

Aan: werkgeversdelegatie Publieke Omroepen Regionaal en Landelijk

Beste werkgeversvertegenwoordiging,

Bijgaand sturen we u de voorstellen van FNV en CNV voor de cao voor omroepersoneel

CAO voor omroepersoneel vanaf 1 januari 2024

Graag nodigen we u uit om met vakbonden de gesprekken op te starten voor een cao voor omroepersoneel per 1 januari 2024.

U heeft de huidige cao voor omroepersoneel die loopt tot 31 december 2023 opgezegd. Graag willen wij daarom met u afspraken maken voor arbeidsvoorwaardenverbetering van de medewerkers per 1 januari 2024. Om de gesprekken constructief te voeren accepteren wij graag uw voorstel om, in gezamenlijk overleg, een onafhankelijke procesbegeleider aan te wijzen.

Deze voorstellen voor verbetering van arbeidsvoorwaarden zijn conform het beleid van FNV en CNV en tot stand gekomen door raadpleging van onze leden en niet-leden.

Wij gaan ervan uit dat wij op korte termijn de gesprekken kunnen opstarten.

Gaarne vernemen we voor vrijdag 22 december 2023 of u voornemens bent om na 1 januari met ons enkele data in te plannen om de onderhandelingen voor de cao voor omroepersoneel die van kracht zal zijn vanaf 1 januari 2024, op te starten.

Met vriendelijke groet,

Peter Vlaming vakbondsbestuurder CNV Vakmensen

Andrée Ruiters vakbondsbestuurder FNV Media & Cultuur



Voorstellenbrief voor CAO voor Omroeperspersoneel Publieke Omroepen

Looptijd

Ingangsdatum 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Koopkrachtcompensatie en loonontwikkeling

Koopkrachtcompensatie

We willen eerlijke compensatie voor koopkrachtverlies voor werknemers, freelancers en stagiaires.

- Wij stellen een procentuele loonsverhoging voor en een vast bedrag ingaande 1 januari 2024. Door de hoge inflatie (14,5%) van de afgelopen periode en de cao-verhoging per 1 januari 2023 van 2%, is er sprake van koopkrachtverlies van 12,5%. Wij willen dit koopkrachtverlies compenseren.
- Vanaf 1 januari 2025 stellen wij een procentuele verhoging voor van 5%.
- Iedereen in dienst, op het moment van de salarisverhoging, ook al is dat met terugwerkende kracht, komt in aanmerking voor de procentuele of vaste verhoging.

Loonontwikkeling

De afgelopen jaren is de loonontwikkeling van de omroepen achtergebleven bij de BV Nederland. Op dit moment zijn de laagste loonschalen in de CAO ingehaald door de wettelijke verhogingen van het minimumloon. Aanvangssalarissen van loonschaal A, B en C liggen per 1 januari 2024 onder het niveau van het WML.

Deze 3 loonschalen dienen verhoogd te worden naar een niveau op en boven het WML, teneinde het salarisgebouw niet “onder water te zetten”.

Daarom willen wij een bruto verhoging van alle loonschalen, teneinde de loonschalen boven het WML te houden en de verhouding tussen de loonschalen boven WML te behouden.

Tarieven voor freelancers

Freelance tarieven worden verhoogd met het afgesproken cao-percentages/bedrag, onder dezelfde voorwaarden als voor werknemers vallend onder de cao, dus ook voor de lopende contracten.

Stagevergoeding

Voor iedere stagiair willen we een verhoging van de stagevergoeding afspreken. Bij de overheid ontvangen stagiaires thans 747 euro, daarom stellen we voor om het tarief aan te passen aan het overheidstarief. Ongeacht of het om een MBO, HBO of WO student gaat.

Loontransparantie en loonkloof

Wij willen afspraken maken over transparantie van beloning, inschaling en arbeidsmarkttoeslag op omroepniveau, toegankelijk voor medewerkers. Teneinde loonverschillen tegen te gaan.

Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is op landelijk niveau 13 %. Vrouwen verdienen gemiddeld 13% minder dan mannen, per uur. Kijken we naar het bruto-uurloon van mannen en vrouwen voor vergelijkbare functies, dan is het loonverschil nog steeds 6% a 7%.

Op basis van het onderzoek in 2021 door AWWN blijkt dat het loonverschil bij de omroepen tussen mannen en vrouwen 9% is, ten opzichte van het landelijk gemiddelde van 13% is dat positief maar onwenselijk.

Een eerste stap in het aanpakken van de loonkloof is Loontransparantie.

Terugdringen van flexibele en tijdelijke contracten

Wij wensen dat er een einde komt aan de enorme omvang tijdelijke contracten. Werkgevers hebben aangegeven het aantal vaste contracten te willen verhogen. Alleen het verkorten van de periode van tijdelijke contracten zien wij niet als een structurele oplossing

Om meer grip op dit gegeven te krijgen stellen wij voor om vanaf 1 januari 2025 onderstaande punten verder aan te scherpen:

- In geval van een structurele arbeidsplaats **maximaal 1 jaar bepaalde tijd** contract, daarna een contract voor onbepaalde tijd
- Een tijdelijk contract alleen als het een **niet-structurele arbeidsplaats** betreft.
- Een verlengd tijdelijk contract alleen in uitzonderlijke situaties met een **flextoeslag**. Een flexibiliteitstoeslag van 15%, met dit percentage wordt de “draaideur-periode” van 6 maanden aangevuld tot 100%.
- Medewerkers kunnen tijdelijk worden **gedetacheerd**, collegiaal worden uitgeleend indien de werkgever aantoonbaar geen werk heeft.
- Halfjaarlijks **rapporteert** de werkgever aan OR en sociale partners; het aantal nieuw ontstane functies en de beëindigde functies: in de rapportage geeft men inzicht in functienaam loonschaal Loonniveau, en Looptijd van de arbeidsovereenkomst. Eind 2025 wordt deze rapportage geëvalueerd en dient dan als input voor mogelijk aanpassing van afspraken.

Functieboek

Actualiseren van het functieboek en de functiematrix in de cao. Het functieboek is niet meer actueel en dient te worden geactualiseerd. Wij stellen voor een werkgroep in te stellen, onder leiding van Berenschot met deskundigen van vakbonden en werkgever om de het functieboek en bijbehorende procedures te actualiseren.

Tegengaan (Seksueel) Grensoverschrijdend Gedrag,

Tegengaan van (Seksueel) Grensoverschrijdend gedrag is een verantwoordelijkheid van de omroepen. De audiovisuele sector heeft binnen de mediabranche een gezamenlijk convenant ondertekend het ‘Mediapact Respectvol Samenwerken’.

Wij denken aan onderstaande aanvullende afspraken in de cao

- Een laagdrempelige klacht- en meldingsprocedure als je te maken hebt met grensoverschrijdend gedrag.
- Aanstelling van een extern onafhankelijke vertrouwenspersoon toegankelijk voor iedereen (medewerkers, stagiaires, freelancers, gasten)
- Versteving van de positie van de ondernemingsraden
- Overnemen van aanbevelingen van de Commissie van Rijn

Reiskosten- en thuiswerkvergoeding

We willen afspraken maken over de volgende (onbelaste) onkostenvergoedingen:

- Reiskosten op basis van Openbaar Vervoer volledig vergoeden.
- Maximaal fiscaal toegestane kilometervergoeding.
- Maximaal fiscaal toegestane thuiswerkvergoeding.

Arbeidsverhoudingen

Periodiek overleg om te bouwen aan constructieve arbeidsverhoudingen

CNV en FNV stellen voor een periodiek overleg te initiëren. Wij denken hierbij aan 6 keer per jaar ingaande januari 2024.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe, andere en/of verbeterde voorstellen te doen.

December 2023

