

Principeakkoord Cao Remplaçanten Nederlandse Orkesten 11 maart 2020

Partijen bij de Cao remplaçanten Nederlands Orkesten zijn op 11 maart 2020 het volgende overeengekomen voor een Cao remplaçanten met een looptijd van 1 april 2020 tot 1 januari 2021.

Looptijd

1 april 2020 tot en met 31 december 2020

Preamble

Op 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) in werking getreden. Deze wet heeft consequenties voor de arbeidsvoorwaarden van remplaçanten. De Wab bepaalt onder meer dat de remplaçanten die door de stichtingen remplaçanten worden ingezet bij de orkesten vanaf 1 januari 2020 minimaal gelijke arbeidsvoorwaarden moeten hebben als de vaste musici die een gelijke of gelijkwaardige functie vervullen. Hoewel in formele zin sprake is van een afwijkende juridische situatie bij SOM, waar remplaçanten rechtstreeks in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, heeft SOM zich aangesloten bij het onderzoek naar de gelijkstelling van de arbeidsvoorwaarden en de uitkomsten daarvan .

Partijen hebben gezamenlijk onderzocht hoe de beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de remplaçanten kunnen worden gelijkgesteld aan die van de vaste musici. Dit onderzoek heeft geleid tot overeenstemming op de eerder genoemde datum van 11 maart 2020.

De arbeidsvoorwaarden van het orkest waar wordt geremplaceerd worden zo veel mogelijk één op één toegepast op de remplaçant. Voor een overzicht van de arbeidsvoorwaarden die het betreft wordt verwezen naar de bijlage bij dit principe akkoord. Daarin is aan de hand van de Cao Nederlandse Orkesten beschreven welke bepalingen onverkort of indien noodzakelijk aangepast zullen gelden voor de remplaçanten.

De concrete uitvoering van de nieuwe arbeidsvoorwaarden is om technische en administratieve redenen tijdrovend. Dit is onder andere vanwege de noodzaak om elke remplaçant in te schalen waar hij conform de cao recht op heeft. Partijen hebben geconcludeerd dat een aantal maanden nodig is om de gemaakte afspraken goed uit te werken en in te regelen. Afgesproken is dat per 1 september 2020 de administratieve en financiële afwikkeling zal plaatsvinden.

Alle orkesten die partij zijn bij de Cao remplaçanten inventariseren vóór 1 mei 2020 welke lokaal geldende arbeidsvoorwaarden binnen hun orkest - in afwijking van of aanvulling op de Cao Nederlandse orkesten - van toepassing zijn. Dit betreft dus de orkesten die zijn aangesloten bij de Cao Nederlandse orkesten, de orkesten die een eigen Cao onderhouden of waarvoor geen Cao geldt. Dit gebeurt op basis van de resultaten van het verrichte onderzoek. Deze arbeidsvoorwaarden zullen eveneens met terugwerkende kracht gelden vanaf 1 januari 2020 voor de bij het desbetreffende orkest ingezette remplaçanten. Deze arbeidsvoorwaarden (waaronder bijzonder forfait voor gekwalificeerde functies) zullen worden opgenomen in separate regelingen die gelden voor deze orkesten. Toekenning kan plaats vinden op basis van een toeslag op het uurloon waarbij de samenstelling van de toeslag voor de remplaçant inzichtelijk is gemaakt.

Inschaling remplaçanten

Op de remplaçanten zijn vanaf 1-1-2020 de voor het specifieke orkest geldende salaristabellen van toepassing alsook de daarbinnen per functiecategorie geldende schalen en treden.

Voor wat betreft de inschaling geldt een gelijklopende bepaling als artikel 10.3 van de Cao Nederlandse orkesten. Dit artikel bepaalt onder meer dat de werknemer bij eerste indiensttreding in beginsel het salaris behorend bij de nul-periodiek van de desbetreffende salarisschaal ontvangt. Voor wat betreft de periodieke salarisverhoging geldt een gelijklopende bepaling als artikel 10.4 van de Cao Nederlandse orkesten: "Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd tot het eerstvolgende in de salarisschaal vermelde bedrag, tot het moment dat het maximum salaris van de in de desbetreffende schaal is bereikt".

Voor wat betreft de toepassing van de genoemde bepalingen is afgesproken dat reeds opgedane relevante ervaringsjaren worden meegeteld bij het inschalen van de individuele remplaçant per 1 september 2020. Het tellen van ervaringsjaren begint bij de start van de loopbaan als remplaçant bij één van de orkesten die de cao Remplaçanten hanteren. Gelijkwaardige buitenlandse professionele ervaring telt ook mee.

