



**/ KIEM**

**Kunst en Podium**

Aan de leden van FNV KIEM  
werkzaam bij de Randstedelijke en regionale  
symfonieorkesten

<b>datum</b>	<b>kenmerk</b>	<b>betreft</b>
7 juni 2010	10MK/LL B001	informatie opschorten modernisering CAO Orkesten

Geachte heer/mevrouw,

Door enkele orkestwerkgevers is bekend gemaakt dat de onderhandelingen over de modernisering van de CAO Nederlandse orkesten zijn opgeschort. Op 3 juni ontvingen wij een brief van de werkgeversorganisatie NAPK (voorheen CNO) waarin zij formeel de onderhandelingen opschorten. Dit moment in de procedure noopt ons nu om de gang van zaken van onze kant zo uitvoerig mogelijk weer te geven. Temeer daar de berichtgeving van werkgeverszijde wat tendentieuze trekjes vertoont die vragen om een weerwoord. In ieder geval willen wij vast stellen dat opschorten nog niet hoeft te betekenen dat onderhandelingen worden beëindigd. Als dat het geval is spreek je van afbreken. De orkestwerkgevers hebben ons schriftelijk onder meer laten weten:

- Dat al hun gedane voorstellen worden ingetrokken.
- Zij de per 1 januari j.l. verlopen cao niet wensen te verlengen en er dus ook geen salarisverhoging kan worden afgesproken.
- Zij de komende maanden willen gebruiken voor een oriëntatie op mogelijke oplossingen waarbij zij de "alsdan ontstane politiek bestuurlijke verhoudingen in Nederland en de gevolgen voor de cultuursector in het algemeen en die van de sector orkesten in het bijzonder" mee willen nemen.

Wat dat laatste punt betreft maakt FNV KIEM zich ook zorgen vanwege de bezuinigingen die een nieuw kabinet van welke signatuur dan ook zal gaan doorvoeren. Wat we echter zeker niet moeten willen is dat, zoals werkgevers nu aangeven, een eventuele subsidiekorting op voorhand ook zal doorwerken in de totstandkoming van een nieuwe CAO. Let wel: ook wij staan in deze tijd voor behoud van werkgelegenheid. En daar hebben we onze voorstellen ook op afgestemd. Maar waar het gaat om de inzetbaarheid en het opschroeven van de productie zoals werkgevers graag zien (met meer dan 20%) zijn er door ons duidelijke grenzen aangegeven. Grenzen die moeten voorkomen dat musici zo zwaar worden belast dat voor uitval en zelfs (blijvende) arbeidsongeschiktheid moet worden gevreesd. En dat is niet in het belang van musici, maar ook niet in het belang van (de kwaliteit van) de orkesten. De CAO moet vanuit het perspectief van de musici een beschermend kader bieden ter zake van inzetbaarheid waarbij een reële werkdruk en een goede afstemming tussen werk en privé het uitgangspunt dienen te zijn.

De herbezinning op de positie van symfonie orkesten in de samenleving en op het bestel (zie ook het recente rapport van de Raad voor Cultuur over de toekomst van het orkestenbestel) maken dat de sector wel moet veranderen. En veranderen willen we ook, omdat we daarmee een goede toekomst van de orkesten veilig kunnen stellen. Daarom is ook de visie nota “We gaan het verdienen, we zijn het waard” (staat nog op onze website [www.fnvkiem.nl](http://www.fnvkiem.nl) ; sector kunsten vakgroep klassieke muziek) opgesteld, samen met werkgevers. We hebben daarover ook met het departement van OCW overlegd. Om de aanbevelingen in de visie nota ook uit te kunnen voeren hebben we gevraagd om onderzoek naar de uitbreiding en de verbetering van het personeelsbeleid. Onderzoek dat het Sociaal Fonds Orkesten wil uitvoeren, maar dat door de werkgevers nu al enkele maanden wordt geblokkeerd, omdat het geen draagvlak heeft onder de personeelsfunctionarissen. Wij denken omdat men niet wil dat er iemand in de “keuken” kijkt en we kritisch zou kunnen zijn over mogelijke tekortkomingen. Het optimaliseren van het personeelsbeleid is echter een te belangrijk onderdeel van het moderniseringsproces om daar zo krampachtig over te doen. We willen vooral vooruit kijken. Verbeteren dus.

