



16 januari 2024

Voorstellen werkgevers voor Grafimedia cao vanaf 1 april 2024

De juiste balans

In de looptijd van de huidige Grafimedia cao hebben ontwikkelingen zich in hoog tempo opgevolgd. Kort na het overeenkomen van de cao is de oorlog tussen Rusland en Oekraïne uitgebroken, met als gevolg een hoge energieprijs.

Vervolgens is begin 2022 bij papierfabrikant UPM in Finland een lange staking geweest, van in totaal 4 maanden. Nog tijdens deze staking brak de oorlog in Oekraïne uit. Dit heeft geleid tot 'hamsteren' bij verschillende afnemers. Ook hierdoor ontstond schaarste. Het gevolg hiervan was dat de prijs van papier steeg tot recordhoogte en de schaarste menig ondernemer voor grote uitdagingen deed komen te staan. Naast de prijzen van papier zijn ook de prijzen van alle andere grondstoffen de afgelopen tijd explosief gestegen.

In een periode waar bedrijven nog herstellende waren van de coronacrisis, hebben zij te maken gekregen met enorme prijsstijgingen. Stijgingen die niet altijd kunnen worden doorberekend aan de afnemer. Daar komt nog bij dat bedrijven sterke internationale concurrentie ondervinden. Met als gevolg dat het resultaat enorm onder druk staat.

Ondanks dat de resultaten onder druk staan, sluiten werkgevers hun ogen niet voor de situatie van hun medewerkers. Zij zien dat ook werknemers te maken hebben met stijging van de kosten voor bijvoorbeeld boodschappen en energie. Een deel van de medewerkers heeft, mede hierdoor, financiële zorgen. In reactie hierop heeft de overheid een aantal maatregelen in het leven geroepen, zoals een energieplafond en een tijdelijke verlaging van accijns op benzine. Deze maatregelen nemen financiële zorgen bij werknemers (deels) weg. Het effect van deze maatregelen is voor bedrijven echter beperkt.

Veel werkgevers hebben gedurende de looptijd van de huidige cao hun medewerkers financieel ondersteund. Zo hebben werkgevers bijvoorbeeld eenmalige uitkeringen verstrekt, extra structurele verhogingen gegeven of de collectieve loonsverhoging in tijd naar voren gehaald. Tegelijkertijd constateren werkgevers dat zij dit probleem niet structureel voor hun medewerkers kunnen oplossen. Die oplossing ligt namelijk in het oplossen van knelpunten in het toeslagen- en belastingstelsel. Medewerkers houden van iedere euro loonsverhoging nu te weinig over. Die oplossing ligt in politiek Den Haag.

Werkgevers zien ruimte voor een verhoging van de lonen die recht doet aan de belangen van zowel medewerkers als werkgevers, rekening houdend met de bedrijven die reeds een financiële compensatie aan de medewerkers hebben gegeven. Deze verhogingen moeten in de juiste verhouding zijn en daarom is de looptijd van de cao afhankelijk van de af te spreken verhogingen.

ORBA

Nu het functiehandboek gereed is, is het moment dáár om dit handboek in de cao in te voeren. Werkgevers stellen voor om overgangsafspraken te maken voor medewerkers waarbij de indeling in de ORBA-systematiek lager uitvalt dan in Cats. Voor medewerkers van wie de inschaling hoger uitvalt is het uitgangspunt dat de salariering daarop per direct wordt aangepast.

Invoeringsafspraken

Werkgevers stellen voor om medewerkers van wie de indeling lager uitvalt een persoonlijke toeslag (PT) toe te kennen. Bij iedere collectieve loonsverhoging wordt deze PT met het betreffende percentage verlaagd. Met als resultaat dat de medewerker op termijn geen PT meer zal hebben, maar er in salaris niet op achteruit gaat.

Loongebouw

In het huidige functiehandboek is een loongebouw met 11 schalen opgenomen. Het ORBA functiehuis kent 12 schalen. Dit betekent dat het loongebouw moet worden aangepast.

Om te voorkomen dat invoering van het functiehandboek vertraging oploopt door discussie over het loongebouw, stellen werkgevers voor om over te gaan op de meest eenvoudige wijze. Zij stellen voor schaal A uit het huidige loongebouw op te delen in de schalen 1 en 2 in ORBA. AWWN heeft hiervoor tijdens de ROGB-vergadering van 23 november een voorstel gedaan. Dat voorstel omarmen de werkgevers.

