

PRINCIPE-AKKOORD

- CAO VOOR PUBLIEKSTIJDSCRIFTJOURNALISTEN
- CAO VOOR OPINIEWEEKBLADJOURNALISTEN

Op 10 april 2001 hebben de onderhandelingsdelegaties van de Groep Publieks- en Opinietijdschriften, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, en de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) een principe-akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor Publiekstijdschriftjournalisten en een nieuwe CAO voor Opinieweekbladjournalisten.

Het principe-akkoord, dat nog ter goedkeuring aan de leden dient te worden voorgelegd, omvat de volgende hoofdpunten:

Looptijd

De looptijd van de CAO is 26 maanden: van 1 november 2000 tot en met 31 december 2002

Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden structureel verhoogd als volgt:

1 januari 2001 4 %
1 januari 2002 4 %

VUT-prepensioen

Per 1 januari 2002 wordt de huidige VUT-regeling voor Tijdschriftjournalisten vervangen door een prepensioenregeling en een overgangsregeling. Deze afgesproken prepensioenregeling en overgangsregeling zijn overeenkomstig het advies dat het VUT-bestuur heeft uitgebracht.

Uitgangspunten van de nieuwe prepensioenregeling zijn: spilleeftijd voor uittreding is 62 jaar, prepensioen-uitkering van 75% en een premieverdeling van 50% - 50% voor werkgever respectievelijk werknemer.

Minimum pensioenvoorwaarden

De NVJ neemt deel aan de technische paritaire commissie CAO-BTU die gedurende de looptijd van de CAO onderzoekt in hoeverre de Minimum Pensioenvoorwaarden in de CAO's BTU, VAK, PU en OP nog aansluiten op de pensioenpraktijk binnen de boeken- en tijdschriftuitgeverijsector en aanpassing behoeven op grond van de PSW, de nieuwe fiscale wet- en regelgeving en het STAR-pensioenconvenant.

Werkings sfeer

De werkingssfeer van de CAO wordt uitgebreid met: 'eventuele van publiekstijdschriften resp. opinieweekbladen afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten'.

Maatwerk

Op initiatief van de werkgever en/of ondernemingsraad, al dan niet daartoe uitgenodigd door de journalist en/of de redactiecommissie, kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden op individueel niveau worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: Arbeidsduur (art. 1A) en arbeidstijden; verlofsparen door o.a. de inzet van overmatige werktijd (art. 14), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 17), roostervrije dagen (art. 14A); ziektekostenverzekering (art. 22); invulling van inzetbaarheid en scholing (nieuw artikel); pensioenregelingen en prepensioenregelingen.

Als gevolg van maatwerk mag de waarde van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet worden verslechterd. Als er geen maatwerk wordt afgesproken of als de journalist van deze mogelijkheid van maatwerk geen gebruik wenst te maken, geldt de CAO.

Voor de besluitvorming rond maatwerk geldt een procedure met onder meer de vereiste instemming van de OR. Vakorganisaties worden over besluiten ter zake geïnformeerd door de werkgever. Maatwerkregelingen met betrekking tot arbeidsduur en overmatige werktijd worden voorts besproken met de redactie/redactieraad.

Vakantiewetgeving

In de CAO wordt vastgelegd dat *bovenwettelijke* vakantiedagen kunnen worden ingezet/aangewend voor arbeidsvoorwaarden op maat in het kader van maatwerk op ondernemingsniveau.

Brutering OHT

Voor de brutering van de Overhevelingstoeslag in de salarissen per 1 januari 2001 zijn de volgende afspraken gemaakt:

de schaalsalarissen ingevolge de CAO BTU worden ingevolge de wettelijke richtlijn terzake per 1 januari 2001 verhoogd met 1,9% met een maximum van f 1.745,- op jaarbasis;

voor zover een onderneming een zogeheten 13^e maand en/of winstdelingsregeling en/of andere aan het bruto-loon gerelateerde emolumenten kent, kan het bruteringspercentage van 1,9% en het gemaximeerde bedrag van

f 1.745,- naar beneden worden bijgesteld. Hierbij is de afspraak gemaakt dat dit inkomensneutraal dient plaats te vinden, waarbij de effecten op de sociale premies buiten beschouwing worden gelaten.

