

NVJ voorstellen voor de nieuwe cao publieke omroep

Goed werk bij de publieke omroep begint bij mensen die hun werk kunnen doen zonder financiële zorgen, met een gezonde werkdruk en in een veilige omgeving. Dat uitgangspunt vormt de kern van deze voorstellen.

De NVJ heeft ruim 700 medewerkers bij de publieke omroepen bevraagd naar wat er nu het hardst nodig is, van redactie tot techniek en productie. De uitkomsten zijn helder en breed gedeeld: salaris, werkdruk en reiskosten staan met stip bovenaan. Deze signalen zijn niet incidenteel, maar wijzen op structurele knelpunten die om structurele oplossingen vragen. Ze vormen dan ook de basis van de voorstellen die hieronder zijn uitgewerkt, van sociale veiligheid en scholing tot een modern Individueel Keuzebudget.

Ook de positie van zelfstandigen en jonge instromers verdient aandacht. De sector kan niet zonder een gezonde instroom van nieuw talent, en niet zonder heldere afspraken voor wie buiten loondienst werkt. Tegelijk vraagt de aanstaande hervorming van het omroepbestel om een cao die mobiliteit binnen de sector beloont in plaats van bestraft.

Met deze inzet vraagt de NVJ niet om een uitzondering, maar om een cao die recht doet aan wat alle medewerkers van de publieke omroep zelf aangeven nodig te hebben om hun werk goed, gezond en duurzaam te kunnen blijven doen.

1. Structurele salarisverhoging

- Wij stellen een cao voor met een looptijd van één jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, mits daar goede voorwaarden tegenover staan.
- Salaris is de basis van bestaanszekerheid, en die staat onder grote druk. Door de geopolitieke ontwikkelingen stijgen de kosten van levensonderhoud dit jaar opnieuw, met recordhoge benzineprijzen en steeds hoger wordende energieprijzen als duidelijk voorbeeld. Wij pleiten daarom voor een structurele salarisverhoging van 5,5 procent, met een minimumsalarisgroei van € 220,- bruto per maand.
- Gezien de onzekere geopolitieke ontwikkelingen en de onvoorspelbare gevolgen daarvan voor de economie en de inflatie, stellen wij voor een vinger aan de pols te houden. Komt de inflatie op een gegeven moment in 2027 op basis van CBS-cijfers op of boven de 4 procent uit, dan gaan cao-partijen tussentijds opnieuw met elkaar in gesprek over een passende salarismaatregel.

2. Werkdruk en werkcultuur

Werkdruk en werkcultuur zijn bij de publieke omroepen een groot en breed gedeeld probleem. Veel medewerkers ervaren te weinig ruimte om hun werk duurzaam en gezond te kunnen doen. Dat is niet alleen een risico voor individuele medewerkers, maar ondermijnt op termijn ook de kwaliteit en continuïteit van de publieke omroep. Wij vragen werkgevers daarom om structureel te investeren in het monitoren en verminderen van werkdruk, en in het verbeteren van de werkcultuur, zodat prikkels die tot een ongezonde en niet-duurzame werkomgeving leiden zoveel mogelijk worden weggenomen.

- De NVJ stelt voor dat cao-partijen gezamenlijk een onafhankelijk onderzoek laten uitvoeren naar werkdruk en werkcultuur bij de publieke omroepen, met concrete aanbevelingen voor verbetering. De opdracht wordt zo snel mogelijk verstrekt, zodat de resultaten uiterlijk in de eerste helft van 2027 beschikbaar zijn. Zo kunnen de uitkomsten nog vroeg in deze cao-periode tot afspraken leiden, die vervolgens gedurende de hele looptijd van de cao door cao-partijen worden gemonitord en geëvalueerd.
- We stellen een passende verhoging van de bereikbaarheidsdiensten en NRD, boven op de reeds in de cao overeengekomen indexaties.

3. Reiskostenvergoeding

Daarnaast blijkt uit de enquête dat de reiskostenvergoeding, na salaris en werkdruk, het vaakst worden genoemd als verbeterpunt binnen de werkvoorwaarden van de omroepen. Dat sluit aan bij het advies van de Stichting van de Arbeid, die reiskosten beschouwt als onkosten die altijd adequaat moeten worden vergoed. Omdat dit onderwerp zowel bij onze leden als bij de sociale partners nadrukkelijk leeft, stellen wij opnieuw het volgende voor:

- De werknemer ontvangt voor daadwerkelijk woon-werkverkeer ten minste de maximaal fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding. Deze vergoeding volgt automatisch iedere verhoging van het fiscale maximum en kent geen maximumreisafstand.
- Bij openbaar vervoer vergoedt de werkgever de volledige werkelijke kosten op basis van tweede klasse, bij voorkeur via een door de werkgever verstrekte ov-kaart.
- Zakelijke reizen, waaronder reizen tussen werklocaties en extra reizen door oproep of roosterwijziging, komen volledig voor rekening van de werkgever. Voor de berekening van een passende vergoeding wordt de kilometervergoeding-rekentool van de ANWB gebruikt.

4. Sociale veiligheid

Sociale veiligheid en cultuur op redacties laten nog te vaak te wensen over, mede door te hoge werkdruk, tijdelijke contracten of onduidelijke vertrouwensstructuren. Voor de NVJ is een veilige werkplek geen luxe, maar een basisvoorwaarde: alleen medewerkers die zich veilig voelen, kunnen onafhankelijk en kritisch journalistiek werk blijven leveren. Daarom stellen wij voor:

- Periodiek werkcultuur- en veiligheidsonderzoek op omroepniveau, met opvolging in overleg met redactieraad en OR.
- Duidelijke afspraken over het melden, opvolgen en registreren van onveilige situaties, zowel op de werkvloer als daarbuiten.
- Trainingen en voorlichting voor werknemers over omgaan met sociaal onveilige situaties op de werkvloer, en over bedreigingen - fysiek en digitaal - daarbuiten, via PersVeilig.

