

NIEUWSBRIEF

Met deze Nieuwsbrief informeren we u over actuele zaken betreffende onze activiteiten.

Pensioenakkoord

Het kan niemand ontgaan zijn: Er lijkt een pensioenakkoord te zijn, hoewel niet alle betrokken partijen dit nog zo stellig willen benoemen. De koepel VCP, waar we bij zijn aangesloten, vraagt aan alle verenigingen een stemadvies. Onze vereniging kent een pensioencommissie die als orgaan van de algemene ledenvergadering gemandateerd is om het verenigingsstandpunt in pensioenzaken te bepalen.

Deze commissie is dondermiddag jl. in videoconference bijeengewees om een standpunt in te nemen over het pensioenakkoord. De commissieleden hebben zich voorbereid met de beschikbare stukken en videobeelden. De materie is besproken binnen een beperkte speelruimte omdat het voorliggende voorstel een doorontwikkeling is van het eerder gesloten pensioenakkoord dat reeds op brede steun kon rekenen. Het akkoord is een totaal pakket, dat ook onder andere een vertraagd groeipad van de AOW en het opschorten van kortingen voor fondsen die er slecht voor staan omvat. Met afwijzen zouden deze zaken ook op de helling staan.

Namens VHP Tata Steel schaaft onze pensioencommissie zich achter het doorontwikkelde pensioenakkoord. We laten dit vergezeld gaan van de nadrukkelijke wens om invulling van regelgeving, met name waar het gaat om de transitie, over te laten aan de decentrale governance van werkgever, werknemers en pensioenfondsbestuur (vanzelfsprekend goed te keuren door DNB).

De reden hiervoor is dat de af te spreken regels dan goed afgestemd kunnen worden op het karakter van en de situatie bij ons pensioenfonds SPH, dit zal voor andere pensioenfondsen ook het geval zal zijn.

We blijven, ook in deze roerige tijd, de pensioenontwikkelingen voor u volgen.

VHP en actievoeren

Over roerige tijden gesproken, hoe sterk roeren de leden van onze vereniging zich bij conflicten met de werkgever?

De VHHP (Vereniging voor Hoger Hoogovens Personeel) is op 30 november 1971 opgericht om binnen de overlegstructuren (cao/cor/or) een eigen plaats te verwerven voor het toenmalige cao-2 personeel (fg. 15 en hoger). Door het numerieke overwicht van de lager ingedeelden, werden de belangen van de hoger ingedeelden ondergesneeuwd bij het overleg. Alhoewel vakverenigingen ook afdelingen hadden voor hoger opgeleid en ingedeeld personeel kwamen die niet erg aan bod.

Door de jaren heen heeft VHP Tata Steel (en rechtsvoorgangers) zich gepresenteerd als vereniging die resultaten wilde behalen door goed overleg en niet door het stakingswapen. Dit was lange tijd gemeengoed onder al onze leden, ook toen onze vereniging migreerde van de doelgroep 'hoger personeel' naar 'middengroepen en hoger personeel'. Enkele jaren geleden veranderde dit vanwege de aansturing vanuit India via TSE die voorbijging aan de belangen van IJmuiden. Toen al werd gebroed op actie, anders dan staken. Maar voor enkele leden kwam, als het nodig was, staken wellicht ook in beeld.

Het is vervolgens enige tijd, weliswaar onder gemor en met een manifestatie, redelijk rustig geweest op het actiefront. Wel was er algemene onrust vanwege de aangekondigde Joint Venture met TKS die toen weer niet doorging.

Daarna de aankondiging van de 'transitie' met besparingen op personeelskosten die voornamelijk bij TSN/IJmuiden zouden vallen. Eenvoudige rekensommetjes leerden dat dit om enkele duizenden arbeidsplaatsen moet gaan.

De vlam sloeg in de pan met het ontslag van Theo Henrar. Een signaal van de aandeelhouder dat aan de juridische positie van TSN als Nederlands bedrijf gesleuteld zou gaan worden. Een onacceptabele koers voor onze leden en het overige personeel in IJmuiden.

In een enquête en tijdens onze ALV hebben onze leden bereidheid tot actie voeren aangegeven en dat in verschillende gradaties. Een aantal leden toonde zelfs stakingsbereidheid, wat voor de VHP ongebruikelijk is. Het bestuur heeft ervoor gekozen alle leden naar persoonlijke voorkeur de actiebereidheid te laten invullen en dat te faciliteren. Doordat onze ALV, waar de actiebereidheid aan de orde was, wat later was dan de actievergaderingen van de andere vakverenigingen, liepen we noodzakelijkerwijs enkele dagen achter. We moesten eerst nog een nadere duiding vragen aan de directie, hetgeen de andere vakverenigingen ook niet overgeslagen hebben.

