

## NOTITIE ALGEMEEN ARBEIDSVOORWAARDENBELEID NVJ 2018

### Inleiding

Een sterke NVJ is, als beroepsvereniging en belangenbehartiger, nodig om zeker te stellen dat journalisten onafhankelijk, in vrijheid, en tegen een fatsoenlijke beloning hun vak kunnen uitoefenen. De NVJ zet zich in voor behoud van journalistieke kernwaarden als onafhankelijkheid, betrouwbaarheid, creativiteit en diepgang.

Goed werkgeverschap dient gepaard te gaan met goed opdrachtgeverschap. De NVJ komt op voor de belangen van alle (foto)journalisten, ongeacht hun arbeidsrechtelijke positie. Speerpunten zijn goede lonen en arbeidsvoorwaarden voor journalisten in loondienst en daarvan afgeleide normtarieven voor journalisten die in opdracht werken. Het gaat daarbij om het creëren van een gelijk speelveld, het tegengaan van onderbetaling en slechte leveringsvoorwaarden.

### Gelijk speelveld

Werkgevers die vaste krachten inruilen voor opdrachtnemers, verleggen risico's naar hen zonder daarvoor de risicopremie te betalen. Opdrachtnemers lopen meer risico en zouden 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. Het tegendeel is echter het geval, waardoor het vergroten van de flexibele schil voor mediabedrijven een beproefde methode is geworden om loonkosten te verlagen. Er is qua tarieven sprake van een *race to the bottom* die niet alleen slecht uitpakt voor een grote groep freelancers, maar ook een uithollend effect heeft op de cao's.

De NVJ zet zich in voor arbeidsrelaties die bestaanszekerheid bieden en toegang tot sociale zekerheid. De NVJ probeert ontduiking van de cao via schijnconstructies te bestrijden en werkt daarbij samen met medezeggenschapsorganen. 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 bepleit, onder meer door te lobbyen, effectieve wettelijke maatregelen tegen schijnzelfstandigheid.

Dankzij de campagne 'Journalistiek heeft een prijs' is de bewustwording dat (foto)journalisten fatsoenlijk betaald moeten worden om goed hun werk te kunnen doen, op de agenda gekomen. Bij de beroepsgroep, bij mediabedrijven en bij de politiek. Nu is het zaak daarop voort te bouwen. Het uitgangspunt van de NVJ is dat journalisten voor gelijk werk een gelijke beloning ontvangen, ongeacht hun arbeidsrechtelijke positie.

Het uitgangspunt van de NVJ is dat structureel werk binnen redacties wordt gedaan door journalisten in vaste dienst. Flexwerk is geen probleem, als de beloning op niveau is en er een gezonde verhouding bestaat tussen vast en flex.

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. Grote mediabedrijven en -

organisaties hebben zoveel marktmacht dat er vaak weinig te onderhandelen valt over tarieven. Als die eenzijdig worden verlaagd, 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 NVJ probeert deze journalisten te stimuleren om gezamenlijk voor hun belangen op te komen, maar dat blijkt in de praktijk erg lastig. Angst om de relatie met de opdrachtgever op het spel te zetten is een 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 dalende tarieven en onzekerheid voor journalisten over werk en inkomen niet als hun probleem. Er zijn wel hoopvolle ontwikkelingen, zoals de cao-studiecommissie die aan de slag gaat om de situatie binnen het uitgeverijbedrijf in beeld te brengen.

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.

### **Looneis**

Verbetering van de koopkracht blijft het uitgangspunt. Na jaren waarin de lonen in de journalistiek zijn achtergebleven is het hoog tijd voor verbetering. De groei van de Nederlandse economie en de verbeterde winstgevendheid van het bedrijfsleven, bieden daarvoor ruimte. Dat vertaalt zich bij cao-onderhandelingen in 2018, op basis van de verwachte groei- en inflatiecijfers van het CPB in een looneis van 3,5 %. Die kan worden bijgesteld voor sectoren die het moeilijk hebben. De forse looneis is mede ingegeven door het feit dat de pensioenpremies de afgelopen jaren omhoog zijn gegaan.

