

Colofon

De Metaalkrant is een uitgave van de stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Bondgenoten, divisie Metaal. De Metaal krant verschijnt twee à drie keer per jaar

Oplage: 100.000

Redactie: FNV Bondgenoten i.s.m. De Smaakmakers Communicatie, Driebergen-Rijsenburg

Teksten: Paul van Bodengraven, Marion de Graaff

Vormgeving: RAAK Grafisch Ontwerp

Fotografie: Beeldbank Skills Netherlands, Paul van Bodengraven, Liesbeth Dinnissen, Image & More, Chris Pennarts, Jan-Willem van Vliet

Redactie-adres: FNV Bondgenoten, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Redactiesecretariaat: Ria Timmer, r.timmer@bg.fnv.nl

Druk: Senefelder Missett

Alle regiokantoren en medewerkers van FNV Bondgenoten zijn via één telefoonnummer te bereiken.

FNV Bondgenoten 0900 - 96 90 (lokaal tarief)

MetaalKrant

Metalektro & Metaal en Techniek

Nr. 1, 2011

Direct lid worden? Bel 0900-9690 (lokaal tarief)

Ik word lid en betaal de eerste 4 maanden €25,-*

Voorletters:	Tussenvoegsels:
Achternaam: <input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> v	
Adres:	
Postcode:	Woonplaats:
Geboortedatum:	
Telefoonnummer:	
Mobiel:	
E-mailadres:	
Naam werkgever:	
Adres werkgever:	
Postcode:	Vestigingsplaats:
Soort bedrijf/sector/branche:	
Ik betaal mijn contributie per automatische incasso <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	
Rekeningnummer:	
<input type="checkbox"/> Ja, u mag met mij contact opnemen over de producten en diensten van FNV Bondgenoten	
Datum:	
Handtekening:	

Dit aanbod is geldig tot 31-12-2011



> *Werkt in je voordeel*

* Voor informatie over alle lidmaatschapsmogelijkheden en algemene voorwaarden surf u naar www.fnvbondgenoten.nl/contributie of belt u 0900 - 9690 (lokaal tarief). Uw lidmaatschap gaat in op het moment dat de klantenservice van FNV Bondgenoten dit inschrijfformulier ontvangen heeft. Stuur het volledig ingevulde formulier naar FNV Bondgenoten, t.a.v. Klantenservice, Antwoordnummer 101, 3500 ZA Utrecht. Een postzegel is niet nodig.

Ik werk een lid (Op het moment dat het introductielidmaatschap na 4 maanden wordt omgezet in een regulier lidmaatschap, ontvangt u uw wervingspremie.)

Voorl.(s) + naam:	E-mailadres:
Adres:	Lidmaatschapsnummer:
Postcode:	Ik ontvang mijn wervingspremie a € 9,- op rekeningnummer:
Woonplaats:	



Pensioenakkoord vraagt om nieuwe afspraken

Jacqie van Stigt nieuwe landelijk bestuurder Metaal en Techniek

Gelijkloonvergelijker: rekentool voor eerlijke beloning

Loonsverhogingen: hier heeft u recht op!



> *Werkt in je voordeel*

Nou tabee dan

Aan alles komt een eind. Ook aan mijn onderhandelaarschap in de klein- en grootmetaal. Alhoewel ik pas over anderhalf jaar echt met pensioen ga, worden jullie in deze metaalkrant voorgesteld aan mijn opvolger Jacqie van Stigt. De komende cao-onderhandelingen doe ik niet meer en dan is het beter om zo snel mogelijk je opvolger aan te stellen, zodat zij goed voorbereid aan de komende cao onderhandelingen kan beginnen.

Ik neem met pijn in mijn hart afscheid van de metaal. Maar ik weet ook dat Jacqie van Stigt een uitstekende opvolger is en dat zij samen met leden en kaderleden de bond zal versterken. Zij is natuurlijk een ander persoon dan ik en zal op haar eigen wijze de onderhandelingen gaan doen. Maar ik weet dat Jacqie en ik één ding gemeen hebben, en dat is de passie om uitstekende afspraken te maken voor gewone metaalarbeiders. Ik ben me er van bewust dat ik in een

spannende en moeilijke tijd afscheid neem. Er lijkt zich weer een ernstige economische crisis te ontwikkelen. Deze crisis levert niet alleen grote gevaren voor onze werkgelegenheid op, maar vooral voor ons pensioen. Daarnaast hebben we ook nog te maken met een ernstige leiderschaps crisis binnen de FNV. Om dat laatste maak ik me grote zorgen; hoe is het mogelijk dat de FNV een pensioenakkoord met Kamp en Wientjes afsluit, dat is afgewezen door de twee grootste FNV-bonden, ABVA en FNV Bondgenoten? Het lijkt er op dat de leiding van de FNV zichzelf belangrijker vindt dan de opvatting van de meerderheid van de leden. Maar ik ben er van overtuigd dat de FNV hier sterker zal uitkomen. Uiteindelijk wordt de FNV zodanig gereorganiseerd zodat er wel een leiding komt die het vertrouwen van de leden heeft. En nog belangrijker, er komt een FNV waar de leden in sectoren als de metaal meer invloed en zeggenschap krijgt.

