

Cao-akkoord Poppodia en Festivals 2017-2018

220617

Looptijd

Twee jaar, van 1 januari 2017 t/m 31 december 2018

Loonmutatie

- 1% structureel per 1 januari 2017 (dus met terugwerkende kracht)
- Eenmalige bijdrage van €350 bruto (naar rato), uitbetaling uiterlijk in Q3 2017
- 1,5% structureel per 1 januari 2018

De loonmutatie en de eenmalige bijdrage hebben betrekking op iedereen met een arbeidsovereenkomst, te weten: medewerkers in loondienst (bepaalde en onbepaalde tijd), oproepkrachten, uitzendkrachten en payrollers.

Vast aantal uren per week

De eenmalige bijdrage van €350 bruto is uit te betalen uiterlijk in Q3 2017. 1 juli is het ijkpunt waarop een medewerker een arbeidsovereenkomst moet hebben. De eenmalige bijdrage wordt op 1 juli naar rato van het dienstverband vastgesteld.

Variabel aantal uren per week (Oproep/Uitzendkrachten/Payrollers)

De eenmalige bijdrage van €350 bruto, uit te betalen uiterlijk in Q3 2017, wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte uren in de periode 1 januari 2017 t/m 30 juni 2017. 1 juli is het ijkpunt waarop een medewerker een arbeidsovereenkomst moet hebben.

80-90-100-regeling

Bij gebruik van deze regeling kiezen werknemers ervoor om de inzetbaarheid te verlagen naar 80% van de omvang van het dienstverband, tegen 90% van het van toepassing zijnde salaris en met behoud van 100% van de pensioenopbouw.

Voorwaarden

Per 1 januari 2018 krijgen werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling onder de voorwaarden:

- dat een werknemer een dienstverband heeft van méér dan 80% fte (een dienstverband van 80% of minder geeft géén recht op aanspraak op deze regeling);
- de werknemer is, teruggerekend, maximaal 7 jaar verwijderd van zijn/haar pensioengerechtigde leeftijd. De termijn van 7 jaar geldt zolang de pensioenleeftijd 67 jaar is. Naarmate de wettelijke pensioenleeftijd wordt verhoogd, wordt de termijn langer met een maximum van 8 jaar op het moment dat de wettelijke pensioenleeftijd 68 jaar is;
- een arbeidsverleden van tenminste vijf jaar bij de werkgever;
- er kan eenmaal worden gekozen voor deze optie en dit kan niet worden teruggedraaid;
- de rechten op extra vakantie-uren (huidig artikel 38) voor oudere werknemers komen in dat geval te vervallen;
- dat de vrijgekomen recuperatietijd, in overleg met de werkgever, zoveel mogelijk aaneengesloten dient te worden opgenomen;
- de opbouw van vakantiedagen vindt plaats op basis van het nieuw overeengekomen aantal uren.

Meldplicht bij reorganisatie

Aanvulling artikel 7

Artikel 7 lid 4 (nieuw)

Indien er sprake is van een reorganisatie, dat wil zeggen een wijziging in of van de organisatie (structuur), die ingrijpende gevolgen heeft voor 10% van de medewerkers (loondienst, uitzendkrachten, payrollers), zal de werkgever dit melden aan de bij de cao betrokken werkgevers- en nemersorganisatie. Voor de grote en zeer grote podia geldt een grens van 5%. Voor de indeling van grootte wordt de indelingssystematiek van de cao gehanteerd.

Tijdstip maaltijdvergoeding in lijn brengen met WKR

Artikel 30 lid 3 a (wijziging)

30. Verblijfkosten en overige kosten

3. De werknemer heeft bij een evenementgebonden dienst recht op een maaltijdvergoeding of -verstrekking:

- a. indien de dienstdaag de tijdsperiode tussen 17.00 en 20.00 geheel omvat en minimaal 4 uur duurt, of indien de aaneengesloten arbeidstijd 9 uur of langer duurt;

Partijen komen overeen dat door de wijziging van het tijdstip werknemers niet beperkt worden in de rechten die zij hadden. De werkgever zal hem/haar daartoe compenseren.

Protocollaire afspraken

Reparatie derde WW-jaar

Wanneer er meer duidelijkheid komt over de wijze waarop invoering van het derde WW-jaar kan plaatsvinden en de uitvoering daarvan is geregeld, zal de Kunstbond desgewenst voor de werknemers, onderzoek doen naar de noodzaak en wens om hierover aanvullende afspraken te maken. Sociale partners zijn bereid om zo nodig tussentijds een aparte cao hierover af te sluiten. Het uitgangspunt hierbij is dat de kosten voor het derde WW-jaar volledig door de werknemers worden gedragen, conform de conceptafspraken in de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015.

Pensioen

Kunstenbond en WNPf komen overeen om per 1 januari 2018 in de cao minimumvoorwaarden op te nemen voor een pensioenregeling. De sociale partners erkennen dat dit voor de werkgevers een zeer ingrijpende afspraak is met grote financiële gevolgen. Een aantal van de WNPf-leden hebben de tijd nodig om hier naartoe te groeien.

Tevens hebben de leden te maken met lopende contracten die moeten kunnen worden uitgediend.

Per 1 januari 2023 dienen de WNPf-leden een pensioenregeling aan te bieden die voldoet aan nader overeen te komen minimumvoorwaarden. In een *side letter* worden de eerste contouren beschreven. Hiervan kan nog in positieve en negatieve zin worden afgeweken.

Loon- en Functiegebouw

Kunstbond en WNPf komen overeen dat er per 1 juli 2017 een concept functiegebouw gereed is. Deze kan vervolgens op 1 januari 2018 aan de cao worden toegevoegd. Voor het toekomstgericht maken van het loongebouw is meer tijd nodig. De sociale partners spreken de intentie uit de benodigde aanpassingen aan het loongebouw in 2018 gereed te krijgen.

Uitzondering ketenbepaling uit Wet werk en zekerheid

Partijen zullen onderzoeken en zo nodig afspraken maken over het kunnen afwijken van de ketenbepaling uit de Wet werk en zekerheid. Afwijkingen op deze wet kunnen in de cao worden overeengekomen. Partijen zijn het erover eens dat de aard van de branche, het evenementenkarakter, de wijze van subsidieverstrekking en daarop gebaseerde personeelsplannen conform cao, het noodzakelijk maken om een aantal uitzonderingen op de Wwz te formuleren zodat werknemers met opvolgende contracten langer gebonden blijven aan hun werkgever met meer kans op doorstroom naar een vaste arbeidsovereenkomst. Partijen denken hierbij aan het verhogen van het aantal contracten van 3 naar 6 in 4 jaar in plaats van 2.

Toevoegen artikel over duurzame inzetbaarheidsbeleid

Partijen onderzoeken of het mogelijk is om een artikel over duurzame inzetbaarheidsbeleid toe te voegen aan de cao. Dit kan door het eventueel herformuleren van het huidige artikel 38 over leedtijdsbewust personeelsbeleid.

Jurre Schreuder
Voorzitter Kunstbond

Hans Eliëns
Voorzitter WNPf

David van Wijngaarden
Peningmeester WNPf