VUT-dotatie

De premieheffing bij de werkgevers van 0,35% voor het Fonds VUT-dotatie PUOP wordt tot het einde van het jaar 2001 voortgezet.

Kinderopvang

De mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang wordt met ingang van 1 januari 2001 uitgebreid tot kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar. In de bestaande Kinderopvangregeling wordt met ingang van 1 januari 2002 onder een aantal voorwaarden de 50%-kostendeling ingevoerd (d.w.z. 50% van de kinderopvangkosten onder aftrek van de Ouderbijdrage komt voor rekening van de werkgever en 50% voor rekening van de werkgever van de partner van de journalist/ouder).

De jaarlijkse werkgeverspremie Kinderopvang blijft gedurende de jaren 2001 en 2002 gehandhaafd op 0,6%.

Bijdrage ZKV

CAO-partijen hebben afgesproken om de bijdrage van de werkgever in de premie ziektekostenverzekering op nihil te stellen, indien een journalist niet deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering bij de werkgever. Deze bepaling geldt met ingang van 1-1-2002 voor alle huidige en nieuw aan te stellen journalisten, die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd zijn, of zoveel eerder als opzegging van de bestaande ziektekostenverzekering mogelijk is.

Bedrijfstakbureau

De NVJ is betrokken bij de paritaire (project)groep, die is ingesteld met als opdracht een Bedrijfstakbureau voor de Uitgeverijsector op te richten met eigen statuten en reglement. Als actiepunten voor het Bedrijfstakbureau gelden in eerste instantie de organisatie van het beheer van een aantal Stichtingen en Sociale fondsen, het inrichten van een Web site ten behoeve van de bedrijfstak, het opzetten van een Kenniscentrum en de totstandkoming van het Arbo-Convenant.

Er zijn afspraken gemaakt over de financiering van de aanloopkosten van het Bedrijfstakbureau, de a.s. toezichthouder op de uitvoering van alle bedrijfstakfondsen, door middel van een tijdelijke verhoging (voor de duur van de CAO) van de Werkgeversbijdrage van 0,06% met 0,03% naar 0,09%.

Werkdruk/RSI/Reïntegratie

De NVJ zal aansluiting zoeken bij de totstandkoming van een Arbo-Convenant ter bestrijding van de werkdruk en RSI binnen de BTU-sector en ter bevordering van de reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid.

Loopbaanbegeleiding

Er zijn afspraken gemaakt over het ontwikkelen van scholingsbeleid per onderneming. Doelstelling is het realiseren op ondernemingsniveau van scholingsplannen en individuele opleidingsplannen met faciliteiten (kostenvergoeding en studietijd).

Voorts is afgesproken dat met journalisten jaarlijks een functioneringsgesprek zal plaatsvinden.

Hergebruik werk van journalisten in dienstverband

De paritaire studiecommissie, als benoemd in Inleidende Bepaling nr 15, met als taak om te inventariseren waar in de praktijk problemen bestaan inzake “gebruik, hergebruik en misbruik” van artikelen welke door journalisten in loondienst zijn vervaardigd, zet haar werkzaamheden voort en brengt zo spoedig mogelijk verslag van haar bevindingen uit aan CAO-partijen.

M/V

Afgesproken is een inventarisatie onder de aangesloten ondernemingen van vrouwelijke journalisten in de PUOP-sector, gekoppeld aan functie en beloning in vergelijking tot mannelijke journalisten in de PUOP-sector.

Voor nadere informatie kunt U zich wenden tot

Mw Y.H. Dankfort, NVJ	035 677 40 30
R. Bogaarts, NVJ	020 515 98 72
R.W. Schets, Nederlands Uitgeversverbond	020 430 91 67 of 06 51 44 2155

Amsterdam, 18 april 2001
RWS/FWO/YHD