

Boele-nieuws



PERSONEELBLAD VAN

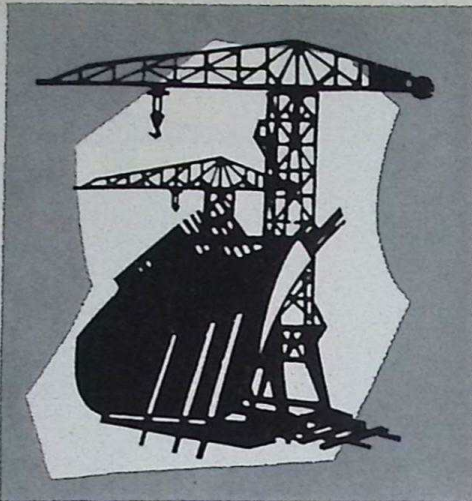
BOELE'S SCHEEPSWERVEN EN MACHINEFABRIEK N.V.

OKTOBER 1970 No. 137

Dit nummer biedt U

HOUVAST VOOR HET NIEUWE BELONINGSSYSTEEM





Boele-nieuws

Uitgave ten dienste van het personeel van

Boele's Scheepswerven
en Machinefabriek N.V. —
Bolnes

tel. Rotterdam 010—134862
tel. Ridderkerk 01804— 3422

REDACTIECOMMISSIE (alf.):

L. Ardon
G. de Jong
E. H. Koch

HOOFDREDACTEUR:

J. G. v. Beek — telefoon toestel 290.
Kopij inleveren voor de 15e van elke maand.

Zonder toestemming van de redactie
mogen geen artikelen, geheel of
gedeeltelijk, worden overgenomen.

Het volgende nummer verschijnt in
de eerste week van november.

BIJ DE VOORPLAAT:
Opname 2 sept. 1970

Druk: Benedictus - N.R.C. - Rotterdam

INFORMATIE OVER INTEGRATIE

INLEIDING

Met het verschijnen van dit Boele Nieuws, of eigenlijk met de inhoud daarvan, is een eind gekomen aan een lange periode van voorbereiding, studie en overleg met tal van medewerkers, Ondernemingsraad, Integratiecommissie en Vakorganisaties.

Hoewel nog veel werk moet worden verzet om uiteindelijk tot een volledige integratie in ons bedrijf te komen, mag worden gezegd dat met de invoering van de nieuwe Salarisstructuur voor de Salarisgroepen 1 t/m 6 een nieuwe fase in het sociale beleid van onze onderneming wordt ingeluid.

Wij hopen dat deze nieuwe fase in het beleid van onze onderneming een wezenlijke bijdrage zal vormen tot een goed werkklimaat in het bedrijf en als zodanig moge meewerken aan de bloei en continuïteit van Boele's Scheepswerven en Machinefabriek N.V., hetgeen betekent: het welzijn van alle medewerkers.

Bolnes, September 1970

De Directie

NIEUW BELONINGS- SYSTEEM

Nadat in de afgelopen jaren reeds een aantal ongemotiveerde verschillen in de wijze van beloning en behandeling van verschillende groepen medewerkers werd weggevoerd, komen we nu tot een wel zeer belangrijke stap op de weg naar volledige integratie in ons bedrijf:

Met ingang van 11 oktober 1970 zal een nieuw beloningssysteem worden ingevoerd.

De basis voor dit beloningssysteem werd reeds omschreven in het Boele Nieuws van april 1970. In het volgende wordt dit systeem meer gedetailleerd uiteengezet.

Het nieuwe systeem zal op bovengenoemde datum worden ingevoerd voor alle medewerkers die in de bestaande werkklassen 1 t/m 6 zijn ingedeeld. De benaming **Werkklassen** verdwijnt en wordt vervangen door **Salarisgroepen**. We spreken ook niet meer over **lonen** maar uitsluitend over **salarissen**.

Het bestaande systeem van uurloon + tarief komt te vervallen. In plaats daarvan wordt een vast **4-weken-periode-salaris** vastgesteld.

Het nieuwe 4-weken-periode-salaris hangt voor de volwassenen af van 3 factoren:

1. de salarisgroep:

die bepaald wordt door de functie die men uitoefent.

Per 11 oktober wordt aangehouden de indeling in de werkklassen zoals die in de maand september 1970 gold. In de loop van het 4e kwartaal van 1970 wordt die werkklassen-indeling vervangen door een nieuwe functieklassificatie, waardoor enige wijzigingen kunnen ontstaan.

2. het aantal functie jaren:

een nieuw begrip dat als volgt kan worden uiteengezet:

Functiejaren zijn de jaren die een medewerker van het bedrijf na het bereiken van de vakvolwassen leeftijd in een bepaalde salarisgroep werkt. De vakvolwassen leeftijd is in het nieuwe systeem dezelfde als bij de vroegere indeling in werkklassen nl.:

in salarisgroep 1 — 23 jaar
in salarisgroep 2 — 23 jaar
in salarisgroep 3 — 24 jaar
in salarisgroep 4 — 25 jaar
in salarisgroep 5 — 26 jaar
in salarisgroep 6 — 27 jaar

In het bestaande loonsysteem kon men in de werkklassen waarin men was ingedeeld, op de vakvolwassen leeftijd het z.g. toploon verdienen. Afgezien van collectieve verhogingen bleef dit loon op hetzelfde peil tot de datum waarop men op zijn 65e verjaardag met pensioen ging.

In het nieuwe salarissysteem worden na het bereiken van

de vakvolwassen leeftijd functie jaren toegekend, hetgeen betekent dat men na het bereiken van die vakvolwassen leeftijd gedurende nog een bepaald aantal jaren een periodieke verhoging krijgt. Dit aantal jaren is voor elke salarisgroep verschillend nl.

Salarisgroep

1 — een functiejaar
2 — twee functie jaren
3 — drie functie jaren
4 — vier functie jaren
5 — vijf functie jaren
6 — zes functie jaren

In de toekomst komt de medewerker die bij het bereiken van de vakvolwassen leeftijd in een bepaalde salarisgroep is ingedeeld in die salarisgroep dus op zijn maximum salaris op de volgende leeftijden:

Salarisgroep

1 — 24 jaar (23 + 1)
2 — 25 jaar (23 + 2)
3 — 27 jaar (24 + 3)
4 — 29 jaar (25 + 4)
5 — 31 jaar (26 + 5)
6 — 33 jaar (27 + 6)

3. het salarisniveau:

hetwelk bepaald wordt door het eindresultaat van de beoordeling.

Deze eindresultaten worden vastgesteld aan de hand van de definitieve beoordelingen, welke in augustus 1970 plaatsvonden.

SALARIS- SCHALEN

Op pagina's 8 en 9 vindt U de nieuwe salarisschalen afgedrukt.

U ziet hierop 3 schalen:

1. Jeugdschalen.

Hierin zijn opgenomen de salarissen voor onze jeugdige medewerkers van 15 t/m 20

jaar. Wij komen hierop in deze toelichting nog nader terug.

