

Principeakkoord CAO Kunsteducatie 2012-2013

Partijen bij de CAO Kunsteducatie:

de werkgeversvereniging:

Kunstconnectie, branchevereniging voor kunsteducatie en kunstbeoefening

enerzijds en

de werknemersverenigingen:

FNV KIEM, Vakbond voor Kunsten, Informatie en Media

KNTV, Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaarsvereniging

Ntb, Nederlandse Toonkunstenaarsbond

anderzijds

zijn op 11 oktober 2012 gekomen tot een principeakkoord voor een verlenging van de CAO voor de Kunsteducatie (hierna: de CAO). Uitgaande van en in aanvulling op de CAO 1 augustus 2011 tot en met 31 december 2011 is het volgende overeengekomen:

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013.

2. Eénmalige uitkering

In december 2012 vindt een éénmalige uitkering plaats van 1% over het jaarsalaris 2012. Deze éénmalige uitkering wordt gelijktijdig met de eindejaarsuitkering uitbetaald.

3. Levenslooptuitkering

De levenslooptuitkering van 2 procent is destijds afgesproken als compensatiemaatregel voor het verhogen van de normjaartaak. Nu de levensloopregeling door de overheid is afgeschaft, wordt deze uitkering van 2 procent met ingang van 2012 toegevoegd aan de eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering wordt dan 5 procent.

4. Jeugdschalen

De jeugdschalen worden met ingang van 1 januari 2013 afgeschaft om de sector aantrekkelijker te maken voor nieuw, jong personeel (artikel 4:1 lid 5).

5. Bovenwettelijke uitkering, artikel 3:4

De duur van de bovenwettelijke uitkering is gekoppeld aan de duur van de WW-uitkering, vermeerderd met een nawettelijk deel van 25% van de uitkeringsduur van de WW.

In geval van ontslag voor minder dan 5 uur of minder dan de helft van de aanstelling wordt de bovenwettelijke uitkeringsduur berekend alsof betrokkene recht heeft op WW.

Artikel 6 van bijlage 5 wordt als volgt aangepast:

Het bedrag van de bovenwettelijke uitkering is:

- Gedurende de eerste 3 maanden 93%.

- Gedurende de daarop volgende 9 maanden 83%.
- Vervolgens tot einde van de duur van de WW 73%.
- Gedurende het nawettelijk deel van 25% van de WW duur geldt 70% van de berekeningsgrondslag.

Deze wijziging gaat in per 1 november 2012.

De overgangsregelingen zoals omschreven in artikel 5 leden 3 en 4 van bijlage 5 blijven bestaan.

6. Standaard sociaal plan

In de CAO wordt een sociaal plan opgenomen dat met ingang van 1 november 2012 van toepassing zal zijn op alle reorganisaties binnen de sector. In dit sociaal plan is het uitgangspunt om medewerkers van werk naar werk te begeleiden en zo werkloosheid te voorkomen.

Bij het maken van een individueel plan van aanpak kunnen de volgende elementen (niet limitatieve opsomming) worden ingezet:

- Individuele arbeidsmarktanalyse van de betrokken werknemer om te komen tot een realistisch scenario naar ander werk;
- Begeleiding in het traject naar ander werk;
- Scholing;
- Beschrijving van stimulerende maatregelen, zoals o.a. stage, proefplaatsing bij nieuwe werkgever, aanvullende reiskosten, aanvulling op lager salaris voor bepaalde periode.

Indien er aanleiding is om van het sociaal plan af te wijken zal daartoe een verzoek worden ingediend bij het OAK. Reeds afgesloten nog lopende sociale plannen blijven van kracht.

Het standaard sociaal plan, de afvloeiingsvolgorde en de bovenwettelijke uitkering zullen samen een hoofdstuk van de CAO vormen.

Tevens wordt een artikel opgenomen dat de werkgever verplicht om ten behoeve van de totstandkoming van het sociaal plan de werknemersverenigingen tijdig te informeren op het moment dat hij van plan is te gaan reorganiseren.

7. Afvloeiingsvolgorde

Ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde wordt met ingang van 1 november 2012 onderscheid gemaakt in afvloeiing als gevolg van verminderde belangstelling (o.a. autonome daling van het aantal leerlingen) en afvloeiing als gevolg van reorganisatie.

Autonome daling

Afvloeiing als gevolg van verminderde belangstelling is gekoppeld aan de suppletierегeling. Bij verminderde belangstelling zal de afvloeiing daar plaatsvinden waar de leegstand zich aantoonbaar voordoet.

Voor docenten en onderwijsgeevenden wordt uitgegaan van afspiegeling in vijf cohorten. Binnen de cohorten wordt het last in, first out principe (lifo) toegepast.

De afvloeiingsvolgorde wordt vastgesteld op het moment dat het ontslag wordt aangezegd.