Nog een laatste opmerking over pensioen. Ik hoor verontrustende signalen uit werkgeversland in de metaal over onze pensioenregeling. Zij lijken zich totaal niet verantwoordelijk te willen voelen voor het oplossen van de pensioenproblemen. Zij weigeren om een bijdrage te leveren aan de oplossing van het probleem. Erger nog, ik verdenk ze er van dat zij met voorstellen zullen komen die er toe leiden dat de kosten van pensioen voor werkgevers omlaag gaan. Alle verslechtingen worden afgewenteld op werknemers en gepensioneerden. Beste metaalarbeiders, ik weet zeker dat – als dit de werkgeversinzet is in de metaal – jullie de mouwen zullen opstropen, de kop hoog zullen houden en de werkgevers met harde acties gaan confronteren. Daar kan ik nog mooi de laatste anderhalf jaar van vakbondsbestuurder bestaan een bijdrage aan leveren. <

Jan Berghuis

Van de redactie

Belang(rijk)

Iedereen heeft belangen. Die van u proberen wij als vakbond zo goed mogelijk te behartigen. *Iets dat iemand raakt, doordat zijn voordeel of voorspoed ermee gemoed is*, volgens de Dikke Van Dale. Voorspoedig gaat het al een tijdje niet in Nederland en Europa, dat zal u niet ontgaan zijn. Toch krijgt u zo af en toe nog een loonsverhoging, conform de cao-afspraken. Een overzichtje vindt u op pagina 4 van deze krant.

Wat ook raakt aan ieders voorspoed, is de nieuwe wetgeving op het terrein van pensioenen die er aan komt. Hoe dat gaat uitpakken, is nu nog niet duidelijk.

Maar FNV Bondgenoten vindt het belangrijk genoeg om daar een intensief traject van ledenraadpleging voor op te zetten. We gaan komend voorjaar met u in gesprek over wensen en (on)mogelijkheden van de nieuwe pensioenregeling. Over onze plannen leest u op pagina 6 en 7.

Maar we komen ook op voor de belangen van 'anderen'. Bijvoorbeeld voor uitzendkrachten. Een rekentool die door FNV Bondgenoten is ontwikkeld, helpt te bepalen of zij wel dezelfde beloning krijgen als vaste werknemers. Dat is overigens ook in het algemeen belang, want zo kun je voorkomen dat

vaste werknemers vervangen worden door goedkopere flexkrachten. Op pagina 8 en 9 leest u er meer over.

Als u het algemeen belang wilt dienen, kunt u zich aanmelden voor de deelnemersraad van het pensioenfonds Metaal en Techniek, als u tenminste onder die cao valt (pagina 05). Belangrijk en interessant werk!

Een rijk gevulde krant dus. En aangezien het jaar 2011 alweer in zijn eindfase in beland, maken we van de gelegenheid gebruik – hoewel het nog wat vroeg is – u een voorspoedig 2012 te wensen! <

Jacqie van Stigt nieuwe landelijk bestuurder Metaal en Techniek



Jacqie van Stigt

Jacqie van Stigt (47) is de nieuwe landelijk bestuurder Metaal en Techniek. Zij zal o.a. voor de leden gaan onderhandelen met werkgeversorganisaties over tal van belangrijke zaken, zoals een nieuwe cao. Dat werkterrein is haar vertrouwd; al sinds 2002 maakt ze als adviseur deel uit van de onderhandelingsdelegaties van FNV Bondgenoten bij de cao's Metaalektro en Metaal en Techniek.

twee werelden: inhoudelijke kennis van de sector en vooruitgang boeken in de arbeidsvoorwaarden van werknemers.'

Metaalwereld

Dat ze als vrouw in de 'mannenwereld' van de metaal terecht kwam, daar is ze allang aan gewend. 'Ik draai al jaren mee in deze sector. Door de komende krapte is het wel een uitdaging om te kijken of we vrouwen, en vooral ook jongeren, in de metaal kunnen laten instromen. Bijvoorbeeld door afspraken over grote deeltijdbanen. Dat maakt de sector aantrekkelijker voor vrouwen, maar ook voor jonge vaders. En oudere werknemers kunnen wellicht zo hun werk langer volhouden. De breedte van de sector, van traditioneel en ambachtelijk werk tot high tech industrie, maakt de metaal heel interessant.'

Teamwerk

Dat Jan Berghuis op de achtergrond voorlopig nog verbonden blijft aan de divisie metaal is voor Van Stigt een prettig idee. 'Er zijn dossiers waarop ik me echt in zal moeten werken. Denk bijvoorbeeld aan de pensioenen. Daar gebeurt nu zoveel, het is fijn dat Jan dat de komende jaren blijft doen. Daarnaast kan ik natuurlijk ook terugvallen op de ervaring van Jos Brocken, mijn mede-

bestuurder. In de praktijk zijn onze functies behoorlijk met elkaar verweven, het is dus erg belangrijk dat we goed kunnen samenwerken. Werken bij de divisie Metaal van FNV Bondgenoten

'Het gaat om heel belangrijke zaken, voor heel veel werknemers'

is vooral teamwerk. Dat is voor mij ook een belangrijke arbeidsvoorwaarde: enthousiaste en betrokken collega's. Bij FNV Bondgenoten werken heel veel van dat soort mensen, dat maakt het hier zo ontzettend leuk.' (PvB) <



Deelnemersraad pensioenfondsen Metaal en Techniek zoekt nieuwe leden

Werkt u in de Metaal en Techniek, bent u lid van FNV Bondgenoten en bent u geïnteresseerd in alles wat met pensioenen en pensioenwetgeving te maken heeft? Wilt u zich inzetten voor de belangen van gepensioneerden en werkenden in de sector? Dan is de deelnemersraad van het Pensioenfonds Metaal en Techniek op zoek naar u!

De deelnemersraad van het pensioenfonds bestaat uit veertien leden, afgevaardigd namens de vakbonden. FNV Bondgenoten heeft negen zetels in de raad. De deelnemersraad behartigt de belangen van de werkenden en gepensioneerden in de sector. Zij heeft een adviserende functie en denkt mee over allerlei belangrijke zaken.

