

## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT BETREFFENDE DE “CAO VOOR HET UITGEVERIJBEDRIJF” 1 AUGUSTUS 2020 T/M 31 DECEMBER 2021**

---

Op 22 december 2020 hebben de onderhandelingsdelegaties van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU) en van de FNV Media& Cultuur, CNV Vakmensen.nl, De Unie en de NVJ een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor het Uitgeverijbedrijf.

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

### **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 17 maanden: van 1 augustus 2020 t/m 31 december 2021

### **2. Salarissen**

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

per 1 februari 2021	1 % structureel
per 1 oktober 2021	1 % structureel

### **3. Duurzame inzetbaarheid**

Cao-partijen blijven het belang van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, zoals geregeld in artikel 7.1 van de cao, benadrukken.

De maatschappij is voortdurend in verandering, wensen en behoeften van bedrijven en consumenten veranderen en de arbeidsmarkt verandert. Werknemers krijgen te maken met organisatieveranderingen, wisselen vaker van baan en werken langer door. Op zowel werkgevers als werknemers rust de plicht om actief bezig te zijn met duurzame inzetbaarheid. Dit alles vraagt flexibiliteit van werknemers op gebied van kennis, vaardigheden en competenties, tijdsinvestering van werknemers en investering door werkgevers in permanente scholing en ontwikkeling van werknemers. Tegelijkertijd hebben werknemers behoefte aan meer autonomie en zeggenschap over de inhoud van hun werk. Door deze ontwikkelingen is het zowel voor bedrijven als voor werknemers van belang dat zij hun werk vitaal, competent, betrokken en met plezier kunnen doen. Aandacht voor het ontwikkelen van beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid binnen bedrijven is daarom van groot belang en een zaak van zowel werkgever als werknemer. Het maken van afspraken over dit beleid is een onderwerp dat door decentraal overleg in de bedrijven zal worden vormgegeven.

### **4. Garantiefonds Werk naar werk**

De werknemer die werkloos wordt als gevolg van faillissement wordt, mocht de (voormalige) werkgever niet in staat zijn de in de onderneming overeengekomen begeleiding van Werk naar werk te bekostigen, in staat gesteld dit traject toch te volgen door een financiering uit het Garantiefonds Werk naar werk. Dit fonds wordt beheerd door het Bedrijfstakbureau (BTB) en vervult een vangnetfunctie. Beschikbare middelen, randvoorwaarden en nadere afspraken over de inzet van dit fonds worden gemaakt binnen het BTB. Deze bepaling heeft uitsluitend betrekking op de werknemer waarvan de (voormalige) werkgever lid is/was van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU).

### **5. Thuiswerken**

Thuiswerken is in 2020 de norm geworden. Alles wijst er op dat na de coronacrisis meer werknemers vaker vanuit huis zullen werken. Binnen de onderneming dient naast de afspraken op basis van Plaats- en Tijdonafhankelijk werken (artikel 5.2 van de cao) aandacht te zijn voor het ontwikkelen van beleid ten aanzien van thuiswerken. Vragen die daarbij centraal staan zijn onder meer: welke zijn de consequenties van meer thuiswerken voor het kantoor en voor de werkplekken op het kantoor en thuis; welke voorwaarden en afspraken worden gemaakt binnen het bedrijf aangaande de mogelijkheid om ook delen van de week thuis te werken; hoort hier ook een thuiswerkvergoeding bij, en zo ja, hoe verhoudt die zich tot bestaande regelingen en vergoedingen.

Dit vraagt ook om het vormgeven van (vernieuwd) mobiliteitsbeleid binnen ondernemingen.

Het maken van afspraken over thuiswerkbeleid dient in het betreffende decentraal overleg in de ondernemingen plaats te vinden.

## **6. Actualisering functiegebouwen**

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen tot actualisering van de functiegebouwen in de cao overgaan.

## **7. Pensioenopbouw bij geboorteverlof**

De pensioenopbouw voor de partner bij geboorteverlof wordt gedurende het geboorteverlof voortgezet op basis van het reguliere salaris overeenkomstig de gebruikelijke verdeling premie werkgever/werknemer.

## **8. Cao-bijdragen**

De bijdrage van de werkgever aan het Bedrijfstakbureau (artikel 18.1.2 van de cao) bedraagt per 1 januari 2021 0,027%

De bijdrage van de werknemer aan de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening UB (artikel 8.3 lid 4 van de cao) bedraagt per 1 januari 2021 0,302%.

## **9. Dispensatieprocedure bij Commissie Toezicht en Naleving**

De dispensatieprocedure bij Commissie Toezicht en Naleving is gedeeltelijk herzien.

## **10. Studiecommissies**

De studiecommissie Pensioen, de studiecommissie Gezond Speelveld en de studiecommissie Gelijke Beloning die op basis van de cao-UB 2019-2020 aan het werk zijn gegaan, rapporteren in de loop van 2021 aan cao-partijen.

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao op basis van deze rapportages tot besluitvorming komen.

---

Voor nadere informatie over dit onderhandelingsresultaat kunt u zich wenden tot

- Peter Stadhouders (Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf), tel. 06 - 53 31 10 39
- Annabel de Winter (NVJ), tel. 06 - 82 31 76 94
- Hans Robijn (FNV Media & Cultuur), tel. 06 - 42562602
- Robert Wonnink (CNV Vakmensen.nl), tel. 06 - 51 86 42 65
- Gertjan Tommel (De Unie), tel. 06 - 52 52 20 34
- Paul Teixeira (NVJ), tel. 06 - 57 22 99 28