



Inzetbrief FNV cao Uitgeverijbedrijf 2025

Structurele loonsverhoging

Na zich jarenlang te hebben ingezet voor koopkrachtbehoud vindt de FNV het nu belangrijk dat de werkgevers investeren in het personeel en de verbetering van de koopkracht. De FNV stelt een structurele verhoging van alle salarissen en salarisschalen met 7% voor om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.

Minimumloon 16 euro

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerder genoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 januari 2026 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

Aanpassing Meer uren worden overuren bij deeltijd dienstverband

In 2024 deed het Hof van Justitie een uitspraak over de ongelijke behandeling van werknemers in deeltijd, die pas een overwerkvergoeding ontvangen na het eerste 'overwerk'-uur van een voltijds dienstverband. We willen artikel 4.10 lid 2 van deze cao aanpassen zodat het onderscheid hierop niet wordt gemaakt.

Automatische Prijscompensatie (APC)

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatie-achterstanden een APC invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd.

Aan de slag met loontransparantie

Uit onze cao-enquête is gebleken dat er behoefte is aan aandacht voor gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Gelet op de Richtlijn Loontransparantie willen wij hierover afspraken maken in deze cao en verzoeken wij om loontransparantie en onderzoek naar gelijke beloningen tussen vrouwen en mannen binnen de sector.

32-urige werkweek

Om meer balans te creëren tussen werk en privé én om de verdeling van taken tussen partners eerlijker te verdelen, pleiten wij voor een 32-urige werkweek met behoud van loon.

Uit onderzoek blijkt dat werknemers, vaak vanwege de mentale en fysieke zwaarte, minder uren willen werken. Wanneer werknemers uit nood kiezen om in deeltijd te werken, mist de werkgever de noodzaak om met werknemers te kijken hoe het werk slimmer en beter kan, leidt het vaak niet tot de benodigde herbezetting en stijgt de werkdruk voor iedereen. De vierdaagse werkweek van 32 uur gaat niet simpelweg om minder werken, maar om een andere manier van werken.

Werkdruk

Uit onze cao-enquête en gesprekken met leden is gebleken dat er een hoge mate van werkdruk wordt ervaren in de uitgeefsector. We willen in de cao-onderhandelingen aandacht voor de aanpak van werkdruk en afspraken maken om deze te verlichten.

Recht op onbereikbaarheid

Door apps en e-mails zijn werknemers altijd bereikbaar. Dit zorgt voor druk om ook buiten werktijd te reageren, terwijl de Arbeidstijdenwet recht geeft op 11 uur ongestoorde rust per etmaal. Werknemers zijn dus niet verplicht om buiten werktijd berichten te beantwoorden, tenzij hierover via consignatie afspraken zijn gemaakt. In de praktijk wordt deze rust vaak niet gerespecteerd. Daarom zijn duidelijke cao-afspraken over het recht op onbereikbaarheid noodzakelijk.

Aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof

Vanuit de FNV vinden we het belangrijk om gelijke verdeling van werk- en zorgtaken te bevorderen. Verlofregelingen spelen een rol bij gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen en bevorderen een gelijkwaardige verdeling van werk- en zorgtaken.

De wettelijke regeling van partnerverlof maakt het voor de partner mogelijk om 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen. Werknemers krijgen dan 70% van het salaris over de ouderschapsuren vergoed van het UWV. We stellen voor dat de werkgever dit aanvullend geboorteverlof tot 100% maximaal dagloon aanvult.

In de Wet arbeid en zorg is het mogelijk om ouderschapsverlof op te nemen voor je kind tot dit 8 jaar oud is. In de cao is deze vorm van ouderschapsverlof onbetaald. Daarom willen we dat er betaald ouderschapsverlof komt, waarbij de werkgever dit aanvult met 50% salarisdoorbetaling gedurende de periode van de opname van dit ouderschapsverlof.

Persoonlijk Keuze Budget

We merken dat er veel onduidelijkheid heerst over het PKB. Men weet vaak niet wat mogelijk is en er worden op bedrijfsniveau verschillende afspraken gemaakt over het gebruik ervan.

We willen het PKB in de cao aan te passen op de volgende onderdelen;

1. De mogelijkheid om PKB te kunnen inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)
2. Onderwerpen als vitaliteit toevoegen, zoals een sportabonnement en lidmaatschap sportvereniging
3. De 4 bovenwettelijke verlofdagen uit het PKB halen en aan de verlofkaart toevoegen

Ook vinden we dat de werkgevers meer aandacht moeten hebben voor informatievoorziening over het PKB.

Bijzonder verlof bij overlijden

Bij overlijden van grootouder, broer/zus, zwager/schoonzus, schoonzoon/-dochter stellen we voor om deze te verlengen naar: Vanaf dag van overlijden tot en met dag na de begrafenis/crematie.

Ook willen we aandacht voor het rouwproces en hier in de cao afspraken over maken.

Bijzonder verlof 'lief en leed dag'

Het is onduidelijk waar deze dag voor ingezet kan worden. In de praktijk wordt deze ingezet voor zaken die feitelijk onder calamiteitenverlof vallen. Hierom willen we afspraken over deze dag vastleggen in de cao.

Taboe rondom menstruatie en overgang doorbreken

Er bestaat nog steeds een stigma op de werkvloer op menstruatie- en overgangsklachten. Terwijl 80% van de vrouwen in Nederland hier wel last van heeft. In de uitgeefsector is een groot deel van de werknemers vrouw.

We willen afspraken rondom het bespreekbaar maken van dit onderwerp op de werkvloer in deze cao vastleggen. Denk hierbij aan beleid, praktische maatregelen rondom flexibiliteit en ondersteuning op de werkvloer.

X/Y/Z-regeling

De X/Y/Z-regeling heeft onder meer als doel om oudere werknemers duurzaam inzetbaar te houden. Deze regeling loopt tot 31 december 2025. Ondertussen stijgt de AOW-leeftijd en geven werknemers in de sector aan dat ze veel waarde hechten aan het behoud van deze regeling wanneer zij zelf hier gebruik van willen maken. We stellen voor om deze regeling in deze cao op te nemen als vaste afspraak.

Ook willen wij de wederzijdse vrijwilligheid aanpassen naar: Bij een eenzijdig aanbod mag de werknemer het verzoek om gebruik te maken van deze regeling weigeren.

Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

Op vrijdag 18 oktober 2024 hebben het kabinet, vakbonden en werkgevers een onderhandelaarsakkoord bereikt over een verlenging van de RVU-ontheffing, zodat werknemers in zware beroepen tot drie jaar eerder kunnen stoppen met werken. Dit akkoord kan worden geïmplementeerd vanaf 1 januari 2026.

Wij stellen voor dat partijen zich verbinden aan een nieuwe structurele RVU voor de werknemers in de drukkerijen die vallen binnen de werkingssfeer van deze cao. Hiervoor willen we afspraken maken met de volgende randvoorwaarden:

- De beide werkgevers zullen de wettelijke vereisten van de nieuwe RVU-regeling volledig in acht nemen.
- De uitkering wordt verhoogd met € 3.600,- bruto per jaar. De beide werkgevers zullen de extra fiscale ruimte toekennen aan deelnemers vanaf 1 januari 2026.
- De regeling wordt verruimd naar 3 jaar vóór de AOW-leeftijd.