Belangrijk

'Pensioen is een belangrijk onderwerp', stelt Henk van de Graaf, voorzitter van de deelnemersraad. 'Meestal gaan mensen er pas over nadenken als ze wat ouder worden, maar eigenlijk moet je er vanaf het begin van je loopbaan al bewust mee bezig zijn. Iedereen heeft vanuit zijn eigen perspectief iets toe te voegen in de deelnemersraad. Daarom hoop ik dat ook jongeren en vrouwen reageren op deze oproep. Die zijn momenteel ondervertegenwoordigd.'

Verstand van zaken

Wie mee willen praten in de deelnemersraad hoeft heus niet al op voorhand alles te weten over pensioen. Er zijn opleidingen voor de leden van de raad en zo krijgt iedereen de gelegenheid om 'er in te groeien'. Wat maakt het werk de moeite waard? Over die vraag hoeft Henk van de Graaf niet lang na te denken. 'Je hebt invloed op het beleid, er wordt echt veel waarde gehecht aan de mening aan de deelnemersraad. We adviseren gevraagd en ongevraagd en



we merken dat er meestal goed naar ons geluisterd wordt. Als je echt mee wilt praten over de pensioenregeling, dan is de deelnemersraad daarvoor dé plek.'

Procedure

Geïnteresseerden kunnen zich melden (zie kader hiernaast). Een delegatie van de BGR Metaal en Techniek zal de geïnteresseerden uitnodigen voor een gesprek. Daarna draagt de delegatie de kandidaten aan de BGR voor. Die beslist via een stemming over de vraag welke kandidaten definitief worden voorgedragen voor een zetel in de deelnemersraad. (PvB) <

Interesse?

Belangstellenden kunnen zich melden door een mailtje te sturen aan Tineke Moleman, bestuurder van FNV Bondgenoten, via t.moleman@bg.fnv.nl. Heeft u niet de beschikking over internet, stuur dan een brief met uw motivatie naar: FNV Bondgenoten t.a.v. Tineke Moleman Postbus 9239 1006 AE Amsterdam

In beide gevallen wordt na ontvangst van uw bericht contact met u opgenomen.

Loonsverhogingen: hier heeft u recht op!

Voor de zomer hebben de leden de onderhandelingsresultaten goedgekeurd van de drie grootste bedrijfstakcao's in de sectoren van de metaal, techniek en motorvoertuigen. Op welke loonsverhogingen had u de afgelopen periode recht en welke zitten er in de pijplijn?

Cao Metalektro (groot-Metaal)

- > 1 juli 2011 had u recht op een loonsverhoging van 1,15%.
- > Op 1 januari 2012 heeft u recht op een loonsverhoging van 1%.
- > Per 1 januari vervalt de werknemerspremie voor het vroegpensioen. Dat was in 2011 voor werknemers 1% pensioenpremie. Omdat deze vervalt, stijgt uw loon circa 0,5%.

Cao Metaal en Techniek (klein-Metaal)

- > 1 oktober 2011 had u recht op een loonsverhoging van 1%.
- > Op 1 februari 2012 heeft u recht op een loonsverhoging 1,15%.

Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf

- > Per 1 oktober 2011 had u recht op een loonsverhoging van 1%.
- > In januari 2012 krijgt u eenmalige uitkering van € 100.
- > Per 1 mei 2012 heeft u recht op een loonsverhoging van 1,7%.

Check uw loonstrook om te zien of u hebt gekregen waar u recht op hebt! <

Nieuwe bestuurder

Even kennismaken met ... Anita Dries



Anita Dries begon in januari 2011 als bestuurder metaal bij FNV Bondgenoten, Aandstandplaats Deventer, regio Nijmegen. Ze was 18 jaar lang rector bij de politie en was er actief in het vakbondswerk. Daarna vertrok ze naar Zuid-Afrika en streed tegen geweld tegen vrouwen in de townships. 'Ik leerde die vrouwen om voor zichzelf op te komen, niet alleen individueel, maar juist ook als groep. Het motto 'samen sta je sterk' gold daar heel sterk. Dat idee bleef me bij toen ik weer terugkwam naar Nederland, nadat mijn werkvergunning was verlopen.'

'Ik kwam toen bij Artsen Zonder Grenzen terecht en ging rechten studeren, maar ik kreeg steeds helderder wat ik echt wilde. Vakbondsbestuurder: dat leek me helemaal geknipt voor mij. Het duurde even voordat ik als 'buitenstaander' bij FNV Bondgenoten terecht kon, maar het is gelukt! Ik geniet van de afwisseling: grote en kleine bedrijven, grote en kleine problemen, allerlei soorten mensen. Geen dag is hetzelfde. Ik ben nu nog heel druk bezig met kennismaken. Ik wil de mensen graag in een vroeg stadium spreken, zodat ze weten wie ze kunnen benaderen als er echt iets aan de hand is. Wat ik vooral zo fantastisch vind, is dat je bij de vakbond met het collectief bezig bent. Samen sta je sterk!' (MdG) <



Pensioenakkoord vraagt om nieuwe afspraken

Dat er een moeizaam akkoord is bereikt over de pensioenen zal niemand ontgaan zijn. En dat FNV Bondgenoten niet blij is met dat akkoord is ook bekend. Dat akkoord zal leiden tot wijziging van pensioenwetten. Het zal hoe dan ook invloed hebben op alle bestaande pensioenregelingen, ook in de groot-metaal en de klein-metaal. Die moeten aangepast worden. Voorop staat dat niet alleen de werknemers inleveren, maar dat ook werkgevers moeten bijdragen om een goede pensioenregeling te houden.

‘We zullen moeten handelen om de schade te beperken’, stelt Jos Brocken, landelijk bestuurder Metaal en bestuurslid van het pensioenfonds PME (groot-metaal). ‘Of we het leuk vinden of niet, het pensioenakkoord heeft effect op de bestaande regelingen’, vult Jan Berghuis, ook landelijk bestuurder en voorzitter van pensioenfonds PMT, aan. Het gesloten akkoord heeft effecten op meerdere terreinen: de leeftijd om te stoppen met werken, het verdelen van de risico’s en de mogelijkheden om inderdaad aan de slag te blijven als oudere.

