ACHTER DE SCHERMEN VANDAAN

De echte wereld van mediamakers

Ja, de Publieke Omroep verdient mijn steun!

De petitie Publieke Omroep, Juist Nu! is zo'n 15.000 keer ondertekend. Door mediamakers en door kijkers en luisteraars die de publieke omroep een warm hart toedragen. Een prachtig resultaat!

Op de hoogte blijven? publiekeomroepjuistnu.nl

VOORWOORD

Zakaria Boufangacha
Arbeidsvoorwaardencoördinator FNV

Bij het werk op het Media Park dacht ik vroeger aan een magische plek in Hilversum, waar de tv-formats tot leven komen. Aan camera's, licht, kabels en metershoge decorstukken. Als het onderwerp beloning ter sprake kwam dacht ik onwillekeurig aan een enkele beroemde presentator of radio dj met een topinkomen.

Inmiddels weet ik beter. Dankzij onze leden, die met hun verhalen dapper naar voren treden, heb ik kennis genomen van een andere werkelijkheid op het Media Park. Na jaren van harde bezuinigingen op de publieke omroepen is daar een sterk groeiende flexibele schil in het personeelsbestand ontstaan. Om programma's met teruglopende budgetten te kunnen blijven produceren neigen omroepen naar een personeelsbeleid dat makers voor de gevolgen laat opdraaien. Naar aan- en uitbestedingen. Dit gaat ten koste van de koopkracht en de zekerheid van inkomen van de mediamakers.
En die ontwikkeling neemt alleen maar toe. De FNV vindt het daarom nodig dat de overheid, de NPO en de omroepen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor een fatsoenlijker arbeidsvoorwaardenbeleid. De omroepmedewerkers mogen geen speelbal zijn van de politiek.
De FNV staat voor een samenleving, waarin geïnvesteerd wordt in goede publieke voorzieningen. De Nederlandse Publieke Omroep is één van die voorzieningen en is zeer van belang voor onze democratie. Om zijn waarde te kunnen behouden is het noodzakelijk dat de mediamakers van de publieke omroep in volledige programmatische en redactionele vrijheid het publiek op alle mogelijke manieren, tijden en plaatsen kunnen bereiken. Omroepwerk is mensenwerk. Graag neem ik je in dit magazine mee naar die andere wereld, áchter de schermen.

‘Er is zoveel onrust en onzekerheid’

Nicolien de Waal, redacteur bij het KRO-NCRV programma Spoorloos

‘De televisiewereld is constant in beweging, er gebeurt veel online met nieuwe technieken. Het gaat heel snel allemaal’, vertelt Nicolien de Waal (53), redacteur bij het KRO-NCRV programma Spoorloos. ‘Tegelijkertijd moet in Hilversum door de bezuinigingen steeds meer voor steeds minder. In al die verandering rijst ook de vraag waar de publieke omroep naartoe gaat.’

Over zichzelf maakt Nicolien zich nog geen zorgen, maar wel over haar collega’s zonder vast contract. ‘Ik ben boven de 50 en weet niet anders dan dat er reorganisaties en bezuinigingen zijn. Ik ben daarom altijd optimistisch over de toekomst. Maar dat optimisme geldt niet voor collega’s die geen vast contract hebben. Bij hen is er veel onrust, ze zijn vaak nog jong en in de opbouwende fase van hun leven. Voor hen is alles heel onzeker. Zodra zij een contractje hebben, zijn ze alweer bezig met wat ze daarna kunnen gaan doen. Dat is vreselijk. Als je dit vak zó graag wil doen en het zó leuk vindt...’

Uitgekotst

Nicolien: ‘Ik merk het ook aan oudere collega’s die al heel lang op contractbasis voor de omroep werken. Zij overwegen om een opleiding te gaan doen en ander werk te zoeken. Ze zeggen: ‘Ik ga niet weer een maandje dit, of twee maanden dat doen.’ Eén van m’n ex-collega’s zat in z’n laatste contract en zag de advertenties voor zijn baan voorbijkomen. Want na 5 keer verlengen kreeg hij geen verlenging meer en werd een vacature uitgeschreven. Zijn vriendin werkt ook in de media, er is een tweede kindje op komst en ze hebben net een huis gekocht. Dan voel je je behoorlijk uitgekotst als je mensen ziet solliciteren op jouw baan, die je zelf nét zo goed kunt, maar niet meer mág doen.’
Nicolien vindt de bezuinigingsplannen van Slob in elk geval onbegrijpelijk: ‘Door het schrappen van reclame verwacht minister Slob dat de omroepen zo’n 20 miljoen moeten bezuinigen. De STER schat in dat de inkomstenderving groter zal zijn. De omroepen moeten belangrijker worden en tegelijk worden ze in hun budget aangetast. Terwijl de economie bloeit. Ondertussen gaat er zoveel kennis en kunde verloren. Dat is gewoonweg kapitaalvernietiging.’

WERKZEKERHEID

Wat wil de FNV? Een zekere toekomst, waarin er een vaste baan is voor iedereen die dat wil en waarin werkenden zijn voorbereid op de toekomst. Want zij zijn tegenwoordig niet meer zo zeker van hun baan. Door alle flexibele contracten heeft bijna een kwart van de werkende mensen geen vast contract en daarmee geen zekerheid. En onder jongeren is dat zelfs bijna de helft. Tegelijkertijd hebben we te maken met klimaatverandering, migratie, robotisering en vergrijzing die invloed hebben op het soort banen die in de toekomst nodig zijn.

In Nederland zijn in de afgelopen 10 jaar zeker een half miljoen vaste banen verdwenen. Daar zijn uitzendcontracten, tijdelijke contracten, oproepcontracten, nul-urencontracten en min-maxcontracten voor teruggekomen. Voor de werkgever goedkoper en voor de werknemer onzeker.
De FNV wil dat er meer vaste banen komen en dat flex alleen wordt gebruikt voor piek en ziek, maar niet langer voor structureel werk. Flexwerk moet daarom veel duurder worden voor werkgevers.

In gesprek met flexwerkers

‘Hè? Ik dacht dat jij een vast contract had! Omdat ik je hier al zo lang zie rondlopen.’

