

Principeakkoord cao Nederlandse Orkesten 2018 -2019

Partijen bij de cao Nederlandse orkesten zijn op 27 juni 2019 de volgende afspraken overeengekomen voor een cao Nederlandse Orkesten met een looptijd van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020:

Looptijd

1 januari 2018 tot en met 31 december 2019

Loonontwikkeling

De salarisschalen worden per 1 januari 2019 en 1 juli 2019 structureel verhoogd met een percentage van 3 %.

De cao zal zo spoedig mogelijk doch uiterlijk per 1 oktober 2019 formeel worden aangemeld. De betalingen met terugwerkende kracht worden in oktober of uiterlijk in november 2019 gerealiseerd.

Op het moment van de salarisbetaling van de maand oktober 2019 wordt aan elke medewerker die in het kalenderjaar 2018 geheel of gedeeltelijk in dienst was bij de werkgever een eenmalige uitkering verstrekt van 2,5 % over zijn bruto jaarsalaris van 2018 als bedoeld in artikel 1 van de cao.

Reeds door individuele orkesten doorgevoerde eenmalige en/of structurele salarismaatregelen vanaf 1-1-2018 worden verrekend met de hierboven genoemde salarisverhogingen.

Vergoedingen

De toeslag bij-instrumenten wordt gezien als looncomponent wordt overeenkomstig de bepaling inzake loonontwikkeling verhoogd per 1 januari 2019 en per 1 juli 2019 – structureel - met 3 %. Per 1 januari 2018 wordt de toeslag met 2,5 % geacht te zijn verhoogd. (Protocol afspraak Bijlage 9, cao orkesten 2014-2017)

De overige in de cao opgenomen vergoedingen (verhuiskosten, kledingkosten, reiskosten en woon-werkverkeer etc.) worden met ingang van 1 januari 2019 telkens per 1 januari geïndexeerd volgens de cpi per 1 oktober van het vorige kalenderjaar t.o.v. 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar.

Verhuiskosten

De genoemde vergoedingen in artikel 11.1 worden verhoogd naar € 5.500,- respectievelijk € 3.500,-.

Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Met ingang van 1 januari 2019 wordt de maximale vergoeding voor woon-werkverkeer verhoogd van € 200 naar € 250. De overige stappen worden naar rato aangepast. De werknemers kunnen gebruik maken van fiscale verrekening van reiskosten zodat de bruto vergoeding netto wordt uitgekeerd.

Vakbondscontributie

In de cao tekst zal worden opgenomen: de mogelijkheid van fiscale verrekening vakbondscontributie.

Indiensttreding

Voor de overgang van inzet als remplaçant naar een tijdelijke aanstelling bij een werkgever, wordt artikel 3.3 toegevoegd. Hiermee wordt het bepaalde in het tweede lid van artikel 7:668a BW niet van toepassing verklaard. De tekst van artikel 3.3. van de cao gaat luiden als volgt:

“Als de werknemer voorafgaand aan indiensttreding bij werkgever in een soortgelijke functie of op basis van vergelijkbare werkzaamheden werkzaam is geweest als remplaçant, mag een dienstverband voor bepaalde tijd - in totaal - ten hoogste één jaar duren.”

Planning

Invulling individuele seizoen taak (6.2)

Werknemers besteden hun individuele seizoen taak aan collectieve activiteiten en activiteiten in het kader van de persoonlijke portefeuille, in een verhouding die kan wisselen per werknemer en per seizoen. Jaarlijks worden de wensen over de individuele seizoen taak bij de werknemer geïnventariseerd.

Annulering

De in artikel 6.8 van de cao genoemde annuleringstermijn van 24 uur zal worden gewijzigd in 28 dagen (4 weken)

Lokale afwijking vastgestelde planning

CAO-partijen onderkennen dat zich situaties kunnen voordoen waarin het verrichten van bepaalde activiteiten van zodanig zakelijk en/of artistiek belang is voor het orkest, dat onder voorwaarden afwijking van de werktijdenregeling mogelijk moet zijn.

In de cao wordt daarom een bepaling 6.0 opgenomen die per individueel orkest ziet op de instelling van een commissie waarmee vooraf overleg wordt gepleegd bij een wens tot afwijking van de reeds vastgestelde planning. Deze bepaling komt te luiden als volgt:

Planningscommissie

1. Per orkest wordt in overleg met de werknemers in het orkest een commissie ingesteld waarmee op basis van instemming overleg wordt gevoerd over een gewenste afwijking van een vastgestelde kwartaalplanning.
2. De in het vorige lid bedoelde commissie wordt samengesteld uit of een vertegenwoordiging van de OR-leden of uit een vertegenwoordiging van de OR aangevuld met minimaal twee kaderleden van de bij deze cao betrokken vakorganisaties. De keuze voor één van beide typen commissiesamenstellingen wordt door de betrokken werknemers (orkestleden) bepaald in een overleg met directie en OR. De betrokken werknemers bepalen de uiteindelijke samenstelling van de commissie (de commissieleden). Indien wordt gekozen voor de optie van een vertegenwoordiging van de OR aangevuld met twee kaderleden, maar er geen vakbondskaderleden aanwezig zijn, worden twee leden gekozen uit de in het orkest aanwezige vakbondsleden.
3. De commissie zal per gebeurtenis en vooraf de betrokken werknemers raadplegen over de concrete afwijking van de kwartaalplanning. De commissie heeft instemmingsrecht. De commissie bepaalt zelf op welke wijze (procedure) de werknemers worden geraadpleegd.

