

Voorstel Werkgevers voor CAO 2019 – 2020

Inleiding

Op 28 september 2020 zijn partijen langdurig en constructief in overleg geweest en is door de werkgeversdelegatie met het oog op de totstandkoming van een CAO 2019- 2021 het hiernavolgende voorstel gedaan. In de onzekere tijden waarin we verkeren is bij het doen van het voorstel het behoud van werkgelegenheid, naast een passende structurele loonsverhoging, een belangrijke aandachtspunt geweest. Dit voorstel zal de komende weken door de werknemersorganisaties aan hun achterbannen worden voorgelegd.

Looptijd

De looptijd van de huidige CAO is verstreken op 31 december 2018. Deze CAO is met inachtneming van de Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend tot op heden verlengd. Het voorstel heeft betrekking op een CAO die met terugwerkende kracht ingaat op 1 januari 2019 en eindigt op 31 december 2021.

Loon

Voorgesteld wordt:

- de salarissen van werknemers in dienst op 1 november 2020 per 1 januari 2020 te verhogen met een percentage van 2,6% door nabetaling met de salarisbetaling van november 2020 over de maanden dat de werknemer in 2020 in dienst was van de omroepwerkgever.
- de salarissen van werknemers in dienst op 1 november 2020 per 1 juli 2020 te verhogen met een percentage van 1% door nabetaling met de salarisbetaling van november 2020 over de maanden dat de werknemer sinds 1 juli 2020 in dienst was bij de omroepwerkgever.
- De salarissen op 1 april 2021 te verhogen met een percentage van 1,4%

Pensioen

Voorgesteld wordt de pensioenregeling op 1 januari 2021 aan te passen door wijziging van de regeling nabestaandenpensioen op opbouwbasis in een nabestaandenpensioen op risicobasis. Hiermee blijft de pensioenpremiestijging beperkt. Deze premiestijging komt geheel voor rekening van de werkgever. In 2021 gaan partijen met elkaar in gesprek over de optie om nadere voorwaarden met elkaar over een te komen t.a.v. het nabestaandenpensioen op risicobasis, zoals deze thans worden ontwikkeld door de Stichting van de Arbeid.

Het gaat hierbij om voorzieningen ten behoeve van:

- Nabestaandenpensioen berekend over het inkomen in plaats van de pensioengrondslag;
- Nabestaandenpensioen niet relateren aan de dienstjaren van de werknemer, zodat direct bij indiensttreding er sprake is van dekking;
- Risicodekking door laten lopen na einde dienstverband tot indiensttreding bij een nieuwe werkgever
- Aanpassing van wezenpensioen.

Een en ander kan resulteren in een wijziging van de pensioenregeling na 2021 en zal in samenhang worden besproken met de andere bestanddelen van de pensioenregeling, de premiehoogte en de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer.

Fair Practice Code

Separaat aan de CAO voor het Omroep personeel voorziet het voorstel in een Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep. Deze Code voorziet in een bindende afspraak over met zzp'ers overeen te komen tarieven en vanuit het uitgangspunt "Pas toe of Leg Uit" bepalingen die de relatie tussen omroepen en opdrachtnemers, waaronder ook producenten van omroepproducties nader vorm dienen te geven. Een en ander vanuit het uitgangspunt dat zelfstandige makers, die in opdracht van publieke omroepen werken, een Fair Share en Fair Pay toekomt voor de door hen geleverde diensten.

Ketenbepaling (artikel 6 CAO)

Werkgevers zullen over 2019 en 2020 de werknemersorganisaties separaat inzage verschaffen in de percentuele verhouding tussen het aantal werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Die opgave wordt gebaseerd op de sociaal jaarverslagen van de individuele werkgevers. Hierbij wordt ook inzage verstrekt in de omvang van de doorstroming van aanstellingen voor bepaalde naar aanstellingen voor onbepaalde tijd.

Redactieraad

Met het oog op de medezeggenschap van programmamakers stellen omroepen een onafhankelijke redactieraad in. Omroepen treffen hiertoe een voorziening in hun redactiestatuten. Dit wordt vastgelegd in artikel 2, tweede lid van de CAO voor Omroep personeel. Daarbij wordt tevens in overeenstemming met het bepaalde in het huidige artikel 2.88 Mediawet het begrip programmastatuut gewijzigd in het begrip redactiestatuut.

