

1^e Voortgangsrapportage project

“Comfortabele ArbeidsOvereenkomst”

Oktober 2009

Cees de Wildt
senior adviseur / partner Altersum BV

06 52553397
dewildt@altersum.nl

Inleiding

Met enige vertraging is in de maanden augustus en september 2009 het project “Comfortabele ArbeidsOvereenkomst” daadwerkelijk van start gegaan.

Het project moet leiden tot concrete suggesties en voorstellen aan sociale partners voor de manier waarop:

- een nieuw evenwicht kan worden gevonden tussen de wijze waarop arbeidsvoorwaardenarrangementen voor zowel zittende als nieuwe werknemers op een eigentijdse en aantrekkelijke manier vorm kunnen worden gegeven;
- onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket meer mee kunnen bewegen met (conjuncturele) ontwikkelingen in de sector en binnen de deelsectoren;
- collectief vormgegeven arbeidsvoorwaarden meer aansluiten bij de specifieke kenmerken van deelsectoren en bij de toegenomen diversiteit in de branche.
- sociale partners, eventueel over bestaande sectorgrenzen heen, vorm en inhoud kunnen geven aan sectorbeleid en sectorfaciliteiten.

Door de initiatiefnemers is in juni besloten om de in het projectplan omschreven activiteiten in fase 1 (oriëntatie, verdieping, analyse en afbakening en eerste gedachte oplossingsrichting) en een deel van fase 2 (Verder ontwikkelen van de oplossingsrichting) uit te voeren. Deze 1^e voortgangsrapportage heeft betrekking op de activiteiten uit fase 1. Tijdens de bijeenkomst van de begeleidingscommissie op 13 oktober 2009 zal een besluit worden genomen over de wijze waarop het vervolg van het project vorm zal worden gegeven.

In deze 1^e voortgangsrapportage komen achtereenvolgens de volgende onderwerpen aan de orde:

- 1) Beknopte weergave van de belangrijkste bevindingen en conclusies uit de bedrijfsbezoeken, de interviews en de bestudering van documenten.
- 2) Een eerste gedachte voor een mogelijke oplossingsrichting en het vervolgtraject.

Deze voortgangsrapportage wordt afgesloten met een overzicht van de gevraagde besluitvorming tijdens de begeleidingscommissie van 13 oktober 2009.

Belangrijkste conclusies en bevindingen fase 1

In de maanden augustus, september en oktober 2009 hebben diverse bedrijfsbezoeken plaatsgevonden en zijn interviews afgenomen met vertegenwoordigers van sociale partners. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de bedrijven die zijn bezocht en van de interviews die zijn afgenomen.

Daarnaast heeft d.m.v. deskresearch een analyse plaatsgevonden van beschikbare documenten en van de cao grafimedia.

Onderstaand treft u een beknopte samenvatting aan van de belangrijkste conclusies en bevindingen. We kiezen in deze voortgangsrapportage voor een opsomming van aspecten die in onze opvatting in dit stadium relevant zijn voor de doelstellingen van het project "Comfortabele ArbeidsOvereenkomst".

A) Er is sprake van een sterk toegenomen diversiteit.

Dé grafimedia of dé uitgeverijsector bestaat allang niet meer. Er is sprake van een sterk toegenomen diversiteit. Dit is van invloed op de wensen en behoeften t.a.v. de wijze waarop arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden vorm worden gegeven. Het is een illusie om te veronderstellen dat d.m.v. een sectoraal afgesproken cao, waarin arbeidsvoorwaarden gedetailleerd uitgewerkt worden, de gehele sector op een adequate wijze kan worden bediend. Een relatief groot deel van de sector bestaat uit ondernemingen die gerekend moeten worden tot het midden- en kleinbedrijf (tot 100 personen). Ook tussen grote ondernemingen is sprake van relatief grote verschillen in aspecten die het productieproces en daarmee de arbeidsverhoudingen kenmerken. Binnen een rotatiedrukkerij zijn andere aspecten op het gebied van arbeidsverhoudingen van belang dan binnen een krantendrukkerij. Binnen grote ondernemingen die hoofdzakelijk bestaan uit een verzameling MKB bedrijven is behoefte om andere accenten te leggen t.a.v. arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Naast het onderscheid dat kan worden gemaakt in deelsectoren kunnen ook verschillende beroepsgroepen worden onderscheiden die vragen om een gedifferentieerd arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarbij kan onder andere gedacht worden aan grafisch personeel, marketing en commerciële medewerkers, vormgevers en creatieve medewerkers en journalisten. Speciale aandacht vraagt de groep freelancers/ZZP-ers. Met name binnen de uitgeverijen constateert men een sterke groei van zelfstandig opererende medewerkers. De verwachting is dat deze groep de komende jaren verder zal toenemen.

