

ONDERHANDELINGSRESULTAAT BETREFFENDE DE “CAO VOOR HET UITGEVERIJBEDRIJF” 1 OKTOBER 2025 T/M 31 DECEMBER 2027

Op 19 januari 2026 hebben de onderhandelingsdelegaties van de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU), CNV, De Unie en de NVJ een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor het Uitgeverijbedrijf. FNV Media& Cultuur beschouwt dit onderhandelingsresultaat als een eindbod van werkgevers. Het onderhandelingsresultaat, dat nog moet worden goedgekeurd door de achterbannen, omvat de volgende hoofdpunten:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 27 maanden: van 1 oktober 2025 t/m 31 december 2027.

2. Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2026 3 % structureel
- per 1 januari 2027 3 % structureel

3. XYZ-regeling

De XYZ-regeling wordt onder de navolgende voorwaarden voortgezet voor de looptijd van de nieuwe cao:

- De X (arbeidsduur) kan niet lager worden vastgesteld dan gemiddeld 24 uur per week.
- De huidige teksten ‘wederzijdse vrijwilligheid’ en ‘weigeren op basis van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang’ worden gewijzigd in een tekst waarbij het recht op deelname wordt begrensd door concrete en aantoonbare omstandigheden (zoals rooster-/capaciteitsproblemen en/of economische redenen) waaruit blijkt dat deelname door de werknemer in redelijkheid niet van werkgever kan worden verlangd.

4. Onderscheid naar arbeidsduur

Het onderscheid naar arbeidsduur (fulltime/parttime) dat voortvloeit uit de huidige cao-regeling over overurentoeslag wordt opgeheven. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de overuren binnen een periode van 4 weken, volgend op de periode waarin de overuren zijn ontstaan, op te nemen.

5. Werkdruk

Werkgevers en werknemers erkennen gezamenlijk het belang van het realiseren van een gezonde werkdruk voor het welzijn, de duurzame inzetbaarheid en de kwaliteit van het werk. De werkgever en het decentraal overleg evalueren periodiek het werkdrukbeleid en de getroffen maatregelen, en past deze zo nodig met een verbeterplan aan.

Binnen de uitgeefsector wordt een onderzoek naar werkdruk uitgevoerd. Het onderzoek richt zich onder meer op de ervaren werkdruk, werkcultuur en factoren die bijdragen aan overbelasting. Het eindrapport wordt gepubliceerd met daarin opgenomen geanonimiseerde trends en aanbevelingen.

6. PKB

Het PKB kan ook worden aangewend voor het aflossen van de studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en voor vitaliteit (abonnement op een sportschool of lidmaatschap van een sportvereniging).

Werkgever en decentraal overleg stellen vast of er binnen de Werkkostenregeling (WKR) ruimte is om deze aanwendingsmogelijkheden aan medewerkers aan te bieden.

7. RVU

In hoofdstuk 17 van de cao voor het Uitgeverijbedrijf wordt – net als in de geëxpireerde cao – werknemers dezelfde RVU-regeling aangeboden als in de Grafimedia cao. Op dit moment is die regeling binnen Grafimedia

nog niet overeengekomen. Mocht er uiterlijk 1 april 2026 geen regeling binnen Grafimedia zijn overeengekomen, wordt een eigen RVU-regeling voor deze werknemers ontwikkeld.

8. Rouw op het werk

Het verlies van een naaste is een ingrijpende gebeurtenis. Aandacht voor rouw op de werkvloer verdient aandacht. Het gaat daarbij vooral om het vinden van een antwoord op de vraag: wat heeft iemand nodig om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven. Dit is voor iedereen anders en is echt maatwerk. In de gemaakte afspraken is onder andere aandacht voor nazorg en flexibiliteit in werktijden.

9. Menstruatie- en overgangsklachten

Werkgevers en werknemers erkennen dat menstruatie- en overgangsklachten invloed kunnen hebben op het werkvermogen en dat het noodzakelijk kan zijn om afspraken te maken om een werknemer met deze klachten te faciliteren.

