

Voorstellen CAO RTL Nederland 2017 NVJ en FNV MEDIA & CULTUUR

1. Looptijd

We stellen voor een CAO overeen te komen vanaf 1-1-2017 met een looptijd van 12 maanden tot 1-1-2018. Een tweejarige CAO is bespreekbaar mits over de materiële arbeidsvoorwaarden verbeteringen, waaronder in ieder geval salaris, overeenstemming bereikt kan worden.

2. Inkomen

2.1 Salaris:

We stellen ten behoeve van koopkrachtverbetering voor per 1-1-2017 een structurele salarisverhoging te realiseren van 2,5 %.

2.2 In combinatie met een structurele salarisverhoging stellen we voor de percentages van de prestatie uitkering ex artikel 14 van de cao (de matrix in lid 1 en lid 2) te verhogen.

2.3 We stellen voor de jeugdschalen (18 t/m 20 jaar) van salaristabel 1 en 2 af te schaffen en deze medewerkers in te schalen volgens de bij de functie behorende schaal.

3. Vergoedingen

3.1 We stellen voor de werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering (ex artikel 19 lid 1) te verhogen van 50 naar 60 Euro per maand. Tevens stellen we voor dat het eigen risico in het geval van werk gerelateerde klachten, vastgesteld door de arbodienst, en daarmee verband houdende medische zorg, zal worden vergoed.

3.2 Compensatie nachtdiensten: Voor de medewerkers die nachtdiensten draaien ma t/m vr en in de weekenden wordt het rooster zo ingericht dat een redelijk herstel na een nachtdienstperiode mogelijk is. Een reeks van 4 nachtdiensten wordt dan ook altijd aansluitend gevolgd door ten minste een geroosterde hersteldag. Ter compensatie van de nachtdiensten ontvangen deze medewerkers over alle uren tussen 00.00 en 7.00 uur van ma t/m zo een financiële toeslag van 25%.

4. Werk en zekerheid

4.1 Goed werkgeverschap gaat samen met goed opdrachtgeverschap. In mediabedrijven groeit de flexibele schil. Deels in reactie op veranderende marktomstandigheden maar ook als bezuiniging op personeelskosten. De kloof tussen medewerkers in loondienst en zij die in opdracht werken is te groot. De wildgroei aan flexibele contracten zorgt voor onzekerheid. Wij willen wij een gelijk speelveld creëren en arbeidsvoorwaarden concurrentie die leidt tot een "race to the bottom" uitsluiten.

Dit betekent dat we het volgende voorstellen:

- Structureel werk wordt gedaan door medewerkers in vaste dienst. Bij RTL is meer vast werk mogelijk dan nu het geval is;

- Collega's die samenwerken voor gelijk werk een gelijke beloning dienen te ontvangen, ongeacht hun arbeidsrechtelijke positie;
- Samen met RTL willen we komen tot een modelovereenkomst die echte zelfstandigen de ruimte geeft om als zodanig te kunnen (blijven) functioneren. Het RTL functie- en loonebouw gaat ook de basis vormen voor de honorering van zelfstandigen (opdrachtnemers). Het verschil in behandeling en beloning tussen werknemers en opdrachtnemers die gelijksoortig werk doen, wordt dan minimaal. Het afgesproken (uur) tarief komt overeen met het bij de functie horend bruto/bruto salarisniveau, verhoogd met 50%;
- We stellen voor dat RTL de inzet van medewerkers via payroll voor vaste werkzaamheden / werkzaamheden van niet-incidentele aard zo veel mogelijk zal vermijden of helemaal geen gebruik meer maakt van payroll. Waar werk toch in een payroll-constructie wordt uitgevoerd, is de netto beloning en zijn secundaire arbeidsvoorwaarden voor de betreffende werknemer gelijk aan de netto beloning en dito secundaire arbeidsvoorwaarden van een werknemer in loondienst met dezelfde functie en vergelijkbare werkzaamheden conform de geldende cao;
- Wij willen afspraken maken over de omvang van de flexibele schil inclusief (opdrachtnemer/payroll) in relatie tot het aantal werknemers in dienst, alsmede over de verhouding flex/vast in het totale personeelsbudget. Doel is de noodzakelijke flexibiliteit te regelen en zodanig vast te leggen dat de OR afspraken daartoe kan verifiëren.
- Dat uitzendkrachten, payrollers en zelfstandigen (opdrachtnemers) toegang krijgen tot de medezeggenschapsorganen (OR en Redactieraad).

4.2 We stellen voor in overleg met de werkgever een (aparte) sociale regeling overeen te komen die van toepassing is op zowel onbepaalde tijd contracten als tijdelijke contracten. De regeling moet aansluiten op zowel de transitie vergoeding als de beëindigingsvergoeding bepaalde tijd contracten ex artikel 6.

4.3 Uitbreiding WW uitkeringsduur: We willen in een aparte cao met een looptijd van 5 jaar een afspraak opnemen over de bovenwettelijke uitbreiding van de WW duur tot maximaal 38 maanden. De wettelijk WW duur wordt fasegewijs gekort tot maximaal 24 maanden. De premie wettelijke WW duur komt voor rekening van de werkgever, de premie bovenwettelijke WW duur komt voor rekening van de werknemer.

