

---

**Onderhandelingsresultaat CAO B.V. Aldipress  
1 januari 2007 tot en met 31 december 2008**

---

**1 Looptijd**

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008.

**2 Loon**

**2.1 Primaire loon**

De salarisschalen en de huidige salarissen worden structureel verhoogd met 2% met ingang van 1 januari 2007, 2,5% per 1 januari 2008 en 0,25% per 1 april 2008.

Tevens wordt in periode 07-2007 (18 juni 2007) aan de actieve werknemers een eenmalige uitkering verstrekt. Deze uitkering vertegenwoordigt 0,50% en wordt als volgt berekend:  $0,50\% * \text{brutoloon periode 06-2007 (inclusief vaste toeslagen)} * 13,04$ .

**2.2 Secundair loon**

Met ingang van periode 07-2007 wordt 50% van de WGA premie na aftrek van de rentehobbel verhaald op de werknemer. Dit betekent voor 2007, dat  $(1,59\% - 0,47\%) = 0,56\%$  in mindering wordt gebracht op het netto salaris van de werknemer. De hoogte van te verhalen WGA-premie zal jaarlijks opnieuw worden vastgesteld.

**3 Arbeidsduur**

Met ingang van periode 07-2007 introduceert Aldipress de jaaruurnormsystematiek. De jaarurensystematiek is van toepassing op alle werknemers die werkzaamheden verrichten, die nauw verbonden zijn aan de distributie van tijdschriften/home-entertainment producten/en daaraan gerelateerde producten in Duiven. De uitgangspunten en randvoorwaarden voor deze systematiek zijn verwoord in bijlage 1, welke integraal onderdeel uitmaakt van dit onderhandelingsresultaat.

Door de introductie van de jaarurennorm wordt de uitbetaling van de overwerktoeslag geconcentreerd in de periodes 7 en 1. Omdat Aldipress de medewerkers extra wil belonen voor hun inzet als het noodzakelijk is om langer dan 10 uur aaneengesloten te werken wordt met ingang van periode 07-2007 een zogenoemde calamiteitentoeslag geïntroduceerd. De reden hiervoor is dat de medewerkers op de afdelingen uitzet en retouren geen invloed kunnen uitoefenen op de lengte van hun werkdag. De calamiteitentoeslag bedraagt 20% en zal worden uitbetaald aan medewerkers tot en met functiegroep H, die op een dag langer dan 10 uur hebben gewerkt.

**4 Uitzendkrachten**

Van het totale aantal werknemers in Duiven zal maximaal 60% kunnen bestaan uit uitzendkrachten. Jaarlijks zal de werkgever aan de Ondernemingsraad informatie verstrekken over de inzet van uitzendkrachten.

- 1 -

B.V. Aldipress  
E.P. Meerloo

Dienstenbond CNV  
D. Swagerman

FNV Kiem  
H. Leisink

.....

.....

.....

## 5 Vakbondswerk

Met ingang van 1 januari 2006 kunnen werknemers kiezen om af te zien van bruto loon in ruil voor een tegemoetkoming in de kosten van de vakbondscontributie. Op grond van de regeling "arbeidsvoorwaarden à la carte" kunnen werknemers niet alleen afzien van bruto loon, maar ook eenmalige uitkeringen, waardoor het fiscale voordeel optimaal benut kan worden.

Aldipress zal met ingang van 1 januari 2007 haar bijdrage aan het opleidingsfonds van de vakorganisaties in lijn brengen met de huidige AWVN norm. De bijdrage per werknemer – zoals vermeld in artikel 30 – wordt vastgesteld op € 18,06 per werknemer.

## 6 Prépensioen en levensloop

### 6.1 Prépensioen

Op 1 januari 2006 heeft Aldipress de prépensioenregeling omgevormd tot een zogenoemde overgangsregeling voor de werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren én een levensloopregeling geïntroduceerd. De prépensioenregeling wordt via premieheffing gefinancierd. Vanaf 1 januari 2007 geldt de volgende premieverdeling:

- 4% werknemerspremie en 4% werkgeverspremie voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar en ouder waren én op 31 december 2005 in dienst waren van Aldipress
- 0% werknemerspremie en 2,2% werkgeverspremie over de loonsom van de overige werknemers tot en met 2014.

Jaarlijks zal de werkgeverspremie over de loonsom van de overige werknemers opnieuw worden vastgesteld.

De bestaande overgangsregeling prépensioen wordt opnieuw bevestigd voor de periode 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008.

### 6.2 Levensloop

Met ingang van 1 januari 2008 zal Aldipress een werkgeversbijdrage aan alle werknemers die deelnemen aan de levensloopregeling geven. De werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling wordt verdeeld in een algemene werkgeversbijdrage én een extra werkgeversbijdrage.

