



17 november 2021

Voorstellen werkgevers voor Grafimedia cao vanaf 1 januari 2022

Op weg naar herstel

Vorig jaar kwamen we voor de Grafimedia cao een kortlopende cao overeen, met name in verband met de coronacrisis waar we toen middenin zaten.

De crisis lijkt weliswaar op z'n retour, maar bedrijven zijn nog niet van de klap hersteld. Door corona en de coronamaatregelen hadden de meeste grafische ondernemingen gedurende ruim anderhalf jaar minder omzet en die omzet komt ook niet terug. Bijvoorbeeld door winkel- en horecasluitingen, het niet doorgaan van evenementen, de gesloten cultuursector, het niet doorgaan van open dagen van onderwijsinstellingen, etc. NOW en TVL hebben weliswaar geholpen maar niet volledig. Bedrijven hebben ingeteerd op hun reserves en schulden gemaakt.

De omzet trekt gelukkig aan ten opzichte van 2020. Het niveau van 2019 wordt echter nog lang niet gehaald. Er is grote onzekerheid en er zijn nieuwe problemen. De grondstof- en productieprijzen stijgen. Dit kan in veel gevallen niet worden doorberekend aan de klanten. Het resultaat staat dan ook nog steeds onder druk.

Bedrijven hebben dan ook de tijd nodig om te herstellen en te versterken. Dat is ook van belang voor medewerkers, denk bijvoorbeeld aan het behoud van werkgelegenheid.

Gezien bovenstaande stellen werkgevers een langere looptijd voor: 24 maanden, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Gedurende deze looptijd is er ruimte voor een zeer beperkte structurele verhoging van de lonen.

Gezondheid en vitaliteit

In de vorige cao is een regeling afgesproken voor de uitstroom van oudere medewerkers in de zware beroepen, de Regeling vervroegd uittreden Grafimedia. In de komende cao-periode willen wij breder kijken naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In de bedrijfstak zijn er al verschillende initiatieven, zoals *Create your future*. Ook is er een sectoranalyse gemaakt en biedt de in het kader van het pensioenakkoord tot stand gekomen MDIEU-regeling mogelijkheden. Wij willen de mogelijkheden van deze, en mogelijk andere regelingen en initiatieven, verder exploreren en inzichtelijk maken voor onze sector. We stellen voor om een werkgroep hiervoor op te richten.

Toeslagen

Sinds 1997 geldt in de Grafimedia cao de klokurenmatrix. Deze geldt voor werken in van dagdienstafwijkende diensten ('ploegendienst', cao-artikel 3.4) en voor werken in meeruren ('overwerk', cao-artikel 3.5). Toen deze matrix werd ingevoerd, werd een vrij

weekend belangrijk geacht: vandaar dat werk op zaterdagmiddag vanaf 14.00 uur en op zondag 100% bedraagt (ongeacht ploegendienst of overwerk). De nachttoeslag ligt beduidend lager: 50%. Werkgevers vinden dit ongewenst, onder andere vanuit het oogpunt van gezondheid en vitaliteit. Werkgevers stellen voor om een studie af te spreken waarin de toeslagen voor ploegendienst en overwerk onder de loep worden genomen.

Opleidingen

De sector besteedt al jarenlang aandacht aan veiligheid op de werkvloer door middel van bijvoorbeeld de arbocatalogi en de branche-RI&E. Een ander middel om veiligheid op de werkvloer te bevorderen is opleiden.

Door middel van opleidingen blijft men bij in de moderne technieken en weet deze juist toe te passen. De aandacht voor opleidingen binnen de sector blijft onverminderd van groot belang. Goed opgeleide medewerkers dragen bij aan de veiligheid op de werkvloer.

Actuele kennis van moderne technieken biedt werkzekerheid en draagt bij aan het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

A&O-fonds Grafimedia

Werkgevers stellen voor om vanuit het A&O-fonds subsidie te verlenen voor de kosten van interne opleidingen, zoals bijvoorbeeld begeleidingsuren en de uren van de praktijkbegeleider. Dit stimuleert werkgevers om medewerkers op de werkvloer op te leiden en stelt hen in staat een lerende organisatie te ontwikkelen waarin continue kennisdeling de standaard wordt.

Europese Richtlijn 'Voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden'

Als gevolg van de Europese Richtlijn '*Voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden*' verandert met ingang van 1 augustus 2022 de regelgeving op het gebied van opleidingen. Deze richtlijn is voor werkgevers aanleiding om artikel 6.2 van de Grafimedia cao nader te bezien.

Werkgevers stellen voor om 3 typen opleidingen te definiëren in artikel 6.2:

1. noodzakelijk voor de uitoefening van de functie en waartoe werkgever op basis van de wettelijke verplichting de kosten draagt
2. beroepsgericht, maar niet noodzakelijk voor de uitoefening van de functie
3. opleiding voor de versterking van de arbeidsmarktpositie van de werknemer

Daarbij geldt dat voor de onder 3. genoemde opleidingen in artikel 6.3 een regeling werktijdvermindering is opgenomen. Werkgevers stellen voor deze niet te wijzigen. Tevens is voor dit type opleidingen in artikel 6.2 een uitgangspunt voor de cofinanciering geformuleerd.

De opleidingen onder 2. genoemd, de beroepsgerichte opleiding die niet noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, is eveneens voldoende ondervangen in artikel 6.2.

Daarbij is immers bepaald dat de kosten van beroepsgerichte opleidingen die van belang zijn voor het bedrijf gedragen worden door de werkgever.

