

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

P1 EINDDATUM IN PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

P-bepalingen zijn in principe tijdelijk van aard.

Per P-bepaling wordt bepaald of er sprake is van een einddatum, die vervolgens in de P-bepaling wordt vermeld.

De historische bepalingen zijn cursief weergegeven. Deze bepalingen zijn opgenomen in deze cao om inzichtelijk te maken welke invoeringsafspraken in het verleden bij de invoering van het nieuwe beloningstelsel en herindeling functies konden worden gemaakt.

P2 INVOERINGSAFSPRAKEN HERINDELING FUNCTIES (HIF) en BELONINGS-STRUCTUUR EN TOESLAGENSYSTEMATIEK (BETSY)

1. Herindeling functies bij invoering grafimedia cao

Vanaf 1 februari 1997 geldt dat de functie van de werknemer met behulp van het Handboek dient te worden ingedeeld op één van de functieniveaus A t/m K.

De branchebrede herindeling van functies bij invoering van de grafimedia CAO moest in de onderneming vóór 1 juli 1998 afgerond zijn. Door middel van een schriftelijke aanvraag aan de ROGB kon uitstel verkregen worden tot uiterlijk 31 december 1998.

Voor wat betreft de effectivering van de hieruit voortvloeiende consequenties gold als peildatum 1 juli 1998.

Bedrijven die ten tijde van de herindeling van functies een ander erkend systeem van functie-indeling hanteerden, konden dispensatie van art. 2.1.1. van de Mantelbepaling aanvragen conform de voorwaarden als gesteld in art. 2.1.3. van de Mantelbepalingen. Deze dispensatie diende vóór 1 februari 1998 toegekend te zijn.

Onderhoud van het Handboek functie-indeling grafimedia is een werkgeversaan gelegenheid. Derhalve komen de kosten van het onderhoud van dit Handboek voor rekening van werkgevers.

2. Vaststelling nieuwe beloning bij invoering beloningsstructuur en toeslagen-systematiek

2.1. Algemeen

Aansluitend op de Herindeling van de functies (HIF), vond decentraal overleg over de invoering van de Beloningsstructuur en de Toeslagensystematiek (BETSY) plaats. Met inbegrip van een uitstel mogelijkheid werd 31 december 2000 als definitieve afrondingsdatum vastgesteld. Op het decentraal overleg over de invoering van BETSY waren de bepalingen onder de navolgende punten 2.2. en 2.3. van toepassing.

Deze bepalingen zijn per 1 februari 2000 vervallen en geïntegreerd in de hoofdstukken 2 en

3 van de Mantelbepalingen. Voor de bedrijven die uitstel verkregen tot ultimo 2000 gold als vervaldatum 31 december 2000.

2.2. Decentrale invoeringsafspraken

De decentrale invoeringsafspraken hadden in ieder geval betrekking op eventuele verschillen in hoogte en samenstelling tussen:

enerzijds de nieuwe salarissen, berekend volgens beloningsstructuur en toeslagensystematiek, beide volgens de nieuwe CAO, en anderzijds de tot dan geldende salarissen, berekend op basis van de te vervangen systematiek. De hoogte en de samenstelling van de laatstgenoemde salarissen werden mede bepaald door bedrijfseigen regelingen. Deze regelingen en de daaruit voortvloeiende salarisbestanddelen werden tevens betrokken bij het maken van decentrale afspraken over de eventuele verschillen tussen alle nieuwe salarisbestanddelen tezamen ten opzichte van de optelsom van alle tot dan toe geldende salarisbestanddelen.

Decentrale invoeringsafspraken werden gemaakt met inachtneming van de volgende door CAO-partijen vastgelegde afspraken:

De hoogte van de werkelijke beloning van reeds in dienst zijnde werknemers wordt niet nadelig beïnvloed door de invoering van de nieuwe functie-indeling en de daaraan gekoppelde beloningsstructuur.

De daadwerkelijke invoering van de nieuwe beloningsstructuur mag in principe niet leiden tot hogere salariskosten.

Over bedrijfseigen regelingen worden in ondernemingen decentrale afspraken gemaakt.

Bedrijfseigen regelingen kunnen worden herzien, omdat daaraan de basis, zijnde de vóór invoering geldende CAO-afspraken, is ontvallen.

Bedrijfseigen regelingen konden gelden voor alle, voor groepen of voor individuele in dienst zijnde werknemers. Deze regelingen konden structureel of incidenteel zijn, schriftelijk vastgelegd of aantoonbaar indien sprake was van bestendig gebruik.

2.3. Inschaling

2.3.1. Algemeen

Op grond van het nieuwe functieniveau werden de geldende salarissen ingedeeld in de daarbij behorende salarisschaal voor dagdienst.

Ploegdienstsalariissen werden daartoe eerst verminderd met de geldende ploegdiensttoeslag.