Merel Boterman, producer bij NTR

Het is een grote frustratie voor producers Martijn Bakker (30) en Merel Boterman (27): na ieder flexcontract weer duimen dat ze mogen blijven. Contracthoppen zorgt voor veel onzekerheid. Maar wat doe je als de liefde voor het vak zo groot is? Je blijft.

Na vier jaar Het Klokhuis, verdeeld over vijf flexcontracten, was Martijn het zat. Hoe leuk het bij Het Klokhuis ook was, er waren voor hem geen doorgroeimogelijkheden. Hij ging een tijdje freelancen in de hoop dat er een nieuwe uitdaging op zijn pad kwam. Maar de korte klussen bevielen niet en na een halfjaar had hij Het Klokhuis weer aan de lijn: of hij wilde terugkomen … voor een half jaar. ‘Tja, waarom niet! Ik had het bij de NTR altijd ontzettend naar mijn zin gehad.’

Merel zit bijna op het einde van haar derde flexcontract bij de afdeling pop en jazz van de NTR. Met de aankomende bezuinigingen weet ze niet of ze mag blijven. ‘Ik pieker er veel over. De flexcontracten maken me erg onzeker: doe ik het wel goed genoeg of moet ik harder rennen

FNV belangenbehartigers hebben gesprekken gevoerd met medewerkers bij verschillende publieke omroepen. Overal kwamen zij hetzelfde verhaal tegen; vaste contracten worden nauwelijks meer gegeven. Vooral de jonge mediamakers zijn hiervan de dupe. En dit is een direct gevolg van jarenlange bezuinigingen. Instabiele financiering zorgt voor onzekerheid over toekomstige programmering. Dat creëert onzekerheid van werk, waardoor een vast contract niet meer vanzelfsprekend is. Hoe goed je ook presteert. Dit is een omroepbreed probleem. De FNV wil dat er meer kansen gecreëerd worden voor jonge makers om een bestaan op te bouwen. Werk- en opdrachtgevers zouden hiervoor meer verantwoordelijkheid moeten nemen.

‘Het is na elk half jaar weer spannend of ik kan blijven of weer verder moet solliciteren.’

Martijn Bakker, producer bij VPRO

voor een vast contract? Ik voel hierdoor meer druk.’ Door de bezuinigingen bij de publieke omroep verdwijnen er programma’s. Medewerkers met vaste contracten worden op andere producties gezet om aan hun uren te komen, waardoor mensen met flexcontracten hun baan verliezen.

‘Het is continu schuiven met poppetjes. Ook ik moest na drie nieuwe flexcontracten helaas weg bij de NTR’, zegt Martijn. ‘Dat was zuur, maar ik begrijp het wel hoor. De omroep moet haar werknemers met vaste contracten ook maar weer zien onder te verdelen na zo’n bezuinigingsslag.’ Maar zonde is het wel, vindt hij. ‘Als je ergens lang zit, ken je de mensen en de lijntjes. Ik wist daar precies wat ik moest doen en had veel kennis van het bedrijf. Dat valt voor de omroep in één klap weg. Mijn opvolger moet het wiel opnieuw gaan uitvinden. En ik sta weer op nul bij een ander programma.’ Martijn solliciteerde vervolgens bij de VPRO en werd aangenomen op basis van een acht maandencontract. Het is nog onzeker of hij kan blijven aan het einde van dit jaar. ‘Ik lig er niet wakker van, maar het frustreert me wel.’

Merel: ‘Ik zou het jammer vinden om bij een ander bedrijf te gaan werken. Ik zit hier bij de NTR volledig op mijn plek. Het producen zit ín me. Ik vind het heerlijk om bij een productie de spin in het web te zijn en creatieve ideeën om te zetten naar een concreet plan. Tot nu toe heb ik geluk gehad en hoef ik nog niet weg. Ik blijf gewoon hopen dat ik die ene uitzondering word die wél een vaste baan krijgt.’

De effecten van bezuinigingen op de omroepketen

FNV belangenbehartigers hebben zo'n 150 individuele gesprekken gevoerd met redacteuren, producers, cameramensen, beeld- en geluidstechnici en anderen die achter de schermen werken bij of voor de omroepen. De passie voor het werk in de media spat er bij de makers in die gesprekken vanaf. Ze zetten zich tomeloos in om de mooiste programma's te blijven maken en daar zouden fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden tegenover moeten staan. Ondanks de vele bezuinigingsrondes die er al zijn geweest wordt er met minder geld én minder mensen nog steeds op een razendsnel tempo geproduceerd. Sterker nog; het tempo ligt steeds maar hoger en hoger! Dat is voor mediamakers geen houdbare situatie. En de kwaliteit? Die staat daardoor ook onder druk.

'We weten dat we collega's aan het overvragen zijn, maar de opdrachten blijven binnenkomen via sales. We gunnen ze liever ook periodes die rustiger zijn, maar we moeten ze toch op de opdrachten blijven inplannen waardoor het altijd druk voor ze blijft.'

Medewerker planning facilitair bedrijf

Het waterbed van de regionale publieke omroep

Veel regionale publieke omroepen maken bewust gebruik van constructies zoals payroll of (schijn-) zelfstandigheid via Tentoo om de omroep cao te ontduiken. Omroepen hebben hiervoor een contract met het payrollbedrijf Tentoo gesloten. Omroepmedewerkers worden hierdoor uitgekleed met publiek geld. Collega's die hetzelfde werk doen, worden ongelijk beloond en behandeld. Omroepmedewerkers worden jarenlang in onzekerheid gehouden, doordat zij van constructie naar constructie worden doorgeschoven. Vaak starten ze als onderbetaalde payrollmedewerker en eindigen als (schijn-) zelfstandige, zonder onderhandelingspositie over hun tarief. Dit is een soort waterbed van constructies. Medewerkers worden misleid en zijn door de slechte informatie vanuit het payrollbedrijf en de omroep vaak onwetend over hun arbeidsrechtelijke positie.

