



# Eindbod

23 december 2020

De situatie in de grafische sector is sinds de voorstellenbrief die werkgevers in september 2020 aan de vakbonden stuurden niet verbeterd. Integendeel. De omzet is iedere maand nog steeds lager dan dezelfde maand van vorig jaar en de aangescherpte coronamaatregelen, met de lockdown in de anders zo drukke decembermaand, zorgen voor nog minder werk voor de grafische bedrijven. De sector is dan ook, nog meer dan reeds het geval was, gebaat bij een pas op de plaats.

In 7 onderhandelingsrondes zijn werkgevers de vakbonden op meerdere punten tegemoet gekomen. Zo is bijvoorbeeld toegezegd mee te zullen werken aan een RVU-regeling, wordt de pensioenpremie tijdens het aanvullend geboorteverlof voortgezet, geldt als laagste uurloon het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige en is de wens om op 5 mei jaarlijks vrij te zijn ingewilligd. Echter, op het loon konden partijen niet nader tot elkaar komen. Vandaar dat werkgever aan de vakbonden het volgende eindbod hebben gedaan aanpassing van de Grafimedia cao.

## Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 17 maanden, van 1 augustus 2020 tot en met 31 december 2021.

## Loonsverhoging

Gedurende de looptijd van de cao worden de feitelijke uurlonen, d.w.z. de vast overeengekomen bruto uurlonen, verhoogd en wel als volgt:

- Per 1 augustus 2021: € 0,18

Daarbij worden de decentrale invoeringsafspraken BETSY en de bedrijfseigen regelingen gerespecteerd. De uurlonen in de functiesalaristabel worden overeenkomstig bovenstaande loonsverhoging verhoogd.

## Wettelijk minimumloon

De Grafimedia cao bevat van oudsher jeugdlonen. De werkgevers hebben de vakbonden in het cao-overleg laten weten in te kunnen stemmen met hun voorstel om als laagste uurloon het wettelijk minimumloon voor een 21-jarige werknemer op te nemen. Concreet betekent dit dat bij de aanloopschalen van niveau A tot en met F het uurloon wordt vervangen door de afkorting 'WML' (de overige uurlonen in de cao liggen boven het niveau van het WML voor een 21-jarige) en dat de laatste zin van cao-artikel 2.2.1 kan worden geschrapt. Deze wijziging gaat in per 1 juli 2021.

## Salaristabel per 1 augustus 2021

Met inachtneming van de loonsverhoging per 1 augustus 2021 en de verhoging van de laagste uurlonen tot aan het WML voor een 21-jarige wordt de salaristabel als volgt:

functieniveau	aanloop vanaf	minimum uurloon	maximum uurloon
A	WML	11,66	13,14
B	WML	12,09	13,87
C	WML	12,65	14,75
D	WML	13,22	15,68
E	WML	13,85	16,75
F	WML	14,66	18,12
G	12,00	15,50	19,75
H	12,88	16,65	22,01
I	13,94	18,06	24,77
J	16,92	19,97	28,44
K	19,00	22,44	33,10

## Sectoranalyse Grafimedia

Cao-partijen geven de ROGB de opdracht een sectoranalyse te laten uitvoeren, bijvoorbeeld door het SPDI. Eventueel wordt het A&O Fonds Grafimedia daar eveneens bij betrokken.

## Regeling vervroegd uittreden (RVU)

Cao-partijen in de Grafimedia komen overeen een regeling uit te werken waarin werknemers met een zwaar beroep vanaf de 65-jarige leeftijd kunnen uittreden.

De regeling omvat de volgende kaders:

- a. Het RVU-fonds wordt opgenomen in de Grafimedia cao ASF-regelingen.
- b. De werkgeverspremie bedraagt 0,2% van het heffingsloon zoals bepaald in artikel 2.7 van de Grafimedia cao ASF-regelingen.
- c. De premie wordt geheven vanaf 1 april 2021 tot en met uiterlijk 31 december 2025.
- d. Bij iedere vernieuwing van de Grafimedia cao, te beginnen bij de cao die volgt op de huidige cao met de einddatum 31 december 2021, bespreken cao-partijen of de premie afdoende is, verhoogd moet dan wel verlaagd kan worden. Indien nodig kan het tussentijds in de ROGB worden besproken.
- e. Een eventueel restant van het saldo van het fonds vloeit terug naar de werkgevers die de premies hebben opgebracht waarbij in eerste instantie wordt gekeken naar teruggave aan die werkgevers waarvan geen werknemers gebruik hebben gemaakt van de regeling.
- f. Cao-partijen dienen bij de ASF-rekening Goede Doelen een verzoek in om de uitvoeringskosten voor de RVU-regeling uit dit fonds te betrekken.
- g. Deelname aan de regeling staat open voor werknemers die in de periode van 1 september 2021 tot en met 31 december 2023 65 jaar worden. Hierbij gelden de volgende voorwaarden om in aanmerking te komen:
  - o De werknemer is gedurende minstens tien jaar werkzaam in de grafische sector in een functie die blijkens de nog uit te voeren sectoranalyse kan worden gekenmerkt als 'zwaar beroep';

