



CAO Nederlandse Orkesten 2017

Voorstel van de Ntb en FNV Media &
Cultuur

20 juni 2017

Collectieve Arbeidsvoorwaarden structuur

Reikwijdte cao NL Orkesten:

- De cao wordt op een in overleg nader te bepalen ingangsdatum, maar i.i.g. voor 1-1-2019, van toepassing op staf/ondersteunend personeel en **remplaçanten**

CAO model:

- Centraal (sector) geregelde arbeidsvoorwaarden, decentraal geregelde arbeidsvoorwaarden en lokaal geregelde bedrijfsregelingen. Partijen worden geïnformeerd over de lokaal afgesproken regelingen waarvan een register wordt bijgehouden.

Juridische status:

- De cao is in de basis een minimum cao. Ruimte voor standaard bepalingen waarvan niet kan worden afgeweken.

Looptijd

- De huidige cao Nederlandse Orkesten is op 31 juli 2014 geëxpireerd.
- De nieuwe cao heeft met terugwerkende kracht tot 31 juli 2014 een looptijd tot 1 januari 2018.

INKOMEN

- Per 1-1-2017 een structurele salarisverhoging van 1,5%
- Een structurele stijging met ingang van december 2017 van de eindejaarsuitkering ex artikel 10.13 met 500 € bruto. De naar rato van deeltijd bepaling zal hierbij niet worden toegepast.
- Over 2016 geen nullijn maar een eenmalige uitkering van 500 € voor iedere werknemer, uit te keren in januari 2017.
- Toeslag plaatsvervanging: Een tutti musicus die als plaatsvervanger / assistent aanvoerder optreedt in een gekwalificeerde functie ontvangt daarvoor een nader te bepalen toeslag.

I Updaten vergoedingen o.a. ex art 11

- 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 Tandheelkundige 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. **Op dit artikel zal de naar rato deeltijd factor niet van toepassing zijn.**
- 11.7 Séjourregeling: bedragen aanpassen met de CPI index over 2014, 2015 en 2016. Afschaffen standplaats séjour en in plaats daarvan vrije verstrekking koffie/thee/frisdrank. **(Is kennelijk gerealiseerd maar moet deels nog met de musici worden gecommuniceerd.)**
- 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.

II Updaten vergoedingen o.a. ex art 11

- 11.8 Reiskosten woon-werkverkeer: ook de werknemer die op een afstand van 0 tot 10 kilometer van de standplaats woont, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer conform de nader vast te stellen tabel.
- Opnemen van een tekst voor de fiscale verrekening van vakbondscontributie.

Inzetbaarheid/uren – verlagen werkdruk

- Minimale aaneengesloten rusttijd per dag (24 uur) is 11 uur. Inkorten tot max 2x 10 uur rust in elke periode van 4 weken. Afwijken in overleg met OR.
- Artikel 7.2: de aanvangstijd van de collectieve activiteiten ligt niet voor 9.00 uur.
- **Onverlet het forfait gekoppeld aan de collectieve podium activiteiten is er een basisforfait voor alle musici ongeacht de deeltijd factor; studieforfait van 30 minuten per dag * 365 = 183 uur op jaarbasis.**
- 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. **(CAO tekst ter zake is onduidelijk en moet worden aangescherpt.)**
- 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.

Planning – flexibiliteit inzetbaarheid I

- Uitgangspunten verantwoorde planningsflexibiliteit:
 - realistische omvang van de orkestproductie in relatie tot de beschikbare vaste formatie;
 - afstemming (ander) werk / privé;
 - reële werkdruk;
 - rekening houdend met belangen deeltijders; flexibiliteit in planning is wederkerig voor organisatie en deeltijd werknemer
 - **het verlies van uren ihkv de planning is een normaal bedrijfsrisico dat niet voor rekening van de musici kan komen.**

Planning – flexibiliteit inzetbaarheid II

Huidige planningsystematiek ex artikel 6 wijzigen door:

- invoeren van een OR commissie die bij cao geregelde bevoegdheid krijgt om in de vastgestelde planning af te kunnen wijken van de cao.
- verbetering persoonlijk portefeuille;
 - * overlegprocedure over inzet pp in cao
 - * verbeteren inzet op persoonlijke ontwikkeling
 - * activiteiten pp koppelen aan uren
 - * per seizoen vastgestelde urengrenzen pp en cpa

Planning – flexibiliteit inzetbaarheid III

- Bij annulering tot 4 weken voor aanvang van de periode of dag , aangeduid als optie behoudt de musicus 50% van de vastgestelde uren.
- Bij annulering binnen 4 weken behoudt de musicus het volledig aantal vastgestelde aantal uren inclusief de forfaitaire uren.