Onder geldend salaris werd in dit verband verstaan: alle geldelijke salarisbestanddelen tezamen, uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, geldend voor dagdienst, met uitzondering van de elementen, die reeds zijn vermeld onder art. 2.2.2. van de CAO. Daarbij werden salarisbestanddelen ten gevolge van bedrijfseigen regelingen betrokken.

2.3.2. *Inschaling*

Bij inschaling werd het geldende salaris ongewijzigd geplaatst in de salarisschaal, behorende bij het betreffende functieniveau.

Bij inschaling werd duidelijk of er sprake was van een bovenschaling bestanddeel (PT₁). Indien van toepassing werd tevens het verschil berekend tussen de oude ploegendiensttoeslag en de nieuwe toeslag voor afwijkende diensten (door het percentage uit de klokurenmatrix en eventueel de MC-factor over het ingeschaalde salaris te berekenen). Aldus ontstond een persoonlijke toeslag, PT₂ genoemd.

Over de PT₁ en PT₂ en de beloningsbestanddelen ten gevolge van bedrijfseigen regelingen tezamen, konden in ondernemingen afspraken gemaakt worden. Daarbij golden de afspraken als genoemd onder punt 2.2. van deze Protocollaire Bepaling.

2.3.3. *Na de inschaling*

Na de inschaling traden die afspraken uit hoofdstuk 2 en 3 van de CAO in werking, die betrekking hebben op het beloningsbeleid voor in dienst zijnde werknemers.

Het aantoonbaar perspectief op een hoger salaris op grond van de te vervangen CAO- of een bedrijfseigen salarisstructuur, bleef bij toepassing van de nieuwe salarisstructuur bestaan tot uiterlijk 31 december 2000.

Bij jongeren van 18, 19 en 20 jaar, waarvan het salaris is ingeschaald in de aanloopschaal, mocht vervolgens éénmaal de halfjaarlijkse herziening worden uitgesteld.

De invoeringsafspraken en overgangsregelingen golden niet voor werknemers die in dienst traden nadat de nieuwe beloning in het bedrijf was vastgesteld conform deze invoeringsafspraken.

3. Afspraken na invoering beloningsstructuur en toeslagensystematiek

De in het kader van de invoering van BETSY gemaakte decentrale afspraken conform het daartoe vastgelegde in deze Protocollaire Bepaling, de punten 2.2. en 2.3., blijven op zowel centraal als decentraal niveau volledig gerespecteerd.

Voor wat betreft de looptijd van en eventuele tussentijdse wijzigingen in decentrale afspraken, wordt verwezen naar artikel 1.4.4. lid 4 van de Mantelbepalingen.

Indien en voor zover de verlenging van de looptijd van de decentrale afspraken m.b.t. de invoering van BETSY aan de orde is, willen cao-partijen wijzen op het belang van de continuïteit van deze afspraken. Immers, decentrale invoeringsafspraken m.b.t. BETSY betreffen in principe bepalingen omtrent de eenmalige overgang van de beloning volgens de vervallen cao's naar die gebaseerd op de grafimedacao. Die overgangsbepalingen vormen de grondslag voor een meerjarig beloningsbeleid in de bedrijven.

Zonder in de bevoegdheden van de decentrale overlegpartners te willen treden, willen cao-partijen hen in overweging geven de inhoud van deze decentrale invoeringsafspraken tegen deze achtergrond slechts ter discussie te stellen, indien dit is afgesproken, dan wel in geval van zwaarwegende gewijzigde omstandigheden.

P3 OVERGANGSREGELING WIJZIGING OPBOUW VAKANTIERECHTEN

In verband met de verandering van het opbouw- en opnamesysteem van vakantie-rechten per 1 januari 1998 geldt een overgangsregeling, die alleen betrekking heeft op de basisvakantierechten van vijf weken, gerekend over twaalf maanden, voor zover deze in de periode van 1 mei 1997 t/m 31 december 1997 zijn opgebouwd en nog niet zijn opgenomen.

Bij een gemiddelde werkweek van 36 uur bedraagt de opbouw over laatstgenoemde periode $8/12 \times 180$ uur = 120 uur.

Bij een gemiddelde kortere of langere werkweek geldt een pro rata berekening. Deze pro rata berekening wordt eveneens toegepast indien de opbouwperiode korter is dan 8 maanden, zoals bij indiensttreding na 1 mei 1997, tussentijdse onderbreking van het dienstverband, een periode waarin voor de werkgever geen salarisdoorbetalingsverplichting geldt e.d.

De overgangsregeling treedt in werking op 1 januari 1998 en eindigt op het moment, dat met alle op 1 januari 1998 in dienst zijnde werknemers, op wie de overgangsregeling van toepassing is, de dienstbetrekking is beëindigd.

Kern overgangsregeling: de in de periode van 1 mei 1997 t/m 31 december 1997 opgebouwde en nog niet opgenomen basisvakantierechten worden bewaard tot het einde van het dienstverband. De wettelijke verjaringstermijn is op deze rechten niet van toepassing.