Ook wij zijn van mening dat orkesten ondernemender zouden kunnen werken. Dat geven musici ook aan als zij naar de dagelijkse gang van zaken in de bedrijfsvoering kijken en zeggen hoe het beter kan. Veel musici zijn al ondernemender dan hun werkgevers. Ze hebben bijvoorbeeld een multidisciplinaire beroepspraktijk waarin meerdere taken worden uitgeoefend en waarvoor ze beschikken over meerdere competenties. Daarin is de muziek het vertrekpunt van allerlei activiteiten. Activiteiten die ook het orkest meer draagvlak in de samenleving kunnen verschaffen. Maar dan moeten musici die daarvoor belangstelling hebben wel geschoold kunnen worden in ontbrekende competenties die nodig zijn om deze activiteiten met (nog meer) kwaliteit uit te kunnen voeren. Uit onze rondgang langs de orkesten blijkt dat deze daarvoor nauwelijks financiële middelen hebben om beschikbaar te stellen aan hun musici. Als gevolg van ontwikkelingen, die nodig zijn om het orkest maatschappelijk en economisch meer draagvlak te verschaffen, zal de taakhoud van de musicus gaan wijzigen. Er komen naast de podiumtaken ook andere taken bij. Door middel van de introductie in de cao van een normjaartaakstelsel willen we dat enerzijds bevorderen en anderzijds voorkomen dat musici te zwaar belast zullen worden naarmate de economische druk zal gaan toenemen.

Ondermeer tijdens de presentaties over de modernisering die we in het land hebben gehouden is duidelijk geworden dat musici bereid zijn in deze ontwikkelingen mee te gaan maar niet tegen elke prijs. Flexibeler, anders, en harder werken door meer producties te maken is noodzakelijk maar dan moet ook een deel van de door Research voor Beleid geconstateerde salarisachterstand worden ingelopen. Ter zake van het vaststellen van de omvang van de salarisachterstand en de wijze waarop die zou moeten worden ingelopen verschillen we met de werkgevers van mening. Natuurlijk zijn we niet uit op het realiseren van de salarisachterstand in een keer, zeker niet nu bezuinigingen dreigen. Dat is niet verstandig. Maar we willen wel een duidelijk commitment van werkgevers en liefst ook van de minister van OC&W dat op enig moment, na een flinke stap nu, het uiteindelijke verschil volledig wordt ingelopen. Die crisis is ook een keer voorbij. En dan mag het niet weer zo zijn dat we bij het bezuinigen vooraan in de rij staan en bij het uitdelen achteraan. Werkgevers willen zich nergens op vastleggen maar verlangen eigenlijk van ons dat we allerlei rechten van musici op voorhand opgeven onder het motto “flexibiliteit is noodzakelijk” en ze verwachten er kennelijk veel van dat die noodzakelijkheid alleen maar gaat

toenemen als de bezuinigingen ook daar zijn. Zo kun je dus ook gebruik maken van de crisismaatregelen van de overheid.

### Het CAO overleg tot nu toe

Het cao overleg spitste zich vooral toe op het regelen van de inzetbaarheid en het inlopen van de salarisachterstand. Helaas kwamen werkgevers in hun plannen niet verder dan het schrappen van erg grote delen uit de huidige cao en dan met name die delen die gaan over “rechten” van de werknemer. Hiervoor in de plaats kwamen verdere verplichtingen voor de werknemer en dat was dan kort gezegd het voorstel voor een nieuwe cao van de werkgevers.

Over de achterstand in salaris kan er simpelweg geen verschil van mening bestaan. Het rapport van adviesbureau Research voor Beleid heeft onze salarisschaal vergeleken met een aantal referentie cao's en daar blijkt helder uit dat de salarissen van de tutti musici van met name de zogenaamde 100% orkesten (regionale orkesten en Holland Symfonia) 36.1% achterlopen bij het gemiddelde van de referentie groepen. Rekening houdend met de bereidheid van werkgevers om de 2 extra periodieken, art. 6 lid 5, toegekend bij trouwe diens en toewijding na 10 en 15 jaar, aan eenieder toe te kennen, is dat percentage nog altijd 29,5%.

