

## Cao-voorstellen cao Tata Steel 2019

### 1. LOOPTIJD

FNV Metaal stelt een looptijd voor van 1 jaar (1 april 2019 tot en met 31 maart 2020).

### 2. INKOMENSONTWIKKELING

De FNV wil alle salarisschalen (inclusief de persoonlijke salarissen) per 1 april 2019 verhogen met 5%.

### 3. INSTROOM JONGEREN

De instroom van jongeren is van belang voor de continuïteit van de onderneming. Tata Steel zal een aantrekkelijke werkgever moeten zijn voor jeugdige werknemers. Daarom willen wij verdere stappen zetten die leiden tot het afschaffen van de jeugdschalen, dit mede in het kader van de Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de Arbeid (WGBL).

- Wij stellen voor om de jeugdschaal voor 19-jarigen af te schaffen en per 1 april 2019 de loonschalen voor de volwassen werknemers toe te passen.

### 4. LEERLINGEN

- De voorgestelde schaalsalarisverhoging (punt 2) zal ook van toepassing zijn op de salarisschalen van de leerlingen.
- Tata Steel zal de reeds bestaande afspraken voor RAU-uitkering aan leerlingen voortzetten. Dat wil zeggen dat:  
De leerlingen ontvangen een RAU-uitkering over het totaal van het inkomen gedurende 6 maanden voorafgaand aan het moment van in dienst treden na afronding van de opleiding. Bij indiensttreding na afronding van de opleiding op of voor 1 juli, zal de RAU eind juli worden uitgekeerd tegen het dan geldende percentage. Bij indiensttreding na afronding van de opleiding na 1 juli, vindt betaling in juli van het jaar daarop plaats, tegen het dan geldende percentage.  
De leerlingen in de havens ontvangen over het 2e- en 3e opleidingsjaar een RAU-uitkering.
- Tata Steel zal leerlingen die de bedrijfsopleiding met goed gevolg afronden ter gelegenheid daarvan een eenmalige beloning ter hoogte van € 200 bruto toekennen. De diplomabonus van € 200 bruto wordt aan de leerling uitbetaald zodra de opleiding is afgerond.

### 5. PENSIOENPREMIE

Toevoegen aan artikel 8.7 | De pensioenregeling is een arbeidsvoorwaarde overeengekomen met de cao partijen waarbij de werknemersbijdrage 30% van zijn pensioengrondslag is, welke wordt ingehouden op het brutoloon.

6. BUITENGEWOON VERLOF  
De FNV stelt voor om het huwelijk en geregistreerd partnerschap gelijk te behandelen voor het toekennen van bijzonder verlof en de daaraan verbonden bloedverwantschappen.  
De cao aanpassen aan de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)  
Partners krijgen vanaf 1 januari 2019 recht op 5 dagen betaald verlof na de geboorte van hun kind.
7. OVERWERK/FEESTDAGEN-TOESLAGEN  
De FNV stelt voor naast de bestaande twee opties  
1. Tijd voor tijd, gewerkte uren plus toeslagen  
2. Uitbetalen, gewerkte uren plus toeslagen  
Een derde optie toevoegen  
3. *Tijd voor tijd voor de gewerkte uren en uitbetalen van de toeslagen*
8. VAKANTIETOESLAG (artikel 7.4)  
Toevoegen: artikel 7.4.7  
In afwijking van wat in 7.4.1 t/m 7.4.6 is bepaald kan de werknemer op zijn verzoek zijn vakantietoeslag maandelijks laten uitkeren. De maandelijkse vakantietoeslag is 1/12 van de vakantietoeslag waar hij in dat vakantiejaar recht op heeft.  
Hij heeft recht op een vakantietoeslag van 8%. Deze vakantietoeslag wordt berekend over de som van het jaarsalaris, de BO-toeslag, de ploegentoeslag, de OT en de eventuele uitkering op grond van artikel 8.3. Voor deeltijdwerkers wordt de grondslag voor de VKT vermeerderd met het saldo meer-uren.
9. ARBEIDSPARTICIPATIE (artikel 10.14)  
10.14 Arbeidsparticipatie  
10.14.1  
De werkgever en de vakbonden vinden het van belang om bij te dragen aan arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgever heeft hiervoor het project Participatiebanen opgestart waarbij werkgever werkzoekenden uit de doelgroep een arbeidsplaats aanbiedt. Werkgever zal het project Participatiebanen voortzetten.  
De doelgroep bestaat uit:  
  - Werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
  - Wajongers met arbeidsvermogen.
  - Werkzoekenden met een WSW-indicatie of WIW- of ID-baan.  
Werkgever zal de werknemers uit de doelgroep zoveel mogelijk een contract voor onbepaalde tijd aanbieden.





#### 10.14.2

Een werknemer uit de doelgroep die in het kader van het project Participatiebanen bij werkgever in dienst treedt ontvangt een salaris gelijk aan het voor deze werknemer geldende wettelijk minimumloon.

