

Uitvaartbranche  
T.a.v. de werkgeversdelegatie

Datum: 2 februari 2024  
Ons kenmerk: HKO-2024UVB  
Onderwerp: Cao-voorstellen uitvaartbranche 2024-2025

Geachte werkgeversdelegatie,

Net als bij veel andere sectoren in Nederland is het voor de uitvaartbranche een uitdaging om een aantrekkelijke sector te blijven voor werknemers. De arbeidsmarkt is krap, (mede daardoor is) de werkdruk hoog en de inflatie hakt erin. Dat laatste niet alleen bij werkgevers, maar zeker ook bij de werknemers.

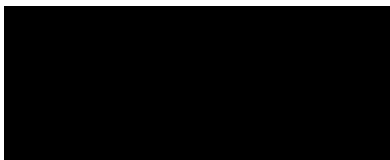
De medewerkers in de uitvaartbranche voelen het koopkrachtverlies fors in hun portemonnee. De loonsverhogingen van de afgelopen jaren hebben het koopkrachtverlies niet bijgehouden. De Unie geeft in haar inzet voor de nieuwe cao prioriteit aan het compenseren van het koopkrachtverlies van medewerkers.

Een ander belangrijk thema is de hoge werkdruk in de sector. De situatie begint te neigen naar een vicieuze cirkel. Mede door de krapte op de arbeidsmarkt is de werkdruk hoog. De last van tekort personeel komt neer op de schouders van de werknemers. De kans dat de blijvende hoge werkdruk reden is voor werknemers om hun heil in een andere sector te zoeken, neemt daardoor toe. Wat vervolgens de werkdruk verhoogt voor de overgebleven werknemers.

Hoewel die situatie lastig is, vragen wij aandacht voor voldoende mogelijkheden voor werknemers om daadwerkelijk verlof op te nemen. Daarnaast willen wij graag een aantal mogelijkheden bespreken om een beter evenwicht te krijgen in de werk-/privébalans voor medewerkers. De enquête over werkdruk zal input zijn voor ons overleg hierover. Maar wat ons betreft beperken we ons niet alleen tot het bespreken van mogelijkheden om de werkdruk te verlagen. Wij stellen voor in 2024 een brede discussie met elkaar te voeren over wat er voor nodig is om het werken in de uitvaartbranche aantrekkelijk te laten zijn. De uitkomst van die discussie is dan input voor de volgende cao.

We hebben uitdagende cao-onderhandelingen voor de boeg. Hopelijk vinden we blijvend verbinding met elkaar en komen we tot een goede nieuwe cao voor de uitvaartbranche.

Met vriendelijke groet,  
De Unie



Hans Korver

Bijlage: cao-voorstellen

## VOORSTELLEN cao Uitvaartbranche 2024

### Looptijd

De Unie stelt een looptijd voor van één jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar. De lengte van de looptijd hangt samen met de inhoud van de andere afspraken die we met elkaar maken.

### Structurele loonsverhoging

De Unie zet per definitie in op koopkrachtverbetering voor medewerkers. We hebben het dan over 1% koopkrachtverbetering voor het komende jaar.

De medewerkers in de uitvaartbranche hebben de afgelopen jaren ingeleverd op hun koopkracht. De loonsverhogingen die we de afgelopen jaren hebben afgesproken hebben geen gelijke tred gehouden met het verlies aan koopkracht.

Volgens het CPB is het koopkrachtverlies over de afgelopen drie jaren (2021 t/m 2023) 16,4%. In de uitvaartbranche is in deze jaren een totale structurele loonsverhoging afgesproken van 9,5% (3%+3%+3,5%). Dat betekent dat medewerkers zijn geconfronteerd met een koopkrachtdaling van 6,9%.

Het CPB verwacht voor 2024 een gemiddelde prijsstijging van 3,6%.

De inzet van De Unie voor de structurele loonsverhoging per 1 maart 2024 is daarom 11,5%.

### Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer te verhogen van € 0,19 per kilometer naar het fiscaal maximum (€ 0,23 cent in 2024).

In lijn daarmee stellen wij voor de reiskostenvergoeding voor dienstreizen vast te stellen op € 0,10 meer dan de reiskosten woon-werkverkeer.

### Doorbetaald ouderschapsverlof

Wij stellen voor dat een werkgever het wettelijk betaalde ouderschapsverlof van 9 weken aanvult tot 100% van het dagloon.

### Nationale Bevrijdingsdag

Wij stellen voor om van 5 mei een jaarlijkse feestdag te maken waarop een medewerker in principe niet werkt.

### Protocolafspraken aantrekkelijkheid branche

Wij stellen voor om, mede op basis van de uitkomst van de enquête over werkdruk, een visie te ontwikkelen hoe we de aantrekkelijkheid van werken in de uitvaartbranche kunnen vergroten. Ons idee is dat we in Q2 2024 vaststellen welke onderwerpen daarvoor bepalend zijn. In de tweede helft van 2024 werken we deze onderwerpen uit in afspraken, waaronder ook arbeidsvoorwaardelijke afspraken. De arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn vervolgens input voor de volgende cao.

### Mogelijk aanvullende voorstellen

De Unie behoudt zich het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.