

## **NVJ voorstellen voor de CAO onderhandelingen Publieke Omroep**

De NVJ zet zich als beroepsvereniging in om te verzekeren dat de programmamakers werkzaam bij de Publieke Omroep voldoende bestaanszekerheid hebben, zodat zij onafhankelijk en kwalitatief op hoog niveau hun vak kunnen uitoefenen. De NVJ strijdt voor het behoud van de voor de programmamakers geldende kernwaarden, zoals onafhankelijkheid, betrouwbaarheid, creativiteit en diepgang.

In de afgelopen jaren zijn de taken en verantwoordelijkheden die de programmamakers dagelijks moeten uitvoeren door een aaneenschakeling van bezuinigingen enorm toegenomen. De NVJ is stellig van mening dat de meerwaarde en geloofwaardigheid van de Publieke Omroep in deze tijd alleen is te waarborgen indien de programmamakers voldoende tijd en financiële middelen krijgen om hun vakmanschap inhoud te geven.

Daarvoor is continuïteit, waardering voor,- en investering in de makers een basisvoorwaarde. Alleen dan kunnen redacties optimaal functioneren.

Dat geldt voor alle werkenden binnen een redactie: voor starters die de ruimte moeten krijgen om het vak in de praktijk te leren, voor freelancers die een vaak cruciale bijdrage leveren aan het eindproduct en voor de vaste redactie die de ruimte moet krijgen om vakmanschap inhoud te geven. Het is van belang te blijven investeren in vakmanschap zodat de publieke omroep kwalitatief onderscheidend blijft.

Gelet op het voorgaande wil de NVJ in verband met de onderhandelingsgesprekken voor de nieuwe CAO de hieronder genoemde punten voorstellen. Deze voorstellen zijn gebaseerd op de door de NVJ recentelijk gehouden enquête onder de programmamakers van de Publieke Omroep en de NVJ arbeidsvoorwaardennota:

### **1. Looptijd**

De NVJ stelt een CAO-looptijd van 1 jaar voor, maar afhankelijk van de uitkomst van de onderhandelingen is een looptijd van 2 jaar bespreekbaar.

### **2. Loonontwikkeling**

Verbetering van de koopkracht blijft het uitgangspunt! Nu gesterkt door de herhaaldelijke oproep vanuit de politiek en DNB, en laatst een stevige oproep van de regering (de enige aandeelhouder van de Publieke Omroep) om lonen te verhogen. Dat betekent dat we naast de inflatiecorrectie (op dit moment 2,5 procent volgen het CBS) **2,5 procent** extra loonsverhoging willen voorstellen om de koopkracht voor programmamakers te verbeteren. De genoemde percentages gelden per kalenderjaar. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/32/consumentenprijzen-in-juli-2-5-procent-hoger>

Zoals reeds hierboven aangegeven, wil de NVJ dat alle programmamakers bij de Publieke Omroep op gelijke wijze profiteren van deze verhoging ongeacht de vorm van hun arbeidsrelatie. Dus ook de freelancers en de werkenden die op basis van een payrollcontract werkzaam zijn.

### **3. Aandacht voor werkdruk en kwaliteit**

De werkdruk bij de landelijke- en regionale Publieke Omroepen is enorm gestegen. Dat blijkt uit de enquête die recentelijk in het kader van de CAO-onderhandelingen door de NVJ onder de programmamakers is gehouden. Er moet steeds meer werk worden gedaan met minder mensen, terwijl functies steeds complexer en breder worden. Hierdoor zijn het aantal weekenddiensten en piketdiensten per medewerker toegenomen. De programmamakers zijn loyaal naar hun programma's en omroep maar dat mag niet ten koste gaan van hun gezondheid en de kwaliteit van hun werk.

De werk-privé balans is door de hoge werkdruk in sommige gevallen verstoord geraakt. Op termijn kan dit leiden tot een giftige cocktail van stress, onzekerheid en hoge werkdruk. Het is ook in het belang van de werkgever, die een belangrijke publieke taak vervult, om oog te hebben voor deze problematiek en daar een oplossing voor bedenkt.

Teneinde dit probleem omroepbreed grondig aan te pakken, stelt de NVJ voor een paritaire werkgroep (werkdruk) in het leven te roepen die dit probleem goed in kaart brengt en daarvoor passende oplossingen aandraagt. Daarbij kan gebruik gemaakt worden - mits voldoende aanwezig - van recente of lopende onderzoeken naar werkdruk binnen de verschillende omroepen en/of een nieuw omroepbreed onderzoek. Zowel lopende onderzoeken als een eventueel nieuw omroepbreed onderzoek dienen onafhankelijk te zijn. Bij nieuw onderzoek conformeren alle CAO-partijen zich vooraf aan de uitkomsten. Het AWO-fonds kan hier een belangrijke rol in spelen.

