NEDERLANDSE ASSOCIATIE VOOR PODIUMKUNSTEN

Principe akkoord Cao Toneel en Dans 2020-2022

Op 13 november 2019 hebben NAPK en Kunstenbond een onderhandelingsakkoord bereikt over een nieuwe Cao Toneel en Dans, ingaand per 1 januari 2020.
De cao duurt twee jaar en loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. Er is een halfjaarlijkse loonontwikkeling afgesproken van 3x 1,5% en 1x 1,25%.

Hieronder volgt – onder voorbehoud van verdere tekstuele uitwerking- een overzicht van de afspraken voor de nieuwe cao:

Artikel 1 Definities

Werknemer (harmonisatie met PFZW):
In verband met avv en pensioenverplichtstelling wordt deze definitie geharmoniseerd met de werknemersdefinitie van PFZW, als volgt:
Werknemers zijn degenen die een arbeidsovereenkomst hebben volgens burgerlijk recht met een werkgever zoals gedefinieerd in deze cao. Hiervan zijn *uitgezonderd*:

- de werknemers van Nationale Opera & Ballet (NOB) die op grond van hun arbeidsovereenkomst onder een bedrijfs-cao van NOB vallen;
- de werknemers die de 15-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt en de werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van artikel 7a lid 1 van de Algemene Ouderdomswet hebben bereikt;
- de werknemers die ingevolge enige beschikking krachtens artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Stb. 2000, 628) dan wel krachtens artikel 3 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Stb. 2005, 526), zoals die beschikking luidt op de datum waarop voor de werknemers van de desbetreffende categorie van instellingen de deelneming in het fonds is verplicht gesteld, reeds verplicht zijn tot deelneming in een ander bedrijfspensioenfonds dan wel in een beroepspensioenregeling,
- de werknemers, die een dagopleiding volgen en uitsluitend gedurende hun school- of studievakanties werkzaam zijn voor een periode niet langer dan *maximaal 6 weken* achtereen en niet meer dan in totaal 60 dagen per kalenderjaar,
- de werknemers die zijn aan te merken als directeur grootaandeelhouder in de zin van de Regeling aanwijzing directeur grootaandeelhouder 2016 (in werking getreden per 1 januari 2016, Stcrt.2015,19073.

Nachtdienst (harmonisatie met toeslag nachtarbeid):
Van een nachtdienst is sprake indien tussen 01:00 en 0:700 uur gedurende ten minste één uur werkzaamheden – reisuren vallen hier niet onder -, worden verricht in opdracht van de werkgever.

Artikel 2 Werkingssfeer en karakter van de cao

Ter verduidelijking lid 1 uitbreiden met de volgende tekst:

… De bepalingen in deze cao zijn gebaseerd op een volledig dienstverband. Dat betekent dat ingeval van een deeltijd dienstverband, de cao-bepalingen naar rato moeten worden toegepast, tenzij anders vermeld.

Artikel 3 Bekendmaking

Ter modernisering/digitalisering dit artikel als volgt wijzigen:

1. De werkgever stuurt de werknemer een link naar de digitale cao, danwel een PFD-document waarin de volledige cao en bijlagen zijn opgenomen.
2. De werkgever zal tijdens een sollicitatieperiode de geselecteerde kandiaten een link naar de digitale cao sturen, danwel een PFD-document waarin de volledige cao en bijlagen zijn opgenomen.
3. Van deze cao is een Engelse vertaling beschikbaar. Deze is digitaal te raadplegen. Alleen de Nederlandse tekst heeft rechtskracht.

Artikel 5 Looptijd en opzegging van de cao

Lid 1 als volgt aanpassen:

1. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2020 en loopt tot en met 31 december 2021

Artikel 6 De arbeidsovereenkomst

Toevoegen in lid 2:

n. … ,conform de AVG;

o. nieuw: verwijzing naar gezelschapsbeleid inzake ongewenste omgangsvormen;

p. akkoordverklaring (ongewijzigd, staat nu onder o.)

Als extra lid (3) toevoegen inzake planning werkzaamheden bij deeltijdcontracten:
Bij arbeidsovereenkomsten kleiner dan 60% van de volledige arbeidsduur, is de werkgever verplicht om uiterlijk zes weken voorafgaand aan de werkzaamheden aan te geven op welke (optionele) dagen en zo mogelijk op welke werktijden hij over de werknemer wil beschikken. (Op basis hiervan kan de werknemer verplichtingen aangaan om werkzaamheden ter verrichten voor derden.)