5. Scholing en ontwikkeling

Het huidige opleidings- en coachingsbudget houdt geen gelijke tred meer met wat het vak vandaag van medewerkers vraagt. Wie stil blijft staan, gaat achteruit, en dat raakt niet alleen de medewerker zelf, maar ook de kwaliteit van het werk. Structureel investeren in ontwikkeling is dus evengoed in het belang van de werkgever: het houdt medewerkers breed inzetbaar en verhoogt de kwaliteit en productiviteit van hun werk. Wij pleiten daarom voor modernisering van de bestaande afspraken naar een persoonlijk ontwikkelbudget, zoals dat in meerdere sectoren al gangbaar is. Concreet stellen wij voor:

- De werkgever voert actief beleid om werknemers bekend te maken met hun recht op ontwikkeling en scholing zoals bedoeld in de cao-artikelen 16 en 35. Iedere werknemer ontvangt jaarlijks, op een herkenbaar moment, schriftelijke informatie over de beschikbare ontwikkelmogelijkheden, de aanvraagprocedure en het persoonlijk geldende budget.
- De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad en/of redactieraad over de bekendheid, aanvragen, toekenningen, afwijzingen en besteding van het beschikbare budget. De ondernemingsraad bespreekt deze rapportage en kan aanbevelingen doen aan de directie over het scholingsbeleid.

6. Individueel Keuzebudget (IKB)

Wij stellen een modernisering van de cao voor met een Individueel Keuzebudget (IKB) van minimaal 16% van het brutosalaris, vrij besteedbaar en opgebouwd conform de systematiek van de cao Gemeenten. Een IKB geeft medewerkers de ruimte om zelf te bepalen hoe zij inkomen en vrije tijd het beste laten aansluiten op hun persoonlijke situatie, in plaats van dat de cao dat voor hen invult. Het budget bestaat ten minste uit:

- Vakantietoeslag (8%)
- Eindejaarsuitkering (6%)
- Werkgeversbijdrage (2%)

7. Duidelijkheid voor zelfstandigen en opdrachtgevers: aanpassing Fair Practice Code

Op 1 januari 2027 treedt het rechtsvermoeden van werknemerschap in werking, met een verwacht grenstarief van circa € 40 per uur. Verdient een zelfstandige minder dan dit bedrag, dan kan die zich beroepen op het rechtsvermoeden van werknemerschap, en is het aan de opdrachtgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Om onduidelijkheid en discussie hierover te voorkomen, en zelfstandigen en opdrachtgevers een heldere, werkbare verstandhouding te bieden, stellen wij voor dat alle minimumtarieven in de Fair Practice Code (FPC) boven dit wettelijke grenstarief uitkomen. Blijkt na toepassing van de cao-verhoging dat een of meer minimumtarieven daar toch onder duiken, dan verhogen cao-partijen deze tarieven tot boven het dan geldende bedrag.

8. Behoud van arbeidsverleden bij overstap binnen het publieke omroepbestel

De publieke omroepen vormen samen één sector: ze vallen onder dezelfde cao en worden gefinancierd uit dezelfde publieke bron. Wie binnen dit bestel van omroep wisselt, stapt dus niet over naar een andere sector of een ander arbeidsvoorwaardenregime, maar alleen naar een andere werkgeversentiteit. Toch moet die medewerker nu opnieuw beginnen met het opbouwen van arbeidsverleden, met gevolgen voor onder meer anciënniteit en de toegang tot cao-regelingen. Dat ontmoedigt precies de mobiliteit die de reorganisatie van het omroepbestel vraagt, en kan ervaren journalisten en programmamakers uit de sector drijven in plaats van hen daarbinnen te herplaatsen.

De NVJ stelt daarom voor om voor deze groep medewerkers een voorziening te treffen: wanneer een werknemer binnen het omroepbestel na het einde van een arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij een andere werkgever waarop de cao voor het Omroeppersoneel van toepassing is, worden de eerder opgebouwde dienstjaren aangemerkt als cao-dienstjaren binnen deze sector, inclusief de daarbij opgebouwde rechten.

9. Jonge journalisten: instroom en ontwikkeling

Voldoende instroom van jonge journalisten is essentieel voor de toekomst van de sector en verdient daarom een structurele plaats in het personeelsbeleid. Jonge journalisten beginnen hun loopbaan vaak als zzp'er of met een tijdelijk contract, terwijl velen van hen ook een studieschuld afbetalen. Die combinatie van een onzeker inkomen en een aflossingsverplichting maakt de eerste jaren in het vak extra zwaar, precies op het moment dat we jong talent voor de journalistiek willen behouden. Wij stellen daarom het volgende voor:

- Naar het voorbeeld van de regeling die bij RTL is afgesproken, introduceert de NVJ een tegemoetkoming in de fiscaalvriendelijke aflossing van studieschulden voor medewerkers, als onderdeel van een breder pakket gericht op eerlijke inschaling en een snelle doorstroom uit instapschalen.
- Traineeships worden een vast onderdeel van het personeelsbeleid en krijgen een plek in de cao. Trainees worden ten minste ingeschaald in functieschaal F, met een periodieke loonsverhoging in het tweede jaar. Scholing en professionele begeleiding zijn daarbij gegarandeerd, zodat de publieke omroep jong en divers talent weet aan te trekken én te behouden.

10. Slotbepaling

De NVJ behoudt zich het recht voor om deze voorstellen gedurende de onderhandelingen aan te vullen of aan te passen, mocht de roep uit de achterban daartoe aanleiding geven.