

Principeakkoord Cao Nederlandse Podia 1 januari 2022 – 31 december 2023 16 december 2021, 10.30 uur

VSCD en de Kunstenbond hebben overeenstemming bereikt over onderhavig principeakkoord voor de verlenging van de cao Nederlandse Podia. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen.

De gesprekken tussen partijen stonden – wederom – in het teken van de coronapandemie en bijbehorende beperkingen. Het afgelopen jaar was voor podia en werkenden zwaar en onzeker. De huidige verwachting is dat corona voorlopig zijn weerslag zal hebben op de samenleving, waardoor beperkende maatregelen de sector zal blijven treffen. Partijen hebben daarom besloten om de tijdelijke regeling in verband met de gevolgen van de Coronacrisis in artikel 3b nog een jaar te verlengen. Hiermee wordt beoogd de werkgelegenheid te behouden voor de podia die door beperkende maatregelen in problemen dreigen te raken.

Daarnaast wensen podia ook in de huidige marktomstandigheden aantrekkelijke werkgevers te blijven. Daarom zal er een loonindexatie en een reparatie van het loongebouw in verband met de huidige Wet Minimumloon plaatsvinden. Ook is er uitvoerig gesproken over de onregelmatigheidstoeslag en de mogelijkheden om het systeem te versimpelen en de onregelmatigheidstoeslag in het salaris op te nemen. De mogelijkheden worden in het eerste kwartaal van 2022 verder uitgewerkt en de gesprekken hervat. Op basis van de resultaten kan de cao tussentijds worden aangepast.

In detail zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. **Looptijd:** de cao heeft een looptijd van 2 jaar: 1 januari 2022 t/m 31 december 2023.
2. **Loonindexatie:** op 1 januari 2022 stijgen de lonen met 3% en op 1 januari 2023 stijgen de lonen met 2,5%.
3. **Tijdelijke regeling in verband met de gevolgen van de Coronacrisis:** Artikel 2 lid 3b wordt met 6 maanden verlengd tot en met 31 december 2022.
4. **Reparatie salaristabel:** partijen besluiten dat salaristredes in januari 2022 minstens 1% boven dit minimumloon zijn. De schalen 1 en 2 worden als gevolg hiervan ingekort. Zie bijlage voor de nieuwe salaristabellen. Artikel 3 uit bijlage 1 wordt als volgt aangepast: *“Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij trede 0. Indien trede 0 leeg is, ontvangt de werknemer de eerst ingevulde schaaltrrede.”*
5. **Maaltijdvergoeding:** de regeling van het huidige artikel 28 wordt vervangen door de volgende regeling:
“1. De werkgever verstrekt een warme maaltijd, indien minder dan 1,5 uur pauze kan worden genoten in de periode tussen 17.00 en 19.30 uur voor de werknemer die uiterlijk om 15.00 uur gestart is en tot ten minste 19.30 uur werkt en minimaal 7 uur staat ingeroosterd.

2. Indien de Werkgever niet in staat is om de maaltijd te verstrekken, ontvangt de werknemer in de in lid 1 geformuleerde situatie na overlegging van een declaratie een vergoeding van maximaal het bedrag vermeld in bijlage 6.”
6. **ZZP-tarief:** de opslag van het uurtarief zzp'ers, artikel 19 lid 9, wordt opgehoogd naar 45% per 1 januari 2022 en naar 50% per 1 januari 2023, wanneer blijkt deze verhoging ook wordt doorgevoerd in de cao Toneel en Dans en de cao Poppodia en Festivals. Wanneer dit niet het geval is, is de ophoging 2,5% in genoemde jaren.