Nieuw artikel Oproepkrachten conform WAB

1. De werkgever zal als regel de werknemer ten minste vier dagen van te voren oproepen. Indien nodig kan deze oproeptermijn worden verkort tot ten minste 24 uur van te voren. De werknemer is niet verplicht om aan een oproep gehoor te geven.
2. Indien een oproep minder dan 48 uur van te voren wordt ingetrokken, behoudt de werknemer recht op 50% loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen. Indien een oproep minder dan 24 uur van te voren wordt ingetrokken, behoudt de werknemer recht op 100% loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen.
3. Nadat een oproepovereenkomst een jaar heeft geduurd, moet de werkgever de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden voor het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in het voorafgaande jaar gewerkt heeft.
4. De minimale duur van een oproep bedraagt drie uur.

Artikel 7 Proeftijd tekstuele verduidelijking:

1. Een afspraak over proeftijd moet in alle gevallen schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer worden opgenomen, anders is de afspraak niet geldig.
2. In een arbeidsovereenkomst voor een periode korter dan zes maanden kan geen proeftijd worden afgesproken.
3. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een periode van zes maanden of langer alsmede voor bepaalde tijd kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden afgesproken.

Artikel 8 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Conform WAB: aanpassen:

Lid 2: 24 maanden wijzigen in 36 maanden

Artikel 12 Invoering functie- en loongebouw

De overgangsbepalingen zijn overbodig geworden. Dit artikel daarom als volgt wijzigen: Titel van dit artikel wijzigen in: Functieraster en functieomschrijving . Verder behouden, b“De werknemer heeft het recht om bezwaar te maken tegen een door de werkgever(gewijzigde) indeling.” (bijv. als uitbreiding van lid 1).

Artikel 13 Toepassing functie- en loongebouw

Titel van dit artikel wijzigen in: Inschaling en salarisstappen

Lid 1 Inschaling, tekst aanpassen als volgt:

… In beginsel telt een ervaringsjaar mee als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij in het voorafgaande (kalender)jaar ten minste acht maanden in een zelfde of gelijkwaardige functie heeft gewerkt. Het moment van toekenning van salarisstappen verschilt per gezelschap; de werknemer die wisselt van werkgever kan als gevolg daarvan geen aanspraak maken op meer dan een salarisstap per (kalender)jaar.

Lid 6 Honorering zzp’ers

… ten minste 30% wijzigen in … ten minste 40%.

Artikel 14 Loonontwikkeling

Dit artikel als volgt aanpassen:

De algemene structurele loonontwikkeling is als volgt:

- per 1 januari 2020 een algemene loonsverhoging 1,5%
- per 1 juli 2020 geldt een algemene loonsverhoging van 1,5%
- per 1 januari 2021 geldt een algemene loonsverhoging van 1,5%
- per 1 juli 2021 geldt een algemene loonsverhoging van 1,25%

Artikel 17 Salaris tijdens arbeidongeschiktheid

Tekstuele aanpassing (harmonisatie met art. 11 e): in lid 5 ‘pensioengerechtigde’ leeftijd vervangen door ‘AOW-gerechtigde’ leeftijd.

Artikel 21 Beschikbaarheid per seizoen

Lid 2 van dit artikel als volgt wijzigen:

Ingeval van activiteiten die niet vooraf konden worden gepland (bijvoorbeeld ingeval van reprises), kan *met instemming van de individuele werknemer* de arbeidsduur worden uitgebreid met 200 uur tot maximaal 1920 uur per jaar. Voor dansers geldt dat *met instemming van de individuele werknemer* de arbeidsduur kan worden uitgebreid met 80 uur tot maximaal 1800 uur per jaar. Werkgever en individuele werknemer komen overeen de meer-uren te compenseren in tijd of in geld, op basis van het bruto uurloon zoals gedefinieerd in deze cao. Behoudens calamiteiten is de werknemer niet verplicht om meer-uren te werken.

Activiteiten die niet vooraf konden worden gepland worden ten minste één week van te voren aangegeven.