Uit onderzoek onder de regionale omroepen, blijkt dat via schijnconstructies jaarlijks enorm veel geld wordt bezuinigd op arbeidskosten. Het is noodzakelijk het "waterbed" aan te pakken zodat constructies als payroll en schijnopdrachtgeverschap voor werkgevers niet meer aantrekkelijk zijn. Bij structureel werk hoort een vast dienstverband, bij tijdelijk werk een tijdelijk dienstverband of uitzendcontract met inlenersbeloning en een zelfstandige onderhandelt zelf over een fatsoenlijk tarief. De nieuwe wetgeving rondom payroll vereist alertheid om te voorkomen dat de omroepen gebruik gaan maken van nieuwe schijnconstructies.

'Ik wacht constant op het moment dat ik een keer rustig 's avonds op de bank kan zitten, maar het blijft altijd druk.'

Operator

Concurrentie op arbeidsvoorwaarden

Sinds 2010 is er al 250 miljoen bezuinigd op de publiek omroep en dat heeft zijn weerslag gehad op de gehele mediaketen: van publieke en commerciële omroepen tot facilitaire bedrijven en productiehuizen. Hoewel er steeds meer inzet wordt gevraagd van mediamakers, leveren ze jaar na jaar in. Bezuinigingen vanuit de overheid op de publieke omroep worden afgewenteld op makers, die ongelijk worden behandeld. Dit gebeurt met name bij aan- en uitbesteding, waarbij facilitaire bedrijven elkaar beconcurreren op arbeidskosten. Dit gaat uiteindelijk om publiek geld.
Het concurreren gaat als volgt: de facilitaire bedrijven op het Media Park leveren onder andere de cameramensen, geluid- en beeldtechnici aan de publieke omroepen en de productiebedrijven, die hen dus niet zelf in dienst hoeven te nemen. Twee grote facilitaire bedrijven op het Media Park zijn NEP en United. Deze facilitaire bedrijven zijn (deels) in handen van buitenlandse investeerders of eigenaren en een grote meerderheid van de werknemers hebben geen cao. Als gevolg hiervan laat hun rechtspositie te wensen over; er is erg weinig (mede)zeggenschap over werk en inkomen. De arbeidsvoorwaarden zijn slecht en de medewerkers kampen jaarlijks met een achteruitgang, omdat hun lonen niet of onvoldoende geïndexeerd worden. In sommige gevallen is er zelfs sprake van koopkrachtverlies. De balans tussen werk en privé helt vaak over naar werk, maar de waardering daarvoor ontbreekt. De FNV vindt dit onwenselijk. Met teruglopende budgetten neemt de druk om te beknibbelen op arbeidsvoorwaarden nog verder toe. Uiteindelijk zal dit ook een negatieve weerslag hebben op de kwaliteit van de programma's.

‘Jonge mensen komen binnen en worden structureel over hun eigen grenzen ingezet. Dit niveau van werkdruk wordt het nieuwe normaal en niemand leert meer dat dit eigenlijk niet normaal is.’

Medewerker facilitair bedrijf

Internationaal verdrag om sociale dumping te voorkomen

Op grond van ILO Verdrag 94 bestaat de plicht om bij publieke aanbestedingen de relevante cao toe te passen. Dit houdt in dat de beste arbeidsvoorwaarden uit de cao van toepassing moeten zijn op de werknemers van bedrijven die de opdracht uitvoeren. Op die manier zou de overheid de markt tot voorbeeld kunnen dienen en sociale dumping kunnen voorkomen. Nederland heeft dit ILO verdrag bekrachtigd en zou zich er dus aan moeten houden. Een goede opdrachtgever selecteert niet alleen op kosten en kwaliteit van het geleverde werk, maar heeft ook oog voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van de mensen die voor hem werken.

Makers draaien voor de bezuinigingen op

Voor de makers betekent deze situatie een enorme onzekerheid van werk. Via de zogenaamde tenders (aan- en uitbesteding van werk) is er een race naar beneden ontstaan, waar vooral de medewerkers van facilitaire bedrijven en zzp’ers die voor ze werken de gevolgen van ondervinden. De vele mensen die achter de schermen werken, zoals cameramensen, geluidstechnici en editors, hebben te maken met een onverantwoordelijk hoge werkdruk. Ze werken regelmatig langer dan wettelijk toegestaan is en hun nachtrust is meer dan eens te kort.

Ook bij de publieke omroep hebben mediamakers steeds minder werk- en inkomenszekerheid. Er is sprake van veel flexwerk; bij de omroepen krijgen steeds meer werknemers alleen een tijdelijk en onzeker contract. En dat terwijl ze vaak dag en nacht klaar moeten staan. Daarnaast wordt er voor de publieke omroepen veel gewerkt via payrollbedrijven en zzp-constructies. Er is sprake van verkeerde inschaling, waardoor mensen worden onderbetaald. Zzp‘ers werken soms jarenlang voor een veel te laag tarief. Anderen doen eigenlijk structureel werk, maar krijgen geen vast contract of krijgen alsmaar losse contracten en moeten in de zomer de WW in. Er moet juist voldoende geïnvesteerd worden in het vakmanschap van de mensen die de omroepproducties maken. Mediamakers zouden meer zeggenschap moeten hebben over het werk, werktijden en een gezonde werk- privébalans.

‘Ik zou willen dat de organisatie meer aandacht heeft voor het welzijn van werknemers. Als je niet zelf op tijd je grenzen aan durft te geven, dan ga je eroverheen. Leidinggevenden moeten daar ook hun verantwoordelijkheid in nemen, anders vallen mensen om.’

Tv-producer

Betrouwbare informatie voor alle Nederlanders

Niet alleen voor de mensen die er werken is het belangrijk dat de keten gezonder wordt, de publieke omroep is ook van belang voor onze democratie. De publieke omroep is een bindende factor met programma's die informeren, misstanden onthullen, inspireren en amuseren, waarin de veelstemmigheid en veelkleurigheid van de Nederlandse samenleving tot uiting komt. Zeker in tijden van 'fake-news' wordt de waarde van onafhankelijke, betrouwbare en professionele informatie in Nederland breed erkend. Het belang van redactionele en programmatische vrijheid voor de programmamakers van de publieke omroep mag daarbij niet onderschat worden. Voor een toekomstbestendige publieke omroep is het essentieel dat er voldoende geïnvesteerd kan worden in nieuwe technische voorzieningen die nodig zijn om alle groepen in de samenleving te kunnen blijven voorzien van programma's in een voortdurend veranderend medialandschap.

