



Nederlandse
Vereniging van
Journalisten

De NVJ Onderhandelingsdelegatie bestaat uit:

Namens het NVJ secretariaat: Annabel de Winter - senior onderhandelaar arbeidsvoorwaarden en secretaris Lokale Media en Persbureaus, Jochem Dijckmeester - secretaris Pensioen en Dagbladen, Wais Shirbaz - secretaris Tijdschriften.

In de onderhandelingsdelegatie zijn daarnaast de volgende vertegenwoordigers van de journalisten als lid opgenomen: Rob Cox, Ben ter Haar en David Bremmer namens de sectie Dagblad, Wil Monsieus namens de sectie Lokale Media, Arjen van Viet, Jos Everaers en Marinka Huijssoon namens de sectie Tijdschriften.

Voorstellen NVJ CAO Uitgeverijbedrijf Deel I Algemeen en Deel II Journalistiek 01-03-2017 - 31-12-2018

De druk op de journalistiek is onverminderd hoog. Waar de traditionele verdienmodellen haperen en nieuwe hun bestaansrecht nog moeten bewijzen, vecht de journalistiek voor behoud van kwaliteit en vakmanschap met behoorlijke arbeidsvoorwaarden.

Tendensen die zich voor het samengaan van alle journalistieke CAO's in één nieuwe journalistieke CAO aftekenden, hebben nadrukkelijk hun sporen door het journalistieke landschap getrokken: reorganisaties volgden elkaar op; titels zijn verdwenen of hebben een lagere verschijningsfrequenties gekregen, redacties gedecimeerd door voortgaand vrijwillig of gedwongen ontslag van collega's en het niet opvullen van de opengevallen werkplekken.

De werkdruk wordt onaanvaardbaar hoog; payroll en freelance constructies hollen de positie van werknemers in loondienst uit en waar in het verleden freelance journalisten fluctuatie in werkaanbod opvingen, worden payrollers, uitzendkrachten en freelancers steeds meer ingezet om goedkoop structureel journalistiek werk op redacties te verrichten. Gewijzigde wetgeving en onderbetaling van freelancers dwingen redacties nu steeds meer in het keurslijf van nog harder werken, nog minder investering in kwaliteit. De werknemer-journalist is de nieuwe flexwerker geworden. Markomstandigheden worden door uitgevers gebruikt om te bezuinigen om het bezuinigen, waarbij de verbetering van de kwaliteit van journalistieke producten of in de inzetbaarheid van journalisten in loondienst nogal eens vergeten wordt. Deze praktijk is in alle sectoren van de journalistiek wijdverbreid en ondermijnt in toenemende mate de CAO en de positie van werknemers in loondienst.

Ondertussen heeft het economisch herstel en vooral de diep in werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden ingrijpende bezuinigingsgolf door werkgevers geleid tot algehele verbetering van de bedrijfsresultaten. Grote uitgeverijen rapporteren hoge EBITDA cijfers, onroerend goed wordt afgestoten tegen gunstige condities en persberichten melden kerngezonde bedrijven, stabiliserende lezersaantallen en hoge winst. Met andere woorden, werkgevers hebben - op een uitzondering na - het lek boven water.

Zoals hiervoor geschetst merken werknemers en zelfstandige journalisten nog weinig van die verbeterde bedrijfsresultaten. De indruk begint te ontstaan dat op de journalistieke werkvloer het inleveren voortgaat terwijl in directiekamers in tevredenheid winst wordt geteld.

De NVJ meent dat het tijd is om de verbeterde marktomstandigheden terug te laten komen in de arbeidsvoorwaarden voor de journalistiek.

Vandaar dat de NVJ bij de komende onderhandelingen voor de CAO UB inzet op investering in de journalistiek, in opleiding en kwaliteit en in een gelijk speelveld voor alle journalistieke werkers in de branche. Daarnaast wil de NVJ met alle werkgevers die in journalistieke kwaliteit willen investeren, graag afspraken maken over op het vak gerichte opleidingen en arbeidsrechtelijke innovaties, waardoor werknemers langer gezond blijven functioneren, zich technische vaardigheden kunnen eigen maken en de kwaliteit van hun journalistieke werkzaamheden verbetert.

