

Onderhandelingsresultaat Grafimedia cao

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben op 3 december 2018 overeenstemming bereikt over het navolgende onderhandelingsresultaat voor de nieuwe Grafimedia cao.

LOOPTIJD

De looptijd van de Grafimedia cao is 28 maanden, nl. van 1 april 2018 tot 1 augustus 2020.

LOONSVERHOGINGEN

Gedurende de looptijd van de cao worden de feitelijke uurlonen, d.w.z. de vast overeengekomen bruto uurlonen, verhoogd en wel als volgt:

- Per 1 februari 2019: 660 euro bruto verhoging van het jaarsalaris*
- Per 1 juni 2019: 1%
- Per 1 februari 2020: 680 euro bruto verhoging van het jaarsalaris*
- Per 1 juni 2020: 1%

Daarbij worden de decentrale invoeringsafspraken BETSY en de bedrijfseigen regelingen gerespecteerd. De uurlonen in de functiesalaristabel worden overeenkomstig bovenstaande loonsverhogingen verhoogd.

* Betreft een verhoging bij een overeengekomen arbeidsduur van 36 uur per week, bij een andere overeengekomen arbeidsduur geldt een verhoging pro rato.

EENMALIGE BRUTO UITKERING

Werkgevers trekken hun voorstel om de jaarlijkse eenmalige bruto uitkering af te schaffen in. Cao-artikel 2.7.1 blijft bestaan.

GROEI DOOR DE SCHAAL

Aan cao-artikel 2.4 Persoonlijke inschaling en aanpassing van het salaris van individuele werknemers wordt toegevoegd dat de verhoging van 3% per 1 januari alleen van toepassing is als de werknemer voorafgaande aan 1 januari meer dan zes aaneengesloten maanden in dienst is. Werknemers die in de tweede helft van het kalenderjaar in dienst komen, ontvangen de eerste periodieke verhoging bij de salarisbetaling na de zesde maand na datum in dienst en vervolgens jaarlijks per januari.

AANZEGGING ARBEIDSTIJDENREGELING

Indien op ondernemingsniveau geen afspraken over inwerkingtreding van een arbeidstijdenregeling zijn gemaakt geldt een minimale aanzegtermijn van vijf werkdagen. Artikel 3.2 wordt op dit punt aangepast.

KETEN VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat detacherings- en uitzendovereenkomsten (als bedoeld in artikel 7:690 BW) die voorafgaan aan de indiensttreding bij de werkgever meetellen als één overeenkomst in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten. Deze bepaling wordt in de cao ingevoegd als cao-artikel 1.9.

DAGDIENSTVENSTER

Werkgevers trekken hun voorstel met betrekking tot het dagdienstvenster in. Het dagdienstvenster zal niet worden opgerekt naar een aaneengesloten periode van 14 uur maar blijft een maximaal aaneengesloten periode van 12 uur conform cao-artikel 3.3.

LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

Werkgevers trekken hun voorstel met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte in. Hetgeen hierover in cao-artikel 5.2 staat blijft gelden.

LOONDOORBETALING TIJDENS VAKANTIE

Tijdens vakantie ontvangt werknemer zijn loon inclusief een eventuele toeslag op grond van de klokurenmatrix (cao-artikel 3.4). In geval van een variabele toeslag betreft dit de gemiddelde toeslag die werknemer in het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend. Deze bepaling wordt in de cao gevoegd als artikel 4.7.

WERKGEVERSCOMPENSATIEVERZEKERING EN HIAAT-REGELING

De Werkgeverscompensatieverzekering wordt voortgezet.

De hiaatverzekering wordt met ingang van 1 januari 2019 aangepast.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

- in geval van volledige, niet-duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%) vervalt het recht op een aanvulling van 5% (van het laatstverdiende loon);
- in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%) heeft de werknemer tot aan de AOW-leeftijd recht op een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende loon. Dit is een verbetering ten opzichte van de huidige regeling, waarin de arbeidsongeschikte werknemer na 10 jaar een inkomensterugval kan hebben.

