

I. ONDERHANDELINGSRESULTAAT M.B.T. DE ALGEMENE CAO'S IN DE SECTOR UITGEVERIJBEDRIJF

Op 3 oktober 2014 hebben de onderhandelingsdelegaties van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU) en van FNV-KIEM, CNV Dienstenbond en De Unie een onderhandelingsresultaat bereikt over de volgende cao's:

- CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf 1 januari 2014 t/m 31 december 2014
- CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf 1 januari 2014 t/m 31 december 2014
- CAO voor het Uitgeverijbedrijf 1 januari 2015 t/m 31 december 2015

Het onderhandelingsresultaat omvat de volgende onderwerpen.

1. Looptijd

De navolgende cao's zijn afgesproken met een looptijd van 1 januari 2014 t/m 31 december 2014:

- CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf
- CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf

2. CAO voor het Uitgeverijbedrijf

(Zie bijgevoegd Onderhandelingsresultaat CAO voor het Uitgeverijbedrijf)

Op 1 januari 2015 worden bovengenoemde cao's opgevolgd door de

- CAO voor het Uitgeverijbedrijf met een looptijd van 1 januari 2015 t/m 31 december 2015

3. Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2014: 1% structureel

4. Salarisschalen Wajong / Participatiewet

Conform de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid d.d. 21 februari 2014 worden door cao-partijen passende loonschalen ingericht voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij wegens een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het minimumloon te verdienen. Het gaat om werknemers die in aanmerking komen voor een loonsuppletie (Wajong) of loonkostensubsidie (Participatiewet).

CAO-BTU

- Per 1 juli 2014 worden de salarisschalen I en II van de cao aangepast aan de bandbreedte 100-120% van het wettelijk minimumloon. Het minimum van Schaal I bedraagt 100% van het minimumloon. Het maximum van Schaal II wordt opgetrokken tot 120% van het minimum loon. Schaal I en II worden mede t.b.v. de bedoelde doelgroepen aangemerkt.

CAO-DU

- Per 1 juli 2014 wordt het maximum van salarisschaal A van de cao opgetrokken tot 120% van het minimumloon. Schaal A van de cao wordt mede t.b.v. de bedoelde doelgroepen aangemerkt.

5. Salarisgebouw CAO-BTU

- **Extra schaaltrades per 1-7-2014**

Aan de schalen I t/m V wordt per 1 juli 2014 een schaaltrade toegevoegd. Het aantal schaaltraden van de schalen I t/m V bedraagt per 1 juli 2014 als volgt:

Schaal I	6 treden
Schaal II	6 treden

Schaal III	7 treden
Schaal IV	10 treden
Schaal V	13 treden

Toelichting

- Salaristabel per 1-1-2014

Op basis van de afspraken uit de CAO BTU 2012-2013 is per 1-1-2014 aan de schalen III, IV en V al een extra trede toegevoegd. Per 1-1-2014 luidde het aantal schaaltraden van de schalen III, IV en V daarmee als volgt: Schaal III: 6 treden; Schaal IV: 9 treden; Schaal V: 12 treden. De bijbehorende schaalbedragen per 1-1-2014 stonden vermeld in de NB onder de salaristabel per 1-7-2013.

- Salaristabel 1-7-2014

De salaristabel per 1-7-2014 bevat de extra tredes bij de schalen I, II, III, IV en V per 1-7-2014 en is inclusief de cao-verhoging met 1%. De salaristabel per 1-7-2014 geldt pas na goedkeuring van het gehele cao-akkoord.

- **Onderzoek marktconformiteit salarisgebouw**

Cao-partijen zullen in 2015 onderzoek doen naar de marktconformiteit van het loongebouw BTU.

6. VUT

Liquidatie VUT-fonds CAO-DU (FWG)

- Per 1 december 2013 is de FWG-premie beëindigd. In 2014 wordt het VUT-fonds CAO-DU geliquideerd. Na liquidatie dient in overleg met het FWG-bestuur een bestemming te worden vastgesteld voor het vrije VUT-vermogen ultimo 2014.
- Cao-partijen zullen het FWG-bestuur adviseren tot premierestitutie over te gaan aan werkgevers en werknemers.

Liquidatie VUT-fonds CAO's BTU/VAK (Stichting VUT BTU)

- In 2014 wordt het VUT-fonds CAO's BTU/VAK (Stichting VUT BTU) geliquideerd. Na liquidatie dient in overleg met het VUT-bestuur het vrije VUT-vermogen ultimo 2014 te worden vastgesteld. De verwachting is dat er nagenoeg geen vrij vermogen zal resteren.

7. Pensioen

Er wordt een paritaire werkgroep Pensioen ingesteld, die voorstellen doet

- m.b.t. eventuele aanpassing van de pensioenbepalingen in de vigerende cao's, al dan niet in de vorm van overgangsbepalingen;
- m.b.t. de in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf op te nemen pensioenparagraaf, dan wel een in de CAO voor het Uitgeverijbedrijf op te nemen pensioenhoofdstuk.

De werkgroep streeft er naar om uiterlijk 1 december 2014 te rapporteren.

8. Werkgelegenheid

- Voor de implicaties (uitvoering, implementatie) van de verplichtingen voor ondernemingen op grond van de Participatiewet en de Wet Wajong zullen cao-partijen advies vragen aan het Bedrijfstakbureau.
- Onder erkenning van de maatschappelijke ontwikkelingen m.b.t. de toename van het aantal tijdelijke contracten, flexwerkers en zzp-ers zullen cao-partijen het Bedrijfstakbureau om advies vragen hoe de bedrijfstak en/of de ondernemingen hierin zullen opereren.

