



## Cao voorstellen FNV-Media & Cultuur 2020

- Wij wensen een looptijd van 17 maanden (van 01-08-2020 tot 31-12-2021).
- Loonsverhoging, in een cao voor 17 maanden.

Wij wensen een structurele verhoging van 1% per 01-08-2020 + € 0,55 per uur (= 3% gemiddelde salaris) per uur per 01-01-2021 + 2% structurele verhoging per 01-07-2021. De individuele werkgever kan onder voorwaarden de loonsverhoging van 01-01-2021 en 01-07-2021 inwisselen voor "crisisdagen". Werknemer krijgt in dat geval 54 uur extra vrij in de periode 01-01-2021 tot 01-07-2021 en 36 uur extra vrij in de periode van 01-07-2021 tot 31-12-2021. Vanaf 01-01-2022 past werkgever die de crisisdagen in 2021 heeft gebruikt, de structurele loonsverhoging toe (€ 0,55+2%), dan wel werkgever en werknemer komen overeen dat de crisisdagen worden omgezet in 90 uren extra bovenwettelijk verlof.

Voorwaarden zijn o.a.: Werkgever moet 14 dagen vóór aanvang 01-01-2021 en 01-07-2021 aangeven of hij gebruik wenst te maken van het inzetten van crisisdagen of de loonsverhoging. Blijkt aan het einde van genoemde periodes dat werkgever toch geen of minder gebruik heeft gemaakt van de crisisdagen, dient werkgever alsnog met terugwerkende kracht de structurele loonsverhoging te betalen aan werknemer. Werkgever moet, bij keuze voor crisisdagen, minimaal 1 week van te voren aangeven wanneer crisissen ingezet gaan worden (conform art.3.2)

- Wij wensen de volgende afspraken rondom eerder met pensioen: werknemers krijgen het recht (conform pensioenakkoord in ieder geval tot eind 2025) maximaal 3 jaar eerder met AOW te gaan. Werkgever betaald hiervoor € 21.200,- (max. fiscaal vriendelijk) per werknemer per jaar. Recht op deelname aan deze regeling is mogelijk vanaf 01-01-2021. De kosten van deze regeling worden gefinancierd door middel van een collectieve werkgeverspremie + overheidssubsidie.
- Wij wensen de volgende aanpassing m.b.t. het Generatiepact: iedereen krijgt vanaf 60 jaar, recht op artikel 6.4.1. De vrijgekomen tijd door deze regeling wordt ingevuld door een nieuw aan te nemen medewerker.
- Wij wensen dat 5 mei een vrije dag wordt.
- Wij wensen dat het kopen en verkopen van maximaal de overeengekomen arbeidsduur per week in de cao gefaciliteerd wordt. De werknemer die (door toepassing crisisdagen) vanaf 01-01-2022, 90 uur extra bovenwettelijk verlof heeft, krijgt de mogelijkheid om ook deze uren te verkopen.
- Wij wensen, mede gezien de situatie in de sector, dat elke medewerker scholing, welke NIET beroeps gerelateerd is, conform art.6.2 cao, óók voor volledige (100%) vergoeding in aanmerking komt.
- Wij wensen dat iedere ingehuurde werknemer vanaf dag 1 minimaal aanspraak kan maken op alle afspraken binnen de cao-grafimedia. Iedere ingehuurde werknemer wordt voor maximaal 26 weken ingehuurd. Na afloop van deze 26 weken zal deze werknemer een dienstverband worden aangeboden.
- Wij wensen afspraken te maken in artikel 2.2.1 (salarisschalen) over een opbouw in 4 jaar van het minimum uurloon naar € 14,- per uur.
- Wij wensen dat iedere werknemer vrijgesteld wordt van arbeid van dag van overlijden t/m begraven/cremeren bij een 1-ste graads overlijden in de familie.

Bij een 2-de graads overlijden in de familie heeft werknemer recht op vrijaf op de dag van overlijden en de dag van begraven/cremeren.

- Wij wensen dat iedere werknemer in ploegendienst weer recht krijgt op extra vrijaf van 14,4 uren bij 6 maanden onafgebroken werken in ploegendienst en 21,6 uren vrijaf bij 12 maanden onafgebroken in ploegendienst.
- Wij wensen de volgende afspraak m.b.t. Algemeen Verbindend Verklaren van de cao: wij willen een dusdanige afspraak maken dat onze leden, werkzaam bij een bedrijf dat geen lid is van KVGGO, geen enkel nadeel ondervinden van een eventuele weigering AVV van ministerie SZW.
- Wij wensen, gezien een recente discussie binnen de cao-commissie van de ROGB, een andere omschrijving van eventuele minderuren als dat nu in artikel 3.5.1 verwoord is. Onze voorkeur gaat uit naar een artikel m.b.t. meer werken én een artikel m.b.t. minder werken.
- Wij wensen, in aanvulling op de wet WIEG (ingang 01-07-2020), dat het salaris én de pensioenopbouw van de werknemer tijdens het geboorteverlof 100% is.
- Wij behouden ons het recht om met nieuwe en/of aanvullende voorstellen te komen gedurende de onderhandelingen.