

UITKOMSTEN NIEUW OVERLEG OVER DE “CAO VOOR HET UITGEVERIJBEDRIJF”

Na de afwijzing door de leden van het eindbod dat door werkgevers in december 2023 is uitgebracht, hebben de onderhandelingsdelegaties van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU) en van de FNV Media& Cultuur, CNV Vakmensen.nl en De Unie recent gesprekken gevoerd over alle cao-onderwerpen die in de voorstellenbrieven van cao-partijen stonden.

Deze gesprekken hebben geleid tot een totaalpakket aan cao-onderwerpen dat breder is dan alleen de loonparagraaf van de cao voor het Uitgeverijbedrijf. De werkgevers leggen dit totaalpakket voor als een ultiem voorstel. Partijen gaan dit voorstel, dat nog moet worden goedgekeurd door de achterbannen, voorleggen aan de leden en omvat de volgende hoofdpunten:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 21 maanden: van 1 januari 2024 t/m 30 september 2025

2. Salarissen

De salarissen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2024: 160 euro plus 2% structureel
- per 1 januari 2025: 80 euro plus 1,5% structureel

3. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding wordt jaarlijks verhoogd tot het fiscaal vrijgestelde bedrag (€ 2,35 in 2024).

4. Generatiepact: X/Y/Z-regeling

Deze regeling wordt met een jaar verlengd tot en met 31 december 2025. Tijdens de verlenging kan van deze regeling gebruik worden gemaakt op basis van wederzijdse vrijwilligheid.

5. Kortdurend zorgverlof

In de huidige cao worden 5 dagen kortdurend zorgverlof vergoed tegen een doorbetaling van 100% van het ongemaximeerde dagloon. De volgende vijf dagen worden vergoed tegen een doorbetaling van 70% van het maximum dagloon. In de nieuwe cao worden alle dagen kortdurend zorgverlof vergoed tegen 100% van het ongemaximeerde dagloon.

6. Mantelzorg

In artikel 17.9, lid 2 van de cao is een regeling werktijdvermindering voor het verlenen van mantelzorg opgenomen. Deze regeling geldt op dit moment voor grafische werknemers in het dagbladuitgeverijbedrijf. Deze regeling gaat ongewijzigd voor alle werknemers gelden. De tekst van dit artikel luidt als volgt:

Werktijdvermindering voor het verlenen van mantelzorg

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering met als doel de werknemer in staat te stellen tot het verlenen van mantelzorg, dan geldt het volgende recht gedurende maximaal 26 weken:

- *80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw voor de werknemer die niet langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.*
- *80% werken, 85% loon en voortzetting van de pensioenopbouw op basis van 85% van het loon voor de werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.*

Er is sprake van mantelzorg indien de werknemer meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden zorgt voor partner, kind, familielid of vriend. Op het recht op werktijdvermindering ten behoeve van het verlenen van mantelzorg kan slechts eenmaal gedurende de looptijd van de cao een beroep worden gedaan.

7. Feestdagen

Vanaf 1 januari 2024 wordt 5 mei een jaarlijkse vaste vrije dag.

8. Inzetbaarheid, scholing en opleiding

Cao-partijen blijven het belang van opleidingen en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker, zoals geregeld in artikel 7.2 van de cao, benadrukken. De voorwaarde dat het STAP-budget moet worden ingezet wanneer een medewerker een arbeidsmarktrelevante opleiding/training volgt (artikel 7.2, lid 2) komt te vervallen. De rest van dit artikel blijft ongewijzigd waardoor de werkgever de volledige kosten voor zijn rekening neemt.

9. Stagevergoedingen

Er komt één stagevergoeding voor stagiair(e)s ongeacht opleidingsniveau. De stagevergoeding wordt verhoogd van € 350,- (nu voor stagiair(e)s van HBO- of universitair niveau) naar € 400,- voor alle stagiair(e)s.

10. Reiskosten

De werkgever dient afspraken te maken over het vergoeden van reiskosten voor zowel, auto, OV als fiets (woon-werk verkeer) en de werknemers op de hoogte te stellen van deze afspraken. De werkgever maakt deze afspraken na overleg met het decentraal overleg en bij het ontbreken daarvan met de werknemers.

11. Omgangsvormen

Ongewenste omgangsvormen of ongewenst gedrag omvat bijvoorbeeld seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, agressie of geweld. Werkgevers en werknemers moeten ongewenste omgangsvormen tegengaan.

De werkgever dient een interne of externe vertrouwenspersoon aan te wijzen en de werknemers op de hoogte te stellen van de naam en bereikbaarheid van zowel de interne als externe vertrouwenspersoon. De werkgever bespreekt de keuze voor de interne of externe vertrouwenspersoon vooraf met het decentraal overleg en bij het ontbreken daarvan met de werknemers.

Tevens zullen cao-partijen een externe vertrouwenspersoon benoemen waarmee contact gezocht kan worden over ongewenste omgangsvormen of ongewenst gedrag.

De website Gezond Uitgeven! bevat veel informatie over hoe te handelen bij ongewenste omgangsvormen of ongewenst gedrag. Cao-partijen hebben afgesproken deze website nadrukkelijk onder de aandacht te brengen van werkgevers, vertegenwoordigend overleg en werknemers.

12. Actualisering functiegebouwen

In de eerste helft van 2024 zullen cao-partijen de actualisering van de functiegebouwen BTU, PU-OP en VAK afronden.

13. Studiecommissie

Cao-partijen stellen een paritaire studiecommissie in die een advies gaat uitbrengen over het moderniseren van de verlofregelingen. De studiecommissie zal daarbij het recent verschenen SER-advies 'Balans in maatschappelijk verlof' betrekken.

14. CAO-tekst

Cao-partijen vereenvoudigen de cao-tekst op basis van de tekstvoorstellen van de paritaire werkgroep die de afgelopen twee jaar met ondersteuning van een externe cao-advocaat hieraan hebben gewerkt.

Amsterdam, 6 februari 2024