

Principeakkoord Cao Remplaçanten Nederlandse Orkesten 11 maart 2020

Partijen bij de Cao remplaçanten Nederlands Orkesten zijn op 11 maart 2020 het volgende overeengekomen voor een Cao remplaçanten met een looptijd van 1 april 2020 tot 1 januari 2021.

Looptijd

1 april 2020 tot en met 31 december 2020

Preamble

Op 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) in werking getreden. Deze wet heeft consequenties voor de arbeidsvoorwaarden van remplaçanten. De Wab bepaalt onder meer dat de remplaçanten die door de stichtingen remplaçanten worden ingezet bij de orkesten vanaf 1 januari 2020 minimaal gelijke arbeidsvoorwaarden moeten hebben als de vaste musici die een gelijke of gelijkwaardige functie vervullen. Hoewel in formele zin sprake is van een afwijkende juridische situatie bij SOM, waar remplaçanten rechtstreeks in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, heeft SOM zich aangesloten bij het onderzoek naar de gelijkstelling van de arbeidsvoorwaarden en de uitkomsten daarvan .

Partijen hebben gezamenlijk onderzocht hoe de beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de remplaçanten kunnen worden gelijkgesteld aan die van de vaste musici. Dit onderzoek heeft geleid tot overeenstemming op de eerder genoemde datum van 11 maart 2020.

De arbeidsvoorwaarden van het orkest waar wordt geremplaceerd worden zo veel mogelijk één op één toegepast op de remplaçant. Voor een overzicht van de arbeidsvoorwaarden die het betreft wordt verwezen naar de bijlage bij dit principe akkoord. Daarin is aan de hand van de Cao Nederlandse Orkesten beschreven welke bepalingen onverkort of indien noodzakelijk aangepast zullen gelden voor de remplaçanten.

De concrete uitvoering van de nieuwe arbeidsvoorwaarden is om technische en administratieve redenen tijdrovend. Dit is onder andere vanwege de noodzaak om elke remplaçant in te schalen waar hij conform de cao recht op heeft. Partijen hebben geconcludeerd dat een aantal maanden nodig is om de gemaakte afspraken goed uit te werken en in te regelen. Afgesproken is dat per 1 september 2020 de administratieve en financiële afwikkeling zal plaatsvinden.

Alle orkesten die partij zijn bij de Cao remplaçanten inventariseren vóór 1 mei 2020 welke lokaal geldende arbeidsvoorwaarden binnen hun orkest - in afwijking van of aanvulling op de Cao Nederlandse orkesten - van toepassing zijn. Dit betreft dus de orkesten die zijn aangesloten bij de Cao Nederlandse orkesten, de orkesten die een eigen Cao onderhouden of waarvoor geen Cao geldt. Dit gebeurt op basis van de resultaten van het verrichte onderzoek. Deze arbeidsvoorwaarden zullen eveneens met terugwerkende kracht gelden vanaf 1 januari 2020 voor de bij het desbetreffende orkest ingezette remplaçanten. Deze arbeidsvoorwaarden (waaronder bijzonder forfait voor gekwalificeerde functies) zullen worden opgenomen in separate regelingen die gelden voor deze orkesten. Toekenning kan plaats vinden op basis van een toeslag op het uurloon waarbij de samenstelling van de toeslag voor de remplaçant inzichtelijk is gemaakt.

Inschaling remplaçanten

Op de remplaçanten zijn vanaf 1-1-2020 de voor het specifieke orkest geldende salaristabellen van toepassing alsook de daarbinnen per functiecategorie geldende schalen en treden.

Voor wat betreft de inschaling geldt een gelijklopende bepaling als artikel 10.3 van de Cao Nederlandse orkesten. Dit artikel bepaalt onder meer dat de werknemer bij eerste indiensttreding in beginsel het salaris behorend bij de nul-periodiek van de desbetreffende salarisschaal ontvangt. Voor wat betreft de periodieke salarisverhoging geldt een gelijklopende bepaling als artikel 10.4 van de Cao Nederlandse orkesten: "Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd tot het eerstvolgende in de salarisschaal vermelde bedrag, tot het moment dat het maximum salaris van de in de desbetreffende schaal is bereikt".

