

Standaardregeling

Secundaire Arbeidsvoorwaarden

Producerende Letterenorganisaties

festivals, manifestaties, literatuur-educatieve instellingen

Ketentafel Letterenorganisaties c.s.

Definitieve versie

November 2023

Amsterdam

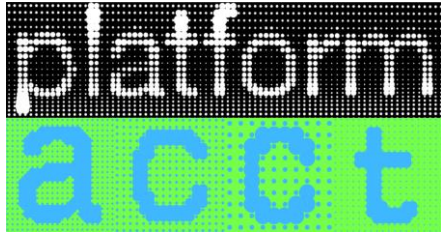
Gelet op wetgeving.

Vergelijking met:

Cao's Gemeenten plus Toneel en Dans.

Richtlijn Functie-/Loongebouw

Presentatie-instellingen Beeld.Kunst.



Ketentafel Letterenorganisaties c.s.

Standaardregeling Secundaire Arbeidsvoorwaarden Producerende Letterenorganisaties.

Definitieve versie. November 2023. Amsterdam.

Preambule

Stichting Platform ACCT is doende met de uitwerking van de Arbeidsmarktagenda voor en samen met de culturele en creatieve sector. Dit werkveld kenmerkt zich financieel door lage betalingen en derhalve steeds meer overstap van werkenden naar andere sectoren. Binnen Platform ACCT bestaat sinds 2022 het driejarige door het ministerie van OCW gesubsidieerde Programma fairPACCT, dat met behulp van zogeheten ketentafels uit deelsectoren is gericht op de concretisering van de Fair Practice Code en met name het onderdeel fair pay. Ook omdat toepassing daarvan vanaf 2025 door het ministerie van OCW en de rijkscultuurfondsen zoals het Letterenfonds verplicht wordt gesteld aan subsidie-aanvragers. In dit kader is er voor de producerende letterenorganisaties onder auspiciën van VLAM21 allereerst begin 2022 een vooronderzoek gedaan door bureau HTH. In vervolg daarop is er vanaf juli 2022 een Ketentafel Letterenorganisaties c.s. gevormd in eerste instantie voor de periode van 1 tot 1,5 jaar, bestaande uit werkenden, werkverleners, intermediairs en ondersteunende instellingen.

Op basis van de huidige praktijk, wensen voor verbetering en onafhankelijk onderzoek zijn er begin augustus 2023 vanuit de Ketentafel drie voorstellen voor praktinstrumenten ontwikkeld. Bij de eerste twee is de openbare consultatie inmiddels afgerond en betreft het in november 2023 definitieve versies.

1. Onderstaand de definitieve versie van een 'Standaardregeling' met de essentie van hetgeen de Fair Practice Code c.q. fair pay qua secundaire arbeidsvoorwaarden concreet dient te betekenen voor werkenden bij de producerende letterenorganisaties. Dit betreft met name festivals, manifestaties en literatuur-educatieve instellingen gesubsidieerd door het ministerie van OCW, het Letterenfonds plus in veel gevallen gemeenten en provincies.
2. Daarnaast is er samen met de Ketentafel in juli 2023 een 'Functiehandboek' gemaakt door bureau AWWN, met name afgeleid van de functies, waarderingen en honoreringen in de Cao Toneel en Dans. Hiervan is in november 2023 een definitieve versie gemaakt.
3. Ten behoeve van de optredende/opdrachtnemende auteurs en artiesten is in afstemming met de ketentafel, eveneens in juli 2023, een 'Richtlijn Starttarieven' ontwikkeld door de bureaus HTH en PPMC. Deze wordt per 1 december 2023 door de ketentafel in consultatie gebracht.

Voorts zal er in verband met actuele ontwikkelingen aanvullend op deze drie handvatten door deze deelsector ook gewerkt moeten gaan worden aan beleid en protocollen voor aspecten als: (sociale) veiligheid, specifieke positie van vrijwilligers en stagiaires plus compensatie extra (huisvestings)kosten voor werkenden bijvoorbeeld in de grote steden.

Technische toelichting

Standaardregeling secundaire arbeidsvoorwaarden producerende letterenorganisaties

Geel: verplichte wetten/amvb's/regelingen t.b.v. werknemers in loondienst (voor zzp'ers nauwelijks wetten of regelingen).

