

## Gedragscode EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 1 augustus 2022 is de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden. De nieuwe wetgeving heeft, naast een aantal andere elementen, als doel om werk(tijden) vooraf transparanter en beter voorspelbaar te maken.

In de wet is een paragraaf opgenomen die betrekking heeft op medewerkers die werken in sectoren met een (deels) onvoorspelbaar werkpatroon. Er is geen opsomming van sectoren die hiervoor kwalificeren, maar we gaan er vanuit dat de mediasector, waar vaak wordt ingegaan op actualiteiten, een (deels) onvoorspelbaar werkpatroon kent. In dergelijke sectoren gelden lichtere eisen aan de werkgevers maar moeten medewerkers toch een minimaal niveau van voorspelbaarheid krijgen in hun werkpakket. In de praktijk betekent het dat de werknemer minimaal 4 dagen van tevoren helderheid dient te hebben over de dagen en tijdstippen waarop moet worden gewerkt.

Deze wetgeving past binnen de maatschappelijke wens om meer balans te creëren tussen werk en privé. Willen wij een aantrekkelijke sector blijven voor nieuwe generaties talent dan zullen wij onze manier van werken enigszins moeten aanpassen. De volledige vanzelfsprekendheid waarmee we in media-producties zaken last minute veranderen en aannemen dat medewerkers zich altijd kunnen en willen aanpassen is geen toekomstbestendige werkwijze.

We zullen plannings iets verder van te voren moeten vastzetten en deze niet meer ad hoc, of althans niet binnen vier dagen voor de productie, wijzigen. Transparant en voorspelbaar werk in onze sector vereist een gezamenlijke inspanning van zenders, omroepen, producenten en facilitaire bedrijven.

Met het onderschrijven van deze gedragscode zeggen partijen toe om zich tot het uiterste in te spannen om hun werkroosters niet te wijzigen binnen 4 dagen voor aanvang van de productie.