

10 december 2021

Onderhandelaarsakkoord Museum cao 2021-2022

Op 26 november 2021 zijn partijen het eens geworden over de verlenging van de Museum cao 2021-2022 tot 31 december 2022. Het volgende is overeengekomen:

Salarisafspraken

- Eenmalige uitkering van Euro 1000 bruto naar rato dienstverband, uit te betalen bij voorkeur in de maand december 2021 en anders in de 13^e run van 2021.
- Een structurele salarisverhoging van 1% per 1 januari 2022.
- Een structurele salarisverhoging van 2,5% per 1 juli 2022.

Looptijd

Looptijd van de cao is 1 april 2021 tot en met 31 december 2022.

Procesafspraken

Tijdens de looptijd van de nieuwe cao gaan werkgevers en bonden met elkaar in overleg over de navolgende onderwerpen. Bij bereikte overeenstemming kunnen cao partijen overeen komen de lopende CAO 2021/2022 tussentijds aan te passen en concrete wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden te implementeren.

In de reeds gevoerde gesprekken over een nieuwe cao hebben bonden en werkgevers een aantal concrete arbeidsvoorwaarden(thema's) besproken. Over punt 6 "rouwverlof" hebben cao-partijen inmiddels overeenstemming bereikt. Onderwerpen die vooralsnog nog niet tot overeenstemming hebben geleid zijn:

1) Thuiswerkregeling/reiskostenregeling

Bonden hebben aangegeven een thuiswerkregeling te willen afspreken in de cao. De voorwaarden waaronder een werknemer thuis kan werken worden in de CAO in een af te spreken kaderregeling thuiswerk vastgelegd. In overleg met de OR/PVT kan aan de hand van de lokale situatie de kaderregeling worden ingevuld. Dat geldt iig voor de aspecten van thuiswerk die samenhangen met de arbeidsomstandigheden. De vergoeding van thuiswerk is onderdeel van de kaderregeling in de cao van thuiswerk geregeld conform de zogenaamde Nibud regeling.

Werkgevers hebben aangegeven dat er een thuiswerkregeling moet komen in lijn met tekst van de huidige reiskostenregeling.

Vakbonden hebben aangegeven in de cao een minimum reiskostenregeling op te willen nemen die fiscaal in lijn kan worden gebracht met de thuiswerkregeling/vergoeding. Werkgevers zijn van mening dat een reiskostenregeling net als een thuiswerkregeling een onderwerp van gesprek is tussen de directie en de OR/PVT. Werkgevers geven aan dat zij op dit moment onvoldoende zicht hebben op de verschillende reiskostenregelingen in de musea en hebben tijd nodig om hier onderzoek naar te verrichten.

Partijen spreken af om dit onderwerp te agenderen in Q1 van 2022.

2) Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden en zelfroosteren

Van beide zijden is een aantal concrete voorstellen gedaan om de tekst te wijzigen. Bonden hebben eveneens een aantal voorstellen gedaan om de werktijdenregeling te wijzigen o.a. in het licht van zelfroosteren. Bonden willen die voorstellen betrekken bij de kaders die rondom het zelfroosteren worden vastgelegd, in artikel 7 van de cao of mogelijk als bijlage in de cao.

Afgesproken wordt om deze kaders in de loop van 2022 verder uit te werken in een gezamenlijke werkgroep, die rapporteert aan de cao tafel, en deze vast te leggen in een volgende cao. Opdracht en samenstelling van de werkgroep moeten nog nader worden vastgesteld.

Er wordt naar gestreefd om de aanpassingen in Q3 van 2022 gereed te hebben voor achterbanraadpleging.

3) Leeftijdsgrens nachtarbeid

Bonden stellen voor om de grens voor het doen van nachtdiensten neer te leggen bij de leeftijd van 55 jaar. Vanaf die leeftijd kunnen medewerkers kiezen of zij al dan niet 's nachts willen werken.

Werkgevers zijn van mening dat de huidige tekst in de cao volstaat. "Nachtarbeid is niet verplicht voor werknemers die ongeschiktheid kunnen aantonen op grond van een medische indicatie".

Partijen streven ernaar hierover in Q1 van 2022 een afspraak te maken.

4) Duurzame inzetbaarheid in combinatie met de uitkomsten van de sectoranalyse

CAO Partijen geven aan om in het kader van duurzame inzetbaarheid een concrete regeling te willen afspreken en te bezien wat daarover in de cao vastgelegd kan worden. CAO partijen gaan in gesprek over de volgende thema's

- arbeidsvoorwaarden:
- Concrete maatregelen die de duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderen
- Een RVU/zwaar werkregeling
- Een generatieregeling
- Een regeling tijdsparen

Bij het ontwikkelen van concrete maatregelen en regelingen zoals genoemd kan en zal zoveel mogelijk aan worden aangesloten op het door sociale partners in de museumsector uitgevoerde onderzoek van januari 2020 ("Gezond, gemotiveerd en productief aan het werk blijven"), de sectoranalyse MDIEU en de subsidieregeling MDIEU en cao afspraken te willen maken over vervroegde uittreding van medewerkers.

Werkgevers willen beter kijken naar de haalbaarheid van afspraken over vervroegde uittreding in de museumsector en duurzame inzetbaarheid in het algemeen. Het voorstel is om hier in 2022 nadere afspraken over te maken in overleg met de vakbonden. Bonden houden zich het recht voor om de cao hierop tussentijds aan te passen. Mede om nog aanspraak te kunnen maken op de subsidiemogelijkheden vanuit de MDIEU regeling.

5) Tekstuele wijzigingen cao

Werkgevers hebben een voorstel ingediend dat nog besproken zal worden in het technisch overleg dat in januari 2022 plaats zal vinden. Inhoudelijk bestempelde wijzigingen van de cao worden aan de cao tafel besproken. Bij overeenstemming kunnen de tekstuele wijzigingen z.s.m. worden doorgevoerd.

6) Rouwverlof

Partijen hebben het volgende afgesproken:

De tekst krijgt een plaats in artikel 11: Buitengewoon verlof

In aanvulling op artikel 11.1, b t/m c kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof verlenen bij stervensbegeleiding en aansluitend rouwverlof. Indien de omstandigheden dit rechtvaardigen kan de werkgever het verlof verlenen met behoud van het gehele of gedeeltelijke geldende maandinkomen.

Namens vakorganisaties:

Dhr. M. Kothman, FNV Media & Cultuur

Dhr. J. Veldt, CNV Zorg & Welzijn

Dhr. L. Otten, CMHF

Namens werkgevers:

Mw. P. Harms, vz cao-delegatie Museum cao