Tot slot moet worden vastgesteld dat traditionele sectorgrenzen steeds meer vervagen. Traditionele drukkerijen en uitgeverijen begeven zich op het gebied van de zogenaamde 'nieuwe media', het creatieve proces vindt deels bij de klant plaats, er is sprake van de opkomst van nieuwe, veelal kleine, bedrijfjes die zich niet per definitie onderdeel voelen van de sector.

Breed wordt verondersteld dat de diversiteit in de sectoren de komende jaren eerder toe dan af zal nemen.

B) Digitalisering leidt tot structurele veranderingen.

De afgelopen jaren hebben technologische ontwikkelingen geleid tot een sterke toename van de productiviteit. Als gevolg van technologische ontwikkelingen, maar ook door overnames, verschuivingen in het productieproces en saneringen, is in de grafische industrie een nagenoeg gelijkblijvende omzet met aanzienlijk minder werknemers gerealiseerd. De ontwikkelingen op het gebied van de digitalisering leiden tot structurele veranderingen, zowel binnen grafische ondernemingen als binnen de uitgeverijen.

Productie van grafische producten kan ik principe overal in Europa plaatsvinden. De grenzen worden bepaald door levertijden en transportkosten. Onderdelen van het productieproces, met name DTP en vormgeving, vinden grotendeels bij de klant plaats.

De opkomst van digitaal printen zal in de nabije toekomst ook tot verdergaande veranderingen leiden in het productieproces. Dat zal vooral het geval zijn binnen ondernemingen die zich op een lokale of regionale afzetmarkt richten.

Binnen de uitgeverijen vindt een verschuiving plaats van print naar digitaal. Naast het gedrukte product nemen internetsites en mobiele telefoons, en op termijn wellicht ook andere media uitingen waaronder radio en TV, een steeds belangrijker plaats in.

De voortschrijdende digitalisering is van grote invloed op het dagelijkse werk van medewerkers binnen de grafische industrie en binnen uitgeverijen. Het vak van grafisch drukker is veranderd. Feitelijk is een drukker meer een proces operator geworden. Kennis van grafische technieken is daarbij nog wel van belang.

Digitalisering binnen uitgeverijen leidt tot de behoefte aan andere competenties van bijvoorbeeld journalisten. Naast journalistieke vaardigheden wordt verwacht dat journalisten ook op het gebied van bijvoorbeeld fotografie, schrijven voor internet en proactief meedenken om een publiek te bereiken steeds belangrijker. Er worden meer commerciële en ondernemende competenties gevraagd van journalisten.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de importantie van de voortschrijdende digitalisering per te onderscheiden deelmarkt verschilt. In de dagbladjournalistiek is deze invloed groter dan in bijvoorbeeld de boekenuitgeverijen.

C) Overcapaciteit in combinatie met economische crisis versnelt de structurele veranderingen.

Binnen de grafische industrie is, in Nederland en op Europees niveau, sprake van een structurele overcapaciteit van 20%. Pogingen om tot een consolidatie te komen zijn niet succesvol gebleken en stuiten vooral op mededingingsbezwaren. Een gewenste warme sanering van de markt wordt niet kansrijk geacht.

Het feit dan een belangrijk deel van de omzet wordt gerealiseerd uit reclame uitingen maakt dat de branche erg gevoelig is voor conjuncturele ontwikkelingen. Als gevolg van de economische crisis staan volumes en prijzen zwaar onder druk. Veel ondernemingen verkeren 'in zwaar weer' en verwacht wordt dat in 2009 en 2010 een verder verlies van werkgelegenheid zal optreden als gevolg van faillissementen, concentratie van productie en reorganisaties. Banken stellen zich in de sector extra terughoudend op t.a.v. kredietverstrekking en financieringsarrangementen.

