

## Waarom neutraal voorleggen?

Voor de onderhandelaars van de NVJ heeft dit resultaat sterke en minder sterke kanten. We zijn daar graag transparant in en leggen hierna de dilemma's uit:

**Sterk:** het nu definitief vastleggen van het structurele karakter van de 2% PKB die werkgevers inleggen in het PKB. Alleen als de bonden en werkgevers samen op enig moment besluiten om die 2% anders in te zetten, kan de structurele werkgeversbijdrage van 2% uit het PKB worden gehaald en ergens anders aan besteed. Over de hoogte en het structurele karakter hoeven we niet meer te onderhandelen.

**Sterk:** Een structurele loonsverhoging van 2 keer 1,5%; eenmaal in 2017, eenmaal in 2018. Structureel betekent dat gedurende de looptijd van deze CAO in totaal 3% blijvende loonsverhoging wordt doorgevoerd, die ook van invloed is op de opbouw van pensioenen. **Nadeel:** de datum van ingang van de structurele loonsverhogingen is laat in het jaar en maakt daarmee de échte loonsverhoging (wat je er werkelijk van merkt gedurende de cao) veel lager dan 3%. Bovendien een onlogisch lange looptijd, 27 maanden, dus pas half 2019 zicht op verbetering! Werkgevers hebben nadrukkelijk aangegeven dat zij echt niet meer kunnen bieden. Aan de ene kant klinkt dat vreemd als je de winstcijfers van individuele uitgevers kent, aan de andere kant staat de branche als geheel zwaar onder druk en worstelen veel uitgeverijen – groot en klein – om het hoofd boven water te houden.

In combinatie met het PKB en een aantal andere belangrijke verworvenheden van deze CAO, hebben de onderhandelaars uiteindelijk gemeend dit resultaat toch aan jullie voor te leggen. Nog langer onderhandelen, of helemaal niet akkoord gaan, had tot geen resultaat en dus geen geld in 2017 geleid. Dat vonden we niet verantwoord.

In die bedrijven waar de resultaten wel goed zijn sporen we jullie nadrukkelijk aan om via de OR-ren tot betere regelingen voor winstdeling te komen – daarbij hoeft je immers geen rekening te houden met het argument dat de uitgeverij een verdere verhoging van de kosten echt niet kan dragen!

**Sterk:** de eenmalige uitkering van € 300 euro per 1 december 2017, om de vertraging van het resultaat in 2017 te compenseren.

**Sterk:** de 2 studietoelagen Duurzame Inzetbaarheid en Gezond Speelveld. Allebei met concrete data voor implementatie van bereikte afspraken. Allebei terreinen waarover niet eerder integrale afspraken gemaakt konden worden.

We denken op het gebied van duurzame inzetbaarheid, opleidingsbudget en meer mogelijkheid tot minder werken met gedeeltelijk behoud van pensioenopbouw voor ouderen, regelingen te kunnen afspreken waarmee langer doorwerken ook haalbaar wordt, en tegelijkertijd willen we afspraken maken over vaste banen voor jonge instromers.

En in de studietoelage Gezond Speelveld wordt nu een onderzoek gestart naar hoe het er echt voorstaat met tarieven en andere omstandigheden waaronder freelancers hun werk moeten doen, gaan we onderzoeken of er collectieve regelingen voor freelancers kunnen worden opgezet en gaan we afspraken maken om studiefaciliteiten ook voor freelancers open te stellen. Met de partijen waarmee we over de CAO onderhandelen en die daarover met ons niet eerder om tafel wilden.

En het **nadeel?** Dat er nog geen concretere afspraken zijn dan nu vastgelegd, en dat het nog een hele klus zal worden om tot uitvoerbare en controleerbare afspraken te komen.

**Zwak:** het pensioenresultaat. Werkgevers waren op geen enkele manier te bewegen om het aan pensioenpremie te besteden budget te verhogen. Verder dan dat de CAO een minimum norm biedt en het uitgevers vrij staat meer te betalen, wilde men niet gaan. Ook hier ligt dus een belangrijke taak voor ondernemingsraden en redactiecommissies. Veel werkgevers hebben een premie die boven het minimum van de cao ligt. De cao is geen legitimering om op ondernemingsniveau regelingen te versoberen. Bij het aanpassen van pensioenregelingen is de OR aan zet.

**Sterk:** de uitzonderingspositie voor die (journalistieke) werkgevers die nog steeds een pensioenregeling aan hun werknemers aanbieden die onder het niveau van de CAO ligt, wordt definitief beëindigd. Per 1-1- 2020 dienen zij hun werknemers een CAO conforme regeling te bieden.