5 Verhogen arbeidsparticipatie

We willen met deze cao inzetten op het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren en ouderen. Waar mogelijk willen we aansluiten bij de maatregelen die op centraal niveau tussen werkgevers, werknemers en overheid zijn of worden getroffen.

5.2 We willen de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers (vanaf 55 jaar langer in staat zijn door werken) bevorderen en tegelijkertijd de instroom van jongeren mogelijk maken door het invoeren van een stimuleringsregeling: instromende jongeren kunnen een deel van het werk van oudere werknemers verlichten. In die regeling kan een oudere werknemer er voor kiezen om 80% te gaan werken tegen 90% van het loon met 100% pensioenopbouw. Als vijf mensen dit doen kan hiervoor een arbeidsplaats worden gecreëerd voor een jongere werknemer.

5.3 We willen ten minste 7 garantiebanen realiseren voor mensen die tot de doelgroep van de Banenafpraak (mensen met een arbeidsbeperking) behoren. Deze garantiebanen zijn vaste banen en additioneel tov de bestaande formatie.

6. Duurzame arbeidsverhoudingen

De afstemming tussen werk en privé wordt mede als gevolg van veranderingen in de samenleving een steeds belangrijker aandachtspunt bij de ontwikkeling van

arbeidsvoorwaarden. Permanente educatie stellen werknemers in staat om de soms snelle veranderingen in de werkprocessen bij te houden. Ook de werknemers van RTL Nederland geven aan behoefte te hebben aan meer faciliteiten op dit gebied. Mede als gevolg van de vergrijzing staat langer doorwerken van oudere werknemers hoog op de agenda. Elke levensfase kent specifieke behoeften oa in de afstemming tussen werk en privé en ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. Een levensfase gericht HRM beleid is nodig.

Duurzame inzetbaarheid en de afstemming tussen werk en privé zijn van wezenlijke invloed op het functioneren van alle werkenden. Onderzoek en structurele maatregelen zijn nodig voor het bestrijden van ongezonde werkdruk en daaruit voortkomende werkstress en het voorkomen van kostbare uitval. We stellen daarnaast voor afspraken te maken of bestaande afspraken uit te breiden die voorzien in:

- flexibele werktijden: een andere verdeling van de 38 of 40-urige werkweek door de keuze van de werknemer voor 4 x 9 en/of 4 x 10 uren per week werken
- telewerken/thuiswerken voor meer werknemers mogelijk maken.
- (Uitbreiding van) het kopen en verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen
- Mogelijkheden om tijd te sparen gekoppeld aan specifieke doelen zoals onder meer taakverlichting, scholing, etc.
- Toegang tot scholingsfaciliteiten voor alle medewerkers mbt scholing die zowel op in- als externe functies gericht kan zijn. Heldere en controleerbare maatregelen over (persoonlijk) budget en tijd om scholing/cursussen te volgen. Een (nieuw) onderzoek naar de behoefte aan scholing.
- aanpassen wettelijke regeling (kort en langdurig) zorgverlof; de 2 dagen per jaar in art.11.1f zijn te weinig, in een tijd waar steeds meer mantelzorg wordt teruggelegd bij werknemers.
- 'vaderschaps'-verlof: na de geboorte van een kind hebben vaders (en meemoeders) recht op 10 werkdagen doorbetaald verlof (parttime: naar rato). Op te nemen binnen twee maanden na de bevalling. Voor 'vaderschaps'-verlof komen in aanmerking: echtgenoten, geregistreerde partners, ongehuwd samenwonende partners of mannen/vrouwen die het kind erkennen.)
- aanpassen sabbatical-regeling: de combinatie van vasthouden aan vervaldatum vrije dagen en inzetten bovenwettelijk verlof maakt dat de benodigde 1 à 4 maanden voor een sabbatical nooit gehaald kunnen worden.

7.Flexibele arbeidsvoorwaarden / cao a la carte:

We willen werknemers in de gelegenheid stellen arbeidsvoorwaarden binnen de CAO flexibeler in te kunnen zetten. In elke levensfase bestaan bij werknemers andere behoeften ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Daaraan willen wij binnen de RTL CAO tegemoet komen. Het al in de CAO bijlage 7 opgenomen cafetariasysteem (geld- en tijdbronnen kunnen worden ingezet voor specifieke arbeidsvoorwaarden waaraan de werknemer behoefte heeft) biedt daarvoor al een eerste aanzetten.

We willen dit cafetariasysteem uitbreiden tot een cao a la carte waarbij meer mogelijke arbeidsvoorwaarden bronnen kunnen leiden tot meer en andere arbeidsvoorwaarden doelen zoals:

- loopbaan oriëntatie, loopbaan ondersteuning, coaching
- (extra) scholingsverlof en studiekosten
- extra zorg – buitengewoon verlof
- extra verlofdagen
- doorbetaling of verlenging van loopbaanonderbreking (sabbatical);
- reparatie WGA hiaat
- reparatie ANW hiaat
- eigen bijdrage lease auto
- (mobiele) telefoon