Voor wat betreft de toepassing van de genoemde bepalingen is afgesproken dat reeds opgedane relevante ervaringsjaren worden meegeteld bij het inschalen van de individuele remplaçant per 1 september 2020. Het tellen van ervaringsjaren begint bij de start van de loopbaan als remplaçant bij één van de orkesten die de cao Remplaçanten hanteren. Gelijkwaardige buitenlandse professionele ervaring telt ook mee.

Ieder jaar waarin is gewerkt als remplaçant, los van de vraag in welke mate, telt mee als ervaringsjaar in de zin van de aangehaalde bepalingen. De ervaringsjaren worden 'bevroren' indien een remplaçant door omstandigheden een jaar niet werkzaam is als remplaçant.

Met ingang van 1 september 2020 zal een centrale, eenmalige inschaling plaatsvinden van alle remplaçanten. Het HR-netwerk zal een format opstellen waarin de remplaçanten opleiding, ervaring kunnen invullen, om objectieve inschaling mogelijk te maken. De remplaçant verklaart deze naar waarheid te hebben ingevuld.

Opbouw van het uurloon en telling van gewerkte uren

Om remplaçanten aan de hand van de beloning van de vaste musici te kunnen belonen hebben partijen op basis van de cao Nederlandse orkesten vastgesteld welke elementen van invloed zijn op de beloning van de vaste musici. Het gaat daarbij dan niet alleen om de inschaling in de van de voor het specifieke orkest van toepassing zijnde salarisschaal, maar ook om de wijze van telling van de gewerkte uren. Ook die telling zal op gelijke wijze als voor de vaste musici geldt, worden toegepast. Dat betekent o.a. dat rekening wordt gehouden met forfaitaire uren, collectieve reisen, etc.

De transitievergoeding is een wettelijke vereiste, we bekijken nog hoe we dit praktisch vormgeven.

Monitoring

Partijen zullen monitoren of de toepassing van lokale regelingen en afwijkingen correct plaatsvindt. Partijen zullen daarnaast monitoren of ongewenste neveneffecten optreden door de toepassing van de gekozen methode van inschaling en doorgroei (zoals leeftijdsdiscriminatie, selectie op grond van kosten in plaats van kwaliteit, e.d.). Partijen spreken af dat ook gedurende de looptijd wijzigingen plaats kunnen vinden als daarover overeenstemming bestaat.

Protocol

Partijen zullen vóór 1 juli 2020 onderzoeken of het opportuun is om de bestaande Stichtingen remplaçanten per orkest op te laten gaan in één centrale stichting. Dit zou onder andere voordelen kunnen bieden op het gebied van (eenduidigheid bij) inschaling, regelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid/persoonlijke ontwikkeling, beheer van voorzieningen zoals verzekeringen, fiscale voordelen m.b.t. vergoedingen, vakbondscontributie, etc. Daarbij kan een centrale stichting mogelijke ongewenste arbeidsmarkteffecten als gevolg van WAB maatregelen neutraliseren of voorkomen.

Indien partijen tot de conclusie komen dat één centrale stichting niet de meerwaarde oplevert die men veronderstelt, zal worden nagegaan hoe de invulling omtrent eenduidige inschaling en overige hierboven benoemde aspecten dan op individueel orkestniveau het beste kan worden ingevuld.

Bijlage: toepassing arbeidsvoorwaarden cao NL Orkesten op remplaçanten

Gemarkeerde tekst geeft aan dat deze elementen zullen meetellen in de bepaling van het uurloon.

