

VRT: vakbonden organiseren personeelsenquête over sociaal plan

Nieuws dinsdag 19 mei 2026

Voor het eerst in de geschiedenis leggen de VRT-vakbonden een sociaal plan ter advies voor aan het volledige personeel. In veel ondernemingen is dat doodnormaal en gebeurt het na elke cao-onderhandeling, maar hier doen we het nu dus voor het eerst. Met een interne personeelsbevraging gaan de VRT-vakbonden een stap verder in de democratisering van de openbare omroep.

Het is niet toevallig dat dit nu wel gebeurt. Na onderhandelingen zijn de vakbonden met de directie tot een compromis gekomen. De onderhandelingen waren niet vanzelfsprekend en veel maatregelen uit de compromistekst zijn dat ook niet. Daarom is het voor alle partijen interessant te weten te komen wat het voltallige personeel van het compromis vindt. De vakbonden zijn bij de onderhandelingen altijd uitgegaan van hun drie krachtlijnen.

Krachtlijn 1: minder privatiseren, meer intern

Een op de drie gepensioneerde collega's wordt intern niet vervangen, dat betekent 50 VTE minder interne collega's en een besparing van 4,5 miljoen euro. De directie heeft zich geëngageerd eenzelfde inspanning te leveren bij freelancers en consultants. Ook daar wordt structureel bespaard door minder in te zetten op externe arbeid. Dit wil niet zeggen dat de freelancers minder zullen verdienen. Om daarover zekerheid te verkrijgen, wordt later verder onderhandeld over een protocol freelancers met onder andere de principes van fair practice.

Krachtlijn 2: meer dan 0 procent

Na de beheersovereenkomst bleek dat er niet in geld was voorzien voor loonopslagen. De directie kwam dus met het voorstel van 0 procent verhoging. Dankzij de acties van oktober en november en de onderhandelingen van de voorbije acht maanden, is 0 euro bijgesteld naar 3,5 miljoen euro.

Dat is nog steeds minder dan de 6,5 miljoen die nodig was voor de opslagen zoals voorheen. Vakbonden en directie zijn overeengekomen om dit plan aan jullie voor te leggen.

> Maaltijdcheques van 6,31 euro per gewerkte dag vanaf september 2027 (daarvan is 5,22 euro van de werkgever en 1,09 van de werknemer). Concreet betekent dit, voor wie voltijds werkt, een gemiddelde koopkrachtverhoging van 87 euro per maand.

> Daarnaast een bruto loonopslag van gemiddeld 1 procent in mei 2030.

Over de maaltijdcheques

In een diverse organisatie als de VRT maaltijdcheques invoeren is geen klein bier. Zo zijn er heel wat collega's

die onregelmatig werken en soms (of vaak) lange dagen maken. Voor hen wordt er een omrekening gemaakt zodat wie voltijds werkt op minder dagen ook vijf maaltijdcheques per gewerkte week ontvangt.

Er zijn ook de collega's in de regio's en Londerzeel die al maaltijdcheques hebben (omdat er geen mess is). Voor hen zouden de maaltijdcheques naar 9,00 euro worden opgetrokken.

Bij de invoering van maaltijdcheques worden ook de maaltijdvergoedingen aangepast. Wie in Rydoo een maaltijdvergoeding aanvraagt, zal daar 5,22 euro minder van terugbetaald zien. Dit is een verplichte fiscale maatregel. Alle onderhandelaars geven toe dat dit een probleem is, waarvoor (nog) geen oplossing is. Uit cijfers van het aantal ingediende maaltijdvergoedingen in 2025 blijkt dat het invoeren van maaltijdcheques voor 99 procent van de medewerkers een koopkrachtstijging van minstens 522 euro per jaar betekent.

Voor de collega's van de Mess zelf is er de garantie dat ze (ook in het nieuwe gebouw) werkzekerheid zullen hebben. De prijs van de maaltijden in de Mess zal minimaal de kostprijs van een maaltijdcheque worden, maar de interne collega's van catering zullen ook in 2030 nog in dienst zijn bij VRT en zullen dus niet geoutsourcet worden. Een hele geruststelling voor deze collega's die ons dag in dag uit in de watten leggen.

Ten slotte moeten alle collega's zich ervan bewust zijn dat een maaltijdcheque vrijgesteld is van sociale bijdragen. Noch de werkgever, noch de werknemer betaalt rsz-bijdragen op maaltijdcheques. Dit heeft als voordeel dat een maaltijdcheque minstens 2,5 keer meer netto koopkracht oplevert in vergelijking met een bruto loonsverhoging.

Nadeel is dat er voor dat bedrag dan ook geen sociale rechten worden opgebouwd. Je bouwt dus geen extra verzekering op voor als je ziek of werkloos wordt, of als je met pensioen gaat. Ook het solidariteitsprincipe van de sociale zekerheid, wordt zo langzaam maar zeker ondergraven.