De Europese Richtlijn heeft vooral betrekking op opleidingen die noodzakelijk zijn voor de functie (hierboven genoemd bij 1.). Volgens deze Richtlijn moet de cao hierover de volgende bepalingen bevatten:

- Opleidingen zijn op kosten van werkgever;
- Werkgever stelt werknemer in staat om de opleiding gedurende werktijd te volgen;
- Een studiekostenbeding is voor dit type opleidingen niet toegestaan. Tevens mag voor dit type opleiding niet worden afgesproken dat de kosten bij uitdiensttreding worden verrekend met de transitievergoeding.

Werkgevers stellen voor om deze punten toe te voegen aan cao-artikel 6.2 zodat deze in lijn is met de Richtlijn. Voorts stellen werkgevers voor om op te nemen dat in het geval een opleiding niet onder werktijd gevolgd kan worden, werknemer die uren kan compenseren door middel van tijd voor tijd waarbij geldt dat artikel 3.5 van de cao niet van toepassing is.

Vakantiekrachten en bijbanen

Werkgevers staan achter het principe van gelijk loon voor gelijk werk. Vandaar dat in de vorige cao-onderhandelingen de afspraak is gemaakt om jongeren onder 21 hetzelfde loon te betalen als mensen van 21 jaar en ouder. Denk bijvoorbeeld aan BBL-ers of anderen die jong beginnen met werken.

Echter, er zijn ook jongeren in de sector actief in bijbaantjes. Bijvoorbeeld voor een aantal uur per week of in de vakanties. Zij zitten op school of studeren en om wat bij te verdienen verrichten zij in een grafisch bedrijf eenvoudige werkzaamheden zoals inpakken. Dit is vaak ook een laagdrempelige manier om kennis te maken met de sector.

Werkgevers stellen voor om in de cao op te nemen dat deze jongeren, dus degenen die naast hun reguliere opleiding een bijbaan in de grafische sector hebben, tot en met de leeftijd van 18 jaar mogen worden beloond op het niveau van het wettelijk minimumjeugdloon voor 18-jarigen. Dit geldt dan ook voor wajongers en andere jongeren uit de doelgroep van de participatiewet (cao-artikel 2.2.2).

Wachtdagen bij ziekte

Onderdeel van beleid om kortdurend, onnodig ziekteverzuim te voorkomen kan zijn negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen conform artikel 5.8 van de cao. Werkgevers stellen voor om ter verduidelijking van hetgeen in artikel 5.8 is opgenomen aan te geven dat de mogelijkheid tot het afspreken van maximaal 2 wachtdagen per ziekmelding bestaat.

Pensioen

Indien PGB gedurende de looptijd van deze cao een verhoging van de pensioenpremie aankondigt, dan stellen wij voor dat deze premieverhoging voor 50% voor rekening van werkgever en voor 50% voor rekening werknemer komt.

Daarnaast stellen wij voor een procesafspraken te maken voor het overleg dat nodig is voor de besluitvorming met betrekking tot de Wet toekomst pensioenen, die naar nu verwacht wordt, in 2022 of per 1 januari 2023 in werking zal treden.

Overige en tekstuele aanpassingen

In de bijlage staan overige en tekstuele aanpassingen.

Tot slot

We hopen op een goed en constructief cao-overleg. Indien nodig zullen we met andere of aanvullende voorstellen komen.

Bijlage: tekstuele wijzigingen Grafimedia cao

Wijzigingen n.a.v. gesprek SZW

Nadat het besluit tot AVV van de Grafimedia cao was gepubliceerd heeft de behandelaar van het Ministerie van SZW in een nagesprek aangegeven dat in een volgende cao een aantal tekstuele wijzigingen moeten plaatsvinden.

1.5.10 Dagbladbedrijf

SZW geeft aan dat in de tweede alinea nog wordt verwezen naar werknemers. Volgens het ministerie moet dat worden vervangen door een woord dat geen betrekking heeft op werknemers maar op de onderneming. Een voorstel zou kunnen zijn om hier 'Dagbladbedrijven' van te maken. De huidige cao-tekst is geschreven in samenspraak met de Mediafederatie/Uitgeverijen en het is raadzaam om de wijziging ook met hen te bespreken.

4.6 Loondoorbetaling tijdens vakantie

In dit artikel moet volgens SZW een verwijzing komen naar wetsartikel 7:639 BW. Dit artikel bepaalt dat de werknemer gedurende zijn vakantie recht behoudt op zijn loon.

Het voorstel is om de tekst als volgt te laten luiden (onderstreepte zinsnede toevoegen, rest is gelijk aan het huidige artikel):

'Tijdens vakantie ontvangt werknemer, conform artikel 7:639 BW, zijn loon inclusief een eventuele toeslag op grond van de klokurenmatrix (cao-artikel 3.4). Als werknemer in een variabel rooster werkt en de toeslag per betaalperiode verschilt, betreft dit de gemiddelde toeslag die werknemer in het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.'

Overige wijzigingen

5.4 WGA-hiaatverzekering, 5.5 Werkgeverscompensatieverzekering

De uitkeringen van deze verzekeringen lopen momenteel tot maximaal de 68-jarige leeftijd. De verzekeraar Centraal Beheer heeft de ROGB voorgesteld om dit aan te passen in 'AOW-gerechtigde leeftijd'. De ROGB heeft hiermee ingestemd. In lijn met dat besluit moet de begrenzing 'maar niet langer dan tot het bereiken van de 68-jarige leeftijd' uit de artikelen 5.4 en 5.5 worden verwijderd.

P6 Oplosmiddelen

Het onderzoek naar oplosmiddelen bevindt zich in de afrondende fase en de bepaling kan worden geschrapt uit de cao.

P9 Sectoranalyse

De sectoranalyse is uitgevoerd en de bepaling kan worden geschrapt.

P10 Kaders van de regeling vervroegd uittreden Grafimedia

Het reglement is uitgewerkt en de bepaling kan worden geschrapt.