

Principeakkoord cao Nederlandse orkesten 2021-2022

Datum: 9 mei 2022

Partijen bij de cao Nederlandse orkesten hebben op 9 mei 2022 een principeakkoord bereikt over een cao Nederlandse orkesten met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

Looptijd

1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

Loonontwikkeling:

De salaristabellen zoals opgenomen in bijlage 2 bij de cao worden per 1 januari 2021 structureel verhoogd met 2.0 % en per 1 januari 2022 met 3,0%. De verhoging zal na afsluiting van de cao worden verwerkt in de salaristabellen en in het salaris.

Terugwerkende kracht: ter compensatie van het gemis aan structurele loonstijging vanaf 1 januari 2021 wordt aan elke werknemer die in het kalenderjaar 2021 in dienst was bij de werkgever een eenmalige uitkering verstrekt van 2.0% over het ontvangen bruto jaarsalaris van 2021 te rekenen vanaf 1 januari 2021. Ter compensatie van het gemis aan structurele loonstijging vanaf 1 januari 2022 wordt aan elke werknemer die in het kalenderjaar 2022 in dienst was bij de werkgever een eenmalige uitkering verstrekt van 3% over het ontvangen bruto jaarsalaris. Deze eenmalige uitkeringen worden vanaf eerste mogelijkheid verstrekt met als uiterste datum de salarisbetaling van oktober 2022.

Toeslagen, vergoedingen en tegemoetkomingen:

De toeslag bij-instrumenten, verhuiskosten, kledingkosten, tandheelkundige verzorging, kosten onderhoud instrumenten en séjours worden geïndexeerd zoals aangegeven in de desbetreffende cao-artikelen. De geïndexeerde bedragen worden in de cao opgenomen.

Nieuw artikel loopbaan en ontwikkeling

In de cao wordt een nieuw artikel loopbaan en ontwikkeling opgenomen. Dit nieuwe artikel is integraal als *bijlage 1* bij dit principeakkoord gevoegd.

Nieuw artikel planning/indeling en telling

In de cao worden de artikelen 6 t/m 8 vervangen door een nieuw artikel 6. Dit artikel is integraal als *bijlage 2* bij dit principeakkoord gevoegd.

Preambule

De tekst van de preambule gaat luiden als volgt:

Uitgangspunt voor het nieuwe artikel loopbaan en ontwikkeling (artikel 5) is dat musici in dienst van het orkest succesvol, gezond en met plezier kunnen werken en zich met het oog daarop permanent ontwikkelen. Aan musici worden hoge eisen gesteld op muzikaal, fysiek en mentaal gebied. Het vraagt van hen permanente zorg om blijvend aan deze eisen te voldoen. De werkgever wil musici daarbij zowel in arbeidsvoorwaarden als in de organisatie van het werk faciliteren. Bijvoorbeeld door rekening te houden met planning van werk- en hersteltijd en gelegenheid tot voorbereiding en zelfstudie. Een sociaal veilige en prettige werkomgeving is eveneens belangrijk, daarvoor dragen

zowel werkgever als werknemer verantwoordelijkheid. Het is belangrijk dat musici zich kunnen en durven uitspreken wanneer dat wenselijk is, in gesprek met leidinggevendenden maar ook onderling.

Rekening houdend met onderlinge verschillen tussen musici voor wat betreft artistieke en fysieke mogelijkheden en persoonlijke situatie, is zowel van de zijde van werknemer als werkgever aandacht en soms maatwerk nodig om te stimuleren dat de individuele musicus succesvol inzetbaar is en blijft voor het orkest. Daarnaast is oriëntatie door werknemer op de externe arbeidsmarkt raadzaam en van belang omdat het op enig moment kan voorkomen dat een loopbaan binnen het orkest niet langer mogelijk is of wijzigt.

Dat betekent dat een actief personeelsbeleid wordt gevoerd passend bij behoeften en mogelijkheden op basis van het uitgangspunt dat de musicus en de werkgever gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid. De werkgever is gesprekspartner en ondersteunt waar mogelijk de werknemer in diverse loopbaanfasen, onder meer door het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling via de inzet van (financiële) middelen. Daartoe zal de werkgever de ontwikkelinstrumenten die beschikbaar zijn via Werktuig Permanente Professionele Ontwikkeling (Werktuig PPO) en het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) actief onder de aandacht brengen van werknemers.

Werkgevers zullen zoveel als mogelijk aansluiten op de maatregelen die in het kader van het activiteitenplan Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU) in 2022 en 2023 worden aangeboden. Daaronder wordt mede verstaan dat werknemers gebruik kunnen maken van het aanbod van een zogenaamde "loopbaan APK". Werkgevers zijn bekend met de mogelijkheid om in individuele gevallen gebruik te kunnen maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). In het kader van aandacht voor Duurzame Inzetbaarheid gaan werkgevers na in hoeverre het orkest de RVU kan inzetten en aan wie de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van de regeling actief kan worden aangeboden.

