

POSTADRES
Postbus 2525

3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 10 07

FAX
030 751 16 09

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

AFDELING
Metalektro

PLAATS
Utrecht

ONS KENMERK
MJ/22/2102

DATUM
21 februari 2022

UW KENMERK

BETREFT

Geachte heer Bockting,

Bijgaand treft u aan de voorstellen van CNV Vakmensen ter verbetering van de cao Tata Steel, Sociale Eenheid IJmuiden.

Tata Steel bevindt zich in een zeer roerige periode van haar bestaan. De nawerking van de separatie van de tak van het bedrijf in Groot Brittannië is in volle gang. Daarnaast is er enorme aandacht voor de milieu effecten van het productieproces. Vrijwel dagelijks zijn er nieuwe ontwikkelingen op dit gebied te melden en wordt er over het bedrijf in de media bericht. Om te voorkomen dat het negatieve sentiment de overhand krijgt zal op korte en langere termijn nadruk moeten worden gelegd op een duurzame manier van staal maken. Veranderingen moeten zo snel mogelijk worden doorgevoerd zodat de toekomst van het bedrijf wordt veilig gesteld. Gelukkig draait het bedrijf financieel goed waardoor er behoorlijke mogelijkheden lijken te zijn om stappen voorwaarts te kunnen zetten.

Veranderingen vragen ook veel van (toekomstige) medewerkers. Zij moeten op een gezonde en duurzame manier hun werk kunnen blijven doen én daarbij de (financiële) waardering krijgen die bij hun werk hoort. In dat kader ontvangt u in de bijlage onze cao voorstellen. Ter voorbereiding op de onderhandelingen hebben we via een enquête al onze leden om input gevraagd. Het grote aantal reacties dat we mochten ontvangen geeft aan dat er veel belangstelling is voor onze gesprekken. In afstemming met ons bestuur bedrijfsledengroep heeft de cao commissie bijgaande voorstellen opgesteld. Dit is nader bekrachtigd tijdens onze ledenvergadering.

Speerpunten voor CNV Vakmensen tijdens de onderhandelingen zullen zijn de loonontwikkeling, de ouderenregelingen, de aanpak van de werkdruk en de ontwikkelingsmogelijkheden voor de medewerkers zodat zij klaar zijn voor de toekomst. Tijdens onze eerste gesprekken zullen we de voorstellen nader toelichten.

We gaan ervan uit dat er middels positieve en constructieve onderhandelingen uiteindelijk een voor alle partijen bevredigend resultaat zal worden bereikt.

Namens CNV Vakmensen zullen de onderhandelingen worden gevoerd door kaderleden Hans Winter, Gerard Kuijper en ondergetekende.

Marten Jukema
Vakbondsbestuurder
M: 06 13204112
E: m.jukema@cnavvakmensen.nl

Looptijd

CNV Vakmensen stelt voor om een cao af te sluiten met een looptijd van 1 jaar (van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023). Wij zijn van mening dat een cao met een éénjarige looptijd past vanwege de onzekere inflatie ontwikkelingen. Een langer lopende cao is bespreekbaar, afhankelijk van te maken afspraken.

Inkomen

De structurele inkomensontwikkeling voor de werknemers binnen de sociale eenheid IJmuiden is de laatste jaren achtergebleven bij de inflatie. Dit betekent dat het besteedbaar inkomen bij de werknemers relatief minder is geworden. Werknemers hebben bij de totstandkoming van de vorige cao veel begrip getoond voor de onzekere situatie waar Tata Steel zich de laatste jaren in bevond. Er is toen zelfs een cao zonder structurele loonsverhoging overeengekomen.

Zoals bekend was de gemiddelde inflatie in 2021 echter 2,7% en loopt deze momenteel alleen maar op. Aangezien het nu erg goed gaat in de (staal) industrie en de vraag naar staal en de daarmee samenhangende prijs op een record hoog niveau is aanbeland, rechtvaardigt dit onze vraag naar een structurele inkomensverbetering van **6,5%** per aanvang van het contract. Deze salarisverhoging geldt voor alle werknemers zoals genoemd in de cao bijlage A, B1 t/m B3.

CNV Vakmensen streeft naar een verdere uitbouw met als doel een vaste eindejaars uitkering (13^e maand). We stellen voor te verkennen op welke wijze dit doel zou kunnen passen in het beloningsbeleid van Tata Steel.

Het CNV stelt voor om de leeftijd 18 jaar te schrappen uit de tabel jeugdige werknemers (bijlage B1)

Generatiepact, RVU regeling en Verlofsparen

Het generatiepact bij Tata Steel is afgesloten als een tijdelijke regeling die eindigt per 31 december 2024. We willen dat deze regeling structureel maken waarmee het steeds toegankelijk zal blijven voor werknemers van 60 jaar en ouder. Het generatiepact staat open voor iedere medewerker die zich hiervoor aanmeldt.