Door enkele geïnterviewden wordt de economische crisis als een welkome ontwikkeling beschouwd omdat deze zal leiden tot een noodzakelijke vermindering van de productiecapaciteit. Om de sector op middellange termijn gezond te houden is dat noodzakelijk.

Als gevolg van de economische ontwikkelingen vindt binnen de uitgeverijen een versnelde daling plaats van oplages en advertentie inkomsten. Dit in combinatie met andere genoemde ontwikkelingen leidt tot de noodzaak om nieuwe business- en verdienmodellen te ontwikkelen.

Deze ontwikkelingen vinden versneld plaats als gevolg van de economische crisis. Verondersteld mag worden dat bij een weer aantrekkende economie sprake al zijn van een structureel veranderde markt.

- D) Er is behoefte aan differentiatie over de wijze waarop strategisch personeelsbeleid vorm moet worden gegeven.

In de grafische industrie is sprake van een relatief forse vergrijzing van het personeelsbestand. Het verloop onder medewerkers is gering. Daarnaast hebben als gevolg van reorganisaties vooral jongere medewerkers de branche verlaten waardoor de gemiddelde leeftijd is toegenomen. Thans kan niet worden gesproken over spanningen op de arbeidsmarkt. Bij een wat aantrekkende economie worden vooral tekorten verwacht aan medewerkers met een technische achtergrond. De instroom in deze opleidingen is gering.

Vanuit zowel werkgevers als werknemers wordt aandacht gevraagd voor het vraagstuk hoe de inzetbaarheid van de ouder wordende medewerker kan worden gewaarborgd. Het verdient aanbeveling om daarbij te zoeken naar een aanpak die is afgestemd op de specifieke kenmerken en mogelijkheden binnen de te onderscheiden deelsectoren. Immers binnen het midden- en kleinbedrijf zijn op dit terrein heel andere oplossingen mogelijk en wenselijk dan bijvoorbeeld binnen een krantendrukkerij.

Binnen de uitgeverijen wordt veel aandacht gevraagd voor het feit dat functies en daarmee samenhangende competenties veranderen. Van nieuwe medewerkers wordt meer flexibiliteit, zowel in termen van de inhoud van de functie als m.b.t. de organisatie van het werk, verwacht en het belang van commercieel handelen en ondernemerszin neemt toe. Dat vraagt om extra opleiding en training van zittende medewerkers.

In de uitgeverijen is daarnaast behoefte aan de instroom van nieuwe, jonge, medewerkers en men verwacht dat het aantal ZZP-ers sterk zal toenemen. Beide groepen stellen andere eisen aan de wijze waarop arbeidsverhoudingen vorm worden gegeven en aan het pakket van arbeidsvoorwaarden dat daarbij past. Herhaaldelijk is de wens uitgesproken om meer mogelijkheden te creëren om tot individuele arbeidsvoorwaardenarrangementen te kunnen komen.

E) De cao grafimedia is minder vernieuwend dan wel wordt aangenomen.

De cao grafimedia heeft het imago van een sterk vernieuwende cao. Ten tijde van de laatste doorgevoerde substantiële vernieuwing (1998) was dat waarschijnlijk ook terecht. Echter het vernieuwingsproces heeft, in de opvatting van diverse gesprekspartners, sindsdien bijna stilgestaan.

Het feit dat de cao een gelaagde structuur kent leidt niet tot de conclusie dat in belangrijke mate wordt aangesloten bij de specifieke kenmerken van, en ontwikkelingen in, de te onderscheiden deelsectoren.

De in de sectorbepalingen opgenomen regelingen voor deelsectoren hebben slechts betrekking op een zeer klein deel van de cao bepalingen. We hebben de indruk dat in de sector nauwelijks gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om in overleg met het vertegenwoordigend overleg nadere afspraken te maken over de in de cao limitatief opgesomde onderwerpen waarover decentrale afspraken kunnen worden gemaakt. Deze indruk is niet gebaseerd op representatief onderzoek, maar wordt bevestigd door diverse gesprekspartners.