GENERATIEPACT/WERKTIJDVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS

Werktijdvermindering oudere werknemers

De regeling Werktijdvermindering Oudere Werknemers zoals vermeld in cao-artikel 6.4 wordt aangepast op dusdanige wijze dat werknemer vanaf vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedurende maximaal twee jaar recht heeft op 80% werken, 90% loon en 100% voortzetting van de pensioenopbouw en de resterende periode tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht heeft op 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting van de pensioenopbouw. Het gaat om resp. 90% en 85% van het loon (exclusief een eventuele toeslag op grond van cao-artikel 3.4) dat zij verdiend zouden hebben als zij nog hun normale arbeidsduur zouden werken.

Afspraken over werktijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie. Een verzoek van werknemer om werktijdvermindering wat voldoet aan bovenstaande regeling kan door werkgever slechts op basis van zwaarwegende factoren worden geweigerd.

Andere varianten

Werkgever en werknemer kunnen in plaats van bovenstaande regeling op wederzijdse vrijwillige basis een andere variant van de regeling werktijdvermindering oudere werknemers afspreken. Wederzijdse vrijwilligheid wil zeggen dat zowel werkgever als werknemer een verzoek tot een andere variant mag weigeren met een gemotiveerde afwijzing. De afgesproken regeling gaat niet eerder in dan vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij geldt dat de werknemer minimaal 50% van zijn gebruikelijke arbeidsduur werkzaam blijft, de pensioenopbouw voor 100% wordt voortgezet en het loon wordt bepaald op 100% (exclusief een eventuele toeslag op grond van cao-artikel 3.4) minus de helft van de vermindering van de arbeidsduur. Zo kunnen, onder andere, de volgende varianten worden afgesproken: 50/75/100, 60/80/100, 80/90/100.

Verbod op betaalde nevenwerkzaamheden

Indien tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over werktijdvermindering waarbij werknemer minder dan 80% van zijn gebruikelijke arbeidsduur blijft werken, is het werknemer niet toegestaan in de vrijvallende tijd andere betaalde werkzaamheden te verrichten, hetzij in loondienst hetzij als zelfstandige.

Verlofuren

De opbouw van wettelijke, bovenwettelijke en bovenwettelijke extra vakantie-uren en roostervrije uren wordt naar rato van de daadwerkelijke arbeidsduur aangepast.

Inspanningsverplichting

Cao-partijen zullen inspanningen verrichten om nieuwe werknemers aan te nemen voor de vrijgevallen uren.

Gezamenlijke uitleg van cao-partijen bij regelingen Werktijdvermindering

Aan hoofdstuk 6 van de Grafimedia cao zal artikel 6.6 worden toegevoegd waarin is bepaald dat de gezamenlijke uitleg van cao-partijen bij de Regelingen Werktijdvermindering (werktijdvermindering voor het volgen van een opleiding, oudere werknemers en voor het verlenen van mantelzorg) onverbreekelijk deel uitmaakt van de cao.

Bijdrage financieel advies

De werknemer die maximaal zes jaar is verwijderd van zijn vermoedelijke AOW-gerechtigde leeftijd, heeft eenmaal recht op vergoeding tot een bedrag van maximaal 600 euro excl. BTW voor een individueel adviestraject inclusief individuele berekeningen waarmee inzicht wordt verworven in zijn financiële situatie en toekomstige mogelijkheden. Doel hiervan is dat werknemer een bewuste keuze kan maken al dan niet gebruik te gaan maken van werktijdvermindering en/of gedeeltelijke of gehele vervroegde pensionering. Het individuele adviestraject inclusief de daarbij behorende individuele berekeningen wordt uitgevoerd door een door sociale partners aan te wijzen onafhankelijk bureau of een daaraan gelijkwaardig bureau. De vergoeding wordt betaald door werkgever na het overleggen van een factuur.

