



Aan onze leden werkzaam bij JONGIA

Beste mensen,

Deze maand is de PVT van Jongia benadert door Johan Postma om te overleggen over een flex-urenbank. De PVT heeft Jongia geadviseerd hier Vakbonden bij te betrekken. Afgelopen maandag hebben Jikkie Aalberts (CNV) en Wilma Nieveen (FNV) met Johan Postma en Jan Gerrit Braaksma gesproken over het voorstel van Jongia om een flexurenbank in te voeren. En jullie hebben zelf het voorstel ontvangen en kunnen lezen.

Jij beslist!

Maar moet er wel een flexurenbank komen? En als die er dan moet komen, hoe moet die er dan uit komen te zien? Dat bepalen jullie, de leden van de vakbond! Vandaar dat wij graag met jullie in gesprek willen gaan over het voorstel van Jongia.

Uitnodiging

Datum: Maandag 29 juni
Tijd: 15:00 uur
Waar: Jongia (grote ruimte, niet de kantine)

Wat is een urenbank?

Een urenbank kun je vergelijken met een bankrekening, maar dan niet met geld maar met gewerkte uren. Als je in een week méér werkt dan je contract, worden die extra plus-uren op je urenbank geschreven. Als je minder uren werkt dan je contract, schrijf je die week min-uren. Na het einde van een bepaalde periode heb je een positief of negatief saldo aan uren op de urenbank staan.

Waarom een urenbank invoeren?

Met een urenbank kunnen bedrijven flexibeler omgaan met het vaste personeel; als er weinig werk is kunnen mensen naar huis worden gestuurd. Als er veel werk is, kunnen mensen meer werken dan normaal. Dat klinkt logisch. Toch zitten er veel haken en ogen aan!

De ADV –dagen in het voorstel van Jongia

In het voorstel van Jongia veranderen de werktijden. En worden de 13 ADV dagen, die jullie nu zelf kunnen inplannen, verspreid over de werkweken waardoor de werkweek verandert van een 40-urige werkweek naar een 38-urige werkweek. Uiteindelijk zal de PVT hierover moeten beslissen na raadplegen van de achterban.

Urenbanken tijdens corona

Tijdens de corona-crisis zijn er bedrijven zoals Jongia die gebruik willen maken van een urenbank. Werknemers worden naar huis gestuurd en starten dus met min-uren. Als je naar huis wordt gestuurd, sta je meteen 'in het rood'. Die uren zullen ooit weer ingehaald moeten worden. Dat betekent dat die uren bóvenop je normale werkweek zullen komen. Werkweken van 45 of zelfs meer uren worden dan 'het nieuwe normaal'. FNV en CNV vinden daar niks normaal aan!

Uitgangspunt is dat de rekening van de corona-crisis niet volledig bij werknemer terecht komt. En in het geval van Jongia wordt de rekening slechts bij een deel van het personeel neergelegd, namelijk bij de 27 werknemers van de productie.

Noodmaatregelen overheid (NOW en NOW2)

Jongia maakt nu gebruik van de Noodmaatregelen, waardoor een deel van de loonkosten door de overheid worden betaald. Jongia verwacht de volgende NOW 2 regeling niet te kunnen krijgen, omdat zij door het incasseren van een factuur in oktober niet onder een omzetzakking komt van 20%. Afhankelijk van de orderintake kan het nog best zo zijn dan aan het einde van het jaar de omzet de verwachte omzet is. Máár de verwachting van Jongia is ook dat er onvoldoende werk zal zijn om het productiepersoneel de komende periode voor 40 uur aan het werk te zetten.

Wat levert een urenbank op voor de Werkgever?

Een urenbank levert de werkgever veel op. Op de momenten dat er te weinig werk is (leegloop) wordt de werknemer naar huis gestuurd en worden er min-uren genoteerd. Het wegstrepen van leegloopuren levert de werkgever een flinke besparing op de loonkosten; immers de 'leegloopuren' worden later 'gratis' ingehaald. In een normale situatie zouden deze leegloop-uren gewoon doorbetaald worden.

Het nadeel voor werknemers:

Een urenbank betekent meer onregelmatige en zware werktijden. Tijdens de corona naar huis gestuurd worden en gewoon je salaris ontvangen is misschien wel even lekker. Jij bepaalt alleen niet zélf wanneer je vrij bent. En straks (als er weer meer werk is) krijg je de rekening gepresenteerd! Vóór de invoering van de urenbank krijg je voor elk gewerkt extra uur namelijk extra betaald. In het voorstel van Jongia worden de plus-uren niet tegen de gebruikelijke toeslag van overwerkuren geregistreerd. Zou deze urenbank ingevoerd worden, dan werk jij (gratis) plusuren, die jou geen extra geld opleveren. Dat is in strijd met de cao. En kan alleen maar wanneer vakbonden daar mee instemmen.

Levert het de werknemer ook iets op?

Het enige voordeel kán zijn dat iedereen tijdens deze regeling de garantie heeft dat hij/zij werk houdt. Maar dan zullen we moeten afspreken dat er geen 'gedwongen' ontslagen zullen vallen.

**FLEX VEILIG
OF
FLEX NIET**

Wél een urenbank?

Mochten jullie willen dat er een urenbank wordt afgesproken, dan staan hieronder de algemene uitgangspunten voor vakbonden:

- Tijdelijke regeling looptijd, bijvoorbeeld 6 tot 9 maanden;
- Regeling eindigt op afgesproken de eindtijd, wordt alleen verlengd in overeenstemming met vakbonden;
- Afspraken maken over een minimaal en maximaal aantal uren per dag, per week en in totaal;
- Plusuren tegen overwerkvergoeding;
- Kwijtschelding min-uren bij einde regeling;
- Geen gedwongen ontslagen tijdens regeling;
- Geen dividenduitkering en geen bonus in de loopjaren van de regeling;
- Rekening worden gehouden met privésituatie: mantelzorg, ouderschapsverlof e.a.;
- Geen Flexurenbank wanneer NOW of NOW 2 regeling wordt toegekend;
- Al het personeel zal een bijdrage moeten leveren, niet slechts een deel, óf
- Voor het personeel dat hieraan bijdraagt zal een 'flex uitkering' betaald worden;
- Voor 55 alleen op vrijwillige basis meedoen met flexurenbank.

Laat ons weten wat jij wilt!

En kom op de ledenraadpleging. Op jouw uitnodiging kun je een collega meenemen die nog niet lid is, maar die wél wil meebeslissen. Dan kan dat wanneer hij/zij zich nu of uiterlijk tijdens de ledenvergadering zich inschrijft als lid. Dat kan via

<https://www.fnv.nl/lidmaatschap/lid-worden?broncode=#/>

Met vriendelijke groet,

FNV Metaal

Wilma Nieveen, bestuurder

E wilma.nieveen@fnv.nl

T 06-13442937

Groningen, 22 juni 2020/WN025/HvdK