

### **Inleiding**

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

Journalistiek vakmanschap is alleen mogelijk als daar een behoorlijk beloning tegenover staat. Dat houdt in dat journalisten waardering en respect verdienen en niet worden gereduceerd tot kostenpost. De NVJ kiest voor een integrale benadering van de arbeidsmarkt, waarbij goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap niet los van elkaar kunnen worden gezien.

Speerpunten zijn goede lonen en arbeidsvoorwaarden voor journalisten in loondienst en daarvan afgeleide goede normtarieven voor journalisten die in opdracht werken. Het gaat om het creëren van een gelijk speelveld, waar opdrachtgever en opdrachtnemer als gelijkwaardige partners kunnen onderhandelen over tarieven en leveringsvoorwaarden en elkaars positie erkennen en respecteren.

### **Vakmanschap**

De kwaliteit van het journalistieke werk staat onder druk. Journalisten wordt gevraagd op elk moment van de dag voor alle platformen te produceren, waarbij de verantwoordelijkheid toeneemt.

De journalistieke meerwaarde en geloofwaardigheid is alleen te waarborgen indien journalisten voldoende tijd en (financiële) middelen krijgen om hun vakmanschap inhoud te geven.

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, professionaliteit zodat een ook in ethisch opzicht hoogstaande beroepspraktijk blijft bestaan.

### **Journalistiek heeft een prijs/gelijk speelveld**

Met de campagne '(Foto)Journalistiek heeft een prijs' hebben we het bewustzijn vergroot dat journalisten fatsoenlijk betaald moeten worden om goed hun werk te kunnen doen. De benarde financiële positie van veel journalisten is op de agenda gekomen, bij de beroepsgroep, bij mediabedrijven en bij de politiek. Nu

is het zaak daarop voort te bouwen en stappen te zetten om de kloof in beloning tussen journalisten die wel en niet in loondienst zijn te dichten. Het uitgangspunt van de NVJ is dat journalisten voor gelijk werk een gelijke beloning dienen te ontvangen, ongeacht hun arbeidsrechtelijke positie. De praktijk is anders. In journalistieke organisaties bestaan grote verschillen tussen de beloning van journalisten in loondienst en hun collega's die er in opdracht werken. Velen van hen verrichten exact dezelfde journalistieke werkzaamheden als hun collega's in vaste dienst, vaak hebben die ook een structureel karakter, maar tegen veel slechtere beloning en voorwaarden. Om uitholling van cao-afspraken te voorkomen is het uitgangspunt van de NVJ dat structureel werk binnen redacties wordt gedaan door journalisten die onder een journalistieke cao vallen en dat incidenteel, specialistisch of specifiek freelancewerk tegen vergelijkbare voorwaarden wordt beloond.

Werkgevers die journalisten in vaste dienst vervangen door opdrachtnemers, verleggen hiermee risico's naar de zelfstandig werkende journalist zonder daarvoor de lasten te dragen. Opdrachtnemers lopen meer risico en zouden daarom een hoger uurtarief moeten krijgen dan journalisten in loondienst om zaken te kunnen regelen die voor journalisten met een vast dienstverband collectief zijn geregeld, zoals pensioen of een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid. De NVJ constateert dat het tegendeel echter het geval is, waardoor het vergroten van de flexibele schil voor mediabedrijven een beproefde methode is geworden om loonkosten te verlagen. Vaak is zelfstandigheid geen vrije keuze. Bijna 40 procent van de zelfstandige journalisten geeft aan niet van hun werk te kunnen leven. De NVJ zet zich in voor journalistiek werk dat bestaanszekerheid biedt en waarmee de journalist toegang heeft tot sociale zekerheid

### **Schijnconstructies/payrolling**

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 dus per definitie tijdelijk en kunnen dus nooit meer dan 5 procent van de totale personeelsinzet belopen.

Daarnaast is er het werk dat freelancers bijdragen aan de redacties. Dat werk is cruciaal voor het goed functioneren van een redactie en dient daarom navenant beloond te worden.

