



Eindbod werkgevers voor een nieuwe cao voor het Uitgeverijbedrijf

In het derde cao-overleg hebben de vakorganisaties gevraagd aan de werkgeversdelegatie om een eindbod te formuleren. Aan dat verzoek geven wij gehoor.

Inleiding

De cao-onderhandelingen verlopen dit jaar op een ander wijze dan gebruikelijk. Vanaf de eerste overlegronde is de focus uitsluitend gericht op de voorstellen met betrekking tot het invullen van de loonruimte. Over andere voorstellen die zijn gedaan door zowel de werkgevers als de vakorganisaties is nog niet gesproken.

Naast gesprekken over de invulling van de loonruimte zijn andere onderwerpen ook uiterst relevant. Wij denken daarbij in de eerste plaats aan het bespreken van de inhoud van een nieuwe pensioenparagraaf voor de cao. Duidelijkheid daarover is voor alle ondernemingen, en daarmee voor werkgevers en werknemers gezamenlijk, van belang in het kader van de besluiten die genomen moeten worden met betrekking tot de invoering van een nieuwe pensioenregeling die voldoet aan de Wet Toekomst Pensioenen (WTP).

Naast het maken van afspraken over de inhoud van de nieuwe pensioenparagraaf is het van groot belang andere voorstellen die zijn ingediend met partijen te bespreken en daar afspraken over te maken.

Alhoewel het ongebruikelijk is een eindbod uit te brengen over de loonontwikkeling zonder dat ook andere onderwerpen in een eindbod zijn verwerkt, geven wij hieronder ons eindbod weer op de loonparagraaf voor een nieuw af te sluiten cao voor het Uitgeverijbedrijf.

Eindbod loonontwikkeling

Looptijd

De looptijd van de cao bedraagt twee jaar, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Loonruimte

De schaalsalarissen worden in 2024 en 2025 als volgt verhoogd:

- Structureel met nominaal € 160 bruto per maand per 1 januari 2024
- Structureel met 2% per 1 april 2024
- Structureel met nominaal € 80 bruto per maand per 1 januari 2025
- Structureel met 1,5% per 1 april 2025

Door de combinatie van structureel nominale en procentuele verhogingen worden de loonstijgingen gedifferentieerd en is sprake van een glijdende schaal. Iedere medewerker kent gedurende de looptijd van de cao een eigen procentuele stijging van het salaris. De gedifferentieerde loonstijgingen hebben de sterke voorkeur van de werkgevers, omdat daarmee de lagere en middeninkomens hogere loonstijgingen kennen.

Een medewerker met een modaal salaris (bruto jaarloon € 40.000) ziet door deze differentiatie het salaris in twee jaar tijd met 11,5% stijgen. In euro's betekent dit een salarisstijging van € 4.730. Hieronder is zichtbaar wat het eindbod voor andere jaarlonen betekent.

Uitwerking van het eindbod naar bruto jaarlonen in procenten en euro's (gebaseerd op fulltime salarissen)

Loonsverhoging CAO voorstel (%)				Loonsverhoging CAO voorstel (€)			
Bruto jaarloon (*)	2024	2025	2024-2025	Bruto jaarloon (*)	2024	2025	2024-2025
€ 23.000	11,5%	5,8%	17,3%	€ 23.000	2.653	1.476	4.130
€ 30.000	9,3%	4,8%	14,1%	€ 30.000	2.793	1.583	4.377
€ 40.000	7,5%	4,0%	11,5%	€ 40.000	2.993	1.736	4.730
€ 50.000	6,4%	3,6%	9,9%	€ 50.000	3.193	1.889	5.083
€ 60.000	5,7%	3,2%	8,9%	€ 60.000	3.393	2.042	5.436
€ 70.000	5,1%	3,0%	8,1%	€ 70.000	3.593	2.195	5.789
€ 80.000	4,7%	2,8%	7,5%	€ 80.000	3.793	2.348	6.142
€ 90.000	4,4%	2,7%	7,1%	€ 90.000	3.993	2.501	6.495
€ 100.000	4,2%	2,5%	6,7%	€ 100.000	4.193	2.654	6.848

(*) 31/12/2023

Freelancers

De werkgevers zijn bereid om, naast het reguliere cao-overleg met vakorganisaties, in dezelfde periode een overleg te voeren over de positie van freelancers waarbij de focus dan ligt op professionele journalistieke freelancers. Dit overleg met de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU) en de vakorganisaties vindt plaats met aparte delegaties. Voor de WU betekent dit dat men invulling wil geven aan goed opdrachtgeverschap naast het goed werkgeverschap dat gestalte krijgt via de cao-afspraken.

Amsterdam, 17 november 2023