Dat werkgevers tot andere cijfers komen, komt door het feit dat zij:

1. “appels met peren” gaan vergelijken door bijvoorbeeld ons huidige eindsalaris, € 3.119 niet als uitgangspunt te nemen maar dat getal eerst ophogen met de 2 x 80 euro (na gebleken trouw en toewijding), bijtelling van ZVW € 17.50, een toeslag van € 12.50 als afkoop voor **alle** radio, tv en cd/dvd activiteiten. De toeslag bij-instrumenten vervalt in zijn geheel en wordt vervangen door 1% salaris verhoging (achteruitgang van meer dan de helft dus), oudere werknemers krijgen er 3.25% bij en kunnen daarmee hun oudenuren als het ware –voor maar een klein deel overigens- terug kopen tegen de werkelijke kostprijs.
2. Niet alle door Research voor Beleid vergeleken salarissen in hun vergelijking gebruiken, maar daar eerst een voor hen welgevallige selectie uit maken.

Er werd een 35-urige werkweek voorgesteld met behoud van het salaris zoals hiervoor door de werkgevers berekend, hiermee denken de werkgevers een forse salaris verhoging te hebben gecreëerd. Met die 35-urige werkweek moet er door een tutti echter WEL 1126 uren worden gewerkt! (Nu, 1070!)

De creativiteit van werkgevers kent geen grenzen en het uitdelen van “sigaren uit eigen doos” wordt hiermee tot ware kunst verheven.

Verdere voorstellen van werkgeverszijde:

- Beschikbaarheidsuren worden voor iedereen nog maar voor 50% geteld.
- Het aantal forfaitaire uren voor zelfstudie en compensatie voor onregelmatige werktijden wordt met 15% ingekrompen.
- De toelage voor bij-instrumenten wordt meer dan gehalveerd.
- Zomervakantie nog slechts 3 weken gelijkvallend met het basis onderwijs in de Regio.
- Werkgevers willen geen aparte afspraken t.b.v. deeltijders maken over hun inzetbaarheid.
- Ook willen werkgevers zg. EBI's (Enkelvoudig Bezette Instrumenten) niet erkennen.
- ADV-dagen (arbeidsduurverkorting) worden niet meer in dagen/blokken/extra vakantieweken toegekend maar als “losse uren” door het seizoen gestrooid.
- Werkgevers willen musici tot 14 uur per dag laten werken, 60 uren per week en in 13 weken moet het mogelijk zijn 624 uren te werken! (gemiddeld 48 uur per week)



**/ KIEM**

**Kunst en Podium**

- Weekenden of alternatieve weekeinden bestaan niet meer.
- Er wordt nog uitsluitend in uren gerekend, niet meer in diensten en uren.

Wij hebben een nog onderhandelbaar meerjarenplan voorgesteld om tot een inhaalslag van de salarisachterstand te komen en tegelijkertijd binnen reële grenzen ook meer flexibiliteit/productie realiseren. We zouden dan met dit gezamenlijke goed onderbouwde plan naar de overheid willen stappen. Dat werkgevers weigeren hierin mee te gaan omdat zij het niet eens zijn met de door ons vastgestelde salarisachterstand. Wel hebben werkgevers samen met de werknemers het Visiedocument "We gaan het verdienen, we zijn het waard" opgesteld waarin duidelijk staat dat het absoluut noodzakelijk is die achterstand in te halen.

We hebben tijdens de onderhandelingen meerdere malen van werkgevers zijde gehoord dat onze salaris eisen "**WERKELIJK ABSURD**" zijn. We hebben mogen aanhoren dat musici, die salaris verhoging van 36% of 29,5% (bij invoering van de 2 periodieken), "**absoluut niet waard zijn**". Niet leuk voor de musici in de onderhandelingsdelegatie om zo'n niet waarderend woord namens je werkgever te horen uitspreken.

Nog een enkel woord over de **inzetbaarheid van de musici**.

Eigenlijk komt het er in het kort op neer dat werkgevers 24 uur per dag, 7 dagen per week en gedurende 49 weken per jaar over musici willen kunnen beschikken. Het gegeven dat musici kennelijk ook tijd moeten hebben om een privéleven te hebben, te studeren en uit te rusten wordt simpelweg weggewoven met de mededeling: "Vertrouw ons nu maar, we zullen heus geen misbruik van de situatie maken". Tijdens de ledenvergaderingen in het land hebben we vastgesteld dat musici zeggen: "Vertrouwen is goed maar een goede beschermende cao is beter".

