



Per e-mail (P.Stadhouders@mediafederatie.nl)
Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf
T.a.v. de heer P. Stadhouders
Postbus 12040
1100 AA AMSTERDAM

Datum

5 oktober 2021

Ons Kenmerk

21-1039/HR/JvdB

Betreft

Voorstellen cao voor het Uitgeverijbedrijf

Doorkiesnummer

088-3682327

E-mail

Hans.robijn@fnv.nl

Beste Peter,

Onderstaand gelieve je aan te treffen de voorstellen van de FNV welke wij na de ledenraadpleging voor de komende onderhandeling voor een nieuwe cao voor het Uitgeverijbedrijf hebben opgesteld. Wij zijn van mening dat het een reëel en evenwichtig pakket aan voorstellen is dat recht doet aan de -economische- omstandigheden van dit moment maar tevens tegemoetkomt aan de wensen en behoeften van de medewerkers binnen de bedrijven. Na jarenlang niet alleen pas op de plaats te hebben gemaakt en op koopkracht te hebben ingeleverd zijn de economische vooruitzichten nu van dien aard dat het onderstaande pakket aan voorstellen recht doet aan de positie van die, steeds schaarser wordende, medewerkers. Uiteraard zijn wij graag bereid het een en ander tijdens de onderhandelingen nader toe te lichten en te onderbouwen.

Inleiding

Een goed werkende arbeidsmarkt valt of staat bij de opstelling van werkgevers en werknemers. Vakbeweging en werkgevers hebben er een gezamenlijk belang bij om met elkaar een arbeidsvoorwaardenpakket af te sluiten dat past bij de sector en recht doet aan een gezonde balans tussen werk & privé. Als de sector aantrekkelijk wil zijn, moeten jonge instromers perspectief hebben op zeker werk, met ontwikkelmogelijkheden, goede begeleiding en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Daartoe wil de FNV graag goede afspraken maken.

Looptijd

De FNV stelt een looptijd voor van 2 jaar.

Lonen

De arbeidsmarkt is op dit moment ongekend krap, het vinden van gekwalificeerde medewerkers is lastiger dan ooit tevoren en personeelstekorten dienen zich, nu het aantal vacatures hoger is dan het aantal mensen met een WW-uitkering, aan. Arbeidskrachten worden meer en meer een schaars 'goed' en aan iets dat schaars is hangt nu eenmaal een prijskaartje. Mede daarom pleit onder anderen ook DNB voor hogere lonen. Een goede loonsverhoging staat met stip op 1 bij de mensen op de werkvloer. Enerzijds omdat ze het geld hard nodig hebben en anderzijds om ervoor te zorgen dat de sector aantrekkelijk is en blijft voor mensen die aan het begin van hun loopbaan staan.

De FNV stelt voor de lonen structureel met 5% per jaar te verhogen. Deze 5% zou moeten worden verdeeld over een prijscompensatie, thans geraamd op 1,8%, en een initiële loonstijging. Graag zou de FNV het volgende structureel in de cao-UB geregeld zien worden.

Automatische prijscompensatie (apc)

Uit onderzoek is gebleken dat er de afgelopen elf (11) jaar een gapend gat is ontstaan tussen de loonstijging in de sector uitgeverijen en de inflatie in Nederland. Daar waar het prijsindexcijfer tussen 2011 en 2022 in totaal met ruim 18% steeg bleef de loonstijging met een totaal van nog geen 7,5% daar ruimschoots bij achter. Dit is voor de FNV onverteerbaar en kan wat haar betreft zo niet langer doorgaan. Dit koopkrachtverlies dient wat de FNV betreft te worden beëindigd en omgebogen. Om deze reden wenst de FNV de invoering van de apc binnen de cao voor het uitgeverijbedrijf.

Initiële loonstijging

Uit hetzelfde onderzoek als hiervoor genoemd is tevens gebleken dat de inkomensstijging binnen de sector uitgeverijen in de genoemde periode niet alleen de inflatie niet heeft bijgehouden, ook de gemiddelde landelijke loonstijging werd bij lange na niet gehaald. In de onderzochte periode stegen de lonen landelijk gemiddeld met ruim 10,6% meer dan dat zij binnen de uitgeverijen sector deden. Per jaar lag de loonstijging bijna 1% lager dan het landelijk gemiddelde. Ook hierin moet wat de FNV betreft verandering komen.

Loonstijging 2022 en volgende jaren

Gelet op het vorenstaande stelt de FNV voor om in de cao-UB het volgende op te nemen; 'Jaarlijks worden op 1 januari de lonen conform de volgende systematiek verhoogd. Eerst worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met het (CPI) prijsindexcijfer. Dit betekent dus een jaarlijkse automatische prijscompensatie. Het percentage van de apc wordt, wanneer deze lager is dan de eventueel daarnaast overeengekomen loonstijging, van het overeengekomen percentage loonstijging afgetrokken. Wanneer er voor enig jaar -nog- geen loonstijging is overeengekomen dan zullen de salarissen en salarisschalen per 1 januari van dat jaar met het (CPI) prijsindexcijfer worden verhoogd'.

In het huidige voorstel voor 2022 zou dit het navolgende betekenen.

De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari, als gevolg van de apc, verhoogd met, de, thans op 1,8% geraamde, inflatiecorrectie. Deze 1,8% wordt op de totale loonstijging van 5% in mindering gebracht. De overgebleven 3,2% wordt gebruikt om de lonen initieel te verhogen.