Redactionele wijzigingen

7. Over de bijdrage aan het **Sociaal Fonds Nederlandse Podia**, artikel 19, is onduidelijkheid welke looncomponenten meetellen in de berekening. De bijdrage aan het Sociaal Fonds Nederlandse Podia wordt daarom met ingang van 1 januari 2022 gewijzigd naar een bijdrage op basis van het **SV-loon**.¹ Jaarlijks kan onder overlegging van de jaarloonstaat februari de verschuldigde premie vastgesteld worden.
8. Artikel 40, **bijzonder verlof**, wordt aangepast met verwijderen van de dag voor de bevalling, dit is conform wettelijke regeling. Een verwijzing naar de wettelijke regeling omtrent geboorteverlof wordt opgenomen. Lid 3 wordt verwijderd, hiervoor is het calamiteitenverlof van toepassing.
9. De procedurele regeling over de **externe bezwarencommissie** functie-indeling wordt verduidelijkt. De tekst in bijlage 2 van het functieboek luidt als volgt:
 5. *Externe bezwarencommissie*
 - a) *Indien de werknemer na afloop van de interne bezwaarprocedure zijn bezwaren handhaaft, bestaat er de mogelijkheid van een externe bezwaarprocedure. Werknemer dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk aan de werkgever te melden binnen twee weken na dagtekening van de mededeling van het besluit door de werkgever, zoals bedoeld onder 4.*
 - b) *De werkgever verzoekt de Vereniging Schouwburg- en Concertgebouwdirecties en de vakvereniging te oordelen of het bezwaar in aanmerking komt voor behandeling door een externe bezwarencommissie.*
 - c) *Indien het verzoek wordt gehonoreerd, wijst zowel de werkgever als de werknemer elk een deskundige aan die inhoudelijk over het bezwaar zal oordelen. Als derde lid van de externe commissie wijzen de beide deskundigen in samenspraak met de Vereniging Schouwburg en Concertgebouwdirecties en de vakvereniging gezamenlijk een onafhankelijke deskundige aan.*
 - d) *Het resultaat van het onderzoek en de daarbij behorende uitspraak worden zo mogelijk binnen twee maanden na het verzoek om behandeling door de werkgever, zoals bedoeld onder a), uitgebracht aan werkgever en werknemer.*
 - e) *De uitspraak is bindend voor beide partijen en wordt onmiddellijk ten uitvoer gebracht.*
 - f) *Aan de behandeling van een bezwaar door de externe bezwarencommissie zijn kosten verbonden. Zowel werkgever als werknemer dragen zelf de kosten voor de inzet van de door hen zelf ingeschakelde deskundige. De partij die in het ongelijk wordt gesteld, draagt daarnaast de administratieve kosten van de procedure ter hoogte van € 355,95 euro en de kosten voor de inzet van de onafhankelijke deskundige.*
10. Bij de tussentijdse wijziging van de cao is de ledenlijst van de werkgevers die lid zijn van de Kring Werkgeverszaken van de VSCD in de cao opgenomen. In de cao 2022-2023 wordt een **verwijzing naar de ledenlijst** op de website van de VSCD opgenomen, zodat het ook mogelijk blijft om gedurende de looptijd van een cao lid te worden, zonder de cao aan te passen.

¹ SV-loon is het loon waarover de premies op grond van de sociale verzekeringen worden berekend. De vaste onderdelen van het loon tellen mee.

Artikel 2 lid 1, werkingssfeer, wordt als volgt aangevuld: “(...) en aangesloten zijn bij de Kring Werkgeverszaken.” In artikel 1, definities wordt de verwijzing naar de bijlage vervangen door verwijzing naar het websiteadres met lijst leden Kring Werkgeverszaken.

Werkafspraken

Partijen hebben een aantal afspraken gemaakt die gedurende de looptijd worden uitgevoerd.

11. Het **cao-protocol** wordt als volgt aangepast:

- a. *Herziening functiegebouw*: partijen geven uitvoering aan de in de cao Nederlandse Podia 2021 geformuleerde afspraak om ‘niet-passende functies’ te beschrijven. De leden van beide verenigingen kunnen tot en met april 2022 missende functies met beschrijving en (voorlopige) weging bij hun eigen vereniging indienen. In mei 2022 komen partijen tot een lijst van functies die gewogen dienen te worden op basis van de mate waarin zij voorkomen. Partijen wijzen gezamenlijk de deskundige(n) aan die de weging zal uitvoeren. Partijen verzoeken het Sociaal Fonds Nederlandse Podia gezamenlijk om een bijdrage in de kosten te leveren.
- b. *Onregelmatigheidstoeslag*: partijen hebben concrete ideeën uitgewisseld om de onregelmatigheidstoeslag in haar huidige vorm aan te passen of te laten verdwijnen. Partijen committeren zich om in 2022 voortgang te maken op dit onderwerp. Partijen zullen Q1 gebruiken om de uitgewisselde ideeën, te concretiseren, door te rekenen en met de achterban te bespreken. De eerste afspraak tussen beide partijen om dit onderwerp nader te bespreken ter aanpassing van de cao is op maandag 4 april 2022 om 10:00 uur.

