

Cao-voorstellen Grafimedia 2022:

- **Looptijd:** In principe wensen wij een cao tot 31-12-2023 (2 jaar). Andere looptijden zijn wat FNV betreft bespreekbaar, en uiteraard afhankelijk van de afspraken.
- **Loon:** Wij wensen per 1-1-2022: Invoering van de automatische prijscompensatie (APC), 2 x per jaar op 1 januari en 1 juli. Daarnaast: een verhoging van loongroep A t/m G €0,64 per uur en loongroep H t/m K €0,32 per uur verhoging. Vanaf 1-1-2023 wensen wij, naast genoemde APC, €0,32 per uur verhoging voor iedereen. Daarnaast wensen wij dat vanaf 1-1-2023 iedereen, dus ook de aanloopschalen, minimaal €14,- per uur verdient.
- **Generatiepact:** Wij wensen een dusdanige uitbreiding van de 80/90/100 regeling, of andere varianten hierop, zodat eenieder vanaf 60 jaar het recht heeft op deelname. Nu is dat nog 5 jaar vanaf de AOW gerechtigde leeftijd. Daarnaast wensen wij dat iedereen vanaf 60 jaar géén verplichting meer heeft op overwerk en de mogelijkheid krijgt om te stoppen met werken in nachtdiensten met behoud van ploegentoeslag én eventueel recht op deelname RVU-regeling.
- **RVU-regeling:** Het huidige reglement behoeft ons inziens een paar aanpassingen: zo vinden wij dat de zogenaamde “6 weken regel” ook moet gelden bij een 45-jarig dienstverband. Ook zou de militaire dienstplicht onderdeel moeten zijn van de 45 jaren eis. Daarnaast wensen wij de regeling, in overeenstemming met de wettelijke regeling, voort te zetten tot 31-12-2026 met vanaf 1-1-2023 toetreding vanaf 64 jaar. Waarschijnlijk betekent dit een kleine verhoging van de premie naar 0,3%.
- **Uitbreiding bovenwettelijke dagen:** Wij wensen een uitbreiding van 1 maal de overeengekomen uren per dag. Medewerkers die structureel nachtdiensten werken én niet in aanmerking komen voor artikel 4.5 cao wensen wij een uitbreiding van 2x de overeengekomen uren per dag.
- **Geboorteverlof:** Wij wensen dat iedereen die gebruik kan maken van de wet WIEG een doorbetaling geniet van het volledige salaris.
- **Opleiding, aantrekkelijkheid branche en aanvoer van nieuw jong talent:** Wij willen in overleg met werkgevers (taskforce?) serieus werken aan het aantrekkelijk maken én houden voor nieuwe jonge mensen van onze branche. Het lijkt ons goed om dit te realiseren naast het huidige werk van het A&O fonds en hier een jaarlijks budget van bijvoorbeeld 0,1% voor te reserveren.
- **Thuiswerk:** Wij wensen voor medewerkers die hiervoor in aanmerking komen een thuiswerkvergoeding conform de richtlijn NIBUD. Uiteraard dient de werkgever de diverse benodigdheden (bureau, laptop e.d.) ter beschikking te stellen. Tot slot wensen wij een recht op thuiswerk af te spreken van minimaal 1 dag per week bij woon/werk afstand tot 30 km. en 2 dagen bij een afstand van 30km en meer.
- **Reiskostenvergoeding:** Wij wensen dat iedereen die 10km of meer van de werkplek af woont een vergoeding ontvangt van minimaal de Openbaar Vervoer kosten.
- **Flexibiliteit:** Wij wensen dat iedereen na maximaal 12 maanden onafgebroken voor een uitzendbureau bij dezelfde werkgever te hebben gewerkt, recht heeft op een arbeidsovereenkomst van 12 maanden met uitzicht op een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast wensen wij dat een werkgever, vanaf 1-1-2022, een werknemer slechts 1 maal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan aanbieden die niet langer dan 12 maanden kan duren.
- **Algemeen:** Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe en/of aanvullende voorstellen te komen.