De hiervoor bedoelde afwijkingen van een vastgestelde kwartaalplanning kunnen betrekking hebben op extra in te lassen of verschuiven van activiteiten, of op een overschrijding van het in art. 7 genoemde maximum aantal van 6 uur collectieve podiumactiviteiten per dag. De overige bepalingen in artikel 7 blijven onverkort van toepassing. De commissie betreft bij haar standpuntbepaling enerzijds het artistieke en economische belang dat met de overschrijding gemoeid is en anderzijds het effect daarvan op de werkdruk gelet op de zwaarte van de programmering, de hoeveelheid voorbereidingstijd, het aantal werkzaamheden en de compensatie in rusttijd.

Partijen bij deze cao ontvangen in ieder geval tot en met het seizoen 19-20 de met de planningscommissies overeengekomen afwijkingen.

Ingeroosterde uren

Ingeroosterde activiteiten (inclusief opties) worden gerekend als gerealiseerde uren, tenzij deze tenminste 28 dagen van tevoren zijn geannuleerd, ook al zijn deze uren niet feitelijk ingevuld. Hiermee wordt uitgedrukt dat behoudens tijdige annulering ingeroosterde activiteiten en opties beschouwd worden als gemaakte uren inclusief de daaraan gekoppelde forfaitaire tijd.

Vakantie en verlof

De bepaling over onbetaald verlof is verduidelijkt. De tekst zal luiden:

De werknemer kan een verzoek indienen voor het opnemen van onbetaald verlof voor één of meer producties of productieperiodes. De werkgever beslist, na overleg met de werknemer, of verlof kan worden verleend. Daarbij maakt de werkgever een afweging tussen de belangen van de werknemer en de belangen van het orkest. Voor het opnemen van verlof uit het persoonlijk budget, zie artikel 5.6. Voor onbetaald verlof wordt loon ingehouden. Voor de berekening van het in te houden loon geldt het aantal ingeroosterde uren plus bijbehorende forfaitaire uren, maal het bruto uurloon inclusief vaste toeslagen.

Salarisschaal Participatiewet

Aan de salaristabel wordt een aparte schaal toegevoegd in het kader van de Participatiewet. De cao-tekst zal luiden als volgt:

1. Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met volledig dienstverband niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel de mogelijkheid tot arbeidsdeelname heeft en die behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een minimum salaris van 100 % van het WML en een maximum salaris van 120 % van het wettelijk minimumloon.
2. Per orkest zal worden bepaald op welke wijze inschaling en eventuele doorgroei naar het maximum van de schaal (120 % van het WML) zal plaatsvinden.

Cao-model

Het aantal mogelijkheden om binnen vastgestelde kaders lokaal af te wijken van de cao wordt vergroot. Dit wordt in de desbetreffende artikelen aangegeven.

Werkgevers en OR zullen partijen bij deze cao in kennis te stellen van de inhoud van lokale regelingen die aansluiten op bepalingen in de cao.

Protocol

Protocolafspraken cao 2014-2017

Protocolafspraken uit de CAO 2014-2017 behouden – voor zover daar door partijen nog geen uitvoering aan is gegeven – hun gelding.

Gezamenlijk optrekken naar de politiek

Werkgevers en bonden trekken in 2019 gezamenlijk op naar de politiek om aandacht te vragen voor de achterblijvende salarissen. De salarisachterstanden zijn in beeld gebracht. De eerste reparatie betreft remplaçanten, vervolgens moet voor alle musici (remplaçanten en in vaste loondienst) een verbetering plaatsvinden op basis van de gezamenlijk vastgestelde achterstand.

ANW-hiaat

Partijen zullen ten behoeve van de in dienst zijnde werknemers een collectieve verzekering voor de reparatie van het ANW-hiaat faciliteren. Partijen zullen daartoe offertes opvragen en vergelijken. Streven is uiterlijk 1 januari 2020 voor de sector een verzekering in werking te laten treden waaraan werknemers op vrijwillige basis aan kunnen deelnemen.

Planning

Partijen bij deze cao ontvangen in ieder geval tot en met het seizoen 19-20 de met de planningscommissies overeengekomen afwijkingen.

In de voorbereiding van de nieuwe cao vanaf 2020 zullen partijen de artikelen 6, 7 en 8 in samenhang bespreken.

