



Voorstellen cao Omroepers FNV Media & Cultuur

1. Vergroten werk- en inkomenszekerheid.

Ruim 95% van de medewerkers vindt dat er veel meer werk- en inkomenszekerheid geboden moet worden bij de omroepen. Uitgangspunten voor de medewerkers zijn: structureel werk daarbij hoort vaste formatie en dus ook een vast contract, contracten van 6 maanden zouden eigenlijk niet voor moeten komen, een betere balans tussen tijdelijke en vaste contracten is nodig, de gezamenlijke omroepen zouden meer “doorlopende banen” moeten creëren in plaats van vele losse tijdelijke contracten. Dit zodat kennis, kwaliteit en ervaring blijft behouden voor de omroepen.

FNV Media & Cultuur doet de volgende voorstellen aan de werkgevers

- Bij structureel werk hoort vaste formatie en een vast contract.
- Contracten van 6 maanden moeten zoveel mogelijk worden voorkomen.
- Meer inspanning van de omroepen om te zorgen dat er meer banen met meer zekerheid worden geboden.
- Verbetering van de verhouding vaste en tijdelijke banen, en veel meer zicht op de verhouding programmatisch en niet-programmatisch. De verhouding minimaal 75% vaste contracten en maximaal 25% flexibele contracten is de norm.
- De wet Arbeidsmarkt in Balans moet gevolgd worden, waarbij maximaal 3 tijdelijke contracten in 36 maanden gegeven mogen worden. Zodat eerder een vaste baan wordt geboden.
- Uitzendkrachten alleen bij Piek en Ziek.
- Intensiveren van de bestaande en initiëren van nieuwe samenwerkingen tussen de omroepen onderling om meer vaste contracten te creëren, zodat er meer “doorlopende banen” ontstaan.
- Concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomen. Een gelijk speelveld creëren door echte zzp-overeenkomsten te gebruiken en naleving en handhaving van de Fair Practice Code. Uit een peiling onder zzp'ers door de FNV blijkt dat 25% van de zzp'ers die opdrachten voor de publieke omroepen uitvoeren onder het FPC-minimumuurtarief wordt betaald.

2. Koopkrachtverbetering en betere inkomensverdeling.

Alle medewerkers vinden verbetering van hun koopkracht belangrijk. Andere belangrijke aspecten met betrekking tot beloning zijn: gelijke beloning mannen en vrouwen, lage inkomens moeten er relatief meer op vooruit gaan en meer transparantie van beloning.

FNV Media & Cultuur doet daarom de volgende voorstellen

FNV Media & Cultuur wil de “scheefgroei” in beloning opheffen. Daarom stelt FNV voor om de lonen te verhogen met minimaal de inflatie* én een structurele verhoging van € 100,- per maand per loonschaal. * De verwachte inflatie voor 2022 is 2% - 2,5%.

Daarnaast wil de FNV in de cao afspreken dat de lonen, loonbestanddelen en vergoedingen jaarlijks geïndexeerd worden met minimaal de hoogte van de inflatie, dit is de zgn. automatische prijscompensatie.

- Voor € 14,-

Het wettelijk minimumloon is de afgelopen jaren achtergebleven op de loonontwikkeling van werkenden. Daarom stellen we voor om de loonschalen aan te passen, zodat niemand een uurtarief lager dan € 14,- ontvangt.

- Gelijke beloning mannen en vrouwen

Door cao-partijen is in het protocol afgesproken om onderzoek te doen naar “gender neutrale beloning”. FNV pleit voor concrete maatregelen voor de komende cao-periode die een einde maken aan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.

- Vergroten transparantie in beloning

De FNV stelt voor om het functieboek en het daaruit voortvloeiende functieraster in de cao te actualiseren. Zodat “nieuwe” functies ook in het Centraal functieraster omroep terug te vinden zijn met de bijbehorende salaristabel.

3. Hybride werken.

85% van de medewerkers heeft als gevolg van corona noodgedwongen thuis gewerkt, bijna niemand heeft het als negatief ervaren. De verwachting van velen (85%) is dat zij hybride zullen blijven werken. 4 op de 10 medewerkers vindt het prettig om 40-60% op het werk te zijn. 6 op de 10 medewerkers heeft een andere voorkeur en wil juist meer op het werk zijn, of juist meer thuis. Daarnaast willen medewerkers goed gefaciliteerd worden als zij thuis werken.