Om het belang van het onderwerp Gelijk Speelveld voor de komende onderhandelingen over de (journalistieke) CAO's te benadrukken, zal de NVJ diverse actie organiseren gedurende de periode dat over de nieuwe cao wordt onderhandeld, waaronder de presentatie van het Witboek "Journalistiek heeft een Prijs" waarin de huidige positie van (freelance-) journalisten, fotojournalisten en programmamakers in de mediasector wordt geschetst en aan partijen aan alle onderhandelingstafels aanbevelingen wordt gedaan voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden van alle journalisten.

DEEL I CAO UB ALGEMEEN

1. Looptijd

Een contractperiode van 1 of 2 jaar, te weten van 1 maart 2017 tot en met 31 december 2017/2018. Afhankelijk van het resultaat van de CAO onderhandelingen op de voor de NVJ belangrijke onderwerpen, is de NVJ - in navolging van de andere bonden - bereid om over een andere periode afspraken te maken.

2. PKB I

NVJ wil de 2% loonruimte die in 2016 in het PKB was opgenomen opnieuw in het PKB zien terugkomen en wel vanaf 1 januari 2017. Het PKB dient de gelegenheid te krijgen tot volle wasdom te komen en daarvoor is een langere periode van (ten minste) handhaving van de financiële inhoud van het PKB noodzakelijk. Ter voorkoming van problemen aan het eind van deze CAO periode wil de NVJ in de CAO tekst vastleggen dat zolang geen nieuwe aanwending van de 2% als looncomponent is overeengekomen in volgende CAO onderhandelingen, de 2% ook na afloop van de looptijd van de onderhavige CAO in het PKB wordt gestort.

Ter voorkoming van toekomstige misverstanden wil de NVJ dat het structurele karakter van de 2% loonruimte in de CAO tekst ondubbelzinnig wordt vastgelegd.

De NVJ werkt verder van harte mee aan een verdere verhoging van het vaste percentage extra loonruimte in het PKB.

3. Salarissen

De NVJ stelt een salarisverhoging van 3% per loopjaar voor. Met ingang van 1 januari 2017 (dus met terugwerkende kracht) en opnieuw op 1 januari 2018. Indien een langere looptijd afgesproken wordt wederom per 1 januari 2019.

4. Gelijk Speelveld

De NVJ meent dat de ontwikkelingen op het gebied van payroll, inzet freelancers op redacties en gebruik van eenzijdig opgelegde algemene voorwaarden bij opdrachtovereenkomsten door (dagblad-) uitgevers tot uitholling van de CAO UB, in het bijzonder de bepalingen voor de journalistieke functiegroepen, leidt.

Uit uitgebreide consultatie van in ieder geval dagblad- en huis-aan-huisbladredacties sinds

eind 2016 blijkt de NVJ dat de werkdruk tot onaanvaardbare hoogte is gestegen, juist ook bij de journalisten en redacteuren in vaste dienst. Door de redacties wordt de relatie tussen het steeds ruimer inzetten van freelancers en het toenemen van de werkdruk met name genoemd.

Redacteuren in loondienst zien met lede ogen hoe hun freelance collega's genoeg krijgen van de eenzijdig vanuit opdrachtgever opgelegde voorwaarden (waaronder tarieven) voor de opdrachtovereenkomst, die leiden tot een groot verloop van freelancers. Zoals in de vorige 2 journalistieke CAO's al als protocollaire bepaling aangekondigd, meent de NVJ dat afspraken juist in CAO verband onderzocht en op de agenda gezet dienen te worden. Daarbij wordt enerzijds aansluiting gezocht bij in de huidige CAO voorkomende bepalingen en anderzijds het tot stand brengen van een Protocol bepleit.

Concrete voorstellen voor de CAO deel 1 behelzen het aanpassen van art. 2.2 van de CAO UB in een verbod op payroll constructies (niet - tenzij...) met een periodieke rapportageplicht van werkgevers in het BTB overleg.

