

Inleiding

De NVJ strijdt voor persvrijheid en journalistieke kernwaarden als onafhankelijkheid en betrouwbaarheid. Bestaanszekerheid en veiligheid van (foto)journalisten is van cruciaal belang om hen in staat te stellen onafhankelijk en in vrijheid hun vak uit kunnen uitoefenen.

De NVJ ijvert daarom voor goede beloning en werkvoorwaarden voor alle journalisten. De NVJ vindt dat journalisten voor gelijk werk een gelijke beloning horen te ontvangen, ongeacht hun contactvorm en arbeidsrechtelijke positie.

Journalistiek vakmanschap verdient waardering en respect. De NVJ kiest voor een integrale benadering van de arbeidsmarkt, waarbij goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap twee kanten van dezelfde medaille zijn.

Journalistiek is een vak

Journalisten wordt geacht voor verschillende platformen te produceren, vaak onder hoge tijdsdruk. De meerwaarde en betrouwbaarheid van journalistieke producties is alleen te realiseren als journalisten de tijd krijgen om hun vakmanschap inhoud te geven.

In een tijd waarin de journalistiek onder druk staat door bedreigingen van buitenaf – denk aan het grote aanbod nepnieuws en desinformatie en het sterk toegenomen aantal incidenten waarbij de veiligheid van journalisten in het geding is – zijn goede werkvoorwaarden van cruciaal belang. We blijven werkgevers dan ook aanspreken op hun belangrijke rol bij het behouden en bevorderen van journalistieke kwaliteit.

Bij een professionele uitoefening van het vak hoort ook dat journalisten zich tijdens hun loopbaan blijven ontwikkelen. Het is van groot belang dat mediabedrijven en journalisten samen investeren in vakmanschap en professionaliteit zodat een ook in ethisch opzicht hoogstaande beroepspraktijk blijft bestaan.

Gelijk speelveld

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 tenminste 67 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, zoals een pensioenvoorziening en een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Na de totstandkoming van de Fair Practice Code Goed opdrachtgeverschap Publieke Omroep – een doorbraak – is het in 2022 gelukt om met de grootste uitgever van Nederland, DPG media, een Werkcode met vergelijkbare afspraken af te sluiten. Ook dat is een enorme stap voorwaarts op weg naar een situatie waarin voor heel journalistiek Nederland geldt dat vergelijkbaar journalistiek werk een vergelijkbare beloning oplevert, ongeacht of dat werk wordt verricht in loondienst of in opdracht.

In de Werkcode en de Fair Practice Code zijn bindende afspraken gemaakt over onder meer minimumtarieven en werkvoorwaarden voor freelancers. Die afspraken zijn bedoeld om journalisten in staat te stellen om een tarief uit te onderhandelen dat past bij de aard van de opdracht en de vaardigheden en ervaring van de journalist en dat omgerekend naar een uurtarief resulteert in een vergelijkbare beloning als die van een journalist met vergelijkbare ervaring en vaardigheden in loondienst.

We streven ernaar om zo snel mogelijk voor alle freelancejournalisten te komen tot een Werkcode, Fair Practice Code of vergelijkbare collectieve afspraken, liefst verankerd in de cao. De recente richtlijn van de Europese Unie waarin het recht op *collective bargaining* voor freelancers (*solo self-employed people*) is vastgelegd, is daarbij een steun in de rug.

Het 'Advies over sociaaleconomisch beleid 2021-2025' d.d. 2 juni 2021 van de Sociaal Economische Raad bevat goede voorstellen om voor alle werkenden meer zekerheid te organiseren, maar heeft helaas nog niet geleid tot nieuwe wet- en regelgeving. 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.

Ook in 2023 blijven we strijden voor een gelijk speelveld, met gebruik van beproefde instrumenten die elkaar versterken: campagnes, acties, stimuleren van bewustwording binnen de beroepsgroep, juridische procedures, lobbyen in Den Haag, organizing, en cao-onderhandelingen.

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.

Constructies

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

De NVJ is tegen constructies waarmee werkgevers hun verantwoordelijkheid afschuiven en cao-afspraken proberen te omzeilen.