Ieder jaar waarin is gewerkt als remplaçant, los van de vraag in welke mate, telt mee als ervaringsjaar in de zin van de aangehaalde bepalingen. De ervaringsjaren worden 'bevroren' indien een remplaçant door omstandigheden een jaar niet werkzaam is als remplaçant.

Met ingang van 1 september 2020 zal een centrale, eenmalige inschaling plaatsvinden van alle remplaçanten. Het HR-netwerk zal een format opstellen waarin de remplaçanten opleiding, ervaring kunnen invullen, om objectieve inschaling mogelijk te maken. De remplaçant verklaart deze naar waarheid te hebben ingevuld.

Opbouw van het uurloon en telling van gewerkte uren

Om remplaçanten aan de hand van de beloning van de vaste musici te kunnen belonen hebben partijen op basis van de cao Nederlandse orkesten vastgesteld welke elementen van invloed zijn op de beloning van de vaste musici. Het gaat daarbij dan niet alleen om de inschaling in de van de voor het specifieke orkest van toepassing zijnde salarisschaal, maar ook om de wijze van telling van de gewerkte uren. Ook die telling zal op gelijke wijze als voor de vaste musici geldt, worden toegepast. Dat betekent o.a. dat rekening wordt gehouden met forfaitaire uren, collectieve reizen, etc.

De transitievergoeding is een wettelijke vereiste, we bekijken nog hoe we dit praktisch vormgeven.

Monitoring

Partijen zullen monitoren of de toepassing van lokale regelingen en afwijkingen correct plaatsvindt. Partijen zullen daarnaast monitoren of ongewenste neveneffecten optreden door de toepassing van de gekozen methode van inschaling en doorgroei (zoals leeftijdsdiscriminatie, selectie op grond van kosten in plaats van kwaliteit, e.d.). Partijen spreken af dat ook gedurende de looptijd wijzigingen plaats kunnen vinden als daarover overeenstemming bestaat.

Protocol

Partijen zullen vóór 1 juli 2020 onderzoeken of het opportuun is om de bestaande Stichtingen remplaçanten per orkest op te laten gaan in één centrale stichting. Dit zou onder andere voordelen kunnen bieden op het gebied van (eenduidigheid bij) inschaling, regelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid/persoonlijke ontwikkeling, beheer van voorzieningen zoals verzekeringen, fiscale voordelen m.b.t. vergoedingen, vakbondscontributie, etc. Daarbij kan een centrale stichting mogelijke ongewenste arbeidsmarkteffecten als gevolg van WAB maatregelen neutraliseren of voorkomen.

Indien partijen tot de conclusie komen dat één centrale stichting niet de meerwaarde oplevert die men veronderstelt, zal worden nagegaan hoe de invulling omtrent eenduidige inschaling en overige hierboven benoemde aspecten dan op individueel orkestniveau het beste kan worden ingevuld.

Bijlage: toepassing arbeidsvoorwaarden cao NL Orkesten op remplaçanten

Gemarkeerde tekst geeft aan dat deze elementen zullen meetellen in de bepaling van het uurloon.

