ONDERHANDELINGSRESULTAAT VOOR EEN
CAO VOOR HET UITGEVERIJBEDRIJF VAN 1 MAART 2017 T/M 31 MEI 2019
26 oktober 2017

Op 17 oktober 2017 hebben de onderhandelingsdelegaties van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU) en van de FNV, CNV Vakmensen, De Unie en de NVJ een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor het Uitgeverijbedrijf.

Het onderhandelingsresultaat, dat nog door de leden moet worden goedgekeurd, omvat de volgende hoofdpunten:

Looptijd
- De cao heeft een looptijd van 27 maanden: van 1 maart 2017 t/m 31 mei 2019

Salarissen
- De aanpassing van de salarissen en salarisschalen zijn als volgt:

1 november 2017	1,5 % structurele verhoging
1 december 2017	€ 300,- bruto eenmalige uitkering *(voor parttimers naar rato)*
1 juli 2018	1,5 % structurele verhoging

Persoonlijk keuzebudget
- Met ingang van 1 januari 2017 is het basisbedrag van het persoonlijk keuzebudget (artikel 6.1.2 van de cao) structureel vastgesteld op 12%.

Pensioenen
- De uitzonderingsbepaling voor de functiegroepen BTU, PU, OP en VAK (artikel 8.5.9 van de cao) komt te vervallen. Ondernemingen die thans gebruik maken van de uitzonderingsbepaling van artikel 8.5.9 krijgen de gelegenheid om stapsgewijs tot uiterlijk 31 december 2019 toe te groeien naar het niveau van de pensioenbepalingen zoals vastgesteld in artikel 8.5 leden 1 t/m 7 van de cao. De dispensatiemogelijkheid van artikel 8.5.8 blijft onverminderd van kracht, waarbij in het voorkomende geval wordt getoetst of van een werkgever niet de reguliere pensioenopbouw kan worden gevraagd.
- Artikel 8.5.2a wordt aangepast. De pensioenpremie blijft vastgesteld op minimaal 21,5% van de pensioengrondslag. De zinsnede dat de werkgever niet verplicht is meer dan 21,5% aan een pensioenregeling te besteden komt te vervallen. Op de mogelijkheid om op ondernemingsniveau een hogere premie af te spreken wordt aandacht gevestigd in een tekstballon op de website.
- Een paritaire studiecommissie zal zich gedurende de looptijd van de cao buigen over o.m. alternatieve pensioenvormen en de afspraken uit het Pensioenakkoord. De studiecommissie rapporteert voor 1 oktober 2018.

Flexibele arbeidskrachten
- Medewerkers werkzaam op basis van payroll-constructies en uitzendkrachten zijn geen werknemers in de zin van deze cao. Naast de reeds bestaande verplichting in de cao dat het inzetten van deze medewerkers dient te geschieden via gecertificeerde bureaus, dient de onderneming als opdrachtgever er zorg voor te dragen dat deze medewerkers minimaal worden beloond op het salarisniveau van de functie waarvoor de betrokkenen worden ingeleend of in een payroll constructie worden ingezet.

3e WW-jaar
- Partijen treden met elkaar in overleg om in een apart af te sluiten cao afspraken te maken over de private aanvulling WW en WGA via aansluiting bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW).

Mantelzorg

- Werkgevers worden aanbevolen hun verantwoordelijkheid te nemen bij verzoeken m.b.t. flexwerken en/of aanpassing van werktijden van medewerkers met mantelzorgtaken. Mantelzorgverlof maakt onderdeel uit van het HR-beleid, waardoor mantelzorg door medewerkers op ondernemingsniveau bespreekbaar is. Afspraken over mantelzorg zijn functie- en omgevingsafhankelijk en worden daarom altijd op individuele basis in de vorm van maatwerk gemaakt.
- De medezeggenschap wordt minimaal eens per jaar geïnformeerd over afspraken m.b.t. mantelzorg.

Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering

- Voor de Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering wordt algemeen verbindendverklaring gevraagd, zodat na de algemeen verbindendverklaring van de cao de Commissie / Raad ook voor ongeorganiseerde werkgevers en werknemers toegankelijk is.

Stages

- De afspraken in P1.1 over stages en stagevergoedingen worden in de cao opgenomen.

Sociaal plan

- In de cao zal een definitie van een 'sociaal plan' worden opgenomen.
- De procedurele afspraken over het sociaal plan in artikel 9.2 van de cao worden als volgt verhelderd:
    - Indien er binnen de onderneming sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 9.1 van deze cao kan door de werkgever worden gekozen voor een sociaal plan.
    - Indien voor een sociaal plan wordt gekozen, zal de werkgever daarover in overleg treden met de vakorganisaties.
    - De werkgever kan met de bij de cao betrokken vakorganisaties vooraf overeenkomen dat de bespreking voor een sociaal plan wordt overgelaten aan de werkgever en de medezeggenschap. Voor elk nieuw sociaal plan dient de afspraak met de bij de cao betrokken vakorganisaties om de bespreking over het sociaal plan over te laten aan de werkgever en de medezeggenschap vooraf opnieuw te worden gemaakt.

