



Principe Akkoord CAO Nederlandse Orkesten 2002-2004

Begin september hebben de bonden en het CNO een principeakkoord bereikt over een nieuwe 24 maanden durende CAO met een looptijd vanaf 1 april 2002.

Principe akkoord CAO Nederlandse Orkesten 2002-2004

A. Looptijd en Salarissen

1. Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van twee jaar, lopend van 1 april 2002 tot 1 april 2004.

Toelichting:

In verband met de economisch onzekere tijden en de mogelijk daaruit voortvloeiende beperkte beschikbaarstelling van middelen voor de verbetering van arbeidsvoorwaarden door de (rijks)overheid is gekozen voor een cao van 24 maanden in plaats van 12 maanden. Ook biedt deze looptijd cao partijen de mogelijkheid een aantal belangrijke onderwerpen die in dit principe akkoord zijn geregeld verder in te vullen terwijl er wel een geldig contract is.

2. Initiële loonsverhoging

De schaalsalarissen en toelagen genoemd in bijlage II van de CAO worden structureel als volgt verhoogd:

per 01-04-2002 3,25 %

per 01-01-2003 0,25 %

per 01-04-2003 2,50 %

per 01-10-2003 0,50 %

Toelichting:

De totale loonsverhoging bedraagt daarmee over een periode van 24 maanden 6,5%. Met deze salarisverhoging is het mogelijk de inflatie bij te houden en mocht de inflatie over deze periode meevallen een kleine plus te realiseren. De eerste 3,25% wordt met terugwerkende kracht tot 1 april j.l. ingevoerd. Dit leidt na goedkeuring van het akkoord tot een nabetaling over een periode van 7 maanden als het akkoord in oktober a.s. administratief kan worden verwerkt.

3. Cap Geminigelden / extra OVA-ruimte

Partijen zijn overeengekomen om de beschikbare Cap Gemini gelden maximaal in te zetten voor de invoering van een structurele eindejaarsuitkering. Deze eindejaarsuitkering zal vanaf december 2002 jaarlijks in de maand december worden uitgekeerd.

De beschikbare Cap Gemini gelden zullen gelijk verdeeld worden over de musici die werkzaam zijn in de orkesten die ressorteren onder deze CAO.

CNO neemt de inspanningverplichting op zich om het overleg met het rijk en gemeenten te starten inzake de definitieve omvang van de Cap Gemini gelden in relatie

tot de gedeelde financiering door het rijk en gemeenten van enkele orkesten. De inzet is dat het rijk dan wel de gemeenten hun deel van het loonsomgevoelige deel van de subsidie aanvullend en volledig beschikbaar stellen voor de financiering van de structurele eindejaarsuitkering.

Aan vakorganisaties zal zo spoedig mogelijk inzicht worden verschaft over de definitieve omvang, verdeling en toerekening van de beschikbare Cap Gemini gelden.

Toelichting:

In het kader van de rapportage van Cap Gemini is vastgesteld dat orkestmusici een achterstand hebben ten opzichte van twee referentie cao's (Volwasseneneducatie en Academische Ziekenhuizen). Deze achterstand spitst zich wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden toe op twee punten: de lengte van de salarisschaal en de hoogte van het maximum salaris. Omdat niet het hele gevraagde bedrag van de overheid is ontvangen om de achterstand weg te werken is in eerste instantie door de bonden ingezet op een verkorting van de salarisschaal. Tijdens het cao overleg bleek dat werkgevers daar niet aan willen, beducht dat ze zijn voor verlengingen van de schaal in de toekomst. Door verkorting van de schaal is het aannemelijk dat vanwege het feit dat meer werknemers sneller op hun maximum komen na verloop van tijd druk zal ontstaan om de salarisschaal weer te verlengen. Werkgevers boden aan het totale beschikbare bedrag in te zetten voor een eindejaarsuitkering. Nu hadden ook de bonden ingezet op het starten van een eindejaarsuitkering. Bovendien zou daarmee ook in de geest van het Cap Gemini rapport worden gehandeld omdat een eindejaarsuitkering immers bij draagt aan het verhogen van het maximum salaris op jaarbasis.