Groen: landelijke aanbevelingen vanuit Platform ACCT Ketentafel Letterenorganisaties aan werkveld/sector.

Blauw: landelijke overwegingen vanuit Platform ACCT Ketentafel, ter individuele beoordeling per organisatie.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
Algemeen	<p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landelijke Standaardregeling. - Geen Cao. - Niet algemeen verbindend laten verklaren door de minister van SZW.
Werkweek fulltime-equivalent	<p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 38 uur. - Mogelijkheid om per week te variëren in 36 of 40 uur werken.
Salarissen algemeen	<p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uniforme standaard voor de gehele sector hanteren, opgesteld m.b.v. AWWN. - Functie-gebouw laten maken, gelet op vereisten plus referentiefuncties in aanpalende en andere sectoren. Specifiek de Cao Toneel en Dans. - Daarbij in acht nemen verworven competenties zoals gevraagd in het bedrijfsleven (commercieel, management etc.). - Functie-inschaling met bepaald aantal jaren groeimogelijkheid, bij voorkeur junior-mediior-senior, gelet op opleiding, ervaring en vaardigheden van werkenden plus beroepen van vergelijkbaar niveau elders. - Veelvoorkomende gecombineerde functies ook erbij betrekken. Combinatie van functies betekent financieel de som van de afzonderlijke deeltijdfuncties. - Geen aanloopschaal of -schalen. Wel doorgroei/uitloopschaal of -schalen.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
Salarissen periodieken	<p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uniforme standaard voor de gehele sector hanteren, opgesteld m.b.v. AWWN. Gelet op de Cao Toneel en Dans. - Altijd jaarlijkse periodiek gelet op de mogelijkheden/stappen binnen de functie-inschaling. - Tenzij iemand onvoldoende heeft gefunctioneerd/prestaties heeft geleverd. <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per jaar extra periodiek mogelijk.
Salarissen indexatie	<p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In principe altijd jaarlijkse indexatie. - Bij de keuze moet rekening gehouden worden met de specifieke ontwikkeling in de branche. - Lopende een jaar de indexatie van de lonen bepalen aan de hand van de loonkostenontwikkeling in de Cao Toneel en Dans.
Vakantie-uren	<p>Wettelijke regeling Burgerlijk wetboek 7:</p> <p>144 uur = 20 dagen bij 36-urige werkweek fulltime-equivalent.</p> <p>160 uur = 20 dagen bij 40-urige werkweek fulltime-equivalent.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extra mogelijkheden/Bovenwettelijke uren in onderling overleg bepalen.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
<p>Overuren / Inconveniënte uren</p>	<p>Wettelijke regeling Arbeidstijdenwet: <i>Bepaalt alleen het maximum aantal te werken uren per dag (12), per week (60), per 4 weken (4 x 55) en per 16 weken (16 x 48). Niet de bekostiging.</i></p> <p><i>In de Arbeidstijdenwet staan enkele speciale regels voor vrouwen, met het oog op zwangerschap en moederschap. Het werk voor de zwangere en de pas bevallen vrouw moet zodanig zijn ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Een zwangere vrouw heeft recht op extra pauzes en is in principe niet verplicht om te werken in nachtdienst, of om over te werken. Ook heeft een zwangere vrouw het recht om te werken in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon. Vanaf 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling tot zes weken na de bevalling mag zij niet werken. De eerste negen maanden na de geboorte mag de vrouw haar werk onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven. De werkgever moet hiervoor een geschikte ruimte ter beschikking stellen.</i></p> <p><i>De vrouw heeft recht op het geven van borstvoeding of om te kolven zo vaak en zo lang als nodig is, maar in totaal maximaal een kwart van de arbeidstijd. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.</i></p> <p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkenden erop wijzen dat onregelmatig werken en op inconveniënte uren inherent is aan de sector. - Indien mogelijk gelet op de programmering en de continuïteit daarvan rekening houden met niet werken op zondagen en op feestdagen voor de diverse geloofsgroepen.