2. Aanloopschalen.

Hierin zijn opgenomen de salarissen voor de leeftijdsgroepen welke liggen tussen 20 jaar en het bereiken van de

vakvolwassen leeftijd, en wel voor:

Salarisgroep

1 van 21 t/m 22 jaar
2 van 21 t/m 22 jaar
3 van 21 t/m 23 jaar
4 van 22 t/m 24 jaar
5 van 23 t/m 25 jaar
6 van 24 t/m 26 jaar

3. Schalen voor vakvolwassenen.

De salarissen op de lijn 0-functiejaren gelden dus bij het bereiken van de vakvolwassen leeftijd in:

Salarisgroep 1 bij de aanvang van de 23-jarige leeftijd
Salarisgroep 2 bij de aanvang van de 23-jarige leeftijd
Salarisgroep 3 bij de aanvang van de 24-jarige leeftijd
Salarisgroep 4 bij de aanvang van de 25-jarige leeftijd
Salarisgroep 5 bij de aanvang van de 26-jarige leeftijd
Salarisgroep 6 bij de aanvang van de 27-jarige leeftijd

Persoonlijke beoordeling:

U ziet dat alle schalen in elke salarisgroep 5 mogelijkheden aangeven.

Deze mogelijkheden noemen we de **salarisniveaus** en ze hebben betrekking op het eindresultaat van de persoonlijke beoordeling.

A=zwak B=matig C=goed D=zeer goed E=uitmuntend

SCHALEN VAK- VOLWASSENEN

We behandelen nu eerst de schalen voor vakvolwassenen:

De verschillen vertikaal, dus de verschillen die door een functiejaar worden uitgemakt, variëren per salarisgroep.

Ze bedragen in guldens:

Salarisgroep 1:	f 7,—
Salarisgroep 2:	„ 7,—
Salarisgroep 3:	„ 8,—
Salarisgroep 4:	„ 9,—
Salarisgroep 5:	„ 11,—
Salarisgroep 6:	„ 14,—

Het verschil tussen de salarisniveaus d.w.z. de afstand onderling tussen de bedragen A, B, C, D en E horizontaal wordt bepaald door een percentage. Deze percentages zijn voor de verschillende salarisgroepen als volgt:

Salarisgroep 1:	± 1½%
Salarisgroep 2:	± 1½%
Salarisgroep 3:	± 1½%
Salarisgroep 4:	± 1¾%
Salarisgroep 5:	± 2%
Salarisgroep 6:	± 2¼%

Wij schrijven met opzet ± omdat de bedragen op hele guldens worden afgerond. In de toekomst kan elke medewerker uit deze schalen gemakkelijk aflezen welk salaris voor hem geldt mits hij maar weet:

- in welke salarisgroep hij is ingedeeld (1 t/m 6);
- hoeveel functiejaren hij heeft;
- welke beoordeling hij heeft gekregen (A, B, C, D of E).

Overgangsbepalingen:

Bij de invoering van het nieuwe salarissysteem per 11 oktober 1970 is een aantal overgangsbepalingen noodzakelijk.

Bij het vaststellen van de schalen hebben wij voor ogen gehad dat:

- niemand van onze medewerkers in inkomsten achteruit mag gaan.
- iedere medewerker waarschijnlijk verwacht dat hij er door het nieuwe systeem „iets beter” van zal worden.

Daarom is:

- het huidige top-uurloon in elke werkklassse als norm aangehouden voor het salarisniveau C. (beoordeling: goed). Het met dit top-uurloon over-

eenkomende 4-weken-periode-salaris wordt gevonden door dit top-uurloon te verhogen met 37% en deze uitkomst te vermenigvuldigen met 170 (4 x 42½ uur) dus 170 x (uurloon + 37%).

2e. elk aldus gevonden 4-weken-periode-salaris werd verhoogd met minimum het verschil van 1 functiejaar dus in:

Salarisgroep 1 — f	7,—
Salarisgroep 2 — „	7,—
Salarisgroep 3 — „	8,—
Salarisgroep 4 — „	9,—
Salarisgroep 5 — „	11,—
Salarisgroep 6 — „	14,—

Verder ontstonden enkele afrondingsverschillen naar boven en was het wenselijk om in de salarisgroepen 1 en 2 een extra verhoging toe te passen teneinde een logische opbouw van het gehele systeem te verkrijgen.

Het aldus verkregen norm-salaris vindt U in de schaal van vakvolwassenen omlind onder niveau C en wel in:

Salarisgroep 1 bij 0 functiejaren	f 832,—
Salarisgroep 2 bij 1 functiejaren	f 858,—
Salarisgroep 3 bij 2 functiejaren	f 895,—
Salarisgroep 4 bij 3 functiejaren	f 929,—
Salarisgroep 5 bij 3 functiejaren	f 965,—
Salarisgroep 6 bij 2 functiejaren	f 1010,—

Zij die dus in september 1970 het top-uurloon in een bepaalde werkklassse verdienen en de beoordeling goed ontvangen vinden hier het 4-weken-periode-salaris waarop zij per 11 oktober 1970 kunnen rekenen.

U kunt uit het bovenstaande afleiden dat wij, behalve in salarisgroep 1, aan al onze vakvolwassenen medewerkers die nu het top-uurloon in een bepaalde werkklassse verdienen, een aantal functiejaren hebben toegekend, ongeacht hun leeftijd, nl. in

Salarisgroep 2 - 1 functiejaar
Salarisgroep 3 - 2 functiejaren
Salarisgroep 4 - 3 functiejaren
Salarisgroep 5 - 3 functiejaren
Salarisgroep 6 - 2 functiejaren

Hieruit vloeit tevens voort dat deze medewerkers ook weer ongeacht hun leeftijd in het nieuwe systeem nog één of meer functiejaren kunnen „doorgroelen”, alvorens zij op het maximum volgens het nieuwe salarissysteem komen. Voor degenen wier huidig

uurloon lager ligt dan het top-uurloon wordt stuk voor stuk nagegaan hoe hun dienovereenkomstig 4-weken-periode-salaris komt te liggen:

170 x (uurloon + 37%) verhoogd met het bedrag van 1 functiejaar.

Het definitieve 4-weken-periode-salaris wordt dan: het dichtst **boven** deze uitkomst liggende schaalbedrag.

In feite kan dit betekenen dat één of in een aantal gevallen enkele functiejaren minder worden toegekend dan bij de hierbovengenoemde „top-ur-lonen”.

De huidige inkomensverschillen in een werkklassse blijven dus voorlopig gehandhaafd, zij het dan slechts voor een beperkte periode. De betrokken medewerkers komen immers op de duur op hetzelfde maximum als hun hiervóór bedoelde collega's, echter 1 of enkele jaren later.

Dit is voor onze medewerkers een groot voordeel ten opzichte van de bestaande loonregeling.