Daarbij stelt de FNV de volgende systematiek voor: Na aanpassing van de lonen met het prijsindexcijfer blijft er zoals het zich nu laat aanzien dus 3,2% ruimte over om de lonen initieel te doen stijgen. De FNV ziet graag dat die initiële stijging in 'centen' in plaats van in 'procenten' worden toegepast. Daarom stelt de FNV voor om na toepassing van de apc de salarissen en salarisschalen met € 0,44 per uur te verhogen. Hierdoor stijgen de laagste lonen percentueel het meest waarmee een eerste stap gezet wordt om de laagste lonen op minimaal € 14,- per uur te brengen.

Daar waar noodzakelijk, kunnen in uitzonderlijke gevallen maatwerkafspraken op bedrijfsniveau worden gemaakt.

Thuiswerken

Vanuit de FNV-achterban komen meer en meer berichten dat het 'thuiswerken' niet of niet voldoende is geregeld. Graag ziet de FNV daarom duidelijk afspraken omtrent dit onderwerp in de cao worden opgenomen. Los van afspraken over de inhoud van een thuiswerkregeling en waaraan deze zou moeten voldoen ziet de FNV ook graag het recht om, indien de functie dit toelaat, een deel van de arbeidstijd vanuit huis te mogen werken in de cao opgenomen worden. Dit recht zou bijvoorbeeld een relatie kunnen hebben met de reisafstand/reistijd van de betrokken medewerker.

Recht op thuiswerken

Het afgelopen jaar is gebleken dat de balans tussen werk en privé door het vanuit huis werken is verbeterd. Met name het niet hoeven reizen bleek voor beide partijen een winstpunt daarin te zijn. Wat de FNV betreft is het daarom logisch om het recht om een deel van de arbeidstijd vanuit huis te mogen werken aan de reisafstand te koppelen. Een voorbeeld zou kunnen zijn om bij een reisafstand vanaf 30 km per dag de werknemer het recht op minimaal 1 dag en vanaf 70 km per dag het recht op minimaal 2 dagen thuiswerk per week te verstrekken.

Thuiswerkregeling

Een thuiswerkregeling moet op 'maatwerk' geschoeid te zijn. Het lijkt de FNV daarom (nog) niet opportuun om al op dit moment een uitputtende regeling in de cao op te nemen. Wel ziet de FNV graag de verplichting tot het, in overleg met de medezeggenschap of daar waar deze niet is een representatieve vertegenwoordiging van de belanghebbenden, overeenkomen van een dergelijke regeling in de cao worden opgenomen. Daarnaast ziet de FNV graag een aantal onderwerpen worden opgenomen waarin een dergelijke regeling minimaal zou moeten voorzien. Wat er zeker in zou moeten worden opgenomen is, een redelijke vergoeding van minimaal circa € 2,- per thuisgewerkte dag, het -kosteloos- ter beschikking stellen van het benodigde materieel zoals Arbo technisch verantwoorde bureaus, stoelen en een internetvergoeding.

RVU

Meer en meer komen er bij de FNV vragen omtrent een zogenaamde RVU-regeling. Zeker nu hoofdstuk 17 in de cao geïmplementeerd lijkt te gaan worden en de drukkers van de grote dagbladuitgeverijen daardoor onder de cao UB gaan komen te vallen is de FNV van mening dat een dergelijke regeling een in de cao dient te worden opgenomen. De FNV stelt dan ook voor om een dergelijke regeling voor binnen de cao voorkomende 'zware beroepen', zoals bijvoorbeeld de voornoemde drukkers maar ook medewerkers met een logistieke functie en journalisten (de NVJ-achterban) in de cao op te nemen.

Scholing

De Uitgeverijbranche verandert in gestaag tempo, hetgeen het meebewegen en aanpassing van zowel bedrijf als medewerkers vergt. FNV stelt voor artikel 7.2 zowel tekstueel als inhoudelijk tegen het licht te houden. De FNV stelt voor het scholingsbudget te verhogen en het daarmee, onder andere, mogelijk te maken scholing onder werktijd te volgen. Daarnaast zou de conform lid 3 op de werknemer rustende verplichting tot het volgen van scholing dienen te worden uitgebreid met de op de werkgever rustende verplichting een verzoek van de weknemer, tot het volgen van andere, niet aan het huidige werk c.q. de huidige functie gerelateerde maar wel op de arbeidsmarktgerichte, scholing te mogen volgen te honoreren.

Voorts stelt de FNV voor om aan artikel 7.2 een 5e lid toe te voegen met de volgende strekking. 'Ingeval scholing wordt gevolgd in opdracht van de werkgever, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren'. De zinsnede "mits deze opleiding wordt betaald door de werkgever." van lid 3 kan daarmee komen te vervallen.

Generatiepact/XYZ-regeling

De FNV zou het generatiepact/XYZ-regeling, thans overeengekomen tot en met 31 december 2022, graag structureel van aard zien worden. Wij stellen dan ook voor de regeling nu structureel in de cao in te voeren.

Tot slot

De FNV behoudt zich nadrukkelijk het recht voor gedurende de onderhandelingen voorstellen toe te voegen, te wijzigen en/ of in te trekken en hoopt op constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet

Onderhandelingsdelegatie FNV,
Jean Paul van Heuven, Kader-/Brancheraadslid Media & Cultuur
Koos Sentel, Kader-/Brancheraadslid Media & Cultuur
Hans Robijn, Bestuurder Media & Cultuur