De Participatiewet biedt de mogelijkheid tot een maximum van 120% van het geldende wettelijk minimumloon. De FNV wil graag deze extra ruimte benutten. Deze extra loonsverbetering kan gezocht worden in artikelen uit hoofdstuk 7 (beloning) en 8 (uitkeringsregelingen) van deze cao bovenop de reeds afgesproken netto onkostenvergoedingen, zoals reiskosten en de vergoeding van artikel 10.16.5 van de cao 2017-2019. Uit de doelgroep is naar voren gekomen dat er een voorkeur is voor een (gedeeltelijke) RAU-uitkering.

#### 10. TIJDELIJK ROOSTER

In geval een medewerker tijdelijk een ander rooster loopt bijvoorbeeld in het kader van een project waarbij een ploegentoeslag of hogere ploegentoeslag ontvangt, al na afloop van het tijdelijke rooster de hogere toeslag worden afgebouwd. De periode van afbouw is afhankelijk van de duur van het tijdelijk rooster. Een tijdelijk rooster zal niet langer dan 6 maanden duren. Na afloop van de gewijzigde ploegendienst zal ingeval een hogere toeslag voor het tijdelijk rooster geldt, deze worden afgebouwd volgens de volgende staffel: 1 maand 100%, 1 maand 75%, 1 maand 50%, 1 maand 25% van de inkomensachteruitgang

#### 11. VERLOF OP FEESTDAGEN (artikel 5.3)

Toevoegen aan de feestwachten op Oud en Nieuw de afdeling OSL, exclusief Railvervoer West.

#### 12. AANPASSING ARBEIDSDUUR

Tata Steel zal een verzoek van de werknemer tot aanpassing van de arbeidsduur in beginsel altijd honoreren. Van dit principe kan door de werkgever slechts schriftelijk gemotiveerd worden afgeweken. Indien de werknemer gemotiveerd bezwaar heeft tegen de afwijzing dan zal deze worden voorgelegd voor advies aan de betrokken Ondernemingsraad.

#### 13. MINIMUM PLOEGENTOESLAG (artikel 7.8.2)

De minimum toeslag te verhogen van het laagste salarisbedrag van loongroep 8 naar loongroep 9.

#### 14. BEDRIJVENWERK (protocol)

Met inachtneming van de bepalingen van artikel 10.9.5 cao geldt voor de FNV dat twee door deze organisatie te benoemen bestuursleden van de bedrijfsledenorganisatie van FNV van de Sociale Eenheid ieder ten hoogste 50% van hun normale werktijd per maand kunnen gebruiken voor werkzaamheden ten behoeve van de bedrijfsledenorganisatie.

- Tevens kunnen voor de onderdelen
  - Iron & Steel making
  - Rolling & Coating
  - Engineering
  - TSP
  - Functions en TSNT
- Twee à drie met name te noemen bedrijvenwerkers van de FNV tezamen ten hoogste 50% van hun normale werktijd per maand gebruiken voor werkzaamheden ten behoeve van de bedrijfsledenorganisatie.
- Indien Tata Steel tussentijds haar organisatie in IJmuiden wijzigt, kan de FNV haar organisatie van het bedrijvenwerk overeenkomstig aanpassen.
- Voor de overige VV geldt dat de voorzitter, secretaris en penningmeester van het bestuur van hun bedrijfsledenorganisatie ten hoogste 20%, en de overige leden van het bestuur ten hoogste 10% van hun normale werktijd per maand kunnen gebruiken voor werkzaamheden ten behoeve van die bedrijfsledenorganisatie.
- 15. REDACTIONEEL
  - Technisch Overleg tekst deeltijders opnemen in cao
  - Consequent toepassen van de salaris/inkomen/beloning/garantieloon definities door de gehele cao
  - Diverse verwijzingen aanpassen bijvoorbeeld verwijzing in 8.6.1 naar artikel 8.7.1a vervangen door verwijzing naar artikel 8..6.1a”
  - Artikel 7.3.7 toevoegen ... behoudens de cao loonsverhogingen
  - Bijlage AVR: leesbaar maken; Onderscheid WIA WAO, deeltijdpensioen, 3<sup>e</sup> sanctiejaar
  - Schrappen 8.7.4<sup>e</sup>, toevoegen weging diensten 5 ploegendienst
  - 7.15.2 Om de periode te overbruggen tussen zijn indiensttreding en de eerste salarisbetaling ontvangt de werknemer, nadat hij een maand feitelijk werkzaam is geweest, desgewenst een voorschot. Dit voorschot omvat maximaal het geschatte bedrag van zijn netto verdienste over een maand. Dit voorschot wordt jaarlijks aangepast op basis van het nettosalaris vermeerderd met de BO-toeslag. Aan het einde van het dienstverband wordt het voorschot met de laatste maandbetaling verrekend. --→ kan vervallen
  - Gezien de vele wijzigingen stellen wij voor een redactiecommissie te benoemen.