### **4. Level playing field**

Door jaren achtereenvolgende bezuinigingen is de werkonzekerheid onder programmamakers enorm gegroeid. Een contract voor onbepaalde tijd is een zeldzaamheid. Het aandeel van werkenden op basis van een tijdelijk contract, zzp constructie en via buitenproducenten neemt steeds meer toe.

De publieke omroep dient, juist vanwege haar publieke taak en financiering, een voorbeeldfunctie te vervullen als werkgever en opdrachtgever.

Het is niet uit te leggen dat commerciële mediabedrijven als RTL beter met hun medewerkers en freelancers omgaan dan de publieke omroep in Hilversum en regionaal.

Bij een maatschappelijk verantwoord opererende organisatie passen geen eindeloos tijdelijke contracten, schijnzelfstandigheid, payroll-constructies of gedwongen stages om de kosten op arbeidsvoorwaardengebied laag te houden. Door bezuinigingen op de Publieke Omroep kunnen deze onwenselijke constructies verder toenemen.

Daarnaast achten we de mogelijkheid dat de buitenproducenten, enerzijds wegens de bezuinigingen en anderzijds omdat minister Slob in zijn plannen het minimumaandeel voor buitenproducenten vergroot, in de toekomst steeds meer voor de Publieke Omroep programma's gaan verzorgen.

De buitenproducenten zijn niet gebonden aan de CAO en de sociale regeling voor het personeel bij de Publieke Omroep personeel. Hierdoor kunnen de buitenproducenten op arbeidsvoorwaardengebied met de omroepen concurreren. Teneinde een oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaardengebied te voorkomen, stelt de NVJ voor dat de Publieke Omroep bij het toekennen van een opdracht de toepassing van de CAO als minimumnorm garandeert. Deze afspraken dienen openbaar te zijn, net als de CAO, zodat de betrokken personeelsleden van de buitenproducent daar rechten aan kunnen ontleen. Alleen wanneer er sprake is van een level playing field op het gebied van arbeidsvoorwaarden tussen de omroepen en de buitenproducenten en tussen de flexibele arbeid (ZZP-inzet en payroll) en vast dienstverband wordt de inhoud doorslaggevend en niet een kostenbesparing ten koste van de makers.

Aangezien de buitenproducenten in dit geval programma's zullen maken voor de publieke omroep, gefinancierd met publiek geld, is het vaststellen van een code of conduct, waardoor zowel excessen aan de boven- als aan de onderkant worden voorkomen, noodzakelijk.

Dit leidt tevens tot een level playing field op arbeidsvoorwaardengebied, waardoor de omroepen zelf 56de kans houden om producties in eigen huis te blijven maken.

Ten aanzien van ongelijkheid op het gebied van loon en emolumenten stelt de NVJ voor om de CAO als minimumnorm te hanteren. Voor de ZZP'rs moeten daaraan gerelateerde betere afspraken worden gemaakt, zodat deze groep kan rekenen op een passend en transparant uurtarief. De afspraken hieromtrent kunnen in de reeds bestaande werkgroep verder worden vormgegeven.

Voor een deel van de hierboven genoemde punten hebben we reeds in de vorige CAO afspraken gemaakt. Die afspraken hebben toen geleid tot drietal werkgroepen:

#### ***4.1. Evaluatie artikel 13.6 CAO – Payrolling***

De NVJ stelt voor om de opdracht aan werkgroep payrolling aan te scherpen zodat de werkgroep de CAO-afspraken voor deze vorm van arbeidsrelatie naar behoren kan controleren en evalueren.

Vastgelegd moet worden dat payroll alleen kan worden ingezet voor piek en ziek en aldus voor beperkte tijd. Tevens dienen voor een eerlijke vergelijking alle arbeidsvoorwaardelijke componenten te worden meegenomen bij het reeds overeengekomen uitgangspunt van gelijk loon voor CAO-personeel en payroll-medewerkers. Het gaat dus om een vergelijking van de bruto/bruto loonkosten inclusief pensioen. Er mag op geen enkele wijze een kostprijsbonus bestaan bij de inzet van payroll.

Voorts stelt de NVJ voor dat er door de werkgevers jaarlijks een personeelsformatieplan wordt opgesteld dat inzicht biedt in de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van drie schillen: 1e schil vaste arbeidsovereenkomsten, 2e schil tijdelijke arbeidsovereenkomsten en 3e schil bestaat uit alle tijdelijke contracten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst met de werkgever. Doel is interne doorstroming zichtbaar, bespreekbaar en waar noodzakelijk handhaafbaar te maken. De rol van de OR/PVT op de naleving van afspraken ter zake wordt nader ingevuld, indien nodig met een uitbreiding van bevoegdheden te regelen in de CAO.

