



/ KLASSIEKE MUZIEK
KIEM



VAKBOND VOOR MUSICI

Voorstellen FNV KIEM en Ntb cao NL Orkesten

*Vastgesteld na ledenraadpleging
dd. 24 maart 2016*

Looptijd en salaris

- Looptijd: cao met terugwerkende kracht vanaf 1-7-2014 tot 1-1-2017
- Salarissen: (afgeleid van ambtenaren akkoord)
 - structurele salarisverhoging 5,05% per 1-1-2016
 - eenmalige uitkering over 2015 van € 500,- + 1,05 % (= 0,8 per 1-1 en 1,25 per 1-9) over het jaarsalaris 2015.
 - verhogen van de nominale eindejaarsuitkering; Einddoel is de realisatie van een 13^e maand (ongv. 8%) Tussenstappen vanaf niveau nu € 917,- bruto naar € 2000,- in 2016 en daarna 13^e maand.

Tijd / geld regeling

In combinatie met een loonsverhoging kan een reductie van de arbeidstijd van 37 naar 36 uur met een toekenning van extra vrije dagen. Het totaal aan extra te roosteren vrije dagen wordt aangepast aan de door arbeidsduur verminderde werktijd naar 36 uur per week, nl 24 dagen waarvan 19 dagen te plannen in blokken van ten minste 4 dagen gespreid gedurende het seizoen in overleg met de OR.

5 extra vrije dagen (eventueel in combinatie met bovenwettelijke vakantiedagen) te besteden naar eigen inzicht van de individuele musicus. Dit scheidt de mogelijkheid van een productie vrij zonder vrije tijd te hoeven kopen. Omgekeerd kunnen ten hoogste 5 vrije dagen worden verkocht waardoor de musicus op deze dagen weer inzetbaar is.

Voorwaarden zijn:

- Arbeidstijdvermindering levert, mits “strategisch” ingezet, een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid, vermindering van de werkdruk en meer flexibele inzetbaarheid voor de individuele musicus.
- Vermindering van het aantal productie(werk)dagen per seizoen (nu 218) naar 200 en het aantal uren per seizoen (nu bruto 52 weken x 37 uur) naar $52 \times 36 = 1872$ bruto -/- vakantie + feestdag = 33×7 uur = 231 uur -/- compensatie-uren = 152 uur = netto 1489 uur (nu 1528) met een vaste proportionele vertaling naar uren voor collectieve podiumactiviteiten (repetities, uitvoeringen)

Verbetering salarisperspectief

Tekst preambule cao orkesten inlopen structurele salarisachterstand cq verbetering perspectief:

“Cao-partijen menen dat een structurele verbetering van het salarisperspectief van musici gewenst en gerechtvaardigd is. Tijdens de looptijd van de cao zal een nieuw onderzoek worden uitgevoerd naar de inkomenspositie van musici in relatie tot andere vergelijkbare sectoren. Partijen zullen de resultaten van het eerder uitgevoerde onderzoek betrekken bij het gezamenlijk formuleren van een nieuwe onderzoeksopdracht. Cao-partijen zullen zich er gezamenlijk voor inspannen om de noodzakelijke middelen te vinden om te komen tot een verbetering van het salarisperspectief.”

Voorstel: Met als uitgangspunt het rapport van de commissie Vierkant stellen we voor om nog in 2016 een herziening van de salarisstructuur door te voeren op basis van de geconstateerde achterstanden op de in het rapport genoemde referentiegroepen.

Voorstel: Met ingang van 1-1-2017 aanpassen basis salarissysteem in CAO bijlage 2 als volgt:

- 100% schaal vervalt.
- 100% schaal en 110% schaal worden nieuwe 120% schaal.
- 118,5% schaal wordt 135% schaal

Vergoedingen en toeslagen

Updaten van de vergoedingsregelingen ex cao artikel 11:

- 11.1 Verhuiskosten: bedragen aanpassen aan fiscale maxima.
- 11.2 Kledingkosten: verhogen jaarlijkse vergoeding van 200,- naar 250,- € en vervolgens jaarlijks indexeren met CPI of naar keuze musici 1 keer per 4 jaar een nader vast te stellen kledingpakket verstrekken.
- 11.3 Tandheeskundige verzorging blazers: bedrag van € 20 naar € 25 per maand en vervolgens aanpassen met de CPI.
- 11.4 Onderhoud instrumenten: onderzoek naar actuele prijzen en op basis daarvan de bedragen in bijlage 5 aanpassen.
- 11.7 Séjourregeling: bedragen aanpassen met de CPI index over 2014, 2015 en 2016. Afschaffen standplaatsséjour en in plaats daarvan verstrekking koffie/thee/frisdrank.
- Artikel 10.15 Toeslag bij-instrumenten: deze toeslag wordt verhoogd met een nader af te spreken indexering over 2015, 2016 en 2017. De door een paritaire werkgroep inmiddels herziene lijst van gelijksoortige bij-instrumenten wordt waar dat nog niet is gebeurd met terugwerkende kracht tot 1-7-2013 toegepast.
- Effecten van de invoering van de WKR; opnemen van een tekst voor de fiscale verrekening van vakbondscontributie

Duurzame inzetbaarheid

Maatregelen met als doel faciliteren van langer doorwerken, terugdringen van te hoge werkdruk en het verbeteren van arbeidsomstandigheden:

- Invoeren van een Regeling Part Time Terugtrekken:
80 werken – 90 salaris – 100 pensioenopbouw.
(tijdelijke toepassing mogelijk maar in ieder geval vanaf 57 jaar); vrijvallende tijd herbezetten met jongeren)
- Permanente educatie en tweede carrière: op vrijwillige basis moet optimaal gebruik kunnen worden gemaakt van regelingen voor loopbaan planning en scholing SFPK.
- Nemen van maatregelen ex artikel 5 cao ivm loopbaan en ontwikkeling. Optimaal inzetten persoonlijk budget cao artikel 5.6
- Terugtrekken in functie ex artikel 10.12 lid c; de werknemer behoudt naast zijn salaris ook de met hem afgesproken omvang van de dienstbetrekking in uren en de afspraken mbt zijn persoonlijke inzetbaarheid.

Flexibilisering orkestformatie

- Bindende afspraak over de samenstelling van de vaste en de flexibele orkestformatie met de OR op basis van een personeels-/ formatieplan; de OR wordt geacht hierover een achterbanprocedure te voeren.
- Vacatures binnen de vaste formatie van instrumentgroepen worden weer ingevuld met vaste contracten.
- Op alle musici in vaste en tijdelijke dienst is de cao orkesten van toepassing. Op de musici die remplaceren in geval van vervanging of formatieversterking is nu nog de cao Remplaçanten van toepassing. We stellen voor (op termijn) een integratie van cao orkesten en de cao remplaçanten, waarmee alle overeenkomsten onder de cao komen te vallen, waarmee arbeidsvoorwaardelijk een level playing field wordt bereikt tussen alle werkenden ongeacht de aard van de overeenkomst.
- Artikel 3 lid 2 wordt aangepast aan de Wet Werk en Zekerheid; bij eerste aanstelling maximaal 3 contracten in 2 jaar, streven is 2 contracten.
- Een 100% /full time formatieplaats wordt ook met een 100% contract ingevuld en niet met een deeltijdcontract van 80 of 90%. Waar 80 of 90% contracten bestaan worden deze, tenzij de betrokken musicus daar zelf voor kiest, zo spoedig mogelijk opgehoogd naar 100%.

Regelingen Inzetbaarheid Collectief

- Uren en diensten: In overleg met de OR (instemmingsrecht) kan worden bepaald of de planning van orkestwerkzaamheden in uren en of in diensten plaats zal vinden.
- Minimale aaneengesloten rusttijd per dag = 11 uur per 24 uur.
- **Forfait:**
- Invoering van een standaard basisstudieforfait voor algemene studie / voorbereiding naast het specifieke forfait dat gekoppeld is aan de collectieve podiumactiviteiten.
Voorstel: basisforfait voor alle musici ongeacht de deeltijd factor;
studieforfait van 30 minuten per dag * 365 = 183 uur op jaarbasis
- De forfaitaire uren worden toegekend in een verhouding van 2/3 collectieve podium activiteiten en 1/3 forfaitaire uren: Als het aantal uren collectieve podiumactiviteiten en repetities minder wordt neemt ook het aantal uren forfait voor thuisstudie af. Juist bij afname van het aantal repetities komt meer nadruk te liggen op thuisstudie. In overleg met de OR moet een correctie mogelijk zijn, waarbij ook gecorrigeerd moet kunnen worden naar de individuele belasting van (gekwaliceerde) functies (blazers en strijkers).
- **Inspeeluren + inspeelweek (artikel 6.5)** De eerste week (37 uren) na de zomervakantie is bedoeld als inspeelweek. In deze week vinden geen collectieve podiumactiviteiten plaats. De uren in deze week worden in de telling van gewerkte uren opgenomen. Dat geldt ook voor de inspeeltijd (30 minuten / 1 uur) voorafgaand aan een uitvoering/concert of opname.
- Voor de maximale uren berekening bij een deeltijd dienstverband wordt als basis het gewogen gemiddelde van de te spelen uren per seizoen van de betreffende instrumentengroep genomen.

