

NOTITIE WERKVOORWAARDENBELEID NVJ 2022

Inleiding

De NVJ zet zich in als beroepsvereniging en belangenbehartiger in voor (foto)journalisten, zodat zij voldoende bestaanszekerheid hebben om onafhankelijk hun vak uit te kunnen uitoefenen. De NVJ strijdt voor behoud van persvrijheid en journalistieke kernwaarden als onafhankelijkheid en betrouwbaarheid.

Journalistiek vakmanschap verdient waardering en respect, en een behoorlijke beloning. De NVJ kiest voor een integrale benadering van de arbeidsmarkt, waarbij goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap in samenhang met elkaar worden gezien.

De NVJ ijvert voor goede lonen en arbeidsvoorwaarden voor journalisten in loondienst en daarvan afgeleide tarieven voor journalisten die in opdracht werken. De NVJ vindt dat journalisten voor gelijk werk een gelijke beloning dienen te ontvangen, ongeacht hun contractvorm en arbeidsrechtelijke positie.

Professionaliteit

Journalisten wordt geacht voor verschillende platformen te produceren, vaak onder hoge tijdsdruk. De meerwaarde en betrouwbaarheid van journalistieke producties is alleen te waarborgen als journalisten over genoeg tijd en (financiële) middelen beschikken om hun vakmanschap inhoud te geven en zich tijdens hun loopbaan te blijven ontwikkelen. Het is van belang te blijven investeren in vakmanschap en professionaliteit zodat een, ook in ethisch opzicht, hoogstaande beroepspraktijk blijft bestaan.

Gelijk speelveld

De totstandkoming van de Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep is een enorme stap voorwaarts naar een situatie waarin voor vergelijkbaar journalistiek werk een vergelijkbaar salaris wordt verdiend, ongeacht of dat werk wordt verricht door een werknemer of een zzp'er. In deze Fair Practice Code zijn bindende afspraken gemaakt over onder meer minimumtarieven voor freelancers bij de publieke omroepen. Daarnaast bevat de Code afspraken over de arbeidsvoorwaarden van freelancers bij buitenproducenten die voor de publieke omroepen programma's maken.

Het feit dat het is gelukt om deze collectieve afspraken te maken voor deze groep freelancers betekent dat de argumenten die onwillige werkgevers jaren hebben gebruikt om de boot af te houden aan kracht hebben verloren. We streven ernaar zo snel mogelijk voor alle freelancejournalisten, ook die bij commerciële omroepen en in de uitgeverijsector, te komen tot een Fair Practice Code of vergelijkbare collectieve afspraken, liefst verankerd in de cao.

Met de campagnes 'Journalistiek Heeft Een Prijs' en 'Fotojournalistiek heeft een prijs' hebben we het bewustzijn vergroot dat voor (foto)journalistiek werk fatsoenlijk moet worden betaald. De benarde financiële positie van veel freelancejournalisten is op de agenda gekomen, bij de beroepsgroep, mediabedrijven en de politiek. Ook in 2022 blijven we strijden voor een gelijk speelveld, waarbij we vol overtuiging kiezen voor een integrale aanpak met gebruik van beproefde instrumenten die elkaar idealiter versterken: campagnes,

ook online, stimuleren van bewustwording binnen de beroepsgroep, juridische procedures, lobbyen in Den Haag, organizing, en cao-onderhandelingen.

De uitspraak (1 november 2019) in de zaak van twee freelancers tegen DPG Media, waarbij de rechter oordeelde dat hun tarieven met 50 procent dienen te worden verhoogd, is daarbij een grote steun in de rug. Het hoger beroep loopt nog. Inmiddels zijn ook enkele andere freelancers met hulp van de NVJ begonnen aan een juridisch traject tegen hun opdrachtgever om betere betaling af te dwingen.

In de praktijk zien we in journalistieke organisaties nog grote verschillen in beloning en werkvoorwaarden tussen journalisten in loondienst en hun collega's die in opdracht werken. Velen van hen verrichten exact dezelfde werkzaamheden als hun collega's in vaste dienst, vaak ook met een structureel karakter, maar tegen veel slechtere beloning en voorwaarden.

Om uitholling van cao-afspraken te voorkomen vindt de NVJ dat structureel werk binnen redacties moet worden gedaan door journalisten die onder een journalistieke cao vallen en dat incidenteel, specialistisch of specifiek freelancewerk tegen vergelijkbare voorwaarden en van de cao afgeleide tarieven moet worden beloond.