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"*

Alleen voor piek en ziek-gevallen zijn uitzendconstructies aanvaardbaar. Deze zijn per definitie tijdelijk en zouden hooguit voor 5 procent van het redactionele personeel moeten gelden.

Opdrachtnemers

Binnen de groep opdrachtnemers in de journalistiek bestaan grote verschillen. Zo zijn er freelancers die er in 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.

Opdrachtnemers/zzp'ers moeten met hun opdrachtgever kunnen onderhandelen over hun tarieven en leveringsvoorwaarden. Collectieve afspraken zoals de Werkcode DPG bieden daarvoor houvast, al zal in de praktijk moeten blijken in hoeverre journalisten erin slagen om die te verzilveren. Om het juiste uurtarief te kunnen realiseren is een noodzakelijke voorwaarde om een realistisch aantal uren per klus in rekening te (kunnen) brengen. De NVJ biedt ondersteuning maar er ligt ook een verantwoordelijkheid bij freelancers zelf om te lage tarieven niet langer te accepteren. 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 monitoren.

De NVJ verzet zich tegen freelancecontracten met onredelijke voorwaarden, bijvoorbeeld ten aanzien van auteursrechten.

Bewustwording

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

Met dit hulpmiddel kunnen freelancers en redacties inzicht krijgen in wat een redelijk van het cao-loon afgeleid uurtarief minimaal zou moeten zijn. Dat tarief moet ruimte bieden om pensioen op te bouwen, een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid af te sluiten en aan scholing te doen. Daarvoor is een opslag van minimaal 67 procent op het cao-salaris nodig, alsmede een reële schatting van het aantal declareerbare uren. Voor fotojournalisten is een hoger tarief noodzakelijk omdat zij hoge investeringskosten hebben.

Looneis: koopkrachtbehoud voor alle werkenden

Nu de inflatie sterk is gestegen, veel sterker dan de eerder overeengekomen loonsverhoging in diverse nog doorlopende cao's, zetten we in op koopkrachtbehoud. De opgelopen achterstand in koopkracht moet worden goedge maakt, liefst ineens. Als het effect van de kabinetsmaatregelen in reactie op de sterk gestegen energieprijzen begin 2023 duidelijk is, zal blijken hoeveel loons- en tariefsverhoging nodig is om de koopkracht van journalisten op peil te houden.

De reparatie kan in de tussentijd ook deels plaatsvinden in de vorm van een bedrag ineens ter compensatie van de sterk opgelopen energierekening of een tijdelijke opslag op het freelancetarief. De NVJ zet daarvoor in op een tijdelijke energiecompensatie voor 2022 en 2023 in de vorm van een vast bedrag, die in 2022 al door sommige werkgevers is gegeven. Voor zelfstandigen zetten we daar uiteraard ook op in en komt dat neer op een tijdelijke opslag van 7 procent op het tarief.

Gelijke beloning, meer zekerheid, veilige werkomstandigheden

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 verwacht worden.

Veel (jonge) journalisten stromen in op functies waarvan de zwaarte niet tot uitdrukking komt in de functieomschrijving en inschaling. Jonge journalisten zitten bij veel bedrijven ook te lang in onzekere tijdelijke contracten of verkapt dienstverbanden (payroll/schijnzelfstandigheid). Jonge journalisten die wel in loondienst 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. Er is een verband tussen onzekerheid en onveiligheid omdat een journalist in dergelijke gevallen niet kan terugvallen op de bescherming die een vast contract biedt. Dit weerhoudt veel medewerkers ervan om onveilige situaties, zowel op de werkvloer als in het veld te melden.

De NVJ wil aan de cao-tafels afspraken op maat maken om de positie en de tarieven van collega's die niet in loondienst zijn 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. In het nieuwe stelsel betekent dit een keuze voor het solidaire contract en een premiehoogte waarbij de fiscale ruimte zoveel mogelijk wordt benut.

Cao's voor journalisten dienen een stevige pensioenparagraaf te bevatten waarin minimumnormen ten aanzien van de pensioenregeling, premiehoogte en -verdeling worden vastgelegd.