(Tekstvoorstel:

1. De uitgever zal geen medewerkers op basis van payroll-constructies inzetten voor vaste werkzaamheden van niet incidentele aard.
2. Daar waar incidentele werkzaamheden toch in payroll-constructies worden uitgevoerd, zal werkgever er op toezien dat de netto beloning voor de betreffende werkzaamheden in payroll-constructie gelijk is aan de netto beloning die een werknemer van de uitgever op basis van de referentie functie omschrijving uit deze CAO voor die functiegroep voor de betreffende vergelijkbare werkzaamheden zou ontvangen conform de op dat moment meest recente CAO. Daaronder worden mede begrepen reiskosten en onkostenvergoedingen en andere per onderneming overeengekomen vergoedingen waarop werknemers op basis van regelingen met het vertegenwoordigend overleg in de onderneming aanspraak kunnen maken, evenals een tegemoetkoming in pensioenopbouw indien de pensioenregeling in de onderhavige CAO tot een betere pensioenregeling leidt dan de door de payroll werkgever toegepast.
3. Partijen spreken af een periodieke rapportage te verzorgen over de uitvoering van deze bepaling aan het BedrijfsTakBureau, voor de eerste keer op 1 januari 2018.

Convenant

De NVJ wil een Convenant opstellen waarin de positie van zzp-ers en zelfstandige professionals wordt geregeld. Onderwerpen als toegang tot dezelfde opleidingsfaciliteiten als aan werknemers in loondienst wordt geboden, toegang tot vertegenwoordigend overleg, redelijke afspraken over hergebruik van content en het niet beknotten van de exploitatiemogelijkheden van het auteursrecht van de zelfstandige alsmede waarborgen voor het daadwerkelijk mogelijk maken van onderhandelingsruimte over de voorwaarden van de opdrachtovereenkomst voor zelfstandigen zouden opgenomen dienen te worden in het Convenant.

Daarnaast wil de NVJ in de journalistieke bepalingen in 10A een uitwerking van een de CAO beschermende maatregel ten aanzien van de tarieven voor zzp-ers/freelance journalisten:

Voorstel tekst Minimumbepaling beloning opdrachtovereenkomst:

Onder erkenning van de behoefte van de branche aan flexibel in te zetten zelfstandige journalistieke professionals, komen partijen overeen dat uitgevers zelfstandige journalisten (zzp'ers, freelancers) voornamelijk in zullen zetten voor het uitvoeren van incidentele journalistieke werkzaamheden en specialistisch journalistiek werk. Daar waar uitgevers journalistieke werkzaamheden door zelfstandige journalistieke professionals laten verrichten zal uitgever er op toezien dat de beloning voor de betreffende werkzaamheden ten minste gelijk is aan de bruto beloning die een werknemer van de uitgever op basis van de referentie functie omschrijving uit deze CAO voor de betreffende functiegroep voor de betreffende vergelijkbare journalistieke werkzaamheden zou ontvangen conform de op dat moment meest recente CAO, vermeerderd met een opslag van 50% plus een vaste opslag voor de bedrijfskosten van de opdrachtnemer.

5. Generatiepact

De NVJ sluit zich aan bij FNV in het streven naar een Generatiepact; dat wil zeggen een samenstel van bepalingen op arbeidsvoorwaardelijk terrein gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers in alle leeftijden. Een van de speerpunten daarbij zal zijn afspraken waarin oudere werknemers in de laatste jaren van hun carrière de gelegenheid wordt gegeven minder uren te werken en daarvoor een gedeeltelijk loonoffer te brengen, met de mogelijkheid van volledige pensioenopbouw. In ruil daarvoor wordt door werkgever een jongere werknemer in vaste dienst aangenomen - gefinancierd uit de verlaging van de loonkosten die door het gedeeltelijke loonoffer van de oudere werknemer(s) is opgebracht. Overdracht van ervaring door de oudere werknemer aan de jongere is onderdeel van de afspraak.

De huidige 80-90-100 regeling zou bij het generatiepact betrokken kunnen worden en uitgebreid kunnen worden (66,67-80-100), en de datum van ingang van de regeling dient vervroegd te worden (vier jaar voor ingang AOW datum). Het gat dat nu ontstaan is tussen de af te schaffen seniorenregelingen in dagblad- en huis-aan-huis functiegroep en de constante verhoging van de pensioenleeftijd van overheidswege wordt door veel leden van de NVJ als te belastend ervaren om gezond door te werken tot de AOW gerechtigde leeftijd.