Werkgevers die journalisten in vaste dienst vervangen door freelancers verleggen hiermee risico's naar de zelfstandig werkende journalist zonder daarvoor de lasten te dragen. Opdrachtnemers lopen meer risico en zouden daarom een bruto uurtarief moeten krijgen dat ten minste 50 procent hoger is dan het bruto all-in uurloon van journalisten in loondienst met dezelfde competenties en ervaring. Die opslag maakt het mogelijk om zaken te bekostigen die voor journalisten in vaste dienst collectief zijn geregeld, met name een pensioenvoorziening en een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Het 'Advies over sociaal-economisch beleid 2021-2025' d.d. 2 juni 2021 van de Sociaal-Economische Raad (SER) bevat goede voorstellen om voor alle werkenden meer zekerheid te organiseren. Vooral de norm dat pas van zelfstandig ondernemerschap sprake is bij een uurtarief van 30 à 35 euro en daaronder sprake zou moeten zijn van werk in loondienst, is een enorme steun in de rug in de strijd voor betere freelancetarieven.

Opdrachtnemers

Binnen de groep opdrachtnemers in de journalistiek bestaan grote verschillen. Zo zijn er freelancers die erin slagen een goed inkomen te verwerven, maar aan de andere kant van het spectrum zijn er ook laagbetaalden die nauwelijks boven het minimumloon uitkomen, zoals blijkt uit de jaarlijkse freelance-monitor van de NVJ. Bijna 40 procent van de zelfstandige journalisten geeft aan niet van hun werk te kunnen leven. Een deel van de groep opdrachtnemers bestaat uit schijnzelfstandigen die vaak tegen wil en dank in een onzeker freelancebestaan zijn beland.

Zij-aan-zijwerkers vormen een aparte categorie. Zij doen exact hetzelfde werk als hun collega's in loondienst en zijn in veel gevallen feitelijk schijnzelfstandigen die aanspraak kunnen maken op een vast dienstverband.

Om schijnzelfstandigheid te voorkomen stellen we de volgende cao-bepaling voor: *"Om ondermijning van de cao te voorkomen spreken partijen af dat er altijd sprake zal zijn van vergelijkbare/gelijke beloning voor vergelijkbaar werk, ongeacht de vorm van het contract. Dit uitgangspunt moet op ondernemings- en redactieniveau te toetsen zijn door de medezeggenschapsorganen (ondernemingsraad, redactieraad, redactiecommissie). De uitgeverij/werkgever verplicht zich om jaarlijks een overzicht te verschaffen aan de medezeggenschap (geanonimiseerd) van de gehanteerde contracten (payroll/freelance/anderszins) en daarbij betaalde beloningen, omgerekend naar uurtarieven."*

Opdrachtnemers/zzp'ers moeten met hun opdrachtgever kunnen onderhandelen over tarieven en leveringsvoorwaarden. Grote mediabedrijven en -organisaties hebben echter zoveel marktmacht dat er vaak weinig te onderhandelen valt. De NVJ verzet zich tegen contracten met onredelijke voorwaarden, bijvoorbeeld ten aanzien van auteursrechten. Als tarieven en voorwaarden eenzijdig worden gedictieerd, blijkt telkens weer dat opdrachtnemers daar in hun eentje weinig tegen kunnen doen. Ze staan voor de keus om te stoppen of het standaardtarief morrend te accepteren. Liefde voor het vak geeft dan vaak de doorslag. Angst om de relatie met de opdrachtgever op het spel te zetten is een andere belangrijke factor, of het gebrek aan alternatieve opdrachtgevers. Daarom is het zo belangrijk dat werknemers en zelfstandigen samen optrekken en dat alle journalisten bij mediabedrijven laten zien dat de *race to the bottom* moet stoppen, en dat dat uiteindelijk ook in hun belang is.

Schijnconstructies

De NVJ wil ontduiking van de cao via schijnconstructies, waarbij vast journalistiek werk wordt ingevuld door flexibel werkende journalisten zonder arbeidscontract, voorkomen. Dit vraagt om heldere en controleerbare cao-afspraken over het thema gelijk speelveld, waarbij werkgevers/opdrachtgevers beter aangesproken kunnen worden op hun verantwoordelijkheden.

De NVJ is tegen payrollconstructies, omdat werkgevers daarmee hun verantwoordelijkheid afschuiven en cao-afspraken omzeilen. Alleen voor piek- en ziek-gevallen zijn uitzendconstructies aanvaardbaar. Deze zijn per definitie tijdelijk en zouden hooguit voor 5 procent van het personeel moeten gelden.