De algemene werkgeversbijdrage wordt gegeven aan alle werknemers, die niet deel kunnen nemen aan de prepensioenregeling. Voor 2007 en 2008 tezamen bedraagt het totale budget voor de algemene levensloopbijdrage € 217.000. Het totale budget zal met ingang van 1 januari 2008 verdeeld worden onder de werknemers die op 01/01/2008 in dienst zijn van Aldipress. Dit betekent dat elke werknemer hetzelfde bedrag op fulltime basis per periode zal ontvangen. Uitgaande van het huidige aantal werknemers, ontvangt elke werknemer ongeveer € 750 op jaarbasis als werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling. Werkt een werknemer parttime dan ontvangt hij het bedrag naar rato.

De VUT-stichting heeft een batig saldo van € 687.000. Dit saldo wordt aangewend om in periode 1-2008 een extra werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling te geven. Deze extra werkgeversbijdrage wordt uitsluitend toegekend aan werknemers die hebben deelgenomen aan de voormalige VUT-regeling én op 01/01/2007 in dienst zijn van Aldipress.

- 2 -

B.V. Aldipress  
E.P. Meerloo

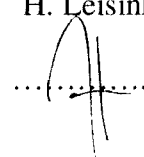
Dienstenbond CNV  
D. Swagerman

FNV Kiem  
H. Leisink

.....

.....

.....



De hoogte van de extra werkgeversbijdrage zal afhankelijk zijn van het aantal deelnemersjaren aan deze regeling.

Om de deelname aan de levensloopregeling te stimuleren zal Aldipress in samenwerking met de vakorganisaties voorlichting geven over de mogelijkheden van de levensloopregeling.

## **7 Employability en ouderenbeleid**

Aldipress heeft een beleidsplan opgesteld om te komen tot een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid. In 2007 zal een projectgroep onderzoeken op welke wijze leeftijdsbewust personeelsbeleid het best binnen Aldipress vormgegeven kan worden. Voor de looptijd van de CAO wijst Aldipress een budget van € 40.000 toe voor het uitvoeren van dit beleid.

In 2007 en 2008 worden geen nieuwe rechten toegekend op grond van leeftijd of diensttijd.

## **8 Stage- en werkervaringplekken**

Aldipress zal zich gedurende de looptijd van de CAO inzetten om 6 stageplaatsen/ werkervaringsplaatsen te creëren. Medio 2008 zal de werkgever de Ondernemingsraad hierover informeren.

## **9 Arbo catalogus**

Aldipress zal zich gedurende de looptijd van de CAO initiatieven ontwikkelen om een Arbo catalogus op te stellen. Deze catalogus zal in overleg met de Ondernemingsraad worden opgesteld. Daarna zal de catalogus getoetst en bekrachtigd worden door contractpartijen.

## **10 Overige punten**

- Indien het noodzakelijk is, zal Aldipress tijdens overwerk maaltijden verstrekken. De noodzakelijkheid is ter beoordeling van de werkgever.
- Artikel 19, lid 2 onderdeel d wordt vervangen door de volgende tekst  
"Indien bij de jaarlijkse beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren, dan kan een periodiek niet, later of gedeeltelijk worden toegekend. Deze maatregel is alleen mogelijk indien de werknemer van te voren op zijn functioneren is aangesproken (inclusief schriftelijke vastlegging) en voldoende in de gelegenheid is gesteld het functioneren te verbeteren"
- Ziektekostenverzekering: artikel 28 komt te vervallen.
- Kinderopvang: artikel 31 komt te vervallen
- Prépensioenregeling en levensloopregeling: Bijlage IV – onderdeel B, artikel 7 komt te vervallen.
- Reglement Verlof à la carte: Bijlage VIII komt te vervallen.

Bijlage: 1

## Bijlage 1: Uitgangspunten en randvoorwaarden jaarurennorm

### Uitgangspunten

- ✓ Een fulltime dienstverband bedraagt 36 uur per week. Uitgaande van een fulltime dienstverband bedraagt de maximale jaarurennorm  $36 * 52 = 1872$  uur
- ✓ De jaarurensystematiek is van toepassing op alle werknemers die werkzaamheden verrichten, die nauw verbonden zijn aan de distributie van tijdschriften/home-entertainment producten en daaraan gerelateerde producten in Duiven en waarbij de duur van de werkzaamheden afhankelijk is van het volumeaanbod.
- ✓ Het fenomeen "uurloner" komt hiermee te vervallen – m.a.w. een arbeidsovereenkomst waarin een rooster met open einde qua werktijden wordt afgesproken (oftewel min-max-contracten) is met ingang van 18 juni 2007 (=periode 07-2007) niet meer mogelijk. Bestaande contracten worden conform de nieuwe systematiek aangepast.
- ✓ De Arbeidstijdenwet (1 april 2007) is van toepassing op de nieuwe afspraken.
- ✓ Aldipress zal de werknemer in de gelegenheid stellen om het aantal in het kader van de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken.

