

Veel Gestelde Vragen (FAQ)

Antwoorden en informatie voor Remplaçanten

Inleiding

Met ingang van 1 januari 2020 is er vanwege nieuwe wetgeving veel te doen geweest over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die op tijdelijke basis worden ingezet. Die nieuwe wetgeving is ook op musici van toepassing die niet vast verbonden zijn aan het orkest waar ze invallen (de remplaçant) en is verwerkt in de cao Remplaçanten Nederlandse Orkesten met de looptijd van 1 april 2020 t/m 31 december 2020.

Daaruit is een aantal wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van remplaçanten voortgekomen, waaronder je persoonlijke indeling in een schaal (behorende bij de functie die je vervult) en een trede (gebaseerd op het aantal jaren relevante werkervaring).

De vakbonden hebben over deze wijzigingen gecommuniceerd en je hebt ook informatie gekregen van de HR-manager van het orkest/de orkesten/het koor waar je dit kalenderjaar hebt geremplaceerd.

Omdat het ingewikkelde materie is, die veraf staat van musiceren, en omdat we hebben gemerkt en begrepen dat er veel vragen leven, heeft het HR-netwerk Nederlandse Orkesten dit document opgesteld waarin we ingaan op vragen die bij remplaçanten (kunnen) leven.

We hopen dat deze lijst Veel Gestelde Vragen (FAQ) ook jou helpt om beter inzicht te krijgen in je arbeidsvoorwaarden als remplaçant.

Arbeidsvoorwaarden

1. Wat is de Wet arbeidsmarkt in balans?

Sinds 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking is getreden. Werknemers met een vast contract hebben vaak betere arbeidsvoorwaarden en meer rechten dan werknemers met een tijdelijk contract. De regering wil de kloof tussen vaste contracten en tijdelijke contracten kleiner maken. Daarom hebben oproepkrachten en payrollwerknemers meer zekerheid gekregen.

Remplaçanten zijn payrollwerknemers omdat er sprake is van uitleen vanuit de Stichting Remplaçanten (waarmee de raamovereenkomst per seizoen wordt overeengekomen, en waarmee per productie een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten) naar het orkest (waar inzet plaatsvindt).

2. **Waarom zijn de arbeidsvoorwaarden van remplaçanten gewijzigd?**

Vanaf 1 januari 2020 geldt voor remplaçanten die door de Stichtingen Remplaçanten bij de orkesten worden ingezet wettelijk tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor de vaste musici die een gelijke of gelijkwaardige functie vervullen. De Stichting Omroep Muziek (SOM), waaronder vallen het Radio Filharmonisch Orkest en het Groot Omroepkoor, werkt niet met een Stichting Remplaçanten, maar past wel minimaal gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden toe.

3. **Welke cao's zijn van toepassing op vaste musici?**

Cao's vaste musici

Binnen de orkestensector gelden meerdere cao's en/of regelingen voor de vaste musici:

1. Cao Nederlandse Orkesten
2. Cao Koninklijk Concertgebouw Orkest (KCO)
3. Cao Stichting Omroep Muziek (SOM)
4. Cao Metropole Orkest (MO)
5. BAM (Buitengewone Arbeidsvoorwaarden Musici) Rotterdams Philharmonisch Orkest (RPhO)

Voor de vaste musici passen de meeste orkesten de Cao Nederlandse Orkesten toe. Dit zijn de volgende orkesten:

- Nederlands Philharmonisch Orkest I Nederlands Kamerorkest (NedPho I NKO)
- Het Balletorkest (HBO)
- Residentieorkest (RO)
- philharmonie zuidnederland (phzn)
- Phion, Orkest van Gelderland & Overijssel (Phion)
- Noord Nederlands Orkest (NNO)

Het Rotterdams Philharmonisch Orkest (RPhO) kent een aantal specifieke regelingen (vastgelegd in de BAM) maar past voor het overgrote deel ook bepalingen uit de cao Nederlandse Orkesten toe.