10. Verlof

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over transitieverlof.

11. Vakbondsfaciliteiten

De vakbondsfaciliteiten worden verruimd.

12. Protocolaire bepalingen

- Cao-partijen hebben onder andere afgesproken dat een paritaire studietoelatingscommissie, na het verschijnen van het eindrapport over ervaren werkdruk, werkcultuur en factoren die bijdragen aan overbelasting, een advies zal opstellen over aanbevelingen uit het rapport en indien nodig over het treffen van concrete maatregelen.
- Communicatiemiddelen als brochures, flyers, website, Webinars, worden ontwikkeld voor leidinggevendenden, werknemers en decentraal overleg om onderwerpen als verlofregelingen en PKB, rouw op het werk, menstruatie- en overgangsklachten, werkdruk inclusief de rol van een RI&E hierbij, bespreekbaar te maken.
- Er zal een budget ter beschikking worden gesteld voor de ondersteuning van internationale projecten vanuit de vakorganisaties.

Voor nadere informatie over dit onderhandelingsresultaat (eindbod voor FNV) kunt u zich wenden tot

- Peter Stadhouders (Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf), tel. 06 - 53 31 10 39
- Paul Teixeira (NVJ), tel. 06 - 57 22 99 28
- Nick Kivits (NVJ), tel. 06 - 26 76 26 84
- Paulina Matuszczyk (FNV Media & Cultuur), tel. 06 - 11 76 27 56
- Eric Maas (CNV), tel. 06 - 51 60 21 45
- Gerard van der Lit (De Unie), tel. 06 - 52 52 20 10

Tekstvoorstellen nieuwe cao voor het UitgeverijbedrijfInleiding bij de cao

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 27 maanden: van 1 oktober 2025 t/m 31 december 2027

2. Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2026: 3% structureel
- per 1 januari 2027: 3% structureel

Artikel 4.9 Compensatie van overuren voor werknemers (artikel 4.10 vervalt hierdoor)*Nieuw lid 1*

Er is sprake van overuren als in opdracht van werkgever arbeid wordt verricht waarbij de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde arbeidsduur in een periode van 4 weken wordt overschreden.

Huidig lid 2 (nummering aanpassen in de redactiecommissie)

Uitgangspunt bij overwerk is compensatie in tijd (een uur voor een uur). Werkgever en vakorganisaties kunnen afspreken dat de compensatie voor overuren in geld wordt uitbetaald. Deze partijen kunnen afspreken het overleg over te laten aan het decentraal overleg.

Huidig lid 6 (nummering aanpassen in de redactiecommissie)

Compensatie van overuren wordt in vrije tijd opgenomen. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de overuren binnen een periode van 4 weken of op verzoek een kortere periode, volgend op de periode waarin de overuren zijn ontstaan, op te nemen.

Artikel 5.3 B: Generatiepact: X/Y/Z regeling*Lid 7*

De werknemer die met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen 60 maanden de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft vanaf 1 januari 2026 t/m 31 december 2027 én voor zover met de werkgever overeenstemming wordt bereikt de mogelijkheid om de werktijd (X) te verminderen:

- **X** – tot een minimum van gemiddeld 24 uur per week (peildatum: 11 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd)
- **Y** – salaris van 100% min de helft van de vermindering in werktijd
- **Z** – standaard 100% pensioenopbouw (onder handhaving van de bestaande premieverdeling werkgever/werknemer)

Lid 9

De werkgever kan een verzoek van werknemer tot werktijdvermindering afwijzen op basis van zodanig belangrijke en gewichtige redenen dat deelname door de werknemer in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever dient de redenen van de afwijzing schriftelijk en deugdelijk gemotiveerd toe te lichten en aan de werknemer kenbaar maken. Gronden voor afwijzing zijn: roosterproblemen, capaciteitsproblemen of bedrijfseconomische omstandigheden. De werknemer kan bij de Commissie Toezicht en Naleving / Raad van Uitvoering in beroep gaan tegen het besluit van de werkgever.

