

# PRINCIPE AKKOORD CAO ORKESTEN 2019

## LEDENRAADPLEGING PRINCIPE AKKOORD CAO ORKESTEN 18-19

**FNV Klassieke Muziek heeft met de Vereniging van Nederlandse Orkesten (VVNO) een principe akkoord bereikt over een nieuwe CAO Nederlandse Orkesten die geldt voor de jaren 2018 en 2019.**

### BRENG NU UW STEM UIT OVER HET PRINCIPE AKKOORD

Na vele maanden onderhandelen is het gelukt om met de orkestdirecties een akkoord te bereiken over een nieuwe cao. De leden van FNV kunnen nu over het cao akkoord oordelen en hun stem uitbrengen. Dat kan eenvoudig door te klikken op de link: [www.fnv.nl/cao-orkesten](http://www.fnv.nl/cao-orkesten) of stuur voor 30 augustus een e-mail met uw stem voor, tegen of onthouding naar: [cbb-mediacultuur@fnv.nl](mailto:cbb-mediacultuur@fnv.nl). En natuurlijk stellen wij ook deze keer een stemverklaring zeer op prijs.

### WAAROVER GAAT HET PRINCIPE AKKOORD CAO 2018 - 2019

Hoofdthema's van de cao onderhandelingen waren koopkracht/inkomen verbeteren en bestrijding van te hoge werkdruk. Op beide punten is naar de mening van de onderhandelingsdelegatie binnen de gegeven omstandigheden een goed resultaat bereikt. Er komt een nieuwe subsidieperiode vanaf 2021. Daarom hebben CAO partijen afgesproken nog meer samen te werken met als doel verdergaande structurele verbeteringen van arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder het inkomen, en duurzame inzetbaarheid van musici.

CAO-BULLETIN  
24 JULI 2019

**FNV** Media & Cultuur

vakgroep  
KLASSIEKE MUZIEK

**Een goed orkest ben je samen,  
SAMEN STAAN WE STERKER!**

Word nu lid of maak een collega lid van de FNV. Kijk voor meer info over voordelen en contributie op [fnv.nl/lidworden](http://fnv.nl/lidworden).

## Inhoud principe akkoord CAO Nederlandse Orkesten:

**1. De CAO** heeft een **looptijd** van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

**2. Salarisverhogingen:** De salarisschalen worden per 1 januari 2019 en nogmaals per 1 juli 2019 structureel verhoogd met een percentage van 3%. Dus in totaal gaan de salarissen in deze looptijd van de cao met 6% omhoog. De betalingen met terugwerkende kracht worden in oktober of uiterlijk in november 2019 gerealiseerd. Om het gemis van een structurele salarisverhoging vanaf 1-1-2018 te compenseren is een eenmalige uitkering afgesproken: Op het moment van de salarisbetaling van de maand oktober 2019 wordt aan elke medewerker die in het kalenderjaar 2018 geheel of gedeeltelijk in dienst was bij de werkgever een eenmalige uitkering verstrekt van 2,5% over zijn bruto jaarsalaris van 2018 als bedoeld in artikel 1 van de cao. Reeds door individuele orkesten doorgevoerde eenmalige en/of structurele salarismaatregelen vanaf 1-1-2018 worden verrekend met de hierboven genoemde salarisverhogingen.

**3. Verhoging vergoedingen:** De toeslag bij-instrumenten wordt gezien als looncomponent wat overeenkomstig de bepaling inzake loonontwikkeling verhoogd per 1 januari 2019 en per 1 juli 2019 - structureel - met 3%. Per 1 januari 2018 wordt de toeslag met 2,5 % geacht te zijn verhoogd. De overige in de cao opgenomen vergoedingen (verhuiskosten, kledingkosten, reiskosten en woon-werkverkeer etc.) worden met ingang van 1 januari 2019 telkens per 1 januari verhoogd volgens de CPI-index per 1 oktober van het vorige kalenderjaar t.o.v. 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar. Tegemoetkoming woon-werkverkeer: Met ingang van 1 januari 2019 wordt de maximale vergoeding voor woon-werkverkeer verhoogd van € 200 naar € 250. De overige stappen worden naar rato aangepast. De werknemers kunnen gebruik maken van fiscale verrekening van reiskosten zodat de bruto vergoeding netto wordt uitgekeerd. Vakbondscontributie: In de cao wordt een tekst opgenomen zodat de mogelijkheid van fiscale verrekening vakbondscontributie waar dat nog niet het geval is doorgevoerd zal worden.