#### **4.2. Code ZZP – onderzoek naar een gezamenlijke gedragscode voor de sector**

De NVJ stelt voor om de opdracht voor deze werkgroep met de hierboven genoemde voorstellen, breder te formuleren. Teneinde een voor alle betrokken partijen wenselijke uitkomst te kunnen realiseren, moet alleen het formuleren van de opdracht (per onderdeel) aan de werkgroep de nodige aandacht te krijgen.

#### **4.3. Tijdelijke contracten:**

Met betrekking tot de tijdelijke contracten stelt de NVJ het volgende voor:

De situatie zoals die nu bij de Publieke Omroep heerst, is onwenselijk. Een tijdelijk dienstverband lijkt steeds meer de norm te worden, zeker voor jongere medewerkers.

Een medewerker die goed functioneert en werkzaam is voor een programma of een afdeling waar de zijn/haar werkzaamheden structureel van aard zijn, dient na een jaar een contract te krijgen voor onbepaalde tijd. De ontslagregeling wordt per 1 januari 2020 versoepeld, o.a. met als doel om de barrières voor een vast contract weg te nemen.

#### **4.4. Diversiteit en level playing field**

Level playing field dient ook op de loonkloof tussen man en vrouw corrigeren. Bij de BBC werd afgelopen jaar aangetoond dat er een onverklaarbaar groot verschil zit tussen de beloning van mannelijke en vrouwelijke makers, zowel in dienst als freelance. De NVJ stelt voor dat de Publieke Omroep de loonkloof tussen man en vrouw binnen haar organisatie onderzoekt en op basis van de uitkomst daarvan passende maatregelen neemt.

#### **5. Medezeggenschap voor de programmamakers**

De organisatie van medezeggenschap voor de programmamakers is niet bij alle omroepen even goed geregeld. We constateren steeds vaker dat er bij diverse (langlopende) programma's geen redactieraad aangesteld is. Een redactieraad mag bij een journalistieke en informatieve programma's niet ontbreken. Derhalve stelt de NVJ voor dat alle publieke omroepen afhankelijk van de vorm van hun interne organisatie minstens een redactieraad in huis hebben op omroep niveau die de onafhankelijkheid en kwaliteit van de redacties bewaakt en inzicht en inspraak geeft in het omroepbeleid boven de redactiestatuten op programma niveau. Een modelstatuut dient net als in de uitgeverijsector onderdeel uit te maken van de CAO.

## **6. Veiligheid**

In de zomer van 2018 heeft de NVJ met het Genootschap van Hoofdredacteuren, de politie en het Openbaar Ministerie in een convenant afspraken gemaakt over de verbetering van veiligheid voor journalisten. In dit convenant zijn specifieke ambities opgenomen voor de journalistieke beroepsgroep, die ervoor moeten zorgen dat er binnen de redacties en mediabedrijven preventief wordt opgetreden t.a.v. veiligheidsrisico's voor journalisten. In de CAO dienen deze afspraken (onder andere op het gebied van opleiding, informatievoorziening, preventiemaatregelen etc.) een vaste plaats te krijgen, zodat er bij redacties middelen en kaders beschikbaar zijn om hier inhoud aan te geven. Voorts dient er een bedrag vrijgemaakt te worden om de continuïteit van dit project sectorbreed te garanderen ([www.persbeilig.nl](http://www.persbeilig.nl))

## **7. Opleiding- en ontwikkeling**

In het huidige razendsnel veranderende medialandschap is het essentieel dat de kennis bij de medewerkers up-to-date blijft. Daarnaast past het bij deze tijd dat de werkgevers investeren in duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Gelet op het feit dat de minister in zijn brief naast andere zaken tevens aandacht besteedt aan samenwerking tussen de omroepen wil de NVJ pleiten voor extra investering in het AWO-fonds zodat de voornoemde doelstelling op een (kosten)efficiënte wijze omroepbreed kan worden behaald. Tevens pleit de NVJ voor om de mogelijkheid om de lokale omroepen toegang te bieden tot de faciliteiten te bespreken.

## **8. Generatiepact**

De huidige regeling Part Time Terugtrekken (PTO) voor oudere werknemers moet een generatiepact worden door harde afspraken over de herbezetting van de vrijvallende tijd met nieuwe instroom van jongere werknemers. Er worden CAO-afspraken gemaakt over de wijze waarop de werknemers die gebruik willen maken van de PTO-regeling de afgesproken arbeidstijdvermindering kunnen invullen, zodat deze leiden tot een echte vermindering van de inzetbaarheid.

- **De NVJ steunt uitdrukkelijk de CAO-voorstellen van de vakbonden FNV en CNV.**

*De NVJ behoudt zich het recht voor om de bovengenoemde voorstellen, mocht de uitkomst van de ledenraadpleging daartoe aanleiding geven, op elk moment aan te passen, aan te vullen en of in te trekken.*