

**PRINCIPE-AKKOORD INZAKE DE
“CAO VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN 1 JANUARI 2005 T/M 31 DECEMBER
2006”**

Op 21 december 2005 hebben de onderhandelingsdelegaties van aan werkgeverszijde: de Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, en aan werknemerszijde: de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) na drie onderhandelingsvergaderingen een principe-akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 2005 t/m 2006.

Het principe-akkoord omvat de volgende onderwerpen:

1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006.

2. Salarissen/salarisschalen

Structurele loonstijging:

- per 1 oktober 2005: 1,25 %
- per 1 april 2006: 1,25 %.

Een éénmalige uitkering, uit te betalen in de maand januari 2006, over de maanden januari 2005 tot en met september 2005: 0,6 % van de vastgestelde bruto maandsalarissen. De eenmalige uitkering wordt betaald aan de werknemers, voorzover die op of na 1 januari 2005 in dienst waren en die op 1 januari 2006 nog steeds in dienst zijn.

3. VUT / Prepensioen / Levensloop

VUT-regeling

Journalisten van 55 jaar en ouder

Voor journalisten die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, wordt de VUT als overgangsregeling voortgezet. De VUT-gerechtigde leeftijd gaat gefaseerd van 61 naar 62 jaar. De VUT-premie blijft tot de VUT-gerechtigde leeftijd gehandhaafd.

Journalisten jonger dan 55 jaar

Voor journalisten die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar wordt de VUT-regeling per 1 januari 2006 stopgezet. De reguliere premieheffing van 5,8% (50/50) blijft gedurende het jaar 2006 nog gehandhaafd.

Per 1 januari 2007 vallen derhalve de VUT-premies vrij voor de journalisten jonger dan 55 jaar, welke premies alsdan inzetbaar zijn voor verbetering van de pensioenregeling en/of voor de levensloopregeling.

Prepensioen / Levensloop

Journalisten van 55 jaar en ouder

Voor journalisten die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren, wordt de prepensioenregeling als overgangsregeling gecontinueerd. De reguliere premieheffing blijft op haar huidige niveau gehandhaafd tot het moment van uittreding.

Journalisten jonger dan 55 jaar

De prepensioenregeling eindigt op 31 december 2005 voor de journalisten die op 31 december 2004 jonger waren dan 55 jaar.

Met ingang van 1 januari 2006 kan de premievrijval ten gevolge van de afschaffing van het prepensioen worden besteed aan verbetering van de pensioenregelingen en/of levensloop.

4. Levensloop

Per 1 januari 2006 wordt op bedrijfstakniveau een levensloopfaciliteit gecreëerd in de vorm van een mantelcontract van het NUV met AEGON. Het mantelcontract is de basis waarop de individuele uitgeverijen ten behoeve van hun werknemers een collectief levensloopcontract kunnen afsluiten met verzekeraar AEGON.

Over de in de CAO genoemde bronnen die voor arbeidsvoorwaarden à la carte kunnen worden aangewend, kunnen op ondernemingsniveau afspraken worden gemaakt over de inzet hiervan voor levensloop.

5. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. 1^e ziektejaar: 100 % van het salaris.
2. 2^e ziektejaar: 70 % van het salaris, tenzij sprake is van reïntegratie. Over de gewerkte uren, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, zal in dat geval 100% van het salaris worden doorbetaald. Er vindt ook 100 % doorbetaling van het salaris plaats aan journalisten van wie - in voorkomende gevallen: ook met terugwerkende kracht - objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat zij 80 tot 100% arbeidsongeschikt zijn en voor wie geen zicht meer bestaat op herstel.
3. 3^e jaar: het 1^e IVA jaar wordt aangevuld tot 85% (ongemaximeerd), de WGA wordt niet aangevuld.
4. De pensioenopbouw vindt plaats binnen de fiscale regels.
5. Werkgevers wordt aanbevolen om, indien reïntegratie wordt geblokkeerd door ziekte die direct werkgerelateerd is, het salaris aan te vullen tot 100 %; situationele arbeidsongeschiktheid is hiervan uitgezonderd.

Ten behoeve van WGA-situaties zal op bedrijfstakniveau een faciliteit met een verzekeringsoptie worden aangeboden aan werknemers om een zgn. WGA-gat na de loongerelateerde periode financieel te ondervangen.