CNV Vakmensen stelt conform nieuwe wetgeving voor om de mogelijkheid van verlofopnamen/ sparen voorafgaand aan de pensioendatum, te verhogen van 50 naar 100 weken.

Leden van CNV Vakmensen hechten veel belang aan, en vragen Tata Steel om manieren om het gezond de eindstreep halen van hun loopbaan. Zoals bekend is het werk over het algemeen belastend. Tijdens de onderhandelingen zou ook besproken kunnen worden of de tijdelijke regeling RVU die de overheid heeft ingesteld ten behoeve van zware beroepen past in het ouderenbeleid van Tata Steel.

Aanpak werkdruk

Medewerkers van Tata Steel ervaren een flinke werkdruk. Te weinig mensen moeten steeds meer werk doen. De bezetting/ Tarra staat stevig onder druk. Het verschil in de Tarra tussen bruto bezetting en netto opkomst is te groot. CNV Vakmensen stelt voor om de Tarra ruimer te definiëren.

CNV Vakmensen vindt dat een 30-urige werkweek voor mannen en vrouwen op termijn de norm moet worden in Nederland zonder dat de werknemer salaris hoeft in te leveren. De verwachting is dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen. Daardoor dalen de kosten voor ziekteverzuim en neemt de productiviteit toe. Verder komt het voorstel tegemoet aan het wegvallen van deeltaken in het kader van robotisering / automatisering. CNV Vakmensen stelt voor gedurende de looptijd van de cao een onderzoek te doen naar de verwachte effecten van het verkorten van de full time werkweek.

Flexibele werktijden

CNV Vakmensen wil de proef met flexibele werktijden in de kantoordiensten omzetten naar een definitief rooster welke beschikbaar gesteld gaat worden voor alle werknemers in de kantoordiensten. Uitgangspunt is dat medewerkers meer zeggenschap hebben over de invulling van hun rooster.

Dag- en kantoor dienst samenvoegen

CNV Vakmensen stelt voor om de dag- en kantoordiensten om te vormen tot één “overdag” rooster.

Structurele thuiswerkvergoeding

Thuis werken is voor een zeer grote groep van het personeel een vast onderdeel geworden van het werkpatroon. Helaas is dit veroorzaakt door de Corona pandemie.

Echter de verwachting is dat ook in de toekomst thuiswerken een vast onderdeel zal blijven van het nieuwe werken. Zo wordt er op diverse afdelingen Activity Based Working (ABW) ingevoerd of is reeds operationeel. Dit geeft voor zowel de werknemers alsook Tata Steel voordelen. CNV Vakmensen is van mening dat een passende onkostenvergoeding gerechtvaardigd is voor alle medewerkers die thuis werken. Dit in verband met de extra kosten die dit met zich meebrengt. Het CNV Vakmensen stelt voor om te komen tot een thuiswerkvergoeding conform de NIBUD regeling; voor 2022 is dat een vergoeding van € 2,00 per dag dat er thuis gewerkt wordt. Sinds januari 2022 is deze regeling belastingvrij gemaakt door de fiscus.

Daarnaast stelt CNV Vakmensen voor een zogenaamde internetvergoeding te introduceren van €10,- per maand.

5 mei vaste vrije dag

Stil staan bij onze vrijheid is uiterst belangrijk. Eens in de 5 jaren deze datum als een feestdag zien is veel te weinig. CNV Vakmensen stelt daarom voor om 5 mei toe te voegen aan de jaarlijkse feestdagen met de daarbij behorende regelingen.

Aantrekkelijkheid werkgever

Duurzame inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling

Het ontwikkelen van medewerkers is van essentieel belang voor zowel Tata Steel IJmuiden als ook voor haar personeel. CNV Vakmensen constateert dat Tata Steel een doorslaggevende rol heeft in de beslissing of een werknemer wel of niet een (vervolg) opleiding kan doen. Wij zijn echter van mening dat werknemers zelf graag de regie willen hebben over de invulling van hun opleidingswensen. Om deze reden stellen we voor om te komen tot een (begin van een) eigen opleidingsbudget voor werknemers ter waarde van €500,-. Een voorbeeld voor een individueel opleidingsbudget is de leerrekening van James dat een onderdeel is van CNV Vakmensen. <https://jamesloopbaan.nl/diensten/leerrekening-werknemer/>

Ter stimulering van het opnemen van het opleidingsbudget stelt CNV Vakmensen het aanstellen van zogenaamde Leerambassadeurs voor. Dit zijn Tata Steel collega's die een gedeelte van hun arbeidstijd beschikbaar zijn om collega's te helpen met opleidingsvragen dicht op de werkvloer.

Leerlingen/ stagebeleid

Diploma bonus en RAU

De overeengekomen inkomensverbetering voor de medewerkers zijn ook van toepassing voor leerlingen. CNV Vakmensen stelt voor de Diploma bonus en de RAU regeling voor leerlingen zoals overeengekomen in het protocol van April 2019 (art. 11.1) te continueren en op te nemen als vast artikel in de cao.

