

FNV voorstellen Museum 2026-2027



Looptijd

De FNV stelt een looptijd van 1 jaar voor, van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027. Deze beperkte looptijd biedt de flexibiliteit om in te spelen op economische ontwikkelingen en veranderende omstandigheden binnen de sector.

Looneis

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 5% per 1 juli 2026 voor, zodat de koopkracht niet alleen op peil blijft, maar ook verbeterd wordt.

Daarnaast willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC invoeren per 1 juli 2026. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 april de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober - oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op april 2026 kan in mindering worden gebracht op de looneis van 5%, als in de APC de inflatie van oktober 2025 wordt meegenomen.

De FNV wil dat het laagste cao-loon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €18 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €18 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 juli 2026 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant. Om een stabiele bodem van 60% te garanderen, dient dit laagste uurloon jaarlijks geïndexeerd te worden in gelijke mate als de cao-contractloonstijgingen, zoals vastgesteld door het CBS.

Functiewaarderingsstelsel

In september 2024 publiceerde de Museumvereniging het herziene Handboek functie-indeling, maar dit sluit onvoldoende aan op de dagelijkse praktijk van meerdere functies binnen musea. De functiebeschrijvingen zijn te generiek en missen essentiële kerntaken en verantwoordelijkheden die in de praktijk bepalend zijn voor het werk. Daardoor worden functies structureel ingeschaald op een niveau dat de inhoud, complexiteit en verantwoordelijkheid niet dekt. Dit bemoeilijkt het gesprek met HR en leidinggevenden over passende inschaling en rolverdeling. Verantwoordelijkheden met juridisch, financieel, inhoudelijk, initiërend, signalerend, specialistisch, verantwoordelijk, coördinerend en adviserend karakter worden onvoldoende zichtbaar en daardoor onvoldoende gewaardeerd. Ook functionele aansturing en afbreukrisico's wegen niet of nauwelijks mee in de waardering. Bezwaarprocedures bieden in de praktijk geen oplossing, omdat de brede formuleringen vrijwel altijd formeel passend worden geacht enerzijds, en anderzijds de aan vele kanten wringende functie-indeling als maatstaf blijft worden genomen. Hierdoor blijft een inhoudelijk onjuiste indeling toch in stand. Het

gevolg is structurele onderwaardering en een scheve verdeling van strategische, tactische en operationele taken. Registrars en restauratoren vormen hiervan een duidelijk en herkenbaar voorbeeld, maar dit probleem speelt breder binnen meerdere functiegebieden. De onderliggende oorzaak is dat het systeem te abstract is en onvoldoende gebaseerd op de feitelijke praktijk van het werkveld, inclusief vaak hoog specialistische expertise. Het hanteren van generieke functieprofielen ondermijnt de vergelijkbaarheid tussen musea. Dit resulteert in inconsistente waardering en beloning van functies met dezelfde taken en zwaarte, wat leidt tot grote verschillen tussen instellingen.



De FNV wil dat functiewaardering uitgaat van de feitelijke werkzaamheden en verantwoordelijkheden van functies in plaats van generieke profielen. Daarvoor is een herziening van het Handboek nodig, gebaseerd op de praktijk van het werkveld. Het Handboek moet het gesprek met HR en leidinggevenden ondersteunen in plaats van belemmeren. Procedures moeten daadwerkelijk kunnen leiden tot herbeoordeling van functies. Vanuit het werkveld is er bereidheid én ligt er een uitgewerkte, werkbare oplossing om dit samen met de sector te verbeteren. Uit de huidige functie-indeling blijkt op sommige gebieden grote onbekendheid met de inhoud van de werkzaamheden en daarbij behorende benodigde expertise, onlosmakelijk verbonden met de uitvoerende taken.

Loonkloof

Wij stellen voor gedurende de looptijd van de cao onderzoek te (laten) doen of en zo ja in welke mate er sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. De betrokkenheid van ondernemingsraden bij de opzet van het onderzoek en vaststelling van categorieën van werknemers is daarbij cruciaal. Onderdeel van het onderzoek is wat ons betreft ook het detecteren van de onderliggende factoren die hebben bijgedragen aan de loonkloof. Welke passende maatregelen er vervolgens genomen moeten worden om de kloof te dichten is wat ons betreft onderwerp van overleg naar aanleiding van de uitkomsten.

Werkdruk, ziekteverzuim en sociale veiligheid

Uit de ledenenquête blijkt dat werkdruk en sociale veiligheid tot de grootste zorgen behoren van medewerkers. De FNV eist daarom dat er structureel en onafhankelijk onderzoek plaatsvindt naar werkdruk en ziekteverzuim, waarbij de uitkomsten leiden tot concrete maatregelen. Tevens stellen wij voor om tot bindende cao-afspraken komen over sociale veiligheid en de aanpak van grensoverschrijdend gedrag. Wij willen dat alle medewerkers daadwerkelijk beschermd worden in hun werkomgeving.

