

VHP - Tata Steel
T.a.v. de heer H.A. Langeweg
Postbus 23
1960 AA Heemskerk

Datum: 21 februari 2019
Onderwerp: Tata Steel SEIJ CAO 2019
Ons kenmerk: C1904.jh

Geachte heer Langeweg,

Wij starten op 6 maart 2019 met elkaar het overleg over de nieuwe CAO voor Tata Steel in IJmuiden. Namens de ondernemingen binnen de Sociale Eenheid IJmuiden ontvangt u hierbij onze brief met voorstellen die wij graag met de vakbonden tijdens het CAO-overleg willen bespreken.

Samen bouwen aan de toekomst van ons bedrijf

Vorig jaar is uitgebreid stilgestaan bij het 100-jarig bestaan van Tata Steel in IJmuiden. We hebben dit met elkaar gedaan, met onze medewerkers, klanten, burens, leveranciers en gepensioneerden. We voelden tijdens alle festiviteiten verbondenheid en trots op ons bedrijf in IJmuiden. Laten we dit gevoel en deze energie met elkaar vasthouden. Samen bouwen we aan de toekomst van een duurzaam staalbedrijf.

Onze missie is de toonaangevende Europese staalproducent te worden die duurzaam is in alle opzichten. Deze missie is ambitieus en hiervoor is nodig dat we beter presteren. Om in onze concurrerende industrie te kunnen overleven, zijn productontwikkeling en technologisch leiderschap van groot belang. We kunnen hiermee onze marges vergroten om zo te kunnen blijven investeren en laten zien dat we steeds beter worden in het leveren van producten die onze klanten nodig hebben.

Onze financiële prestaties blijven achter bij onze Europese concurrenten. Problemen met de stabiliteit van onze bedrijfsprocessen, te late leveringen en daarmee ontevreden klanten spelen hierbij een rol. Stabiliteit is waar we aan moeten werken, want alleen met een stabiele operatie kunnen onze klanten, onze burens en onze aandeelhouders op ons rekenen.

Voor een duurzame toekomst van IJmuiden zijn continu investeringen nodig. Het gaat daarbij om strategische investeringen in nieuwe installaties die ons helpen meer hoogwaardige producten te maken waarmee we concurrerend blijven en de klant aan ons kunnen binden.

We hebben hiervoor de afgelopen jaren grote investeringen in IJmuiden gedaan, zoals de bouw van Gietmachine 23, de bouw van een nieuwe Zware Haspel in de Warmbandwalserij en de nieuwe Protact lamineerlijn bij Packaging.

Als onderdeel van het STAR-programma krijgen de Dompelverzinklijn 1, de Warmbandwalserij en de Koudbandwalserij in augustus een upgrade. Zo krijgt de Warmbandwalserij meer walskracht en zetten we bij Koudwals 21 stappen om de installatie continu te maken. Met de upgrade van deze fabrieken willen we op de lange termijn onze prestaties verbeteren.

Ons doel is op termijn een CO₂-neutraal staalbedrijf te worden. We maken plannen om de CO₂-uitstoot in stappen van 2030 tot 2050 te verminderen. Dit vereist investeringen in onder meer de schaalvergroting van Hlsarna en de inzet van waterstof in onze processen.

Tata Steel is een hightech bedrijf waar innovatie centraal staat. Hiervoor investeren we in nieuwe moderne IT-systemen en verdere digitalisering. Tata Steel loopt hierin voorop. Dit blijkt ook uit een recent verkregen prestigieuze internationale erkenning voor de manier waarop advanced analytics binnen het bedrijf wordt ingezet.

Naast deze strategische investeringen zijn voor een duurzame toekomst ook voortdurend investeringen in milieu, veiligheid, onze medewerkers, automatisering en robotisering en in onderhoud van de installaties noodzakelijk.