Nieuw lid 5.8 Rouw op het werk

Het verlies van een naaste is een ingrijpende gebeurtenis. Aandacht voor rouw op de werkvloer verdient aandacht. Het gaat daarbij vooral om het vinden van een antwoord op de vraag: wat heeft iemand nodig om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven. Dit is voor iedereen anders en is echt maatwerk. De volgende zaken worden aangeboden in de nazorg na het verlies van een naaste:

- **Nazorggesprekken:** De gesprekken zijn gericht op het welzijn van de werknemer, het bespreken van werkbelasting en het mogelijk tijdelijk aanpassen van taken.
- **Flexibiliteit en werktijden:** gedurende maximaal 6 maanden na terugkeer van de werknemer kan deze, indien gewenst, gebruikmaken van flexibele werktijden en gedeeltelijk thuiswerken. Dit alles in overleg en afgestemd met de werkgever.
- **Professionele ondersteuning:** de werkgever faciliteert maximaal vier sessies met een bedrijfsmaatschappelijk werker of rouwcoach binnen zes maanden na het verlies van een naaste.
- **Extra betaald verlof:** aan de werknemer kan in uitzonderlijke omstandigheden in overleg betaald verlof worden toegekend tot een maximum van vijf werkdagen.

Nieuw lid 5.9 Menstruatie- en overgangsklachten

Werkgevers en werknemers erkennen dat menstruatie- en overgangsklachten invloed kunnen hebben op het werkvermogen en dat het noodzakelijk kan zijn om afspraken te maken om een werknemer met deze klachten te faciliteren. Dat kan onder meer door:

- Flexibiliteit in werktijden: tijdelijk aanpassen van start- of eindtijden, aanpassen van roosters of pauzes.
- Het bieden van thuiswerkmogelijkheden
- Het tijdelijk aanpassen van taken passend bij de situatie
- Faciliteiten op locatie

Deze afspraken bevorderen het creëren van een veilige, inclusieve en ondersteunende werkomgeving.

Nieuw lid 5.10 Transitieverlof

1. Een werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft gedurende het dienstverband per kalenderjaar recht op maximaal 2 weken transitieverlof met behoud van bezoldiging voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Als de werknemer als gevolg van een medische behandeling (bijvoorbeeld chirurgische ingreep) arbeidsongeschikt wordt, is sprake van transitieverlof vanaf de eerste dag van deze arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het transitieverlof. De melding bevat de omvang van het transitieverlof en de vermoedelijke duur van het transitieverlof, eventueel ondersteund door een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, het tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het transitieverlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in.
3. Deze regeling geldt tot de datum waarop het transitieverlof wettelijk is geregeld. Op het moment dat het wettelijk geregelde transitieverlof van kracht wordt, vervalt dit artikel uit de cao voor het Uitgeverijbedrijf en treden cao-partijen in overleg om te kijken of nadere afspraken nodig zijn.

Nieuw lid 5.11 Werkdruk

1. Werkgevers en werknemers erkennen gezamenlijk het belang van het realiseren van een gezonde werkdruk voor het welzijn, de duurzame inzetbaarheid en de kwaliteit van het werk.
2. De werkgever voert een beleid uit dat gericht is op het voorkomen van ongezonde werkdruk, conform de wettelijke eisen zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet en de instrumenten in de Arbocatalogus Gezond Uitgeven.
3. De werkgever en het decentraal overleg evalueren periodiek het werkdrukbeleid en de getroffen maatregelen, en past deze zo nodig met een verbeterplan aan.

Artikel 6.3 Het persoonlijk keuzebudget

Artikel 6.3

Het PKB kan ook worden aangewend voor het aflossen van de studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en voor vitaliteit (abonnement op een sportschool of lidmaatschap van een sportvereniging).

Werkgever en decentraal overleg stellen vast of er binnen de Werkkostenregeling (WKR) ruimte is om deze aanwendingsmogelijkheden aan medewerkers aan te bieden.

