

**SAMENWERKENDE
VAKBONDEN**

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: (0345) 851 087
E: lng-w@unie.nl

FNV Bondgenoten
Postbus 9239
1006 AE AMSTERDAM
Tel: (020) 5856215
E: b.bolte@bg.fnv.nl

Aan de leden van FNV Bondgenoten en de Unie,
werkzaam bij de Grafische Bedrijfsfondsen (GBF)

Ons kenmerk : BB.IG.597
Onderwerp : cao voorstellen 2010.
Datum : 5 maart 2010.

Beste mensen,

Graag vragen wij uw aandacht voor het volgende.

Op de gezamenlijke ledenvergadering hebben we een mogelijke inzet voor de cao en het sociaal plan besproken. Uw opmerkingen tezamen met het vastgestelde arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2010 heeft tot de volgende inzet geleid:

Looptijd.

In deze tijd van crisis stellen we een looptijd van 12 maanden voor.

Loonafpraak.

Een loonafpraak, die recht doet aan de afspraken uit het sociaal akkoord, en die afhankelijk van nadere afspraken rondom onder andere werkgelegenheid, zal liggen tussen de 1,5 en 2,0 %.

Bonus.

Graag willen we inzicht krijgen in het bonusbeleid dat werkgever hanteert bij sommige werknemers. Uit welk budget wordt dit gefinancierd en welke criteria gelden hierbij.

Werkgelegenheid.

Graag zouden we de afspraak maken dat tijdens de looptijd van de cao geen gedwongen ontslag zal optreden. Om de werkgelegenheid optimaal te beschermen zullen extra maatregelen moeten worden afgesproken om dit te kunnen bereiken door onder andere:

- het toekennen van een Persoonlijk Opleidingsbudget;
- maatregelen om de interne - en externe mobiliteit van werknemers te vergroten;
- de introductie van EVC trajecten;
- het beschikbaar komen van een goed sociaal plan, waarin ook maatregelen worden opgenomen om gedwongen vertrek tegen te gaan. Het sociaal plan zal van toepassing moeten worden verklaard op alle medewerkers, in dienst van de GBF.

Telewerken.

Daar waar mogelijk telewerken uit te breiden, wat naast persoonlijke voordelen ook een bijdrage levert aan een oplossing van verkeersproblemen, milieuproblemen en ook om reistijden terug te brengen.

Langer werken.

In verband met het verlengen van de pensioengerechtigde leeftijd, maatregelen te treffen om medewerkers deze verlenging gezond en aangenaam te kunnen laten volbrengen, zoals het mogelijk maken van de 80-90-100% optie, waarbij 80% arbeidstijd, tegen 90% salaris en met 100% premieopbouw.

Z.O.Z.

Internationale solidariteit.

Graag willen we de mogelijkheden bespreken om een internationaal vakbondsproject met een financiële bijdrage te ondersteunen.

Wajong.

Werkgevers en werknemersorganisaties hebben de handen ineengeslagen en afspraken gemaakt om te voorkomen dat duizenden jongeren met een Wajong uitkering tegen hun zin aan de kant blijven staan. Graag maken we met u een aantal concrete afspraken zoals benoemd in het gezamenlijk protocol.

WGA premie.

We stellen verder voor om werkgever het werknemersdeel van de WGA premie voor haar rekening te laten nemen.

Vaderschapsverlof.

We stellen voor bij bevalling van de partner, aan de vader aansluitend twee weken betaald verlof aan te bieden. Een en ander in lijn met opvattingen in het Europees Parlement en hier ten lande geldende opvattingen van goed en modern werkgeverschap.

Diversiteitsbeleid.

We stellen voor dat werkgever een actief, positief en stimulerend diversiteitsbeleid voert om te bewerkstelligen dat de samenstelling van het personeel (met speciale aandacht voor managementfuncties) zoveel mogelijk gelijke tred houdt met de gewijzigde samenstelling van de beroepsbevolking in Amsterdam en omgeving.

Tijdens het eerste overleg heeft werkgever haar voorstellen voor de nieuwe cao kort toegelicht.

De belangrijkste punten:

Cao.

Geen ruimte voor een loonsverhoging, dus een nullijn.
Werkgever wil af van zoveel mogelijk bovenwettelijke bepalingen in de cao.
Afschaffen van automatische doorgroei in salaris op basis van anciënniteit.
Invoeren van een marktconform salarisgebouw, het nieuwe beloningsbeleid moet transparant zijn.
Er moet een nieuwe tekst komen voor de cao.

Sociaal plan.

Inzetten op 'van werk naar werk'.
Bij een beëindigingsvergoeding in verband met onvrijwillig ontslag wil men uitgaan van de nieuwe kantonrechttersformule en vooralsnog zet men in op een correctiefactor 0,5.

U leest het al, hier zijn we voorlopig nog niet uit. We hebben werkgever verzocht voor de volgende bijeenkomst op 11 maart een aantal zaken te concretiseren (ondermeer het nieuwe beloningsbeleid). Op die manier hopen we de volgende keer goed aan de slag te kunnen.

We houden u graag op de hoogte.

**Met vriendelijke groet,
SAMENWERKENDE VAKBONDEN,**

Bob Bolte - FNV Bondgenoten
Wally Langenberg - De Unie