Bovendien krijg je geen maaltijdcheque als je ziek bent, in bevallingsverlof, op vakantie of om gelijk welke reden afwezig bent. In die gevallen is van een koopkrachtstijging dus helemaal geen sprake.

Over de 1 procent in 2030

Dat is weinig, er is ook weinig geld voorhanden. Het wil ook zeggen dat het van 2026 tot en met 2029 0 procent is. Maar het is een goede zaak dat de opslagen niet voorgoed verleden tijd zijn. Met 1 procent in 2030 kunnen we tegen dan aan de onderhandelingstafel dat percentage ook na 2030 afdwingen.

De enige uitzondering geldt voor collega's die minder verdienen dan het minimum van hun functieprofiel (door een anomalie in het reglement). Zij krijgen verder verhoogde opslagen tot ze aan hun minimum zitten. Dat is ook maar zo eerlijk.

Krachtlijn 3: controleer de productie-output

Koken kost geld en het wordt eerlijk gezegd tijd dat dit op het scherm te zien is. Dit betekent niet dat de VRT nu met opzet slechte programma's moet maken. Maar de soberheid die van het personeel wordt gevraagd, moet gevolgen hebben.

Daarom is met de directie afgesproken jaarlijks te rapporteren over de productie-output. Als we het met 10

procent minder moeten doen, moet ook die output de komende jaren dalen. Door de rapportering kunnen de vakbonden dit mee in de gaten houden. Dit moet ook helpen om de werkdruk onder controle te houden.

Over arbeidsherverdeling en vakantiedagen

De belangrijkste verwezenlijking van het Sociaal Plan 2016 was de arbeidsherverdeling, het kopen van extra vakantiedagen met onze eindejaarspremie en zondagsvergoedingen. Bij de huidige onderhandelingen stond dit principe zwaar onder druk. Wij zijn erin geslaagd in het compromis de arbeidsherverdeling met vijf jaar te verlengen.

Het maximumaantal te kopen dagen wordt 17, het tarief blijft hetzelfde (1/22ste bij een eindejaarspremie). Ook het voordelig tarief voor de loonbanden J, K en L (1/25ste) blijft bestaan.

Bij collega's met een hoge recuperatieteller (meer dan 10 dagen) komt er een correctie. We roepen die collega's en hun planners op om recuperatie te gebruiken waarvoor die dient. Namelijk om op te nemen en te recupereren van drukkeres periodes.

In ruil voor het lagere maximumaantal hebben we een aantal sociale maatregelen binnengehaald: sociaal verlof kan je nu ook opnemen om voor iemand te zorgen die niet onder hetzelfde dak woont. Daarnaast wordt het mantelzorgverlof uitgebreid naar het wettelijk maximum.

Voor collega's die getroffen worden door moeilijke omstandigheden in hun directe omgeving, zal de missie van sociale werken worden uitgebreid. Daarover zal ook extra communicatie volgen.

Het directievoorstel om de eindeloopbaandagen grondig te hervormen heeft het niet gehaald. De onderhandelaars zijn ook daar akkoord dat de dagen moeten worden opgenomen (en niet uitbetaald), maar over verdere maatregelen zal pas later onderhandeld worden.

Over de nog te onderhandelen thema's

Heel wat zaken zijn nog niet uit onderhandeld. Er zijn ideeën over het optrekken van de fietsvergoeding en een protocol freelancers, maar ook over een hervorming van de eindeloopbaandagen, een sanctiebeleid en het Werkreglement. Zonder op conclusies vooruit te lopen, willen de onderhandelaars hier later dit jaar en volgend jaar verder over onderhandelen.

Het is wel belangrijk om snel een akkoord te bereiken over de thema's die nu voorliggen. Er moet niet alleen snel zekerheid komen over de lonen, maar de financiële plannen van de VRT liggen best vast voor er opnieuw een begrotingscontrole (en dus mogelijke extra besparingen) van de Vlaamse regering op ons afkomen.

Over gemeenschappelijk standpunt financiën

Al deze maatregelen, al deze nieuwe regels, al deze besparingen, zullen weinig veranderen aan de fundamentele financiële situatie van de VRT. Zo lang er niet voldoende dotatie is, niet voldoende mogelijkheden zijn om eigen inkomsten te verwerven en niet voldoende indexering van de werkingsmiddelen, komt het in de toekomst niet goed. Daarom verbinden directie en vakbonden zich ertoe om samen een standpunt over de financiën overeen te komen en dit de komende periode bij de regering te verdedigen. De oorzaak van deze

problemen ligt bij de politiek, de oplossing dus ook.

We vroegen aan het personeel om voor- en nadelen van deze compromistekst goed in overweging te nemen en in eer en geweten een geïnformeerde keuze te maken voor 16 mei. In de week van 18 mei zouden de vakbondsinstanties dan hun formeel advies formuleren.

Wies Descheemaeker