Artikelen 13.3, 14.7 en 16.13

Wanneer werkgever en vakorganisaties een Sociaal Plan zijn overeengekomen dat een betere regeling bevat dan de aanvullingsregeling op een WW-uitkering worden deze artikelen buiten werking gesteld.

Artikel 19 Vakbondsfaciliteiten

Lid 2

De werkgever garandeert dat de vertegenwoordiger van de vakorganisatie als werknemer van de onderneming niet wordt benadeeld conform de rechtsbescherming van OR-leden zoals omschreven in artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Lid 4

c. het cao-traject vorm te geven: voorbereidings-, onderhandelings- en nazorg en nalevingsactiviteiten

Protocollaire bepalingen

Artikel 1

Een paritaire studietoelstand zal gedurende de looptijd van deze cao een onderzoek naar de werkdruk in de uitgeverijsector laten uitvoeren. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een gespecialiseerd onderzoeksbureau. Het onderzoek richt zich onder meer op de ervaren werkdruk, werkcultuur en factoren die bijdragen aan overbelasting. WU-leden stimuleren al hun medewerkers om deel te nemen aan het onderzoek. Het eindrapport wordt gepubliceerd met daarin opgenomen geanonimiseerde trends en aanbevelingen. De paritaire studietoelstand zal na verschijnen van het eindrapport een advies opstellen aan cao-partijen hoe om te gaan met de aanbevelingen uit het rapport.

Artikel 2

Een werkgroep uit het Bedrijfstakbureau Uitgeverijbedrijf (BU) gaat in samenspraak met een communicatiebureau communicatiemiddelen (brochures, flyers, website, webinars) ontwikkelen voor verschillende doelgroepen (leidinggevenden, werknemers en decentraal overleg) over de volgende onderwerpen om deze bespreekbaar te maken en handvatten te bieden om met deze situaties om te gaan:

- Verlofregelingen en PKB
- Rouw op het werk
- Menstruatie- en overgangsklachten
- Werkdruk, inclusief de rol van een RI&E hierbij

Artikel 3

In hoofdstuk 17 van de cao voor het Uitgeverijbedrijf wordt – net als in de geëxpireerde cao – werknemers dezelfde RVU-regeling aangeboden als in de Grafimedia cao. Op dit moment is die regeling binnen Grafimedia nog niet overeengekomen. Mocht er uiterlijk 1 april 2026 geen regeling binnen Grafimedia zijn overeengekomen, wordt een eigen RVU-regeling voor deze werknemers ontwikkeld.

Artikel 4

Werkgevers stellen een budget beschikbaar voor de ondersteuning van internationale projecten vanuit de vakorganisaties. De bijdrage, die relatief bescheiden van aard is, kan bekostigd worden uit het eigen vermogen van het

Bedrijfstakbureau Uitgeverijbedrijf (BU). De vakorganisaties komen met een gezamenlijk voorstel voor de aanwending van het budget.

Artikel 5

Vanuit de Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf (WU) worden aangesloten leden geïnformeerd over en ondersteund bij de implementatie van de Europese Richtlijn Loontransparantie per 1 januari 2027.

Tot slot

Op het moment dat werkgevers en vakorganisaties een eindresultaat hebben geboekt en de achterbannen in meerderheid dit resultaat ondersteunen wordt een paritair samengestelde redactiecommissie samengesteld die de redactie van de volledige cao-tekst gaat verzorgen. Wanneer dit werk is afgerond wordt de cao aangemeld en direct de avv-aanvraag voorbereid.

Tevens is afgesproken dat buiten het reguliere cao-overleg om werkgevers bereid zijn om met de NVJ te spreken over de gevolgen van de aangescherpte regels ter voorkoming van schijnzelfstandigheid, de inzet van zzp'ers én over de koppeling tussen zzp-tarieven en cao-loonontwikkeling. Het gaat hierbij om een overleg tussen de NVJ en bedrijven in hun rol als opdrachtgevers aan zzp'ers.

O—O—O—O—O