4. **Waar vind ik een exemplaar van de cao die geldt voor de vaste musici van het orkest waar ik remplaceer?**

Je vindt de cao's voor de vaste musici op de website van de Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO): www.vvno.nl onder Downloads.

5. **Welke rechtspositie heb ik als remplaçant?**

Op remplaçanten die als tijdelijke medewerker via de Stichting Remplaçanten worden ingezet (dus niet op remplaçanten die als zelfstandige worden ingezet), is de **cao Remplaçanten Nederlandse Orkesten** van toepassing.

Deze cao geldt naast de andere cao's in de orkestensector en regelt de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de remplaçanten die vanuit de Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten worden ingezet bij de Nederlandse orkesten en de remplaçanten die in dienst zijn van Stichting Omroep Muziek (SOM).

Deze cao wordt aan werkgeverskant afgesloten door de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (VSR) en de SOM en namens de remplaçanten door FNV Media & Cultuur en de Kunstenbond. Deze cao is dus ook van toepassing op de orkesten/het koor die voor de vaste musici een eigen cao onderhouden (SOM, KCO, RPhO en MO).

De arbeidsvoorwaarden die gelden voor de musici in vaste dienst bij de orkesten en het koor zijn van toepassing op de remplaçanten, **tenzij in de Cao Remplaçanten specifiek of aanvullend bepaald.**

6. Waar vind ik een exemplaar van de cao Remplaçanten?

Je vindt de cao Remplaçanten op de website van de Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO): www.vvno.nl onder Downloads.

7. Welke arbeidsvoorwaarden regelt de cao Nederlandse Orkesten Bijzondere Bepalingen?

Per 1 januari 2020 is binnen de sector een nieuwe cao in werking getreden: de **cao Nederlandse Orkesten Bijzondere Bepalingen**.

Deze cao regelt twee zaken:

- het niet van toepassing zijn van de zogenaamde ketenbepaling.
- de annuleringsregeling.

Met het niet toepassen van de **ketenbepaling** wordt geregeld dat remplaçanten een onbeperkt aantal opvolgende tijdelijke contracten aan kunnen gaan met de Stichtingen Remplaçanten en de SOM.

De **annuleringsregeling** voorziet in de mogelijkheid om voor tijdelijke contracten af te wijken van de zogenaamde loondoorbetalingsverplichting bij aangegane verplichtingen.

8. Krijg ik toch uitbetaald als de productie waarvoor ik ben gevraagd wordt geannuleerd?

Bij annulering minder dan 28 kalenderdagen voor aanvang van geplande (delen van) producties en/of podiumactiviteiten geldt dat 100% van het voor de podiumactiviteiten geldende loon wordt vergoed.

Indien annulering plaatsvindt minimaal 28 kalenderdagen voorafgaand aan de geplande (delen van) producties en/of podiumactiviteiten heb je geen aanspraak op loon.

Cao partijen voeren nog overleg over een mogelijke tijdelijke annuleringsregeling gekoppeld aan de beperkende overheidsmaatregelen vanwege COVID-19. Indien een tijdelijke maatregelen wordt overeengekomen, dan wordt hier apart over gecommuniceerd.

9. Welke arbeidsvoorwaarden uit de cao's van de vaste musici zijn niet van toepassing op remplaçanten?

In de cao Remplaçanten is bepaald dat alle arbeidsvoorwaarden van de vaste musici die bij de verschillende orkesten/het koor in dienst zijn ook van toepassing zijn op remplaçanten. De bepalingen van de cao's voor vaste musici die vanwege hun aard niet van toepassing kunnen zijn op remplaçanten worden uitgesloten. Voorbeelden hiervan zijn bepalingen over nevenactiviteiten, onbetaald verlof, persoonlijke portefeuille, verhuiskostenvergoeding, etc. De cao bevat daarnaast bepalingen die specifiek van toepassing zijn op remplaçanten, zoals over proefspel en pensioen bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