### **Basistarieven**

Binnen de groep opdrachtnemers in de journalistiek bestaan grote verschillen. Zo zijn er freelancers die er in slagen een goed tot uitstekend inkomen te verwerven. Daarnaast is er een middengroep die tevreden is over het freelancebestaan maar qua beloning achterblijft bij collega's met een dienstverband, maar er zijn ook laagbetaalden die nauwelijks het hoofd boven water kan houden. Een deel van de groep opdrachtnemers bestaat uit schijnzelfstandigen, journalisten die tegen wil en dank in een onzeker freelancebestaan zijn beland. Vaak gaat het om journalisten die na een reorganisatie via een draaieurconstructie als opdrachtnemer bij hun voormalige werkgever aan de slag gaan tegen sterk verslechterde arbeidsvoorwaarden.

Het regeerakkoord biedt aanknopingspunten om schijnzelfstandigheid ook in de journalistiek tegen te gaan, zoals het uitgangspunt dat onder een uurtarief van 15 tot 18 euro per uur geen sprake is van zelfstandig ondernemerschap, maar van een verkapt dienstverband. Iedereen die onder dit uurtarief werkt moet in dienst worden genomen. Dit principe kan ook voor de journalistiek werken, maar dan zou de grens bij een zeker twee keer zo hoog uurtarief moeten liggen.

De NVJ streeft naar een gelijk speelveld. 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.

## **Werkgelegenheid**

Mediabedrijven hebben structurele omzetsdalingen vooral beantwoord met kostenbesparingsprogramma's, waarbij vaste banen verloren zijn gegaan of zijn ingeruild voor flexwerk.

Jonge journalisten zitten ze te lang in onzekere tijdelijke contracten. Dat geldt voor journalisten die al dan niet noodgedwongen jaren behoren tot de flexibele schil. 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.

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. Stages moeten 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.

## **Vakmanschap**

De kwaliteit van het journalistieke werk staat onder druk, onder meer door de toename van de al hoge werkdruk. Vooral de journalistieke infrastructuur in de regio is een punt van zorg, zeker nu gemeenten steeds meer taken uitvoeren die voorheen rechtstreeks onder de landelijke overheid vielen. Het is zaak wat er is zoveel mogelijk in stand te houden en ondertussen te werken aan vernieuwing en nieuwe verdienmodellen. Borging van vakmanschap, kwaliteit en professionaliteit vraagt om investeringen in (bij)scholing, gericht op een beroepsuitoefening die zowel vakinhoudelijk als in ethisch opzicht van hoog niveau is.

## **Duurzame inzetbaarheid**

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 hun kennis overdragen op jonge journalisten. 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.

## **Pensioen**

De NVJ zet zich in voor goede pensioenregelingen voor iedereen die werkt in de journalistiek, regelingen 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.

## **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. Ook op andere manieren, bijvoorbeeld door frequent contact te onderhouden met medezeggenschapsorganen, dient de NVJ de vinger aan de pols te houden.

De inzet voor cao-onderhandelingen wordt afgestemd met leden en hun vertegenwoordigers (in de sectiebesturen). Als de organisatiegraad laag is, houdt de NVJ personeelsbijeenkomsten om te horen wat er leeft en uit te dragen dat de NVJ alleen met steun vanaf de werkvloer resultaten kan boeken. Om succesvol op te komen voor de belangen van de leden dient de NVJ onderhandelingsdelegaties af te vaardigen die evenwichtig zijn samengesteld, voeling hebben met de praktijk, en over ervaring en expertise beschikken. Als dat nodig is schakelen de onderhandelingssteams van de NVJ externe deskundigen in.

Amsterdam, November 2017