

Hoofdpunten verbeterd voorstel Tata Steel voor CAO 2022 d.d. 11 april 2022

Deze notitie is uitwerking op hoofdlijnen en bedoeld als hulpmiddel voor de communicatie: nadere uitwerking volgt in het cao-protocol.

Loon en inkomen

- Looptijd: 18 maanden: 1 april 2022 tot en met 30 september 2023
- € 100 bruto per maand structureel per 1 april 2022
- € 100 bruto per maand structureel per 1 augustus 2022
- € 500 bruto eenmalig per 1 mei 2022
- 1,25% loonsverhoging per 1 april 2023
- Het maandloon wordt per 1 april 2022 ook nog met € 50 bruto verhoogd. Tegelijkertijd wordt de tegemoetkoming ziektekosten met €50 bruto teruggebracht. Dit betreft een technische omzetting van de tegemoetkoming ziektekostenvergoeding.
- De hiervoor genoemde structurele een eenmalige uitkeringen gelden bij een voltijds dienstverband en worden bij een parttime dienstverband pro rata berekend en uitbetaald.
- Jeugdschaal voor 18-jarigen in de cao vervalt per 1 april 2022.
- De diplomabonus en RAU voor leerlingen wordt voortgezet en in de cao opgenomen.
- Tata Steel zal per 1 april 2022 een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto per dag verstrekken. Tata Steel volgt hierin de fiscale richtlijnen / vrijstelling. Partijen hebben afgesproken dat de uitvoering en communicatie richting medewerkers direct kan worden opgepakt.
- Regeling voor 2^e- en 3^e-jaars havenleerlingen omtrent RAU wordt weer in ere hersteld.

Inhoudelijke onderwerpen

- Generatiepact:
 - Verlenging looptijd GP met 2 jaar.
 - Voorwaarde om te kunnen deelnemen aan GP is dat de medewerker tenminste 7 jaar onafgebroken in dienst is van Tata Steel.
 - Medewerkers kunnen vanaf 60 jaar deelnemen (uitgroei).
 - Medewerkers in een leidinggevende functie in functiegroep 15 en hoger kunnen niet in deze leidinggevende functie aan het GP deelnemen (gaat om de functie en niet de persoon). Voor deelname in een andere functie zal worden gekeken naar een maatwerkoplossing waarbij medewerkers zich tenminste twee jaar van tevoren zullen aanmelden.
- Verlof:
 - De cao bepaalt dat VK-dagen vanaf de 45-jarige leeftijd niet komen te vervallen. Deze leeftijdsgrens wordt opgeschoven naar 55 jaar. Partijen zullen een passende overgangsregeling afspreken indien dit voor een bepaalde groep noodzakelijk is.
 - Nieuwe leeftijdsgrens van 55 jaar geldt alleen voor nieuw op te bouwen VK-dagen die vanaf 1 januari 2023 worden toegekend.
 - De overige tekst in de huidige bepaling in de cao blijft ongewijzigd (artikel 5.1.5 cao).
 - Reeds opgebouwd verlof tot 1 januari 2023 valt buiten deze regeling.

- Flexibel rooster:
 - Zie eerder voorgesteld flexibel rooster met een gemiddelde werktijd van 37 uur per week.
 - Invoering van het nieuwe flexibel rooster per 1 januari 2023 waarbij Partijen op korte termijn nadere afspraken zullen maken die nodig zijn voor de technische invoering per deze datum (omzetten verlofdagen in verlofuren).
 - Huidige pilots flexibele arbeidstijden worden voortgezet tot invoering nieuw flexibel rooster.
- Partijen hebben afspraken gemaakt over het vaststellen van de Tarra-tool inclusief de componenten die hierin worden meegenomen. De Tarra-tool is een goed en belangrijk hulpmiddel om lokaal in overleg met de Ondernemingsraden het gesprek over een gezonde personeelsbezetting te voeren en eventuele knelpunten in beeld te krijgen en op te lossen. De Tarra-tool met uitleg zal in het HAR worden opgenomen.
- Partijen zullen de komende cao-periode samen een verkenning doen naar de mogelijkheden tot invoeren van een keuzebudget (studieafpraak).
- Partijen zullen de komende cao-periode samen bespreken welke eventuele knelpunten en mogelijkheden / ideeën er zijn met betrekking tot de onderwerpen rouwverlof, mantelzorgverlof en zwangerschapsverlof (studieafpraak).