Artikel 2, tweede lid CAO zal hiermee komen te luiden als volgt:

Redactiestatuut/Medezeggenschap programmamakers

Werkgevers die krachtens het bepaalde in artikel 2.88 lid 2 Mediawet 2008, (bijlage V) verplicht zijn een redactiestatuut tot stand te brengen, stellen in het kader van dit statuut een onafhankelijke Redactieraad in. Deze raad functioneert als adviesorgaan en adviseert gevraagd en ongevraagd het bestuur en/of de hoofdredactie over het media-aanbod dat de omroep verzorgt, voor zover het gaat om een zo groot mogelijke onafhankelijkheid van redactionele en programmatische beroepsuitoefening. De uitoefening van bevoegdheden door de Redactieraad laat de uitoefening van bevoegdheden door de Ondernemingsraad onverlet.

Het redactiestatuut dient afgezien van de onderwerpen genoemd in artikel 2.88 Mediawet 2008 voorts voorzieningen te bevatten, die programmatische werknemers in de gelegenheid stellen de navolgende zaken, voornemens en besluiten op de in het redactiestatuut geregelde wijze ter heroverweging (vooraf of achteraf) aan de orde te stellen:

- *Wijzigingen in programma's of programmaonderdelen.*
- *Het niet uitzenden van programma's of programmaonderdelen.*
- *Heruitzending van programma's of programmaonderdelen.*
- *Nakoming van geoorloofd tot stand gekomen afspraken met bronnen en/of in programmaonderdelen voorkomende personen.*
- *Naamsvermelding.*

Redactionele Wijzingen

Wet Arbeidsmarkt in Balans invoering artikel 7:692 en 7:692a BW (payrollovereenkomst)

In verband met de wijzigingen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans met betrekking tot payroll komt artikel 13 lid 6 als volgt te luiden:

1. a. Uitzendkrachten ontvangen in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen (= bruto maandsalaris inclusief vaste maandelijks toeslagen plus vakantietoeslag en decemberuitkering), dezelfde flexibele toeslagen (zoals NRD- en toeslag bereikbaarheidsdiensten) en dezelfde (onbelaste) kostenvergoedingen als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever waarop deze CAO van toepassing is.
 - a. De volgende emolumenten behoren tot het hiervoor genoemde bruto maandsalaris:
 - a) het naar tijdruimte vastgestelde loon
 - b) deeltijdfactor (fulltime factor = 36 uur per week);
 - c) vaste toeslagen;
 - d) trendmatige loonstijging(en);
 - e) periodieke loonstijgingen.
- c. De werkgever/inlener van de ter beschikking gestelde uitzendkracht die in dienst is van het uitzendbureau mag op het loon en de arbeidsvoorwaarden geen andere bedragen laten inhouden dan de wettelijk verplichte loonbelasting en premies voor sociale verzekeringen.
- d. De werkgever/inlener zal zich middels een daartoe strekkende verklaring (zie bijlage VI bij de CAO) van het uitzendbureau ervan vergewissen dat de sub a en sub b bedoelde arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau worden toegepast op door hen bij omroepwerkgevers in te zetten uitzendkracht.
- e. Payroll medewerkers die na 1 januari 2020 werkzaam zijn op basis van een payrollovereenkomst ex artikel 7:692 BW (inwerkingtreding 1 januari 2020) bij de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dezelfde/gelijkwaardige functies in dienst zijn van de werkgever/inlener waarop deze CAO van toepassing is, met uitzondering van pensioen. Vanaf 1 januari 2021 hebben deze payroll medewerkers recht op een adequaat pensioen.

Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

In artikel 30 vierde lid sub h wordt het begrip kraamverlof gewijzigd in geboorteverlof en het getal twee wordt gewijzigd in “de arbeidsduur per week”.

Dit artikellid komt dan te luiden als volgt:

“Bij geboorteverlof (artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg): één keer de overeengekomen arbeidsduur per week voor de partner na de bevalling van de moeder”.

(.....)