De houding van het bestuur van de VHP is neutraal voor wat betreft de keuze van de leden voor de vorm van actievoeren. Wel hebben we snel geschakeld bij het faciliteren van de stakingsacties. Net als bij onze leden zijn de gevoelens voor wel/niet staken verschillend, een goede afspiegeling van ons ledenbestand. Mochten de uitingen van individuele bestuursleden daardoor wat enthousiaster voor het stakingsinstrument lijken, dan was dat ook zo. Gegeven de ernst van de situatie hebben we begrip en respect voor de individuele keuze van alle leden, inclusief bestuursleden. We vertrouwen erop dat dat bij onze leden ook zo is.

De huidige acties hebben een sterke signaalfunctie naar de aandeelhouder en het is wachten op het moment dat deze, met name in India, het initiatief neemt voor overleg.

In de verschillende ledenraadplegingen is aangegeven dat we onze ogen niet moeten sluiten voor reorganisaties omdat er in IJmuiden wel degelijk ook iets moet gebeuren. De VHP-leden hebben het beoordelend vermogen om te zien waar nog ruimte ligt voor efficiëntieverbeteringen in ons bedrijf. De VHP is daar ook niet tegen als het juiste traject gevolgd wordt: eerst goede plannen, vervolgens constateren met welke functieplaatsen we het werk wel en niet kunnen doen, constateren welke functieplaatsen vervallen en goede regelingen afspreken voor de mensen die boventallig worden. Maar niet de volgorde die nu gehanteerd wordt waar zonder goede (re-)organisatieplannen besparingen genoemd worden en vacatures maar even geschrapt worden.

Naast het ongefundeerd schrappen van arbeidsplaatsen, wordt ook actie gevoerd voor de positie van TSN. We zijn het zat dat ons bedrijf nu al 20 jaar uitgekleed wordt om de bedrijven in de UK in de lucht te houden. Het geld hebben we zelf hard nodig voor onderhoud aan onze installaties zodat we niet nog meer interen op kwaliteit, veiligheid en milieu.

OR-verkiezingen

In november 2020 vinden zij weer plaats: de OR verkiezingen (18 t/m 25 november). Ondernemingsraden bestaan al sinds 1950 en hebben rechten op sociaal vlak, behandelen wensen, bezwaren en opmerkingen van het personeel, zien toe op naleving van de cao en wettelijke regelingen, adviseren over verbetering van de technische en economische gang van zaken in de onderneming. Vooral in de huidige omstandigheden zijn dit belangrijke taken. Een goede vertegenwoordiging is dus nodig voor uw belang.

Tijdens de vorige verkiezingen kon de VHP met 54 kandidaten voor ALLE OR-gebieden de verkiezingen in en hebben wij 21 zetels behaald! Bij de turbulentie hebben wij een grote inbreng en graag houden wij dat zo. Daarvoor zijn er echter leden nodig die kandidaat willen staan. Nu hebben wij al een aantal goede kandidaten, maar de ervaring leert dat een lange lijst tot meer stemmen leidt.

Helaas werkt de demografie niet in ons voordeel en zal een aantal OR-leden niet meer terugkomen, daarom horen wij graag wie zich verkiesbaar willen stellen.

Ook zijn er nog mensen nodig voor promotionele activiteiten zoals posters op hangen en op de werkplek stemadviezen te verstrekken.

Werkgroep toestand IJmuiden

Naar aanleiding van onze berichtgeving rond het vertrek van Theo Henrar als directievoorzitter van Tata Steel Nederland zijn wij door verscheidene leden benaderd met de suggestie als VHP na te denken hoe het in IJmuiden beter zou kunnen. Graag willen wij daarop ingaan.

Daarom hierbij het verzoek aan de leden om interesse voor een VHP-werkgroep aan te geven. Deze werkgroep is bedoeld voor een analyse van de huidige situatie in IJmuiden en het doen van mogelijke voorstellen om dit te doorbreken en verbeteren.

U kunt zich aanmelden via info@vhptatasteel.eu

Als er n.a.v. deze nieuwsbrief vragen zijn of behoefte is aan nadere toelichting kan dit kenbaar gemaakt worden aan het bekende adres info@vhptatasteel.eu