### **Toepassing NVJ tariefcalculator en code goed opdrachtgeverschap**

Incidenteel, specialistisch of tijdelijk projectwerk dat door freelancers wordt verricht dient op een wijze beloond te worden die freelancers in staat stelt een behoorlijk jaarinkomen te bereiken. Voor die gevallen hoort een contract te worden aangeboden met redelijke voorwaarden inzake auteursrecht, betalingsvoorwaarden en een freelance-uurtarief conform de NVJ-tariefcalculator.

### **Collectieve afspraken voor freelancers**

Er is een spanningsveld tussen de uitdrukkelijke mogelijkheid om afspraken te maken voor zelfstandigen in het cao-recht en het mededingingsrecht wat, met het kartelverbod, collectieve (prijs)afspraken door en voor zelfstandigen in de weg staat. 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 en Markt (ACM) bekijkt hoe de onderhandelingspositie voor zelfstandigen kan worden verbeterd, door het opstellen van een code goed opdrachtgeverschap. Zeker waar het 'schijnzelfstandigheid' betreft zijn er mogelijkheden.

Er is nog een mogelijkheid. Om 'social dumping' te voorkomen kan een vakorganisatie in het belang van medewerkers die onder de cao vallen, optreden 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 onderzoeken.

Naast gesprekken op sectorniveau blijft het ook uitermate belangrijk zichtbaar te blijven in Den Haag als gesproken wordt over de vernieuwing van de arbeidsmarkt (de arbeidsmarktagenda). Daarbij gaat het bijvoorbeeld om thema's als minimumtarieven, auteursrechten, schijnzelfstandigheid en pensioen en verzekeringen voor zelfstandigen.

Internationaal zijn er al goede voorbeelden waar het collectief onderhandelen voor opdrachtnemers betreft. Zo heeft de Ierse Journalisten Bond NUJ het argument aangevoerd dat het verbod op prijsafspraken is bedoeld om de consument te beschermen. Maar van het afknijpen van freelancetarieven door uitgevers wordt geen consument wijzer. De producten worden er niet goedkoper en niet beter door. Door de lobby daarop te richten wist NUJ te bereiken dat het Ierse parlement besloot dat een collectieve regeling voor freelancers mogelijk moest zijn. De wet is gewijzigd.

Op Europees niveau wordt gelobbyd voor de situatie van 'atypische werkers in het culturele veld waartoe, naast kunstenaars, ook journalisten behoren. De EU geeft de mogelijkheid afspraken te maken ten behoeve van deze werkers via de social chart- artikel 6-. Maar het is een aanbeveling, nog geen richtlijn. Er zal nog veel (lobby)werk verzet moeten worden voordat er adequate wetgeving is.

De ETUC (European Trade Union Confederation) lobbyt op dit moment voor het opnemen van zelfstandigen in de Europese richtlijn voor fundamentele rechten.

Eigenlijk zijn we, wat atypische zelfstandigen in de journalistiek betreft, terug aan het begin van de twintigste eeuw. Ook al koesteren journalisten hun zelfstandige status als het gaat om onafhankelijke berichtgeving, het lijkt verstandig de beroepsopvatting te scheiden van de situatie op de arbeidsmarkt.

## **Looneis**

Verbetering van de koopkracht blijft het uitgangspunt. Daar is ook in de journalistiek weer ruimte voor, zij het niet over de hele linie in gelijke mate. We zien dat bij mediabedrijven goede rendementen worden behaald en volop wordt geïnvesteerd.

Dat betekent dat er na jaren van loonmatiging, naast inflatiecorrectie zeker ruimte is voor een redelijke verbetering van de salarissen en tarieven van 2 procent bovenop de inflatiecorrectie.

De NVJ wil een deel van de loonruimte benutten om de positie van journalisten die niet in loondienst zijn te verbeteren. Dat betekent dus dat naast een harde afspraak over inflatiecorrectie afspraken op maat bespreekbaar moeten zijn om bestaande misstanden in sommige delen van de bedrijfstak aan te pakken.