<p>Overuren / inconveniënte uren - vervolg –</p>	<p>Meer dan één uur werken 's nachts tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt in de Arbeidstijdenwet als nachtdienst:</p> <ul style="list-style-type: none">- 50% toeslag per uur bij nachtdienst.- Ad hoc door de werkgever opgelegde of onderling afgesproken overuren kunnen door de werkenden worden gecompenseerd in tijd.- Bij structurele overuren door langdurig meer werken b.v. voor een project dient een aanpassing van de arbeidsovereenkomst in uren en betaling plaats te vinden. <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none">- Geen verplichte overuren of nachtdienst voor werknemers > 55 of 60 jaar.
--	---

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
<p>Reiskosten woon-werk / Standplaats werkverlener</p> <p>- Openbaar vervoer</p> <p>- Eigen vervoer</p> <p>- Meerkosten vervoer na verhuizing</p>	<p>Wettelijke regeling Wet Inkomstenbelasting: <i>Bij een afstand enkele reis < 10 km is elke vergoeding belast. Bij 10 km of meer bepaalt de wet de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd.</i></p> <p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OV 100% vergoeding tweede klasse bij enkele reis > 10 km. - In onderling overleg: vergoeding bij enkele reis < 10 km. - € 0,21 per km voor auto. In onderling overleg: indien aantoonbaar noodzakelijk. - € 0,21 per km voor fiets/e-bike. - In onderling overleg: vergoeding carpoolen. <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In beide vervoerssituaties in principe geen vergoeding meerkosten vervoer als werknemer verhuist naar woonplek verder van werk. - Tenzij vanwege in onderling overleg erkende noodzaak zoals (mantel) zorgverlening.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
<p>Reiskosten zakelijk / (Veld)werk op locatie elders c.a.</p> <p>- Openbaar vervoer</p> <p>- Eigen vervoer</p>	<p>Wettelijke regeling Wet Inkomstenbelasting: Bepaalt de maximaal te verstrekken vergoeding. Is de vergoeding hoger, dan wordt dit als belastbaar loon beschouwd</p> <p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OV 100% vergoeding. - In onderling overleg: tweede of eerste klasse. - Tenminste € 0,21 per km voor auto/fiets/e-bike c.a. - In onderling overleg: vergoeding carpoolen. - Dienstauto is of externe auto vanuit werkgever is over het algemeen niet vereist.
<p>Reisuren zakelijk / (Veld)werk op locatie elders c.a.</p>	<p>Aanbeveling aan sector: Indien de tijd enkele reis tussen woning of standaardlocatie werkplek en veldwerkplek op locatie meer dan 1 uur per auto of 1,5 uur met OV is, dan vergoeding van de reistijd daarboven.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ter overweging: verplicht overnachten ter bescherming van de werknemer.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
Doktersbezoek	<p>Wettelijke regeling Wet arbeid en zorg/WAZO: Doorbetaling loon. Duur n.t.b.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over: - Bij deeltijdwerk, verzoek aan werkende om planbaar doktersbezoek niet op werkdagen in te plannen.</p>
Ziekte (Doorbetaling), zie ook WGA	<p>Wettelijke regeling Ziektewet: <u>gemiddeld</u> Eerste jaar 100% regulier jaarloon. Tweede jaar 70% regulier jaarloon.</p> <p>Aansluiting bij Arbo-dienst wettelijk verplicht. Begeleiding naar re-integratie, functie elders of WIA.</p>
(Sociale) Veiligheid en Werkomstandigheden, zie ook Medezeggenschap	<p>Wettelijke regeling Arbeidsomstandighedenwet</p> <p>Aanbeveling aan sector: - VOG-verklaring voor werkenden.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over: - Beleid en protocol (sociale) veiligheid binnen organisaties.</p>

