

IJmuiden, 21 februari 2019.

Secretariaat

Postbus 23

1960 AA Heemkerk

Tel. 06 23497941

NL69 INGB 0003 7375 46

E-mail: info@vhptatasteel.eu

www.vhptatasteel.eu

Onderwerp: wijzigingsvoorstellen cao Tata Steel .

Geachte heer Bockting, beste Guido,

In februari 2019 zal het overleg starten voor een nieuwe cao bij de sociale eenheid Tata Steel IJmuiden. Daarvoor ontvangt u van ons de cao-wijzigingsvoorstellen om te komen tot die nieuwe cao. Deze voorstellen zijn in nauw overleg met leden en kaderleden tot stand gekomen. In onze vorige brief met wijzigingsvoorstellen gaven wij de voorstellen het kenmerk mee van “investeren in ontwikkeling”. Wij hadden toen de duurzame inzetbaarheid van medewerkers voor ogen. Vandaag de dag zou een dergelijk kenmerk opnieuw passend zijn. Onze wijzigingsvoorstellen staan opnieuw in het teken van ontwikkeling. Sinds 2017 zijn er vele ontwikkelingen geweest zowel binnen de sociale eenheid als daarbuiten. Daarom geven wij onze voorstellen de leus mee “wie A zegt moet stap B durven te zetten”.

Onder A verstaat VHP het bewustwordingsproces dat verandering nodig is om medewerkers duurzaam inzetbaar te maken en te houden. Daarom wil VHP dat de afspraken ook tot concrete stappen en doelstellingen leiden. Wij worden daarbij geholpen door concrete adviezen van de SER en STAR en door de financiële middelen beschikbaar gesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid .

VHP nodigt Tata Steel IJmuiden en andere vakverenigingen uit om samen stappen te zetten op het dossier “investeren in duurzame medewerkers op het gebied van opleidingen, loopbaanadviezen en vitaliteit”. In de voorstellen komen wij daar nader op terug. Dat stappen zetten nodig is blijkt wel uit de nog steeds hoog ervaren werkdruk, het volgen van de juiste veiligheidsprotocollen en bijhouden vakbekwaamheid.

Naast deze voorstellen zullen wij met een loonvraag komen die past bij de huidige tijd na een periode van gematigdheid.

In de bijlage treft u de wijzigingsvoorstellen aan. Wij houden ons het recht voor tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.

VHP kijkt uit naar constructieve overleggen samen met de collega vakverenigingen om eind maart 2019 een nieuwe cao te kunnen afspreken.

Met vriendelijke groet
Erik Langeweg

Looptijd

Voor VHP is het duidelijk. Uitkomsten van pilots en projecten zijn er, maar voor enkele zaken is er nog steeds nader onderzoek en uitwerking nodig. VHP vindt het belangrijk dat er een moment komt dat afspraken ook daadwerkelijk in de cao terecht komen en dat medewerkers daaraan rechten kunnen ontlelen.

Voor onze achterban is het belangrijk dat de pilot voor wat betreft de flexibele werktijden verder wordt uitgerold. Wij zien uw voorstel voor cao-afspraken die een uitrol mogelijk maken dan ook met belangstelling tegemoet.

De uitkomsten van het medewerkersplatform voor wat betreft een werkscan en de vervolgacties daarop zijn positief ontvangen. Ook die uitkomsten vragen om een inbedding in de cao. Wij komen hier op terug bij het onderwerp duurzame inzetbaarheid.

Gelet op onze loonvraag en de tijd die nu nog nodig is voor de uitwerking van verschillende projecten en pilots gaat de VHP voor een looptijd van 1 jaar met daarbij een loonsverhoging van 5%.

Voorstel:

- Looptijd van 1 april 2019 tot en met 31 maart 2020
- Structurele loonsverhoging op 1 april 2019 5%.

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers:

De inzetbaarheid van medewerkers blijft een belangrijk aandachtspunt. Vanuit verschillende gremia zijn er al adviezen uitgebracht met als conclusie dat het tijd is om stappen te zetten. VHP verwijst naar adviezen uitgebracht door de OESO en de SER en de brieven van de STAR en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de kern gaan de adviezen en de brieven over een leven lang ontwikkelen. Eerder heeft VHP al ingezet op het blijven ontwikkelen en opleiden van medewerkers. Recent heeft de Minister middelen beschikbaar gesteld voor loopbaanadviezen aan de 45+ jarige medewerker.

VHP refereert ook aan de positieve uitkomsten van de werkscan. Wij zijn tevreden op welke wijze er via het medewerkersplatform invulling is gegeven aan de pilot. De werkscan en de vervolgstappen zijn positief ontvangen. Wij kunnen nog niet precies beoordelen op welke wijze alle adviezen ook daadwerkelijk zijn opgepakt door de medewerkers. Maar dat weerhoudt ons er niet van om verder te gaan met dit traject. Wij stellen voor dit instrument voor alle medewerkers beschikbaar te stellen.