De medewerkers die een eindbeoordeling krijgen die beter is dan „goed” (C) kunnen hun salaris bij hetzelfde aantal functiejaren als hierboven genoemd, aflezen onder het niveau D (zeer goed) of onder E (uitmuntend).

Zij die een beoordeling zwak (A) of matig (B) ontvangen, krijgen met ingang van 11 oktober 1970 nog het met hun huidige loon overeenkomende salaris + 1 functiejaar van niveau C. Zou bij de nieuwe beoordeling, welke na ½ jaar plaatsvindt, blijken dat het resultaat wederom lager is dan „goed” dan zal in deze gevallen de daaruit voortvloeiende verlaging per 1 juli worden doorgevoerd.

Bij het gesprek dat de bazen met de door hen beoordeelde medewerkers eind september zullen hebben, wordt een mededeling uitgereikt die er ongeveer als volgt uit zal zien:

Administratienummer:
Naam:
Functie
Eindbeoordeling:
Salarisgroep:
Aantal toegekende functie jaren:
Salarisniveau:
Geb. datum:
Huidig uurloon:
Nieuw 4-weken-periode-salaris:
Uursalaris (o.a. basis voor berekening overwerk):

SCHALEN JEUGDIGEN EN AANLOOP- SCHALEN

De jeugdige medewerkers van 15 t/m 20 jaar zullen worden ingedeeld in één der jeugdschalen A, B, B 1 of B 2.

In de jeugdschaal A worden ingedeeld de jeugdige medewerkers met uitsluitend lager onderwijs.

In de jeugdschaal B de medewerkers met voltooide L.T.S. of daarmee gelijk te stellen opleiding.

In de jeugdschaal B 1 komen zij die 1 jaar bedrijfsopleiding

gevolgd hebben.

In de jeugdschaal B 2 de medewerkers die hun bedrijfsopleiding met diploma hebben afgesloten.

Na het bereiken van de 21-jarige leeftijd worden de jeugdige medewerkers ingedeeld in de aanloop schalen totdat de vakvolwassen leeftijd is bereikt.

Een in het oog springend verschil met de schalen voor de vakvolwassenen is, dat de

schalen per 1/2 jaar oplopen. Dit is gedaan om te voorkomen dat men een vol jaar moet wachten alvorens een verhoging op grond van de leeftijd plaatsvindt. Mede daarom worden zij elk 1/2 jaar beoordeeld.

Functiejaren spelen vóór het bereiken van de vakvolwassen leeftijd geen rol. Wel verschilt ook hier het salaris op grond van de beoordeling die men heeft gekregen.

LEEFTIJDEN

Wat hierboven geschreven is over leeftijden zal voor iedereen duidelijk zijn.

Toegelicht dient nog te worden op welke datum men geacht wordt een bepaalde leeftijd te bereiken.

Allereerst de jeugdigen:

De wijzigingen op grond van hun beoordelingen te houden in oktober en in april gaan in op 1 januari resp. 1 juli. Hun leeftijd wordt dus vastgesteld op 1 januari en op 1 juli.

Wie gedurende het eerste half jaar (1 januari t/m 30 juni) verjaren, worden geacht op 1 januari jarig te zijn.

Wie gedurende het tweede half jaar (1 juli t/m 31 december) verjaren, worden geacht op 1 juli jarig te zijn.

Vakvolwassenen:

Behoudens uitzonderingen worden vakvolwassenen in oktober beoordeeld op grond waarvan op 1 januari het salaris voor het nieuwe jaar wordt vastgesteld. Functie jaren kunnen ingaan op

1 januari of op 1 juli, al naar gelang de datum die toepasselijk is.

Jeugdige medewerkers worden geacht vakvolwassen te worden op 1 januari of 1 juli bij de aanvang van het halfjaar waarin de bewuste verjaardag valt.

De eerste verhoging voortvloeiend uit een functiejaar gaat dan in 1 jaar na die 1e januari of 1e juli, waarop men de vakvolwassen leeftijd bereikte.

Bij het aanstellen van een nieuwe medewerker worden zo nauwkeurig mogelijk de salarisgroep en het salarisniveau bepaald. Het salarisniveau zal bij voorkeur op de beoordeling „goed” zijn gebaseerd.

Aan het einde van de proeftijd zal door middel van een persoonlijke beoordeling het juiste salarisniveau worden vastgesteld.

Het daaruit voortvloeiende salaris gaat op dat moment in. Aan een nieuwe medewerker kunnen bij de aanstelling

voorlopig 1 of meer functie jaren worden toegekend. Aan het einde van de proeftijd wordt nagegaan of het toegekende aantal functie jaren juist is geweest. Eventuele wijzigingen in het aantal functie jaren zullen in dit geval gelden met terugwerkende kracht vanaf de datum van aanstelling.

Duidelijk zal zijn, dat in de komende jaren, waarin onze huidige medewerkers nog niet op hun maximum aantal functie jaren zijn gekomen, ook aan nieuwe medewerkers niet het maximum aantal functie jaren kan worden toegekend.

Onze huidige medewerkers, die zoals hiervóór omschreven per 11 oktober 1970 één of meer functie jaren toegekend krijgen, en het maximum aantal functie jaren nog niet hebben bereikt, komen op 1 juli 1971 in aanmerking voor het volgende functiejaar. Toekenning van functie jaren zal voor deze groep medewerkers steeds op 1 juli plaatsvinden.

PROMOTIE

Bij promotie naar een functie in een hogere salarisgroep, begint de medewerker in principe weer op het beginsalaris (dus bij 0 functie jaren) in die hogere groep.

Dit nieuwe salaris zal echter op zijn minst gelijk zijn aan

het oude salaris + 1 functiejaar.

Daartoe zullen zo nodig functie jaren worden toegekend. In die gevallen komt de medewerker dus op latere leeftijd op het maximum in die salarisgroep dan op pagina 3 onder

punt 2 vermeld

Zij die zijn ingedeeld in jeugdschaal A zullen bij het bereiken van de 21e verjaardag in het algemeen overgaan naar aanloop schaal - Salarisgroep 2.

Zij die zijn ingedeeld in jeugd-

schaal B zullen bij het bereiken van de 21e verjaardag kunnen overgaan naar salarissgroep 2 of 3. Zij die zijn ingedeeld in de jeugdschalen B 1 en B 2 zullen

bij het bereiken van de 21e verjaardag in het algemeen overgaan naar aanloopschaal 3. Bij het bereiken van de vak-

volwassen leeftijd sluiten in alle salarissgroepen de aanloopschalen aan op de salarisschalen voor vakvolwassenen bij 0 - funktiejaren.

