



**AVV: De Democratische Vakbond**

### Onderhandelingsresultaat cao Kunsteducatie 2024

Er is een onderhandelingsresultaat tot stand gekomen in het traject van de cao Kunsteducatie. Op 17 november 2023 zijn sociale partners uit de branche Kunsteducatie bestaande uit Cultuurconnectie, branchevereniging voor amateurkunst, cultuureducatie en volksuniversiteitswerk en vakbonden AVV: de democratische vakbond en de Kunstenbond het eens geworden over nieuwe afspraken.

Dit onderhandelingsresultaat bevat onderstaande afspraken. Sociale partners leggen de afspraken komende weken aan hun leden voor. Wanneer een meerderheid van de leden instemt met de afspraken wordt het resultaat definitief en worden de afspraken uitgewerkt tot cao-teksten.

#### 1. **Looptijd**

De cao Kunsteducatie heeft een looptijd van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.

In het kader van de voorspelbaarheid van de cao-loonafspraken voor gemeentelijke begrotingen, gaan sociale partners begin volgend jaar de mogelijkheid onderzoeken om voor de zomer afspraken te maken over een nieuwe cao Kunsteducatie 2025.

#### 2. **Gezamenlijke lobby**

Cao-partijen bouwen voort op de eerder gemaakte lobbystappen en starten een paritaire werkgroep voor de verdere uitwerking van de lobby. Hierbij wordt op centraal niveau ingezet op het verankeren van het recht op kunsteducatie in de wet. Op decentraal niveau creëren sociale partners samen meer urgentie bij gemeenten en provincies voor de noodzaak van evenwichtig beleid met passende middelen.

#### 3. **Loon**

De afspraak is om de lonen als volgt te verhogen:

- Per 1 januari 2024: 3,5%;
- Per 1 september 2024: 3%.

#### 4. **Eenmalige uitkering**

De werknemer ontvangt een eenmalige uitkering (tegemoetkoming in zorgkosten of andere kosten) van € 100,00 ongeacht de omvang van het dienstverband. Sociale partners streven ernaar dat werkgevers dit via de werkkostenregeling (WKR) laten lopen, zodat dit een netto-uitkering betreft.

#### 5. **Extra feestdag**

Cao-partijen passen de jaarurennorm aan van 5 naar 6 feestdagen. Dit betekent dat de werknemer met een volledige betrekking recht heeft op 6 verlofdagen met behoud van salaris in verband met feestdagen. De resterende jaartaakbelasting bedraagt 1648,8 uur.

Deze 6<sup>de</sup> feestdag wordt beschikbaar gesteld voor opname van een dag die past bij de eigen levensovertuiging van de werknemer c.q. een dag die voor de werknemer belangrijk is. Deze dag

kan de werknemer zelf aanvragen en werkgevers zullen zich maximaal inspannen om opname van de aangevraagde dag op de bepaalde datum mogelijk te maken. Net als bij vakantiedagen wordt deze dag aan het begin van het jaar c.q. bij indiensttreding toegekend en is naar rato van het aantal maanden in dienst en de omvang van het dienstverband.

## **6. Onregelmatigheidstoeslag**

De onregelmatigheidstoeslag wordt aangepast.

- De werknemer die is ingedeeld in de salarisschaal 1 tot en met 7 ontvangt voor gewerkte uren op zaterdag na 17.00 uur een compensatie in de vorm van vrije tijd of geld (in overleg naar keuze) van 25% van deze gewerkte uren.
- De werknemer die is ingedeeld in de salarisschaal 1 tot en met 10 ontvangt voor gewerkte uren op zondag een compensatie in de vorm van vrije tijd of geld (in overleg naar keuze) van 25% van deze gewerkte uren.

Er wordt een overgangsregeling opgenomen in de cao voor de werknemers die reeds recht hebben op onregelmatigheidstoeslag op basis van de huidige regeling.

## **7. Klachtenprocedure ongewenst gedrag**

Organisaties zijn verantwoordelijk voor een (sociaal) veilige en gezonde werkomgeving voor werknemers. Bij voorkeur hebben organisaties een eigen klachtenregeling. Sociale partners brengen de externe klachtenprocedure ongewenst gedrag terug in de cao.

