

PRINCIPE-AKKOORD D.D. 22 OKTOBER 2007 INZAKE DE “CAO VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN 1 JANUARI 2007 T/M 31 MAART 2009”

Op 22 oktober 2007 hebben de onderhandelingsdelegaties van de Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap (UVW), groepsvereniging binnen het Nederlands uitgeversverbond, en van de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) een principe-akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor Vaktijdschriftjournalisten 2007 t/m maart 2009.

Het principe-akkoord omvat de volgende onderwerpen:

1. Looptijd

Een looptijd van 27 maanden: van 1-1-2007 t/m 31-3-2009

2. Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 01-04-2007: 2,75% structureel
- per 01-12-2007: 0,5% éénmalig (over 12,96 maal het gemiddelde maandsalaris in 2007)
- per 01-01-2008: 2,75% structureel
- per 01-01-2009: 0,5% éénmalig (over 12,96 maal het gemiddelde maandsalaris in 2008)

3. Onderzoek functie-indeling en marktconforme loonbouw

CAO-partijen hebben een onderzoek afgesproken naar de functie-indelingssystematiek en naar de marktconformiteit van het loonbouw. Een paritaire studietoelichting zal worden belast met de opdracht voor de uitvoering van dit onderzoek. De paritaire commissie zal uiterlijk op 1 juli 2008 aan CAO-partijen rapporteren. De commissie zal in haar rapportage ook adviseren over de implementatie van haar voorstellen, inclusief een eventuele overgangsregeling en ingangsdatum. De ingangsdatum zal uiterlijk 1 april 2009 zijn.

4. Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten 2008

CAO-partijen hebben voor 2008 een nieuw Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten afgesproken. Dit project zal worden uitgevoerd onder dezelfde voorwaarden als het thans lopende project 2007 met een premieheffing in 2008 van 0,7%.

5. Stimulering leeftijdsfasegericht personeelsbeleid

- Ten behoeve van het stimuleren van een leeftijdsfasegericht personeelsbeleid in de sector zal op brancheniveau ondersteuning worden gegeven aan de ondernemingen. Deze ondersteuning zal bestaan uit het ontwikkelen van een model loopbaanplan ten behoeve van de werknemers in de ondernemingen, het ontwikkelen van een voorbeeldbeleid dienaangaande en het (op locatie) informeren van de functionarissen die betrokken zijn bij de ontwikkeling van een leeftijdsfasegericht personeelsbeleid. Na alle acties kunnen begin 2008 tussen CAO-partijen nadere afspraken worden gemaakt.
- Onderdeel van het leeftijdsfasegericht personeelsbeleid is een regeling “Werkijdvermindering / korter werken oudere werknemers” met de volgende uitgangspunten:

Vrijwilligheid

a. Afspraken over werkdijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Basisregel voor deze afspraken is: loon naar werken.

Voortzetting pensioenopbouw

b. De werknemer van 60 jaar of ouder, die niet meer voor VUT in aanmerking komt en met wie in onderling overleg tussen werkgever en werknemer is afgesproken dat hij/zij minder gaat werken, houdt recht op voortzetting van de bestaande pensioenopbouw op basis van 100% van het laatst verdiende loon direct voorafgaand aan de verkorting van de werkdijd.

Men dient dan wel ten minste 50% van de fulltime norm te blijven werken in verband met de (pensioen)fiscaliteit terzake.

Loonbetaling bij niet-gewerkte uren

c. Voorts geldt voor werknemers van 62 jaar en ouder het volgende.

Zolang na verkorting van de werktijd (op fulltime basis 36 uur) ten minste 80% wordt gewerkt, wordt over *niet-gewerkte uren* 50% van het laatstverdiende loon betaald (derhalve: 80% werken, 90% loondoorbetaling). In deze situatie behoudt de werknemer recht op voortzetting van de bestaande pensioenopbouw op basis van 100% van het laatst verdiende loon direct voorafgaand aan de verkorting van de werktijd.

Indien is overeengekomen dat na verkorting van de werktijd *minder* dan 80% wordt gewerkt, wordt er over de *niet-gewerkte uren* tot 80% geen loon betaald. Over de uren van 80-100% wordt wel 50% van het laatst verdiende loon betaald. De werknemer behoudt recht op voortzetting van de bestaande pensioenopbouw op basis van 100% van het laatst verdiende loon direct voorafgaand aan de verkorting van de werktijd.

Voor parttimers geldt de verkorting, zoals hierboven aangegeven, naar rato.

Geen nadeel bij reorganisatie

d. Als de werknemer gedurende de drie jaar van zijn werktijdvermindering wordt ontslagen als gevolg van reorganisatie, heeft hij recht op een aanvulling tot 80% van het bruto loon krachtens de Afvloeiingsregeling op basis van zijn oorspronkelijke salaris.

6. Afvloeiingsregeling/WW-gat 57+

De in 2006 gemaakte afspraken over een nieuwe Afvloeiingsregeling bij reorganisatie alsmede de afspraken over de tijdelijke reparatie van het WW-gat gelden voor de looptijd van de CAO en zullen als Bijlage bij de CAO worden opgenomen.

7. Pensioen

De Bijlage "Minimum Pensioenvoorwaarden" in de CAO wordt zodanig aangepast dat voldaan wordt aan de implementatie van de pensioenwet en ook deeltijdpensioen mogelijk wordt gemaakt.

8. Adoptieverlof

In de CAO wordt opgenomen dat werknemers die een kind adopteren aanspraak hebben op twee dagen betaald adoptieverlof naast de vier weken adoptieverlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

9. Arbeidsomstandigheden

In het kader van de mogelijkheden van de nieuwe Arbowet is afgesproken dat CAO-partijen een Arbocatalogus zullen ontwikkelen ten behoeve van de uitgeverijsector. Afgesproken is om de Arbocatalogus uiterlijk eind 2007 beschikbaar te hebben, mede in verband met de controles van de Arbeidsinspectie die eind 2007 en begin 2008 in de sector zullen plaatsvinden.

10. CAO-fondsen

De fondspremies VUT, AOV, Kennismakingsproject VAK en BTB 2007 zijn vastgesteld. Voorts is de premie Kennismakingsproject 2008 vastgesteld.

11. Redactioneel / vormgeving

- De bevoegdheden van de ondernemingsraden worden bijeengebracht in één CAO-bijlage.
- De Bijlage Minimum Pensioenvoorwaarden/prepensioenvoorwaarden 2006 wordt in de CAO opgenomen.

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

- Ruud Schets, Nederlands Uitgeversverbond, telefoon 020 - 430 91 87
- Yvonne Dankfort, Nederlandse Vereniging van Journalisten, telefoon 020 - 676 67 71