De bezuinigingen hebben een race naar beneden in gang gezet. De aan- en uitbestedingen stimuleren concurrentie op arbeidsvoorwaarden en de mediamakers ondervinden de gevolgen. De FNV vindt dat dit moet stoppen om vakmanschap en een sterke publieke omroep te kunnen behouden. Er is op het Media Park meer zekerheid van werk nodig, zodat alle makers een toekomst op kunnen bouwen. Met zeggenschap over je arbeidsvoorwaarden en een fatsoenlijke beloning.

'Ook al werk ik keihard en maak ik veel uren, het lukt mij toch vaak niet om rond te komen van mijn salaris.'

Cameraman

'Er heerst binnen de omroep veel onzekerheid en angst voor nieuwe reorganisaties. Het is schandalig dat er jongeren zijn die voor een opdracht 10 euro per uur krijgen. Dat zou minstens 20 euro moeten zijn.'

Radioproducer

De FNV wil dat de overheid, de werkgevers en opdrachtgevers gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor een fatsoenlijker arbeidsvoorwaardenbeleid. Wij willen:

- Stabiele financiering en voldoende budget.
- Meer (werk)zekerheid.
- Niet langer concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
- Bescherming van de kwaliteit, onafhankelijkheid en pluriformiteit.
- Gelijkwaardige en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen.
- Flexwerk inperken tot piek en ziek.
- Investeringen in duurzame inzetbaarheid en innovatie.

‘Minder geld, minder innovatie’

René Holbrugge, cameraman voor productiebedrijf NEP (De Slimste mens, Pauw, sportprogramma’s Ziggo en Fox)

Op z’n 32e maakte René Holbrugge de switch naar cameraman. ‘Een mooi, maar zwaar vak. Met glamour, een polsbandje waarmee alle deuren voor je opengaan en eerste rang bij Lowlands, The Voice of Holland of Koningsdag. Maar het betekent ook: als iedereen al lang naar huis is nog twee uur kabels slepen en gear sjouwen. Als je 30 bent doe je dat lachend, maar sinds een aantal jaren is dat zwaarder.’

‘Als er minder geld is om programma’s te ontwikkelen, betekent dat ook minder geld voor nieuwe technieken. Dat hebben we met HD-televisie gezien. Daar zijn we in Nederland pas in 2016 volledig op overgegaan, terwijl landen om ons heen daar al jaren in uitzonden.
Bij NEP zijn we ook al heel ver met augmented reality waarmee je mooie dingen kunt doen met virtuele achtergronden. Het wordt bij Ziggo en Talpa en buitenlandse klanten al volop gebruikt. Maar de omroepen blijven achter waardoor we het in Nederland nog niet aanbieden. Da’s toch gek!?’ Niet alleen werknemers in de sector, ook het grote publiek is hiervan uiteindelijk de dupe. ‘Er komen geen nieuwe dingen, dus kijken mensen minder tv en ontstaat er een neerwaartse spiraal. Met name inhoudelijk sterke programma’s van de publieke omroep, zoals documentaires en politieke achtergronden, verliezen we daardoor.’

PROGRAMMA'S MAKEN HEEFT EEN PRIJS!

De beloning van omroepmedewerkers, facilitair personeel en zelfstandigen

Bij de publieke omroepen is de beloning de laatste jaren niet meer op het niveau van de inflatie (consumenten-prijs-index). De koopkracht van de medewerkers gaat in feite achteruit. Ondanks dat onze minister-president de werkgevers in Nederland meermaals heeft opgeroepen de lonen te verhogen. Bij het vaststellen van de budgetten voor de publieke omroep houdt de overheid daarmee onvoldoende rekening.

Loonontwikkeling blijft achter

In de Mediawet 2018 staat dat de budgetten van de publieke omroep alleen worden geïndexeerd op basis van de stijging van de prijzen. Dat leidt tot tekorten op de begroting van de publieke omroep, omdat de loonstijging niet wordt gecompenseerd. Maar natuurlijk moeten ook de lonen meestijgen met de prijzen, anders leveren de medewerkers bij de publieke omroep in op koopkracht. De geplande bezuiniging op het budget maakt deze situatie nog ernstiger.
Bij de facilitaire bedrijven, die voorheen als NOB onderdeel uitmaakten van de publieke omroep maar inmiddels geprivatiseerd zijn, is de situatie niet beter dan bij de omroepen zelf. Ook bij NEP is de ontwikkeling van de lonen onder de inflatie gebleven.

United, een ander groot facilitair bedrijf, kent geen algemene loonsverhoging. Dit bedrijf stelt jaarlijks een gemiddelde loonruimte vast. Of de werknemer die loonruimte ook daadwerkelijk geheel of gedeeltelijk ontvangt, is afhankelijk van de beoordeling door de leidinggevende. Hoe die loonruimte onder de werknemers verdeeld wordt is niet transparant. Voor het jaar 2018 bedroeg de loonruimte 1,75%, en zelfs als de werknemer die volledig zou hebben gekregen is dit percentage nog te laag om de inflatie van 2,1% te compenseren.
De salarisschalen worden slechts incidenteel geïndexeerd. De salarissen zelf worden niet geïndexeerd: die worden alleen verhoogd met loonruimte.