Werven nieuwe leerlingen

We stellen voor om jaarlijks ten minste 150 leerlingen te werven

Verbeteren geboorteverlof

CNV Vakmensen stelt voor dat de wettelijke vergoeding voor geboorteverlof door de werkgever wordt aangevuld naar 100% van het salaris.

Ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 krijgen ouders in de eerste 9 weken 50% ouderschapsverlof doorbetaald. CNV Vakmensen zou deze 50% graag aanvullen tot 70% van het loon. Doorbetaald ouderschapsverlof kan de combinatie arbeid en zorg voor kleine kinderen makkelijker te maken. In combinatie met andere regelingen uit de cao en het stimuleren om

verlof op te nemen zou er daarmee mogelijkheden kunnen worden gecreëerd om volledig doorbetaald ouderschapsverlof te kunnen opnemen.

Rouwverlof

We krijgen er, vroeg of laat, allemaal mee te maken: het verlies van een dierbare. Een ouder, partner, een kind. Het zijn gebeurtenissen die diep ingrijpen en je leven totaal op zijn kop kunnen zetten. Hoe belangrijk is het dan dat er een veilige werkvloer is, waar begrip en rouwkennis aanwezig is. Waar je, samen met je werkgever, onderzoekt wat nodig is om op een goede manier weer aan het werk te gaan. En te blijven. Dat is voor iedereen anders. Het is maatwerk. Het CNV zet zich actief in voor het realiseren van flexibel opneembaar rouwverlof van twee weken in de cao. Flexibel inzetbaar als daar behoefte aan is.

Mantelzorgverlof

CNV Vakmensen stelt voor langdurend zorgverlof (deels) betaald gaat worden door de werkgever. Op deze manier wordt gerealiseerd dat de mantelzorger ook financieel in staat is om voor naasten te zorgen. Binnen het bedrijf kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt zoals bijvoorbeeld thuiswerken (afhankelijk van functie) en flexibele werktijden (bijvoorbeeld begin- en eindtijden). Andere voorbeelden van maatwerkafspraken zijn: in de pauze zaken kunnen regelen, tussendoor even weg te kunnen, tijdelijk minder werken of minder zware projecten.

Verbeteren positie uitzendkrachten

Tata Steel werkt jaarlijks met honderden uitzendkrachten. Omdat zij onder de zeer magere uitzendcao vallen komen ze voor vele betere regelingen bij Tata Steel niet in aanmerking. CNV Vakmensen stelt daarom voor dat, naast de regeling uit de huidige cao, tenminste 150 uitzendkrachten die langer dan 1 jaar worden ingeleend door Tata Steel een vast contract bij Tata Steel krijgen aangeboden.

Bovendien stelt CNV Vakmensen voor dat alle uitzendkrachten ook in aanmerking komen voor een eindejaars- en RAU uitkering, ongeacht de lengte van de periode waarin zij zijn ingeleend.

CNV Vakmensen wil dat er in de cao een vergewisbepaling wordt opgenomen. Tata Steel zich moeten vergewissen dat de formele werkgever zich aan de beloningsafspraken houden van de Tata Staal.

Uitbreiding zwangerschapsverlof

Voor jonge moeders die door ziekte, vroeggeboorte of andere calamiteit niet (volledig) van hun zwangerschapsverlof hebben kunnen gebruikmaken willen we een calamiteiten regeling afspreken. We denken dat de wettelijke calamiteiten regeling in dit soort situaties niet voldoet.

Afstand tot de arbeidsmarkt/ Participatiewet

CNV Vakmensen wil graag aandacht voor de afspraak in de cao in het kader van de participatiebanen/ banenafpraak. We streven naar het in dienst nemen van 50 personen uit het UWV doelgroepenregister per jaar. In de wijze waarop we dit kunnen realiseren betrekken we graag de succes- en faalfactoren van de aanpak van het afgelopen cao contractsjaar.

Transitie naar DRI in relatie tot Werkgelegenheidspact

Tata staat aan de vooravond van de grootste productie aanpassing in haar geschiedenis. De komende jaren zal de traditionele productieplant omgebouwd gaan worden naar een plant waar vrijwel geen CO2 bij vrij komt door middel van een DRI. Tijdens het de bouw van de nieuwe configuratie gaat de productie zijn normale gang. Echter als de nieuwe configuratie operationeel is en in gebruik genomen zullen de oude installaties worden afgeregeld en uiteindelijk uit bedrijf genomen. Voor de werknemers die in deze afdelingen werkzaam zijn dienen voldoende werkgelegenheidsgaranties te worden overeengekomen. De inschatting is dat het huidige WGP hier niet in voldoende mate geschikt voor is. CNV Vakmensen stelt dan ook voor om te bespreken op welke wijze het huidige WGP kan worden aangepast aan de toekomstige situatie.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met nieuwe dan wel aangepaste voorstellen te komen.