Jaarlijkse salarisaanpassing

Perspectief op groei, zowel in functie-inhoud als in salaris, motiveert.

De huidige cao kent gedifferentieerde jaarlijkse salarisaanpassingen. Voor de lagere schalen A tot en met D geldt een jaarlijks verhogingspercentage van 5%. Voor de schalen E tot en met K geldt een percentage van 3% per jaar. Deze percentages zijn vele malen hoger dan die in het algemene marktbeeld. De hoge percentages maken dat medewerkers snel op het maximum van hun schaal zitten. Dit is, met het oog op perspectief voor de medewerkers, onwenselijk. Werkgevers stellen daarom voor om de jaarlijkse salarisaanpassing in lijn te brengen met het algemene marktbeeld.

Gezondheid en vitaliteit

Gezonde medewerkers zijn gelukkiger en productiever. Om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden biedt het A&O-fonds allerlei instrumenten aan. In de cao maakten wij ook afspraken om oudere medewerkers gezond hun pensioen te laten halen. Aanvullend op deze instrumenten en afspraken stellen werkgevers het volgende voor.

Opleidingen

Actuele kennis van moderne technieken biedt werkzekerheid en draagt bij aan het werkplezier en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Door middel van opleidingen blijft men bij in de moderne technieken en weet deze toe te passen. Ook voor medewerkers die meer richting de pensioengerechtigde leeftijd bewegen is perspectief een belangrijke motivator. Het volgen van opleidingen kan dat benodigde perspectief bieden.

Naast opleidingen vormen oudere medewerkers een belangrijke bron van kennis. Wanneer zij die kennis op een goede manier overdragen biedt dit jongere medewerkers de mogelijkheid zich snel kennis eigen te maken.

In de huidige cao is afgesproken om een paritaire taskforce te formeren die zich richt op het aantrekkelijk maken en houden van de bedrijfstak. De taskforce heeft een budget toegekend gekregen van € 100.000,-. Door omstandigheden is deze taskforce tot op heden niet van de grond gekomen.

Werkgevers stellen voor deze taskforce vorm te geven en het toegekende budget voor de volgende zaken in te zetten.

Werkgevers stellen voor subsidie te verlenen aan KVGGO-leden voor maximaal 50% van de stage-vergoeding die het bedrijf aan stagiaires verstrekt.

Tevens stellen werkgevers voor dat de taskforce in samenwerking met het A&O-fonds inventariseert of meer en/of andere opleidingen voor subsidie in aanmerking kunnen of moeten worden gebracht en te onderzoeken of de subsidies op opleidingen omhoog kunnen.

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.

Ontzie-maatregelen

Een mogelijkheid om het werk voor oudere werknemers minder zwaar te maken is gebruik te maken van de ontzie-maatregelen uit de cao. Één van deze maatregelen betreft de regeling werktijdvermindering oudere werknemers. Werkgevers ervaren bij deze regeling een aantal knelpunten waardoor de regeling aan effectiviteit inboet.

Op dit moment vinden veel zij-instromers de Grafimedia branche. Dit is zeer goed nieuws, want goede vakkrachten zijn op dit moment lastig te vinden. Werkgevers merken echter dat deze zij-instromers na een kort dienstverband gebruik maken van de regeling werktijdvermindering oudere werknemers. Dit leidt direct tot verlies aan arbeidsuren die nog maar recent waren ingevuld. Werkgevers stellen daarom voor de regeling werktijdvermindering oudere werknemers open te stellen voor medewerkers die 5 jaar of langer in dienst zijn.

Tevens stellen werkgevers voor om de regeling alleen open te stellen voor de medewerkers voor wie de regeling van oorsprong bedoeld is. Dat betekent dat medewerkers in de productie/technische dienst en met fysiek zware beroepen in aanmerking komen voor de regeling en medewerkers met een (overwegend) zittend beroep op kantoor niet.

Loondoorbetaling bij ziekte

Werkgevers zouden meer instrumenten willen hebben om ziekteverzuim te beheersen en terug te dringen. Een arbeidsvoorwaardelijke stimulans is een van de instrumenten die daarbij kan helpen. Werkgevers willen de mogelijkheden die de wet hierin biedt graag meer benutten. Werkgevers stellen daarom voor om de loondoorbetaling bij ziekte gelijkmatiger te verdelen.