Individuele Inzetbaarheid

- **Persoonlijke portefeuille** (artikel 6.4):
 - In de cao moet een heldere procedure worden opgenomen m.b.t. het overleg over de invulling van de persoonlijke portefeuille. Dat overleg zal ten minste 2 keer per seizoen plaatsvinden. Werknemer en werkgever kunnen beiden initiatief nemen voor het invullen van de uren in de persoonlijke portefeuille. Als werkgever en musicus er niet in slagen de PP uren in te vullen kan dat geen consequenties hebben/krijgen voor de omvang van het individuele contract omdat de werknemer niet verantwoordelijk is.
(In de cao zal nadrukkelijk worden vastgelegd dat deeltijdontslag niet mag en zeker niet als om welke reden dan ook en over welke periode dan ook de volledige seizoentaak niet is of kan worden ingevuld.)
 - Per seizoen wordt per individu een nader vast te stellen vaste verhouding bepaald tussen collectieve podiumactiviteiten en persoonlijke portefeuille op basis van een vaste in de cao geregelde bandbreedte.
 - Het aantal uren voor een activiteit in de PP zal in onderling overleg tussen werknemer en werkgever in een urenbegroting worden opgenomen. Zij maken ook afspraken over compensatie bij overschrijding.
 - Geplande maar niet benutte uren vervallen en worden als gewerkt beschouwd.
- Nadere invulling van artikel 6.8; balans belangen werkgever – deeltijd werknemer. Wederkerigheid van de flexibiliteit is uitgangspunt.

Planningsprocedure

- Met de OR zal zo vroeg mogelijk voor aanvang van enig seizoen de **concept seizoenplanning** worden doorgenomen waarbij aandacht wordt besteed aan de fysieke en psychische belasting van deze planning met als doel de bestrijding van een te hoge werkdruk en het voorkomen van blessures.
- Er zal **niet op voorhand meer productie gepland worden dan 100%** van de beschikbare orkestcapaciteit.
- **Telling beschikbaarheid:** (Artikel 6.6 Laatste alinea) De musicus die niet als beschikbaar of voor werkzaamheden staat geroosterd is vrij. Beschikbaarheid en werktijd worden voor 100% geteld als uren deel uit makend van de collectieve activiteiten.
- Toegenomen flexibilisering maakt het noodzakelijk dat een deeltijder net als de werkgever de mogelijkheid heeft de planning vier keer per jaar te herzien.

Planning + Telling werkzaamheden opera + ballet begeleiding

- **Uren/Diensten:** Bij activiteiten met een duur van meer dan 3 uur (opera/ballet) ontstaan er grote verschillen tussen de huidige urentelling, en de vroegere dienstentelling.

Voorbeeld: Een activiteit met een duur van 3:10 uur was in diensten 1,5 dienst plus forfait = 6:45 uur. In de huidige urentelling wordt dit 3:15 uur plus forfait is 5 uur. Een verschil van 1:45 uur per (opera/ballet) activiteit. Wanneer musici producties van +3 uur per jaar spelen loopt het verschil makkelijk op tot 50 uur.

- Voor musici die 3+uur opera's of ballet begeleiden willen we een vorm van compensatie opnemen in de cao. Deze musici worden nu dubbel benadeeld. Naast de verschraving van honorering in tijd, ontvangen zij geen enkele compensatie voor de zware en soms slechte arbeidsomstandigheden in de orkestbak. (klimaat, ruimte, licht, geluidsbelasting, etc.) Opera/ballet begeleiden van meer dan 3 uur is een zware fysieke belasting, wat vergeleken kan worden van het spelen van 2 complete concerten met 1 of 2 pauzes op eenzelfde avond. Deze zware belasting uit zich dan ook veelal in fysieke klachten.