Leeftijd omhoog

Zowel de pensioenregeling voor de groot-metaal als de klein-metaal kent twee

componenten: het ouderdomspensioen en het vroegpensioen. In het pensioenakkoord is afgesproken dat de leeftijd voor het ouderdomspensioen, net als de AOW-leeftijd, omhoog gaat. Voorlopig naar 66 en als de levensverwachting blijft stijgen zelfs naar 67 jaar. AOW op 65-jarige leeftijd blijft mogelijk, maar met een behoorlijk lagere uitkering. Bovendien is een aantal toeslagen, met name bestemd voor de lagere inkomens, afgeschaft. Daardoor is het eerder in laten gaan van de AOW financieel wel heel onaantrekkelijk geworden. De leeftijd voor het vroegpensioen ligt nu op 62 (met een overgangsregeling voor werknemers die in de jaren ‘50, ‘51, ‘52 en ‘53 zijn geboren). ‘Het gaat er straks om wat we van die vroegpensioen-

regeling overeind kunnen houden’, legt Jos Brocken uit. ‘Doordat het ouderdomspensioen en de AOW later ingaan, moet je een langere periode overbruggen met het vroegpensioen. En dat kost een hoop geld. We gaan met de leden overleggen hoe zij daarover denken. Wat de uitkomst daarvan zal zijn, kan ik niet zeggen. Maar het is wel duidelijk dat de regeling er door het pensioenakkoord niet beter op zal worden.’

Risicodeling

In het pensioenakkoord zijn ook afspraken gemaakt over het ‘schokbestendig’ maken van de regeling, om te voorkomen dat economische ontwikkelingen steeds weer invloed hebben op de rege-

lingen en de reserves van de fondsen. ‘Daar zullen we nog een stevige discussie over moeten voeren’, verwacht Jan Berghuis. ‘Werknemers hebben behoefte aan zoveel mogelijk zekerheid als het om hun pensioen gaat. Daarvoor zullen buffers aangelegd moeten worden bij de fondsen. We zagen tijdens de eerste crisis – de kredietcrisis – dat de eerste klappen opgevangen konden worden. Maar nu er een tweede crisis overheen komt – de eurocrisis – zijn die buffers er niet meer. Er wordt dan al voortvarend gesproken over premieverhogingen en kortingen op de pensioenen. Maar wij zijn het er absoluut niet mee eens dat alle pijn bij de werknemers komt te liggen. We willen dat werkgevers ook meebetalen aan die schokbestendigheid. Zij zouden bijvoorbeeld ook meer in kunnen leggen in slechte tijden.’

‘Werknemers hebben behoefte aan zoveel mogelijk zekerheid als het om hun pensioen gaat’

Een ander aspect waar het akkoord nog geen uitsluitsel over geeft, is de manier waarop de fondsen moeten berekenen hoeveel geld ze nodig hebben om aan hun toekomstige verplichtingen te voldoen. Nu gebeurt dat op basis van de dagkoers van de marktrente, en die is al maandenlang erg laag als gevolg van de crisis. Van verschillende kanten wordt gepleit om met gemiddelde rentes te rekenen, waardoor die berekeningen minder gevoelig worden voor grote schommelingen. ‘Ook daar moeten goede afspraken over gemaakt worden’, stelt Jos Brocken. We zien immers hoeveel schade deze boekhoudregels opleveren. Halverwege dit jaar lagen onze pensioenfondsen PMT en PME voor op het vereiste herstelpad. Nog geen drie maanden later is de dekkingsgraad zo erg gezakt dat we rekening moeten houden met een verplichte korting op de pensioenen, hoewel we meer geld in kas hebben. Maar de manier waarop we onze toekomstige verplichtingen moeten

berekenen, doet ons de das om. De eurocrisis leidt tot een lagere rekenrente voor pensioenfondsen. Binnen een paar maanden hebben we miljarden euro’s meer nodig voor de toekomstige pensioenuitkeringen. Dat kan natuurlijk niet.’

Participatie

Langer doorwerken, het lijkt haast onvermijdelijk. Maar lukt dat wel in de Metaal? Jan Berghuis betwijfelt het. ‘Het is nu eenmaal zo dat veel werk in deze sector fysiek zwaar is. Mensen beginnen jong aan hun loopbaan en tegen de tijd dat ze 60 zijn, is het lichaam versleten. Het aantal mensen dat nu gezond hun pensioenleeftijd haalt, is nog altijd veel te laag. Als de regeling voor vroegpensioen op de helling gaat, dan wil ik ook dat werkgevers bereid zijn harde afspraken te maken over zaken als opleidingen, Arbo-regels en ontslagbescherming voor ouderen. Je zult maar ontslagen worden als je 60 bent. Dan kun je het in de huidige omstandigheden wel vergeten dat je een nieuwe baan vindt in de sector. Opleidingen zullen mensen in staat moeten stellen om zich tijdig om te scholen naar ander, fysiek minder belastend werk. Arbo-eisen en slimme oplossingen moeten mensen in het werkproces beschermen en ontlasten, om te voorkomen dat ze zodanig verslijten dat langer doorwerken er helemaal niet in zit.’