Inclusiviteit

Iedereen is welkom in de grafische branche. Om ervoor te zorgen dat iedereen zich welkom voelt is erkenning van elkaars culturen en bijbehorende feestdagen een eerste stap. Het bieden van keuze en flexibiliteit in feestdagen is hierbij een middel. Werkgevers stellen voor dat in overleg met de medezeggenschap 3 feestdagen kunnen worden aangewezen die ingeruild kunnen worden met een andere culturele of feestdag, bijvoorbeeld het Suikerfeest of Jom Kippoer. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van deze regeling om een feestdag te ruilen, dan bestaat geen recht op de feestdagtoeslag op de geruilde feestdag die gewerkt wordt. Werkgevers stellen voor dit onderwerp toe te voegen aan artikel 1.8.2 van de cao. Worden geen feestdagen ter ruiling aangewezen, dan gelden de feestdagen zoals benoemd in artikel 4.3 van de cao.

Modernisering taalgebruik cao

De maatschappij digitaliseert en versnelt. Men leest minder, korter en soms ook slechter. Werkgevers willen de cao voor eenieder toegankelijk houden; zowel voor werkgevers als voor werknemers. Werkgevers stellen voor gedurende de looptijd van de nieuwe cao een werkgroep op te richten die het taalgebruik in de cao onder de loep neemt en voorstellen doet voor vereenvoudiging en betere leesbaarheid van de cao-teksten.

Overige en tekstuele aanpassingen

In de bijlage staan overige en tekstuele aanpassingen

Tot slot

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

Bijlage: tekstuele wijzigingen Grafimedia cao

Tijdens en na de behandeling van het verzoek tot AVV van de Grafimedia cao heeft de behandelaar van het Ministerie van SZW aangegeven dat in een volgende cao een aantal tekstuele wijzigingen moeten plaatsvinden.

1.5.9 Signbedrijf

SZW geeft aan dat met name sub b. van dit artikel tot onduidelijkheid leidt. Een uitsluitingsbepaling in een cao moet ten allen tijden gelden. De huidige bepaling sluit ondernemingen of delen van ondernemingen waarvan de werknemers vallen onder een andere geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao uit van de werkingssfeer van de Grafimedia cao. Deze bepaling kan ertoe leiden dat in tijden dat er geen geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao is waar de werknemers onder vallen, tóch de Grafimedia cao van toepassing is. Dit vindt SZW onwenselijk. Een voorstel zou kunnen zijn om ondernemingen of delen van ondernemingen die lid zijn van VSBN uit te sluiten van de werkingssfeer van de Grafimedia cao.

Op dit moment worden gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van VSBN over de werkingssfeeroverlap tussen de sign-cao en de Grafimedia cao. Voor zover partijen niet tot een goed afgebakende werkingssfeer komen is door PGB pensioendiensten verzocht de 'montage-eis' weer op te nemen in de werkingssfeer. Vóór 2017 stond deze in de werkingssfeer van de cao. Door miscommunicatie is deze uit de cao gehaald, maar wel in het verplichtstellingsbesluit blijven staan. In de uitvoering loopt PGB Pensioendiensten tegen dit verschil aan. De 'montage-eis' is vooralsnog de enige onderscheidende factor gebleken waarmee het sign-bedrijf kan worden onderscheiden van, bijvoorbeeld, een digitaal printbedrijf dat sign-producten produceert.

Reglement commissie cao-zaken

Zowel in de cao ASF-regelingen (de fondsen-cao) als in de Grafimedia cao is een reglement van de commissie cao-zaken opgenomen. Deels overlappen deze reglementen elkaar, deels zijn ze specifiek voor de betreffende cao. SZW heeft opgemerkt dat bij een volgende cao de beide reglementen moeten worden samengevoegd.

In beide reglementen is opgenomen dat de commissie cao-zaken een bindend advies geeft. Dit kan slechts als beide partijen daarom verzoeken. Dit moet worden verduidelijkt in het reglement.

In het huidige reglement is opgenomen dat de commissie cao-zaken bevoegd is om een beroep tegen functie-indeling te behandelen. AAVN behandelt, als eigenaar van ORBA, beroepen tegen functiewaardering op basis van ORBA zelf in de (paritaire) beroepscommissie ORBA Grafimedia. Als gevolg daarvan moet de functie-indeling uit het reglement van de commissie cao-zaken worden verwijderd. Voor beroepen van 'oude' zaken op basis van Cats moet een overgangsregeling worden opgenomen.

