

Lunchlezing Groen Staal



Op 6 april a.s. verzorgt Peter Hoppesteyn een lunchlezing over Groen Staal. Peter is Programme Lead Operational Sustainability en vertelt ons dat Tata Steel Nederland gelooft in een gezonde toekomst voor het bedrijf door op een schone, groene en circulaire manier staal te maken. Op een schone manier staal maken betekent dat de overlast naar de omgeving en het milieu tot een minimum beperkt wordt. Dus met zo weinig mogelijk hinderlijk geluid en schadelijke stoffen. Groen staal is staal dat geproduceerd is zonder CO₂-emissie. Circulair staal is staal waarin een

hoge mate van schroot is verwerkt. In deze lunchlezing zal de actuele status van het maken van schoon, groen en circulair staal worden toegelicht. Na deze beknopte toelichting zal er volop ruimte zijn voor het stellen van vragen.



Niet weggaan alsjeblieft!



Eind december hebben wij de afspraken gemaakt rondom de plannen die er zijn voor "Groen Staal". Deze betreffen de zogenaamde blijf- en sluitpremie voor de medewerkers van de Kooks- en Gasfabrieken, Hoogovens, Dolomietsteenfabriek en Sinterfabriek. Daarnaast hebben we ook afspraken op hoofdlijnen gemaakt over de andere instrumenten die ingezet kunnen worden om de medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

In januari hebben wij in twee bijeenkomsten de afspraken verder verkend en verbeterd en wij zijn er zeker nog niet uit.

Belangrijkste bespreekpunten waren:

- Wie werken er bij Hoogoven 6 en wie bij Hoogoven 7? Omdat de collega's niet duidelijk zijn toegewezen aan één van beide Hoogovens, moeten we dus afspreken hoe we die verdeling doen. De ene fabriek moet immers eerder sluiten dan de andere. Er wordt nagedacht met welk instrument dat gedaan zou moeten worden en wanneer dat ingezet moet worden. Op de datum van de eerste sluiting of al daarvoor, zodat je de begeleidingsgesprekken goed kunt voeren. met aandacht voor de wensen van collega's. Dat nadenken gaat verder in de komende periode (februari).
- De zogenaamde VIP-behandeling. Afsproken is dat medewerkers snel de eerste gesprekken krijgen over de toekomst. Het werk bij één van de fabrieken is eindig en wat wordt dan je toekomst bij Tata Steel? Welke mogelijkheden heb je en heb je dan bijvoorbeeld binnenkort een studie nodig?
- Maatwerkoplossingen voor medewerkers van wie we niet mogen verwachten dat zij nog naar een nieuwe functie willen en die ook goed kunnen invullen. Dat vraagt om individueel maatwerk.



Ook is gewerkt aan het opstellen van een document met veelgestelde vragen en antwoorden (FAQ). Wij denken dat wij nog enkele bijeenkomsten (in februari) nodig hebben om de definitieve teksten gereed te hebben en zodra die gereed zijn, dan zullen wij jullie inlichten.



Nieuw Pensioencontract

Ook zijn de sociale partners en de werkgever bijeen gekomen om de praten over het zogenaamde nieuwe pensioencontract. Wij zijn geïnformeerd over de behandeling van de nieuwe wet in de Kamers: de wet is aangenomen door de Tweede Kamer en ligt nu voor in de Eerste Kamer. Daarom zijn wij ons aan het voorbereiden op een communicatietraject en de beslismomenten. Een van de eerste concrete acties is dat er een risicopreferentie-onderzoek (RPO) voorbereid wordt, waarbij de deelnemers over de mogelijkheden rondom de beleggingsrisico's voor hun pensioenpotje horen en hun wensen kunnen aangeven. In de eerste plaats in de vorm van een enquête onder alle deelnemers, maar daarnaast ook in een aantal bijeenkomsten waar we wat dieper op de materie zullen ingaan.



Dit deden we al twee keer eerder, maar nieuw is nu dat het beleggingsbeleid kan gaan afhangen van de leeftijd van de deelnemer. Een goede opkomst, zodat alle leeftijden voldoende vertegenwoordigd zijn, is dan ook belangrijk. De uitkomst van dit onderzoek is belangrijke input voor de beleggingsstrategie die het bestuur van het pensioenfonds moet kiezen. Het is de bedoeling dat dit nog in de eerste helft van dit jaar zal plaatsvinden. Meer nieuws volgt!

CAO-onderhandelingen

De nieuwe cao-onderhandelingen staan gepland in september 2023. We hebben momenteel een cao over 18 maanden: van 1 april 2022 tot 1 oktober 2023. De cao-werkgroep van de VHP is 18 januari jl. gestart en gaat de komende tijd de ideeën inventariseren en een inzetbrief formuleren. Dus als je nog suggesties of wensen hebt laat het ons weten. Ook daarover binnenkort meer informatie en een raadpleging.

Nieuwe ondernemingsovereenkomst

Door de recente aanpassing in de organisatiestructuur in IJmuiden per 1 januari jl. begon het ook te wringen bij de diverse ondernemingsraden: diverse afdelingen verschuiven immers van OR-gebied. Om dit te verhelpen is er door de Verkiezingen- en Reglementen Commissie (VRC) van de Centrale Ondernemingsraad (COR) in overleg met ondernemingsraden en vakverenigingen een Ondernemingsovereenkomst met Tata Steel afgesloten. Deze overeenkomst heeft ten doel om de continuïteit in de medezeggenschap te waarborgen en goed te regelen, in geval van samenvoegen van ondernemingsraden en van verplaatsing van afdelingen. Deze overeenkomst geldt tot de nieuwe verkiezingen van november 2024.

Het belangrijkste gevolg is de samenvoeging van de ondernemingsraden Iron & Steel en Rolling & Coating tot 'Operations'. Doordat niet in alle ondernemingsraden de zetels volledig zijn gevuld bestaat de mogelijkheid van 'toegevoegd OR-lid'. Mocht je belangstelling hebben voor ondernemingsraadwerk, dit is een uitgelezen kans om hier eens kennis mee te maken. Als dit je aanspreekt roepen wij je op dit kenbaar te maken!



Als er naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen zijn of behoefte is aan nadere toelichting kan dit kenbaar gemaakt worden aan het bekende adres secretariaat@vhptatasteel.eu. Wij staan graag voor je klaar.