Reorganisatie

Afvloeiing als gevolg van reorganisatie is onderdeel van het standaard sociaal plan. Uitgangspunten zijn:

- Afvloeiing zal daar plaatsvinden waar boventaligheid ontstaat (bijvoorbeeld in een bepaalde gemeente die de subsidie vermindert c.q. stopt of een bepaalde discipline/sectie/compartiment welke geen of verminderde subsidie ontvangt).
- De boventaligheid moet aantoonbaar zijn.
- Ook voor docenten en onderwijsgevenden wordt uitgegaan van afspiegeling in vijf cohorten. Binnen de cohorten wordt het last in, first out principe (lifo) toegepast.

De huidige teksten over onmisbaarheid in de CAO worden vervangen door de tekst conform het ontslagbesluit: "Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanig bijzondere kennis en/of vaardigheid beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk kan zijn, kan gemotiveerd worden afgeweken van de afvloeiingsvolgorde".

Paritaire commissie sociaal plan:

Voor de onderdelen 6 en 7 van dit akkoord wordt een paritaire commissie ingesteld die de afspraken verder uitwerkt. Deze commissie betreft bij de opstelling van het standaard sociaal plan tevens de wijze waarop de compartimentering inzichtelijk wordt gemaakt. Het primaat met betrekking tot compartimentering blijft ongewijzigd bij de instelling en de OR/PvT liggen.

8. Pilot beloning ondernemende medewerkers

Voor de duur van deze CAO wordt een pilot opgestart waarin bij drie instellingen vormen van variabele beloning ontwikkeld kunnen worden. Doelstelling is om medewerkers ook in financiële zin te belonen als er sprake is van projecten of activiteiten die extra inkomsten genereren.

Binnen het OAK wordt deze afspraak verder uitgewerkt.

In september 2013 zal de pilot in het OAK worden geëvalueerd. Als de evaluatie positief is zullen bij de eerstvolgende CAO-onderhandelingen nadere afspraken worden gemaakt.

9. (Inter)sectorale mobiliteit

De CAO-SFKV wordt niet verlengd. CAO-partijen doen alles wat ertoe bijdraagt om de liquidatie van het SFKV zo spoedig mogelijk te starten.

Er wordt een nieuw sectorfonds opgericht dat volledig gericht is op (inter)sectorale mobiliteit. De individuele mobiliteitstrajecten zullen voor de helft worden gefinancierd vanuit het fonds; de andere helft wordt gefinancierd door de werkgever waarbij de betrokken werknemer in dienst is.

De uitvoering van de mobiliteitsafspraken zal worden verzorgd door C3.

De licentiekosten en de kosten voor implementatie worden gefinancierd vanuit het C-fonds.

De aansturing van het nieuwe sectorfonds ligt bij de CAO-partijen in het OAK.

Hiervoor is het nodig om het OAK om te vormen tot een juridische entiteit (stichting).

De aangesloten werkgevers betalen een heffing van 0,9 procent van de bruto loonsom. Van deze heffing is 0,5 procent bedoeld voor de medefinanciering van mobiliteitstrajecten, 0,15 procent voor werkgeversorganisatie en een totaal van 0,25 procent voor de werknemersverenigingen FNV KIEM, NTb en KNTV.

In de CAO zullen mobiliteit-bevorderende maatregelen worden opgenomen die gericht zijn op mobiliteit binnen en buiten de sector. Deze afspraken zijn ook onderdeel van het standaard sociaal plan.

Paritaire commissie mobiliteit:

CAO-partijen stellen een paritaire commissie in die het mobiliteitsfonds vorm geeft.

10. Vakantiewetgeving

De verjaringstermijn voor wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen blijft gehandhaafd op 5 jaar.

11. 55+ regeling

Vanaf 1 januari 2013 stopt de instroommogelijkheid voor de 55+ regeling. De deelnemers aan de regeling behouden hun recht, ook bij deeltijdontslag (dan wordt de regeling naar rato toegepast). Medewerkers die sinds januari 2012 vanwege deeltijdontslag uit de 55+ regeling zijn gezet, zullen alsnog naar rato in de regeling worden opgenomen.

12. Commissie van Geschillen in de Kunsteducatie

De Commissie van Geschillen in de Kunsteducatie wordt opgeheven per 1 november 2012 en de taken van de commissie komen te liggen bij CAO-partijen in het OAK die een bindende uitspraak doen bij unanimiteit en een advies geven indien de stemmen staken. Het secretariaat van het OAK bereidt een juridische analyse voor. Het OAK neemt hier kennis van en doet uitspraak over geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van de CAO c.q. reeds geëxpireerde CAO's.

13. Reiskosten en reistijd

De tekst in het werktijdensjabloon t.a.v. roostervrijheid komt te vervallen.

14. Toekomstbestendige CAO

Gedurende de looptijd van de CAO zal door partijen onderzocht worden op welke wijze een toekomstbestendige CAO tot stand kan komen.

Aldus besloten in Utrecht op 11 oktober 2012