Een veel gehoorde kritiek is dat de functieomschrijvingen in de cao niet meer aansluiten bij de feitelijke gang van zaken binnen ondernemingen. Alle bij de cao betrokken partijen zijn van opvatting dat de cao teveel is dichtgetimmerd en daardoor te weinig ruimte biedt voor flexibiliteit en maatwerk op het niveau van de sector, maar ook op het niveau van ondernemingen en individuele werknemers. In dit stadium is onvoldoende onderzocht of mag worden verondersteld dat partijen relatief snel overeenstemming kunnen bereiken over de inhoudelijke wijzigingen die partijen voor ogen hebben.

Een analyse van de cao's in de uitgeverijbranche (Boeken- en Tijdschriften uitgeverijbedrijf, vaktijdschriftjournalisten, publiektijdschriftjournalisten, opinieweekbladjournalisten en dagbladjournalisten) is nog niet afgerond.

F) Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde bestaat de wens om op relatief korte termijn tot substantiële veranderingen te komen in de cao.

Nagenoeg alle gesprekspartners geven aan dat men prioriteit wil geven aan het proces om tot vernieuwing van de cao te komen. Het gevoel voor urgentie is hoog. Dat wordt ingegeven door de situatie in de sectoren en de onomkeerbare ontwikkelingen die plaatsvinden en die van grote invloed zijn op arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Alle partijen spreken de wens uit om medio 2010 te kunnen beschikken over een concreet perspectief tot vernieuwing van de huidige cao's. Bij het uitblijven van een dergelijk perspectief bestaat de vrees dat deelsectoren en/of ondernemingen zullen trachten om zich los te maken van bestaande cao's of constructies ontwikkelen waardoor men buiten de werkingssfeer van bestaande cao's kan blijven. Concrete voorbeelden daarvan zijn initiatieven vanuit de NDP en het onderscheid dat de Telegraaf maakt in het 'papierbedrijf' en het 'digitale bedrijf'.

Alle partijen onderschrijven het belang van de aanwezigheid van een cao mits deze op een eigentijdse wijze en passend bij de verschillende deelsectoren is vormgegeven. Daarbij wordt aandacht gevraagd voor het gegeven dat met name vanuit de kleinere bedrijven behoefte zal blijven bestaan aan een cao waarin de arbeidsvoorwaarden op een heldere en toegankelijk wijze normatief zijn vormgegeven. Dit sluit aan bij onze constatering dat vooral het midden- en kleinbedrijf de minste belemmeringen ervaart bij de huidige cao grafimedia.

G) Afbakening van het project.

In diverse documenten wordt gesproken over de creatieve industrie. Dit is een brede definitie waartoe ook organisaties in bijvoorbeeld de culturele sector gerekend worden. Desgevraagd geven de meeste gesprekspartners aan dat het de voorkeur geniet om het project in eerste instantie te richten op de sectoren grafimedia en uitgeverijen. Met enige regelmaat is de suggestie gedaan om ook de 'omroepwereld' op de een of andere wijze te betrekken bij initiatieven die moeten leiden tot vernieuwing van de cao's in de grafimedia en in de uitgeverijen. Hierover willen we graag verder van gedachten wisselen met de begeleidingscommissie. Gelet op de gekozen oplossingsrichting is het wenselijk om in ieder geval in contact te treden met de NVJ en na te gaan of en zo ja op welke wijze zij bij het project "Comfortabele ArbeidsOvereenkomst" kunnen worden betrokken.

De meeste gesprekspartners zijn van opvatting dat de vernieuwing van de cao's zodanig vorm zou moeten worden gegeven dat nieuwe initiatieven als het ware verleid worden om deel te gaan uitmaken van de nieuw tot stand te brengen cao.