Pensioen

Pensioen is uitgesteld loon. Aangezien de omroepwereld geen verplichte pensioenregeling kent zijn er verschillende pensioenregelingen in omloop.
De beste regeling bij het pensioenfonds PNO geldt uitsluitend voor de medewerkers die onder de omroep cao vallen, of daar in het verleden deel van uitmaakten. Voor de werknemers die bij de facilitaire bedrijven in dienst zijn, is er een minder goede regeling waarvoor zij soms ook een groter aandeel in de premie moeten betalen, namelijk de helft in plaats van de gebruikelijke een derde. Dit betekent dat zij daarmee twee keer slechter af zijn: ze houden maandelijks minder nettosalaris over door het hogere aandeel in de premie. En als ze gepensioneerd zijn hebben zij een lager inkomen doordat ze minder pensioenrechten hebben opgebouwd. Freelancers zijn vaak helemaal niet in staat iets opzij te leggen als pensioenvoorziening, volgens onderzoeken van onderzoeksbureau Pyrrhula (Monitor Freelancers en Media) geldt dat voor ruim 40% van de freelancers in de mediabranche.

Geschat aantal freelancers omroepen

Er is een toename van allerlei constructies met onzeker werk: tijdelijke contracten, zzp, payrolling. Doordat de budgetten vanuit Den Haag fluctueren wentelen publieke omroepen risico's af op werknemers in onzekere dienstverbanden. De FNV wil dat de NPO en omroepen gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor een fatsoenlijk contractenbeleid. Het is nu onduidelijk hoeveel freelancers de omroepen inhuren. Het is nodig dat de omroepen transparanter zijn over welke contractvormen er precies worden gebruikt en hoeveel, om meer inzicht te krijgen in de beloning van mediamakers. Krijgen mensen bij gelijkwaardig werk een gelijkwaardige beloning?

LEGENDA

1 poppetje = 10 personen
- contract onbepaalde tijd
- contract bepaalde tijd
- freelancer
- onbekend dienstverband

Bron: jaarverslagen omroepen

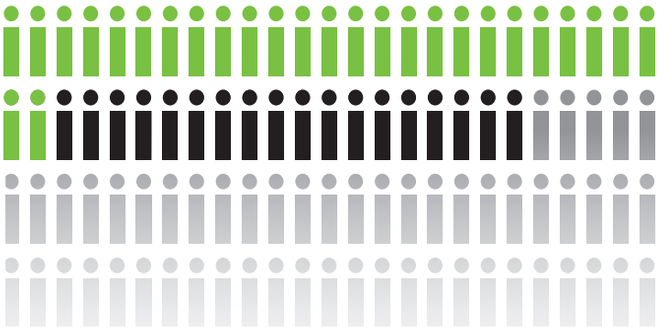
De tarieven van zzp'ers

FNV belangenbehartigers hebben met zo'n zestig freelancers kwalitatieve gesprekken gevoerd. Met zzp'ers die werken voor de facilitaire bedrijven, lokale, landelijke en regionale omroepen en productiebedrijven. Daaruit komt naar voren dat de tarieven niet meegaan met de inflatie, ze gaan zelden omhoog en in een enkel geval zelfs omlaag. De onderhandelingspositie van zzp'ers laat veel te wensen over. De tarieven liggen tussen de 15 en 45 euro per uur. Vaak ontvangen zij de boodschap: 'als jij het niet voor die prijs doet, dan doet iemand anders het wel.' Bij de facilitaire bedrijven komt het bijvoorbeeld voor dat het tarief gedurende 8 jaar hetzelfde gebleven is. Veel zzp'ers kunnen door hun lage inkomen onvoldoende voor hun pensioen sparen en zich niet tegen risico's verzekeren.

Zelfs de aansprakelijkheidsrisico's worden steeds vaker bij zzp'ers neergelegd, via 'raamovereenkomsten' of via tussenbedrijven zoals Tentoo. De grillige financieringssystematiek en te lage budgetten door de al eerdergenoemde bezuinigingen vormen mede een oorzaak voor deze problemen.
De beloning in de gehele keten, zowel bij omroepen als facilitaire bedrijven, laat duidelijk te wensen over voor medewerkers én zzp'ers. Om een toekomst op te kunnen bouwen moeten mediamakers kunnen rekenen op een fatsoenlijk inkomen en een goed pensioen.
De geplande bezuinigingen zullen de druk alleen maar opvoeren, waardoor mediamakers blijven inleveren. Het is tijd voor stabiele financiering en meer waardering.

BNNVARA
(2017)

KRO-NCRV
(2018)

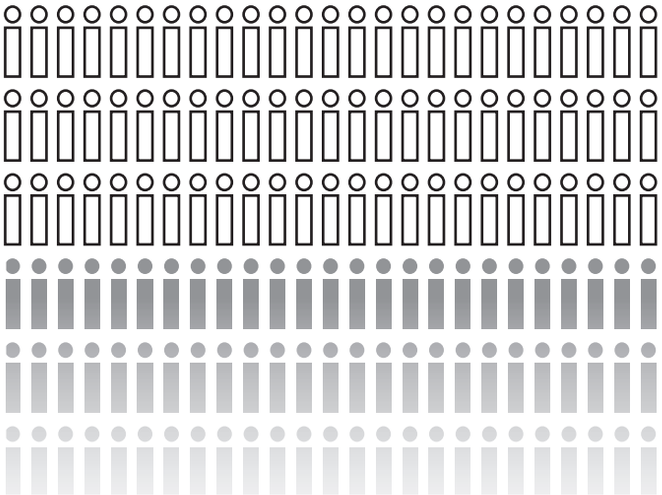


AVROTROS
(2018)

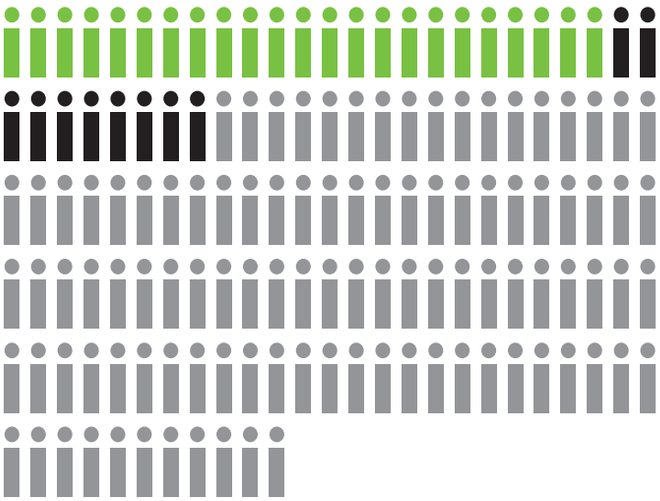
NTR
(2018)

OMROEP MAX
(2018)

NOS
(2018)



VPRO
(2018)



EO
(2018)

HUMAN
(2018)

‘Je hebt breedte in het omroepbestel nodig, dat is goed voor het aanbod.’

