

Onderhandelingsresultaat CAO POA 2022 – 2023

1. Looptijd

Deze CAO heeft een looptijd van 24 maanden, ingaande 1 januari 2022 en derhalve eindigend op 31 december 2023.

2. Salarismaatregelen

- Met ingang van 1 januari 2022 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroep personeel en opgenomen als Bijlage 2 van de CAO POA van werknemers in dienst op 1 juli 2022 verhoogd met 3%. Werknemers in dienst op 1 juli 2022 ontvangen met de salarisbetaling van juli 2022 een nabetaling van deze salarisverhoging over de maanden dat de werknemer sinds 1 januari 2022 in dienst was van de omroepwerkgever.
- Aan werknemers in dienst op 1 juli 2022 wordt met de salarisbetaling van juli 2022 een eenmalige uitkering uitgekeerd van 1% van het salaris in juli 2022 X 12 vermeerderd met vakantietoeslag en decemberuitkering.
- Met ingang van 1 januari 2023 worden de salarissen op basis van de salaristabel als bedoeld in Bijlage 2 van de CAO POA van medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn verhoogd met 2%.
- Met ingang van 1 januari 2022 gelden de salarisschalen van de CAO voor het Omroep personeel tevens voor de CAO POA behoudens de arbeiduur (40 uur in CAO POA i.t.t. 36 uur in CAO Omroep personeel). De verrekening van deze aanpassing wordt met terugwerkende kracht meegenomen in de salaris uitkering van 1 juli 2022.
- De eindejaarsuitkering groeit in de looptijd van deze CAO afspraak van 4,5% naar 6% en sluit daarmee aan bij de CAO voor Omroep personeel. Deze gefaseerde groei betekent een eindejaarsuitkering van 5% per eind december 2022 en een eindejaarsuitkering van 6% per eind december 2023. Deze percentages worden opgenomen in artikel 13 en gerekend naar rato van het aantal gewerkte maanden in het betreffende jaar.

3. Contracteren voor bepaalde en onbepaalde tijd/omroepintermediair

Gegeven de kaders waarbinnen de publieke omroepen hun media-opdracht moeten vervullen, is het de intentie van werkgevers om meer werkzekerheid voor werknemers te bieden. In dat kader en aldus met het oog op het bevorderen van de doorstroming van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, zijn partijen overeengekomen de percentuele verdeling tussen werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd vast te stellen op minimaal 70% onbepaalde tijd waarmee het percentage voor bepaalde tijd wordt teruggebracht naar maximaal 30%.

Overeengekomen is dat POA deze verdeling uiterlijk op 1 januari 2024 binnen de organisatie gerealiseerd heeft.

Artikel 6 CAO wordt aangepast.

4. Hybride Werken

Hybride werken, dat wil zeggen een deel van de werkweek op kantoor/locatie en een deel van de werkweek plaats onafhankelijk werken, is in goed overleg tussen de werkgever en werknemer mogelijk, mits de werkzaamheden van de werknemer dit toelaten. De werkgever kan een verzoek om hybride te werken met redenen omkleed weigeren en/of een maximum stellen aan het aantal uren per week dat thuis of elders gewerkt kan worden en een minimum stellen aan het aantal uren per week dat op kantoor/locatie gewerkt dient te worden. Indien van Rijkswege geadviseerd wordt thuis te werken, kan de werkgever de werknemer verplichten thuis te werken, indien de werkzaamheden dit toelaten, dan wel verplichten op kantoor/locatie te werken indien dit voor de werkzaamheden noodzakelijk is.

Dit artikel wordt toegevoegd aan de CAO

5. PersVeilig

Het project PersVeilig wordt gedurende de looptijd van deze CAO gecontinueerd. De kosten bedragen € 150.000 per jaar. Daarvan dragen werkgevers die partij zijn bij de CAO voor de Uitgeverijbedrijven en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ieder jaarlijks € 50.000 bij. Partijen bij deze CAO POA zijn overeengekomen dat POA een bedrag ter hoogte van € 2.000 per jaar aan dit project zullen bijdragen.

