

## **NVJ Voorstellen voor CAO Uitgeverijbedrijf 2025–2026**

Voor u ligt het voorstel van de NVJ voor de cao Uitgeverijbedrijf 2025–2026. Deze voorstellen zijn gebaseerd op de input van honderden leden, actuele ontwikkelingen in de sector én de gezamenlijke ambitie om een aantrekkelijke, eerlijke en toekomstbestendige werkomgeving te creëren. We staan voor cruciale uitdagingen: het behoud van talent, de inzet van zelfstandigen onder eerlijke voorwaarden, hoge werkdruk, en een snel veranderend medialandschap waarin leren en wendbaarheid essentieel zijn.

Met deze voorstellen willen we de positie van werknemers én zelfstandigen versterken. We kiezen voor structurele verbeteringen op het gebied van salaris, werkzekerheid, professionele ontwikkeling en sociale veiligheid. Tegelijk zetten we concrete stappen om jongeren een betere start te geven en meer ruimte te creëren voor maatwerk in arbeidsvoorwaarden.

We nodigen u, de onderhandelingsdelegatie werkgevers Uitgeverijbedrijf, uit om samen met ons te bouwen aan een moderne cao die recht doet aan de waarde van journalistiek werk, nu en in de toekomst.

### **Onze voorstellen:**

#### **1. Looptijd van de cao - kort en flexibel**

##### **Voorstel**

Een looptijd van 1 jaar: van 1 oktober 2025 tot en met 1 oktober 2026. Een langere looptijd is alleen bespreekbaar als daar duidelijke meerwaarde tegenover staat, zoals hogere loonsverhogingen of extra zekerheden.

##### **Waarom**

Een korte looptijd biedt flexibiliteit in tijden van inflatie, personeelstekorten en veranderende wet- en regelgeving.

#### **2. Structurele salarisverhoging - waardering en koopkracht**

##### **Voorstel**

Een structurele loonsverhoging van 5,5% per 1 oktober 2025.

##### **Waarom**

Dit behoudt de koopkracht, erkent de waarde van medewerkers en helpt bij het aantrekken en vasthouden van talent.

#### **3. Duidelijke afspraken en gegarandeerde ondergrens voor zzp'ers**

##### **Voorstel**

- Vast overleg tussen cao-partijen over de gevolgen van de aangescherpte regels tegen schijnzelfstandigheid (vanaf 2025). Wij willen duidelijke afspraken maken over de inzet van zzp'ers, zodat zij goed geïnformeerd zijn en weten waar ze aan toe zijn.
- De zzp-tarieven stijgen minimaal gelijk met de cao-loonontwikkeling, op hetzelfde moment en in dezelfde mate. Dit is de ondergrens die nodig is voor een eerlijke en transparante tariefontwikkeling.

##### **Waarom**

Zelfstandigen zijn uitermate belangrijk voor de gehele sector. Heldere afspraken en een eerlijke tariefontwikkeling, met een sector brede ondergrens, zorgen dat zij inzetbaar blijven en dat de kwaliteit bij alle uitgeverijen behouden blijft.

#### **4. Gezonde en veilige werkcultuur - aanpak werkdruk en werk/privé balans**

##### **Voorstel**

- Jaarlijks onderzoek naar werkdruk met verbeterplannen in overleg met redactieraad en OR/PVT.
- Minimaal 40% thuiswerken waar mogelijk.
- Pauzes en verlof actief stimuleren en goed registreren.

##### **Waarom**

Een gezonde werkcultuur bevordert welzijn en productiviteit, en verlaagt ziekteverzuim.

#### **5. Werkzekerheid - vaste basis voor structureel werk**

##### **Voorstel**

Structureel werk hoort op basis van een vast contract te worden uitgevoerd. Opeenvolging van tijdelijke contracten voor vaste functies moet worden gestopt.

##### **Waarom**

We constateren een toename aan vacatures voor tijdelijke contracten in de uitgeefsector. Vaste contracten bieden rust, kwaliteit en besparing op inwerk- en wervingskosten.

#### **6. Professionele ontwikkeling - blijven leren**

##### **Voorstel**

Werknemers moeten opleidingen en trainingen onder werktijd kunnen volgen, met ondersteuning van de werkgever. De focus ligt op journalistieke, digitale en datavaardigheden.

##### **Waarom**

Permanente ontwikkeling houdt de sector innovatief en toekomstgericht.

#### **7. Betere start voor jongeren - gelijke kansen en doorgroei**

##### **Voorstel**

- Duidelijke afspraken over inschaling, begeleiding en ontwikkeling van starters en zij-instromers.
- Er moet een passende inschaling komen naar werkniveau.
- Journalisten moeten na maximaal één jaar doorstromen uit de instapschaal.

##### **Waarom**

Dit voorkomt onderwaardering en biedt gelijke kansen op doorgroei.

#### **8. Meer keuzemogelijkheden in het Persoonlijk Keuzebudget (PKB)**

##### **Voorstel**

Uitbreiding van het PKB met nieuwe opties, zoals het fiscaalvriendelijk aflossen van studieschulden (DUO). Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheden.

##### **Waarom**

Meer keuzevrijheid zorgt voor maatwerk in arbeidsvoorwaarden, met name voor jongere collega's.

#### **9. Uitbreiding en verruiming verlofmogelijkheden: modern en inclusief**

##### **Voorstel**

- De NVJ pleit tevens voor het invoeren van een maatwerkregeling waarin wordt erkend dat hormonale en medische omstandigheden, zoals menstruatie, perimenopauze/overgang of een (vroege) miskraam, vrouwen in het werk ernstig kunnen belemmeren. Het doel is verzuim voorkomen, openheid bevorderen en duurzame inzetbaarheid ondersteunen. Bij menstruatie- of overgangsklachten kan een werknemer vertrouwelijk maatwerkverlof aanvragen. In overleg worden aangepaste werktijden, thuiswerken of andere oplossingen afgesproken. Vanwege de privacy is geen medische verklaring nodig. Maatwerkverlof is geen wettelijk verlof (zoals ouderschapsverlof). Er worden geen vaste dagen toegekend; werknemer en werkgever bepalen samen wat passend is.

- Het Uitgeverijbedrijf kent nog geen gendertransitieverlof, iets dat in andere sectoren al op cao-niveau is afgesproken. De NVJ pleit ervoor om hiervoor voorzieningen te treffen.

### **Waarom**

Dit ondersteunt gezondheid, inzetbaarheid en inclusiviteit en sluit aan bij maatschappelijke ontwikkelingen.

### **10. Verlenging van het Generatiepact/X-Y-Z-regeling**

Het zogenoemde 'Generatiepact' (ook bekend als de X-Y-Z-regeling) willen wij verlengen voor minimaal de duur van de af te sluiten cao. Hierdoor kunnen oudere collega's vijf jaar voor de AOW-leeftijd minder gaan werken tegen een relatief gunstig behoud van salaris met 100 procent pensioenopbouw.