De NVJ wenst deelname aan het generatiepact vrijwillig te houden; mocht men niet willen meewerken dan blijven de in P3.2 en 3.3 genoemde dagen voor de betrokken werknemer beschikbaar, een en ander conform voorstel FNV dat nog in uitgewerkte vorm in de komende studiegcommissie zal worden ingebracht.

Totdat partijen een allesomvattende regeling omtrent het inzetten van de in P3.2 en 3.3 genoemde dagen bereiken die goedgekeurd wordt door de leden, blijven bestaande regelingen in ieder geval intact.

6. Pensioen

In 2017 heeft zich door de stijgende pensioenpremie al een verdere achteruitgang van het minimum niveau voorgedaan dat in 2016 zo duur bevochten is. Het kan zijn dat de verhoging van de AOW gerechtigde leeftijd naar 68 jaar een premiedempend effect heeft maar de materiële waarde van de opbouw is dan ook lager. De NVJ wil het uiteindelijke pensioenresultaat borgen in het licht van de stijgende premie.

De NVJ wil bovendien de uitzonderingen voor specifieke groepen in de afgelopen cao, die bedoeld waren als ingroeimodel, afschaffen en niet verder prolongeren. De definitie van kleine bedrijven dient in deze ronde te worden uitonderhandeld.

NVJ staat net als FNV voor een collectief geregeld pensioen met solidariteit als basis.

7. Uitbreiding regeling vaderschapsverlof

Conform voorstel van NVJ in de laatste studiegcommissie ingediend.

8. Aanpassing regeling Sociaal Plan

De uitleg van artikel 9.2 lid 1 door werkgevers leidt in de praktijk tot misverstanden - NVJ wil vastgelegd zien dat de bepalingen van 9.2 geen onduidelijkheid scheppen over de verplichting voor werkgevers om met de bonden te onderhandelen in het geval men een Sociaal Plan wenst op te stellen. Het voorstel van CNV dienaangaande lijkt vooralsnog geschikt. Een en ander laat onverlet de verplichting van uitgevers bij structuurwijzigingen de NVJ in een vroeg stadium te betrekken zoals in artikel 10A.9 is vastgelegd.

9. Reparatie WW

Ten aanzien van reparatie WW en WGA sluit NVJ zich aan bij de voorstellen van FNV en CNV: Aansluiting bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA. De uniforme regeling van SPAWW zal door cao partijen worden overgenomen.

10. Doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd

De NVJ hecht er aan bij het behandelen van P2.3 op te merken dat, hoewel wij de vrijheid van individuele journalisten/werknemers om na hun AOW gerechtigde leeftijd in loondienst (journalistieke) arbeid te blijven verrichten respecteren, in de tekst van de bepaling van de CAO op dit onderwerp tot uitdrukking dient te worden gebracht dat het in dienst nemen of houden van journalisten/werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, op generlei wijze mag leiden tot verdringing van jongere journalisten/werknemers.

Deel II CAO UB JOURNALISTIEK

Voor de specifieke journalistieke functiegroepen staan nog de volgende (in dit document minder uitgewerkte) punten op de NVJ verlanglijst:

Journalistieke functiebepalingen algemeen:

- **Bovenwettelijke dagen**

zijn, door opname in het PKB, hun vijfjarige verjaringstermijn verloren - dit in tegenstelling tot de bedoeling van partijen bij de onderhandelingen voor de nu geëxpireerde CAO UB Deel 2 Journalistiek. De NVJ wil dat de behandeling van de bovenwettelijke dagen in het PKB niet langer tot gevolg heeft dat de verjaringstermijn de facto wordt verkort. Indien dat niet met medewerking van werkgevers kan dan wil de NVJ de bovenwettelijke dagen niet langer opgenomen zien in het PKB.

Ook wil de NVJ dat bij alle bij de CAO betrokken werkgevers de koers van een vakantiedag bij verkoop door de werknemer gelijk is aan de koers bij inkoop door de werknemer - uit de praktijk worden gevallen gemeld van afwijkende koersen. Dat zou niet moeten kunnen.

- **Aanpassing bepalingen ontslag bij structuurwijziging**

Aan wettelijke regelingen - verdere aanpassing is vooralsnog niet aan de orde.