In het nieuwe artikel 5 is eveneens een bepaling opgenomen over de mogelijkheid voor de werknemer zich te kandideren voor uitbreiding van zijn contractomvang bij een grotere vacature voor een gelijke functie, indien de mogelijkheid zich voordoet. Deze bepaling is in lijn met het algemene streven van de orkesten naar uitbreiding van de contractomvang van deeltijders.

Het nieuwe artikel 6 (planning/telling/annulering) is onder meer gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Basisregels die voor elk orkest gelijk zijn
- De cao biedt ruimte om met de OR lokale afspraken te maken afgestemd op de specifieke context en taakstelling van het betreffende orkest
- Een onderscheid tussen een seizoensplanning en een korte termijn planning
- Vereenvoudiging van de regels met betrekking tot telling van activiteiten.

Op de datum van inwerkingtreding van deze cao is het seizoen 2022-2023 al grotendeels gepland. Om deze reden zullen die onderdelen van artikel 6 die betrekking hebben op de voorbereiding van de seizoensplanning in werking treden bij de voorbereiding van latere seizoenen.

Protocol

In het protocol bij de cao vervallen de volgende onderdelen:

- Planning
- Philharmonie zuidnederland

- Duurzaam loopbaanperspectief.

Aan het protocol worden de volgende onderdelen toegevoegd:

Evaluatie artikel 6

Partijen zullen vóór 1 januari 2024 de werking van het nieuwe artikel 6 evalueren.

Meerwerk

Partijen zullen vóór 1 december 2022 overeenkomen op welke wijze per 1 januari 2023 een vergoeding voor meerwerk wordt ingevoerd. Meerwerk betreft de uren waarmee de werknemer met een deeltijd dienstverband binnen de jaargrenzen norm van 1528 uur zijn individuele jaargrenzen norm (overeenkomstig de omvang van het dienstverband) overschrijdt. De wijze van vergoeding voor meerwerk kan per orkest verschillen. Het uitgangspunt is dat de meer werkende werknemer binnen de jaargrenzen norm voor hetzelfde aantal gewerkte uren dezelfde totale beloning ontvangt als de werknemer met een voltijd dienstverband bij hetzelfde orkest.

Forfait

- a. Met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) per 1 januari 2020 is een verschil tussen de orkesten geconstateerd in uurloonberekeningen van aanvoedersforfaits, daar waar van zo'n forfait sprake is. Voor de VvNO is dit aanleiding om een overzicht op te stellen van of en hoe aanvoedersforfaits worden gehanteerd in lokale regelingen en/of individuele contracten. Vervolgens zal duidelijkheid worden verschaft over de taken die men verwacht van een aanvoerder. Op basis van het voorgaande wordt in de loop van 2022 een voorstel met de vakorganisaties besproken voor een passende formulering van dit aanvoedersforfait in de cao Nederlandse orkesten die recht doet aan de situaties bij individuele orkesten en die duidelijkheid gaat verschaffen aan de remplaçanten.

Toeslagen, vergoedingen, tegemoetkomingen

Partijen zullen vóór 1 juni 2023 onderzoeken in hoeverre de in bijlage 5 bij de cao opgenomen tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud aan herziening toe is. Bij het onderzoek zullen onder meer de volgende aspecten worden betrokken:

- Of er aanleiding is het naar rato toepassen van de tegemoetkoming op werknemers met een deeltijd dienstverband geheel of gedeeltelijk te laten vervallen
- Of de in de tabel opgenomen tegemoetkomingen voor onderhoudskosten nog in de goede verhouding staan tot de kosten
- De voor- en nadelen voor werkgevers en werknemers (financieel en/of beheersmatig) om over te gaan op kostendeclaratie in plaats van een vaste tegemoetkoming
- Mogelijke fiscale aspecten.

Woon-werkverkeer vergoeding/thuiswerken

Partijen zullen voor 1 december 2022 onderzoeken hoe het duurzaam reizen voor het werk (waaronder het reizen voor woon-werkverkeer) kan worden gestimuleerd. Daarbij worden de tegemoetkoming woon-werk en de tegemoetkoming voor overige reiskosten betrokken. Bij het onderzoek zullen onder meer de volgende aspecten worden nagegaan:

- De (financiële) consequenties van het invoeren van een vergoeding voor reiskosten woon - werkverkeer tot 10 kilometer afstand vanaf de standplaats
- Het stimuleren van OV/gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer
- De (financiële) consequenties van het eventueel ophogen van de begrenzing van de vergoeding voor woon-werkverkeer (momenteel een afstand van 35 kilometer vanaf de standplaats)
- De (financiële) consequenties van het eventueel invoeren van een thuiswerkvergoeding in combinatie met een vergoeding voor woon-werkverkeer
- Mogelijke fiscale aspecten.