Social dumping

Er is een spanningsveld tussen de uitdrukkelijke mogelijkheid om afspraken te maken voor zelfstandigen in het cao-recht en het mededingingsrecht dat collectieve (prijs)afspraken door en voor zelfstandigen in de weg staat. In de Europese mededingingsrichtlijn gaat het om de huidige interpretatie van het begrip 'undertaking', waarbij een zzp'er evenzeer als onderneming wordt beschouwd als een multinational en een onderhandelingsvrijheid en -macht wordt toegedicht die in de praktijk nauwelijks bestaat.

Het zal intensief lobbywerk vergen, in samenwerking met de European Federation of Journalists (EFJ), om de richtlijn aan te vullen met een andere uitleg van het begrip 'undertaking' of een uitzonderingspositie voor zzp'ers te regelen.

Het is voor de NVJ belangrijk om aan te haken bij initiatieven in de culturele sector waarbij de politiek samen met de sector en de Autoriteit Consument &

Markt (ACM) bekijkt hoe de onderhandelingspositie voor zelfstandigen kan worden verbeterd, bijvoorbeeld door het opstellen van een code 'goed opdrachtgeverschap'. Waar het schijnzelfstandigheid betreft, zijn de mogelijkheden al expliciet door de ACM in een richtlijn erkend. Het gaat dan om de zogenaamde zij-aan-zij-werkers die binnen redacties voor een uurtarief werken, bijvoorbeeld als eindredacteur of vormgever.

'Social dumping' blijft een belangrijk argument om aan de cao-tafel te kunnen spreken over tarieven van journalistieke collega's die niet in loondienst zijn. Om 'social dumping' te voorkomen kan een vakorganisatie namelijk optreden in het belang van medewerkers die onder de cao vallen en zijn uitzonderingen mogelijk op de strikte mededingingsregels. Het ontbreken van minimumtarieven in cao's en het toepassen van laag 'stukloon' (woordprijzen) binnen de journalistiek kan leiden tot 'social dumping'. Om vast te stellen of dat het geval is en zo ja, in welke mate, is het nodig de huidige situatie (ook cijfermatig) goed te blijven volgen. Ook ligt er een verantwoordelijkheid bij freelancers zelf om te lage tarieven niet langer te accepteren.

De Fair Practice Code voor de publieke omroep laat zien dat het heel goed mogelijk is goede afspraken te maken met werkgevers om ondermijning van de cao te voorkomen.

Het blijft ook uitermate belangrijk om ons te laten horen in politiek Den Haag, bijvoorbeeld als gesproken wordt over vernieuwing van de wet- en regelgeving inzake de arbeidsmarkt om aan de onduidelijke positie van zzp'ers een eind te maken. Op Europees niveau wordt onder andere door de EFJ gelobbyd voor de situatie van 'atypische werkers' in het culturele veld, waartoe ook journalisten behoren.

Bewustwording

De NVJ probeert bewustwording onder freelancers over de waarde van hun werk te vergroten en hun onderhandelingspositie te versterken. Zo heeft de NVJ in 2020 een nieuwe tarievenscalculator geïntroduceerd om een passend tarief te berekenen. <https://www.nvj.nl/themas/ondernemerschap/tarief/nvj-tarievenscalculator>.

Met dit hulpmiddel krijgen freelancers en redacties inzicht in wat een redelijk van het cao-loon afgeleid uurtarief minimaal zou moeten zijn. Die tarieven moeten ruimte bieden om pensioen op te bouwen, een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid af te sluiten en aan scholing te doen. Daarvoor is een opslag van 50 procent op het cao-salaris nodig. Voor fotojournalisten is een hoger tarief noodzakelijk, omdat zij hoge investeringskosten hebben.

Looneis

Verbetering van de koopkracht blijft het uitgangspunt. Daar is ook in coronatijd in de journalistiek ruimte voor, zij het niet over de hele linie in gelijke mate. We zien dat bij verschillende mediabedrijven uitstekende resultaten worden behaald en dat volop wordt geïnvesteerd in de transitie van print naar digitaal.

Dat betekent dat er na jaren van loonmatiging naast prijscompensatie (inflatiecorrectie) ruimte is voor verbetering van de salarissen en tarieven. We gaan daarbij uit van een looneis van 5 procent per jaar.