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

- Op de website www.uitgeverijbedrijf.nl wordt een overzicht wordt geplaatst van de aandachtspunten en toepasselijke regelingen die betrekking hebben op aow-gerechtigde werknemers.
- Het in dienst houden of aannemen van aow-gerechtigde werknemers mag niet leiden tot verdringing van jongere werknemers.

Salarisgebouw functiegroep BTU

- Het salarisgebouw van de functiegroep BTU in artikel 11.3 van de cao wordt ingericht conform de salarisgebouwen van de andere functiegroepen in de cao door uitsluitend de minimum en maximumbedragen per salarisschaal te benoemen, alsmede per schaal de hoogte van de standaardstap. Tijdens de looptijd van de cao zal door de WU een uitvraag worden gedaan naar de toereikendheid van de huidige salarisschalen en een benchmark plaatsvinden van het salarisgebouw.

Salarisgebouw functiegroep DU (artikel 12.3 van de cao)

- In het salarisgebouw van de functiegroep DU in artikel 12.3 van de cao komen de zgn. aanloopschalen te vervallen.

Functiegebouw Huis-aan-Huisbladjournalisten

- In samenwerking met HuCaG wordt door een paritaire studiecommissie onderzoek gedaan naar een nieuw functiegebouw voor huis-aan-huisbladjournalisten. De studiecommissie zal uiterlijk 1 december 2017 aan cao-partijen een voorstel aanreiken voor een nieuw functiegebouw.

Studiecommissie 'Duurzame inzetbaarheid'

- Een paritaire studiecommissie zal onderzoek doen naar de mogelijkheden om in de cao afspraken te maken in het kader van duurzame inzetbaarheid. Onderzocht zal worden hoe een nieuwe regeling in het kader van duurzame inzetbaarheid in de cao vorm kan krijgen alsmede hoe zo'n nieuwe regeling kan worden gefinancierd. Uitgangspunt is dat de maatregelen kostenneutraal kunnen worden

doorgevoerd. Onderdeel van de studie zal zijn het Generatiepact dat erin voorziet dat ouderen minder gaan werken zodat nieuwe instroom kan worden bevorderd. Gestreefd wordt concrete afspraken te maken over extra inspanningen van de werkgever m.b.t. scholing en opleiding van medewerkers (waaronder de wijze van aanwending van het 1% scholingsbudget t.b.v. werknemers als bedoeld in artikel 7.1.5 van de cao), de instroom van jongeren (met speciale aandacht voor zgn. participatiebanen), een ouderenregeling en het mogelijk inzetten van een duurzame inzetbaarheidsapp. Het BTB zal het onderzoek faciliteren.

- De studiecommissie rapporteert voor 1 december 2017. De resultaten van het onderzoek van de studiecommissie zullen tussentijds door cao-partijen worden beoordeeld en besproken. Als streefdatum voor de inwerkingtreding van gemaakte afspraken geldt 1 januari 2018.

Studiecommissie Gezond Speelveld

- Een paritaire studiecommissie richt zich in het kader van een gezond speelveld op de invulling van 'goed opdrachtgeverschap'. Aspecten, die hierbij in ieder geval aan de orde komen, zijn:
    - het al dan niet toepassen van een tariefstelling voor freelance werkzaamheden
    - het creëren van meer inzicht bij OR'n/redactiecommissies /RR op de toegepaste tarieven voor de verschillende soorten freelance-werk
    - de mogelijkheden voor freelancers en zzp-ers om deel te nemen aan scholingsfaciliteiten en het ontwikkelen van een collectieve faciliteit voor deze medewerkers m.b.t arbeidsongeschiktheidsvoorziening en pensioenen
- De studiecommissie zal onderzoek verrichten naar de hedendaagse praktijk m.b.t. het inhuren van zzp'ers/freelancers, waarbij zowel aan opdrachtgevers (inkopers freelance capaciteiten, HR directeuren e.a.) als aan opdrachtnemers gevraagd wordt informatie te leveren. Met betrekking tot de te verkrijgen relevante informatie van de opdrachtnemers zal door de paritaire studiecommissie via het BTB een onafhankelijke derde worden ingeschakeld.
- De studiecommissie rapporteert voor 1 juli 2018. De resultaten van het onderzoek van de studiecommissie zullen tussentijds door cao-partijen worden beoordeeld en besproken. Als streefdatum voor de inwerkingtreding van gemaakte afspraken geldt 1 oktober 2018.

Voor nadere informatie over dit onderhandelingsresultaat kunt u zich wenden tot

- Peter Stadhouders (Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf), tel. 06 - 53 31 10 39
- Paul Smink (FNV Media & Cultuur), tel. 06 - 13 68 79 29
- Robert Wonnink (CNV Vakmensen), tel. 06 - 51 86 42 65
- Gertjan Tommel (De Unie), tel. 06 - 52 52 20 34
- Annabel de Winter (NVJ), tel. 06 - 10 55 77 26