

Per e-mail [REDACTED]
Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf
T.a.v. dhr. P. Stadhouders

Datum: 11-10-2021
Ons kenmerk: 211011 cao vst cao UB
Onderwerp: Cao voorstellenbrief De Unie

Geachte heer Stadhouders,

Onderstaand treft u de cao-voorstellen aan voor het Uitgeverijbedrijf. Veel van de onderwerpen zullen u bekend voorkomen vanuit De Unie. Wij zijn van mening dat onderstaand pakket zal leiden tot een aantrekkelijke sector voor jong en oud om te komen werken en te blijven werken. Uiteraard ben ik bereid onderstaande onderwerpen nader toe te lichten voor zover dit nog onvoldoende duidelijk is.

Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit de overtuiging dat arbeidsrelaties niet meer voor het leven worden aangegaan en de werkzaamheden binnen de bestaande arbeidsrelatie sneller en frequenter zullen veranderen wil De Unie afspraken maken over duurzame inzetbaarheid aanvullend op de afspraken in de huidige cao.

In de visie van De Unie moet er daarom nadrukkelijk meer ruimte komen voor maatregelen om werknemers duurzaam inzetbaar te hebben én te houden. Onze gezamenlijke agenda moet gericht zijn op het creëren van perspectief in relatie tot werkzekerheid. De Unie voelt zich verantwoordelijk voor het creëren van de juiste context om te zorgen dat werknemers zelfstandig en onder eigen regie kunnen werken aan hun eigen inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid gaat in de visie van De Unie hand in hand met een goede balans tussen werk, privé en (mantel)zorgtaken.

Om zorg te dragen voor de eerdergenoemde juiste context willen wij afspraken maken over de inzet van **employability - en loopbaanscans** en een **vitaliteitsprogramma**. Onze overtuiging is dat zicht hebben op je arbeidsmarktwaarde bij zal dragen aan het duurzaam inzetbaar zijn. Iedere werknemer zou eens per 3 jaar gebruik moeten kunnen maken van deze instrumenten.

Werkgelegenheid en Mobiliteit

Wij geloven erin dat een tevreden werknemer ook een vitale en gezonde werknemer is. Edoch is mobiliteit binnen organisaties in veel gevallen niet gericht op het verbeteren van de combinatie werk, privé en mantelzorg. Vaak ook omdat individuele werknemers een stap opzij of misschien wel naar beneden als bezwarend ervaren.

Om werknemers inzicht te geven in de mobiliteitsmogelijkheden welke er kunnen liggen stellen wij voor alle werknemers eens per 5 jaar een **financiële foto** te laten maken. Hierbij wordt voor de individuele werknemer inzichtelijk gemaakt hoe hij of zij ervoor staat en welke mogelijkheden er zijn de combinatie werk, privé en mantelzorg beter in te vullen.

Werk, Mantelzorg en Vaderschapsverlof

Het aantal mantelzorgers in Nederland neemt een enorme vlucht. Mantelzorgers verdienen daarom een vaste plek binnen onze samenleving. De Unie wil met u als werkgevers komen tot een branche met het keurmerk '*mantelzorgvriendelijke branche*'. Om dit te kunnen bereiken is een **scan** van de organisaties in uw branche nodig welke wij voorstellen in samenwerking met Stichting Werk & Mantelzorg uit te voeren. Mantelzorgers hebben vaak zeer specifieke vragen waarmee ze niet zomaar overal terecht kunnen. Om de mantelzorger binnen uw branche een plek te geven om vragen te stellen en advies in te winnen stellen wij voor **een mantelzorghelpdesk** in te richten waardoor dit mogelijk wordt gemaakt.

Een goede start is van groot belang. Als het kan, is het gezin bij deze start compleet. Daarom stellen wij **vaderschapsverlof** met behoud van loon voor. Op fulltime basis 8 dagen (of 1,6 keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur). Als dit wordt omgezet in een verlofbudget, is dit uit te smeren over een langere periode waarin de werknemer kan zorgen voor een goede werk/privé balans in een hectische levensfase.

Arbeidsvoorwaarden en Belonen

Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om een andere wijze van benadering van inkomensontwikkeling. Het gaat niet langer meer om inkomensgroei alleen. De toekomst voor werknemers bestaat ook veel meer uit het creëren van kansen en een leven lang leren. Inzetbaar zijn en inzetbaar blijven.

Beloning zal daarom veel meer het karakter van maatwerk dienen te hebben waarbij De Unie iedere onderneming als uniek kenmerkt en de loonvraag die wij stellen zorgt voor verbetering van het inkomen en er voldoende ruimte is voor kwalitatieve vernieuwing gericht op het individu.

De loonruimte voor deze cao is 5% per loopjaar.

In onze Perspectiefnota leest u over de trends die op ons afkomen. De Unie wil de vruchten plukken van deze ontwikkelingen en zorgen voor een nieuwe vorm van welvaart: welzijn. Daarom stellen wij voor om de loonsverhoging tegen tijd te kunnen ruilen. Dat wil zeggen dat de normbetrekking per werknemer wordt verlaagd met de af te spreken loonsverhoging. Het is aan de werknemer om te kiezen voor de nieuwe normbetrekking bij gelijkblijvend loon of voor een uitbreiding tot de oorspronkelijke normbetrekking en een loonsverhoging.