Deze rechten worden direct voorafgaande aan het einde van het dienstverband opgenomen, tenzij de werkgever en de individuele werknemer anders schriftelijk overeenkomen.

Op bedrijven, waar vóór inwerkingtreding van deze cao reeds een opbouw- en opnamesysteem van vakantie-rechten per kalenderjaar werd gehanteerd, is deze overgangsregeling niet van toepassing.

P4 OPLEIDING VOOR DRUKKERS EN NABEWERKERS

In verband met het voorziene arbeidsmarktprobleem als gevolg van demografische ontwikkelingen geven cao-partijen het GOC opdracht om een in dit kader relevante opleiding voor drukkers en nabewerkers te ontwikkelen en aan te bieden zodat wordt voorzien in de toekomstige behoefte aan vakmensen.

P5 PENSIOENSTUDIE

Gelet op de feitelijke en verwachte ontwikkelingen op het terrein van pensioenen achten cao-partijen onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling van belang. De ROGB heeft hiertoe een opdracht geformuleerd. De mogelijkheid bestaat dat na oplevering van de rapportage een vervolgstudieopdracht wordt geformuleerd.

P6 COMFORTABELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Cao-partijen benutten de looptijd van deze cao om de reeds ingezette studie “Comfortabele arbeidsovereenkomst” verder te continueren.

In de periode van 1-1-2013 tot en met 31-12-2013 bestaat de mogelijkheid mee te doen aan de “pilot comfortabele arbeidsovereenkomst grafimedia”. Indien nodig en gewenst kan door cao-partijen worden besloten deze periode te verlengen. Het is de bedoeling om in genoemde periode, door middel van de pilot, ervaring op te doen met de ontwikkelde comfortabele arbeidsovereenkomst voor de grafimedia branche. Dit in het kader van eerder gemaakte studieafspraken. Gedurende de pilot worden de deelnemende bedrijven, die onder de werkingssfeer van de Grafimedia cao vallen, voor nader door sociale partners aan te geven bepalingen gedispenseerd, zodat zij in staat worden gesteld de door cao-partijen vastgestelde “comfortabele arbeidsovereenkomst grafimedia” toe te passen. Gedurende de pilotperiode zullen de ervaringen van de bedrijven die aan de pilot meedoen continue worden geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie hebben cao-partijen de mogelijkheid tot het wijzigen, aanpassen of beëindigen van de bepalingen van de comfortabele arbeidsovereenkomst. Bij een eventueel geschil tussen werkgever en werknemer(s) zal de begeleidingscommissie worden verzocht hierover schriftelijk te adviseren. De ROGB zal over dit advies worden geïnformeerd. Op basis van een door cao-partijen te formuleren plan van aanpak worden de overige voorwaarden met betrekking tot selectie van bedrijven en overige voorwaarden m.b.t. deelname aan de pilot door cao-partijen omschreven en vastgesteld. Doelstelling is om de “comfortabele arbeidsovereenkomst grafimedia” op 1 januari 2014 volledig in te voeren in de bedrijfstak.

P7 OPLOSMIDDELEN

Sociale partners willen het gebruik van schadelijke oplosmiddelen (vluchtige organische stoffen – VOS'en) in de branche daar waar mogelijk en verantwoord tot een absoluut minimum beperken.

Afgesproken is dat de paritaire Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia (WAGG) een inventarisatie zal uitvoeren en daarover vóór 1 juni 2012 aan de ROGB gaat rapporteren. Op basis van de uitkomsten van deze inventarisatie wordt vastgesteld of het bestaande beleid aangepast dan wel versneld moet worden. Sociale partners streven ernaar om vóór 1 januari 2016 de nader vast te stellen doelen te realiseren. Sociale partners zijn zich hierbij terdege bewust dat een balans moet worden gevonden tussen verantwoorde arbeidsomstandigheden, werkgelegenheid en bedrijfseconomische aspecten. Indien blijkt dat het realiseren van de doelstellingen technisch, economisch of anderszins niet haalbaar blijkt, dan zal daarvoor een vorm van dispensatie worden verleend. Sociale partners zullen de procedures daaromtrent nader vaststellen.

Los van deze inventarisatie hebben cao-partijen besloten dat paritaire voorlichting over het gebruik van oplosmiddelen bij zal dragen aan de bewustwording. Tijdens de looptijd van deze cao wordt concreet invulling gegeven aan deze voorlichting. Daarbij zal waar mogelijk deze voorlichting gecombineerd worden met de voorlichting over de Comfortabele Arbeidsovereenkomst.

Om het effect van de te maken afspraken zo groot mogelijk te laten zijn worden zij niet opgenomen in de cao, maar verwerkt in de RI&E en de Arbocatalogus van de grafimedia branche.