Marlies Mieras, projectmedewerker en verantwoordelijk voor programmering op diverse NPO-zenders

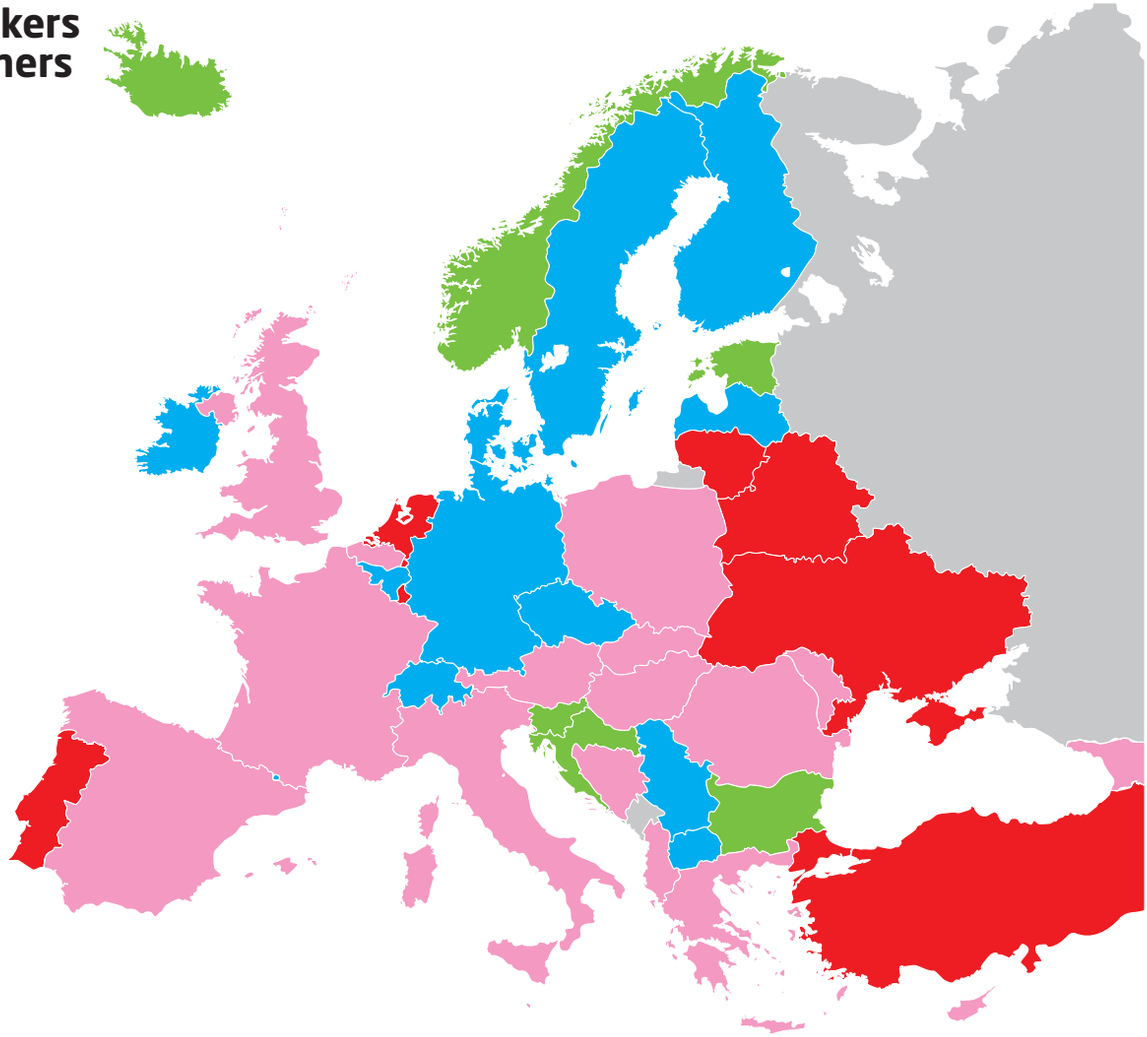
‘Het is een domino-effect. Door de onzekerheid of een programma door kan gaan of niet, gaan ook een hoop mensen met kennis en kunde weg.’

De FNV wil een stabiele meerjarige financiering voor de publieke omroep. Marlies Mieras van de NPO is het hier roerend mee eens. ‘Want aan het maken en uitzenden van programma’s gaat een heel proces vooraf. Je moet van te voren weten wat je budgetten zijn, zodat je programma’s kan bestellen.’

Van collega’s bij de omroepen horen we dat zij niet weten of ze met een programma door mogen gaan of niet. Dat kan zelfs leiden tot ontslagen. Als blijkt dat een programma toch doorgaat, worden er weer nieuwe mensen aangenomen.’
De onzekerheid over de budgetten raakt volgens Marlies niet alleen de NPO, maar ook de omroepen, de toeleveranciers en de productiemaatschappijen.

Ook vreest Marlies voor eenzijdige televisie als de NPO niet een vast budget krijgt en de financiering aan de Ster-inkomsten gekoppeld blijft. ‘Je krijgt dan programma’s gericht op de kijkcijfers. De nicheprogrammering valt dan weg. Je hebt juist die breedte in het omroepbestel nodig, dat is goed voor het aanbod!’