cao NL Orkesten - toepassing op remplaçanten				
ARTIKEL	LID	TITEL	REEMPL.?	HOE?
1		definities		
2	2.1	karakter cao		
	2.2	bepalingen naar rato dienstverb. tenzij...		
3	3.1	indiensttreding / tijd		
	3.2	indiensttreding / tijd		
	3.3	overgang remplaçant naar aanstelling		
4	4.1	alg. verplichtingen		
	4.2	detachering		
	4.3	instrument - eigen verantwoordelijkheid	ja	
	4.4	kledingvoorschr.	ja	
	4.5	nevenactiviteiten	nee	
5	5.1	loopbaan-/ontwikk. Beleid	ja	nader uitwerken
	5.2	loopbaan-/ontwikk. Gesprek	ja	nader uitwerken
	5.3	opleiding/ontwikk. Budget	ja/anders	
	5.4	persoonlijk budget	ja	0,4 % in uurloon of centraal regelen
6	6.1	te werken uren per jaar: 1528	ja	(grondslag)
	6.2	invulling seizoen	nee	
	6.3	balans belang werkg./werkn.	nee	
	6.4	collect. Activ. - collect. Podium	ja	
		forfait voorbereiding	ja	
		forfait vergaderen/gesprek voeren	nee	
		collect. Activ. - reizen	ja	1 uur = 1 uur
	6.5	pp-activiteiten	ja	afh. orkest
		forfait voorb.	ja	afh. project
	6.6	planning collect. Activ.	nee	
	6.7	indiv. indeling collect. Activ.	nee	
	6.8	annulering geplande activ.	ja	
	6.9	overschrijding jaarurennorm	nee	
	6.10	aanvoordersforfait/verminderde speelverplichting		lokale regeling
7		arbeids- en rusttijden	ja	
8	8.1	te rekenen uren collect.activ.	ja	
	8.2	te rekenen tijd pauzes	ja	
	8.3	te rekenen reistijd	ja	
	8.4	te rekenen tijd pp-activ.	ja	activiteiten als in pp, afh. orkest
	8.5	te rekenen geannuleerde activ.	ja	binnen geldende annuleringstermijn
9	9.1	vakantie/feestdagen	ja	verwerkt in 6.1
	9.2	onbetaald verlof	nee	
	9.3	buitengewoon verlof	ja	
	9.4	ADV	ja	verwerkt in 6.1
	9.5	vakbondsverlof	ja	
	9.6	sabbatical	nee	
10	10.1	salarisverbetering	ja	uurloon
	10.2	salarisschalen	ja	
	10.3	inschaling	ja	
	10.4	periodieke salarisverhoging	ja	
	10.5	bereik maximumsalaris	ja	
	10.6	uitbetaling	ja/anders	betalen uiterlijk in de maand na de maand waarin is gewerkt
	10.7	vervangingstoelage	ja	
	10.8	eenmalige gratificatie	ja	
	10.9	jubiläumgratificatie	ja	centraal regelen
	10.10	terugtrekken in functie	nee	
	10.11	eindejaarsuitkering	ja	in uurloon
	10.12	vakantietoelage	ja	
	10.13	toeslag bij-instrumenten	ja	Alleen bij combinatie hoofdinstrument en gelijks. instr. toeslag; bij ongelijks. instr. altijd toeslag.
11	11.0	indexering vergoedingen/tegemoetkom.	ja	
	11.1	verhuiskosten	nee	
	11.2	kledingkosten	ja	
	11.3	tandheelk. verzorg.	ja	nader uitwerken/centraal
	11.4	kosten onderhoud instrumenten	ja	
	11.5	kosten verzekering instrumenten	ja	
	11.6	vakliteratuur/beroepskosten	ja	check of fonds ook kan uitkeren aan remplaçanten
	11.7	vakbondscontributie	ja	centraal regelen
	11.8	séjours	ja	1-op-1
	11.9	woon-werkverkeer	ja/anders	cao Rempl handhaven
	11.10	overige reiskosten	ja	
	11.11	tournees	ja	
	11.12	beeld- en geluidopnamen	ja	lokale regeling
12		beeld- en geluidopnamen	ja	
13		inkomen bij arbeidsongeschiktheid	ja	
14		beëindiging arbeidsovereenkomst	nee	
15		uitkering bij overlijden werknemer	ja	nader uitwerken
16		pensioen	PFZW	
17		fusie en/of reorganisatie	17.1 ja	17.2 en 17.3 niet
18		medezeggenschap (OR)	ja	
19		geschillen	ja	
20		duur cao	ja	

ARTIKEL	LID	TITEL	REEMPL.?	HOE?
bijlage				
	1	beschrijving kernfuncties	vrijwel geheel	
	2	salarisschalen	ja	
	3	bij-instrumenten	ja	
	4	verzekering instrumenten	centraal regelen	
	5	instrumentonderhoud	ja	
	6	reglement vaste commissie	ja	
	7	voorwaarden sabbatical	nee	
	8	Wet arbeid en zorg	ja	
	9	Protocol		
lokale regelingen			ja	lokaal regelen