Een belangrijk probleem dat over bleef was dat de orkesten de Cap Gemini gelden als een extra verhoging van de ruimte beschikbaar voor arbeidsvoorwaarden krijgen uitgekeerd, berekend over het rijkssubsidie. De lagere overheden die ook voor een deel orkesten subsidiëren doen tot op heden niet mee, in die zin dat zij geen extra verhoging van de subsidie gerelateerd aan de door Cap Gemini gemeten achterstanden in het vooruitzicht hebben gesteld. Omdat CAO partijen menen dat er een voor alle musici gelijke eindejaarsuitkering moet komen zal deze dan ook niet vastgesteld kunnen worden op basis van de maximale 4% extra arbeidsvoorwaardenruimte die van het rijk mag worden verwacht. Naar verwachting zal de eindejaarsuitkering uitkomen tussen de 3 en 4 procent van het vaste jaarsalaris. Om alsnog een maximaal resultaat qua hoogte van de eindejaarsuitkering te bereiken gaan werkgevers, ondersteund door de bonden, praten met de lagere overheden en het rijk om alsnog een maximale invulling van de eindejaarsuitkering te bereiken.

Winst van deze exercitie is dat er een structurele (elk jaar terugkerende) eindejaarsuitkering wordt ingevoerd die het maximum salaris op jaarbasis verhoogt en die door de bonden wordt beschouwd als een stevig begin voor het realiseren van een zogenaamde 13^e maand op termijn.

B. Vergoedingsregelingen

In deze cao ronde is veel gediscussieerd over de onkostenvergoedingen. Dit in het licht van de omvangrijke en ingrijpende voorstellen die de bonden op dit terrein hebben ingediend. Doel is met het verhogen van bestaande onkostenvergoedingen en het introduceren van nieuwe onkostenvergoedingen het verlies van de

beroepskostenafrek in het kader van de belastingherziening goeddeels te compenseren. Probleem is dat de extra kosten op dit gebied niet door de overheid worden gecompenseerd. Dat houdt in dat de marges om het een en ander te realiseren vrij smal zijn. Daarom hebben de bonden een aantal prioriteiten bepaald die hieronder in het principe akkoord zijn weergegeven. Omdat dit ook een zaak is van de lange adem en we niet willen dat de naar onze mening terecht compensatie van beroepskosten uit beeld verdwijnt hebben we met de werkgevers afgesproken dat deze in een protocol worden opgenomen (zie onderdeel c) We hebben hiermee de weg vrij gemaakt voor een aanvaardbaar cao akkoord op dit terrein zonder wezenlijk iets van tafel te halen.

1. Woon-werkverkeer

- a. Partijen maken voor 1 januari 2003 afspraken over de invoering van een basisregeling reiskosten woon-werkverkeer. Daarbij komen aan de orde:

1. De inhoud van de regeling;

<DIR>

2. Het invoeringstraject van de regeling (met mogelijk een in tijd gefaseerde invoering);

3. Een overgangsregeling, waarbij als uitgangspunt geldt dat bestaande regelingen die in positieve zin

afwijken van deze basisregeling, gehandhaafd blijven.

</DIR>

- a. Het streven is om deze basisregeling reiskosten woon-werkverkeer per 1-4-2004 in te voeren.

<DIR>

Toelichting:

Nog steeds hebben niet alle orkesten een reiskostenregeling woon-werkverkeer. De bonden hebben daarom tijdens de onderhandelingen zwaar ingezet om dit te veranderen. De kosten (al snel een paar ton op jaarbasis) zijn echter een probleem. Daarom wordt uitgaande van een goede bestaande regeling, te weten die van het NedPhO, een basisregeling ingevoerd die als een minimum voor alle orkesten geldt. Vanwege de hoge kosten kan een geleidelijke invoering aan de orde zijn.

</DIR>

1. Kledingvergoeding

Met ingang van 1 september 2002 bedragen de vergoedingen voor kleding (CAO bijlage III sub f.) als volgt:

Herenkleding 150 netto en dameskleding 200 netto.

2. Séjourregeling

Bij twee orkesten zal een onderzoek worden gehouden naar de werkelijk gemaakte séjourkosten

(lunch, diner) van musici. Doel is om op basis van dit onderzoek de hoogte van een reële fiscaal vrije séjour met de fiscus te kunnen afspreken.

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen de séjoursbedragen als volgt worden geïndexeerd: de bedragen worden per 1-9-2002 met 10% (inclusief CPI index horeca/restaurants periode juli 2001/juli 2002) verhoogd. Per 1-9-2003 worden de bedragen geïndexeerd op basis van de CPI index horeca/restaurants periode juli 2002/juli 2003.