VOORLIEDEN, KRASSEN EN INSTRUCTEURS

Het loon van voorlieden, krasen en instructeurs werd tot op heden gebaseerd op hun uurloon + 37%, verhoogd met een wekelijkse toeslag. Tot op de datum waarop het nieuwe salarissysteem ook

voor de salarissgroepen 7 t/m 11 (zie Boele-nieuws april) zal worden ingevoerd, ontvangen deze groepen medewerkers het **4-weken-periode-salaris**, dat op de hiervóór omschreven wijze uit de salarisscha-

len is af te leiden (afhankelijk dus van salarissgroep, beoordeling en funktiejaren). Dit 4-weken-periode-salaris wordt verhoogd met de toeslag van 4x de huidige wekelijkse toeslag.

OVERWERK

De regeling van het overwerk blijft gelijk aan de huidige regeling. De toeslagpercentages

van 25, 50 en 100% worden in het nieuwe systeem berekend over het uit het 4-weken-

perioden salaris afgeleide **uur-salaris** (= 4 weken salaris gedeeld door 170).

GRAFIEK

Voor degenen die zich daarvoor interesseren hebben wij op pagina 11 een grafiek op-

genomen, welke een duidelijk beeld geeft van de salaris-

structuur in de salarissgroepen 1 t/m 6.

INVOERING 4-WEKELIJKSE BETALING

In het Boele nummer van mei 1970 hebben we de definitieve regeling afgedrukt. Wij menen er goed aan te doen, alvorens de regeling ingang vindt, de tekst nog eens te verstrekken.

Deze luidt als volgt:

De periode waarover het salaris vanaf 11 oktober 1970 wordt vastgesteld, wordt voor alle medewerkers:

4 weken. Uur-, week- en maandlonen komen dus per die datum te vervallen. Elke 4-wekelijkse periode vangt aan op een zondag.

Het loon van de huidige uurloners incl. tarief zowel als het maandsalaris van de hui-

dige maandloners wordt omgezet in een salaris per 4 weken.

Elk jaar wordt verdeeld in 13 perioden van 4 weken. De nog in het jaar 1970 vallende 4-wekelijkse perioden zullen lopen van

zo. 11/10-70 t/m za. 7/11-70
zo. 8/11-70 t/m za. 5/12-70
zo. 6/12-70 t/m za. 2/ 1-71

Inhoudingen en toeslagen zullen zoveel mogelijk tot 4-wekelijkse worden omgevormd.

Alle extra inkomsten (zoals overwerk e.d.) verdiend in een bepaalde periode, zullen worden uitbetaald in de daar-aan volgende periode. Evenzo zullen in volgende periode

de mutaties van een voorgaande periode (ziekte-dagen, snipperdagen enz.) worden verrekend.

De inhoudingen zullen niet meer, zoals tot nu toe voor de huidige uurloners gebruikelijk was, via een voorlopig percentage worden verrekend, doch voor alle medewerkers zullen de AOW/AWW premies loonbelasting en sociale lasten exact per 4 weken worden vastgesteld.

Na een proefperiode van 12 weken zal worden nagegaan, of er behoefte bestaat aan een zogenaamde herberekening ten aanzien van de loonbelasting of eventuele premien sociale wetten.

OVERGANGS- REGLING

De huidige uurloners ontvangen hun laatste loonafrekening (periode van 21/9-1970 t/m zaterdag 10/10-70) op 16 oktober 1970 (momenteel loopt bij ons de week van maandag t/m zondag: Ingaande 11 oktober 1970 van zondag t/m zaterdag).

In deze afrekening zijn dus alle verdiensten begrepen t/m zaterdag 10 oktober 1970.

Bij het nieuwe betalingssysteem gaan we er van uit, dat het salaris uiterlijk op de vrijdag van de 3e week van de periode in het bezit van de medewerker moet zijn.

De eerste betaling per 4-weken-periode zou dan plaats moeten vinden op vrijdag 30 oktober 1970. Dit zou een te lange overbruggingsperiode betekenen.

Teneinde het voor de betrokken medewerker mogelijk te maken deze periode te over-

bruggen, zal het salaris over de eerste periode (11/10-70 t/m 7/11-70) reeds worden uitbetaald op vrijdag 23 oktober 1970. Dat is één week nadat U op 16 oktober de laatste afrekening hebt ontvangen. Niemand komt dus zonder inkomen te zitten.

Op 23 oktober 1970 ontvangt U het gehele salaris voor de

lopende 4-weken-periode. Men dient er dus terdege rekening mee te houden dat men met het dan ontvangen bedrag moet uitkomen tot 23 november 1970. De gezinnen die tot nu toe per week het inkomen ontvingen zullen wel even aan de nieuwe situatie moeten wennen.

Door bij elke volgende beta-

ling de uitbetalingsdatum 1 werkdag op te schuiven, willen we bereiken dat we medio maart 1971 zo ver zijn, dat de betaling van de lopende 4-weekelijkse periode op uiterlijk de vrijdag van de derde week in het bezit van de medewerkers is. Op deze wijze is de overbrugging voor de medewerkers praktisch niet voelbaar.

Teneinde dit te bereiken is het volgende schema van betaaldaten voor 1970 en 1971 met de daarbij behorende perioden opgesteld:

Periode no.	Tijdvakperiode	datum waarop betaling in bezit van medewerkers is
11	11/10-70 t/m 7/11-70	vrijdag 23/10-70
12	8/11-70 t/m 5/12-70	maandag 23/11-70
13	6/12-70 t/m 2/ 1-71	dinsdag 22/12-70
1	3/1 -71 t/m 30/1 -71	woensdag 20/1 -71
2	31/1 -71 t/m 27/2 -71	donderdag 18/2 -71
3	28/2 -71 t/m 27/3 -71	vrijdag 19/3 -71
4	28/3 -71 t/m 24/4 -71	vrijdag 16/4 -71
5	25/4 -71 t/m 22/5 -71	vrijdag 14/ 5-71
6	23/5 -71 t/m 19/6 -71	vrijdag 11/6 -71
7	20/6 -71 t/m 19/7 -71	vrijdag 9/7 -71
8	18/7 -71 t/m 14/8 -71	vrijdag 6/8 -71
9	15/8 -71 t/m 11/9 -71	vrijdag 3/9 -71
10	12/9 -71 t/m 9 /10-71	vrijdag 1/10-71
11	10/10-71 t/m 6 /11-71	vrijdag 29/10-71
12	7/11-71 t/m 4 /12-71	vrijdag 26/11-71
13	5/12-71 t/m 1 /1 -71	vrijdag 24/12-71

Zoals U uit dit schema zult zien, zal in maart 1971 de normale situatie zijn bereikt en

geschiedt de betaling in het vervolg met tussenpozen van precies 4 weken.

MAANDLONERS

Voor de huidige maandloners bestaat geen behoefte aan een overbruggingsregeling. Op dinsdag 29 september 1970 ontvangen deze het sa-

laris over de maand september 1970.

Om aansluiting op de 4 weken-periode te verkrijgen zal een verrekening moeten

plaatsvinden over het tijdvak 1 oktober 1970 t/m zaterdag 10 oktober 1970. Het tegoed over dit gedeelte wordt uitbetaald op woensdag 21 oktober 1970.