De leden aan het woord

Er zitten dus heel wat haken en ogen aan het langer doorwerken. Ook de invulling en verdeling van lasten van een vroegpensioenregeling zijn niet 1-2-3 geregeld. In het voorjaar van 2012 zal duidelijk zijn hoe de nieuwe wetten er uitzien. Dan gaat FNV Bondgenoten de leden raadplegen over de wensen en verwachtingen over de nieuwe afspraken die met de werkgevers gemaakt moeten worden. ‘Dat doen we op dezelfde manier als we dat de afgelopen jaren met de cao-voorstellen hebben gedaan’, legt Jos Brocken uit. ‘Met gesprekken en bijeenkomsten over allerlei mogelijke voorstellen en met een krant met voorstellen waarover de leden kunnen stemmen. Een intensief traject, maar het onderwerp is er belangrijk genoeg voor. De pensioenregeling raakt ons allemaal, dus dat gesprek moeten we ook met z’n allen voeren. Zodat we daarna goed voorbereid de onderhandelingen met de werkgevers kunnen voeren! Het gaat om grote belangen. De werkgevers zijn in het pensioenakkoord rijkelijk bedeed. We moeten er rekening mee houden dat we de werknemersbelangen in de metaal niet zonder slag of stoot omhoog kunnen houden. Als we er niet alleen met praten uit kunnen komen en er acties nodig zijn, dan moeten we daar straks ook klaar voor zijn.’ (PvB) <



Gelijkloonvergelijker: rekentool voor eerlijke beloning

FNV Bondgenoten heeft een instrument ontwikkeld waarmee gemakkelijk uitgerekend kan worden of uitzendkrachten wel voldoende salaris ontvangen. Het salaris van een werknemer bestaat immers uit meer dan alleen loon; denk aan pensioenpremies, heffingen sociaal fonds, gratificaties en ploegentoeslagen. Zo'n instrument is niet alleen in het belang van uitzendkrachten, maar ook voor vaste werknemers.



Albert Kuiper

kadergroep wat aan doen en hebben toen een inventarisatieronde gehouden. We hebben de 'promotiecamper' van FNV Bondgenoten op het terrein van Draka laten zetten, met goedkeuring van de directie. We stuurden een pamflet rond waarin we de uitzendkrachten opriepen om hun loonstrookjes in te leveren. Zo kregen we 70 loonstrookjes in handen en die hebben we allemaal nauwkeurig bekeken. We hebben daarna met het rekenmodel van FNV-bestuurder Albert Kuiper alle onderdelen op een rij gezet en konden zo tot een eerlijke vergelijking komen. Het verschil liep soms wel op tot 40 of zelfs 50%, dat was vrij schokkend.'

Appels en peren

De directie wilde niets van de bezwaren horen en verweet de kadergroep appels met peren te vergelijken. Batterman: 'Het mooie van de rekentool is juist dat alle factoren eerlijk worden meegewogen. Je krijgt dus wel degelijk een betrouwbaar resultaat. In artikel 9.2 van onze cao Metalektro staat dat het totaal van het arbeidsvoorwaardenpakket van uitzendkrachten gemiddeld niet meer dan 10% mag afwijken van de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket van de vaste medewerkers. We stonden dus volledig in ons recht en hebben de directie gemeld dat we de zaak voor wilden laten komen. Twee weken voor het kortgeding lieten ze weten nog een keer om tafel te willen en uiteindelijk zijn

we er toen uitgekomen. Het verschil in salaris is nu nog zo'n 3 tot 6%, dus daar zijn we erg tevreden mee.'

'Het verschil in salaris is nu nog zo'n 3 tot 6%'

Draka heeft het nieuwe salarisbeleid inmiddels in alle vestigingen doorgevoerd. Batterman: 'Wij als kadergroep blijven de situatie in de gaten houden. De uitzendbureaus hebben natuurlijk even de tijd nodig om alles administratief te verwerken. Als dat allemaal geregeld is, gaan wij met onze kadergroep bij alle locaties langs om na te gaan of het overall in orde is. Mochten er nog steeds verschillen van meer dan 10% zijn, dan trekken wij natuurlijk weer aan de bel.'

Naleving

Bestuurder Albert Kuiper stond aan de wieg van de rekentool. Kuiper: 'Op een gegeven moment kregen we de indruk dat werkgevers in toenemende mate uitzendkrachten inzetten vanwege de lagere kosten. Dat mag niet, en dat staat ook duidelijk in de cao. Werkgevers in de metaal zijn wettelijk verplicht om er op toe te zien dat de beloning voor uitzendkrachten niet meer dan 10% verschilt van die van vaste medewerkers. Maar het toetsen op de naleving van dat punt is lastig, en daarom hebben we dit rekenmodel ontwikkeld.' Kuiper realiseerde zich dat de verschillende onderdelen

van een salaris soms lastig te vergelijken zijn. Hij zegt daarover: 'Je moet voor alle onderdelen separaat de waarde vaststellen, en dat maakt het erg ingewikkeld.

'75% van de uitzendkrachten in de metaal wordt niet conform de cao betaald'

Ik heb samen met extern bureau Next Icon het complete arbeidsvoorwaardenpakket uit de cao op een hanteerbare manier in kaart gebracht. De 'Gelijkloonvergelijker', zoals de rekentool is genoemd, is daarmee een betrouwbare rekenmethode geworden die snel inzicht

geeft. Het percentage uitzendmedewerkers is in de metaalsector de laatste vijf jaar fors toegenomen. We hebben stellig de indruk dat ongeveer 75% van alle uitzendkrachten in de metaalsector niet conform de geldende cao worden betaald. We hebben als team Metaal afgesproken dat we hier massaal op gaan inzetten. Met de Gelijkloonvergelijker hebben we letterlijk iets in handen om de werkgevers aan te spreken.' Het instrument werd aanvankelijk gemaakt voor de Metalektro, maar is vervolgens ook geschikt gemaakt voor de sector Metaal en Techniek. Kuiper gebruikte het instrument bij Draka Emmen, in samenwerking met de

kadergroep. Kuiper: 'De kadergroep bij Draka Emmen is heel actief. Ik vind het fantastisch dat ze de ongelijke beloning hebben aangekaart, er spreekt een enorme solidariteit uit. Dit is een mooi voorbeeld van het belang van vakbondswerk. We hebben laten zien dat we met vereende krachten iets kunnen veranderen.' (MdG) <

Oproep aan kaderleden

Wilt u ook met de 'Gelijkloonvergelijker' aan de slag in uw bedrijf? Neem dan contact op met uw regiobestuurder.