Eerste gedachte over een mogelijke oplossingsrichting en vervolgtraject

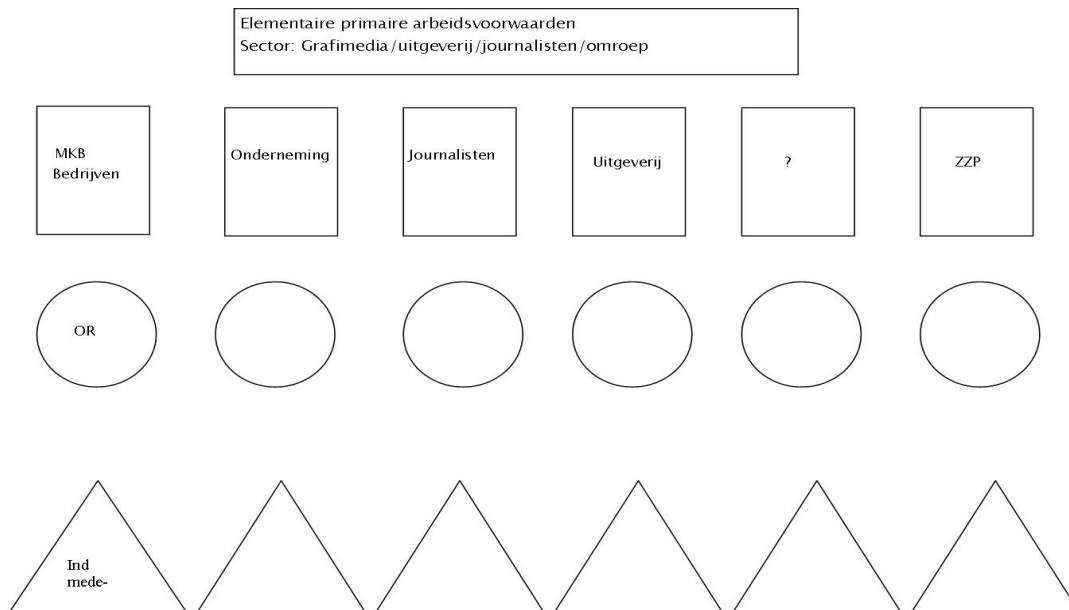
De bevindingen en conclusies zoals eerder beschreven leiden tot de aanname dat binnen de grafimedia en binnen de uitgeverijen een grote behoefte bestaat om tot een substantiële vernieuwing van bestaande cao's te komen.

Sleutelwoorden in de nieuw tot stand te brengen cao zijn: flexibiliteit, maatwerk, inspelen op en tegemoet komen aan de diversiteit in de sectoren en het stimuleren, faciliteren en mogelijk maken van gewenste ontwikkelingen.

Om het draagvlak voor sectorbeleid en sectorfaciliteiten te versterken wordt door alle partijen de voorkeur uitgesproken om te komen tot een raam cao multimedia die veel mogelijkheden biedt om tot maatwerkafspraken te komen die zijn toegeschreven op de specifieke situatie binnen deelsectoren maar, daar waar wenselijk, ook binnen ondernemingen en op het niveau van de individuele medewerker. Vooral vanuit de uitgeverijen wordt speciale aandacht gevraagd voor de positie van ZZP-ers.

Dit leidt tot de suggestie om een cao te ontwikkelen die in de kern bestaat uit een viertal niveaus:

- 1) Raam cao multimedia waarin de meest elementaire arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen en afspraken worden gemaakt over collectiviteiten (o.a. pensioen)
- 2) Een reeks van arbeidsvoorwaardenregelingen afgestemd op deelsectoren, ondernemingen of beroepsgroepen.
- 3) Uitgebreide mogelijkheden tot het maken van decentrale afspraken met het vertegenwoordigend overleg.
- 4) Het bieden van mogelijkheden om binnen kaders te komen tot individueel vormgegeven arbeidsvoorwaardenarrangementen.



Wij veronderstellen dat het hierboven geschetste model als nader uit te werken oplossingsrichting de instemming kan hebben van de bij het project betrokken partijen. De volgende stap zou moeten zijn om de verschillende bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen onder te brengen in een van de vier geschetste niveaus. Daarnaast is het van belang om voortdurend aandacht te besteden aan het ontwikkelen van draagvlak voor de gekozen oplossingsrichting. Ten aanzien van het vervolgtraject stellen wij daarom de volgende aanpak voor.