Tarieven voor journalistiek werk moeten het ook voor freelancers mogelijk maken pensioen op te bouwen. Freelancejournalisten die dat willen moeten kunnen aanhaken bij collectieve pensioenregelingen, via een opt-insysteem.

Werkdruk en duurzame inzetbaarheid

Mediabedrijven hebben de eisen die aan redacties worden gesteld opgeschroefd om succesvol te digitale transitie te kunnen maken. Zo moet er op elk moment van de dag, op meerdere platformen en met meerdere technieken, geproduceerd worden, terwijl het aantal journalisten door aanhoudende bezuinigingsrondes verder is teruggelopen.

Kleinere redacties krijgen meer taken, waarbij complexere klussen vaak op het bordje van de vaste mensen terechtkomen. Dat leidt tot een giftige cocktail van stress, onzekerheid en hoge werkdruk. Te hoge werkdruk is niet alleen enorm belastend voor het individu, maar ook voor redacties en daarmee een bedreiging voor de journalistiek.

Uit diverse enquêtes blijkt onder 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. Maatschappelijk gezien betekent hoge werkdruk meer kosten voor sociale voorzieningen en gezondheidszorg.

Het is ook in het belang van mediabedrijven om oog te hebben voor deze problematiek en maatregelen te nemen om te hoge werkdruk te voorkomen en een gezonde werk-privébalans te waarborgen. Wij willen een breed onderzoek naar de ervaren werkstress op redacties, dat moet leiden tot afspraken met werkgevers om deze het hoofd te bieden.

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 omdat de grens tussen werk en privé dreigt te vervagen. Een deel van de week thuiswerken is al behoorlijk ingeburgerd. Daarbij passen goede cao-afspraken om het fenomeen thuiswerken te reguleren. De NVJ streeft daarbij naar een kostendekkende thuiswerkvergoeding, minimaal conform het advies van het Nibud, en passende voorzieningen zodat de werkplek thuis voldoet aan de Arbo-eisen die de wetgever aan de werkgever stelt.

Stages

Vergoedingen voor stages voor studenten journalistiek moeten omhoog naar een niveau dat recht doet aan de inzet die tijdens de stage gevraagd wordt. Ook reiskosten en overuren moeten gecompenseerd worden. Daarbij moeten stages altijd een educatief karakter hebben. Stageplekken zijn een kans voor jonge journalisten om het vak in de praktijk te leren, maar stagiairs en stagiaires mogen geen verkapte werknemers worden. Een redactie zou niet afhankelijk moeten zijn van hun inzet. De NVJ wijst daarom (vervolg)stages af waarbij in feite sprake is van een vorm van werken onder het wettelijk minimumloon waarmee de journalistieke cao wordt omzeild.

Netwerk

We blijven als NVJ investeren in de opbouw van een vitaal netwerk binnen mediabedrijven om onze agenda vanuit kracht te kunnen realiseren. Het is erg belangrijk om van journalisten op de werkvloer te horen wat zij belangrijk vinden en ze te activeren om daar samen met ons voor te strijden. We blijven daarom investeren in organizing. Het is een vorm van belangenbehartiging waarbij NVJ-professionals journalisten helpen zichzelf te organiseren rondom diepgevoelde en

breed gedragen wensen, met als doel die 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 vanuit kracht onderhandelen. Dit vergt dat NVJ-vertegenwoordigers redacties blijven opzoeken en contact onderhouden met redactieraden en – commissies en ondernemingsraden. Daarnaast dienen redactieleden tijd te krijgen om actief te zijn voor de NVJ. Afspraken daarover in de cao's moeten helder en concreet worden geformuleerd zodat ze ook beter worden nageleefd.

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.

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

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 samengesteld. Van Nederlandse media mag verwacht worden dat ze zich inspannen voor betere representatie van uiteenlopende bevolkingsgroepen (culturele achtergrond, levensbeschouwing, geaardheid) en vrouwen.

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 initiatieven bij verschillende mediabedrijven ter bevordering van diversiteit, verzamelen. De NVJ kan deze praktijkvoorbeelden onder de aandacht brengen, bijvoorbeeld via de website of door het organiseren van inspirerende en activerende bijeenkomsten met sprekers die zich inzetten voor meer inclusie op de journalistieke werkvloer.