6. Afvloeiingsregeling / WW

Afvloeiingsregeling

Er wordt een protocollaire bepaling in de CAO opgenomen, waarin partijen uitspreken de afvloeiingsregeling in de CAO te herzien op het moment dat duidelijk is hoe de nieuwe WW zal luiden. De herziening van de afvloeiingsregeling zal plaatsvinden op basis van de volgende uitgangspunten:

- geen materiële verslechtering ten opzichte van de huidige regeling in zijn totaliteit;
- vervanging van het leeftijdsbeginsel door het dienstjarenbeginsel als uitgangspunt van de aanvullingsstaffels in de regeling.

57+ regeling

De tijdelijke buitenwerkingstelling van de 57-jarigenregeling (hetgeen inhoudt dat na ontslag wegens reorganisatie een aanvulling wordt gegeven door de werkgever op de WW-uitkering tot het moment dat de ex-journalist gebruik kan maken van de VUT-regeling) die per 2 december 2003 was ingegaan, wordt opgeheven per 1 januari 2006.

De 57+ regeling eindigt op de datum van invoering van de nieuwe WW (vermoedelijk 1 oktober 2006) en geldt niet voor 'oude gevallen' (vòòr 1 januari 2006).

7. Ziektekosten / Zorgstelsel 2006

In verband met de invoering van de Basiszorgverzekeringswet per 1-1-2006 komt de werkgeversbijdrageregeling ziektekosten in de CAO te vervallen per 31 december 2005.

Per 1 januari 2006 geldt voor de werkgever de wettelijke bijdrageregeling ingevolge de nieuwe Zorgverzekeringswet.

Op bedrijfstakniveau zal een faciliteit worden aangeboden voor een zorgverzekering in de vorm van een mantelpolis. Op concernniveau wordt aanbevolen een collectieve verzekering af te sluiten.

8. Fiscaal vriendelijke afdracht van de vakbondscontributie

Het is een journalist toegestaan om voor het nieuwe kalenderjaar met zijn werkgever overeen te komen om voor het komende jaar zijn salaris op een lager bedrag vast te stellen, zodanig dat de ontstane beschikbare ruimte door de werkgever kan worden aangewend om de vakbondscontributie op een fiscaalvriendelijke wijze over te maken, zolang deze mogelijkheid door de desbetreffende belastinginspectie wordt goedgekeurd, dan wel door de fiscale wetgeving is toegestaan. Uiteraard kunnen op ondernemingsniveau ook andere momenten van fiscaalvriendelijke verrekening voor het desbetreffende kalenderjaar worden afgesproken (bijv. in de maand december).

9. Fonds kinderopvang

De werkgeverspremie kinderopvang wordt in 2006 gesteld op: 0,5%

10. Studiecommissies

Er worden paritaire studietoelagen ingesteld ten behoeve van de volgende onderwerpen:

- Aanpassing van de minimum pensioen - en prepensioenvoorwaarden per 1-1-2006; inhoudelijke aanpassingen van de minimum pensioenvoorwaarden gedurende de looptijd van de CAO;
- Marktconforme benadering van de doelgroep vaktijdschriftjournalisten;
- Onderzoek naar leeftijd bewust personeelsbeleid, inclusief ouderenbeleid;
- Modernisering van de CAO.

De drie laatstgenoemde commissies rapporteren in de tweede helft van 2006 aan CAO-partijen t.b.v. de onderhandelingen voor een nieuwe CAO 2007.

11. Arbo-maatwerkregeling

In verband met de liberalisering van de Arbowet per 1 juli 2005 wordt in de CAO per 1-1-2006 een maatwerkregeling "Servicecentrum Gezond Uitgeven!" t.b.v. uitgeverijen opgenomen.

12. Kennismakingsproject VAK

In 2007 wordt een nieuw Kennismakingsproject ingesteld. Afspraken over de premieheffing in 2007 worden in het najaar van 2006, na de afwikkeling van het Kennismakingsproject 2005/2006, gemaakt.

Voor nadere informatie over dit principe-akkoord kunt u zich wenden tot:

- de heer R.W. Schets, Nederlands Uitgeversverbond, telefoon 020 - 430 91 50
- mevrouw Y.H. Dankfort, NVJ, 020 - 67 66 771