

Aan CAO-partijen Museum cao 2018-2020

Datum

9 januari 2019

Betreft

Definitief akkoord Museum cao 2018-2020

Op 12 december 2018 zijn partijen het eens geworden over de verlenging van de MuseumCAO 2016-2018 tot 1 oktober 2020. Het volgende is overeengekomen:

1. Looptijd

De looptijd van de MuseumCAO is van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2020.

2. Loonontwikkeling

De volgende loonafspraken zijn gemaakt:

- De salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2018 verhoogd met 2,25%.
- Per 1 oktober 2019 volgt een verhoging van 2,5%.
- De eindejaarsuitkering wordt met ingang van 2019 verhoogd met 0,25% (naar 3,4%).

3. Duurzame inzetbaarheid

In bijlage 11 wordt de volgende protocolafpraak opgenomen:

Partijen bij de cao hechten veel belang aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Duurzame inzetbaarheid is van belang voor alle leeftijden en gaat onder meer over de volgende zaken:

- vitaal en gezond aan het werk zijn en blijven,
- continue ontwikkeling van kennis en vaardigheden,
- nu en straks goed inzetbaar zijn binnen het museum/de museale sector en mogelijk ook daarbuiten.

Daarbij is een goede balans tussen belasting en belastbaarheid en een goede afstemming tussen werk en privé van groot belang, voor zowel het museum als de medewerker. Werkgevers en werknemers hebben daarbij eigen en gedeelde verantwoordelijkheden.

Partijen spreken af om in het eerste kwartaal van 2019 het onderwerp te agenderen en een werkgroep samen te stellen bestaande uit een vertegenwoordiging van werknemers en werkgevers. Zij zullen hierbij het rapport 'Toekomst van Werken in Musea' als vertrekpunt nemen. Onder alle medewerkers zal gepeild worden hoe de duurzame inzetbaarheid bevorderd kan worden. De uitkomsten van deze peiling zullen gebruikt worden om het beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid concreet vorm te geven. In het kader van duurzame inzetbaarheid komen ook de onderwerpen flexibel roosteren en bereikbaarheidsdiensten aan bod.

De volgende protocolafspraken zijn niet meer aan de orde en worden daarom geschrapt uit bijlage 11 van de cao:

- Reparatie 3^e jaar WW;
- Sociaal kader;
- Generatiepact;
- Afspraken over vakantierechten.

De tekst Overgangs- en garantieregelingen bij aansluiting CAO blijft staan in bijlage 11.

4. Vaste kern en flexibele schil

In artikel 6 wordt een nieuw lid 10 opgenomen:

Vast en flexibel werk.

Binnen de musea wordt gewerkt op basis van verschillende contractvormen: arbeidsovereenkomsten, uitzendkrachten, zzp'ers, vrijwilligers en stagiaires. Daarbij is het uitgangspunt dat structureel en regelmatig werk in principe wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Per museum wordt jaarlijks met de OR/PVT overleg gevoerd over de definitie van structureel en regelmatig werk en over de verhouding tussen de verschillende contractvormen.

5. Arbeidsduur en werktijden

Artikel 7, lid 4c kan verwijderd worden. De overlegregeling van de Arbeidstijdenwet bestaat niet meer.

6. Extra verlofdag en vereenvoudiging buitengewoon verlof

Partijen willen medewerkers meer flexibiliteit bieden als het gaat om verlof. Iedere medewerker ontvangt daarvoor jaarlijks een extra verlofdag. Met het invoeren van deze extra verlofdag komt het buitengewoon doorbetaald verlof voor feestelijke gebeurtenissen of verhuizing (Artikel 11 lid a t/m c en lid h t/m l) te vervallen.

Als gevolg hiervan wijzigen de volgende cao-artikelen:

- Artikel 12, lid 1: 187,2 vakantie-uren wijzigt in 194,4 vakantie-uren;
- Artikel 11 wordt opnieuw genummerd.

Het huidige lid d (verlof bij bevalling partner) wordt aangepast aan de nieuwe wetgeving die ingaat op 1-1-2019. De tekst wordt als volgt:

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.

7. Opzegtermijn

Aan artikel 6, lid 8 wordt het volgende toegevoegd:

In individuele gevallen kan een opzegtermijn van twee maanden worden overeengekomen; de opzegtermijn voor de werkgever bedraagt dan vier maanden.

8. Kopen en verkopen van vakantie-uren

Partijen willen het mogelijk maken om per museum een regeling in te voeren die medewerkers meer flexibiliteit geeft in de samenstelling van hun arbeidsvoorwaarden. Daartoe wordt aan artikel 12 een nieuw lid 9 toegevoegd:

Kopen/verkopen van vakantie-uren. Met instemming van de OR/PVT kan per museum een regeling worden vastgesteld voor een keuze-systeem arbeidsvoorwaarden waarin het kopen en verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren mogelijk wordt gemaakt.

9. Tekstuele wijzigingen

Partijen hebben geconstateerd dat een aantal artikelen in de cao soms tot onbedoelde misverstanden leiden dan wel achterhaald zijn. Daarom worden de volgende artikelen aangepast:

Einde arbeidsovereenkomst bij AOW gerechtigde leeftijd

Artikel 6, lid 9 komt als volgt te luiden: De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. De zinnen: Voorafgaand...CAO blijven ongewijzigd.

Overlegregeling Arbeidstijdenwet

Artikel 7, lid 4c kan verwijderd worden. De overlegregeling van de Arbeidstijdenwet bestaat niet meer.

Vergoeding voor onregelmatige diensten

Artikel 9, lid 1a wordt:

Aan de werknemer die is ingeroosterd op feestdagen wordt per gewerkt uur een toeslag op het uursalaris toegekend van 100%.

Voor de berekening wordt ten hoogste het uursalaris behorend bij het maximum van schaal 7 gehanteerd.

Artikel 9, lid 1b wordt:

b. Aan de werknemer die is ingeroosterd op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met zondag tussen 07.30 uur en 20.00 uur, wordt per gewerkt uur een toeslag op het uursalaris toegekend van:

* maandag t/m zondag

tussen 06.00 uur en 07.30 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur: 20%

* maandag t/m zondag

tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur: 40%

Voor de berekening wordt ten hoogste het uursalaris behorend bij het maximum van schaal 7 gehanteerd.

Het huidige lid b wordt omgenummerd naar lid c en zo verder doorgenummerd.

Vergoeding voor bereikbaarheidsdienst

Artikel 9, lid 3 f wordt: Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal geen verdere afbouw dan de garantietoelage van 25% plaatsvinden, tenzij onderdeel g van toepassing is.

Amsterdam, 12 december 2018

Namens vakorganisaties:

Dhr. F. de Haan, FNV Publiek Belang

Mw. G. Buisman, CNV Publieke Diensten

Dhr. L. Otten, CMHF

Namens werkgevers:

Mw. M. Moll, waarnemend directeur Museumvereniging