## **Adviestarieven**

Binnen de groep opdrachtnemers in de journalistiek bestaan grote verschillen. Zo zijn er freelancers die er in slagen een goed inkomen te verwerven. Daarnaast is er een middengroep die qua beloning achterblijft bij collega's met een dienstverband, maar er zijn ook laagbetaalden die nauwelijks het hoofd boven water kunnen houden, zoals blijkt uit de jaarlijkse freelance-monitor van de NVJ.

Een deel van de groep opdrachtnemers bestaat uit schijnzelfstandigen die tegen wil en dank in een onzeker freelancebestaan zijn beland. Vaak gaat het om journalisten die na een reorganisatie via een draaideurconstructie als opdrachtnemer bij hun voormalige werkgever aan de slag zijn gegaan tegen sterk verslechterde arbeidsvoorwaarden.

Grote mediabedrijven en -organisaties hebben zoveel marktmacht dat er vaak weinig te onderhandelen valt over tarieven en voorwaarden. Als die eenzijdig worden verlaagd of verslechterd, blijkt telkens weer dat individuele opdrachtnemers daar weinig tegen kunnen doen. Ze staan voor de keus om te stoppen of het inkomensverlies morrend te accepteren. Liefde voor het vak geeft dan vaak de doorslag, de makke van 'atypische werkers'. Angst om de relatie met de opdrachtgever op het spel te zetten is een andere belangrijke factor, of het gebrek aan alternatieve opdrachtgevers.

Tot nu toe lukt het nauwelijks om met werkgevers/opdrachtgevers tot collectieve afspraken te komen om de *race to the bottom* te stoppen. Zij zien, uitzonderingen daargelaten, de huidige praktijk met steeds verder afkalvende tarieven en onzekerheid voor journalisten over werk en inkomen niet als hun probleem.

Basistarieven die zijn afgeleid van de loonschalen uit de cao kunnen helpen de onderhandelingspositie van opdrachtnemers te verbeteren. Die tarieven moeten ruimte bieden om pensioen op te bouwen, een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid af te sluiten en aan scholing te doen. De NVJ verzet zich tegen contracten met onredelijke voorwaarden, bijvoorbeeld ten aanzien van auteursrechten.

## **Organizing**

We zullen als NVJ stevig moeten investeren om binnen bedrijven en sectoren een vitaal netwerk op te bouwen om onze agenda vanuit kracht te kunnen realiseren. Door de veranderingen in de markt zien we het belang om naast cao's ook in te zetten op andere vormen van collectieve belangenbehartiging. Komend jaar doen we daarom ervaring op met organizing. Dat is een vorm van belangenbehartiging waarbij je journalisten helpt zichzelf te organiseren rondom diepgevoelde en breedgedragen wensen, met als doel die wensen te realiseren. We streven ernaar door dit *grassroots work* een hogere organisatiegraad op te bouwen, om te beginnen in enkele bedrijven.

## **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, geproduceerd worden.

Kleinere redacties moeten meer doen en meer verschillende taken uitvoeren, waarbij de complexere klussen vaak op het bordje komen van de vaste mensen. Dat leidt tot een giftige cocktail van stress, onzekerheid en hoge werkdruk. Uit onderzoek blijkt 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 een hoge werkdruk meer kosten voor sociale voorzieningen en gezondheidszorg. Zo leidt het afwentelen van verantwoordelijkheid van de mediawerkgevers tot hogere kosten voor de samenleving en dus de belastingbetaler. Een argument waar de politiek gevoelig zou moeten zijn.

Wij willen specifiek op de redacties een breed onderzoek naar de ervaren werkstress dat moet leiden tot aanbevelingen om deze het hoofd te bieden.

