

PRINCIPEAKKOORD voor de cao Bereide Verf- en Drukinktindustrie

1. Looptijd

Periode van 1 juni 2015 tot en met 30 september 2017.

2. Inkomen

De schaalsalarissen resp. de feitelijk betaalde salarissen zullen worden verhoogd met:

1,75 % per 1 juni 2015 en met 1,75% per 1 juni 2016

De minimumvakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers zal eveneens met dit percentage worden verhoogd.

3. Jeugdloonschalen

De leeftijdsschalen 19 jaar t/m 23 jaar komen te vervallen.

4. Modernisering cao

Sociale partners erkennen dat de arbeidssituatie de afgelopen jaren veranderd is. Denk hierbij aan persoonlijke opleiding, ontwikkeling en arbeidstijden. De komende cao-periode zullen we in een werkgroep, bestaande uit de cao-onderhandelaars, onderzoeken op welke punten de cao aangepast zou moeten worden om tegemoet te komen aan de veranderde situatie. De feitelijke opdracht voor deze werkgroep is om te komen tot een uitgewerkt voorstel dat tijdens de volgende cao-onderhandelingen zal worden ingebracht.

5. Pensioenen

a. Pensioenpremie 2016

De premie 2016 voor de huidige pensioenregeling is als volgt opgebouwd:

- Opbouw 1,875 ouderdomspensioen	23,05% (2015: 20,90%)
- Toeslag opbouw van partnerpensioen tot 70% van het OP	2,45% (2015: 2,25%)
- Extra premie premievrijstelling arbeidsongeschiktheid tot 100%	0,35% (2015: 0,25%)
- Herstelpremie	0,00% (2015: 5,50%)

Totaal premie 25,85% (2015: 28,90%)

b. Herstelpremie en pensioenpremie

Momenteel betalen werkgevers aangesloten bij PGB 5,5% herstelpremie. De herstelpremie is verschuldigd omdat uit het VPL-depot een bedrag ad € 5 miljoen is gebruikt om het dekkingsgraadverschil te financieren dat bestond bij de overdracht van 'pensioenfonds VDI' naar PGB. Op of rond 1 september 2015 is de € 5 miljoen af gefinancierd. De premievoorschothoheffing van de 5,5% herstelpremie loopt echter door tot en met 31 december 2015. Hierdoor ontstaat naar verwachting een overschot van circa € 0,9 miljoen. In 2015 hebben de werkgevers 0,1% premie meer afgedragen voor de pensioenregeling dan verschuldigd. Ook hierdoor ontstaat een overschot. Dit totale overschot wordt toegevoegd aan het VPL-depot. Sociale partners besluiten om het totale premieoverschot terug te laten vloeien naar hen die er voor hebben betaald. Dit zal plaatsvinden via een tijdelijke korting op de VPL-premie voor werkgevers en werknemers die bij PGB pensioen opbouwen.

De premie ten behoeve van de VPL-regeling zal eenmalig (voor het jaar 2016) worden verlaagd met x% voor alle werkgevers en werknemers die bij PGB pensioen opbouwen. Dit staat gelijk aan het overschot premie. Deze korting is niet geldig voor werkgevers (en werknemers) die uitsluitend deelnemen aan de VPL-regeling.

c. Voorwaardelijke pensioenregeling (ook wel VPL- of garantieregeling of voorwaardelijke backservice)

De voorwaardelijke pensioenregeling wordt aangepast met ingang van 1 januari 2016. De pensioenleeftijd alsmede de toekenningsleeftijd wordt aangepast van 65 naar 67 jaar.

De premie wordt voor de looptijd van de cao gemaximeerd op 4% van de pensioengevende salarissen. Indien er na afloop van de cao geen overeenstemming is over een nieuwe cao dan blijft de premie maximaal 4%.