9. Scholing

Gedurende de looptijd van de cao wordt door werkgevers 1% van de loonsom, berekend over het ongemaximeerde sociaal verzekeringsloon, beschikbaar gesteld om op individuele basis te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten.

10. Mantelzorg

Werkgevers wordt geadviseerd om hun verantwoordelijkheid te nemen bij verzoeken m.b.t. thuiswerken en/of aanpassing werktijden van werknemers met mantelzorgtaken.

11. Internationale collegialiteit

Werkgevers zijn bereid om voor een bedrag van maximaal €10.000 bij te dragen aan specifieke vakbondspromoties in het kader van de internationale solidariteit. De financiering geschiedt via het Bedrijfstakbureau.

12. WW

Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in die de ontwikkelingen m.b.t. WW zal volgen. De commissie rapporteert vòòr 1 januari 2015.

13. Website

Het Bedrijfstakbureau wordt verzocht de website van sociale partners in het uitgeverijbedrijf www.uitgeverijbedrijf.nl opnieuw onder de aandacht van werkgevers en werknemers te brengen.

Voor nadere informatie kunt u zich wenden tot

- | | |
|--|----------------------------------|
| • Ruud Schets, Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf: | 020 - 430 91 87 / 06 51 44 21 55 |
| • Anne Jan de Graaf, FNV KIEM | 020 - 355 36 32 / 06 51 19 39 55 |
| • Peter Bloemendaal, CNV Dienstenbond (h.o.d.n. CNV Media) | 023 - 567 06 27 |
| • Hans de Jong, De Unie | 0345 - 851 851 |

II. ONDERHANDELINGSRESULTAAT M.B.T. DE CAO VOOR HET UITGEVERIJBEDRIJF 2015

Op 3 oktober 2014 hebben de onderhandelingsdelegaties van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU) en van FNV-KIEM, CNV Dienstenbond, De Unie en de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) een onderhandelingsresultaat bereikt over de 'CAO voor het Uitgeverijbedrijf' (CAO-UB).

Het onderhandelingsresultaat omvat de volgende onderwerpen.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden: 1 januari 2015 t/m 31 december 2015

2. Status van de cao

De cao is de rechtsopvolger van de volgende cao's:

- CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf t/m 31 december 2014
- CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf t/m 31 december 2014
- CAO voor Dagbladjournalisten t/m 31 december 2014
- CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten t/m 31 december 2014
- CAO voor Opinieweekbladjournalisten t/m 31 december 2014
- CAO voor Vaktijdschriftjournalisten t/m 31 december 2014

3. Hoofdpijnen van de cao

- De cao bestaat uit twee delen: Deel I Algemeen en Deel II Journalistiek. In een Preambule wordt de specifieke positie van de NVJ t.a.v. de journalistieke onderwerpen vastgelegd. De NVJ is exclusief partij bij Deel II en één van de partijen bij Deel I van de cao.
- De cao biedt een basisregeling van arbeidsvoorwaarden en biedt daarnaast veel ruimte voor het maken van nadere afspraken aan zowel werkgever als werknemer. Veel onderwerpen kunnen in decentraal overleg worden afgesproken, d.w.z. met het vertegenwoordigend overleg dan wel met cao partijen (in casu betrokken vakorganisaties). Daarnaast heeft de individuele werknemer veel keuzevrijheid door een persoonlijk keuzebudget (PKB) ter waarde van 10% van het salaris. Uit het PKB (samengesteld op basis 8% vakantietoeslag, 4 bovenwettelijke vakantiedagen en 1 dag ter compensatie van vereenvoudiging van het buitengewoon verlof) kunnen specifieke arbeidvoorwaarden worden gekocht.
- Voor de werknemers die op 31 december 2014 in dienst waren, gelden m.i.v. 1-1-2015 naast de nieuwe cao ook zgn. Overgangsbepalingen m.b.t. de cao die tot en met 31 december 2014 op hen van toepassing was.
- Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid is ten behoeve van oudere werknemers een regeling werktijdvermindering (80-90-100) afgesproken vanaf 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd.
- Voor de algemeen verbindendverklaring van de cao wordt aansluiting gezocht bij de zgn. Standaard Bedrijfsindeling (code 581), zoals deze door de Kamer van Koophandel en het ministerie van SZW wordt gehanteerd.

4. Salarissen

Ingevolge de afspraak om bij de totstandkoming van de cao een eenmalige uitkering van 0,5% te doen, zal deze eenmalige uitkering van 0,5% plaatsvinden in de maand januari 2015 (peildatum 1 januari 2015; grondslag: 12 x bruto maandsalaris plus vakantiegeld, naar rato van laatste 12 maanden in dienst)

NB1. In het eerste kwartaal van 2015 vindt cao-overleg plaats over ten minste de volgende onderwerpen: salarissen in 2015, de (definitieve) looptijd van de cao en pensioen.

NB 2. In de ontwerptekst van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf d.d. 14 maart 2013, die is gepubliceerd op www.uitgeverijbedrijf.nl, zijn de onderwerpen die in het cao-overleg nader zouden worden besproken blauw gemarkeerd. De doorlopende tekst wordt door cao-partijen aangepast na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat.

Voor nadere informatie kunt u zich wenden tot

- Ruud Schets, Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf: 020 - 430 91 87 / 06 51 44 21 55
- Anne Jan de Graaf, FNV KIEM 020 - 355 36 32 / 06 51 19 39 55
- Peter Bloemendaal, CNV Dienstenbond (h.o.d.n. CNV Media) 023 - 567 06 27
- Hans de Jong, De Unie 0345 - 851 851
- Annabel de Winter, NVJ 020 - 303 97 43 / 06 10 55 77 26
- Yvonne Dankfort, NVJ 020 - 303 97 42 / 06 51 58 52 31