Naast het blijven opleiden en ontwikkelen van medewerkers is het belangrijk dat medewerkers ook fit en vitaal blijven. Voor elke medewerker kan dat op verschillende manieren worden ervaren en ingevuld. Voor de ene medewerker zit dat in sport en voeding en voor de andere medewerker in vrije tijd.

VHP wil in vervolg op haar eerdere inzet (opleidingsbudget) komen tot een individueel budget dat de medewerker kan besteden aan loopbaanontwikkeling (exclusief de opleidingen benodigd voor zijn huidige functie) en om fit en vitaal te blijven. Wij stellen voor om per 1 januari 2020 te starten met een startkapitaal, daarna wordt er ingelegd en kan er worden gespaard. Daarbij behoren natuurlijk (spaar) afspraken en bestedingsdoelen. Graag formuleren wij alle benodigde afspraken met elkaar zodat de regeling voor 1 januari 2020 gereed is.

Bij het onderwerp fit en vitaal wil VHP ook komen tot een aanpassing van de consignatie regeling. Wij zien dat de consignatie diensten door een steeds door een kleinere groep medewerkers moet worden ingevuld. Dit leidt tot een hoge belasting van deze medewerker zowel in het werk als privé.

De oplossingsrichting die VHP voor ogen heeft, is het verlichten van de belasting van de consignatie dienst, zodat het aantrekkelijker wordt om consignatie dienst te lopen. Hierdoor zullen er meer medewerkers consignatie (blijven) lopen, en de last kan verdeeld worden over een grotere groep medewerkers.

Naast een hogere vergoeding wil VHP graag een regeling dat de dagelijkse arbeidstijden voor de medewerker, die consignatie heeft, worden verlaagd. Concreet betekent dit dat voor de medewerker die ook een consignatie dienst heeft, zijn dagelijkse werktijd op de consignatie dagen teruggebracht wordt naar 75% van de dagelijkse werktijd met het behoud van het volledige salaris en overige faciliteiten.

Voorstellen:

- Het instrument werkscan wordt beschikbaar gesteld voor elke medewerker.
- Met ingang van 1 januari 2020 ontvangt elke medewerker een individueel budget van 1000 Euro.
- Dit budget groeit maandelijks met 1% van het bruto maandsalaris ingelegd door de werkgever.
- De medewerker kan zelf ook sparen tot een af te spreken bedrag.
- Voor de medewerker van 45 jaar en ouder zal de werkgever actief stimuleren dat de werknemer gebruik maakt van het instrument loopbaanadvies.
- Bij consignatie alle percentages, genoemd in artikel met 0,5% op te hogen.
- De dagelijkse werktijden worden op de dagen dat er consignatie dienst wordt gedraaid teruggebracht naar 75% van de desbetreffende dagelijkse werktijd met behoud van het volledige salaris en overige faciliteiten.

Overige onderwerpen:

Voor sADV uren doen wij het voorstel om deze uren in deeltijd te kunnen opnemen. Een medewerker moet ook in staat worden gesteld om bijvoorbeeld het sADV spaarsaldo over een langere periode in deeltijd op te kunnen nemen, in plaats van de bepaling dat het alleen in de vorm van grootverlof of bij pensionering kan worden opgenomen.

Dit voorstel helpt de medewerkers in het beter kunnen afstemmen van werk en privé en hebben voor de werkgever het voordeel dat er meer vrije dagen opgenomen zullen worden waardoor de benodigde reservering hiervoor afneemt. Bovendien is de werknemer niet gedurende lange tijd aaneengesloten afwezig van de werkplek waardoor werkzaamheden lange tijd blijven liggen. Mogelijk moeten wij daarnaast komen tot een aanpassing van de cao-tekst voor dit onderwerp om het gesuggereerde verband tussen grootverlof en sADV te verwijderen.

De medewerker kan elk kwartaal beslissingen door laten voeren met betrekking tot de besteding van de genoemde uren. Daarbij sluiten wij aan bij de systematiek van de (opgespaarde) flexuren. VHP wil bereiken dat medewerkers een beter overzicht hebben van hun te besteden uren voor de afstemming van werk en privé.

Beoordelingssystematiek:

In diverse organisaties vindt er op dit moment een herijking plaats van de cyclus van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. VHP wil ook in dit dossier een verdere ontwikkeling, omdat het nodig is dat leidinggevende en werknemers vaker met elkaar in gesprek komen of zijn over het werk, vakgebied en persoonlijke ontwikkeling. In andere organisaties worden andersoortige cycli ontwikkeld.

VHP stelt voor om door middel van het medewerkersplatform te onderzoeken hoe de medewerker staat tegenover het huidige beoordelingssysteem en in hoeverre er behoefte is aan een andere systematiek en cyclus.

VHP stelt voor dat onderzoek en de uitkomsten van het onderzoek te bespreken in een paritaire werkgroep, waarna er een advies wordt gegeven aan cao-partijen.

Voorstellen:

- sADV dagen kunnen na een te definiëren spaarperiode ook gespreid in deeltijd worden opgenomen.
- Het huidige systeem van beoordelen via het gebruik van het medewerkersplatform te onderzoeken, waarbij een paritaire werkgroep het proces begeleidt en vervolgens een advies geeft aan cao-partijen.