Gelijke beloning

Gelijke beloning blijft een thema, niet alleen voor freelance en loondienst, maar ook voor man en vrouw, print en digitaal en jong/starter en meer ervaren. Jonge, startende journalisten en collega's halverwege hun carrière ervaren soms onverklaarbare verschillen in beloning, bijvoorbeeld omdat redacties andere tarieven hanteren voor journalisten die nog studeren of net afgestudeerd zijn, terwijl zij vergelijkbaar werk doen als meer ervaren collega's. Of omdat de functieomschrijving geen recht doet aan de verschillende taken en vaardigheden die van hen worden verwacht.

Veel (jonge) journalisten stromen in op functies waarvan de zwaarte niet tot uitdrukking komt in de functieomschrijving en inschaling. Ze worden bijvoorbeeld ingeschaald als junior redacteur, terwijl hun takenpakket breder en veelomvattender is. Jonge journalisten zitten bij veel bedrijven ook te lang in onzekere tijdelijke contracten of verkapte dienstverbanden (payroll/schijnzelfstandigheid).

Jonge journalisten die wel in loondienst zijn, verkeren vaak ook in grote onzekerheid, door korte contracten, (te) lage inschaling en de gewoonte (bijvoorbeeld bij de omroepen) om een half jaar geen gebruik te maken van hun diensten nadat ze een aantal tijdelijke contracten hebben volgemaakt. Die onzekerheid zorgt, in combinatie met de situatie op de woningmarkt, voor grote stress, ook onder mensen in loondienst.

De NVJ wil een deel van de beschikbare loonruimte benutten om de positie van journalisten die niet in loondienst zijn te verbeteren. Dat betekent dus dat de NVJ aan de cao-tafels afspraken op maat wil maken om de positie en de tarieven van deze collega's te verbeteren.

Pensioen

De NVJ zet zich in voor goede pensioenregelingen voor iedereen die werkt in de journalistiek, waarin sprake is van solidariteit en collectieve risicodeling. Cao's voor journalisten dienen een stevige pensioenparagraaf te bevatten, met minimumnormen voor het budget dat werkgevers en werknemers over hebben voor pensioenregelingen van journalisten. Tarieven voor journalistiek werk moeten het mogelijk maken pensioen op te bouwen.

Freelancejournalisten die dat willen, moeten kunnen aanhaken bij collectieve pensioenregelingen, via een opt-insysteem.

Werkdruk

Mediabedrijven hebben structurele omzetsdalingen vooral beantwoord met kostenbesparingsprogramma's, waarbij vaste banen zijn verdwenen of zijn ingeruild voor flexwerk, terwijl de eisen die aan redacties worden gesteld juist zijn toegenomen. Zo moet er op elk moment van de dag, op meerdere platformen en met meerdere technieken worden geproduceerd.

Kleinere redacties krijgen meer taken, waarbij complexere klussen vaak op het bordje komen van de vaste mensen. Dat leidt tot een giftige cocktail van stress, onzekerheid en hoge werkdruk. Uit een enquête onder de NVJ-leden blijkt dat de

werkdruk de afgelopen jaren flink is toegenomen. Uit onderzoek is bekend hoe ongezond een hoge werkdruk is en wat de impact is op het individu, maar ook op de prestaties van een redactie. Het is ook in het belang van mediabedrijven om oog te hebben voor deze problematiek en er iets tegen te doen. Maatschappelijk gezien betekent hoge werkdruk meer kosten voor sociale voorzieningen en gezondheidszorg. Wij willen een breed onderzoek naar de ervaren werkstress op redacties dat moet leiden tot afspraken met werkgevers om deze het hoofd te bieden.

Duurzame inzetbaarheid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid kan journalisten helpen een gezonde balans te vinden tussen werk en vrije tijd. Voor journalisten van alle leeftijden geldt dat er voldoende gelegenheid moet zijn om opleidingen te volgen onder werktijd en goede mogelijkheden om werk en privé te combineren. Met leeftijdsbewust personeelsbeleid, kunnen ouderen langer gezond aan het werk blijven en kennis overdragen op jonge journalisten. Het generatiepact in de cao Uitgeverijbedrijf voorziet daarin. De NVJ wil harde, controleerbare afspraken maken over (persoonlijke) opleidingsbudgetten. De NVJ streeft ook naar ruimere regelingen voor mantelzorg en geboorteverlof dan wettelijk is vastgelegd.