Omroepmedewerkers per miljoen inwoners



- > 600
- 400 - 600
- 200 - 400
- < 200
- Niet beschikbaar

EU Gemiddelde: 387
Bron: EBU

‘We hebben meer duidelijkheid en tijd nodig’

Paola Kisner-Iviglia,
producer NTR Schooltv.nl

Paola Kisner-Iviglia is producer bij het NTR-programma Schooltv.nl. Haar werk zal direct beïnvloed worden door de bezuinigingen in Hilversum. ‘We moeten met onze programma’s een steeds breder publiek bedienen. Onze programma’s worden behalve door de leerkrachten die ze voor hun lessen gebruiken, ook door individuele leerlingen gebruikt. We moeten steeds meer leveren en dekken ondertussen met dit project alle scholen in Nederland. Als we gekort worden, wordt het heel erg passen en meten en moeten we dingen laten liggen.’

WERKDRUK

Te hoge werkdruk ontstaat als werkenden langere tijd niet, of met moeite, binnen de beschikbare tijd kunnen voldoen aan de eisen die aan ze gesteld worden. Een gevolg van een onbalans tussen tijd en taken. Een te hoge werkdruk is niet alleen vervelend, maar op den duur ook slecht voor de gezondheid. Werkstress, burn-outs en hart- en vaatziekten: allemaal voorbeelden van klachten die samen kunnen hangen met werkdruk.
Volgens de Arbowet moet de werkgever ervoor zorgen dat de psychosociale arbeidsbelasting op het werk niet te groot wordt.
De werkgever is wettelijk verplicht het risico op hoge werkdruk in kaart te brengen en te voorkomen, een plan van aanpak op te stellen om problemen met te hoge werkdruk tegen te gaan en de werknemers te vertellen welke preventieve maatregelen er zijn.

Volgens Paola zijn de bezuinigingen een omroepbreed probleem. ‘We weten niet meer wat we mensen kunnen bieden. Maar als je mensen vast wil houden, dan moet je ze wel iets te bieden hebben. Doordat er daardoor veel jonge mensen weggaan, gaat de kennis ook weg. Je merkt ook aan de mensen zelf dat ze meer hadden willen betekenen voor je project, maar noodgedwongen moeten kiezen voor iets anders. Ze gaan bijvoorbeeld naar de commerciële omroep die stabieler is. Of ze kiezen voor een bepaald project met een duidelijke kop en staart. Ik snap dat ook wel. Als jongeren een leuke kans krijgen zijn ze weg. Loyaliteit is geen vereiste meer. En waarom zou je loyaal zijn? Het komt niet van twee kanten.’

Meer tijd nodig

De toekomst ziet Paola als een groot vraagteken. ‘Deadlines, veranderingen, nieuwe wegen, alles zal veranderen, maar hoe? ’Jaren geleden zijn de school tv-uitzendingen helemaal gestopt, daarom staat nu het gehele educatieve aanbod op de site. Deze site is een groot succes nu, maar dat heeft jaren en jaren nodig gehad. Je moet nieuwe projecten dan ook de tijd gunnen om zich te ontwikkelen tot een succes.’

Paola: ‘Den Haag wil veel te snel resultaten zien! We hebben veel te weinig tijd om een nieuwe manier van werken van de grond te krijgen.’ Wat Paola dan ook van harte hoopt: ‘Dat er meer duidelijkheid, stabiliteit en budgetten komen. En meer tijd en een doordacht plan, een goede solide basis om van daaruit verder te gaan werken en ontwikkelen.’

Onze oplossingen voor eerlijk en gezond werk op het Media Park.

Om tot een gelijk speelveld te komen waarin geen ruimte is voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden en mensen fatsoenlijk kunnen werken en betaald worden, is verandering nodig. Voor een gezonde, toekomstbestendige mediasector is het belangrijk dat mediamakers genoeg tijd hebben om kwaliteit te kunnen leveren en nieuwe technieken te ontwikkelen. Dit zijn de oplossingen van de FNV:

Wat vragen we van de overheid?

1. Stabiele financiering en voldoende budget

- Stop de bezuinigingen.
- Neem prijs- én loonindexatie op in de Mediawet.
- Compenseer de teruglopende reclame-inkomsten. Deze kunnen deels opgevangen worden door de invoering van een digitale dienstenbelasting.
- Richt een apart investeringsfonds in dat ontwikkeling van medewerkers en innovatie mogelijk maakt.

2. (werk)Zekerheid

- Creëer de mogelijkheid voor zzp'ers om collectief te onderhandelen over goede tarieven.
- Maak flexwerk duurder dan vast werk.
- Neem in de Mediawet op dat 80% van de mediamakers direct in dienst moet worden genomen.

3. Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden

- Stel in de Mediawet als voorwaarde bij aan- en uitbestedingen met publiek geld dat opdrachten alleen gegund worden aan bedrijven die minimaal gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden hanteren als de cao Omroeppersoneel.

4. Bescherming van de kwaliteit, onafhankelijkheid en pluriformiteit

- Borg in de Mediawet (beter) dat politiek en commercie op afstand blijven van de publieke omroep.

Wat vragen we van werkgevers?

1. Gelijkwaardige en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen

Neem de cao Omroeppersoneel als norm

- Bestrijd de concurrentie op arbeidsvoorwaarden door alle mediaprofessionals, ongeacht contract vorm, gelijk te belonen conform de cao Omroeppersoneel.
- Creëer een gelijk speelveld en geef mediamakers zeggenschap over hun arbeidsvoorwaarden door middel van een facilitaire branche (broadcasting productiebedrijven) cao. Zorg voor een marktconforme beloning voor iedereen.
- Betaal fatsoenlijke tarieven voor zzp'ers; bij gelijkwaardig werk ten opzichte van mensen die vast in dienst zijn zouden zelfstandigen tenminste 150% van het brutoloon moeten krijgen, om op hetzelfde netto-inkomen uit te komen.
- Geef alle mediamakers recht op een goed pensioen: PNO regeling 1, ongeacht contract vorm.

