

17 oktober 2018 | Schiphol-Rijk

Nadere uitleg van het werkgeversbod Grafimedia cao op 21 juni

Op 21 juni zijn, zoals bekend, de onderhandelingen over de Grafimedia cao afgebroken. Op dat moment lag er een werkgeversbod dat door de bonden werd afgewezen. Op hun beurt hebben de bonden die dag hun oorspronkelijke eisenlijst weer op tafel gelegd. Sindsdien spreken we van een impasse.



De vakbonden voeren acties en communiceren naar hun leden. Daarbij hebben zij een andere kijk op wat er feitelijk aan de hand is. Werkgevers bellen het KVGGO met vragen hierover. Daarom wordt hieronder uitleg gegeven op enkele onderdelen uit het werkgeversbod.

Het derde WW-jaar

Het gaat hierbij om een verzekering voor werknemers bij de Stichting Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA (SPAWW), in het kort het derde WW-jaar. De premie wordt betaald door werknemers.

De vakbonden wilden de aansluiting bij de PAWW voorafgaand aan de onderhandelingen geregeld hebben. De werkgeversdelegatie was echter van mening dat dit wel degelijk in de onderhandelingen betrokken moest worden. De delegatie heeft in zijn bod toegezegd akkoord te gaan met aansluiting bij de SPAWW, mits er een cao-akkoord bereikt wordt.

Het dagdienstvenster

Met als uitgangspunt flexibiliteit heeft de werkgeversdelegatie voorgesteld het dagdienstvenster op te rekken van maandag tot vrijdag van 06.00 uur tot 20.00 uur.

Deze wijziging heeft geen consequenties voor de klokurenmatrix en geen gevolgen voor werknemers die in ploegdiensten werken. Ook zijn er geen gevolgen voor de overwerktoeslag. Wel kunnen er gevolgen zijn voor werknemers die altijd tussen 6.00 en 20.00 uur werken.

Generatiepact

Tijdens de onderhandelingen heeft de werkgeversdelegatie al aangegeven geen bezwaar te hebben tegen verruiming van het Generatiepact. In het werkgeversbod staat dat werknemers vanaf vijf jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd gedurende maximaal 2 jaar 80% kunnen werken tegen 90% van hun loon en 100% pensioenopbouw gevolgd door 3 jaar 80% werken tegen 85% van hun loon en 100% pensioenopbouw. Het gaat om resp. 90% en 85% van het loon dat zij verdiend zouden hebben als zij nog hun normale arbeidsduur zouden werken.

Daarnaast is de mogelijkheid geopend om op vrijwillige basis andere varianten af te spreken.

Naast deze regeling voor oudere werknemers is in het cao-overleg de intentie uitgesproken om indien mogelijk nieuwe werknemers aan te nemen om de arbeidsuren die vrijvallen op te vullen.

De vakbonden stellen dat werkgevers geen generatiepact willen. Dat klopt niet. Werkgevers vonden de huidige regeling Werktijdvermindering oudere werknemers al een goede regeling maar stonden welwillend tegenover aanpassing.

Loondoorbetaling bij ziekte

Tijdens de onderhandelingen is gesproken over aanpassing van de bestaande loondoorbetaling bij ziekte van 1 jaar 100% en het 2e jaar 70% naar een half jaar 100%, een half jaar 90%, een half jaar 80% en een half jaar 70%. Hiermee wordt de inkomensachteruitgang tussen het eerste en

tweede ziektejaar minder groot. Uitgangspunt is, net als nu, 170% over twee jaar.

De hardheidsregeling

Bij het invoeren van de Van Werk Naar Werk-regeling, in 2012, is ook de Hardheidsregeling ingevoerd. De premie van 0,1% wordt betaald door werknemers. Van deze regeling wordt zo sporadisch gebruikgemaakt dat cao-partijen het erover eens zijn dat deze afgeschaft kan worden (met een overgangsregeling). De werknemers hoeven dan geen premie meer te betalen.

De vraag is wat te doen met de middelen die in het fonds zitten. De vakbonden willen dat deze (rechtstreeks) betaald worden aan de huidige werknemers. Dat kost echter zoveel aan administratiekosten dat er per individu weinig overblijft.

Werkgevers zien een andere oplossing, namelijk een eenmalige uitkering van 0,6%. Dit is voor werkgevers kostenneutraal te doen als de reserves van de Hardheidsregeling ten goede komen aan de Van Werk Naar Werkregeling en werkgevers gedurende drie jaar geen premie voor deze regeling hoeven te betalen.

De loonsverhogingen

Hierbij is sprake van een moeizame tegenstelling. Ook de werkgeversdelegatie heeft er in algemene zin begrip voor dat werknemers mee profiteren van de opleving van de economie.

Daarnaast is het echter een gegeven dat een groot deel van de grafische en aanverwante bedrijven niet profiteert van deze opleving. De delegatie zoekt dus zorgvuldig naar een evenwichtige loonsverhoging waarbij de cao-partijen alle creativiteit nodig zullen hebben om tot een resultaat te komen.

Hoe nu verder?

De werkgeversdelegatie zit uiteraard niet stil en zoekt naar mogelijkheden om uit de impasse te komen, maar gelet op de grote verschillen is dit geen gemakkelijke opgave.

Meer informatie?

Neem contact op met het KVGGO; tel. 020-543 56 78 of per e-mail info@kvgo.nl.