

## **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 van werknemers in dienst op 1 april 2022 verhoogd met 3%. Werknemers in dienst op 1 april 2022 ontvangen met de salarisbetaling van april 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 artikel 13 CAO voor het Omroep personeel van medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn verhoogd met 2%.

## **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 bij te stellen. De ruimte voor het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt met een kwart verminderd.

Uitwerking hiervan is dat het percentage werknemers werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt verhoogd van minimaal 60% naar minimaal 70% waarmee het percentage voor bepaalde tijd wordt teruggebracht van maximaal 40% naar maximaal 30%.

Overeengekomen is dat omroepwerkgevers deze aangepaste verdeling uiterlijk op 1 januari 2024 binnen hun organisatie gerealiseerd zullen hebben.

Deze bepaling is niet van toepassing op werkgevers met 50 of minder medewerkers in dienst. Artikel 6 CAO wordt aangepast zie bijlage 1.

Teneinde werkzekerheid van omroepmedewerkers te bevorderen wordt de bij CAO 2017 - 2019 ingestelde functie omroepintermediair gedurende de looptijd van deze CAO voortgezet en uitgebreid met maximaal 1 FTE. Er zal een verkenning worden gestart naar een bredere rol van de omroepintermediair en daarbij zal gezocht worden naar de meest effectieve positionering van deze functie. Dit traject zal uiterlijk eind 2022 afgerond zijn.

Financiering: werkgevers stellen een toereikend budget ter beschikking voor het financieren van de functie omroepintermediair.

## **1. 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 Rijksweg 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.

Artikel 38 lid 3 CAO wordt aangepast, zie bijlage 1

**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 zijn overeengekomen dat werkgevers eveneens een bedrag ter hoogte van € 50.000 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. Artikel 13 en artikel 36 CAO zal worden aangepast.

**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 30, vierde lid sub a wordt aangepast

**10. Extra verlofdagen bij overlijden directe familieleden**

Bij overlijden van directe familieleden worden vijf extra verlofdagen toegekend.  
Artikel 30 vierde lid sub e en f 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 wordt het volgende voorgesteld:

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.

**13. Gedurende looptijd cao te bespreken onderwerpen**

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

- werkdruk;
- percentuele verhouding werknemers werkzaam op basis van contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd;
- toepassing van de RVU-regeling;