1) Bestuurdersconferentie of afzonderlijke bijeenkomsten binnen sociale partners
In het oorspronkelijk projectplan is voorzien in het organiseren van een bestuurdersconferentie waarin de analyse en de gekozen oplossingsrichting zal worden besproken. Aan deze conferentie nemen vertegenwoordigers deel van sociale partners.
Tevens zal in de conferentie een eerste selectie plaatsvinden van onderwerpen die op de verschillende niveaus geregeld zouden moeten/kunnen worden.
Wij stellen voor om t..b.v. deze selectie een gedetailleerde vergelijking te maken van de diverse arbeidsvoorwaardelijke regelingen uit de grafimedia cao en de cao's die in de uitgeverijen worden afgesloten. Overwogen kan worden om ook de omroep cao bij deze vergelijking te betrekken.

Voordeel van een bestuurdersconferentie is dat vertegenwoordigers van verschillende bij de cao betrokken partijen met elkaar in gesprek gaan over de ontwikkeling van een nieuwe cao.

Het zou echter wenselijk kunnen zijn om voorafgaand aan een bestuurderconferentie de gekozen oplossingrichting te bespreken binnen nader te benoemen gremium in de afzonderlijke organisaties (KVGGO, NUV, FNV Kiem, CNV Dienstenbond, NVJ??) Voordeel daarvan is dat een breder draagvlak ontstaat voor de gekozen oplossingsrichting en meerdere betrokkenen 'aangesloten' worden bij het project. Voor een succesvolle afronding en implementatie achten wij dit een belangrijk aspect waarvoor door diverse gesprekspartners aandacht is gevraagd.

Wij stellen voor om de voorgenomen regioconferenties te organiseren nadat een eerste uitwerking heeft plaatsgevonden van de gekozen oplossingrichting.

Positie ZZP-ers

Wij geven in overweging om in dit stadium van het project een nadere verkenning uit te voeren naar de mogelijkheden om binnen de uit te werken oplossingsrichting aandacht te besteden aan de positie van ZZP-ers. We realiseren onszelf dat het niet eenvoudig zal zijn om hiervoor een sluitende aanpak te ontwikkelen. Gelet op de te verwachte groei van het aantal ZZP-ers vinden wij het de moeite waard om een dergelijke verkenning uit te voeren. Op 30 oktober vindt hierover een oriënterend gesprek plaats met enkele deskundigen en moeten we vaststellen of het zinvol is om deze gedachte verder uit te werken.

Samenstelling begeleidingscommissie

In overleg met de initiatiefnemers is besloten om CNV Dienstenbond en NUV uit te nodigen om zitting te nemen in de begeleidingscommissie. Richard Leloux en Ruud Schets worden uitgenodigd voor de bijeenkomst van 13 oktober 2009.

Als de voorgestelde oplossingsrichting verder uitgewerkt gaat worden is het van belang om ook NVJ uit te nodigen om binnen het project te participeren.

Verschillende gesprekspartners hebben de suggestie gedaan om ook de omroep cao bij het project te betrekken. Als daarvoor wordt gekozen is ook participatie vanuit deze cao partijen gewenst.

Communicatie

I-pulse heeft de opdracht gekregen om t.b.v. het project een website te ontwikkelen. Belangrijkste doelstellingen van de website zijn:

- Het verstrekken van informatie over de doelstellingen van en de voortgang in het project;
- Het creëren van een interactieve mogelijkheid om suggesties en ideeën aan te dragen die in het project meegenomen kunnen worden;
- Het aanmelden voor en versturen van nieuwsbrieven en uitnodigingen voor te organiseren conferenties.

Op 13 oktober 2009 vindt een eerste presentatie plaats van de website. Het is de bedoeling dat de site rond 1 november 2009 'live' gaat.

We willen met de begeleidingscommissie van gedachten wisselen over de wijze waarop de website onder de aandacht van werkgevers en werknemers kan worden gebracht. (link op eigen website, publicatie in vakbladen, etc.)