Tussentijdse toevoeging van activiteiten aan de vastgestelde planning

De nieuwe werkwijze volgens 'artikel 6.0' wordt ná deze cao geëvalueerd aan de hand van de opgedane ervaringen, en indien nodig bijgesteld in de nieuwe cao.

Aan partijen zal – per orkest – op dusdanige wijze informatie worden verstrekt dat evaluatie mogelijk is.

Uitkering bij ontslag

De verwijzing naar BWU zal in de volgende cao komen te vervallen. Er wordt aangesloten op de regelingen die gelden voor de Sector Rijk en andere subsidiegevers. Artikel 19 zal dan worden gewijzigd, als volgt:

“Uitsluitend indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om bedrijfseconomische redenen die het gevolg zijn van een beëindiging of vermindering van subsidiëring, dan wel van andersoortige maatregelen die zijn opgelegd door de subsidieverstrekker, wordt de werknemer een uitkering toegekend overeenkomstig de regelingen die bij de subsidieverstrekker (Sector Rijk of lagere overheden) gelden in vergelijkbare situaties.”

CAO Sociaal Fonds

Partijen bij deze cao zullen een Cao sociaal fonds orkesten aangaan om de grondslag voor de afdracht van 0,2 % premie aan SFPK te formaliseren.

Cao partijen zullen in september 2019 met elkaar in overleg treden over de vernieuwing van de Cao sociaal fonds orkesten. Daarbij zal worden bezien of de hoogte van de premie van 0,2 % zal moeten worden aangepast ter financiering van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Tevens zal in overleg worden gevoerd over de taken en financiering van uit te voeren projecten op het terrein van duurzame inzetbaarheid, scholing, ontwikkeling, etc.

Indien partijen in het overleg over een toekomstige cao SFPK instemmen met een hogere afdracht aan het SFPK, treden partijen in overleg of en op welke wijze deze verhoging in mindering zal worden gebracht op de inhoudingen zoals vastgelegd in de artikelen 5.3 en 5.4.

Preambule

Na jaren van bezuinigingen in de cultuursector zijn partijen bij deze cao zich terdege bewust van de effecten hiervan op de arbeidsverhoudingen. Werkgevers hebben in de praktische toepassing van de cao de grenzen opgezocht. De ervaren werkdruk bij werknemers is groot en zij voelen zich veelal onzeker over hun werk en hun toekomst. Cao's kwamen in deze context de afgelopen jaren zeer moeizaam tot stand.

Partijen bij deze cao willen het signaal geven dat het tij moet worden gekeerd. Het verbeteren van de inkomenspositie van de musici staat centraal. Partijen gaan een gezamenlijk actieplan opstellen om met de subsidiërende overheden in gesprek te gaan met als doel de inkomenspositie en de overige arbeidsvoorwaarden significant te verbeteren.

Daar waar het onderlinge vertrouwen is geschaad zal dit moeten worden hersteld. Werknemers moeten plezier hebben in hun werk. Werkgevers zullen een veilige werkomgeving moeten bieden maar ook helderheid moeten bieden over de toekomstige uitdagingen zodat werknemers daar op kunnen acteren en eigenaarschap verwerven. Daarbij hoort ook een gezamenlijke sector visie op de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van musici en orkestmedewerkers in de toekomst.

Partijen streven naar een cao die is gebaseerd op een gelijkwaardige arbeidsrelatie. Deze arbeidsrelatie gaat uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever voor inzetbaarheid, persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Het management creëert vanuit goed werkgeverschap de randvoorwaarden voor een verantwoorde bedrijfsvoering en faciliteert. Werknemers maken daar naar de maatstaven van goed werknemerschap en individuele vermogens gebruik van. Werkgevers onderschrijven zoals breed in de culturele sector aanvaard de Governance Code Cultuur, de code Culturele Diversiteit en de Fair Practice Code Cultuur en handelen daarnaar.

De gewenste cao van de toekomst bevat bepalingen die het mogelijk maken op het niveau van de orkesten afspraken te maken met de vakorganisaties, de ondernemingsraden of met de individuele werknemer. Doel is sectorale arbeidsvoorwaarden van een goed niveau te laten aansluiten bij de gewenste lokale regelingen van de orkestorganisaties en de musici.

Met deze cao wordt een eerste stap gezet in de gewenste richting. Bepalingen die met het oog op het einddoel als belemmerend werden beschouwd zijn zoveel als mogelijk geschrapt of opnieuw geformuleerd.

Partijen realiseren zich terdege dat met deze cao het einddoel nog niet is bereikt en zullen gedurende de looptijd van deze cao een volgende stap voorbereiden. Mede ter voorbereiding daarvan zal tussentijds de toepassing van deze cao in de praktijk door cao partijen worden geëvalueerd, waar mogelijk met inbreng van de ondernemingsraden, die correcte toepassing van de cao stimuleren.

Ondertekend te Amsterdam/Den Haag op 19 juli 2019

Namens VvNO

Miranda van Drie

Namens FNV Media & Cultuur

Martin Kothman

Namens Kunstenbond

Mark Gerrits