Het schema van betalingen voor deze groep medewerkers is als volgt opgesteld:

Periode no.	Tijdvakperiode	Betaaldatum
11	11/10-70 t/m 7/11-70	vrijdag 30/10-70
12	8/11-70 t/m 5/12-70	vrijdag 27/11-70
13	6/12-70 t/m 2/ 1-71	vrijdag 24/12-70
1	3/1 -71 t/m 30/1 -71	vrijdag 22/1 -71
2	31/1 -71 t/m 27/2 -71	vrijdag 19/2 -71
3	28/2 -71 t/m 27/3 -71	vrijdag 19/3 -71
4	28/3 -71 t/m 24/4 -71	vrijdag 16/4 -71
5	25/4 -71 t/m 22/5 -71	vrijdag 14/5 -71
6	25/5 -71 t/m 19/6 -71	vrijdag 11/6 -71
7	20/6 -71 t/m 17/7 -71	vrijdag 9/7 -71
8	18/7 -71 t/m 14/8 -71	vrijdag 6/8 -71
9	15/8 -71 t/m 11/9 -71	vrijdag 3/9 -71
10	12/9 -71 t/m 9 /10-71	vrijdag 1/10-71
11	10/10-71 t/m 6 /11-71	vrijdag 29/10-71
12	7/11-71 t/m 4 /12-71	vrijdag 26/11-71
13	5/12-71 t/m 1 /1 -71	vrijdag 24/12-71

Vanaf vrijdag 19-3-71 lopen de betaaldaten voor alle medewerkers dus gelijk. Het salaris van de maandlo-

ners over de periode van 1 oktober t/m 10 oktober 1970 (7 werkdagen) wordt vastgesteld aan de hand van de vol-

gende formule:
„dagloon is jaarloon gedeeld door 260 werkdagen”.

JEUGDSCHALEN

LEEFTIJD	A					B					B I			
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D
15	277	281	285	289	293	296	301	305	309	314				
15½	291	296	300	304	308	313	318	322	327	332				
16	306	311	315	319	324	330	335	340	345	350	349	355	360	365
16½	327	333	337	342	347	354	359	365	370	376	373	379	385	390
17	349	355	360	365	371	378	384	390	396	402	398	404	410	416
17½	376	382	387	393	398	409	416	422	429	435	429	436	442	449
18	403	409	415	421	427	441	448	455	462	469	461	468	475	482
18½	439	446	452	459	467	477	485	492	500	507	497	505	512	520
19	475	483	490	497	508	514	522	530	538	546	533	542	550	558
19½	516	525	532	540	550	555	564	572	581	590	574	584	592	601
20	558	567	575	583	592	596	606	615	624	634	616	626	635	644
20½	600	609	617	626	634	637	648	658	667	678	658	668	678	687

AANLOC

LEEFTIJD	SAL. GR. I					SAL. GR. II					SAL. GR. III			
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D
21	624	634	643	652	662	687	698	708	718	729	742	754	765	776
21½	670	680	690	700	711	722	733	744	754	766	772	785	796	808
22	716	727	738	749	760	757	769	780	791	803	803	816	828	840
22½	761	773	785	797	809	791	803	815	827	839	821	834	846	859
23											839	852	865	878
23½											846	859	872	885
24														
24½														
25														
25½														
26														
26½														

SCHALEN VA

FUNCTIE-JAREN	SAL. GR. I					SAL. GR. II					SAL. GR. III			
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D
0	807	820	832	844	857	825	838	851	864	877	853	866	879	892
1	814	827	839	851	864	832	845	858	871	884	861	874	887	900
2						839	852	865	878	891	868	882	895	908
3											876	890	903	916
4														
5														
6														

B II				
A	B	C	D	E
436	443	450	457	464
468	475	482	489	497
500	508	515	522	530
536	544	552	560	569
572	581	590	599	608
613	623	632	642	651
655	665	675	685	695
697	707	718	728	739

SALARISSCHALEN PER 11 OKTOBER 1970

SALARISSCHALEN

SAL. GR. IV					SAL. GR. V					SAL. GR. VI				
A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
817	832	847	862	877										
833	848	863	878	894										
849	865	880	895	911	861	879	897	915	933					
855	871	886	901	917	867	885	903	921	939					
862	878	893	908	924	874	892	910	928	946	892	913	934	955	976
866	882	897	912	928	879	897	915	933	952	901	923	944	965	986
					884	903	921	939	958	911	933	954	975	997
					889	908	926	944	963	917	939	961	982	1004
										924	946	968	990	1012
										931	953	975	997	1019

SALARISSCHALEN

SAL. GR. IV					SAL. GR. V					SAL. GR. VI				
A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
870	886	902	918	934	895	914	932	950	969	938	960	982	1004	1026
879	895	911	927	943	905	924	943	962	981	951	973	996	1019	1041
888	904	920	936	952	916	935	954	973	992	965	988	1010	1032	1055
896	913	929	945	962	926	946	965	984	1004	976	1001	1024	1047	1070
905	922	938	954	971	937	957	976	995	1015	991	1015	1038	1061	1085
					948	968	987	1006	1026	1005	1029	1052	1075	1099
										1018	1042	1066	1090	1114

BETALING PER BANK OF GIRO

Het ligt in de bedoeling om zodanige maatregelen te treffen, dat de uitbetaling van het salaris en eventuele andere betalingen met ingang van de eerste 4-wekelijkse periode van 1971 volledig op bank- of girorekening plaatsvindt. Iedere medewerker/ster zal

begin oktober een circulaire met toelichting over bank of giro betaling ontvangen en door middel van een invulformulier kenbaar dienen te maken of hij/zij een bank, dan wel een girorekening wil nemen. In de keuze van bank is men uiteraard vrij. Het bedrijf

zal het openen van een bank- of girorekening tijdig voor U voorbereiden. Voor de beampten is dit geen vreemde zaak aangezien alle salarisbetalingen vanaf 1 januari j.l. reeds op bank- of girorekening worden overgemaakt.

DISTRIBUTIE UREN- EN SALARIS- SPECIFIKATIE

Op de pagina's 12 en 13 treft u aan uren-specificatie en salaris-specificatie welke met ingang van 11 oktober a.s. gebruikt zullen worden. Er is naar gestreefd deze voor onze medewerkers zo duidelijk mogelijk te doen zijn.

De uren specificatie wordt per week opgemaakt en per 4-wekelijkse periode wordt het

totaal van de eerste week opgeteld bij dat van de tweede, dat van de tweede bij de derde en dat van de derde bij de vierde. Het totaal aantal uren van de vierde week kunt U weer terugvinden op de salaris specificatie.

Uren-specificatie en salaris-specificatie worden 1x per 4 weken per post aan de mede-

werkers toegezonden op een zodanig tijdstip dat men deze in zijn bezit zal hebben wanneer het salaris op bank- of girorekening wordt overgeschreven.