Artikel 23 Werkzaamheden in het buitenland

Lid 2 als volgt aanpassen:

De werkgever kan *alleen met instemming* van het medezeggenschapsorgaan afwijkende afspraken maken over de toekenning van vrije dagen, rusttijden en pauzes en atv-dagen in verband met een buitenlandse tournee. Deze afspraken mogen materieel *gemiddeld niet slechter* zijn dan de regelingen in deze cao.

Artikel 24 Rusttijden

Lid 1a Als volgt aanpassen:

Na de bestaande tekst “De werknemer … standplaats.” in dit artikel toevoegen:
“Voor dansers geldt dat deze onafgebroken rusttijd in de regel meer zal zijn dan 11 uur, een en ander conform de hierover gemaakte afspraken in het gezelschapsreglement.”

Lid 1b als volgt aanpassen:

In geval van een generale repetitie mag de rusttijd maximaal twee keer per seizoen worden teruggebracht naar ten minste 8 uur met instemming van het medezeggenschapsorgaan. In afwijking hiervan geldt ten aanzien van *dansers* dat de rusttijd *maximaal twee keer per seizoen* mag worden teruggebracht naar ten minste 10 uur met instemming van het medezeggenschapsorgaan.

Lid 2 als volgt aanpassen:

De werknemer heeft in elke aaneengesloten periode van 7 x 24 uur recht op een onafgebroken rusttijd van tenminste 36 uren. In afwijking hiervan kan met instemming van het medezeggenschapsorgaan worden gekozen voor een onafgebroken rust van ten minste 60 uur in elke aaneengesloten periode van 12 x 24 uur. *Deze afwijkingsmogelijkheid geldt niet ten aanzien van dansers.*

Artikel 31 Buitengewoon verlof

Lid 1. Tekstueel als volgt verduidelijken:

Ingeval van kortdurend zorgverlof van maximaal tweemaal de arbeidsduur per week, heeft de werknemer, in afwijking van het wettelijk recht op 70%, recht op 100% doorbetaling van het loon. Ten aanzien van de toekenning en, ingeval van zwaarwegend bedrijfsbelang mogelijke weigering van toekenning, gelden de wettelijke bepalingen. Ten aanzien van alle andere vormen van onder de Wet arbeid en zorg (WAZO) vallend buitengewoon verlof gelden de wettelijke bepalingen.

Lid 2. Uitbreiden met situaties van meerdere (co-)ouders/adoptie-ouders:

- Bij bevalling partner/draagmoeder/co-ouder: …
- Bij overlijden partner/co-ouder en/of kinderen: …
- Bij overlijden (adoptie) ouders, (adoptie) grootouders, broers/zussen en schoonouders: …

Artikel 34 Medewerking aan publiciteit en beeld- en geluidsregistraties

Toevoegen informatierecht werknemers, na lid 3, als nieuw lid 4:

De werknemers worden door de werkgever vooraf geïnformeerd en gehoord over bestaande plannen voor te maken beeld- en/of geluidsregistraties als bedoeld in lid 2. De werknemers zullen, als de registratie doorgang vindt, eveneens door de werkgever worden geïnformeerd over de afspraken inzake planning en financiering. De inhoud van deze informatie vormt voor de werknemer geen grond om zijn medewerking en/of toestemming zoals bedoeld in lid 2 en 3 te weigeren.

Artikel 35 Vakbondscontributie *vervangen door* **Representatie vakorganisaties**

1**. NIEUW** Vanwege het belang van een goed georganiseerd arbeidsvoorwaardenoverleg en ter ondersteuning van de positie van de vakorganisatie, draagt de werkgever per jaar een bedrag van € 10,50 per fte bij aan de vakorganisatie partij bij deze cao.

2. (= oud lid 1) De werkgever vergoedt, voor zover dit fiscaal is toegestaan, de netto vakbondscontributie van de werknemer die zijn lidmaatschap van de betreffende vakbond heeft aangetoond, onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon van de werknemer met hetzelfde bedrag.

3. De vakorganisatie zorgt samen met de gezamenlijke en/of individuele werkgevers voor informatie en communicatie over de vakorganisatie ter bevordering van aansluiting van de werknemers als lid bij de vakorganisatie.

Hoofdstuk 7 Duurzame inzetbaarheid

NIEUW Nachtdiensten

1. Voor de uitvoering van een nachtdienst, uitgezonderd reisuren, zoals gedefinieerd in deze cao, geldt een toeslag van 50% per gewerkt uur. Indien de werknemer op grond van zijn individuele arbeidsvoorwaarden of op grond van een andere cao al recht heeft op een nachttoeslag, wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend.

