

## Principe akkoord - versie 8 december 2017

- Indexatie van de kosten/vergoedingen genoemd in de cao:
  - De orkesten die nog niet over alle jaren sinds het ingaan van de cao 2013-2014 de indexaties hebben toegepast over de kosten/vergoedingen die in de genoemde cao staan vermeld, doen dit alsnog met terugwerkende kracht, uiterlijk februari 2018. Indien dit in voorkomende gevallen moeilijk te berekenen is kan een afkoopregeling worden overeengekomen.
  - Wat betreft de kosten/vergoedingen die wel in de cao 2013/2014 staan genoemd en die niet zijn geïndexeerd: deze worden in de cao 2018 geïndexeerd. Het kan daarbij gaan over méér dan indexering, ook van belang zijn de fiscale maxima (en de nog beschikbare ruimte daarbinnen).
  - Het gaat daarbij in ieder geval om de volgende kosten/vergoedingen:
    - Verhuiskosten: artikel 11.1 (nu niet geïndexeerd volgens cao)
    - Kledingkosten: artikel 11.2 (nu niet geïndexeerd volgens cao)
    - Tandheelkundige verzorging blazers: artikel 11.3 (nu wel geïndexeerd volgens cao)
    - Onderhoud instrumenten: artikel 11.4 (nu wel geïndexeerd volgens cao)
    - Séjours: artikel (nu wel geïndexeerd volgens cao)
    - Reiskosten woon-werkverkeer (nu niet geïndexeerd volgens cao)
- Bij-instrumenten:
  - Wat betreft de toeslag bij-instrumenten: deze wordt gezien als looncomponent, en gaat derhalve mee in de loonstijging
  - De herziene lijst van gelijksoortige bij-instrumenten (april 2014) wordt, waar dat nog niet het geval is, per 1-1-2018 toegepast.
- Vrije ruimte binnen WKR wordt voor alle medewerkers (musici en staf) per 1-1-2018 benut (bruto-netto voordeel) op voorwaarde van beschikbaarheid vrije ruimte en lokale

uitvoerbaarheid. De concrete benutting wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Vakbondscontributie zal in de vrije ruimte worden meegenomen als de medewerker dat wenst.

- 1,5% structurele verhoging van het bruto maandsalaris 1-1-2017. Deze verhoging wordt verwerkt in de salarisschalen ex bijlage 2 van de cao. De indexering van de lonen en de structurele achterstanden komen op de agenda voor cao 2018.
- Eindejaarsuitkering van nu €917 naar €1.400 per 1-1-2017, naar rato van duur en omvang dienstbetrekking.
- Looptijd: 1-7-2014 tot 1-1-2018
- Partijen zullen in het kader van de cao 2018 (onder andere) de volgende elementen bespreken:
  - Reiskosten woon-werk: restrictie omtrent verhuizen verwijderen: altijd bij >10km reiskostenvergoeding (art. 11.8 2<sup>de</sup> zin).
  - Reiskosten voor medewerkers die minder dan 10km van het werk wonen.
  - Uitrustingsregeling voor het benutten van de fiscale ruimte binnen de reiskosten. Met andere woorden: de ruimte tussen feitelijk betaalde reiskosten enerzijds en de fiscaal maximale kostenvergoeding op basis van €0,19 per km anderzijds uitruilen ('vullen') met de eindejaarsuitkering. Dit leidt tot een hoger netto voordeel voor de musici die (afhankelijk van de reisafstand) op kan lopen tot enkele honderden euro's.
- Wanneer er periodes of data in de dienstlijst als "optie" aangeduid worden, moet hier een uren-aantal aan gekoppeld worden gelijklopend aan de vaststelling van producties en uren. Partijen zullen in 2018 afspreken welke samenhang en status deze uren zullen krijgen met de planning van de seizoenstaak ex artikel 6.
- Er komt een regeling voor het jaarlijks (individueel) overleg over het invullen van de totale individuele seizoenstaak. De tekst in artikel 5.2 passen we hierop aan: de persoonlijke portefeuille wordt hierin expliciet genoemd. De uren/activiteiten in de PP zijn niet vrijblijvend. Indien het voor een orkest niet mogelijk is dit overleg jaarlijks in gespreksvorm te hebben, zal in die gevallen op individueel niveau schriftelijke communicatie plaatsvinden.
- Wanneer een musicus onbetaald verlof opneemt, wordt zijn loon verminderd met de loonkosten per uur vermenigvuldigd met het aantal uur van het verlof. Daarbij is het volgende van belang:

- Bij de urenberekening gaan we uit van de uren voor de activiteiten waarvoor verlof wordt aangevraagd, inclusief het daarbij behorende forfait.
- Uitgangspunt is dat bij 100% van het gevraagde verlof de loonkosten met 100% van de omvang van het gevraagde verlof dalen. Bijvoorbeeld: een jaar lang onbetaald verlof opnemen betekent een jaar lang geen inkomsten uit dienstbetrekking. Op deze wijze is gelijke behandeling tussen deeltijders en voltijders geborgd. Bij de berekening van de kosten per uur worden alle loonkosten in ogenschouw genomen:
  - Salaris
  - Toeslagen

Wat betreft de pensioenpremies (zowel het werkgevers- als werknemersdeel): dit geschiedt conform het bepaalde in bijlage 7 van de cao Nederlandse Orkesten ten aanzien van het opnemen van een Sabbatical.

## Protocolteksten

### Algemeen

- Partijen onderstrepen het belang van een effectieve lobby richting stakeholders, en spreken af hierin samen op te trekken, onder meer in de Klassieke Muziek Coalitie, en ook ten aanzien van de arbeidsmarktagenda.
- Cao sociaal fonds orkesten aanpassen. Werkingsfeer cao sociaal fonds aanpassen
- Teksten cao in technisch overleg verhelderen
- We gaan begin 2018 zoeken naar een formulering waarbij enerzijds de verplichting van de overheid tot betalen BWU blijft bestaan, en anderzijds wordt voorkomen dat werkgevers in tijden van bezuinigingen ook een transitievergoeding moeten betalen. We nemen dit op in de protocolteksten.
- Wat betreft het model van de cao 2018 wordt het volgende overwogen:
  - Binnen de sector cao onderscheid tussen centrale en decentrale regelingen
  - De huidige standaard cao om te vormen naar een minimum cao

### Duurzaam loopbaanperspectief

In de context van de orkestorganisaties doen zich voortdurend allerlei ontwikkelingen voor die elkaar steeds sneller opvolgen. Demografische ontwikkelingen in Nederland weerspiegelen zich ook in de opbouw van het personeelsbestand van de orkesten; er is sprake van een ouder wordende medewerkerspopulatie. De orkestorganisaties en de medewerkers zullen in moeten spelen op de diverse ontwikkelingen. Het is van belang dat medewerkers in deze context duurzaam inzetbaar zijn en blijven en een duurzaam loopbaan perspectief houden, waarmee ook voor orkesten een duurzaam perspectief blijft bestaan. De paritaire werkgroep DLP heeft geconstateerd dat o.a. goede ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden en een evenwichtige werkverdeling kunnen bijdragen aan een beter loopbaanperspectief.

Er zal in de eerste helft van 2018 een onderzoek worden gedaan naar op welke wijze het best kan worden bijgedragen aan een duurzaam loopbaanperspectief; opdat medewerkers gemotiveerd, gezond en competent aan de slag kunnen blijven.