### **4. Indiensttreding:**

De huidige voorwaarden voor indiensttreding worden niet gewijzigd. Wel wordt een regeling toegevoegd om de overgang van een inzet als remplaçant naar een tijdelijke aanstelling in dienst bij een orkestwerkgever te regelen: "Als de werknemer voorafgaand aan indiensttreding bij werkgever in een soortgelijke functie of op basis van vergelijkbare werkzaamheden werkzaam is geweest als remplaçant, mag een dienstverband voor bepaalde tijd - in totaal - ten hoogste één jaar duren." Hiermee wordt de wettelijke periode van tijdelijke dienstverbanden tot een minimum beperkt

### **5. Planning en inzetbaarheid:**

Terugdringen van de **werkdruk** was het doel. Om dat te bereiken zijn de volgende concrete maatregelen getroffen:

**Annulering:** De in artikel 6.8 van de cao genoemde annuleringstermijn van 24 uur zal worden gewijzigd in 28 dagen (4 weken)

**Instellen van een planningscommissie:** Om de orkestleden in de gelegenheid te stellen om te kunnen oordelen over een (ad hoc) afwijking van de vastgestelde planning wordt in overleg met het orkest een commissie ingesteld die in overleg met de directie kan besluiten over de gewenste aanpassing van de planning. Naar de keuze van het orkest wordt deze commissie samengesteld uit OR leden of uit OR-leden samen met vakbondskaderleden. De commissie heeft instemmingsrecht en zal de orkestleden over elke wijziging van de vastgestelde kwartaalplanning moeten raadplegen.

**Ingeroosterde uren:** Ingeroosterde activiteiten (inclusief opties) worden gerekend als gerealiseerde uren, tenzij deze tenminste 28 dagen van tevoren zijn geannuleerd, ook al zijn deze uren niet feitelijk ingevuld.

Hiermee wordt uitgedrukt dat behoudens tijdige annulering ingeroosterde activiteiten en opties beschouwd worden als gemaakte uren inclusief de daaraan gekoppelde forfaitaire tijd.

**Vakantie en verlof:** De bepaling over onbetaald verlof is verduidelijkt. De cao tekst zal luiden: *De werknemer kan een verzoek indienen voor het opnemen van onbetaald verlof voor één of meer producties of productieperiodes. De werkgever beslist, na overleg met de werknemer, of verlof kan worden verleend. Daarbij maakt de werkgever een afweging tussen de belangen van de werknemer en de belangen van het orkest. Voor het opnemen van verlof uit het persoonlijk budget, zie artikel 5.6. Voor onbetaald verlof wordt loon ingehouden. Voor de berekening van het in te houden loon geldt het aantal ingeroosterde uren plus bijbehorende forfaitaire uren, maal het bruto uurloon inclusief vaste toeslagen.*

#### **6. Hiaat Algemene Nabestaanden Wet:**

Partijen zullen ten behoeve van de in dienst zijnde werknemers een collectieve verzekering voor de reparatie van het ANW-hiaat faciliteren. Partijen zullen daartoe offertes opvragen en vergelijken. Streven is uiterlijk 1 januari 2020 voor de sector een verzekering in werking te laten treden waaraan werknemers op vrijwillige basis kunnen deelnemen.

#### **7. duurzame Inzetbaarheid / sociaal fonds:**

In de sector is het Sociaal Fonds Podium Kunsten actief. Het SFPK organiseert en financiert voor orkestmusici activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid, scholing en ontwikkeling. Daarvoor wordt tot nu toe een kleine premie geheven van 0,2%. Over de voortzetting van deze regeling inclusief de mogelijkheid van een verhoging van de premie en uit welke loonruimte deze dan betaald moet worden zullen cao partijen nog in november 2019 nader in overleg treden. Vast staat dat het ook voor musici zinvol kan zijn bij te dragen aan het fonds omdat activiteiten om duurzaam inzetbaar te zijn steeds belangrijker worden, maar soms ook duur zijn. Denk aan scholingskosten. Bovendien is ook de overheid bereid op dit terrein meer te investeren, vaak onder de voorwaarde dat de sector er ook zelf geld in investeert.

#### **8. Uitkering bij ontslag**

Orkesten zijn vanuit de historie B3 instellingen (semi overheid), zijn aangesloten bij ambtenaren pensioenfondsen ABP en hebben voor een deel van hun sociale zekerheid, bv in het geval van reorganisaties als gevolg van subsidie vermindering, nog recht op regelingen die vergelijkbaar zijn met die van ambtenaren. De arbeidsvoorwaarden van ambtenaren gaan echter veranderen. Daarom is afgesproken dat de verwijzing naar de Boven Wettelijke Uitkeringsregeling (BWU ambtenaren) in de volgende cao komt te vervallen. Er zal worden aangesloten op de actuele regelingen die gelden voor de Sector Rijk en andere subsidiegevers. Artikel 19 zal dan worden gewijzigd, als volgt: *“Uitsluitend indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om bedrijfseconomische redenen die het gevolg zijn van een beëindiging of vermindering van subsidiëring, dan wel van andersoortige maatregelen die zijn opgelegd door de subsidieverstrekker, wordt de werknemer een uitkering toegekend overeenkomstig de regelingen die bij de subsidieverstrekker (Sector Rijk of lagere overheden) gelden in vergelijkbare situaties.”*