Eerstvolgende cao onderhandelingen

In de uitgeverijen vinden thans onderhandelingen plaats over de cao voor de Boeken- en Tijdschriftenuitgeverijen en voor de dagbladjournalisten. Begin 2010 starten de onderhandelingen om tot een nieuwe cao grafimedia te komen.

De verlate start van het project, het feit dat wellicht nog enkele partijen bij het project betrokken moeten worden, maar zeker ook de impact en omvang van de gekozen oplossingsrichting maakt het onmogelijk om t.b.v. de eerstkomende onderhandelingen een concreet uitgewerkt voorstel te presenteren waarvan mag worden aangenomen dat daarvoor draagvlak bestaat in de sectoren. De gang van zaken in de sectoren en de onzekerheden m.b.t. de economische ontwikkelingen leiden ertoe dat relatief weinig cao's tot stand komen. Daar waar wel cao's worden afgesloten kennen deze vaak een beperkte looptijd en worden er nauwelijks wijzigingen aangebracht. Veelal wordt volstaan met afspraken over een beperkte aanpassing van de lonen.

Wij geven in overweging om ook in de grafimedia en binnen de uitgeverijen te kiezen voor het afsluiten van een cao met een beperkte looptijd. Onderdeel van de overeen te komen cao zou een afspraak moeten zijn waarin partijen een commitment aangaan om op basis van de geschetste oplossingsrichting medio 2010 tot vernieuwing van de cao te komen.

Gevraagde besluitvorming en vragen begeleidingscommissie 13 oktober 2009

Onderstaand de belangrijkste gespreksonderwerpen voor de begeleidingscommissie van 13 oktober 2009:

- 1) Kan de commissie zich vinden in de beknopte weergave van bevindingen en conclusies?
- 2) Kan de commissie instemmen met een verdere uitwerking de voorgestelde oplossingsrichting?
- 3) Acht de commissie het van belang om 'de omroepwereld' te betrekken bij het onderzoek?
- 4) Vindt de commissie het wenselijk om NVJ te betrekken bij het project?
- 5) Heeft de commissie een voorkeur voor het organiseren van een bestuurderconferentie of is het wenselijk om in eerste instantie het draagvlak onder de betrokken organisaties te vergroten?
- 6) Kan de commissie akkoord gaan met een eerste verkenning rond de positionering van ZZP-ers?
- 7) Op welke wijze kan de website onder de aandacht worden gebracht bij werkgevers en werknemers?
- 8) Wat is het oordeel van de commissie m.b.t. het voorstel voor de eerstvolgende cao onderhandelingen?
- 9) Planning vervolgtraject.

Bijlage 1: overzicht bedrijfsbezoeken en interviews

Naam onderneming bedrijfsbezoek	Gesproken met:
Wedding drukkerijen	Mw. C. Wormsbecher, directeur
Roto Smeets Group	Dhr. J. Caris, CEO Dhr. R. v/d Berg, directeur HRM Dhr. C. v/d Eerden, voorzitter COR Mw. L. Stevens, ambtelijk secr. COR
Opmeer drukkerijen	Dhr. T. Opmeer, directeur
Thieme Grafimedia Groep	Mw. M. Brink, HR-directeur Dhr. L. van Geet, OR lid Dhr. M. Schonenberg, OR lid Dhr. B. Santing, OR lid
Wegener Nieuwsdruk	Dhr. A. Fokkema, manager grafisch bedrijf Dhr. R. Huisman, dir. P&O Dhr. M. de Boer, secr. OR Dhr. G. de Rijdt, voorzitter OR
Naam organisatie interview:	Gesproken met:
KVGO	Dhr. K. Koekoek, voorzitter Dhr. F. Bakkes, directeur Mw. T. Boomgaard, secr. werkgeverszaken
FNV Kiem	Dhr. H. Leisink, voormalig voorzitter Dhr. E. Bouwers, bestuurder
CNV Dienstenbond	Dhr. R. Leloux, bestuurder Mw. N. Beleidsmedewerkster
NUV	Dhr. G. Noorman, directeur Dhr. R. Schets, secr. Sociale zaken

Op 14 oktober 2009 staat nog en afspraak gepland met de nieuwe onderhandelaar grafimedia bij FNV Kiem, de heer B. van Ihren.