De toezending zal voor de eerste maal geschieden aan het eind van de eerste 4-wekelijkse periode in 1971 en zo vervolgens.

KINDERBIJSLAG

De kinderbijslagen zullen te beginnen met het 4e kwartaal 1970 los van de salarisbetalingen worden betaald.

Ook deze betalingen met ingang van januari 1971 geheel door overboeking op bank- of girorekening.

De kinderbijslag over het 4e kwartaal 1970 wordt uitbetaald op vrijdag 8 januari 1971.

De kinderbijslag over het 1e kwartaal 1971 op 8 april 1971.

De kinderbijslag over het 2e kwartaal 1971 op 9 juli 1971.

De kinderbijslag over het 3e kwartaal 1971 op 8 okt. 1971.

De kinderbijslag over het 4e kwartaal 1971 op 8 jan. 1972.

ZIEKTEWET- PREMIE

Bij de uurloners werd tot nu toe 1% ziektepremie ingehouden. Bij de maandloners is dit niet het geval. Daar we thans voor alle medewerkers een 4-weken salaris gaan vast-

stellen, kan dit verschil niet langer blijven bestaan.

De salarissen van de huidige maandloners zullen daarom met ingang van 11 oktober 1970 met 1.1% worden ver-

hoogd, voorzover het gaat om het verzekeringsplichtig jaarloon, waarna inhouding van de 1% ziektepremie op dezelfde wijze zal geschieden.

TENSLOTTE

Het lezen en bestuderen van al het bovenstaande zal voor velen onder onze medewerkers een hele "kluif" betekenen. Herlezen van verschillende gedeelten zal wel nodig zijn om een goed begrip van het geheel te verkrijgen.

De samenstellers hebben getracht, de vrij gekompliceerde materie zo uitvoerig en duidelijk mogelijk uiteen te zetten. Zij mochten daarbij ook weer niet te langdradig worden. Zij hopen in die opzet geslaagd te zijn, hoewel natuurlijk niet uitgesloten is dat zij hier en daar toch niet volledig zijn geweest.

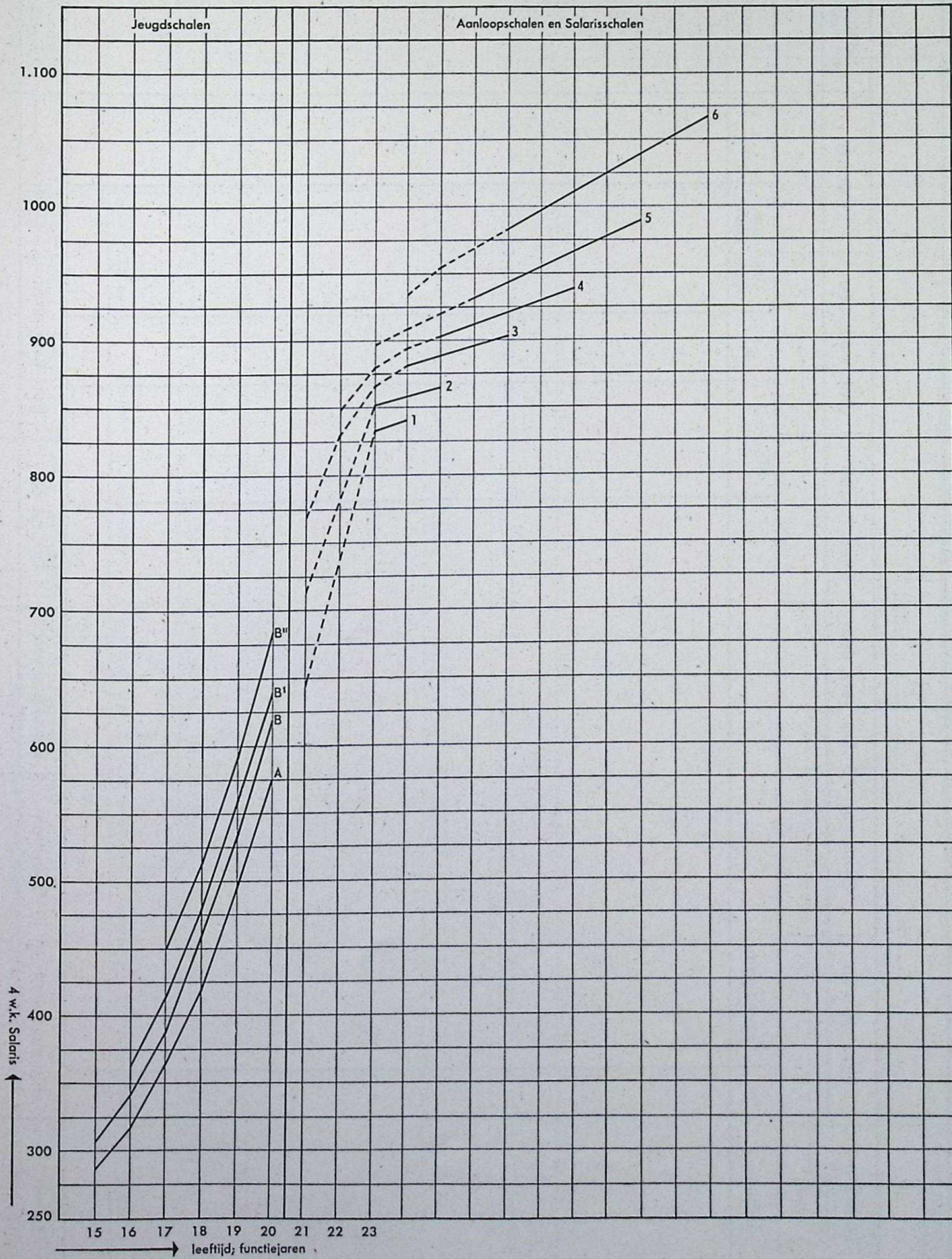
Schroomt U niet over eventuele onduidelijkheden of onvolledigheden vragen te stellen. U kunt U hiervoor wenden tot Uw chefs, bedrijfsleiding, ondernemingsraadleden of afdeling Personeelszaken, terwijl U volop de gelegenheid tot vragen stellen krijgt op de grote

INFORMATIE AVOND

op dinsdag 29 september a.s. - 19.30 uur in de kantine

waarvoor U dezer dagen een uitnodiging zult ontvangen.

GRAFIEK VAN SALARISSCHALEN



SPORTDAG 1970

was weer
een geslaagd feest

Op vrijdagmiddag 28 augustus j.l. vond de jaarlijkse sportdag voor onze bedrijfsschool plaats op ons sportterrein.

't Was mooi weer. Heel de middag deed het zonnetje haar uiterste best om alle sportprestaties een royale belichting te geven. En er werden goede prestaties geleverd. Allereerst door de sportdagcommissie, samengesteld uit "eigen jongens", die het voorbereidende werk had verricht. Henk Kooyman (voorz.), Jaap Lodder (2e voorz.), Bas Provily (1e secr.), Jan Kooy (2e secr.) en Jan Haaksema (comm. materiaal) bleken zich uitstekend van hun taak gekweten te hebben, want de organisatie klopte in alle onderdelen.