| cao NL Orkesten - toepassing op remplaçanten | | | | |
|--|-------|--|-----------|--|
| ARTIKEL | LID | TITEL | REEMPL.? | HOE? |
| 1 | | definities | | |
| 2 | 2.1 | karakter cao | | |
| | 2.2 | bepalingen naar rato dienstverb. tenzij... | | |
| 3 | 3.1 | indiensttreding / tijd | | |
| | 3.2 | indiensttreding / tijd | | |
| | 3.3 | overgang remplaçant naar aanstelling | | |
| 4 | 4.1 | alg. verplichtingen | | |
| | 4.2 | detachering | | |
| | 4.3 | instrument - eigen verantwoordelijkheid | ja | |
| | 4.4 | kledingvoorschr. | ja | |
| | 4.5 | nevenactiviteiten | nee | |
| 5 | 5.1 | loopbaan-/ontwikk. Beleid | ja | nader uitwerken |
| | 5.2 | loopbaan-/ontwikk. Gesprek | ja | nader uitwerken |
| | 5.3 | opleiding/ontwikk. Budget | ja/anders | |
| | 5.4 | persoonlijk budget | ja | 0,4 % in uurloon of centraal regelen |
| 6 | 6.1 | te werken uren per jaar: 1528 | ja | (grondslag) |
| | 6.2 | invulling seizoen | nee | |
| | 6.3 | balans belang werkg./werkn. | nee | |
| | 6.4 | collect. Activ. - collect. Podium | ja | |
| | | forfait voorbereiding | ja | |
| | | forfait vergaderen/gesprek voeren | nee | |
| | | collect. Activ. - reizen | ja | 1 uur = 1 uur |
| | 6.5 | pp-activiteiten | ja | afh. orkest |
| | | forfait voorb. | ja | afh. project |
| | 6.6 | planning collect. Activ. | nee | |
| | 6.7 | indiv. indeling collect. Activ. | nee | |
| | 6.8 | annulering geplande activ. | ja | |
| | 6.9 | overschrijding jaarurennorm | nee | |
| | 6.10 | aanvoordersforfait/verminderde speelverplichting | | lokale regeling |
| 7 | | arbeids- en rusttijden | ja | |
| 8 | 8.1 | te rekenen uren collect.activ. | ja | |
| | 8.2 | te rekenen tijd pauzes | ja | |
| | 8.3 | te rekenen reistijd | ja | |
| | 8.4 | te rekenen tijd pp-activ. | ja | activiteiten als in pp, afh. orkest |
| | 8.5 | te rekenen geannuleerde activ. | ja | binnen geldende annuleringstermijn |
| 9 | 9.1 | vakantie/feestdagen | ja | verwerkt in 6.1 |
| | 9.2 | onbetaald verlof | nee | |
| | 9.3 | buitengewoon verlof | ja | |
| | 9.4 | ADV | ja | verwerkt in 6.1 |
| | 9.5 | vakbondsverlof | ja | |
| | 9.6 | sabbatical | nee | |
| 10 | 10.1 | salarisverbetering | ja | uurloon |
| | 10.2 | salarisschalen | ja | |
| | 10.3 | inschaling | ja | |
| | 10.4 | periodieke salarisverhoging | ja | |
| | 10.5 | bereik maximumsalaris | ja | |
| | 10.6 | uitbetaling | ja/anders | betalen uiterlijk in de maand na de maand waarin is gewerkt |
| | 10.7 | vervangingstoelage | ja | |
| | 10.8 | eenmalige gratificatie | ja | |
| | 10.9 | jubiläumgratificatie | ja | centraal regelen |
| | 10.10 | terugtrekken in functie | nee | |
| | 10.11 | eindejaarsuitkering | ja | in uurloon |
| | 10.12 | vakantietoelage | ja | |
| | 10.13 | toelage bij-instrumenten | ja | Alleen bij combinatie hoofdinstrument en gelijks. instr. toeslag; bij ongelijks. instr. altijd toeslag. |
| 11 | 11.0 | indexering vergoedingen/tegemoetkom. | ja | |
| | 11.1 | verhuiskosten | nee | |
| | 11.2 | kledingkosten | ja | |
| | 11.3 | tandheelk. verzorg. | ja | nader uitwerken/centraal |
| | 11.4 | kosten onderhoud instrumenten | ja | |
| | 11.5 | kosten verzekering instrumenten | ja | |
| | 11.6 | vakliteratuur/beroepskosten | ja | check of fonds ook kan uitkeren aan remplaçanten |
| | 11.7 | vakbondscontributie | ja | centraal regelen |
| | 11.8 | séjours | ja | 1-op-1 |
| | 11.9 | woon-werkverkeer | ja/anders | cao Rempl handhaven |
| | 11.10 | overige reiskosten | ja | |
| | 11.11 | tournees | ja | |
| | 11.12 | beeld- en geluidopnamen | ja | lokale regeling |
| 12 | | beeld- en geluidopnamen | ja | |
| 13 | | inkomen bij arbeidsongeschiktheid | ja | |
| 14 | | beëindiging arbeidsovereenkomst | nee | |
| 15 | | uitkering bij overlijden werknemer | ja | nader uitwerken |
| 16 | | pensioen | PFZW | |
| 17 | | fusie en/of reorganisatie | 17.1 ja | 17.2 en 17.3 niet |
| 18 | | medezeggenschap (OR) | ja | |
| 19 | | geschillen | ja | |
| 20 | | duur cao | ja | |

| ARTIKEL | LID | TITEL | REEMPL.? | HOE? |
|-------------------|-----|---------------------------|------------------|----------------|
| bijlage | | | | |
| | 1 | beschrijving kernfuncties | vrijwel geheel | |
| | 2 | salarisschalen | ja | |
| | 3 | bij-instrumenten | ja | |
| | 4 | verzekering instrumenten | centraal regelen | |
| | 5 | instrumentonderhoud | ja | |
| | 6 | reglement vaste commissie | ja | |
| | 7 | voorwaarden sabbatical | nee | |
| | 8 | Wet arbeid en zorg | ja | |
| | 9 | Protocol | | |
| lokale regelingen | | | ja | lokaal regelen |