Een voorstel voor een nieuw/samengevoegd reglement zal op een later moment worden aangeleverd.

2.2.1. Functieniveaus en salarisschalen

In dit artikel moet volgens SZW een minimumloongarantie worden opgenomen. Voorgesteld wordt om onder iedere salaristabel een voetnoot op te nemen met de volgende tekst: 'Zie voor de actuele bedragen van het minimumloon www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

2.5 Vakantietoeslag

In dit artikel moet volgens SZW een verwijzing komen naar artikel 16, tweede lid, WML.

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

'De vakantietoeslag van 8% wordt jaarlijks opgebouwd over de salarissen die betrekking hebben op de periode van 1 mei tot en met 30 april. Het betreft het maand- of periodesalaris vermeerderd met indien van toepassing een persoonlijke toeslag en een toeslag conform de klokurenmatrix (cao-artikel 3.4.) Dit alles onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, van de Wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Overige wijzigingen

1.5.11 Reprografisch bedrijf

Vanwege de opheffing van de Vereniging Reprografisch bedrijf komt hetgeen bepaald is onder d. van dit artikel te vervallen. Deze sub-bepaling kan worden geschrapt.

1.9 Uitzendkrachten

Sub d. van dit artikel is niet langer van toepassing. Deze kan worden geschrapt.

2.2 Salaris

2.1 Functie-indeling

Als gevolg van de invoering van ORBA moet schaal A tot en met K in de eerste zin worden aangepast in schaal 1 tot en met 12.

De laatste zin van de eerste alinea zal moeten worden aangepast met de correcte gegevens. Deze zijn op dit moment nog niet bekend.

Onder het kopje 'afwijkende indelingssystematiek' derde bullit aanpassen. Voorgesteld wordt om deze als volgt aan te passen:

'er zal worden voorzien in een sluitende eigen bezwaarprocedure, waarbij de beroepsgang naar de beroepscommissie ORBA Grafimedia is uitgesloten.

2.2.1. Functieniveaus en salarisschalen

In het gehele artikel 'schalen A tot en met K', vervangen door 'schalen 1 tot en met 12'.

Als gevolg van de invoering van het wettelijk minimumuurloon kan de zinsnede 'bij een 36-urige werkweek' worden verwijderd.

2.2.3 Doelgroep Participatiewet

In dit artikel is bepaald dat 'mensen die in dienst worden genomen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet mogen worden betaald conform het Wettelijk Minimumloon (WML) voor een werknemer van 21 jaar en ouder'. Verderop in dit artikel worden Wajongers met arbeidsvermogen genoemd als vallend onder de doelgroep van de Participatiewet. Desgevraagd heeft AWWN laten weten dat een bepaling in de cao die bepaalt dat Wajongers per definitie conform WML beloond mogen worden niet is toegestaan. Voorgesteld wordt om het artikel als volgt aan te passen (onderstreepte zinsnede is aanpassing, de rest is gelijk aan het huidige artikel. Doorgehaalde tekst niet meer van toepassing door invoering van het wettelijk minimum uurloon):

'Werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, mogen worden betaald conform het wettelijk minimumloon (WML) voor een werknemer van 21 jaar en ouder.

Zodra werknemers niet meer tot voornoemde doelgroep behoren zullen zij conform het Handboek functie-indeling Grafimedia worden ingeschaald in de desbetreffende salarisschaal.

~~Voor de berekening van het wettelijk minimumloon (WML) wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week.'~~

Gelet op voorgaande heeft de titel van het artikel een te breed bereik. Voorgesteld wordt om het artikel de titel 'Doelgroep loonkostensubsidie' te geven.

2.2.4. Definities

Maandsalaris

In de huidige tekst wordt er voor berekening van het jaarloon uitgegaan van 52 weken, namelijk 4x13 weken. 52 weken x 5 werkdagen = 260 werkbare dagen per jaar. In 2023 waren er 260 werkbare dagen. Het komt echter regelmatig voor dat er in een jaar meer werkbare dagen zijn. In 2024 zijn dat er bijvoorbeeld 262.

Onder de definitie van 'jaarsalaris' in artikel 2.2.4. wordt rekening gehouden met het feit dat een jaar langer kan duren dan 52 weken. Maar omdat het vaak gaat om 1, 2 of 3 werkdagen en hierover geen misverstanden mogen bestaan wordt voorgesteld om voor de duidelijkheid de tekst in de cao onder 'maandsalaris' als volgt aan te vullen:

'Bij werknemers die het WML verdienen dient rekening te worden gehouden met het aantal werkbare dagen en uren per jaar. Voor deze werknemers geldt dat het bruto maandsalaris als volgt wordt berekend: (aantal arbeidsuren in betreffende kalenderjaar/12) x minimumuurloon.'