Gerard van der Lit

E-mail: gerard.van.der.lit@unie.nl

Tel: 065252 2010

Looptijd

De Unie stelt een looptijd voor van minimaal 1 jaar en maximaal 3 jaar waarbij 2 jaar onze voorkeur heeft. Gezien de ontwikkelingen in de sector is relatieve cao-rust een groot goed om de vele (disruptieve) ontwikkelingen het hoofd te bieden. Deze rust wordt onzes inziens het beste bereikt door een cao die meerdere jaren beslaat.

Nadere invulling Duurzame Inzetbaarheid

De cao kent al een loopbaanscan (artikel 7.1.4). We zouden graag inzicht krijgen hoe deze onder de aandacht wordt gebracht en hoeveel medewerkers gedurende de looptijd van de cao gebruik hebben gemaakt van de loopbaanscan.

De Unie stelt voor om via een **interactieve app** speciaal gericht op de Uitgeverijbedrijven duurzame inzetbaarheid van individuele medewerkers in kaart te brengen. Uit deze quickscan kunnen dan persoonlijke aanbevelingen komen, zoals een employability- of loopbaanscan, een voorstel om deel te nemen aan een vitaliteitsprogramma, of een financiële foto. Om de financiële last van al deze middelen te dekken, stelt De Unie voor om slechts 1 onderdeel per jaar beschikbaar te stellen op basis van welke deelaspect van de quickscan prioriteit heeft. Gegeven de 7 deelgebieden zou na 7 jaar elk deelgebied aan de orde zijn geweest. De Unie stelt voor om tijdens de cao-onderhandelingen in ieder geval een dag in te plannen om soortgelijke initiatieven van de verschillende vakverenigingen (of werkgevers) zich te laten presenteren.

De lasten voor het ontwikkelen en instandhouding van de Uitgeverijbedrijven-specifieke app willen we ten laste laten komen het budget dat ter beschikking staat aan het BTB. Afhankelijk van de te nemen maatregelen kunnen deze uit het opleidingsbudget of PKB opgenomen worden. Om deze reden stelt De Unie voor om het opleidingsbudget met 0,5% te verhogen.

Ook stellen we voor om de Werkkostenregeling (WKR) onderdeel te maken van het PKB c.q. aan elkaar te koppelen. Hierdoor wordt ervoor gezorgd dat er het meest fiscaal vriendelijk kan worden gekozen in het PKB. Een voorbeeld is de reiskostenvergoeding. Maar ook maatregelen in het kader van Arbovoorzieningen en hulpmiddelen kunnen op deze manier sneller en persoonlijker geregeld worden.

Flexibele schil

De Unie is van mening medewerkers vanuit individuele vrijheid moeten kunnen kiezen hun relatie met hun werkgever/opdrachtgever vorm te geven. Sommige mensen kiezen vanuit hun persoonlijke overtuiging en kracht om als zelfstandige te opereren en zijn hierin succesvol. Echter, vaker zien we dat mensen uit noodzaak moeten kiezen voor een andere relatie dan die van vaste medewerker in loondienst. Kostenoverwegingen vanuit de werkgever zijn hier vaak het leidmotief. Of het nu gaat om flexibele contracten, zzp-schap of payroll, de medewerker/opdrachtnemer betaald de rekening. Om die reden wil De Unie een gelijk speelveld creëren waarbij het kosten-, voorzieningen- en mogelijkheidsniveau voor alle personen werkzaam binnen of voor de sector dezelfde is. Hiermee kan een adequaat inkomen nu en voor later verdiend worden evenals maatregelen om de inzetbaarheid over het volledige arbeidzame leven bekostigd worden.

Gerard van der Lit

E-mail: gerard.van.der.lit@unie.nl

Tel: 065252 2010

De Unie stelt daarom voor dat mensen die op andere basis dan een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verrichten in de sector beloond moeten worden middels een tarief, plus 50% van dat tarief wegens bedrijfskosten, welke ten minste gelijk is aan de brutobeloning die een werknemer op basis van de referentie functieomschrijving uit de cao voor de betreffende functiegroep voor vergelijkbare werkzaamheden zou ontvangen conform de op dat moment meest recente cao.

Sociaal Plan

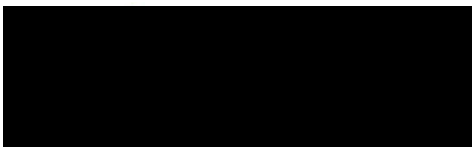
De bestaande praktijk van artikel 9.2 van de cao voldoet in de ogen van De Unie niet. De Unie is van mening dat de procedure niet helder genoeg is. Er moet vooraf uitdrukkelijk schriftelijk toestemming gevraagd worden om af te wijken van de standaard. Standaard is dat overleg over een sociaal plan gevoerd wordt met de bij de cao-betrokken vakorganisaties. Daarnaast biedt de term "kan" te veel onduidelijkheid. Daar waar de werkgever een sociaal plan wenst af te sluiten zal er overleg met de vakorganisaties gevoerd worden. Hierbij verstaat De Unie onder sociaal plan elke regeling die mogelijke economische, sociale of juridische gevolgen rond een organisatiewijziging mitigeert.

Algemeen voorbehoud

De Unie behoudt zich het recht voor om gedane voorstellen voor of tijdens de onderhandelingen aan te vullen, te wijzigen of in te trekken en om nieuwe voorstellen in te dienen.

Wij kijken uit naar een constructief overleg met oog voor elkaars standpunten met behoud van de eigen identiteit.

Met vriendelijke groet,



Gerard van der Lit
De Unie