- **Werkdruk**

Suggesties voor concrete maatregelen zijn welkom.

NVJ verzet zich in ieder geval tegen staande praktijk dat op de formatie van dagbladredacties in 2017 structureel 2 fulltime arbeidsplaatsen zijn geschrapt.

- **Uniforme functie omschrijvingen**

Functie-omschrijvingen voor journalistieke - in de CAO in abstracto omschreven werkzaamheden - krijgen een steeds exotischer karakter in de dagelijkse praktijk van de uitgeverijen; doordat de omschrijvingen steeds vager worden en minder goed terug te voeren zijn tot journalistieke functies en loonschalen, dreigen journalistieke functies lager ingeschaald te worden dan volgens de systematiek van de CAO gerechtvaardigd wordt.

De NVJ wil verheldering van de in de dagelijkse praktijk toegepaste omschrijvingen en ingrijpen daar waar inbreuk op de journalistieke CAO schalen wordt geconstateerd - concreet onderzoek naar functie omschrijvingen die nu voor 2 functiegroepen van de CAO worden toegepast, leiden tot grote verschillen in

inschaling en voor journalistieke functies tot aanmerkelijk lagere salarissen dan op grond van de journalistieke functiegroep bepalingen gerechtvaardigd is.

- **Oprichting A&O Fonds voor scholing in de journalistiek**

De NVJ ziet een fonds (rechtsvorm Stichting) voor zich dat richt op het verzorgen van onderwijs in journalistieke vaardigheden, gericht op zowel werknemers als opdrachtnemers in de journalistieke praktijk. Voor de laatste categorie potentiële cursisten komt de financiering uit LIRA-gelden (vergelijkbaar met in het verleden de Commissie Onderwijsfonds Publiekstijdschriften), voor werknemers in de sector dienen werkgevers bij de CAO voor financiering zorg te dragen, overeen te komen in het kader van de cao. Het bestuur zou samengesteld moeten worden uit vertegenwoordigers van LIRA, WU en de NVJ.

In de publieke omroepsector functioneert een vergelijkbaar AWO Fonds (Stichting Arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en Opleidingsfonds) waarin NVJ participeert.

Dagbladjournalisten:

- **Prolongatie Instroomproject jonge journalisten 2015-2017**

De NVJ stelt voor het bij de CAO Dagbladjournalisten 2012-2014 gestarte instroomproject te prolongeren voor de looptijd van de nieuwe CAO, voor een nieuw contingent instromers;

- **Diverse bepalingen ten aanzien van avond- en nachtdiensten**

Redacties die print en digitale uitgaven verzorgen worden in toenemende mate geconfronteerd met roosters waarin langdurige avond- en nachtdiensten zijn opgenomen - vaak met slechts kortstondige tussenpozen. Dit brengt een grote inbreuk in het gezinsleven van betrokkenen met zich mee en kan de gezondheid van betrokkenen schaden. Er zal een protocol moeten worden opgesteld met afdwingbare spelregels voor de redacties.

Huis-aan-huisbladjournalisten:

- **Overgangsregeling Werktijdvermindering h-a-h**

In de laatste fase in studietoelagencommissie journalistiek h-a-h; wordt ingebracht op CAO tafel.

- **Fonds Bijscholing huis-aan-huisbladjournalisten**

Het saldo van het fonds Bijscholing Journalisten bij Huis-aan-huisbladen wordt ingezet voor activiteiten die de journalistieke kwaliteiten van huis-aan-huisbladjournalisten bevordert. Het beheer van het saldo berust bij het BTB.

Publieks- en Opiniebladtijdschriften:

- **Opleiding - en instroomprojecten gefinancierd uit restant fondsen VUT TJ**

Er staat nog een substantieel budget in reserve voor paritaire projecten op gebied van onderwijs en instroom.

Vaktijdschriften:

- Prolongatie instroomproject gefinancierd uit het restant fonds Kennismakingsproject VAK (na evaluatie).

NVJ

Nederlandse
Vereniging van
Journalisten

Uiteraard behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende of wijzigingsvoorstellen te komen.

Annabel de Winter
Amsterdam
8 mei 2017