10. Welke arbeidsvoorwaarden uit de cao's van de vaste musici worden nog niet uitgevoerd?

We voeren een aantal arbeidsvoorwaarden nog niet uit. Denk hierbij aan bepalingen over loopbaan en ontwikkeling, jubileumgratificatie, uitkering bij overlijden en verzekering van instrumenten. Tot op heden is er nog geen duidelijkheid over hoe dit precies vormgegeven moet worden waardoor er op dit moment geen vergoeding wordt toegekend.

11. Waarom heeft ieder orkest/koor een eigen loontabel uitgewerkt en krijg ik bij het ene orkest een ander bruto uurloon dan bij het andere orkest?

Omdat de arbeidsvoorwaarden van orkest tot orkest verschillen. Dit komt o.a. door:

- Niet elk orkest/koor volgt de cao Nederlandse Orkesten; SOM, MO, RPhO en KCO hebben een eigen cao;
- Binnen de cao Nederlandse Orkesten wordt onderscheid gemaakt tussen 100%, 110% en 120% orkesten met andere bruto maandsalarissen;
- Bij orkesten zijn soms aanvullende afspraken gemaakt in lokale regelingen (bijvoorbeeld extra forfait).

Al deze aspecten leiden tot verschillende bruto uurlonen.

12. Waarom wordt het aanvoedersforfait bij de meeste orkesten niet meegenomen in de berekening van het bruto uurloon?

Omdat het aanvoedersforfait bij vaste musici feitelijk een urenverdeling is binnen de jaartaak (deel van de inzet wordt aangemerkt als speelverplichting en deel van de inzet wordt aangemerkt als aanvoedersforfait > conform CAO NL Orkesten bedoeld voor extra taken die een aanvoerder heeft), is dit niet van invloed op het bruto uurloon. Het bruto uurloon van een vaste aanvoerder is gelijk aan dat van een remplaçant aanvoerder.

Wanneer het aanvoedersforfait wel verwerkt is in de berekening van het bruto uurloon, betekent dit dat het orkest in kwestie het aanvoedersforfait heeft omgezet in een lokale regeling van extra betaald verlof voor de aanvoerders.

13. Ik bespeel een instrument waarvan er meestal maar één in de bezetting zit. Welke functie (en daarmee schaal) is op mij van toepassing?

Als je replaceert omdat de vaste musicus die tuba, harp of pauken speelt, afwezig is, dan vervul je de functie van aanvoerder zonder groep. Deze functie is in de cao Nederlandse Orkesten gekoppeld aan schaal 3 (aanvoedersschaal). Mocht je op het podium een tweede speler zijn, dan is dat een tutti (schaal 1 in de cao Nederlandse orkesten). De cao's van MO, RPhO, SOM en KCO kennen andere schalen, zie daarvoor de cao's (in te zien via vvno.nl)

Voor instrumenten die niet tot de vaste bezetting van een symfonieorkest behoren (zoals bv piano, saxofoon of gitaar), wordt bij de meeste orkesten gekeken naar het repertoire. Is de partij zeer solistisch van aard, dan krijg je de aanvoedersschaal (schaal 3 in de cao Nederlandse orkesten). Als de partij geen obligate solo's bevatten, dan replaceer je als tutti musicus in schaal 1 (cao Nederlandse orkesten).

Individuele inschaling

14. Vervallen mijn ervaringsjaren als ik een jaar niet replaceer?

Nee. We gaan ervan uit dat ook als je een jaar niet replaceert, je je speelkwaliteit op orde moet houden. Daarom tellen je ervaringsjaren gewoon door.