Is er dan helemaal geen progressie geboekt tijdens de onderhandelingen zou men zich kunnen afvragen. Naar onze mening is er wel degelijk van onze kant aangegeven waar productiviteit o.a. door veranderingen op het terrein van de inzetbaarheid verbeterd zou kunnen worden. Dat vindt u ook terug in bijgaande vergelijking van de voorstellen van werkgevers, de vakbonden en de huidige tekst van de CAO Nederlandse Orkesten 2009. Het is een complex technisch overzicht van een (regel)technisch ingewikkelde materie en daardoor niet makkelijk te lezen. Temeer omdat veel onderwerpen m.b.t. de inzetbaarheid, werktijden en beloning met elkaar samen hangen. Maar wie zich erin wil verdiepen kan daarmee met eigen ogen constateren dat we er alles aan gedaan hebben om creatief te worden en ruimte te vinden om daarmee het moderniseringsproces te laten slagen. Zeker omdat we dat in het belang vinden van de musici en de toekomst van de orkesten en de klassieke symfonische muziekcultuur in ons land.

### **Uw mening is belangrijk!**

Uiteraard willen we ook graag uw mening vernemen. We nodigen u dan ook uit om een reactie op deze brief achter te laten op onze website [www.fnvkiem.nl](http://www.fnvkiem.nl) surf naar sector kunsten, vakgroep klassieke muziek. Of mail rechtstreeks naar het secretariaat: [lucassen@fnv-kiem.nl](mailto:lucassen@fnv-kiem.nl) ovv reactie modernisering cao nl orkesten. Een brief aan FNV KIEM t.a.v. Martin Kothman mag natuurlijk ook.

### **Hoe nu verder:**

- De uitgangssituatie: Werkgevers hebben ons schriftelijk laten weten, dat zij slechts bereid zijn de onderhandelingen te hervatten zodra het perspectief bestaat op een nieuwe CAO Nederlandse Orkesten waarin de vernieuwingsagenda wordt gerealiseerd en die in voldoende mate rekening houdt met de sociaal economische en politieke omstandigheden. Men wil daarom dat de werknemers de ingebrachte voorstellen heroverwegen zodat alsnog een basis ontstaat voor constructieve onderhandelingen om uiteindelijk tot een sterk vernieuwde cao te komen.



- We willen na deze informatieronde proberen om op basis van het bijgaande overzicht nogmaals met werkgevers om de tafel te komen. Daarin duidelijk te maken waar we staan en wat onze bedoelingen/oplossingen zijn.
- Als werkgevers niet ingaan op deze uitnodiging of als we niet tot een overeenstemming kunnen komen, dan zullen we moeten constateren dat opschorten van de onderhandelingen geen zin meer heeft. We zullen dan het moderniseringsproces voor nu als mislukt moeten beschouwen.
- Als het moderniseringsproces mislukt, dan zullen we aan de werkgevers een voorstel doen om de CAO 2009 te verlengen. We zullen de werkgevers dan daarvoor voorstellen doen toekomen en daarin zeker ook voor 2010 een salarivraag neerleggen. Wellicht dat we dan een cao zullen voorstellen voor 2010 en 2011 met een aangepaste salarivraag.
- Mochten werkgevers niet instemmen met de CAO 2010 of 2010/2011 dan zullen we ons met onze leden verder beraden op welke stappen we dan gaan ondernemen. Omdat ook musici recht hebben op een goede cao kunnen ook acties als ultieme consequentie niet meer worden uitgesloten.

Hopende u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben,  
maar graag tot nadere toelichting bereid,

Met vriendelijke groet,



Martin Kothman  
bestuurder klassieke muziek  
FNV KIEM

**Bijlage:** Vergelijking huidige CAO orkesten 2009 met voorstellen bonden en voorstellen NAPK (= werkgevers)

*Graag houden we u op de hoogte van de ontwikkelingen in onze branche; we verzoeken u daarom vriendelijk uw gegevens te controleren en aan te vullen op onze site: [www.fnvkiem.nl](http://www.fnvkiem.nl).  
Uw lidmaatschapsnummer is de inlogcode.*