Toelichting:

Het onderzoek moet voor de fiscus bewijsmateriaal leveren dat de sejourregeling niet bovenmatig onkosten vergoed. Dat wil zeggen dat de vergoeding van werkelijk gemaakte verblijfskosten aangetoond kan worden. Omdat niemand een situatie wil waarin altijd alle lunch en dinerbonnetjes op declaratiebasis moeten worden vergoed en liever een vast sejourbedrag zonder expliciete bewijsmiddelen kan gelden is gekozen voor de methode van verblijfskosten onderzoek bij twee orkesten die dan representatief geacht moeten worden voor de sector en op basis waarvan een regeling met de fiscus overeen kan worden gekomen. De séjours worden met 10% verhoogd per 1-9-2002. Hierin is de hogere horeca prijsindex (ongeveer 6%) verwerkt. De verhoging is structureel, dat wil zeggen blijvend. Hetzelfde geldt voor de afgesproken index in 2003.

3. Séjours bij werkzaamheden in de standplaats (koffiegeld)

Deze vergoeding zal conform de afspraken onder punt 3 (Séjourregeling) worden geïndexeerd.

4. OR faciliteiten

<DIR>

De vaste toelage (artikel 9 lid 7 a) voor OR leden wordt per 1 januari 2003 verhoogd van 90.76 naar 115 bruto per maand. De bonus (artikel 9 lid 7 b) voor zowel de voorzitter als de secretaris van de OR wordt verhoogd van 453.78 naar 575 bruto per jaar.

</DIR>

6. Vergoeding onderhoud instrumenten (CAO bijlage III sub i)

- Deze vergoeding, gebaseerd op de vergoedingsbedragen zoals die golden in 2001, wordt per 1-9-2002 geïndexeerd met 3,45% (CPI index afgeleid laag). Per 1-9-2003 wordt de vergoeding conform de CPI index afgeleid /laag periode juli 2002 / juli 2003 geïndexeerd. De indexering van deze vergoeding vindt jaarlijks per 1 september plaats conform de CPI index afgeleid/laag referteperiode juli/juli.
- Voor 1-1-2003 zal een paritaire commissie onderzoek doen naar de samenstelling van de lijst bij-instrumenten welke voor vergoeding in aanmerking dienen te komen. De commissie zal voor 1-4-2003 advies uitbrengen aan partijen. Partijen zullen daarop volgend overleg voeren over een eventuele nieuwe samenstelling en de invoering van deze lijst.

7. Verzekering Instrumenten (CAO bijlage III sub c en d)

<DIR>

De voor de verzekering geldende maximale taxatiewaarde van het 2^e hoofdinstrument wordt per 1-1-2003 verhoogd van 13.613 naar 18.000 en dat voor het 2^e bij-instrument van 4.538 naar 9000.

De voor de verzekering geldende maximale taxatiewaarde voor maximaal twee strijkstokken wordt per 1-1-2003 als volgt gewijzigd: 1^e strijkstok, de maximale taxatiewaarde en 2^e strijkstok maximaal 9.000.

</DIR>

8. Stichting Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO)

</DIR>

Uit de lumpsumbedragen die orkesten jaarlijks vanuit de stichting FVO ontvangen, zal een bedrag gelijkelijk aan iedere musicus worden uitgekeerd via de regeling onkostenvergoeding van de CAO.

</DIR>

C. Protocol Modernisering CAO

CAO partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao bezien of de arbeidsvoorwaarden in een modernere vorm gegoten kunnen worden. Daarbij speelt ook mee dat de omstandigheden waaronder orkesten moeten werken aan het veranderen zijn. De arbeidsvoorwaarden zullen daarin ook op een wat FNV KIEM betreft verantwoorde wijze mee moeten bewegen. Dat houdt in dat er ook een discussie moet worden gevoerd in hoeverre oude arbeidsvoorwaarden door nieuwe cq betere kunnen worden vervangen. Daarbij hebben we ook aangegeven dat de arbeidsvoorwaarden niet los gezien kunnen worden van de algemene gang van zaken binnen de orkesten waarbij ook onderwerpen als arbeidsomstandigheden (o.a. werkdruk en schadelijk geluid), leeftijdsbewust personeelsbeleid en managementstijlen onderwerp van gesprek kunnen zijn. Ook willen we speciaal stil staan bij de werktijden en roosters en de afstemming tussen werk en privé. Onze voorstellen die we dienaangaande bij werkgevers hebben ingediend blijven ook recht overeind staan.

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO een aantal onderwerpen bespreken in het kader van modernisering van de CAO. Indien partijen overeenstemming bereiken kan invoering van een gemoderniseerde CAO per 1-4-2004 plaatsvinden (of zoveel eerder of later als partijen dit overeenkomen).