Planning – flexibiliteit inzetbaarheid IV

- Een deeltijder krijgt net als de werkgever de mogelijkheid om zijn individuele planning te herzien. Hieraan zijn voorwaarden verbonden.
- Verlofregelingen aanpassen;
 - collectief; afspraak met OR over vaste vrije dag in de week.
 - individuele verlofregelingen verbeteren

Verlof

- Artikel 9.2: Individueel recht op onbetaald verlof ingeval van een nevenactiviteit. Onder nader vast te stellen reële voorwaarden is er een verplichting tot uitkoop van een remplaçant.
- Vakbondsverlof kaderleden 100 uur per kaderlid (geen naar rato dt) + rechtspositie kaderleden op basis OR regeling. Gebruik van communicatie -middelen orkest voor contact met collega's. Regelen bevoegdheid individuele bijstand door kaderleden ten behoeve van collega's.
- Faciliteitenregeling OR; bevoegdheden en uren / vergoeding

Duurzame inzetbaarheid

- Bijdrage sociaal fonds; cao sociaal fonds orkesten aanpassen.
- Permanente educatie en tweede carrière: op vrijwillige basis moet optimaal gebruik kunnen worden gemaakt van regelingen voor loopbaan planning en scholing SFPK. (Met de gemoeide tijd voor loopbaan en scholing wordt in de PP nadrukkelijk rekening gehouden.)
- Regeling jaarlijks (individueel) overleg over invullen persoonlijke portefeuille in de cao.
- Regeling terugtreden aanpassen; met behoud persoonlijke faciliteiten.
- Ontwikkelingsbudget ex artikel 5.3: als dit budget niet (volledig) wordt benut dan wordt dat aan het eind van het jaar naar rato toegevoegd aan het persoonlijk budget ex artikel 5.6; snellere opbouw persoonlijk budget en uitbetaling persoonlijk budget bij einde dienstverband.

Aanstelling en ontslag I

- Vaste formatie;
 - Geen 80 of 90% deeltijd aanstellingen ipv full time aanstellingen; waar deze al bestaan worden ze in overleg met de betrokken musicus opgeplust naar max 100%
 - Bindende afspraak over de samenstelling van de vaste en de flexibele orkestformatie (alle voorkomende arbeidsverhoudingen) 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.
- Standaard is na maximaal twee tijdelijke contracten, alle contracten samen een maximale duur van 2 jaar, aansluitend een vast contract.
- Tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden alleen ingezet voor vervanging of versterking op basis van de geldende cao.

Aanstelling en ontslag II

- Een sociale regeling op te nemen in de cao die regelt de gevolgen van het ontslag bij reorganisaties en in geval van verlies van de geschiktheid voor de functie buiten schuld van de werknemer.
- Onderdeel van de “cao sociale regeling” is de WW reparatie conform de brief van de STAR van 10 mei j.l.
- Medewerkers behouden het recht op bovenwettelijke / na-wettelijke uitkeringen op grond van regelingen als bedoeld in artikel 18 lid 1 en 2 van de cao.

Protocol

In het protocol dat onderdeel is van de cao (en daarmee van dit principe akkoord) Nederlandse Orkesten worden sectorafspraken opgenomen die gedurende de looptijd van deze cao of opvolgende cao's worden uitgevoerd of ingevoerd:

1. Het oplossen van structurele inkomens achterstanden en het bereiken van een reëel inkomensniveau voor orkestmusici;
2. Het vernieuwen van de cao Remplaçanten Nederlandse Orkesten met als uitgangpunt een level playing field tussen werknemers met een vast contract en remplaçanten waarvoor in elk geval geldt: gelijk loon voor gelijk werk;
3. Het in samenspraak met de overheid als mede financier/subsidiënt van orkesten instellen van een vervangings- en versterkingsfonds Nederlandse Orkesten;
4. Het in samenspraak met de rijksoverheid (en/of participerende lagere overheden) aanpassen van de subsidienormen in de rijkssubsidie regelingen op een zodanige wijze dat ruimte gaat ontstaan voor investeringen in (publieks)bereik, versterken van de vaste orkestformatie met het oog op een bestending van de kwalitatief / artistiek hoogwaardige uitvoeringspraktijk en de onlosmakelijk daarmee samenhangende oplossing van acute (sectorale) arbeidsmarkt problemen zoals een te hoge werkdruk, vergrijzing en een flexibele uitvoeringspraktijk.
5. Er komt een harde principe afspraak dat werkgevers en werknemers gezamenlijk zogenaamde 'tafel 1' gesprekken gaan voeren, welke gesprekken er op gericht dienen te zijn dat de randvoorwaarden waaronder de sector richting de toekomst kan, onderwerp is/wordt van een gezamenlijke inzet van vakbonden en werkgevers in de sector richting diverse belanghebbenden (ministeries / provincie / gemeenten e.a.)

Protocol – Concrete maatregelen

Maatregelen protocol 2017 - 2020	Datum gereed
Onderzoek naar de concrete achterstanden inkomen musici	
Structureel overleg met OCW + lobby naar 2 ^e kamer (tafel 1)	
Opstellen arbeidsmarkt agenda naar aanleiding van rapportage SER/RvC; Sectoranalyse; nw subsidiestelsel 2021	
CAO Remplaçanten aanpassen	
Generatiepact: PTO regeling met herbezetting op sectorniveau tot stand brengen.	1-1-2018
Verbeteren toepassing Persoonlijke Portefeuille	1-1-2018
Bestaande lokale regelingen in kaart brengen	1-9-2017
In overleg met instellen en te financieren door de overheid van een sector vervangingsfonds	1-1-2018
Karakter van de CAO Orkesten + cao model	

Redactionele aanpassingen cao

- Redactioneel herzien van de preambule. De teksten zijn (deels) achterhaald.
- **Instellen van een redactiecommissie.**