## **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 meer preventief wordt opgetreden t.a.v. veiligheidsrisico's voor journalisten. In de cao kunnen deze afspraken (onder andere op het gebied van opleiding, informatievoorziening, preventiemaatregelen etc.) een vaste plaats krijgen, zodat er bij redacties middelen en kaders beschikbaar zijn om hier inhoud aan te geven.

### **Duurzame inzetbaarheid, voor jong en oud**

De NVJ wil een deel van de loonruimte inzetten voor duurzame inzetbaarheid. Leeftijdsbewust personeelsbeleid kan journalisten helpen een gezonde balans te vinden tussen werk en vrije tijd, zodat ze op een gezonde manier hun pensioen kunnen halen. Met leeftijdsbewust personeelsbeleid, kunnen ouderen langer gezond aan het werk blijven en kennis overdragen op jonge journalisten.

Jonge journalisten zitten bij veel bedrijven lang in onzekere tijdelijke contracten of verkapte dienstverbanden (payroll/schijnzelfstandigheid). Daarmee wordt er onvoldoende geïnvesteerd in de nieuwe generatie journalisten, die als eerste het slachtoffer zijn bij reorganisaties.

Jong-voor-oud-regelingen zijn een beproefde methode om redacties voorzien van nieuw bloed. Door 60-plussers met arrangementen (generatiepact of variaties daarop) korter te laten werken kunnen jongeren de vrijkomende ruimte invullen.

Van de jonge journalisten die via instroomprojecten werkervaring opdoen, stroomt ongeveer de helft door naar een vaste baan. De NVJ wil afspraken maken waardoor dat percentage omhoog gaat. Bij de instroomprojecten 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.

### **Stages**

Vergoedingen voor stages moeten in de sector naar een niveau, die recht doet aan de inzet, die van de studenten gevraagd wordt. Daarbij moeten stages altijd gekoppeld zijn aan een educatief doel. De NVJ wijst (vervolg)stages zonder educatief doel af omdat die in feite een vorm van werken onder het wettelijk minimumloon zijn en daarmee de cao wordt omzeild.

### **Opleidingen**

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.

De NVJ wil harde controleerbare afspraken maken over (persoonlijke) opleidingsbudgetten. Het is goed als werknemers een deel van hun

arbeidsvoorwaarden kunnen afstemmen op hun persoonlijke behoeftes, bijvoorbeeld via een persoonlijk keuzebudget. De NVJ streeft verder naar ruimere regelingen voor mantelzorg dan wettelijk is vastgelegd.

## **Diversiteit**

De NVJ vindt het belangrijk dat er journalisten op redacties werken met verschillende achtergronden en perspectieven. De NVJ ziet dit primair als een verantwoordelijkheid van redacties zelf, maar flankerend kunnen er collectieve maatregelen worden genomen, die als impuls kunnen worden beschouwd om tot een diverse samenstelling op alle niveaus te komen. Zo bleek uit een onderzoek bij de BBC dat er een groot verschil in beloning bestond tussen mannen en vrouwen op redacties en onder de mannelijke en vrouwelijke freelancers.

We stellen voor om de werkgevers/opdrachtgevers in de media een dergelijke rapportage-opdracht mee te geven, zodat duidelijk wordt of er in Nederland sprake is van ongelijke beloning.

## **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 om pensioen op te bouwen.

Freelancers willen vanuit hun inkomen betaalbare pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (AOV) kunnen afsluiten. De freelancetarieven dienen daarvoor ruimte te geven.

Daarbij heeft het onze voorkeur aan te haken bij collectieve pensioenen. Collectieve regelingen zijn goedkoper en renderen beter. De NVJ onderzoekt momenteel samen met pensioenfondsen PGB of freelancers toegelaten kunnen worden tot het collectieve pensioen van PGB.

## **Netwerk**

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 vanuit 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 (in de sectiebesturen). Daarnaast moeten de organizers op de werkvloer vrucht gaan afwerpen. Alleen zo kan in het sterk geconcentreerde medialandschap van Nederland de bereidheid gevonden worden gezamenlijk op te treden tegen werkgevers die de markt beheersen.