Na aankomst van de directie met hun echtgenoten en enkele van hun kinderen werd de Boelevlag in top gehesen, waarna Henk Kooyman zijn papiertjes en al zijn moed bij elkaar raapte om per micro een openingswoord te spreken. 't Werd een ontwapenend betoog, waaruit we leerden, dat hij ons veel plezier wenste en dat we van harte welkom waren.

Dat laatste gold uiteraard ook voor de ouders, maar jammer genoeg waren slechts enkelen aanwezig. Spijtig, want het zou de pret en de sfeer van het geheel aanmerkelijk kunnen verhogen. Het zou stellig ook een stimulans betekenen voor deelnemers en organisatoren

De sportdagcommissie had een heel aardig programma opgesteld. Weliswaar bleven ook nu de vaste onderdelen als voetbal en hardlopen gehandhaafd, maar daarnaast was ook een ruime plaats toebedeeld aan vrolijke behendigheidsprouwen. Hoogtepunt hiervan vormde het 5-persoons skilopen, dat van de deelnemers veel van de kuitspijeren en van de toeschouwers veel van de lachspieren vergde.

Ook andere onderdelen, zoals doelschieten, kogelstoten, evenwichtstest en draagestafette voldeden prima. Maar voor de jongens blijft toch altijd het hoogtepunt de traditionele voetbalwedstrijd tussen scheepsbouw en machinefabriek. En juist dat viel een beetje tegen. Althans wat het speleil betreft. De scheepsbouwers weigerden namelijk te geloven in het woordje

Bram de Bondt (tweede op de 3000 m.) passeert de „ertribune“



samenspel en dat leidde voor hen tot het negatieve 2-0 resultaat. Ze verloren met technisch betere voetballers van een elftal, dat inzag, dat ze het met hun elfven moesten doen en niet alleen. Wat we echter beslist niet over het hoofd moeten zien is het feit, dat beide ploegen sportief hebben gespeeld en dat is heel wat waard. Scheidsrechter Joh. Huizer heeft dan ook een gemakkelijke wedstrijd gehad.

Direct na afloop van de wedstrijd volgde de prijsuitreiking die door de heer G. J. Boele werd verricht.



Prijsuitreiking. De kleine Johanna Boele zag wel iets in die Spaanse winnaar van het hardlopen (100 m.)

Hier volgen de uitslagen:

Draagestafette	: gewonnen door de afd. scheepsbouw	
Skilopen	: gewonnen door de afd. machinefabriek	
Doelschieten	: 1e D. Bravenboer	17 punten
	2e C. Breedvelt	16 „

Het vermakkelijke skilopen met hindernissen



3e E. Stuifzand	16	„
4e O. Vink	14	„
5e E. v. Vliet	12	„

100 m. hardlopen : 1e S. Pico (in 12.09 sec.)
2e P. Geene
3e G. de Vries

3000 m. hardlopen : 1e A. Eeland in 11 min. 42 sec.
2e A. de Bondt in 13 min. 33 sec.

Kogelstoten : 1e S. Pico 13.90 m.
2e B. Kooyman 12.45 m.
3e E. Evers 11.65 m.
4e C. Breedvelt 11.60 m.
5e A. J. Kooyman 11.30 m.

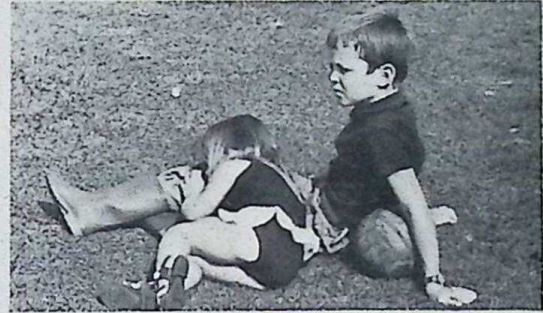
Evenwichtstest : 1e B. Verwey
2e B. Haaksema
3e T. Windsant

Voetbal scheepsbouw-machiefabrik 0-2. De wisselbeker bleef hiermee bij de bankwerkers. Volgend jaar kan de beker definitief in handen van de machiefabrik komen.



Met een ferme schuiver verrichtte Corrie Boele de aftrap voor de voetbalwedstrijd.

Rino en Yvonne Kooyman kwamen naar hun grote broer (de voorzitter) kijken. Geduldig paste Rino op, toen de slaap Yvonne te machtig werd.



De heer P. J. van Dijk vierde 40-jarig jubileum

Allereerst zoudt U, als we de figuur van jubilaris P. J. v. Dijk voor het voetlicht halen, kunnen vragen: wat is een begroter? Wel, in de reparatie-sector, waarop onze jubilaris als begroter zijn kennis en capaciteiten botviert, betekent dat zoveel als: beramen en berekenen wat een bepaald karwei moet gaan kosten.

't Is snel en eenvoudig gezegd. In werkelijkheid betekent het, dat de begroter het scheepsreparatievak door en door moet kennen. Het betekent ook dat het eindresultaat, de begroting, een afspiegeling moet zijn van wat juist zal blijken te zijn. Het prijsbepalen in de scheepsreparatie is dan ook geen eenvoudige zaak. Maar de heer van Dijk doet dit werk al meer dan twintig jaar en daaruit blijkt wel, dat het bij hem in vertrouwde handen is. Hij is typisch het voorbeeld van de door de praktijk gevormde vakman. Zijn vader, één der legendarische figuren van Boele, was hoofdbaas en nam zijn zoon Piet mee naar het bedrijf. Om scheepsbouwer te worden, zo redeneerde baas van Dijk, moet je alle onderdelen van het bedrijf leren kennen. En zo stond Piet in de smederij, in de timmerloods, op de spantenvloer, bij de klinkers, bij de aanbouwers en op de tekenkamer scheeps-

bouw, om tenslotte zelfstandig ijzerwerker/afschrijver te worden.

Tijdens de oorlog moest hij ook schadelijsten maken en werk opnemen, wat weer tot gevolg had, dat hij ook prijzen moest bepalen. Na de bevrijding werkte hij nog enkele jaren als assistent-bedrijfsleider, maar toen de omvang van de zeereparaties zodanig toenam, dat een afdeling begroting gecreëerd moest worden, was hij daarvoor de aangewezen man.

Buiten het werk is het vooral voetbal, dat zijn belangstelling heeft en, hoe kan het anders, Feijenoord voert daarbij de boventoon. Hij heeft trouwens zelf bijna 3 jaar in Feijenoord gevoetbald. Hij was een razendsnelle rechtsbuiten en als zodanig heeft Bolnes I ook vele jaren van hem geprofiteerd. Naast voetballen was hij in zijn jonge jaren ook een befaamd wedstrijdzeiler.