2. De werknemer die minder dan 7 jaar verwijderd is van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, kan de werkgever verzoeken om van het verrichten van nachtdiensten te worden vrijgesteld. De werkgever zal dit verzoek als regel inwilligen; alleen in incidentele, onvoorziene situaties de werkgever van de werknemer kan vragen een nachtdienst te verrichten.

Artikel 38 Titel Duurzame inzetbaarheid *vervangen door* **<u>Generatieregeling</u>**
Uitbreiding in overeenstemming met Wet gelijke behandeling (onderscheid op basis van omvang arbeidsovereenkomst is niet toegestaan)

1. De werknemer die maximaal 7 jaar verwijderd is van de wettelijke voor hem geldende AOW-leeftijd, die ten minste 5 jaar in dienst is van de werkgever en die zijn inzetbaarheid wenst te verlagen tot niet minder dan 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur, kan ervoor kiezen zijn pensioenopbouw te blijven voortzetten op basis van zijn oorspronkelijke arbeidsduur zoals bepaald in lid 2 en 3 van dit artikel. Deze regeling geldt onder voorbehoud van de medewerking hieraan van de van toepassing zijnde pensioenvoorziening.
2. De pensioenopbouw blijft gebaseerd op de oorspronkelijke arbeidsduur. De bijbehorende premie wordt betaald door werkgever en werknemer volgens de in de cao overeengekomen verdeling. Wanneer de werknemer minimaal 0,2 fte minder gaat werken, wordt het salaris horend bij de nieuwe arbeidsduur verhoogd met 0,1 fte. Wanneer de werknemer minder dan 0,2 fte minder gaat werken, wordt het nieuwe salaris verhoogd met 0,05 fte.
   Voorbeelden:
   - *van 1,0 fte naar 0,8 fte betekent: 80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw*
   - *van 0,8 fte naar 0,4 fte betekent: 40% werken, 50% salaris, 80% pensioenopbouw*
   - *van 0,8 fte naar 0,7 fte betekent: 70% werken, 75% salaris, 80% pensioenopbouw*
3. De nieuwe arbeidsduur is bepalend voor alle overige arbeidsvoorwaarden, zoals de opbouw van vakantierechten en de berekening van vergoedingen. De uren die een werknemer minder gaat werken worden in goed overleg tussen werkgever en werknemer toegekend in hele dan wel in halve dagen. Werknemers die onregelmatig werken, hebben geen recht op een vaste vrije dag. Deze werknemers krijgen de extra vrije dagen zo geleidelijk mogelijk verdeeld over de roosterperiode toegekend.

<u>NIEUW</u> Langdurend onbetaald verlof

1. Een werknemer die een contract heeft voor onbepaalde tijd en die ten minste vijf jaar in dienst is van de werkgever, kan in het kader van duurzame inzetbaarheid, langdurend onbetaald verlof aanvragen. Een dergelijke aanvraag kan maximaal eens in de vijf jaar worden gedaan.
2. Langdurend onbetaald verlof dient ten minste zes maanden voor aanvang van het seizoen waarin het onbetaald verlof start bij de werkgever te worden aangevraagd voor een periode van minimaal twee en maximaal twaalf maanden. Bij de aanvraag geeft werknemer aan op welke manier het verlof bijdraagt aan zijn duurzame inzetbaarheid.
3. De werkgever zal met het verzoek instemmen tenzij dat op bedrijfsorganisatorische bezwaren stuit. Indien zich dit voordoet zal worden bezien of het verzoek eventueel voor een andere duur en/of in een andere periode kan worden gehonoreerd.

4. Openstaande vakantiedagen dienen zoveel mogelijk eerst te worden opgenomen, waarna de resterende periode met onbetaald verlof wordt aangevuld.
5. De werknemer heeft de plicht zich goed te informeren over pensioenopbouw, partner- en wezenpensioen, als ook over andere financiële risico's gedurende het onbetaalde verlof. Indien het pensioenreglement dit toestaat kan de werknemer ervoor kiezen om tijdens het onbetaald verlof op eigen kosten zijn pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten.
6. De werknemer heeft na afloop van het onbetaald verlof, recht op terugkeer in ten minste een gelijkwaardige functie.
7. Het is de werknemer niet toegestaan tijdens het onbetaald verlof betaalde werkzaamheden voor derden te verrichten, noch in loondienst noch als zelfstandige, tenzij hierover met de werkgever vooraf schriftelijk andere afspraken zijn gemaakt.
8. Bij ziekte tijdens het onbetaald verlof, wordt dit in beginsel niet onderbroken of beëindigd. Wanneer de ziekte doorloopt na het einde van de verlofperiode, ontstaat recht op doorbetaling van het loon vanaf de eerste werkdag na de verlofperiode.