## **8. Protocolafspraken**

De protocolafspraken worden voortgezet en bijgesteld waar nodig in de nieuwe cao. De protocolafspraken zijn als volgt.

- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsbeleid zijn belangrijk. Ook of juist in een dynamische sector als de Kunsteducatie met veel flexibiliteit en meerdere kleine dienstverbanden of opdrachten. Bij duurzame inzetbaarheid worden de thema's gezondheid & vitaliteit, werkplezier en in ontwikkeling zijn & blijven als belangrijkste gezien voortkomend uit de sectoranalyse. De invulling van deze thema's zullen onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en PVT/OR. Hierbij zullen medewerkers nauw betrokken worden en zal er voldoende aandacht, tijd en budget gereserveerd worden om dit plan uit te voeren.

Sociale partners geven gedurende de looptijd van deze cao een vervolg aan het netwerkevenement dat vorige cao-periode heeft plaatsgevonden over duurzame inzetbaarheid en een goed geformuleerd vitaliteitsbeleid. Tijdens dit evenement werden aan werknemers, leidinggevende en HR-medewerkers belangrijke tools en inzichten geboden om gesprekstechnieken over duurzame inzetbaarheid te verbeteren.

- Pensioenregeling

Sociale partners gaan gedurende de looptijd van deze cao verdere invulling geven aan het onderzoek over een toekomstig bestendige pensioenregeling en de geschiktheid van de huidige pensioenregeling.

- Participatiebanen

In de sector Kunsteducatie zijn inclusie en diversiteit belangrijke uitgangspunten. Sociale partners spreken daarom af dat er tijdens de looptijd van deze cao opnieuw arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector gerealiseerd worden (participatiebanen) en checken deze groei regelmatig. Daarnaast dragen sociale partners uit dat de sector Kunsteducatie een belangrijke sector voor participatiebanen is.

- Arbeidsmarktagenda

- Werkdruk en roostering

Sociale partners werken het thema werkdruk en roostering van werknemers verder uit. Er is afgesproken werknemers te faciliteren bij het vaststellen van werkzaamheden en benodigde uren door uitwerken van de protocolbepaling.

- Aanpak: voorgaande cao-periode hebben sociale partners de knelpunten op het gebied van werkdruk en roosteren vanuit werknemers en werkgevers

geïnterviewd. Vervolgstep is een gezamenlijk gesprek dat leidt tot praktische oplossingen en tips.

- Doel: tool die werknemers en werkgevers faciliteert in het voeren van gesprek.
- *Zzp'ers*

In de sector zijn veel en steeds meer zzp'ers werkzaam. Hun onderhandelingspositie kan veel beter. De cao verwijst naar een tool om zzptarieven te berekenen. De rekentool Fair Practice zal hiervoor gebruikt kunnen worden. Met behulp hiervan kan eenvoudig een cao-salaris omgerekend worden naar een zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code. Platform ACCT is hier partner in. Zij werken eveneens aan verbetering van de vindbaarheid en toepassing van de tool. Zie voor de tool: <https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief>.  
Daarnaast zijn sociale partners bekend met de ontwikkeling door Platform ACCT van een andere tool. Wanneer deze tool klaar is kijken sociale partners of deze tool ook in de cao opgenomen wordt en of zij deze tool gezamenlijk gaan promoten in de sector.
- *Individueel Keuzebudget (IKB)*

Sociale partners spreken af onderzoek te doen naar de huidige toepassing van het Individueel Keuzebudget op organisatieniveau. Op basis daarvan maken sociale partners een voorstel voor de volgende cao.
- 'Groene baan'

Sociale partners zetten zich gezamenlijk in voor het recht op een 'groene baan'. Dit betekent het verduurzamen van de sector, een groene organisatie en een groen pensioen.

  - Aanpak: een werkgroep vanuit werkgevers en werknemers wordt ingesteld om te onderzoeken waar ondernemers kunnen verduurzamen en voor een gezamenlijke inzet voor een groener pensioen (zowel bij PFZW als ABP).
  - Doel: een aanpak voor het verduurzamen van cultuurinstellingen en een gezamenlijke inzet voor een groener pensioen.