Twee onderzoeken zijn nu in de voorbereidende fase, op initiatief van de werkgevers:

- Medewerker onderzoek: de bonden worden hierover geïnformeerd (onderzoeksbureau, fasering, onderzoekopzet). Afgestemd wordt of de thematiek zoals deze als relevant wordt ervaren door de bonden bij de achterban, terugkomt in het onderzoek. Indien noodzakelijk volgt bijstelling van het onderzoek.
- Medio 2018 wordt naar alle waarschijnlijkheid een pilot uitgevoerd bij PhilZN ten aanzien van generatiepact. De uitkomsten daarvan worden meegenomen in de gesprekken over cao 2018 bij duurzame inzetbaarheid.

Werkgevers en werknemers zullen vanaf 1-1-2018, waar dat nog niet het geval is, in de praktijk uitwerking geven aan artikel 5 (loopbaan en ontwikkeling) van de bestaande cao. Daaronder vallen:

- Inventarisatie opleidingsmogelijkheden
  - Loopbaanoriëntatie als onderdeel van functioneringsgesprekken
  - Campagne voor bewustwording loopbaanmogelijkheden en bescherming
  - Vitaliteit/gezondheid: Arbocatalogus, voorlichting zalen (NB: ruimte, klimaat, gehoor) en musici, menukaart
  - Inzet persoonlijke portefeuille voor persoonlijke ontwikkeling
- 20171208 Principe akkoord  
Pagina 4 van 6

Er zal in januari 2018 een werkgroep worden ingesteld die zal komen tot aanbevelingen aan cao partijen voorafgaand aan de volgende cao-onderhandelingen (cao 2018). De werkgroep zal tussentijds rapporteren aan cao-partijen, onder meer aangaande:

- Oorzaken werkdruk (mede gebaseerd op de uitkomsten van het medewerkersonderzoek)
- Talentenpool/vervangingsfonds
- Generatiepact
- Snellere opbouw persoonlijk budget
- Financiering opleidingsmogelijkheden

Ook andere elementen kunnen worden betrokken bij de studie.

### Samenhang arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden cao Orkesten, cao Remplaçanten, zzp-ers en stafmedewerkers

De arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers bij orkesten zijn geregeld in de cao Orkesten, de cao remplaçanten, in lokale regelingen en in arbeidsovereenkomsten met apart benoemde rechten. Cao-partijen willen onderzoeken welke mogelijkheden bestaan om de verschillende bestaande arbeidsvoorwaarden regelingen samen te brengen om daarmee grotere eenheid, eenduidigheid, transparantie en eenvoud te realiseren.

De paritaire werkgroep betrokken bij dit onderwerp heeft geconstateerd dat één cao uiteindelijk het beste zou zijn, waarbij nog discussie bestaat over het model van de cao. De werkgroep zal nog een maal bijeenkomen voor een verdiepingsslag.

Cao-partijen hebben, bovenstaande in overweging genomen, een aantal afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaardenvorming in relatie tot de twee bestaande cao's en de bestaande lokale regelingen:

Samenhang arbeidsvoorwaarden vaste musici, remplaçanten, zzp-ers en stafmedewerkers: partijen streven naar een integrale en consistente beschrijving van arbeidsvoorwaarden voor deze groepen.

Onderdeel van de arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017 – 2023 is dat er door sociale partners binnen de culturele sector gewerkt kan gaan worden in 'proeftuinen'.

De minister van OC&W heeft aangegeven open te staan voor door de sector aangedragen experimenten. In dat kader gaan partijen zich maximaal inzetten om een proeftuin in te richten. Dit komt begin 2018 op de agenda.

- Er wordt gestreefd naar het tot stand brengen van een kern-cao voor de. Streven is deze kerncao tot stand te hebben gebracht voor 2020. Bij volgende cao-onderhandelingen zal dit streven steeds als uitgangspunt gelden totdat daadwerkelijk sprake is van een 'kerncao' Orkesten.
- In relatie tot het vorige punt zal in kaart worden gebracht welke regelingen op lokaal niveau bestaan.

Er zal een werkgroep worden ingesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van dit onderzoek. De werkgroep zal tussentijds aan cao-partijen rapporteren.