5.2 Loondoorbetaling bij ziekte

Deze bepaling leidt soms tot onduidelijkheid bij werkgevers. Voorgesteld wordt om ter verduidelijking het artikel als volgt aan te passen (onderstreepte zinsnede toevoegen, de rest is gelijk aan het huidige artikel):

De werkgever zal de werknemer, die recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte op basis van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), daarop gedurende de eerste 52 weken van ziekte een aanvulling geven tot 100% van het loon waarop hij recht zou hebben gehad als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. Voor AOW-ers geldt hetgeen in de wet is bepaald omtrent loondoorbetaling bij ziekte (artikel 7:629, lid 2, sub b, BW).

5.5 Werkgeverscompensatieverzekering

Als gevolg van de aangepaste Mantelovereenkomst met Achmea moet dit artikel worden aangepast. Voorgesteld wordt het artikel als volgt aan te passen (schuin gedrukte wijzigen, voor het overige blijft het artikel gelijk aan het huidige artikel. Doorhaling is tekstueel):

'De werknemer die voor een percentage van ten minste 15 maar minder dan 35% arbeidsongeschikt is, komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2015 verplicht een verzekering te sluiten met de navolgende inhoud:

- a. *Een periodieke uitkering aan de werkgever gedurende maximaal 60 maanden en zolang de arbeidsongeschikte werknemer in dienst blijft in vervolg op de eerste twee ziektejaren van de arbeidsongeschikte werknemer. Deze periodieke uitkering wordt als volgt berekend: 70% van het laatstverdiende maandsalaris voor arbeidsongeschiktheid vermenigvuldigd met het daadwerkelijk door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage wordt tijdens de uitkeringsperiode niet meer aangepast wanneer dit door bijvoorbeeld herkeuring hoger of lager wordt vastgesteld tussen 15% en 35% arbeidsongeschiktheid.*
- b. *De periodieke uitkering zoals genoemd onder a, wordt geïndexeerd op 1 januari met de van toepassing zijnde algemene wijzigingen van de WIA-uitkeringen, waarbij een maximum geldt van 3% op jaarbasis.*
- c. *Als de arbeidsongeschikte werknemer uit dienst gaat, gaat het recht op de periodieke uitkering over van werkgever op de werknemer voor de resterende uitkeringstermijn.*

Het recht op uitkering stopt:

- Vanaf het moment dat de werknemer minder dan 15% arbeidsongeschikt is, of de WIA instroomt;
- Na 60 maanden of ~~maximaal tot~~ wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt heeft.

De werkgever mag in overleg met de werknemer dit recht op uitkering ook (gedeeltelijk) aanwenden om de extra kosten te financieren die hij moet maken om een werkplek voor deze werknemer te waarborgen.

De premie voor deze werkgeverscompensatieverzekering komt voor rekening van de werkgever.'

5.10 Branche RI&E

Door een wijziging in wet- en regelgeving is de lichte toets niet meer toegestaan.

Voorgesteld wordt om de tekst als volgt aan te passen:

'Bedrijven met minder dan 26 werknemers kunnen de branche RI&E geheel zelfstandig uitvoeren en hoeven deze niet te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde arbokerndeskundige(n)

Bedrijven met 26 of meer werknemers kunnen de branche RI&E zelfstandig uitvoeren en dienen deze te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde arbokerndeskundige(n). ~~waarbij een lichte toets door een gecertificeerd arbodeskundige mogelijk is. Dit onder voorwaarde dat de bij de uitvoering van de RI&E betrokken preventiemedewerker de branche opleiding heeft gevolgd.~~

P5 Handboek Functie-indeling Grafimedia

Na invoering van het handboek functie-indeling Grafimedia kan deze bepaling komen te vervallen.

P6 Oplosmiddelen

Tijdens de onderhandelingen van de huidige cao is reeds besloten deze bepaling te schrappen. Abusievelijk is dit niet gebeurd. Bepaling moet alsnog geschrapt.

P11 Studie klokurenmatrix

De ROGB heeft besloten deze studie te laten vervallen. Bepaling kan geschrapt worden.