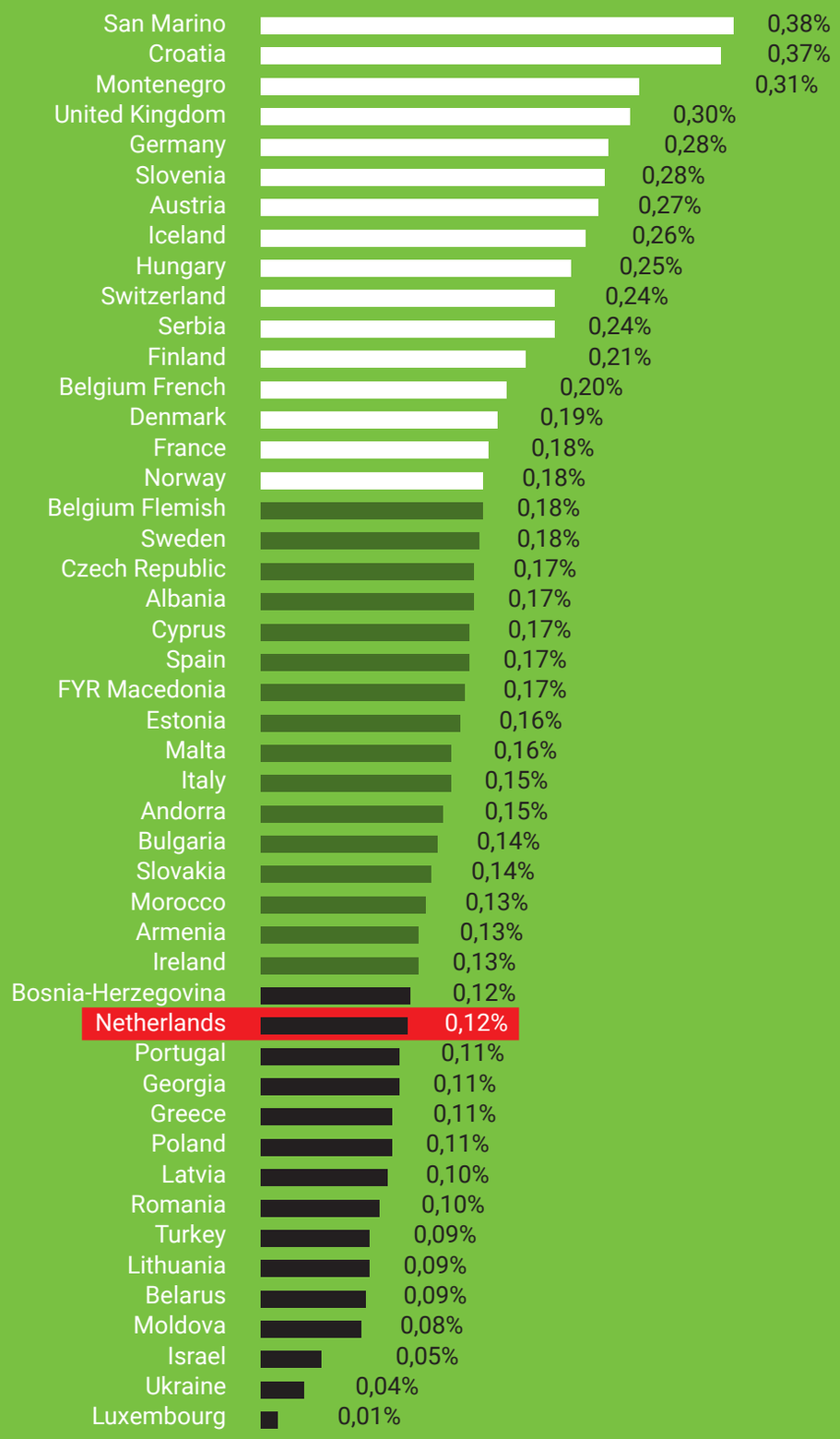
2. Flexwerk inperken tot piek en ziek

- Zorg voor meer vaste contracten.
- Wees transparant over alle gebruikte contract vormen (inclusief zzp'ers) en hoeveel.

3. Investeer in duurzame inzetbaarheid

- Creëer mogelijkheden voor scholing van zowel werknemers als zzp'ers.

Financiering publieke omroep als % van BNP Nederland in onderste derde



Bron: EBU

‘Doordat budgetten onder druk staan, zie ik ook de werk-druk toenemen’

Fred Kwint, or-voorzitter en programmamaker bij de EO

‘Ik maak me vooral zorgen om m’n jonge collega’s met bijna allemaal tijdelijke contracten. Hierdoor hebben ze veel minder binding met de omroep en gaat veel kennis verloren. Er is ook te weinig geld voor online. Door het beperkte online aanbod kunnen we weinig jongeren aan ons binden’, zegt Fred Kwint (60), or-voorzitter en programmamaker bij de EO. Hij strijdt dan ook tot in Den Haag tegen de bezuinigingen. Een lastige strijd. ‘We hebben Kamerleden vaak uitgelegd dat we geld tekort komen. Maar Den Haag denkt dat het geld bij ons tegen de plinten klotst. Het gaat altijd over dezelfde mensen met een hoog salaris… Het is beeldvorming waar we tegen vechten. Het is heel triest dat we één van de goedkoopste publieke omroepen in Europa zijn, maar het minste geld krijgen.’

‘Doordat budgetten onder druk staan, zie ik ook de werkdruk toenemen,’ zegt Fred. ‘Mensen hebben daardoor minder aandacht voor het programma dat ze maken. Of kúnnen dat gewoonweg niet. Voor mensen die van hun werk houden is dat heel erg. Want je werkt niet bij de omroep omdat je veel geld wil verdienen. Nee, je werkt er omdat je het belangrijk vindt dát er een onafhankelijke publieke omroep is, dát er onderzoek wordt gedaan door de omroepen, dát ze diepgang bieden.’

‘Als je ons belangrijk voor de samenleving en de democratie vindt, kan je niet weer geld bij ons weghalen.’

Achter de Schermen Vandaan is een campagne van de FNV. Samen met mediamakers komen we op voor iedereen die meewerkt aan de programma's van de publieke omroep.

Colofon

Uitgave:
september 2019

Fotografie:
Duco de Vries

Vormgeving:
Stefan van den Heuvel

Redactie:
Caroline Weber
Kayleigh Tervooren
Bettie Heerma van Voss
Karen Wisgerhof

Interviews:
Mariëtte Raap
Marike Wouters

Contact:
mediapark@fnv.nl
fnv.nl/mediamakers