FNV Media & Cultuur doet daarom de volgende voorstellen

De coronamaatregelen die door de overheid werden ingesteld hebben ervoor gezorgd dat we massaal thuis zijn gaan werken. Helemaal terug naar het “oude” verwachten we niet, het doet wellicht ook geen recht aan de wensen van werkgever en werknemer. Om werknemers goed te faciliteren maken we graag afspraken over hybride werken.

a. Zeggenschap over thuiswerken/werken op de werkplek

Zeggenschap is belangrijk voor werknemers, zeggenschap over thuiswerken, maar ook over werken op de werkplek. Daarom stelt de FNV voor dat werkgever en werknemer passende afspraken maken, die zowel tegemoet komen aan de wensen van de werknemer als van de werkgever. Gemiddeld zal dit naar verwachting neer komen op een verhouding 50%/50%, waarbij sommige werkenden de voorkeur geven aan merendeels thuiswerken en anderen aan merendeels op kantoor werken.

b. Thuiswerkvergoeding

Per dag dat een werknemer thuis werkt zal werkgever hiervoor een tegemoetkoming bieden van minimaal 2 euro per dag.

<https://www.nibud.nl/beroepsmatig/thuiswerken-kost-e-2-per-dag/>

c. Thuiswerkfaciliteiten

Werkgever zal zorgen voor goede faciliteiten op de thuiswerkplek, werkgever is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek (aanpassen Arbobeleid en Risico Inventarisatie en Evaluatie met OR). Tevens zal werkgever in haar beleid en

RI&E nadrukkelijk aandacht hebben voor de risico's die gepaard gaan met thuiswerken.

4. Eerder stoppen met werken.

Van de medewerkers geeft 35% aan dat zij geïnteresseerd zijn in mogelijkheden om eerder te stoppen met werken, nu of later.

FNV Media & Cultuur stelt voor

FNV Media & Cultuur stelt voor om te faciliteren dat werknemers eerder kunnen stoppen met werken voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wij stellen voor om gebruik te maken van de vrijstelling die daarvoor beschikbaar is, de zgn. RVU-Heffingsvrijstelling. Werkgevers mogen bij eerder stoppen met werken maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd een uitkering van ongeveer € 22.000 per jaar aanbieden zonder dat daarop de RVU-heffing van toepassing is. Dit bedrag is gelijk aan de netto AOW.

Verlofsparen

FNV Media & Cultuur stelt voor om werknemers in de gelegenheid te stellen om maximaal 100 weken verlof te sparen. Dit verlof kan worden gebruikt om eerder te stoppen met werken voorafgaand aan de AOW, voor een sabbatical of een langere periode verlof.

5. Opleiding en scholing.

Medewerkers zijn over het algemeen redelijk tevreden over de afspraken over scholings- en loopbaanmogelijkheden die in de cao staan. Wel ontbreekt het nog aan het actief wijzen op scholings- en loopbaanmogelijkheden door de omroepen, is het aanbod volgens de werknemers te beperkt en zijn er onvoldoende mogelijkheden om onder werktijd scholing of een opleiding te volgen.

FNV Media & Cultuur stelt daarom voor

Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van werkenden in de sector is belangrijk. Daarom willen we graag afspreken dat werknemers persoonlijk aanspraak kunnen maken op het door de omroep voor hen jaarlijks gereserveerde budget. Tevens krijgen werknemers de mogelijkheid om scholing te volgen tijdens werktijd. Hiervoor worden scholingsdagen gereserveerd.

6. Werkdrukreductie.

60% van de medewerkers ervaart werkdruk, de belangrijkste oorzaak is "teveel werk voor te weinig mensen", een andere belangrijke oorzaak is "slechte planning".

FNV Media & Cultuur stelt daarom voor

Voor de FNV is werkdrukreductie een belangrijk onderwerp. In de protocolafspraken 2021 in de cao is afgesproken dat de omroepwerkgevers inzichtelijk maken hoe zij omgaan met dit onderwerp. Graag worden wij nader geïnformeerd en wij willen concrete afspraken maken om de werkdruk te reduceren.

7. Betere balans werk en privé.

De balans werk en privé is een kwetsbare balans. Vaak wordt er aangegeven dat met name de werkdruk een belangrijke oorzaak hiervan is. Reden om veel aandacht te besteden aan werkdrukreductie.

FNV Media & Cultuur stelt voor

Aanvullende geboorteverlof

Sinds 1 juli 2020 hebben partners recht op 5 weken betaald aanvullend geboorteverlof. Dit verlof dient men op te maken binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Dit verlof wordt volgens de wet voor 70% doorbetaald met een maximum van 70% van het maximum dagloon. De FNV stelt voor dat we in de cao afspreken dat het loon tot 100% wordt aangevuld door de omroep.

8. Pensioen.

Het pensioenakkoord met de overheid verplicht de cao-partijen om voor 2025 een keus te maken voor een nieuwe pensioenregeling. FNV Media & Cultuur vindt het belangrijk dat er goede keuzes gemaakt gaan worden.

FNV Media & Cultuur stelt daarom voor

FNV Media & Cultuur stelt voor dat sociale partners zich de komende periode zullen inspannen om de noodzakelijke voorbereidingen te treffen voor de uitvoering van het pensioenakkoord.

9. Looptijd.

FNV Media & Cultuur geeft de voorkeur aan een 2-jarige cao. Dit afhankelijk van de onderhandelingen.