Het recht op vergoeding is eenmalig. Indien werknemer gebruik heeft gemaakt van dit recht en hij treedt bij een andere werkgever in dienst, dan heeft de werknemer niet nogmaals recht op vergoeding.

Cao-artikel 6.4 Generatiepact

De huidige tekst van artikel 6.4 wordt geschrapt. In plaats daarvan komt de regeling Werktijdvermindering oudere werknemers conform bovenstaande afspraak als artikel 6.4.1 en artikel 6.4.2 Financieel advies.

HARDHEIDSREGELING VAN WERK NAAR WERKREGELING

De Hardheidsregeling wordt beëindigd, de premieheffing voor deze regeling wordt stopgezet. De artikelen 7.5 en 11.7.1 komen te vervallen. Voor ex-werknemers die gedurende de looptijd van de cao alsnog een beroep op de regeling doen en volgens het Reglement Hardheidsregeling in aanmerking zouden komen voor een vergoeding of uitkering wordt deze uitkering of vergoeding uitgekeerd. De kosten daarvan komen ten laste van de reserves van het Opleidingsfonds.

De opgebouwde reserves van de Hardheidsregeling worden aangezien het hier door werknemers opgebrachte gelden betreft evenredig verdeeld onder de bestaande werknemers. De uitvoering van deze afspraak zal zo spoedig mogelijk en tegen zo laag mogelijke kosten door de ROGB geregeld worden.

A&O-FONDS GRAFIMEDIABRANCHE EN VAN WERK NAAR WERK-REGELING

De premie voor het A&O-fonds bedraagt 0,26% op jaarbasis van het loon SV. Deze premie zal in 2019 en 2020 niet worden geheven. Artikel 11.7.3 wordt aangepast. Eveneens zal de premie voor de Van Werk Naar Werk-regeling ten bedrage van 0,2% op jaarbasis van het loon SV in 2019 en 2020 niet worden geheven. Artikel 11.7.4 wordt aangepast.

ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGEN

Cao-partijen spreken af een werkgroep te formeren waarin de problematiek en mogelijke oplossingen m.b.t. de in-, door- en uitstroomactiviteiten worden besproken, in relatie tot de taken en verantwoordelijkheden van het A&O-fonds, het mobiliteitscentrum C3 en de premieheffingen voor het A&O-fonds en de Van Werk naar Werkregeling. Tevens zal in dit kader meer specifiek gekeken worden naar de premieopbrengsten en de zeggenschap daarover. Deze afspraak zal in een protocollaire bepaling worden opgenomen.

SPAWW (DERDE WW-JAAR)

Cao-partijen spreken af deel te nemen aan de private aanvulling WW en WGA door middel van aansluiting bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). De premie komt voor rekening van werknemers.

De werkgevers zijn niet aansprakelijk voor de gevolgen van de verwerking en/of eventuele fouten in het systeem van de SPAWW.

VAKANTIETOESLAG

Meeruren als bedoeld in cao-artikel 3.5 vallen niet onder de reikwijdte van cao-artikel 2.6. De cao blijft op dit punt ongewijzigd.

VORMVRIJHEID BIJ OVERLEG

Cao-artikel 1.8.4 wordt aangepast. De tekst van het artikel zal worden:

“In bedrijven met minder dan 50 werknemers geldt een vormvrijheid ten aanzien van het overleg en de besluitvorming. Dit laat onverlet dat hetgeen in deze paragraaf 1.8 staat vermeld onverkort van toepassing is.”

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Voor zover er (nog) beschikbare ruimte is binnen de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) zal de werkgever meewerken aan fiscale facilitering van de vakbondscontributie.

WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ) EN WET AANPASSING ARBEIDSMARKT (WAB)

Cao-partijen spreken af een werkgroep te formeren die de aanpassing van de WWZ en de invoering van de WAB zal bespreken met als doel de mogelijkheden die de nieuwe wetgeving biedt voor de Grafimedia branche te onderzoeken. Deze afspraak wordt opgenomen in een protocollaire bepaling in de Grafimedia cao.