15. Geldt mijn inschaling als remplaçant als ik in dienst tred bij een van de orkesten/het koor?

Dat hangt af van het ensemble waar je in dienst treedt. Niet alle orkesten/koor hanteren dezelfde wijze van inschaling voor nieuwe musici die in dienst komen. Het inschalen als je in dienst treedt, is aan het betreffende orkest/koor. Daarover worden geen landelijke afspraken gemaakt.

16. Waar kan ik terecht als ik het niet eens ben met mijn persoonlijke inschaling?

Het HR-netwerk Nederlandse Orkesten, bestaande uit alle HR-managers werkzaam bij de Nederlandse orkesten, heeft een Inschalingscommissie Remplaçanten in het leven geroepen. Die commissie bestaat op dit moment uit Ella Broekstra (SOM), Hedi Boersema (NNO) en Sana van Iddekinge (RO).

Als je het niet eens bent met je inschaling, stuur dan binnen twee weken na ontvangst van je inschalingsbericht een mail naar de secretaris van de Inschalingscommissie: sana.van.iddekinge@residentieorkest.nl. Vermeld in deze mail waarom je het niet eens bent met je inschaling. Binnen drie (werk)weken krijg je een reactie.

17. Waarom moet ik een vragenlijst invullen als ik voor het eerst (weer) remplaceer na 1 januari 2020?

De vragenlijst is ontwikkeld om je te kunnen inschalen. Daarvoor is informatie nodig over je opleiding en werkervaring. Omdat per 1 januari 2020 jouw salaris wordt gebaseerd op een bruto uurlontabel, moet vooraf worden bepaald in welke trede je bent ingeschaald. Het is van belang dat je alle vragen beantwoordt zodat de inschaling op basis van de juiste gegevens plaats kan vinden.

18. Moet ik voor elk orkest opnieuw een vragenlijst invullen?

Nee, zodra je bent ingeschaald staat je inschaling vermeld in een centrale inschalingslijst die inzichtelijk is voor een beperkt aantal medewerkers van orkesten die met remplaçanten werken. Uiteraard zorgen wij er voor dat de privacy gewaarborgd is doordat deze lijst alleen door daartoe bevoegde medewerkers in te zien en/of te bewerken zijn via een systeem dat voldoet aan de privacy eisen.

19. Telt buitenlandse werkervaring mee voor het aantal werkervaringsjaren?

Of buitenlandse ervaring meetelt voor het aantal werkervaringsjaren is afhankelijk van het orkest waarin je hebt gespeeld. De inschalingscommissie vraagt aan een van de Artistiek Directeuren of het betreffende buitenlandse orkest vergelijkbaar is met de Nederlandse orkesten.

Criteria zijn:

- Het is een beroepsorkest;
- Het is een orkest met symfonische bezetting (dus bv geen strijkersensemble);
- Het orkest ontvangt meerjarige overheidssubsidie (vergelijkbaar met onze orkesten in de basis infrastructuur (BIS));
- De kwaliteit is minimaal vergelijkbaar met onze regionale orkesten.

20. Ik heb 17 ervaringsjaren, waarom word ik ingeschaald op trede 15?

De orkesten die de Cao Nederlandse Orkesten hanteren kennen een loongebouw met 15 treden en twee uitlooptreden. De eerste uitlooptrede (trede 16) is van toepassing als je 10 jaar in trede 15 hebt gezeten (dus na 25 ervaringsjaren). De tweede uitlooptrede (trede 17) krijg je als je salaris 5 jaar op trede 16 is gebaseerd (dus na 30 ervaringsjaren).

Bij SOM en MO geldt iets vergelijkbaars: met 15 jaar werkervaring word je ingeschaald op trede 15, na 10 jaar ga je naar trede 25 en na 30 jaar naar trede 30. KCO heeft een eigen loongebouw met 30 treden. Daar tellen de ervaringsjaren door. Je wordt bij het KCO met 17 ervaringsjaren dus wel ingeschaald op trede 17.

Zie ook de omreken tabel op de volgende pagina.