Jong-voor-oud-regelingen zijn een beproefde methode om redacties voorzien van nieuw bloed. Door 60-plussers met arrangementen, zoals het generatiepact korter te laten werken, kunnen jongeren de vrijkomende ruimte invullen. Bij instroomprojecten, werkervaringsplaatsen en contracten voor jonge journalisten hoort ook een volwaardig trainee-programma, zodat bedrijven ook laten zien inhoudelijk te willen investeren in een nieuwe generatie journalisten.

Thuiswerken

In de coronacrisis heeft thuiswerken een grote vlucht genomen en is duidelijk geworden dat meer flexibiliteit in het werkpatroon voordelen biedt, maar ook risico's met zich meebrengt. Mediabedrijven bereiden zich al voor op een toekomst waarbij een deel van de week thuiswerken gemeengoed zal zijn. Daarbij passen goede cao-afspraken om het fenomeen thuiswerken te reguleren. De NVJ streeft daarbij onder andere naar een kostendekkende thuiswerkvergoeding.

Stages

Vergoedingen voor stages voor studenten journalistiek moeten naar een niveau dat recht doet aan de inzet die tijdens de stage wordt gevraagd. Ook reiskosten en overuren moeten worden gecompenseerd. Daarbij moeten stages altijd een educatief karakter hebben. Stageplekken zijn een kans voor jonge journalisten om het vak in de praktijk te leren, en geen vervanging van een volwaardige werknemer.

Een redactie zou niet afhankelijk moeten zijn van de inzet van stagiaires. De NVJ wijst daarom (vervolg)stages af die niet voortvloeien uit een journalistieke opleiding en waarbij in feite sprake is van een vorm van werken onder het wettelijk minimumloon waarmee de cao wordt omzeild.

Netwerk

We blijven als NVJ investeren in de opbouw van een vitaal netwerk om binnen bedrijven en sectoren onze agenda vanuit kracht te kunnen realiseren. Het is erg

belangrijk om van mensen zelf te horen wat zij belangrijk vinden en ze te activeren om daar samen met ons voor te strijden. We hebben tijdens de campagnes van de afgelopen jaren ervaren dat investeren in organizing loont. Het is een vorm van belangenbehartiging waarbij NVJ-professionals journalisten helpen zichzelf te organiseren rondom diepgevoelde en breed gedragen wensen, met als doel die wensen te realiseren. We streven er ook naar met dit *grassroots*-werk een hogere organisatiegraad op te bouwen.

Om succesvol op te komen voor de belangen van alle werkers in de journalistiek is een nauwe band met de achterban van cruciaal belang. Zonder rugdekking vanaf de werkvloer kan de NVJ niet met kracht onderhandelen. Dit vergt dat NVJ-vertegenwoordigers redacties blijven opzoeken en bouwen aan een netwerk. Maar ook dat redactieleden tijd krijgen voor overleg met de NVJ.

De inzet voor cao-onderhandelingen wordt afgestemd met leden en hun vertegenwoordigers binnen de NVJ.

Medezeggenschap

Het is belangrijk dat journalisten invloed uitoefenen op het beleid van redacties en mediabedrijven. De NVJ probeert de positie van de medezeggenschap te versterken, onder andere via cao-afspraken, en zet zich in om freelancers een volwaardige plek te geven in de journalistieke medezeggenschap.

Inclusie

Diversiteit en inclusie zijn een belangrijk thema in de journalistiek. Zowel de bevolking als mediaconsumenten zijn een heterogene groep, terwijl redacties nog steeds grotendeels homogeen zijn. Van Nederlandse media mag verwacht worden dat ze zich inspannen voor betere representatie van uiteenlopende bevolkingsgroepen (culturele achtergrond, levensbeschouwing, geaardheid) en vrouwen. Veruit de meeste hoofdredacteuren zijn witte mannen, terwijl ons land steeds meer vrouwelijke journalisten telt.

Om mediabedrijven te stimuleren om een zo groot mogelijk deel van de bevolking te bereiken, als doelgroep en als werknemer, kan de NVJ een faciliterende rol spelen. De NVJ kan de initiatieven verzamelen die bij verschillende mediabedrijven lopen ter bevordering van diversiteit. De NVJ kan deze praktijkvoorbeelden op de website ter beschikking stellen en eens per jaar een inspirerende en activerende bijeenkomst organiseren waarvoor sprekers worden uitgenodigd die zich inzetten voor meer inclusie op de journalistieke werkvloer. Een voorbeeld is het traineeship dat DPG in het leven heeft geroepen voor divers journalistiek talent. Ook al langer lopende initiatieven kunnen belicht worden, zoals het streven van de NTR naar meer diversiteit voor en achter de schermen.