Generatiepact en maatregelen om gezond de eindstreep te halen



De FNV wil dat er in de cao structurele, preventieve maatregelen worden vastgelegd die medewerkers in staat stellen gezond en inzetbaar hun pensioenleeftijd te bereiken. Duurzame inzetbaarheid mag niet afhankelijk zijn van individuele veerkracht, maar moet verankerd zijn in duidelijke cao-afspraken. Uit signalen en de ledenenquête blijkt dat het huidige generatiepact in de praktijk onvoldoende werkt. De drempel om deel te nemen is te hoog, er gelden veel voorwaarden, mentaal zwaar werk wordt niet erkend en aanvragen worden regelmatig afgewezen. Daarnaast bestaat onduidelijkheid over de toepassing, wat ruimte laat voor willekeur. Veel medewerkers zijn bovendien niet eens op de hoogte van het bestaan van de regeling. De FNV eist daarom dat deze regeling wordt geëvalueerd en herzien, dat er objectieve en toetsbare criteria komen die willekeur uitsluiten, dat zowel fysiek als mentaal zwaar werk wordt erkend en dat de regeling expliciet en zichtbaar wordt opgenomen in de cao. Ook moet de werkgever actief zorgdragen voor bekendheid van deze regeling onder medewerkers.

Positie van flexwerkers

De FNV wil volledige transparantie over de inzet van flexwerkers binnen de werkingssfeer van de cao. Structureel werk hoort door vaste medewerkers te worden verricht. Uit de praktijk blijkt dat flexwerkers op structurele functies worden ingezet zonder dat er duidelijkheid bestaat over hun aantallen, functies, locaties en arbeidsvoorwaarden. De FNV vindt dit onwenselijk en eist dat de cao inzicht geeft in de omvang en positie van deze groep. Daarnaast eist de FNV dat flexwerkers die structureel werk verrichten, met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren, recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden en bedrijfseigen regelingen als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Hiermee wordt voorkomen dat flexibele inzet wordt gebruikt als constructie om arbeidsvoorwaarden te omzeilen.

Reiskostenvergoeding

De FNV wil een eerlijke, uniforme en toekomstbestendige reiskostenregeling voor alle musea die onder de cao vallen. . De FNV wil dat per 1 juli 2026 in alle musea waar deze cao geldt het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer wordt gehanteerd en dat toekomstige verhogingen van deze fiscale ruimte automatisch worden doorgevoerd in de vergoeding . Hiermee worden medewerkers beschermd tegen stijgende reiskosten en veranderende fiscale regels. Daarnaast moet de regeling duurzaam reizen stimuleren en moeten verschillen tussen musea verdwijnen.

Werkvoorzieningen

In de praktijk komt het voor dat medewerkers hun eigen laptop, privé-mailadres of telefoon gebruiken omdat noodzakelijke werkvoorzieningen ontbreken. Dit acht de FNV onwenselijk. De werkgever dient alle noodzakelijke werkmiddelen ter beschikking te stellen wanneer deze nodig zijn voor de uitoefening van de functie.



Weekendtoeslag

Uit de ledenenquête blijkt dat meer dan 80% van de leden vindt dat een weekendtoeslag wenselijk is in de cao. De FNV eist daarom de herinvoering van een marktconforme weekendtoeslag, waarbij op zaterdag een toeslag van 40% geldt en op zondag een toeslag van 60%. Dit sluit aan bij eerdere afspraken in de sector en bij wat leden rechtvaardig vinden voor werken in het weekend.

Consignatiedienst op feestdagen in het weekend

De FNV wil dat consignatiediensten op feestdagen die in het weekend vallen zwaarder worden gecompenseerd. In de huidige praktijk ontbreekt hiervoor een afspraak. De FNV wil hierover expliciete cao-afspraken maken, zodat medewerkers die op deze momenten consignatiedienst draaien hiervoor een passende compensatie ontvangen.

Eindejaarsuitkering

De FNV wil de eindejaarsuitkering wordt verhoogd naar 5%. Dit sluit aan bij wat leden redelijk en passend vinden binnen de sector.

Werkgeversbijdrage

De FNV stelt voor om de werkgeversbijdrage aan te passen aan de algemeen erkende AWWN-norm.. Deze norm is redelijk en reflecteert het belang van goed overleg voor alle werknemers in de sector.

Slotbepaling

De FNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aangepaste, aanvullende en/of nieuwe voorstellen te komen. Dit biedt ruimte om in te spelen op actuele ontwikkelingen of nieuwe inzichten die tijdens het proces ontstaan.