Hoofdstuk 7 Loopbaanbeleid

Artikel 37 Loopbaanbudget
Toevoegen, ter verduidelijking, in lid 2a en 2d:
interne en externe inzetbaarheid

Hoofdstuk 9 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 41 Algemene verplichtingen
Toevoegen de volgende bepaling over beleid gericht op het *tegengaan van ongewenste omgangsvormen:*
Voor zowel werknemer als werkgever geldt dat ongewenste omgangsvormen ontoelaatbaar zijn. Hieronder wordt onder meer verstaan (seksuele) intimidatie, agressie, pesten en discriminatie. De werkgever is verplicht om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer zo veel mogelijk tegen te gaan en adequate maatregelen te treffen voor het geval een dergelijke omgangsvorm toch mocht voorkomen in de organisatie. De werknemer kan in zo'n geval gebruik maken van door de werkgever getroffen voorzieningen en van het meldpunt https://mores.online/

Artikel 45 Pensioenvoorziening
Ter modernisering/digitalisering:
Schrappen laatste zin uit lid 2: Op verzoek … geprint exemplaar aan de werknemer.

Artikel 46 Stichting Omscholing Dansers Nederland (ODN)
In lid 1 wordt de premie voor ODN per 1 januari 2021 als volgt aangepast:
- door de werkgever: 11,9% van het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag
- door de werknemer: 1% van het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag

N.B. : *Tegelijk met het afsluiten van deze cao, zal in een convenant tussen sociale partners worden overeengekomen dat ingeval de benodigde geoormerkte subsidie van OCW/FPK*

en/of van gemeentelijke en/of provinciale overheden niet (tijdig) beschikbaar komt, de cao-bepaling ten aanzien van de premieverhoging voor de werkgever (van 3% naar 11,9%) voor alle dan wel voor bepaalde gezelschappen komt te vervallen.
Nadat de cao is overeengekomen, zullen sociale partners samen met ODN een lobby voeren richting OCW/FPK om de benodigde financiële bijdragen van deze subsidiënten per 1.1.2021 ook daadwerkelijk toegekend te krijgen.

Artikel 48 Stagiair(e)s en stagevergoeding
De stagevergoeding wordt verhoogd met € 50,00 naar € 350,00 bruto per maand.

NIEUW Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer
De werkgever regelt een bij de organisatie passende tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer.

NIEUW Figuratievergoeding
Werknemers die niet als podiumkunstenaar in dienst zijn en die gedurende de gehele voorstelling of grote delen daarvan geregisseerd en in voorgeschreven kostuum continu deel uitmaken van het toneelbeeld, ontvangen een figuratie-vergoeding van € 25,00 bruto per voorstelling.

NIEUW Maaltijdverstrekking of –vergoeding binnen standplaats
De werknemer heeft bij een continue/ononderbroken en evenement gebonden dienst binnen de standplaats die uiterlijk om 15:00 uur begint en die ten minste tot 20:00 uur duurt, recht op een maaltijd dan wel op een financiële tegemoetkoming van € 9,50. Deze tegemoetkoming wordt uitgekeerd op declaratiebasis, tegen overlegging van een betaalbewijs. Het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de consumenten prijsindex conform de verblijfskostenregeling in deze cao. Deze regeling geldt ook indien de arbeidstijd 9 uur of langer duurt. Deze regeling brengt geen verandering in eventuele reeds bestaande afspraken hierover tussen werkgevers en werknemers die gunstiger zijn voor de werknemer.

Bijlage 8A Uitvoeringsregeling vergoeding eigen risico zorgkosten werknemers
Tekstuele aanpassingen: Punt 2 sub 3): ‘onder punt 1’vervangen door ‘hierboven’.
Punt 3 2e regel: toevoegen ‘in’ tussen ‘jaar’ en ‘behandeling’.
Onderaan ‘Wijze van betaling’ wordt nieuw punt 5.

