

Bod werkgevers Grafimedia cao - 21 juni 2018

LOOPTIJD

De looptijd van 27 maanden, nl. van 1 april 2018 tot 1 juli 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 augustus 2018: 1%
- Per 1 december 2018: 1%
- Per 1 april 2019: 330 euro bruto verhoging van het jaarsalaris*
- Per 1 september 2019: 330 euro bruto verhoging van het jaarsalaris*
- Per 1 februari 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

Per 1 april 2020 wordt aan werknemers die op dat moment in dienst zijn een eenmalige bruto uitkering verstrekt van 0,6% (over het loon tot ten hoogste het maximum premieloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen).

Eind 2018 wordt voor de laatste keer conform artikel 2.7.1 van de Grafimedia cao een eenmalige bruto uitkering verstrekt van 1%. Artikel 2.7.1 komt derhalve met het verstrekken van deze uitkering te vervallen.

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.

AANZEGGING ARBEIDSTIJDENREGELING

Indien op ondernemingsniveau geen afspraken over inwerkingtreding van een arbeidstijdenregeling zijn gemaakt geldt een minimale aanzegtermijn van vier 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 detachings- 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

Het dagdienstvenster (cao-artikel 3.3) wordt verruimd in die zin dat het dagdienstvenster van maandag tot en met vrijdag standaard van 6.00 uur tot 20.00 uur is. In cao-artikel 3.3 vervalt daarmee het gedeelte dat betrekking heeft op de mogelijkheid dat tussen werkgever en

medezeggenschap op bedrijfs- en/of afdelingsniveau afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt.

LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte bedraagt nu 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar. Voor werknemers waarvoor de eerste ziektedag op of na 1 april 2018 ligt, wordt dit gewijzigd in de volgende staffel: 100% in het eerste halfjaar, 90% in het tweede halfjaar, 80% in het derde halfjaar en 70% in het vierde halfjaar. Uitgangspunt blijft derhalve 170% over twee jaar. Artikel 5.2 wordt hierop aangepast.

Voor gewerkte uren geldt altijd 100%.

WERKGEVERSCOMPENSATIEVERZEKERING

Met ingang van 1 januari 2019 komt cao-artikel 5.5 Werkgeverscompensatieverzekering te vervallen.

GENERATIEPACT/WERKTIJDVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS

Werktijdvermindering

Om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te verbeteren, wordt de regeling Werktijdvermindering oudere werknemers zoals vermeld in cao-artikel 6.4 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.

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.

Daarnaast kunnen werkgever en werknemer op wederzijdse vrijwillige basis andere varianten van de regeling werktijdvermindering afspreken. De afgesproken regeling gaat niet eerder in dan vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij geldt dat de werknemer minimaal 50% werkzaam blijft, de pensioenopbouw voor 100% wordt voortgezet en het loon wordt bepaald op 100% minus de helft van de vermindering aan arbeidstijd. Zo kunnen er, onder andere, de volgende varianten worden afgesproken: 50/75/100, 60/80/100 of 80/90/100.

Cao-artikel 6.4 wordt aangepast in cao-paragraaf 6.4 Werktijdvermindering oudere werknemers met cao-artikel 6.4.1 Regeling werktijdvermindering oudere werknemers.

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

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.

Artikel 6.4.2 Financieel advies wordt toegevoegd aan de cao.

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 werklozen 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 komen ten laste van de reserves van het Opleidingsfonds.

De opgebouwde reserves van de Hardheidsregeling komen ten goede aan de Van Werk naar Werkregeling. In 2019 t/m 2021 zal geen premie worden geheven voor de Van Werk naar Werkregeling. Artikel 11.7.4 wordt aangepast.

PREMIE A&O-FONDS GRAFIMEDIABRANCHE

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.

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.

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.

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 op een voor de Grafimedia branche passende wijze te vertalen en te implementeren. Deze afspraak wordt opgenomen in een protocollaire bepaling in de Grafimedia cao.

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.

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.

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).
5.6 Beperking recht op aanvulling	- vernummen in lijn met rest van de cao: 5.6 a., 5.6 b. en 5.6 c. i.p.v. 5.6.1, 5.6.2 en 5.6.3 - in 5.6 a. bolletjes i.p.v. sub a t/m d - in 5.6 b (thans 5.6.2) verwijzing naar 5.6 a aanpassen
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.
5.9 Verzuimmanagement	vernummen in lijn met rest van de cao: 5.9 a, 5.9 b, 5.9 c i.p.v. 5.9.1, 5.9.2, 5.9.3
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	- P4 Studie klokurenmatrix: schrappen, studie is uitgevoerd - P7 Mantelzorg: schrappen, richtlijn mantelzorg is opgesteld - P10 Oplosmiddelen: schrappen, project is afgerond Toevoegen: P-bepaling inzake onderzoek naar en invoeren van nieuwe functie-indelingssystematiek