We moeten echter constateren dat onze investeringen door achterblijvende resultaten steeds meer onder druk staan. We zullen dit jaar weliswaar zwarte cijfers schrijven, maar ons resultaat is niet hoog genoeg om onze ambities te realiseren. We moeten beter presteren en zetten alles op alles om onze afspraken uit het Jaarplan na te komen. Dit is noodzakelijk om de investeringen te kunnen doen die voor een duurzame toekomst nodig zijn. Dit dwingt ons, op elk gebied, tot het maken van verantwoorde keuzes in onze uitgaven.

We gaan door met de projecten als Duurzame Winst die ons geld opleveren. Daarnaast werken we met elkaar keihard aan een productie die gesmeerd loopt, zodat we voorspelbaar zijn richting onze klanten en onze prestaties verbeteren. Met beheersing en stabiliteit kunnen we verbeteringen in resultaat omzetten.

Een goede CAO voor goede medewerkers

Tata Steel is een aantrekkelijke en goede werkgever. Wij behoren tot de top van de industrie in Nederland en daarom zijn we ook steeds in staat goede medewerkers aan te trekken. Het afgelopen jaar zijn 750 nieuwe collega's aangenomen en de laatste twee jaar zijn 300 nieuwe leerlingen bij onze bedrijfsschool ingestroomd.

Wij zijn ervan overtuigd dat we alleen met goede en gemotiveerde medewerkers onze doelstellingen gaan halen. Medewerkers met interessant en uitdagend werk die trots zijn op het bedrijf. Daarom investeren we in het opleiden en ontwikkelen van onze medewerkers en het aantrekken van nieuwe collega's.

Duurzame inzetbaarheid is voor ons een prioriteit. Wij willen dat onze medewerkers nu en in de toekomst gezond en vitaal hun werk kunnen doen. We doen dit door gezamenlijk te werken aan moderne arbeidsvoorwaarden, waaronder innovatie van werktijden via pilots op het gebied van flexibel werken en zelfroosteren. We rollen gezondheidsprogramma's uit en waar mogelijk zetten we in op het wegnemen van zwaar fysiek werk door automatisering en robotisering.

Daarnaast hebben we met de vakbonden goede afspraken gemaakt over de invoering van het Generatiepact. Het Generatiepact biedt medewerkers die 60 jaar of ouder zijn de mogelijkheid vrijwillig 50% van een fulltime contract te gaan werken met behoud van het grootste deel van hun inkomen en volledig pensioenopbouw.

Onze medewerkers worden hiermee in staat gesteld op verantwoorde wijze tot aan de zelfgekozen pensioendatum door te werken. Het Generatiepact geldt naast de bestaande deeltijdregeling ouderen binnen Tata Steel en met deze regelingen zijn wij een toonaangevende werkgever in Nederland.

De salarissen binnen IJmuiden zijn van een hoog niveau en liggen boven salarissen bij andere vergelijkbare bedrijven zowel binnen als buiten de metaalsector. We hebben een goede CAO met uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden.

In de nieuwe CAO willen we wederom goede afspraken voor onze medewerkers maken. Een goede CAO die tegemoet komt aan wat jongere en oudere medewerkers willen en die bijdraagt aan het realiseren van duurzame winst. Op die manier bouwen we samen aan de toekomst van een duurzaam staalbedrijf.

De voorstellen van Tata Steel zijn opgenomen in de bijlage bij deze brief. Wij zullen deze voorstellen tijdens het komende CAO-overleg met u bespreken.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende eisen/voorstellen te kunnen stellen.

Vertrouwend op een goed en constructief overleg.

Met vriendelijke groet,



Guido H.W. Bockting
HR Directeur
Strip Products Mainland Europe
Tata Steel Nederland BV

Bijlage: Voorstellen Tata Steel SEIJ CAO 2019

1. Duurzame inzetbaarheid: innovatie van werktijden

1.1 Flexibele werktijden

Tata Steel en de vakbonden hebben in de CAO 2015 en CAO 2017 goede afspraken met elkaar gemaakt op het gebied van innovatie van werktijden.

