

Belangrijkste wijzigingen Grafimedia cao

1 februari 2012 – 1 augustus 2013

De Grafimedia cao, met de looptijd van 1 februari 2012 tot 1 augustus 2013, bevat een aantal wijzigingen ten opzichte van de vorige cao.

In het overleg dat werkgevers en vakbonden na de totstandkoming van het principeakkoord met elkaar voerden, het zogenaamde tekstoverleg, is vastgesteld hoe de afspraken uit het principeakkoord in de cao verwerkt worden. Daarbij is op sommige punten afgeweken van de tekst van het principeakkoord.

Hieronder staan de belangrijkste wijzigingen in de Grafimedia cao 2012-2013.

Achterbanraadpleging (cao-artikel 1.4.6. lid 1)

Aan artikel 1.4.6. lid 1 wordt toegevoegd: Tevens wordt getoetst of een voorgenomen besluit voldoende draagvlak heeft bij de werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen dan wel bij een representatieve vertegenwoordiging van deze werknemers.

Beëindiging arbeidsovereenkomst i.v.m. het bereiken van de 65-jarige leeftijd (cao-artikel 1.6.9.)

Vanaf 1 april 2012 eindigt de arbeidsovereenkomst zonder dat opzegging noodzakelijk is niet meer op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, maar op de 65e verjaardag.

Collectieve salarisverhoging (cao-artikel 2.2.)

De collectieve salarisverhoging bedraagt per 1 juli 2012 2% en per 1 januari 2013 1%.

Compensatie loonsverhoging via premieverlaging en premierestitutie

Werkgevers krijgen in 2012 en 2013 een compensatie voor de loonsverhoging door premieverlaging en premierestitutie. De werkgeverspremie voor de VUT wordt per 1 juli 2012 met 1 % verlaagd van 1,85 % naar 0,85 % en per 1 januari 2013 op 0 % gesteld.

De werknemerspremie wordt per 1 januari 2013 verlaagd van 2 % naar 1,3 % en per 1 januari 2014 op 0% gesteld. Door vrijval van de reserves uit de WIA-verzekering kan er in 2012 eenmalig ca. 1% van de loonsom worden gerestitueerd aan werkgevers. De premie voor het ASF/Garantiefonds was voor werkgevers tot op heden 0,5% per jaar. Tevens gold dat werknemers jaarlijks een halve vakantiedag moesten inleveren. De premie voor werkgevers wordt verlaagd naar 0,2% per jaar en werknemers hoeven niet langer een halve vakantiedag in te leveren. Gedurende 2012 en 2013 hoeven werkgevers voornoemd premiepercentage van 0,2% niet te betalen.

Eenmalige bruto uitkering (cao-artikel 3.6.3.)

De werknemers ontvangen jaarlijks een eenmalige bruto uitkering in plaats van een bijdrage aan spaarloon of levensloop. De nieuwe cao-tekst luidt:

'Als gevolg van het vervallen van de wettelijke fiscaliteit met ingang van 1 januari 2012 m.b.t. spaarloon en levensloop heeft de werknemer, ter vervanging daarvan, jaarlijks recht op een eenmalige bruto uitkering van de werkgever van 1% van het bruto feitelijk jaarinkomen (tot ten hoogste het maximum SV-loon).

Betaling vindt plaats met de voorlaatste salarisbetaling van het jaar en is gebaseerd op het feitelijk salaris of feitelijk inkomen, vermeerderd met de vakantietoelage en eventuele andere vaste toeslagen in de periode van 1 november tot en met 31 oktober van een kalenderjaar. In bedrijven met een salarispatroon dat afwijkt van de maandelijkse termijnen wordt een periode gehanteerd waarbij zo dicht mogelijk wordt aangesloten bij genoemde data.

De werknemer die in de loop van de aangegeven periode in dienst en/of uit dienst treedt heeft aanspraak op een evenredig deel van deze eenmalige bruto uitkering. Indien en voor zover de inwerkingtreding van de door de overheid beoogde vitaliteitsregeling leidt tot een wettelijke premiebijdrage, dan zal deze eenmalige bijdrage daarbij worden betrokken.'

Vakantie (paragraaf 7.1.)

In deze paragraaf zijn meerdere bepalingen gewijzigd. De reden van de wijziging ligt in de aanpassing van de wetgeving met betrekking tot vakantieopbouw bij gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en het verschil in vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen (anderhalf jaar) en verjaringstermijn voor bovenwettelijke en bovenwettelijke extra vakantiedagen (vijf jaar). De nieuwe vakantiewetgeving, per kracht vanaf 1 januari 2012, wordt gevolgd: er zijn geen aanvullende afspraken gemaakt. Wel moeten werkgevers een verlofadministratie bijhouden. Als werknemers niet in staat worden gesteld de wettelijke vakantie op te nemen, dan wordt de verjaringstermijn 5 jaar. Verder kan het aanwijzen van verplichte vakantiedagen alleen voor het gehele personeel (of een groep) en niet voor een individuele werknemer. De cao-bepaling dat werknemers een halve vakantiedag inleveren in het kader van de financiering van het Garantiefonds is vervallen.

Scholings- en individueel scholingsbudget (cao-artikel 8.3.2.)

De vorige cao had een looptijd van 2 jaar met een scholings- en individueel scholingsbudget van 2%. De nieuwe cao heeft een looptijd van 18 maanden, en het budget is hier dan ook op aangepast naar 1,5%.

Van Werk Naar Werk-regeling (hoofdstuk 9)

Cao-partijen spraken af om de Reorganisatie-, Fusie- en Liquidatieregeling (RFR) te vervangen door de Van Werk Naar Werk-regeling.

Doel van deze regeling is werklozen zo spoedig mogelijk aan een andere baan te helpen. Onder bepaalde voorwaarden kunnen werklozen gratis of tegen marktconforme tarieven gebruik maken van het mobiliteitscentrum C3. Reorganisaties moeten gemeld worden bij de vakbonden met als doel overleg te hebben over een sociaal plan. Daarnaast is een basisafpraak gemaakt over een hardheidsregeling voor werklozen die ondanks alle inspanningen geen enkel uitzicht hebben op werk. De spelregels voor deze regeling moeten nog uitgewerkt worden. Deze regeling wordt gefinancierd uit werknemersgeld.

Oplosmiddelen

Er zal een inventarisatie komen van de situatie rond het gebruik van oplosmiddelen. Op basis daarvan zullen sociale partners het bestaande beleid aanpassen of versnellen. Sociale partners streven ernaar om vóór 1 januari 2016 de nader vast te stellen doelen te realiseren. Indien blijkt dat dit technisch, economisch of anderszins niet haalbaar blijkt, zal dispensatie worden verleend. Verder komt er meer voorlichting over het gebruik van oplosmiddelen.

Comfortabele arbeidsovereenkomst

In de cao wordt een dispensatiebepaling opgenomen voor bedrijven die in 2013 mee gaan doen aan de pilots in het kader van de Comfortabele Arbeidsovereenkomst.

Nawerking cao

Zodra de nieuwe cao in werking treedt kan er geen beroep meer worden gedaan op bepalingen uit eerdere cao's.

PERSONEELSWIJZER

Bovenstaande wijzigingen, plus verwijzingen naar relevante (achtergrond) informatie, zijn uiteraard terug te vinden op de KVGGO Personeelswijzer, via: www.kvgo.nl.