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENTST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
Studie / Duurzame inzetbaarheid	<p><i>Nieuwe wetgeving i.v.m. Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022: Vergoeding primair bedrijfsgerichte scholing en opleiding voor rekening van werkgever.</i></p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persoonlijk opleidingsbudget van bijvoorbeeld 1,5% jaarloon voor opleidingen die voor individuele ontwikkeling van nut zijn. - Financiële mogelijkheden via PPO-budget bij Platform ACCT voor Permanente Professionele Ontwikkeling van werkenden in culturele sector. - Duurzame inzetbaarheidsanalyse en -plan per werknemer. - Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) per werknemer. - Speciale (verlof)regelingen gericht op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in onderling overleg. Bijvoorbeeld via een generatierегeling.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
<p>Diverse vergoedingen c.a.</p> <p>Vakantie-toeslag</p> <p>Eindejaarsuitkering</p> <p>Thuiswerkvergoeding</p> <p>Jubileumgratificatie</p> <p>Eenmalige uitkering</p>	<p>Wettelijke mogelijkheden voor (deels) onbelaste vergoedingen in Werkkostenregeling.</p> <p>Wettelijke regeling Wet minimumloon en -vakantiebijslag: Vakantietoeslag 8% regulier bruto jaarloon.</p> <p>Wel opmerkzaam maken op, maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <p>- Eindejaarsuitkering</p> <p>Wettelijke belastingvrije thuiswerkvergoeding is per 2023 € 2,15 per dag.</p> <p>- Thuiswerkvergoeding, evt. vergoedingen voor: laptop beeldscherm telefoon bureau en stoel</p> <p>- Jubileumgratificatie</p> <p>- Eenmalige uitkering</p>

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
WGA (Hiaatverzekering)	<p>Wettelijke regeling Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen/WIA: <i>Na twee jaar Ziektewet kan een werknemer in de WIA (met WGA- of IVA-uitkering) belanden. Er kan een gat/hiaat in het inkomen ontstaan.</i></p> <p>Aanbeveling aan sector: WGA-hiaatverzekering en -regeling zodat na 2 jaar ziekte 70% van regulier jaarloon behouden blijft.</p>
Ouderdomspensioen/ Nabestaandenpensioen	<p>Wettelijke regeling Algemene Ouderdomswet: Minimum-uitkering Algemene Nabestaandenwet: Uitkering voor bepaalde groep. Let op: Er is een nieuwe pensioenwetgeving per 1 juli 2023.</p> <p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aansluiting bij Pensioenfonds of pensioenverzekeraar. - Gepensioneerde: aanvulling op AOW, gemiddeld behoud van 70% regulier jaarloon / middelloonregeling. - Nabestaande partner: aanvulling op ANW, gemiddeld behoud van 70% van ouderdomspensioen = ongeveer 50% regulier jaarloon/ middelloonregeling. - Verdeling Pensioenpremie conform Cao Gemeenten: 50% werkgever en 50% werknemer. - Regeling voor nabestaande wezen in onderling overleg.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE WERKNEMERS IN LOONDIENST: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
Bonus	Niet centraal regelen.
Winstdeling	Niet centraal regelen.
Contractvorm en contractduur/ Beëindiging arbeidsovereenkomst	<p>Wettelijke regeling Wet arbeidsmarkt in balans. Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden. (wijzigingswetten voor andere wetten).</p> <p>Wel opmerkzaam maken op maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkzekerheid is relevant, dus terughoudend en prudent omgaan met tijdelijke contracten. - Drie soorten contracten onderscheiden voor resp.: structureel werk, tijdelijke vervanging en tijdelijke projecten/activiteiten.

ARBEIDSVOORWAARDEN PRODUCERENDE LETTERENORGANISATIES ELEMENTEN	POSITIE DIVERSE WERKENDEN: AANBEVELINGEN én OVERWEGINGEN AAN SECTOR
Onderaannemers: zzp'ers en bedrijven	<p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maak gebruik van arbeidsvoorwaardenvergelijking en berekeningen honoraria zzp'ers op DigiPACCT.* * De Ketentafel Letterenorganisaties komt voor 1 januari 2024 met een geactualiseerd advies gelet op recente aanbevelingen vanuit andere ketentafels. - Ga uit van een fixed price bij de inzet door een zzp'er en kom overeen dat tijdig in overleg wordt getreden in geval van meerwerk. <p>Wel opmerkzaam maken op maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor zzp'ers met zeer kleine opdrachten flexicurity-vergoeding toepassen.
Overige vergoedingen en regelingen	<p>Aanbeveling aan sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stagevergoeding verlenen tenminste conform de Cao Toneel en Dans: in 2023 € 350,- per maand bij vijf dagen per week, per 1 januari 2024 € 375,-. - Begeleiding bieden aan stagiaires. <p>Wel opmerkzaam maken op maar geen aanbeveling aan sector over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vrijwilligersvergoeding is wenselijk. Omgerekend maximaal € 5,- per uur, dat is belastingvrij. - (Bedrijfs)aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering voor werknemers t.l.v. werkgever.