

Voorwaarden 80/90/100-regeling Musea, Zwaar lichamelijk werk, 18 december 2023

Doel van de regeling is het uitgangspunt dat medewerkers langer inzetbaar blijven. Dit is zowel in het belang van de werknemer als de werkgever.

Basis voor de regeling vormt de “[Beoordelingssystematiek fysiek zwaar werk in musea](#)”. Met behulp van dit document kijken werknemer, in beroepen met zwaar lichamelijk werk, en werkgever samen naar de fysieke zwaarte van de werkzaamheden. Voor een aantal specifiek benoemde uitvoerende functies is de regeling altijd van toepassing. Voor alle overige uitvoerende functies geldt dat een werknemer in aanmerking kan komen voor de regeling. Dit is afhankelijk van de zwaarte en de duur van de werkzaamheden.

Voor de uitwerking zie ook onder: urengrens 30-36 uur.

Iemand die instroomt in deze regeling gaat 80% werken, krijgt 90% loon en de pensioenopbouw blijft 100%. De verdeling van de pensioenpremie tussen werknemer en werkgever blijft dezelfde als voorafgaand aan de regeling.

Instroomleeftijd

Deelname aan de regeling is mogelijk vanaf 62 jaar en ouder. Deelname aan de regeling is altijd vrijwillig. Werkgevers zijn verplicht om mee te werken aan een aanvraag.

Urengrens 30-36 uur

Afgesproken is dat medewerkers die 30-36 uur werken in aanmerking kunnen komen voor de regeling. Ook is afgesproken dat medewerkers tenminste 24 uur per week blijven werken. Hiermee vormt een dienstverband van 30 uur de ondergrens om gebruik te kunnen maken van de regeling. Immers 80% van 30 uur is 24 uur.

Voorbeeld: iemand die 36 uur werkt gaat 28,8 uur per week werken, krijgt over 32,4 uur betaald en houdt een pensioenopbouw gebaseerd op 36 uur. Iemand die 35 of 34 uur werkt gaat ook 80% van de oorspronkelijke werktijd werken, krijgt 90% van de oorspronkelijke werktijd betaald en houdt de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werktijd van 35 of 34 uur. Absolute ondergrens is een werkweek van 30 uur. 80% van 30 uur is 24 uur. Iemand die 30 uur per week werkt en gebruik wil maken van de regeling werkt dan 24 uur, krijgt voor 27 uur betaald en houdt een pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werktijd van 30 uur. Medewerkers van wie de werktijd minder is dan 30 uur per week komen niet in aanmerking voor de regeling.

Duur van de regeling

De duur van de regeling is 5 jaar. De tijdigheid geeft aan dat werkgevers streven naar het overbodig maken van de regeling. Na invoering van de regeling zal de regeling om de twee jaar geëvalueerd gaan worden, voor het eerst in 2025. Sociale partners bepalen gezamenlijk de wijze waarop de evaluatie plaatsvindt.

Lengte dienstverband voor instroom

Lengte dienstverband voor instroom is een termijn van 5 jaar werkzaam bij dezelfde werkgever. In deze jaren tellen tijdelijke dienstverbanden en eventuele dienstverbanden via een uitzendbureau mee.

Overige voorwaarden:

- Opbouw van vakantie-uren wordt gerekend over de gewerkte uren van 80%. De opbouw van de vakantietoeslag vindt plaats over het salaris van 90%. Voor de pensioenpremie wordt gerekend met het oorspronkelijke pensioengevend salaris.
- Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vervalt deelname aan de regeling. Bij herstel naar 80% van de oorspronkelijke werktijd kan een werknemer opnieuw deelnemen aan de regeling. Voor langdurige ziekte wordt verder verwezen naar artikel 16, lid 2 van de Museum cao.
- Deelname aan de regeling stopt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Stoppen met de regeling voor de AOW-leeftijd is niet mogelijk.
- Bij deelname levert een medewerker eventueel aanwezige ouderendagen in. Ook maken werkgever en werknemer afspraken over de afbouw van eventuele aanwezige verlofstuwmeren.
- Bij deelname aan de regeling mag een werknemer geen (nieuwe) betaalde nevenwerkzaamheden uitvoeren of bestaande uitbreiden.
- Instroom in de regeling is mogelijk vanaf de 1^e van iedere maand.
- Voor medewerkers die in roosterdienst werken is het uitgangspunt dat werkgever en werknemer zodanig roosteren dat het uitgangspunt van de regeling in stand blijft. Dit uitgangspunt blijft medewerkers in zwaar lichamelijke beroepen voldoende hersteltijd bieden tussen de roosterdiensten.

Aanvullend

- Werkgevers worden aangemoedigd om coulant te zijn in het gebruik van de regeling. Ook kunnen werkgevers in positieve zin afwijken van de regeling ten gunste van de werknemer.
- Belangrijk is dat medewerkers goed geïnformeerd worden over hun keuze. Indien gewenst kan een medewerker daarbij vragen om het advies van een onafhankelijk financieel adviseur.