Het doel van deze afspraken is binnen de bestaande werktijdenregelingen van Tata Steel te kijken naar de mogelijkheden tot het combineren van werk en privé, thuiswerken (tijd- en plaatsafhankelijk werken), het zorgen voor een effectieve personeelsinzet en het vergroten van de eigen regelcapaciteit van de medewerker.

De afgelopen periode hebben proeven met flexibele werktijden plaatsgevonden binnen de dag- en kantoor dienst van de Warmbandwalserij (WBW) en Research & Development (R&D). Deze proeven zijn uitgebreid geëvalueerd. Uit deze evaluaties blijken de positieve effecten van flexibele werktijden (en thuiswerken) op de beleving van zowel medewerkers als leidinggevendenden. We constateren echter ook nog onduidelijkheden over de ontwikkeling van verschillende variabelen, zoals ziekteverzuim en het opnemen van verlof.

Op basis van deze conclusies heeft de Stuurgroep besloten het werken met flexibele werktijden eerst verder uit te breiden naar een aantal nader af te spreken werkeenheden en/of service-units binnen Tata Steel. Hierbij gelden hetzelfde proces, uitgangspunten en voorwaarden als bij de proeven bij de WBW en R&D. De Stuurgroep zal de voortgang monitoren en eventuele knelpunten bespreken. Ons voorstel is deze uitbreiding opnieuw op te nemen in een protocol.

1.2 Zelfroosteren

Tata Steel en de vakbonden hebben in de huidige CAO afgesproken met elkaar de mogelijkheden te onderzoeken ten aanzien van het wegen van de verschillende diensten (O/M/N), zodat duidelijkheid ontstaat over wat een meer flexibele wijze van roosteren (zelfroosteren) betekent voor de ploegentoeslag.

In het kader van deze afspraak hebben Tata Steel en de vakbonden met elkaar uitgebreid de mogelijkheden tot zelfroosteren in de vijfploegendienst besproken. Wij hebben afgesproken dat het verstandig is zelfroosteren eerst in de praktijk uit te proberen, zodat medewerkers in de vijfploegendienst en de bedrijfsleiding hiermee ervaringen kunnen opdoen. We doen dit door proeven binnen één of meerdere nader af te stemmen werkeenheden. Wij zullen het komende CAO-overleg een concreet (tekst)voorstel doen waarin de uitgangspunten en randvoorwaarden voor het zelfroosteren zijn opgenomen.

2. Collectief verlof

Net als de afgelopen jaren stellen wij voor opnieuw een afspraak te maken over collectief verlof rondom de Kerstperiode voor de medewerkers in de dag-, kantoor- en tweeploegendienst.

Het gaat om de volgende dagen: 23, 24 en 27 december 2019. Dit verlof kan naar keuze worden opgenomen uit verschillende verlofsaldi: VK, ADV, bijzondere verlofuren en flextijd.

Een beperkt aantal afdelingen en teams zullen op deze dagen wel werken. We stellen voor hiervoor opnieuw een peildatum van 1 oktober te hanteren.

3. Aanvullingen op de CAO

Wij stellen voor de CAO aan te vullen op de onderstaande punten:

- *Opleidings- en beloningsbeleid Tata Steel*
Tata Steel en de vakbonden hebben recent afspraken met elkaar gemaakt over het aanscherpen van het opleidingsbeleid. Tijdens het overleg hebben we vastgesteld dat het opleidingsbeleid van Tata Steel met aanloopshalen, loopbaanpaden en ervaringsjaren niet voldoende duidelijk is vastgelegd in de CAO. Vandaar dat wij voorstellen het opleidingsbeleid op te nemen in de CAO en artikel 7.3.1 van de CAO hierop te verduidelijken.
- *Salarisschaal voor leerlingen*
Een nieuwe wet is ingevoerd begin 2017 waarbij het jeugdminimumloon in stappen wordt verlaagd van 23 jaar naar 21 jaar: per 1 juli 2017 naar 22 jaar en per 1 juli 2019 naar 21 jaar. In overeenstemming met deze wetwijziging ontvangen leerlingen van 22 jaar binnen Tata Steel nu het hogere salaris voor volwassenen. Deze wijziging is ook afgesproken in de huidige CAO.