Vakantiewetgeving 2012: wat verandert er (en wat niet)?

De Eerste Kamer heeft ingestemd met de nieuwe vakantiewetgeving per 1-1-2012. Vanaf dan gaat uw vakantieopbouw gewoon door als u ziek bent. Dat is een verbetering. Ook is afgesproken dat het wettelijk aantal vakantiedagen (20 bij een voltijdscontract) binnen zes maanden na dat jaar moet zijn opgemaakt. Tenzij er andere afspraken zijn gemaakt in de cao. Wat staat er in de cao's Metalektro en de cao Metaal en Techniek?

Metalektro

In de cao Metalektro (groot-metaal) zijn afspraken gemaakt over het opsparen van de vakantiedagen. Daarin is vastgelegd dat alle bovenwettelijke vakantiedagen (dus alles boven de 20 wettelijke dagen bij een voltijdscontract) opgespaard mogen worden tot een maximum van 13 weken (65 dagen). En het mooie is: die dagen zijn onbeperkt houdbaar! Als u wilt zelfs tot aan het einde van uw loopbaan. Alles wat u boven de 65 dagen opspaart, vervalt wel na vijf jaar.

Metaal en Techniek

In de cao Metaal en Techniek (klein-metaal) gelden andere afspraken. Daarin is afgesproken dat een werknemer wettelijke en boven-wettelijke vakantiedagen mag opsparen tot een maximum van 26 weken (130 dagen) in een periode van vijf jaar. Deze dagen moeten dan ook benut worden in die vijf jaar, anders vervallen ze.

Ziek zijn

Een verbetering in de wet is dat u vanaf 1 januari 2012 wel volledige opbouw van vakantiedagen hebt als u langdurig ziek bent. Voorheen gold dat alleen voor de laatste zes maanden van ziekte. U moet die dagen dan wel binnen zes maanden na het jaar van opbouw benutten, want anders vervallen ze weer. <

Vakbondswerk in Wit Rusland



Wit-russische kaderleden op bezoek bij Corus

FNV Bondgenoten wil helpen het vakbondswerk te ontwikkelen, ook in landen waar dat niet vanzelfsprekend is. Zo is de bond samen met TIE-Netherlands actief in Wit Rusland (Belarus). Dat land wordt al sinds 1996 met straffe hand geregeerd door dictator Lukashenko. Over nut en noodzaak van het vakbondswerk in de voormalige Sovjetrepubliek.

Vakbondswerk in Wit Rusland is werken tegen de verdrukking in. Het regime probeert het de onafhankelijke vakbonden zo moeilijk mogelijk te maken, ondanks internationaal protest. In juni 2008 zijn zelfs handelsbeperkingen opgelegd aan het land, vanwege de schending van de vakbondsrechten. Gelukkig is er ook goed nieuws: het ledenaantal groeit gestaag en er ontstaat steeds meer draagvlak bij de bevolking. De Federatie BKDP telt in totaal zo'n 10.000 leden, verdeeld over vier grote lidbonden. Eén daarvan is de metaalbond SPM.

Ervaringen delen

Al sinds 1997 ondersteunen de vakcentrale FNV en FNV Bondgenoten het werk van TIE-Netherlands in Wit Rusland. TIE-Netherlands is een non-profit organisatie die zich inzet voor opbouw en versterking van een onafhankelijke en democratische vakbeweging wereldwijd. Dat doet ze niet op zichzelf, maar in samenwerking met kaderleden van de bond. In het

kader van de samenwerking worden er regelmatig over en weer bezoeken georganiseerd. Nederlandse kaderleden gaan naar Wit Rusland. 'De beste manier om kennis en ervaring over te brengen, is door mensen uit de praktijk te laten vertellen', zegt Jan Cartier, projectmedewerker bij TIE-Netherlands. 'Doel van

'Ook in Wit Rusland zal ooit een einde komen aan de dictatuur'

de bezoeken is om te laten zien en te vertellen over hoe wij dingen doen in Nederland. Dat wil niet zeggen dat ze dat in Wit Rusland 1-op-1 overnemen, maar het kan ze wel inspireren om met hun eigen onderwerpen aan de slag te gaan.'

Stimuleren tot nadenken

Omgekeerd komen er ook Wit Russen naar Nederland om kennis te maken met de werkwijze van onze vakbond. Zo waren in juni van dit jaar zeven jongeren en

de coördinator van het jongeren netwerk van de BKDP in Nederland. 'De inzet van de kaderleden van FNV Bondgenoten helpt mensen zich te ontwikkelen', stelt Jan Cartier. 'Natuurlijk wordt de onderdrukking en het gebrek aan vrijheden op bestuurlijk en politiek niveau aangekaart. Maar je kunt dus ook in praktische zin iets doen. Door mensen te vertellen hoe het hier werkt, stimuleer je ze om na te denken, zich te ontwikkelen. Dat zet iets in werking, dat mobiliseert verzet tegen de onderdrukking. Want ook in Wit Rusland zal ooit een einde komen aan de dictatuur. Omgekeerd zie je dat het ook de Nederlandse kaderleden stimuleert om met een frisse blik naar hun eigen vakbondswerk te kijken. Dat maakt het internationale werk voor beide partijen de moeite waard!' (PvB)

Meer weten over de activiteiten in Wit Rusland?

Kijk op www.fnvmetaal.nl en www.tie-netherlands.nl <

FNV Bondgenoten komt naar je toe!