Op 2 september j.l. was het een drukte van belang in zijn woonhuis, want naast directie en bedrijfsleiding kwam een grote stroom collega's opzetten om hem te complimenteren.

Het huis pulde uit, maar niemand kwam ook maar iets tekort. Alles was tenslotte nauwkeurig begroot!

Grote drukte in het huis van de jubilaris. Mevr. v. Dijk (l.) en haar dochters wisten er echter best raad mee.

„Weet je nog, Piet”



K.N.S.M. SCHREEF WAARDERENDE WOORDEN

Wij ontvingen van de Kon. Ned. Stoomboot Mij. te Amsterdam het volgende schrijven:

Zeer geachte Directie,

Hiermede bevestigen wij de ontvangst van Uw schrijven d.d. 31 juli j.l., waarin U ter gelegenheid van het gereedkomen van ons m.s. "Socrates" als 19e door U verlengde schip van onze vloot, Uw dank uitspreekt voor het door ons in Uw werf gestelde vertrouwen.

Toen wij indertijd het besluit namen de schepen van onze "ON"- en "ES"-series te laten verlengen hebben wij hiervoor offerte gevraagd bij een groot aantal in Europa verspreide werven, van welke wij de meest gunstige aanbiedingen ontvingen, de verlenging van in totaal 26 schepen kon worden opgedragen. Wij prijzen ons dan ook gelukkig dat wij in de gelegenheid verkeerden hiervan 19 schepen aan Uw werf toe te vertrouwen. Dit grote aandeel was het gevolg van de met U opgedane prettige ervaring ten aanzien van het handhaven van de met U

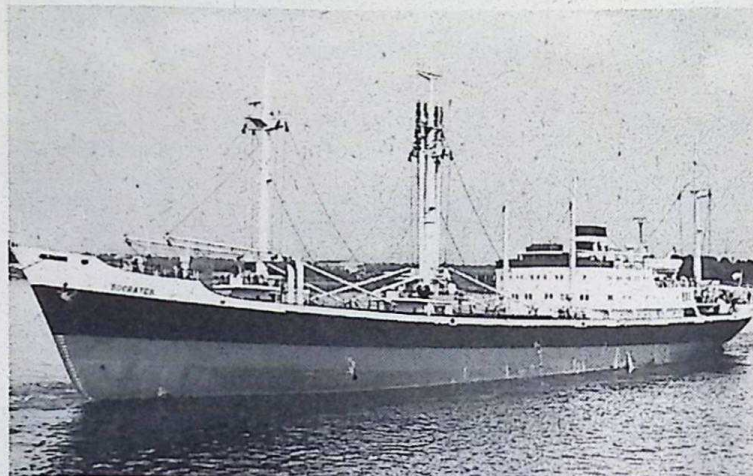
overeengekomen opleveringstermijn en prijzen, zomede van het door U geleverde kwaliteitsproduct.

Wij sluiten ons dan ook gaarne aan bij Uw wens dat de goede relatie tussen Uw werf en onze maatschappij in de toekomst bestendig moge blijven.

Hoogachtend,

KONINKLIJKE NEDERLANDSCHE
STOOMBOOT-MAATSCHAPPIJ N.V.

De verlengde „Socrates”



PERSONALIA

Jubilea

50 JAAR

1-11 T. v. d. Ven, platendrukker

25 JAAR

13-11 G. Zondervan, meniër
19-11 D. J. Kroos, electriciën
26-11 G. Pijl, ijzerwerker

In dienst getreden zijn:

18- 8 J. de Rueda Cobos, bankwerker
14- 8 E. Rodriguez Carillo, ijzerwerker
21- 8 M. Fernandez Vecino, el. lasser
24- 8 A. J. P. Rouwendaal, machinaal
brander
B. B. Haaksema, l.l. metaalbew. i.d.
scheepsbouw
E. Stuifzand, l.l. bankwerker
J. Burg, l.l. bankwerker
Mej. J. T. E. Bentinck, medewerkster
rekeningenafdeling
E. H. N. Siertsema, l.l. metaalbew.
i.d. scheepsbouw
R. P. Wassenburg, bankwerker
28- 8 J. A. Suarez Transisto, ijzerwerker
31- 8 H. Looijen, elektrisch lasser
1- 9 mej. W. van Galen, medewerkster
loonadministratie
mej. T. Batenburg, medewerkster
loonadministratie
mej. A. Waardenburg, medewerkster
afdeling inkoop
7- 9 G. M. C. Polfliet, l.l. bankwerker

Terug uit militaire dienst:

18- 8 P. L. Hensen, machinebankwerker

De dienst verlaten hebben:

7- 8 H. C. Geene, vakantiewerker
14- 8 J. Alderliesten, vakantiewerker
H. J. Noordanus, vakantiewerker
J. Bontes, vakantiewerker
R. M. van Gent, vakantiewerker
21- 8 J. J. Wassen, el. lasser
24- 8 mevr. F. M. de Ruiter-Bil,
medewerkster boekhouding
28- 8 J. de Groot, pijpenmonteur
F. W. A. Schreurs, kraandrijver
O. de Wit, bankwerker
P. Docter, bankwerker
C. van Brugge, machinebankwerker
J. F. Arenas Luna, praktikant
scheepsbouw
31- 8 D. J. v. d. Duyn-Schouten,
vakantiewerker
3- 9 G. Vidal Ares, koperslager
4- 9 A. J. Ansele Penas, el. lasser
A. Fragoso Paz, ijzerwerker
9- 9 A. Negron Albaneda, plaatwerker

Gepensioneerd

2- 9 P. van Wijk, platentransporteur

Geboren:

17- 7 Patricia, dochter van de heer en me-
vrouw Appiah-Adua-Amankwaah
12- 8 Antje, dochter van de heer en me-
vrouw Pasveer-v. d. Waal

27- 8 Walter, zoon van de heer en mevrouw
Uiterwijk-Everling

Gehuwd zijn:

27- 7 De heer A. Figueredo Gibaja met mej.
J. Macias Arellano
25- 7 De heer G. Lopez Lopez met mej.
M. Isabel Arechavaleta Monge
26- 8 De heer A. Navarro Rodr. met mej.
C. Fernandez Adorna
27- 8 De heer A. Duiker met mej. J. P. v. d.
Werff

BENOEMINGEN

Met ingang van 10 sept. 1970 zijn de heren
P. C. Boele, D. Bolderman, H. J. Breeman,
G. de Jong, benoemd tot prokuraat houder.

IN MEMORIAM

Op 24 augustus 1970 overleed
zeer plotseling de heer

Hendrik Kooiman

die van 24 augustus 1937 tot 25
augustus 1970 als kras bij de ko-
perslagers bij ons bedrijf in dienst
is geweest.

Wij gedenken hem als een toe-
gewijd medewerker van ons be-
drijf en wensen zijn vrouw en
verdere familie kracht toe om dit
verlies te kunnen dragen.