6. Participatiewet

Medewerkers die bij de omroep werkzaam zijn en vallen onder de Participatiewet ontvangen een beloning van 100% tot 120% van het voor hem/haar geldende wettelijke minimumloon. Dit artikel wordt toegevoegd aan de CAO POA bij Hoofdstuk 2.

7. CAO PAWW

De deelname in de verzamel-CAO private aanvulling WW en WGA wordt voortgezet voor de duur van vijf jaar, ingaande 1 oktober 2022, aldus eindigend op 30 september 2027.

8. Aanvullend geboorteverlof

De UWV-uitkering van medewerkers die aanvullend geboorteverlof opnemen wordt door de werkgevers met ingang van 1 januari 2022 aangevuld tot 100% van het salaris.

9. Verhuizing binnen gemeente.

Het onderscheid tussen verhuizen binnen dan wel buiten een gemeente wordt opgeheven. Aan een medewerker die verhuist, wordt ten hoogste een keer per kalenderjaar twee dagen verlof toegekend.

Artikel 21 wordt aangepast.

10. Extra verlofdagen bij overlijden directe familieleden

Bij overlijden van directe familieleden worden vijf extra verlofdagen toegekend.

Artikel 21 wordt aangepast.

11. WGA-premie

Werkgevers nemen de WGA-premie geheel voor hun rekening en zien af van de mogelijkheid dat werknemers het werknemersdeel van deze premie betalen.

12. Fair Practice Code

Ten aanzien van de separaat aan deze CAO in 2020 overeengekomen Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep zijn partijen in hun hoedanigheid als vertegenwoordigers van omroepopdrachtgevers en omroep opdrachtnemers het volgende overeengekomen:

Als sprake is van een voortzetting van of vergelijkbare nieuwe opdracht zal een omroepopdrachtgever in het aanbod voor een overeen te komen tarief het jaarlijks van overheidswege aan publieke omroepen toe te kennen accres verdisconteren.

Na afronding van de op handen zijnde evaluatie van de Fair Practice Code zal hiertoe artikel 9 sub b van deze Code worden aangepast in samenhang met mogelijke andere aanpassingen en een nog te bepalen ingangsdatum.

Afgesproken is dat POA de overeengekomen Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep toepast, waarbij POA de uitgangspunten uit de CAO POA hanteert voor wat betreft de minimumtarieven. Na de evaluatie van de Fair Practice Code met de partijen betrokken bij de CAO voor het Omroep personeel vindt er ook een evaluatie plaats met POA.

13. Gedurende looptijd cao te bespreken onderwerpen

De hiernavolgende onderwerpen zullen partijen ten minste een keer per jaar met elkaar bespreken:

- Arbeidsduur en werkdruk. De CAO POA kent een arbeidsduur van 40 uur ipv 36 uur, binnen deze afspraak zal POA onderzoeken in hoeverre aanpassing daarvan in de toekomst wenselijk en mogelijk is. In de overweging speelt informatie als het aantal fulltime contracten, de inzet van vakantiedagen, het nakomen van arbeidsduur afspraken en de uitkomst van het werkbelevingsonderzoek in september/oktober 2022, een grote rol.
- Percentuele verhouding werknemers werkzaam op basis van contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd waarbij de rol als opleidingsinstituut niet in

- gevaar mag komen.
- Toepassing van de RVU-regeling.

14. Overige (tekstuele) aanpassingen

In artikel 19 lid 1 wordt de verdeling tussen de wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen aangepast aangezien dit niet juist in de tekst is opgenomen. Het totaal aantal verlofuren blijft ongewijzigd (232 uur obv 40 uur voor een volledig kalenderjaar). Wettelijk aantal uren is 4x de arbeidsduur=160 uur (dit is bij wet bepaald). Het aantal bovenwettelijke uren komt daarmee op 72 uur.

Tabel tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer per 1 januari 2020 wordt vervangen door een geupdate versie.

Bijlage 3: functienamen worden aangepast n.a.v. het geupdate functiehuis
Bijlage 4 wordt vervangen door een overzicht van het POA functiehuis