Tien bestuurders Arbeidsmarkt en Opleiding timmerden flink aan de weg in oktober en november.

'Je mag dat vrij letterlijk nemen', zegt Lidy Zwezerijnen, projectcoördinator Arbeidsmarkt en Opleiding in de metaal. 'We gingen echt de straat op.'

De bestuurders van FNV Bondgenoten gingen in oktober met ouderwetse VW-camperbusjes het land in en stonden op 25 autoboulevards door het hele land. De campagne 'Kom in Beweging' is gericht op de branche Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. De actie is onderdeel van het project 'Loopbaan-coaches in de Motorvoertuigen', dat als doel heeft om werknemers (maar ook werkgevers) bewust te maken het nut en de noodzaak van loopbaanontwikkeling. 'Veel werknemers zijn hier niet bewust mee bezig', stelt Lidy Zwezerijnen. 'Ook bij werkgevers staat het niet hoog op de agenda. We willen werknemers en bedrijven helpen om hier verbetering in te brengen. Werken en jezelf blijven

ontwikkelen zijn belangrijk voor het plezier in je werk. Werknemers willen afwisseling en ontwikkeling, maar werkgevers hebben daar niet altijd oog voor. Bijblijven in je huidige functie valt hier trouwens ook onder. De kunst is om aansluiting te blijven houden bij de ontwikkelingen in de branche.'

Bewustzijn versterken

'We werken namens zeven fondsen', meldt Zwezerijnen. 'Dat zijn Metalektro, Metaalbewerking, Installatie, en Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, Isolatie, Goud en Zilver en Carrosseriebedrijf. We organiseren workshops voor werknemers en gaan langs bij werkgevers om hen te overtuigen van het belang van ontwikkeling van werknemers voor het bedrijf. Via de werkgevers proberen we ook bij de werknemers te komen. En dan bedoel ik alle werknemers, niet alleen onze eigen leden. We vullen persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) in zodat mensen weten waar ze staan.'

'Werken en je blijven ontwikkelen zijn belangrijk voor het plezier in je werk'

Maar ook waarin ze zich verder willen ontwikkelen, in hun huidige functie of een toekomstige functie. Ook helpen we bedrijven die met een reorganisatie te maken hebben. Dan stellen we met de werknemers die het bedrijf helaas moeten verlaten een portfolio samen. Zo komen ze erachter waarin ze zich verder zouden moeten ontwikkelen

om sneller een nieuwe baan te vinden. We hebben de bedrijven en de werknemers van de bedrijven van tevoren per brief op de hoogte gebracht van de campagne 'Kom in Beweging'. Zo wisten ze van onze aanwezigheid. Onze 'missie' was om werknemers en werkgevers te informeren over het belang van scholing en over de workshops. Al met al was het een intensieve campagne, waarbij we ontzettend veel werknemers hebben bereikt. Nu maar hopen dat ze ook bewust zijn geworden van hun mogelijkheden.'

Quiz

Een van de bestuurders die in oktober 'on the road' was, is Marisca Steur. 'Ik ben op vijf locaties geweest', vertelt ze. 'Het aantal bezoekers liep uiteen van tien tot vijftig. Dat had deels met het weer te maken. De mensen die kwamen, waren heel enthousiast. Ze namen informatie mee, we hebben nieuwe leden kunnen inschrijven en mensen kunnen noteren voor de workshops. We kregen ook leuke reacties op de quiz. De vragen waren best lastig, sommige waren algemeen, andere meer technisch van aard. Bij de meeste bedrijven liep de score nogal uiteen, maar er was één bedrijf waarvan alle werknemers alle technische vragen goed hadden.'

Kwalificatiestructuur

Een van de punten waar FNV Bondgenoten werknemers met de campagne over wilde informeren is de BKS. Die afkorting staat voor Branche Kwalificatiestructuur en is een instrument dat het vakmanschap van werknemers in beeld



brengt en inzicht geeft in mogelijkheden van werknemers om zich verder te ontwikkelen. Het OOMT stimuleert het gebruik van dit instrument door middel

'Het werkt om de boer op te gaan en met iets te komen waar mensen wat aan hebben'

van een financiële bijdrage, maar nog steeds maken te weinig werknemers er gebruik van. Marisca: 'De BKS is een goed middel om het vakmanschap op peil te houden, dus het verdient de aandacht van werknemers en werkgevers. We merkten tijdens onze 'tour' dat nog

lang niet iedereen de BKS kent. Daarom hebben we hier extra aandacht voor gevraagd.'

Hartelijke ontvangst

Bestuurder Sylvia Kaas was in Heemskerk, Alkmaar en Amsterdam, maar het team begon met motorpech. 'Best erg, als je voor de Motorvoertuigen op pad bent. Ook jammer, want zo'n VW-busje is natuurlijk wel een publiekstrekker, mensen waren echt op zoek naar dit 'Vintage Road' type. We merkten dat we met onze eigen auto minder aanloop kregen en daarom zijn we de bedrijven in gegaan. Daar hebben we tasjes uitgedeeld met informatie.'

Sylvia merkte dat zowel werknemers als werkgevers heel enthousiast waren: 'Als je eenmaal in gesprek bent, dan willen ze graag weten wat de bond te bieden heeft. We kregen overal een hartelijke ontvangst en ik denk dat we onze boodschap goed hebben kunnen overbrengen. Het werkt echt om de boer op te gaan en met iets te komen waar mensen wat aan hebben. Ze zien dat we het beste met hen voor hebben. Het is belangrijk om een praatje te maken en om je neus te laten zien, anders word je heel snel vergeten. We blijven in beweging, en zijn bij wijze van spreken al weer bezig met de campagne die hierna komt.' (MdG) <



FNV bestuurder Sylvia Kaas in actie

Dertien Vakkanjers naar de WorldSkills

Dertien Nederlandse Vakkanjers streden begin oktober op internationaal niveau tijdens de WorldSkills in Londen. Deze metaal- & elektrotalenten maakten deel uit van Team Nederland, dat in totaal uit 27 jongeren bestond. We volgden drie van deze Vakkanjers bij hun verrichtingen in Londen.