Akkoord 23 december 2021

VSCD

Kunstenbond

Y. van Popta
A. Kersten

P. ten Kate
C. de Vink

Bijlage: huidige en toekomstige salaristabel

Huidige salaristabel CAO NP per 1 januari 2021 – maandloon

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
periodiek									
0	*	1684,80	1803,83	1922,91	2063,90	2274,20	2682,50	3031,85	3611,62
1	1684,80	1724,28	1855,42	1983,10	2132,69	2357,72	2794,29	3169,41	3784,80
2	1684,80	1769,73	1907,01	2043,30	2201,47	2441,25	2906,06	3307,01	3958,01
3	1697,49	1815,17	1958,61	2103,50	2270,27	2524,77	3017,84	3444,57	4131,20
4	1736,81	1860,63	2010,19	2163,68	2339,07	2608,31	3129,64	3582,15	4304,41
5	1776,11	1906,09	2061,81	2223,87	2407,85	2691,83	3241,43	3719,73	4477,63
6	1815,42	1951,53	2113,38	2284,04	2476,63	2775,37	3353,20	3857,30	4650,82
7	1854,73	1996,97	2164,97	2344,24	2545,43	2858,92	3464,99	3994,89	4824,03
8	1894,03	2042,43	2216,57	2404,43	2614,22	2942,43	3576,77	4132,47	4997,20
9	1933,34	2087,89	2268,17	2464,62	2683,00	3025,96	3688,55	4270,06	5170,42
10		2133,33	2319,74	2524,81	2751,80	3109,49	3800,34	4407,63	5343,63
11		2178,79	2371,34	2585,01	2820,56	3193,03			
12			2422,93	2645,19	2889,36				

* Hier geldt het wettelijk minimumloon zoals dit geldt op het moment van aangaan of wijzigen van de arbeidsovereenkomst.

Toekomstige salaristabel CAO NP per 1 januari 2022 – maandloon +3% en WML

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
periodiek									
0			1857,94	1980,60	2125,82	2342,43	2762,98	3122,81	3719,97
1		1776,01	1911,08	2042,59	2196,67	2428,45	2878,12	3264,49	3898,34
2	1742,25	1822,82	1964,22	2104,60	2267,51	2514,49	2993,24	3406,22	4076,75
3	1748,41	1869,63	2017,37	2166,61	2338,38	2600,51	3108,38	3547,91	4255,14
4	1788,91	1916,45	2070,50	2228,59	2409,24	2686,56	3223,53	3689,61	4433,54
5	1829,39	1963,27	2123,66	2290,59	2480,09	2772,58	3338,67	3831,32	4611,96
6	1869,88	2010,08	2176,78	2352,56	2550,93	2858,63	3453,80	3973,02	4790,34
7	1910,37	2056,88	2229,92	2414,57	2621,79	2944,69	3568,94	4114,74	4968,75
8	1950,85	2103,70	2283,07	2476,56	2692,65	3030,70	3684,07	4256,44	5147,12
9	1991,34	2150,53	2336,22	2538,56	2763,49	3116,74	3799,21	4398,16	5325,53

10	2197,33	2389,33	2600,55	2834,35	3202,77	3914,35	4539,86	5503,94
11	2244,15	2442,48	2662,56	2905,18	3288,82			
12		2495,62	2724,55	2976,04				

Toekomstige salaristabel CAO NP per 1 januari 2023 – maandloon +2,5%

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
periodiek									
0			1904,39	2030,11	2178,96	2400,99	2832,05	3200,88	3812,97
1		1820,41	1958,86	2093,66	2251,59	2489,16	2950,07	3346,10	3995,80
2	1785,81	1868,39	2013,33	2157,21	2324,20	2577,35	3068,07	3491,38	4178,67
3	1792,13	1916,37	2067,80	2220,77	2396,84	2665,53	3186,08	3636,60	4361,51
4	1833,64	1964,36	2122,26	2284,31	2469,47	2753,72	3304,12	3781,85	4544,38
5	1875,13	2012,35	2176,76	2347,85	2542,09	2841,90	3422,14	3927,10	4727,26
6	1916,63	2060,33	2231,20	2411,38	2614,70	2930,10	3540,14	4072,34	4910,10
7	1958,13	2108,30	2285,67	2474,93	2687,34	3018,30	3658,16	4217,61	5092,97
8	1999,62	2156,30	2340,14	2538,48	2759,96	3106,47	3776,17	4362,86	5275,79
9	2041,12	2204,29	2394,62	2602,02	2832,58	3194,66	3894,19	4508,12	5458,67
10		2252,26	2449,07	2665,57	2905,21	3282,84	4012,21	4653,36	5641,54
11		2300,26	2503,54	2729,12	2977,81	3371,04			
12			2558,01	2792,66	3050,44				