21. Waarom kunnen er verschillende schalen van toepassing zijn?

De salaristabel kent verschillende schalen met treden. Je individuele inschaling heeft betrekking op de trede binnen een schaal. Welke schaal van toepassing is, is afhankelijk van de functie waarin je remplaceert. Dat kan een tutti functie zijn (schaal 1), een plaatsvervangend aanvoerderspositie (schaal 2) of een aanvoerdersplaats (schaal 3). Op de Bevestiging van Plaatsing kan je terugvinden in welke functie je als remplaçant werkt. Dat kan dus per productie verschillen.

Transitievergoeding

22. Wat is een transitievergoeding?

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag. Anderzijds is de vergoeding bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Ontslag is het beëindigen van een arbeidscontract door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag of wanneer er na een onderbreking geen nieuwe inzet meer volgt.

23. Waarom krijg ik de opgebouwde transitievergoeding periodiek uitbetaald?

Normaalgesproken hoeft een transitievergoeding (nog) niet te worden uitbetaald als voor het einde van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden die uiterlijk 6 maanden later ingaat. Omdat bij remplaçanten voor het einde van de inzet vaak niet duidelijk is of en zo ja, wanneer de volgende inzet plaatsvindt, is besloten om na iedere inzet de transitievergoeding af te rekenen. Deze afspraak is gemaakt tussen de Cao-partijen (werkgevers en vakbonden). Dit is een afwijking ten gunste van de remplaçant. Om fiscale redenen wordt de transitievergoeding via een aparte loonstrook uitbetaald.

**Omzetting 1e jaar
 remplacers / (fictieve) jaar 0
 naar ervaringsjaren en tredes
 conform CAO NL Orkesten**

Schema kalenderjaar 2022

Schema kalenderjaar 2022			Jaarlijkse periodiekdatum voor remplaçanten	
1e jaar remplacers / (fictieve) jaar 0	Aantal ervaringsjaren per 1-1-2022	Aantal tredes per 1-1-2022	Aantal ervaringsjaren per 1-8-2022	Aantal tredes per 1-8-2022
Situatie op 1 januari van het jaar 0!				
1980	42	17	43	17
1981	41	17	42	17
1982	40	17	41	17
1983	39	17	40	17
1984	38	17	39	17
1985	37	17	38	17
1986	36	17	37	17
1987	35	17	36	17
1988	34	17	35	17
1989	33	17	34	17
1990	32	17	33	17
1991	31	17	32	17
1992	30	17	31	17
1993	29	16	30	17
1994	28	16	29	16
1995	27	16	28	16
1996	26	16	27	16
1997	25	16	26	16
1998	24	15	25	16
1999	23	15	24	15
2000	22	15	23	15
2001	21	15	22	15
2002	20	15	21	15
2003	19	15	20	15
2004	18	15	19	15
2005	17	15	18	15
2006	16	15	17	15
2007	15	15	16	15
2008	14	14	15	15

2009	13	13	14	14
2010	12	12	13	13
2011	11	11	12	12
2012	10	10	11	11
2013	9	9	10	10
2014	8	8	9	9
2015	7	7	8	8
2016	6	6	7	7
2017	5	5	6	6
2018	4	4	5	5
2019	3	3	4	4
2020	2	2	3	3
2021	1	1	2	2
2022	0	0	1	1

Overige vragen

24. Waar kan ik terecht met vragen over mijn Bevestiging van Plaatsing (arbeidsovereenkomst per productie)?

Heb je vragen over de Bevestiging van Plaatsing? Dan kun je hiervoor contact opnemen met de orkestinspectie/productieleiding van het orkest waar je replaceert.

25. Geldt de Wab ook als ik als dirigent of solist werk?

De Wab is van toepassing op medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst via de Stichtingen Remplaçanten worden ingezet. Dirigenten en solisten worden in de regel ingezet als zelfstandigen. Op zelfstandigen is de Wab niet van toepassing.