

Voorstellen FNV Cao Omroepersoneel 2027

Inleiding

De publieke omroep bevindt zich midden in een periode van veranderingen. Tegelijkertijd blijven medewerkers iedere dag zorgen voor kwalitatief hoogwaardige programma's, journalistiek, techniek, productie en ondersteuning. Dat verdient waardering, zekerheid en goede arbeidsvoorwaarden.

Voor de FNV staat daarom voorop dat medewerkers er in 2027 daadwerkelijk op vooruitgaan. De kosten van levensonderhoud blijven hoog en onzeker, terwijl werknemers ook te maken hebben met veranderingen binnen het omroepbestel, reorganisaties, technologische ontwikkelingen en een blijvend hoge druk op het werk.

Onze voorstellen zijn gebaseerd op de FNV Arbeidsvoorwaardenagenda 2027 én op de enquête die wij onder medewerkers binnen de publieke omroep hebben gehouden. Daaruit komt een duidelijke boodschap naar voren: loon en koopkracht staan met afstand bovenaan, maar medewerkers vragen daarnaast aandacht voor werkdruk en bezetting, reiskosten, werkzekerheid, scholing en een goede balans tussen werk en privé.

De FNV wil daarom afspraken maken die niet alleen antwoord geven op de situatie van vandaag, maar medewerkers ook meer zekerheid geven voor de veranderingen die de komende jaren op de publieke omroep afkomen.

Looptijd en loon

Uit onze enquête blijkt dat loon en koopkracht voor medewerkers veruit de belangrijkste prioriteit zijn. Wij willen dat medewerkers er in 2027 daadwerkelijk op vooruitgaan en dat hun koopkracht beter wordt beschermd tegen prijsstijgingen.

Wij stellen voor:

- een cao met een looptijd van 12 maanden. Een langere looptijd is bespreekbaar wanneer daar passende afspraken over loon en koopkracht tegenover staan;
- een structurele loonsverhoging van 5,5% plus € 80 bruto per maand;
- opname van automatische prijscompensatie (APC) in de cao;
- verhoging van het minimumuurloon naar ten minste € 19 bruto per uur.

Reiskosten

De cao kent momenteel geen sectorale regeling voor de vergoeding van woon-werkverkeer. Uit onze enquête blijkt dat medewerkers reiskosten nadrukkelijk als verbeterpunt noemen. Wij vinden het daarom belangrijk dat voor alle werknemers onder de cao een duidelijke minimumregeling voor reiskosten geldt.

Wij stellen voor:

- voor woon-werkverkeer ten minste de maximaal fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding te vergoeden, zonder maximumreisafstand;
- de kilometervergoeding automatisch mee te laten stijgen met het fiscaal vrijgestelde maximum;
- bij reizen met het openbaar vervoer de volledige kosten op basis van tweede klasse te vergoeden, bij voorkeur via een door de werkgever verstrekte OV-kaart;
- de vergoeding van dienstreizen rechtstreeks in de cao te regelen, waarbij de noodzakelijke reis- en verblijfkosten volledig door de werkgever worden vergoed.

Arbeidsduur, werk-privébalans en werkzekerheid

Uit onze enquête blijkt dat medewerkers veel waarde hechten aan een goede balans tussen werk en privé en positief staan tegenover een geleidelijke verkorting van de voltijdsarbeidsduur met behoud van salaris. Tegen de achtergrond van de veranderingen binnen de publieke omroep vinden wij het daarnaast belangrijk dat medewerkers voldoende zekerheid en zeggenschap houden over hun werk.

Wij stellen voor:

- gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk uit te werken hoe de voltijdsarbeidsduur stapsgewijs kan worden verkort met behoud van salaris;
- de reeds gemaakte protocolafpraak in 2024 over de verhouding van minimaal 80% vaste en maximaal 20% tijdelijke contracten structureel in de cao vast te leggen;
- werknemers meer zeggenschap te geven over de inrichting van hun werk en werktijden en afspraken te maken over het recht op onbereikbaarheid buiten werktijd;
- bij veranderingen en reorganisaties in te zetten op behoud van werk en begeleiding van medewerkers naar ander passend werk.

Behoud arbeidsverleden en mobiliteit binnen de publieke omroep

De veranderingen binnen het publieke omroepbestel kunnen leiden tot meer beweging van werknemers tussen organisaties. Wij vinden het belangrijk dat werknemers bij een overstap binnen de sector niet worden benadeeld door verlies van opgebouwde rechten.

Wij stellen voor:

- dat werknemers die overstappen naar een andere werkgever waarop de Cao Omroep personeel van toepassing is, hun binnen de sector opgebouwde dienstjaren behouden voor de toepassing van cao-rechten.

AI en technologische ontwikkelingen

AI en andere nieuwe technologie hebben steeds meer invloed op het werk binnen de publieke omroep. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zeggenschap hebben over ontwikkelingen die gevolgen hebben voor hun werk.

Wij stellen voor:

- AI en technologische ontwikkelingen als vast onderwerp op te nemen in het periodiek overleg tussen cao-partijen. Daarbij wordt in ieder geval gesproken over de zeggenschap van werknemers bij de invoering en toepassing van AI en andere nieuwe technologie en de mogelijke gevolgen daarvan voor het werk en de medewerkers.

Sociale veiligheid

Iedere medewerker heeft recht op een sociaal en fysiek veilige werkplek. Wij vinden het belangrijk dat sociale veiligheid structureel aandacht krijgt en dat eventuele knelpunten tijdig worden gesignaleerd en aangepakt.

Wij stellen voor:

- iedere werkgever laat ten minste eenmaal per drie jaar onafhankelijk onderzoek uitvoeren naar sociale veiligheid en werkcultuur;
- de uitkomsten van het onderzoek en de daaruit voortvloeiende verbetermaatregelen worden besproken met de sociale partners en de betrokken ondernemingsraden.

Oudere werknemers en duurzame inzetbaarheid

Uit onze enquête blijkt dat medewerkers aandacht vragen voor regelingen die bijdragen aan gezond en duurzaam doorwerken. De bestaande Regeling Werktijdvermindering Ouderen (RWO) kan hierin een belangrijke rol spelen, maar blijkt nog niet bij iedereen voldoende bekend

Graag willen wij;

- De bekendheid en toegankelijkheid van de RWO verbeteren.
- Onderzoeken welke belemmeringen werknemers ervaren om van de regeling gebruik te maken.
- Bezien hoe de regeling beter kan bijdragen aan gezond en duurzaam doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Vakbondsfaciliteiten

De huidige cao bevat in artikel 43 afspraken over vakbondsfaciliteiten.

Daarnaast is in het protocol bij de cao 2025-2026 een werkgeversbijdrage aan werknemersorganisaties afgesproken van € 19,00 per werknemer. Dit bedrag blijft achter bij de actuele AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De FNV stelt daarom voor om niet langer een vast bedrag in de cao af te spreken, maar structureel aan te sluiten bij de geldende AWWN-norm.

Slotbepaling

De FNV behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen aan te vullen, te wijzigen of in te trekken wanneer de ontwikkelingen binnen de sector, de onderhandelingen of de raadpleging van onze leden daartoe aanleiding geven.