- de werknemer zegt zijn dienstverband met zijn werkgever op per datum waarop hij gebruik wenst te maken van de RVU-regeling. Hij ontvangt geen transitie- of andere beëindigingsvergoeding;
  - de werknemer verricht in ieder geval tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd geen betaalde activiteiten in dienstverband, als zelfstandig ondernemer of anderszins;
  - Het RVU-fonds heeft voldoende financiële middelen om de uitkering te voldoen;
  - Als meer werknemers gebruik willen maken dan het fonds middelen ter beschikking heeft, zal gebruik worden gemaakt van een wachtlijst.
- h. De hoogte van de uitkering die werknemer uit het RVU-fonds kan ontvangen is maximaal het vrijgestelde bedrag van de RVU-heffing (in 2020: 21.200 euro op jaarbasis, dit wordt aangepast aan de gewijzigde fiscale bedragen die de overheid vaststelt). De uitkering is gebaseerd op een fulltime arbeidsovereenkomst gedurende een heel kalenderjaar, voor parttimers en bij gebruik korter dan een kalenderjaar geldt een uitkering naar rato.
- i. Eventuele subsidies van de overheid voor de RVU-regeling komen ten goede aan het RVU-fonds.
- j. Een en ander zal worden uitgewerkt in een door de ROGB vast te stellen reglement.

### Duurzame inzetbaarheid

Als uit de sectoranalyse activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid voortvloeien die de ROGB wil oppakken, wordt daarbij het A&O Fonds Grafimedia betrokken. Eventuele subsidies van de overheid voor duurzame inzetbaarheid komen ten goede aan degene die de activiteiten financiert. Dat kan het A&O Fonds Grafimedia zijn maar kunnen ook individuele werkgevers zijn.

### Pensioenopbouw gedurende aanvullend geboorteverlof (Wet WIEG)

Het aanvullend geboorteverlof (Wet WIEG) duurt vijf weken. Gedurende deze periode ontvangt werknemer een uitkering van 70% van het UWV. Tijdens dit onbetaald verlof vindt zonder nadere afspraken van cao-partijen geen pensioenopbouw plaats. Werkgevers hebben de vakbonden in het cao-overleg laten weten positief te staan tegenover hun voorstel om gedurende het aanvullend geboorteverlof de pensioenopbouw ongewijzigd voort te zetten, met dien verstande dat zowel werkgever als werknemer hun premiedeel blijven betalen.

### Minder werken

De cao-bepalingen over minder werken worden per 1 januari 2021 geschrapt. Cao-artikelen 3.5.1 tot en met 3.5.3 worden hierop aangepast.

### Feestdagen

Werkgevers hebben de vakbonden in het cao-overleg laten weten in te zullen stemmen met hun verzoek om 5 mei vanaf 2022 als jaarlijkse doorbetaalde feestdag toe te kennen. Cao-artikel 4.6 zal hierop worden aangepast.

### Tekstuele aanpassingen

In aanvulling op bovenstaande wordt de cao-tekst op de volgende punten aangepast:

### Artikel 1.5.6 (Grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf

In lijn met het besluit van de ROGB n.a.v. het advies van de Commissie cao-zaken d.d. 1 juli 2020 moet cao-artikel 1.5.6 worden aangepast en wel als volgt:

*‘Tot het (grafisch) voorbereidings- c.q. prepressbedrijf worden gerekend die ondernemingen, die geheel of in overwegende mate voorbereidende werkzaamheden verrichten ten behoeve van drukprocessen in de bedrijven, genoemd in de artikelen 1.5.3 t/m 1.5.5 en in de artikelen 1.5.8, 1.5.9 en 1.5.12.’*

### Artikel 1.8.1

De eerste zin en tweede zin van de tweede alinea van artikel 1.8.1 worden geschrapt en in plaats daarvan wordt de volgende zin opgenomen:

*‘Decentrale afspraken die op grond van de bepalingen in de Grafimedia cao van 2012-2013 of de daaraan voorafgaande cao’s tot stand zijn gekomen, blijven – tenzij in die afspraken anders is bepaald – van kracht en gelden als bedrijfseigen regelingen’.*

De laatste zin van deze alinea wordt niet gewijzigd.

### Artikel 2.2.3 Definitie jaarsalaris

Aan de definitie van het jaarsalaris wordt het volgende toegevoegd: *‘Indien in enig jaar sprake is van een 53e week, moet werkgever er zorg voor dragen dat deze reeds is dan wel wordt uitbetaald.’*

### Artikel 9.1 Afspraken zeefdruk- en signbedrijf

Het ZSO is opgegaan in het KVGGO. Artikel 9.1 moet redactioneel hierop worden aangepast.

### Rekening bijzondere projecten

Daar waar in de cao staat ‘reserves Opleidingsfonds’ moet komen te staan Rekening bijzondere projecten.

### P8 Arbeidsmarkt en opleidingen

In de ROGB is afgesproken dit onderzoek niet uit te voeren. De bepaling kan worden geschrapt uit de cao.

### P10 Wet werk en zekerheid en Wet arbeidsmarkt in balans

Dit onderzoek is uitgevoerd en de bepaling kan worden geschrapt uit de cao.

### P11 Flexibele inhuur

Dit onderzoek is uitgevoerd en de bepaling kan worden geschrapt uit de cao.

### P12 Hardheidsregeling

De einddatum van 31 juli 2020 is verstreken. Deze bepaling kan worden geschrapt uit de cao.

### P13 Fondsen-cao

De fondsen-cao is gereed en heeft een looptijd tot en met 31 december 2021. Het voorstel is om de P-bepaling over de fondsen-cao te schrappen en de fondsen-cao als artikel 11.6 op te nemen in de cao.