6. Mantelzorg

Wij vinden het als cao-partijen belangrijk om onze werknemers in de balans tussen werk en privé te ondersteunen. Mensen die mantelzorg zijn, kunnen vaak in de combinatie werk en mantelzorg ondersteuning en begrip gebruiken. Bij deze spreken wij af dat we het onderwerp mantelzorg in de bedrijven bespreekbaar te maken. Tevens spreken we af dat het thema werk en mantelzorg een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. Om inzicht te krijgen in de omvang van het aantal mantelzorgers binnen een bedrijf is het mogelijk om een zogenaamde nulmeting middels een digitale scan te houden. Voor meer inspiratie zie: <http://www.werkenmantelzorg.nl/aan-de-slag/tools/94/whitepaper-5-stappen-naar-mantelzorgvriendelijk-beleid>

7. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De VVVF en haar achterban streven er naar om gedurende de looptijd van de cao elk jaar minimaal 5 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt (die voldoen aan de voorwaarden van de Participatiewet) werkzaam te hebben in de branche. De VVVF zal haar leden begeleiden en informeren om dit doel te verwezenlijken. Hiervoor laat de VVVF zich adviseren door professionele partijen in de markt. Tenslotte zal de VVVF de resultaten op regelmatige basis meten. In 2016 zal de VVVF cao-partijen rapporteren hoe dit proces wordt georganiseerd.

Voor de doelgroep van de Participatiewet en die niet in staat zijn om 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen, zullen de volgende loonschalen gelden:

- Eerste jaar: 100% wettelijk minimumloon
- Tweede jaar: 105% wettelijk minimumloon
- Derde jaar: 110% wettelijk minimumloon
- Vierde jaar: 115% wettelijk minimumloon
- Vijfde jaar: 120% wettelijk minimumloon

Dit is een protocolafpraak.

8. WW-reparatie

Cao-partijen onderschrijven de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 met kenmerk S.A. 15.02644 B/EH over WW en WGA. Zodra meer duidelijk is over de voorwaarden treden cao-partijen in overleg over de private aanvulling WW/WGA met de intentie om te komen tot een cao-afpraak.

9. Vakbondscontributie

De vakbondscontributie van werknemers zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk worden behandeld in de werkkostenregeling.

10. Regeling Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage regeling wordt gecontinueerd.

11. Diversen

- De modelarbeidsovereenkomst vervalt, in de cao wordt opgenomen dat er in elke arbeidsovereenkomst een verwijzing naar de cao wordt opgenomen.
- Algemene Werkgeversvereniging Nederland wordt gewijzigd in AWWN.
- De vakantiewerker is de werknemer die uitsluitend gedurende de reguliere schoolvakantie(s) en maximaal 10 weken per jaar arbeid verricht. Voor die periode is de cao niet van toepassing op de vakantiewerker.
- "op analoge wijze samengestelde" wordt verwijderd bij de definitie van ondernemingsraad (art 1.n.) en de tekst wordt gewijzigd in "de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de WoR".
- De term "werkclassificatie" wordt gewijzigd in "functieclassificatie" (art. 7).
- In artikel 7.14 wordt 'normale' nettosalaris gewijzigd in brutosalaris.
- De vakantietoeslag wordt gebaseerd op het salaris in de periode 1 juni t/m 31 mei.
- Het minimumkarakter van de cao wordt verduidelijkt door art. 3.2 te wijzigen: "De werkgever verplicht zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die van het in deze overeenkomst bepaalde ten nadele van de werknemer afwijken. Het is wel toegestaan in voor werknemer gunstige zin van het bepaalde in deze overeenkomst af te wijken."
- Art 5.3 wordt gewijzigd: "Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub b en c langer dan vierentwintig maanden in dienst is geweest, onderbrekingen van ten hoogste zes maanden daarbij inbegrepen, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn."
- Art 5.6 wordt gewijzigd: "Het bepaalde in artikel 7:670BW derde lid (opzegverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing."

De Meern, 10 december 2015

VVVF

FNV

CNV Vakmensen

De Unie