

## Voorstellenlijst van De Unie voor CAO Tata Steel Sociale Eenheid IJmuiden 2019

### **1. CAO-looptijd**

De Unie stelt voor een collectieve arbeidsovereenkomst met Tata Steel overeen te komen met een looptijd van twaalf maanden, ingaande 1 april 2019 tot en met 31 maart 2020. Gezien de doorlooptijd van het sluiten van de joint venture met ThyssenKrupp lijkt het De Unie de meest logische weg. Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 12 maanden.

### **2. CAO-inkomen**

*De afgelopen jaren heeft de koopkracht van de medewerkers onder druk gestaan. Het is nu tijd om een kleine inhaalslag te maken. Dit zal de arbeidsrust en arbeidsvreugde en daarmee de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers ten goede komen.*

De Unie stelt voor de salarissen en salarisschalen per 1 april 2019 te verhogen met 5%. De genoemde verhogingen van de salarissen en salarisschalen gelden ook voor de beloning van de leerlingen en voor de werknemers die zijn ingedeeld in categorie E.

### **3. Verlof/overuren**

*De Unie wil voor de werknemers een verruiming van de mogelijkheden om over hun saldi van opgebouwde overuren en verlof te kunnen beschikken. Voorts vindt De Unie het van belang om te kijken of het wenselijk is om de verlofstuwmeren terug te dringen. Voldoende recuperatietijd verzet zich tegen de praktijk van verlofstuwmeren welke in sommige individuele gevallen op zijn gelopen tot drie volledige arbeidsjaren. Dit heeft ook samenhang met duurzame inzetbaarheid en veilig werken bij Tata Steel. Voor jonge ouders is het van belang dat ze in de eerste tijd na de geboorte van hun kind voldoende tijd met hun baby door kunnen brengen. De Unie wil daarom het wettelijke geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof uitbreiden in de cao. De Unie denkt dat Tata Steel een competitive edge zal verkrijgen in het werven van nieuw en behoud van huidig personeel door het verwerven van het Predicaat Mantelzorgvriendelijke Werkgever.*

#### **3.1 Bovenwettelijke VK-dagen**

De Unie stelt voor om de bovenwettelijke VK-dagen uit vorige jaren te kunnen laten uitbetalen.

#### **3.2 Flexibilisering uitbetaling verlof**

De Unie stelt voor om uitbetaling van VK-ADV-Flexdagen en Overuren zo flexibel mogelijk te maken.

#### **3.3 Uitbetaling overuren**

De Unie stelt voor dat maximaal 300 overuren per boekjaar mogen worden uitbetaald. De Unie is van mening dat wanneer er op een afdeling structureel overuren worden gemaakt, deze taken door uitbreiding van medewerkers ingevuld dienen te worden.

#### **3.4 Preventie overwerk stuwmeren**

Onderzoek heeft aangetoond dat langdurig structureel overwerk schadelijk is voor de gezondheid van medewerkers. In het kader van "fit de finish" halen, is het van belang om langdurig structureel overwerk te signaleren en samen (werknemer en leidinggevende) hierover in gesprek te gaan. Daarom stelt de Unie voor om het bespreken van structureel overwerk (meer dan 20 uur per maand langer dan drie maanden) onderdeel te maken van het werkgesprek.

#### **3.5 Terugdringen verlofstuwmeren**

De Unie stelt voor dat, in het kader van duurzame inzetbaarheid, onderzoek wordt gedaan naar de wenselijkheid verlofstuwmeren (VK, ADV, Overuren, Flex) van individuele medewerkers terug te dringen. Mocht blijken dat dit wenselijk is dan moet er bekeken worden hoe dit dan gerealiseerd kan worden. Denkrichtingen hierbij zijn mensen sabbatical te laten opnemen, uitbetalen, tijdelijk dag(en) minder werken, eerder met pensioen.

#### **3.6 Medewerkers daadwerkelijk de mogelijkheid te geven verlof op te nemen**

De Unie stelt voor dat in de CAO de volgende tekst wordt opgenomen:

'Alle werknemers worden in de gelegenheid gesteld om de jaarlijks in een kalenderjaar toegekende VK en ADV-dagen in datzelfde kalenderjaar op te nemen'.

### **3.7 Verplichte vrije dagen**

De Unie is van mening dat er geen verplichte vrije dagen aangewezen moeten worden in de CAO. Gezien het karakter en aard van Tata Steel is het juist van belang om mensen de vrijheid te geven zelf te bepalen wanneer ze vrij willen nemen.

### **3.8 Huwelijk en geregistreerd partnerschap**

Het geregistreerd partnerschap is in de wet gelijkgesteld aan het huwelijk. De Unie wil dat dat in de Tata Steel cao ook gebeurt.

### **3.9 Partnergeboorteverlof**

De WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof) heeft er voor gezorgd dat er per 1 januari 2019 voor partners één maal de wekelijkse arbeidsduur (fulltime 5 dagen) betaald verlof is na de geboorte van hun kind. We willen dat dit in de cao uitgebreid wordt naar 8 dagen. Daarnaast wil De Unie dat ook in de cao het adoptie- en pleegzorgverlof wordt opgenomen. Per 1 januari 2020 zal er naast het wettelijke partnerverlof van 5 dagen een aanvullende verlof worden ingevoerd van 5 weken. Het UWV zal 70% van het dagloon (tot aan het gemaximeerde dagloon) betalen. De Unie stelt voor om in de cao op te nemen dat deze 70% aangevuld zal worden tot 90% van het feitelijke loon.

### **3.10 Mantelzorgverlof (kort- en langdurend zorgverlof)**

De Unie stelt voor dat Tata Steel de komende cao de eerste stappen zal zetten om het predicaat mantelzorgvriendelijke werkgever van Werk&Mantelzorg te verkrijgen. Momenteel zijn er ruim 100 bedrijven van 250 medewerkers of meer die het predicaat hebben. Met een terugtrekkende overheid die als doel heeft om mensen langer thuis te laten wonen, zal het wervende vermogen van Tata Steel op een positieve manier bevorderd worden door het predicaat mantelzorgvriendelijke werkgever.

## **4. Tot slot**

De Unie behoudt zich het recht voor om tijdens de CAO onderhandelingen voorstellen toe te voegen, in te trekken dan wel te wijzigen.