Met ingang van 1 juli 2019 wordt de wettelijke leeftijdsgrens met een volgende stap verlaagd van 22 jaar naar 21 jaar. Deze leerlingen van 21 jaar hebben vanaf deze datum recht op het (hogere) wettelijke minimumloon voor volwassenen. Tata Steel is echter - net als bij de vorige stap bij leerlingen van 22 jaar - bereid de leerlingen van 21 jaar het hogere schaalbedrag voor volwassenen conform de Tata Steel CAO te betalen. Dit levert deze leerlingen een aanzienlijk extra financieel voordeel op.

- *Tekstuele aanpassingen*
 - Index, artikel 10.16: de opgenomen datum weghalen.
 - Artikel 4.8f: voorstel om dit artikel te laten vervallen.
 - Artikel 5.2.3c: aanpassing van dit artikel aan de nieuwe Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). De periode van betaald kraamverlof voor de partner is met ingang van 1 januari 2019 uitgebreid van twee dagen naar eenmaal de arbeidsduur per week.

- Artikel 7.4.3: Vanwege het afschaffen van de vertraagde maandbetaling per 1 januari 2019, wordt de eindafrekening bij een einde dienstverband niet meer betaald 'bij de laatste maandbetaling' maar dit gebeurt voortaan in de maand na einde dienstverband. Wij stellen voor dit artikel hierop aan te passen.
- Artikel 7.4.4: In verband met de overgang naar RAET kan de vakantietoeslag voortaan direct worden berekend vanaf de eerste werkdag van de medewerker. Als een medewerker bij Tata Steel bijvoorbeeld halverwege de maand in dienst treedt, werd in het verleden voor het berekenen van de vakantietoeslag uitgegaan van de eerste dag van de volgende maand. Het is nu dus mogelijk de vakantietoeslag direct van de eerste werkdag van de medewerker te berekenen.
- Artikel 7.15.2: Dit artikel kan worden verwijderd vanwege het vervallen van het overbruggingsvoorschot.
- Artikel 7.15.4: Wij stellen voor aan dit artikel toe te voegen dat de premie voor de reparatie van het 3^e WW-jaar op het salaris van de medewerker wordt ingehouden.
- Artikel 8.6.1 sub b: Deze bepaling bevat een verkeerde verwijzing en moet worden gewijzigd in artikel 8.6.1 sub a.
- Artikel 8.7.1: Wij stellen voor in deze bepaling op te nemen dat de medewerker voor deelname aan de pensioenregeling de tussen Sociale Partners afgesproken werknemersbijdrage is verschuldigd.
- Artikel 10.15: In dit artikel wordt verwezen naar de ABU CAO 2012-2017. Wij stellen voor de verwijzing naar de looptijd van deze CAO te verwijderen.
- Artikel 10.16.2 en artikel 10.16.5: de verwijzing naar de ingangsdatum van deze emolumenten in de beide artikelen verwijderen.
- Bijlage VI, artikel 8.1: de verwijzing naar de invoeringsdatum van de wettelijke transitievergoeding weghalen.
- Bijlage VI, artikel 8.5: de in dit artikel opgenomen rekenrente van 2,5% aanpassen in de door PSA gehanteerde rekenrente 2%.

4. Loonparagraaf en looptijd

Wij hebben de voorkeur voor een CAO met een langere looptijd. De loonontwikkeling moet passen bij de positie van het bedrijf en bijdragen aan de toekomst en continuïteit van ons bedrijf in IJmuiden.