OPLOSMIDDELEN

Op basis van de uitkomsten van de bedrijfstakenquête en de paritaire voorlichtingscampagne over het gebruik van oplosmiddelen zal de werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia (WAGG) in het eerste kwartaal van 2019 een aanpak voorstellen ten aanzien van beleid en doelstellingen. Deze afspraak wordt opgenomen in een protocollaire bepaling in de Grafimedia cao.

FLEXIBELE INHUUR

Cao-partijen spreken af gedurende de looptijd van de cao een onderzoek te (laten) verrichten naar de mate waarin en op welke wijze flexibele inhuur in de bedrijfstak plaatsvindt.

INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Cao-partijen spreken af dat de vakorganisaties gedurende de looptijd van de cao bij de ROGB voorstellen ter goedkeuring kunnen voorleggen die bijdragen aan de internationale solidariteit.

TEKSTUELE WIJZIGINGEN

Behoudens de wijzigingen aan de Grafimedia cao die voortvloeien uit bovenstaande afspraken inclusief de bijlagen, wordt de cao op een aantal punten tekstueel aangepast. Het betreft

redactionele aanpassingen die de leesbaarheid verbeteren of de betekenis van de bepalingen verduidelijken. In de bijlage zijn deze wijzigingen opgenomen.

OVERIGE VOORSTELLEN EN EISEN

- Cao-artikel 3.6 inzake verlaging salaris als gevolg van structurele wijziging rooster blijft ongewijzigd.
- Cao-artikel 4.3 inzake de feestdagen blijft ongewijzigd.
- Uurtarief van zzp'ers wordt minimaal 130% t.o.v. werknemers in loondienst wordt niet opgenomen in de cao.

TOT SLOT

Naast de Grafimedia cao zal een Fondsen-cao worden afgesloten, waarin de bepalingen staan over de rechten en verplichtingen in het kader van de ASF-fondsen. De inhoud van artikel 11.7 van de Grafimedia cao komt te vervallen en wordt opgenomen in de Fondsen-cao, rekening houdend met de bovenvermelde afspraken.

GOEDKEURING ONDERHANDELINGSRESULTAAT

De contractspartijen verklaren bovenstaand onderhandelingsresultaat ter goedkeuring voor te leggen aan hun achterban.

Plaats en datum:

Handtekening voor akkoord namens werkgevers:

Frans Beun, namens KVGO

Gert Veldhuis, namens ZSO

Handtekening voor akkoord namens werknemers:

