

Onderstaand treft u de cao-voorstellen 2022 aan voor de Grafimedia. Veel van de onderwerpen zullen u bekend voorkomen vanuit De Unie. Wij zijn van mening dat onderstaand pakket zal leiden tot een aantrekkelijke sector voor jong en oud om te komen werken en te blijven werken. Uiteraard ben ik bereid onderstaande onderwerpen nader toe te lichten voor zover dit nog onvoldoende duidelijk is.

Duurzame Inzetbaarheid

Vanuit de overtuiging dat arbeidsrelaties niet meer voor het leven worden aangegaan en werkzaamheden binnen de bestaande arbeidsrelatie sneller en frequenter zullen veranderen wil De Unie afspraken maken over duurzame inzetbaarheid aanvullend op de afspraken in de huidige cao.

In de visie van De Unie moet er daarom nadrukkelijk meer ruimte komen voor maatregelen om werknemers duurzaam inzetbaar te hebben én te houden. Onze gezamenlijke agenda moet gericht zijn op het creëren van perspectief in relatie tot werkzekerheid. De Unie voelt zich verantwoordelijk voor het creëren van de juiste context om te zorgen dat werknemers zelfstandig en onder eigen regie kunnen werken aan hun eigen inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid gaat in de visie van De Unie hand in hand met een goede balans tussen werk, privé en (mantel)zorgtaken.

Wij geloven erin dat een tevreden werknemer ook een vitale en gezonde werknemer is. Toch is mobiliteit binnen organisaties in veel gevallen niet gericht op het verbeteren van de combinatie werk, privé en mantelzorg. Vaak ook omdat individuele werknemers een stap opzij of misschien wel naar beneden als bezwarend ervaren.

Om zorg te dragen voor de eerder genoemde juiste context willen wij afspraken maken over de inzet van **employability - en loopbaanscans** en een **vitaliteitsprogramma**. Onze overtuiging is dat zicht hebben op je arbeidsmarktwaarde bij zal dragen aan het duurzaam inzetbaar zijn. Iedere werknemer zou eens per 3 jaar gebruik moeten kunnen maken van deze instrumenten.

Werkgelegenheid en Mobiliteit

Om werknemers inzicht te geven in de financiële gevolgen van eventuele mobiliteitsmogelijkheden stellen wij voor alle werknemers eens per 5 jaar een **financiële foto** te laten maken. Hierbij wordt voor de individuele werknemer inzichtelijk gemaakt hoe hij of zij er voor staat en welke mogelijkheden er zijn de combinatie werk, privé en mantelzorg beter in te vullen.

Een goede start is van groot belang. Als het kan, is het gezin bij deze start compleet. De Unie wil jonge ouders ondersteunen. Daarom willen wij graag het aanvullend geboorteverlof (WIEG) vanuit de cao aanvullen tot 100% van het feitelijke salaris. Daarnaast willen wij met ingang van 1 januari 2022 een regeling voor betaald ouderschapsverlof afspreken. Wij stellen voor dat de werkgever gedurende het betaald ouderschapsverlof 80% van het salaris doorbetaalt. Met ingang van 2 augustus 2022 hebben ouders recht op een uitkering gedurende 9 weken indien zij ouderschapsverlof opnemen tijdens het eerste levensjaar van het kind. Dit is een aanvulling op de wettelijke regeling voor onbetaald ouderschapsverlof. De overheid wil hiermee stimuleren dat ouders gebruikmaken van hun ouderschapsverlof. Vanaf 2 augustus 2022 kan het betaald ouderschapsverlof vormgegeven worden als aanvullingsregeling op de wettelijke voorziening.

Thuiswerkregeling.

De Unie stelt voor dat iedere werknemer die hiertoe in staat is het recht te geven om een deel van huis uit te werken. Als er van huis uit gewerkt wordt dienen zij per dag dan ook een netto vergoeding te krijgen gelijk aan de NIBUD-norm. Deze wordt vanaf 1 januari 2022 ook fiscaal gefaciliteerd. Hiernaast ook opnemen bereikbaarheidsvergoeding (internet, telefoon) en arbo gecertificeerde thuiswerkplek.

Looptijd

De Unie stelt een looptijd voor van minimaal 1 jaar en maximaal 3 jaar waarbij 2 jaar onze voorkeur heeft. Gezien de ontwikkelingen in de sector is relatieve cao-rust een groot goed om de vele (disruptieve) ontwikkelingen het hoofd te bieden. Deze rust wordt onzes inziens het beste bereikt door een cao die meerdere jaren beslaat.

Arbeidsvoorwaarden en Belonen

Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om een andere wijze van benadering van inkomensontwikkeling. Het gaat niet langer meer om inkomensgroei alleen. De toekomst voor werknemers bestaat ook veel meer uit het creëren van kansen en een leven lang leren. Inzetbaar zijn en inzetbaar blijven.

Beloning zal daarom veel meer het karakter van maatwerk dienen te hebben waarbij De Unie iedere onderneming als uniek kenmerkt en de loonvraag die wij stellen zorgt voor verbetering van het inkomen en er voldoende ruimte is voor kwalitatieve vernieuwing gericht op het individu. Om in ieder geval koopkrachtbehoud voor iedere werknemer te garanderen stellen wij voor de automatische prijscompensatie, de APC in de cao opnemen. Daarnaast zien wij ook ruimte voor een verbetering van de koopkracht en stellen voor naast de APC de lonen met 2% per jaar te verhogen.

Flexibele schil

De Unie is van mening medewerkers vanuit individuele vrijheid moeten kunnen kiezen hun relatie met hun werkgever/opdrachtgever vorm te geven. Sommige mensen kiezen vanuit hun persoonlijke overtuiging en kracht om als zelfstandige te opereren en zijn hierin succesvol. Echter, vaker zien we dat mensen uit noodzaak moeten kiezen voor een andere relatie dan die van vaste medewerker in loondienst. Kostenoverwegingen vanuit de werkgever zijn hier vaak het leidmotief. Dit zien we ook binnen de Grafimediasector. Of het nu gaat om flexibele contracten, zzp-schap of payroll, de medewerker/opdrachtnemer betaald de rekening. Om die reden wil De Unie een gelijk speelveld creëren waarbij het kosten-, voorzieningen- en mogelijkheidsniveau voor alle personen werkzaam binnen of voor de sector dezelfde is. Hiermee kan een adequaat inkomen nu en voor later verdiend worden evenals maatregelen om de inzetbaarheid over het volledige arbeidzame leven bekostigd worden.

De Unie stelt daarom voor dat mensen die op andere basis dan een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verrichten in de sector beloond moeten worden middels een tarief, plus 50% van dat tarief wegens bedrijfskosten, welke ten minste gelijk is aan de bruto beloning die een werknemer op basis van de referentie functieomschrijving uit de cao voor de betreffende functiegroep voor vergelijkbare werkzaamheden zou ontvangen conform de op dat moment meest recente cao.

Algemeen voorbehoud

De Unie behoudt zich het recht voor om gedane voorstellen voor of tijdens de onderhandelingen aan te vullen, te wijzigen of in te trekken en om nieuwe voorstellen in te dienen.

Wij kijken uit naar een constructief overleg met oog voor elkaars standpunten met behoud van de eigen identiteit.

Culemborg, 24 november 2021