Evenementencomplex ExCel was van 5 tot en met 8 oktober het podium voor deze 'Olympische spelen voor beroepen'. Edwin Mabelis (20) werkt in zijn lascabine aan een drukvat en moet daarbij drie verschillende lastechnieken toepassen. Hij kreeg als leerling-monteur een leerwerkplek bij Machinefabriek Sas van Gent. Edwin: 'Daar was een tekort aan lassers en zodoende ben ik erin gerold. Ik leerde het lassen in de praktijk en haalde mijn lascertificaten. Mijn baas wees me op de Vakkanjer-wedstrijden. Toen ik die won, mocht ik naar de WorldSkills.'

Banen aangeboden

Toen Edwin Nederlands kampioen werd, kreeg hij al enkele banen aangeboden. 'Leuk, maar ik ga er niet op in. Voorlopig zit ik nog goed bij Machinefabriek Sas

van Gent. Ik zou later misschien een eigen bedrijf willen en klussen in het buitenland doen. Ik wil dan vooral moeilijke dingen doen die anderen niet kunnen of niet zien zitten, volgens mij is daar wel een aardige boterham mee te verdienen. Voor mijn huidige werkgever ben ik eens twee weken in Istanbul geweest om aan een speciaal soort leiding van een boot te lassen. In de aanloop naar de WorldSkills heb ik zo goed leren lassen en heb ik zoveel materiaalkennis opgedaan, dat geen opdracht mij te gek is. Ik word steeds meer een specialist en dat kan later goed van pas komen.'

Johan Daniels, Edwins expert, ziet deze wedstrijd als goede publiciteit voor de metaalbranche. 'Het is een mooie sector waarin vakmanschap heel belangrijk is. We hopen dat veel jongeren door de

WorldSkills, maar ook door alle regionale en nationale beroepenwedstrijden, warm lopen voor de metaal.'

Creatief en precies

Chris van Helmond (22) vindt het best zwaar om op WorldSkills vier dagen achter elkaar geconcentreerd aan zijn opdracht te werken. 'Elk punt telt hier, dus ik probeer me af te sluiten voor alle mensen die voorbij komen,' zegt hij. Chris werkt bij MEVI Helmond en staat daar vooral aan de Fehlmann P95-vijfasser. Hij vindt vooral de technische kant van zijn beroep heel fascinerend. 'Je bent steeds met verschillende producten bezig en je moet soms heel creatief zijn om dingen toch te kunnen maken', vertelt hij. 'Verder moet je heel precies kunnen werken, want een

haardikte verschil is al te veel. Hier op de WorldSkills beginnen we achter de computer.' Ziet Chris al een duidelijke toekomst voor zich? 'Ik wil voorlopig nog doorleren, maar in welke richting weet ik nog niet. Eén ding is zeker: ik blijf in de metaal, want dat is echt mijn ding.'

Tijdsdruk

Nick Bressers (19) uit Best mag zich al Nederlands Kampioen Vliegtuigonderhoud noemen. De winst tijdens de nationale kampioenschappen leverde hem een startbewijs op voor deze wedstrijd op internationaal niveau. Op de wedstrijdvloer is Nick Bressers met zes concurrenten hard aan het werk. Tussen hen in lopen experts rond die de werkstukken gaan beoordelen. De toeschouwers die langs lopen en soms

voor zijn boarding blijven hangen, deren Nick niet. Hij sluit zich af en concentreert zich totaal op zijn werk. In een korte pauze vertelt hij: 'Ik heb eigenlijk zeven opdrachten die ik binnen 22 uur moet doen.'

'We hopen dat veel jongeren door de WorldSkills warm lopen voor de metaal'

Nick ziet deze vakwedstrijd als de simulatie van de praktijk. 'Alles wat in de praktijk voorkomt, is in de opdrachten verwerkt', zegt hij. 'Zelfs de tijdsdruk, want die is er in werkelijkheid ook. Een defect aan een vliegtuig dat op het punt van vertrekken staat, moet je ook snel en goed verhelpen.' (MdG) <

De resultaten van de Vakkanjers op een rij

- > **Mechatronica**
Danny de Vries en Tom Wesstein werden 6e met 533 punten. Ze kregen een medaille voor Excellent Vakmanschap, maar ook de titel Best of Nation omdat zij het hoogste puntentotaal van alle Nederlandse deelnemers hadden.
- > **Lassen**
Edwin Mabelis werd 7e met 527 punten. Medaille voor Excellent Vakmanschap.
- > **Industriële automatisering**
Henrie Meijer werd 6e met 523 punten. Medaille voor Excellent Vakmanschap.
- > **Polymechnica**
Tim van den Heuvel werd 6e met 517 punten. Medaille voor Excellent Vakmanschap.
- > **CAD-tekenen**
Tom van de Valk werd 9e met 507 punten. Medaille voor Excellent Vakmanschap.
- > **CNC-frezen**
Chris van Helmond werd 10e met 496 punten. Helaas net niet genoeg om de medaille voor Excellent Vakmanschap te pakken.
- > **MTC**
Bart Biemans, Kevin Peters en Dennis van Werkhoven werden 5e met 485 punten.
- > **Vliegtuigonderhoud**
Nick Bressers werd 6e met 479 punten.
- > **Robotica**
Samantha van Spelde en Nathalie Goossens werden 14e met 468 punten.



Edwin Mabelis



Chris van Helmond



Nick Bressers