Bernard van Iren, namens FNV Media en Cultuur

Peter Bloemendaal, namens CNV Vakmensen

Gertjan Tommel, namens De Unie

BIJLAGE: TEKSTUELE WIJZIGINGEN

Artikel	Wijziging
1.5 Werkings sfeer	Bij de fondsen-cao heeft het SZW opmerkingen geplaatst bij een aantal werkings sfeerbepalingen. Dit heeft geleid tot andere formuleringen in de fondsen-cao en deze formuleringen moet ook worden doorgevoerd in de Grafimedia cao.
1.5.9 Signbedrijf	Naar aanleiding van een advies van de Commissie cao-zaken moet sub a van het artikel worden aangepast. Zinsnede “zij dragen ook verantwoordelijkheid voor de montage/plaatsing van het product” vervangen door zinsnede “ook kunnen zij verantwoordelijkheid dragen voor de montage/plaatsing van het product”.
2.2.1 Functieniveaus en salarisschalen	De salaristabellen bevatten uurlonen. Deze worden berekend o.b.v. niet-afgeronde bedragen. In de cao staan de uurlonen, afgerond op twee decimalen. Het lijkt alsof de verhogingen niet goed zijn doorgevoerd. Bijvoorbeeld: schaal E met een maximum uurloon per 1-4-16 van 15,15 euro, na verhoging met 1% per 1-4-17 op grond van niet-afgeronde bedragen is het maximum uurloon 15,31 terwijl dat op grond van afgeronde bedragen 15,30 euro is. Voorstel: voortaan rekenen met de op 2 decimalen afgeronde uurlonen.
	Aan dit cao-artikel moet worden toegevoegd dat altijd minimaal het bij de leeftijd van de werknemer behorende wettelijk minimum(jeugd)loon betaald moet worden.
2.2.3 Definities	bij maandsalaris en periodesalaris aangeven dat het de toeslag klokurenmatrix artikel 3.4 betreft
2.4 Persoonlijke inschaling en aanpassing van het salaris van individuele werknemers	Tweede zin: ‘Het uurloon’ moet zijn ‘Dit uurloon’. De laatste alinea van dit cao-artikel is niet meer relevant en moet worden geschrapt.
2.5 Verandering van inschaling	In dit artikel wordt gesproken over <i>individuele toeslag</i> terwijl in artikel 2.2.4 Definities wordt gesproken over <i>persoonlijke toeslag</i> . Gelijktrekken en individuele toeslag aanpassen in persoonlijke toeslag.
2.6 Vakantietoeslag	In de tweede alinea staat <i>werkgevers</i> terwijl dit <i>werkgever</i> moet zijn. Aanpassen.
2.7.2 Eenmalige bruto uitkering februari 2016	Artikel schrappen.
3.2 Aanzegging arbeidstijdenregeling en invulling arbeidstijden	Zelfroosteren toevoegen. De eerste alinea van het cao-artikel wordt dan: <i>‘Werkgever en medezeggenschap maken afspraken over een (flexibele) arbeidstijdregeling. Een (flexibele) arbeidstijdregeling betreft afspraken over beschikbaarheid, arbeidsduur, arbeidstijden, de balans tussen privé en werk, het tijdstip van inwerkingtreding en of zelfroosteren tot de mogelijkheden behoort.’</i>
3.5.2 De waarde van meer en minder gewerkte uren	Er staat <i>toeslag op het uurloon</i> terwijl dat moet zijn <i>toeslag op het feitelijk uurloon</i>
3.5.3 Functieniveau H of hoger	Het woord <i>toeslagen</i> in dit cao-artikel veranderen in het woord <i>beloning</i> . Deze aanpassing is in lijn met de uitspraak van de Commissie cao-zaken (CCZ.2017.INT01).

4.3 Feestdagen	Het artikel spreekt over toeslag op het uurloon. Dat moet toeslag op het <i>feitelijk uurloon</i> zijn.
4.5 Kortdurend zorgverlof	Schrappen cao-artikel. Het Fonds Zorgverlof heeft namelijk geen gelden meer beschikbaar waardoor wordt teruggevallen op de wettelijke regeling (Afdeling 1 Kortdurend zorgverlof van hoofdstuk 5 Kort- en langdurend zorgverlof).
5.8 Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen	- laatste zin bij het laatste bolletje 'Onaangetast blijft het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in de cao' verwijderen zodat geen twijfel kan bestaan over het gegeven dat wachtdagen tot de mogelijkheid behoren.
Dagbladbedrijf 10.4 Extra compensatie	in dit artikel wordt nog verwezen naar 21,6 uur extra vakantie terwijl de cao geen fulltime arbeidsduur van 36 uur per week meer bepaalt, aanpassen in 3 dagen (parttimers naar rato)
11.7 Stichting algemeen sociaal fonds	aanpassen naar aanleiding van revisie bedrijfstakfondsen en beëindigen Fonds Zorgverlof
hoofdstuk 12	<ul style="list-style-type: none"> - P4 Studie klokurenmatrix: schrappen, studie is uitgevoerd - P7 Mantelzorg: schrappen, richtlijn mantelzorg is opgesteld - P10 Oplosmiddelen: schrappen, project is afgerond <p>Toevoegen: P-bepaling inzake onderzoek naar en invoeren van nieuwe functie-indelingssystematiek</p>