### Randvoorwaarden

1. Er wordt een onderscheid gemaakt naar een netto en een bruto jaarurennorm
  - Bruto = afgesproken uren \* weken
  - Netto = bruto norm – (betaalde niet werkzame uren zoals vakantie-uren, feestdagen en bijzondere verlofuren)
2. Een feestdag (niet vallend in het weekend) wordt gewaardeerd tegen  $36/5 = 7,2$  uur. Bij parttime werknemers geldt de pro rata norm.
3. Een vakantiedag wordt gewaardeerd tegen  $36/5 = 7,2$  uur. Werkt een werknemer parttime – dan wordt de vakantiedag gewaardeerd naar rato van de contractueel overeengekomen bruto jaarurennorm.
4. De bruto jaarurennorm wordt met de werknemer contractueel vastgelegd
5. Het salaris wordt gebaseerd op de bruto jaarurennorm oftewel de contractueel overeengekomen uren.
6. De netto jaarurennorm zijn de uren die daadwerkelijk gewerkt gaan worden. Met andere woorden op grond van deze norm wordt het individuele rooster vastgesteld. Indien reeds voor 18 juni 2007 afspraken waren gemaakt (bijv. bepaalde dagdelen) worden deze gerespecteerd.
7. In een zogenoemd jaargesprek wordt met de werknemer het individuele rooster besproken. De individuele afspraken die gemaakt worden, mogen niet leiden tot een onevenwichtig arbeidspatroon.
8. Bij het opstellen van de roosters zal enerzijds zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de pieken en dalen qua productie anderzijds zal de werkgever zo veel mogelijk rekening houden met de individuele wensen en mogelijkheden van de werknemer. Dit betekent, dat een werknemer in de rustigere periodes minder uren zal kunnen werken en in de drukkere periodes meer uren.
9. Vakanties  
In verband met de inroostering moet de werknemer aan het begin van het jaar zijn vakantieplanning afstemmen en doorgeven. In artikel 16 van de CAO is bepaald, dat het aantal vakantie-uren gerelateerd is aan de functie-indeling van de werknemer en het arbeidspercentage.

Neemt de werknemer naast de vooraf besproken vakanties vakantie-uren op, dan neemt de werknemer de uren op die hij anders volgens het afgesproken rooster gewerkt zou hebben.

10. Meer- en minder werk:

Eenmaal per 6 dan wel 7 periodes berekent Aldipress per werknemer het saldo aan onder- of meeruren ten opzichte van de in het jaargesprek overeengekomen werktijdenregeling. Deze periode wordt referteperiode genoemd. Indien er aan het einde van de referteperiode sprake is van meer uren dan de overeengekomen werktijdenregeling vindt overleg plaats met de werknemer:

- De werknemer ontvangt over de extra gewerkte uren een overwerkvergoeding conform artikel 21 lid 1c (overwerkvergoeding van 20%). Indien met de werknemer een parttime jaarurennorm is overeengekomen, ontvangt hij pas de overwerkvergoeding als hij tenminste 1872 uur op jaarbasis heeft gewerkt.
- De werknemer kan de extra uren na overleg met de werkgever opnemen.
- De werknemer kiest ervoor om de extra uren niet op te nemen; dan worden de uren uitbetaald. De uren worden of uitbetaald tegen het normale uurtarief bij parttimers dan wel met bovengenoemde overwerktoeslag bij fulltimers.
- In de referteperiode gewerkte meeruren leiden niet automatisch tot een aanpassing van de contractueel overeengekomen jaarurennorm.

Indien er aan het einde van de referteperiode sprake is van minder uren dan de overeengekomen jaarurennorm, kan de werkgever de werknemer in de volgende referteperiode deze uren meer laten werken.

11. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Ingeval van ziekte is het rooster leidend voor de loondoorbetalingsverplichting. Indien het rooster meer dan 8 uur bedraagt, zullen deze ziekteuren niet kwalificeren als meeruren in de betreffende referteperiode.

Ingeval van zwangerschap of (langdurige) arbeidsongeschiktheid zal gekeken worden naar het gemiddelde aantal gewerkte uren van de afgelopen 6 periodes.

12. Beëindiging dienstverband

Op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd kan het voorkomen, dat de werknemer te veel of te weinig uren heeft gewerkt. Indien de werknemer minder uren heeft gewerkt dan waarvoor hij loon heeft ontvangen, worden de te weinig gewerkte uren verrekend bij de eindafrekening. De verrekening vindt in eerste instantie plaats met de vakantietoeslag of de resterende vakantie-uren.

Als blijkt dat de werknemer meer uren heeft gewerkt dan waarvoor hij loon heeft ontvangen, dan zullen deze uren worden uitbetaald tegen het normale uurtarief.

13. Overgangsbepaling

Voor het vaststellen van meer resp. minder uren dan de jaarurennorm geldt voor 2007 een referteperiode van 7 periodes (18-06-2007 t/m 30-12-2007).