De te bespreken onderwerpen zijn o.a. gebaseerd op de voorstellennotitie van FNV KIEM en NTB ten behoeve van het CAO overleg 2002, te weten:

1. Tegemoetkoming studiekosten (3.4)
2. Vergoeding vakliteratuur (3.5)
3. Vergoeding aanschaf bril (3.7)
4. Vergoeding telefoonkosten (3.8)
5. Vergoeding werkruimte thuis (3.9)
6. Aanschaf instrumentarium (3.11)

Vanuit de idee "modernisering van de CAO" worden gedurende de looptijd van deze cao de volgende onderwerpen uit de voorstellennotitie van FNV KIEM en NTB eveneens ingebracht in de besprekingen:

1. Arbeidsverhoudingen / deeltijdwerk (4).

2. Werktijden en roosters(5)

3. Afstemming werk en privé (7)

4. Leeftijdbewust personeelsbeleid (9)

Vanuit het CNO zullen nog onderwerpen en onderdelen (zoals vergoedingen voor beeld-, geluid- en radio-opnamen / uitzending) aan deze lijst worden toegevoegd.

Partijen zullen voor 1-1-2003 procedurele afspraken maken over de besprekingen m.b.t. de in dit protocol genoemde onderwerpen alsmede de wijze van totstandkoming van het moderniseringstraject.

D. Overige Onderwerpen

1. Sociaal Fonds

Afgesproken is om zo snel mogelijk, doch uiterlijk 1-4-2003, een Sociaal Fonds op te richten dat zich gaat richten op o.a. de verbetering van het personeelsbeleid (kinderopvangregeling) en de arbeidsomstandigheden in de sector. Het Sociaal Fonds wordt paritair beheerd door werkgevers en werknemers. Partijen stellen 0,2 % van de loonsom beschikbaar voor dit fonds. De verdeling is hierbij 0,1 % voor werkgevers en 0,1 % voor werknemers. Resterende bedragen van eerder gereserveerde inhoudingen voor de verbetering van het personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden zullen worden ingebracht in dit nieuw op te richten fonds.

Toelichting:

Speciaal m.b.t. de verbetering van arbeidsvoorwaarden, personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden bereiken ons regelmatig signalen van musici dat zij daarin verbetering wensen. Binnen de krappe financiële marges in de sector is de discussie daarover niet altijd even vruchtbaar. Sociale fondsen kunnen onder meer ertoe bijdragen dat gelden uit de sector zelf beschikbaar komen om doelen op genoemde terreinen te bereiken. Vaak kan geld uit de sector worden aangevuld met geld van de overheid waarvoor een sectorbijdrage voorwaarde is. Een voorbeeld daarvan is het binnenkort tussen sociale partners en het ministerie van sociale zaken af te sluiten Arbo convenant dat gericht is op het terugdringen van de blootstelling aan schadelijk geluid. Door de fondsconstructie hebben sociale partners (werkgevers en bonden) een gelijk aandeel in de besluitvorming over de besteding van de middelen.

2. Vakbondsverlof

Artikel 6 lid 5 van de CAO wordt aangevuld met een zinsnede waarin wordt gesteld dat de werkgever geen toestemming voor dit verlof geeft indien de betreffende werknemer moet deelnemen aan een concert, CD sessie en/of generale repetitie.

Toelichting:

Dit betekent dat voor alle andere werkzaamheden expliciet wel verlof wordt gegeven. In de oude tekst lag dat onduidelijk waardoor musici soms ook bij repetities geen toestemming konden krijgen.

3. Media en intellectueel eigendom

Afgesproken is dat per orkest afspraken met vakorganisaties kunnen worden gemaakt over de hoogte van de vergoeding voor opnamen voor DVD's en CD's

Muziekgroep Nederland (voorheen Donemus)

Toelichting:

Over een expliciet bedrag als vergoeding voor deze geluidsdragers kon met werkgevers geen overeenstemming worden bereikt. Dat houdt in dat de vergoeding per project moet worden vastgesteld met als mogelijkheid dat de opname niet door kan gaan als die overeenstemming niet wordt bereikt. Immers de musici houden hun recht op verbod op een opname als er geen overeenstemming is bereikt over een zoals de wet zegt billijke vergoeding daarvoor.

4. Harpisten en 3^e Hoorn

Harpisten worden per 1 januari 2003 op de punten van inzetbaarheid en toelagen gelijk gesteld met die van 1^{ste} blazers.

Toeslag A (CAO bijlage II lid 2) is van toepassing op de 3^e hoorn indien deze eerste plaatsvervanger is.

=====