Preambule en protocollaire afspraken

Naleving cao *Afspraken hierover worden buiten de cao gemaakt.*
Naleving van de cao in de sector is voor verbetering vatbaar, daarom zullen sociale partners voorlichting hierover organiseren. Zo blijken onder andere de begrippen dienst, arbeidstijd, reistijd, dienstreistijd, vakantiedagen te zorgen voor discussie.

Arbeids- en rusttijden dansers:
In de preambule tekst met volgende strekking opnemen, concept:

"*Een aantal gesprekken met en een uitvoerige brief van de gezamenlijke dansers van de vier grootste dansgezelschappen, hebben sociale partners duidelijk gemaakt dat dansers, vanwege de zware fysieke eisen van hun vak, behoefte hebben aan ruimere pauzes en rusttijden dan in de cao 2016-2019 opgenomen. Om hieraan tegemoet te komen zijn in de cao vanaf 1 januari 2020 de volgende aanpassingen in de cao opgenomen:*

- *de arbeidsduur op jaarbasis voor dansers kan maximaal worden uitgebreid tot 1800 uur in plaats van tot 1920 uur (art. 21.2)*
- *bij generale repetities kan voor dansers maximaal twee maal per seizoen de rustijd worden teruggebracht naar minimaal 10 uur, in plaats van naar minimaal 8 uur (art. 24.1)*
- *van de wekelijkse aaneengesloten rusttijd van 36 uur, kan voor dansers niet meer worden afgeweken. (art. 24.2)*
- *ten aanzien van de dagelijkse rusttijd wordt bepaald dat deze voor dansers in de regel meer zal zijn dan 11 uur (24.1a). Dansgezelschappen worden verplicht om de afspraken hierover vast te leggen in een schriftelijk reglement. Sociale partners roepen daarbij de dansgezelschappen op om dansers zoveel mogelijk een minimale rusttijd van 12 uur te garanderen en het aantal afwijkingen daarvan tot een minimum te beperken. "*

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

<u>In de preambule het volgende opnemen, concept</u>:

"Sociale partners zijn van mening dat tevredenheid onder werknemers op de werkvloer van belang is voor zowel de werksfeer als voor de resultaten van de organisatie. Daarom adviseren sociale partners de werkgevers die onder deze cao vallen om, in overleg met hun medezeggenschapsorgaan, invulling te geven aan het periodiek (laten) uitvoeren van een MTO, passend bij de aard van de organisatie."

Eén cao voor de podiumkunsten

Als protocollaire afspraak zal worden opgenomen dat besprekingen met WNP, VNPF en NO&B worden geïnitieerd om op termijn tot één cao voor de podiumkunsten te komen.

Uitbreiding functies

Als protocollaire afspraak wordt opgenomen dat de functies figurant/volontair en (koor)zanger zullen worden omschreven conform de systematiek van de resultaatgerichtheid. Als dit tot een voor beide partijen acceptabel en helder resultaat leidt, kunnen de functies worden toegevoegd aan de referentiefunties.

Melpunt ongewenste omgangsvormen Mores (in preambule)

In de preambule van de cao (met verwijzing naar cao zelf) wordt opgenomen dat sociale partners als (mede-)initiatiefnemers en/of als bestuursleden nauw betrokken zijn bij het meldpunt Moresonline. Alle medewerkers in de sector, zowel werknemers als zelfstandigen (zonder personeel), kunnen gebruik maken van dit door de sector opgerichte meldpunt.

N.B. Sociale partners spreken af de uitgangspunten zoals verwoord in de Code Good Governance en de Fair Practice Coden uit te dragen.

Sociaal Fonds Podiumkunsten

<u>*Protocolafspraak opnemen en/of tekst artikel aanpassen*</u>

De intentie van sociale partners is om de afspraken ten aanzien van SFPK gezamenlijk met de sociale partners in de sector de Nederlandse orkesten, vast te leggen in een aparte cao voor SFPK. Sociale partners zijn, onder voorbehoud van door SFPK te realiseren verbeteringen op het gebied van de uitvoering en beheer (efficiëntie en effectiviteit), bereid om tot een aanpassing van de premie over te gaan. Uitgangspunt hierbij is dat dansers uitgezonderd blijven van (premieafdracht en gebruik van) de loopbaanregeling.