Voorstel:

De orkestbakactiviteit wordt gehonoreerd in uren zoals benoemd in de huidige cao artikel 8.2 met een minimum van 3 uur, plus daarnaast een deel in uren gelijk aan de forfaitaire uren ter compensatie van de arbeidsomstandigheden in de orkestbak. Voorbeeld in geval van 3 uur orkestbak activiteit:

3 uur activiteit (2/4 deel) + 1,5 forfait (1/4 deel) + 1,5 cao (1/4 deel) = totaal 6 uur honorering.

Annulering van werkzaamheden (artikel 6.6 en 6.9)

Er zijn 4 situaties waarin activiteiten kunnen wegvallen:

1. Een productie vervalst in zijn geheel.
2. Er komt een wijziging in de programmering, waardoor voor bepaalde groepen activiteiten wegvallen.
3. De dirigent annuleert een repetitie (collectief)
4. De dirigent besluit op voorhand dat individuele musici de eerste 3 repetities niet nodig zijn. (individueel)

Voorstel: Bij annulering van activiteiten binnen de vastgestelde kwartaalperiode (ex artikel 6.6) wordt de productie als werktijd beschouwd tenzij in overleg tussen de OR en directie een aanvaardbare oplossing kan worden gevonden voor een alternatieve planning. Ingeval van een afwijkende bezetting bij de alternatieve planning wordt de oude planning als werktijd geteld. Optieweken die in de planningsperiode waarin ze plaats zouden moeten vinden geannuleerd worden, worden als gewerkte tijd geteld.

Artikel 6.9 Annulering geplande activiteit binnen 24 uur is werktijd wordt geschrapt.

Bij annulering activiteiten moet de podiumtijd en de forfaitaire tijd verbonden met deze productie geteld worden als gewerkte tijd. Deze forfaitaire investering is 9 van de 10 keer al gedaan.

Compensatieregelingen

- Regeling meerwerk (artikel 6.10):
 - We stellen voor dat een deeltijder die meer werkt dan zijn deeltijdfactor een tijdelijke uitbreiding van zijn bestaande contract krijgt en wordt betaald volgens de meerwerkregeling.
- * Compensatie-uren onregelmatigheid: Op dit moment worden de uren voor onregelmatigheid gecompenseerd met 152 uur per seizoen. We stellen voor dat te verhogen naar 160 uur.
- Regeling compensatie in tijd voor werkzaamheden langer dan 3 uur en bij verzwarende omstandigheden zoals in de orkestbak.
- Toeslag plaatsvervanging: Een tutti musicus die als plaatsvervanger / assistent aanvoerder optreedt in een gekwalificeerde functie ontvangt daarvoor een nader te bepalen toeslag.

Beëindiging dienstverband

- Reparatie WW (artikel 18): Vanaf 1-1-2016 zal de wettelijke WW-duur fasegewijs (1 mnd per kwartaal) worden verminderd van max 38 mnd naar 24 maanden. Reparatie WW: We stellen voor in de cao een bovenwettelijke regeling op te nemen die de WW-duur op 38 maanden handhaaft.
- Transitievergoeding “van werk naar werk”:
geen verrekening scholingsvergoeding met de transitievergoeding.

Overige wijzigingen

Verlofregelingen:

- De met het vakbondsverlof ex artikel 9.4 gemoeide uren dienen in ieder geval onderdeel uit te maken van de uren in de persoonlijke portefeuille en ten minste pro rata van de collectieve podiumuren.
- In de cao moet een regeling worden opgenomen die vakbondskaderleden minimaal dezelfde rechtsbescherming biedt in de uitoefening van hun functie als de Ondernemingsraadsleden.

Technische wijzigingen

- Artikel 6.3: (zie ook artikel 6.7) moet zijn (zie ook artikel 6.6).
- Artikel 10.15 lidc: ontbreken van een vinkje voor de bepaling “Expliciet wordt vermeld dat deze toeslag niet wordt verleend naar rato van de omvang van het dienstverband.”
- Vaste commissie blijft vast onderdeel uit maken van de cao.