

BIJLAGE 3 AANWIJSPROCEDURE

1. Aanwijspprocedure

De verschillende afdelingen binnen Tata Steel Nederland (TSN) hebben plannen uitgewerkt met als doel om werkzaamheden binnen het bedrijf te vereenvoudigen of weg te nemen en het werk slagvaardiger in te richten. Deze plannen zijn voor advies voorgelegd aan de COR van TSN.

De voorgestelde maatregelen en organisatiewijzigingen in deze plannen zullen leiden tot een afbouw van arbeidsplaatsen binnen TSN.

Deze Aanwijspprocedure is erop gericht om op een objectieve en transparante wijze vast te stellen welke arbeidsplaatsen in het kader van het Transformatieprogramma komen te vervallen. Deze Aanwijspprocedure is in lijn met de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels van het UWV. De Aanwijspprocedure wordt toegepast binnen de Sociale Eenheid IJmuiden.

2. Afspiegelingsbeginsel

Bij het verminderen van het aantal arbeidsplaatsen in een Uitwisselbare Functie wordt het Afspiegelingsbeginsel toegepast om vast te stellen welke arbeidsplaatsen vervallen. Het Afspiegelingsbeginsel houdt in dat bij het aanwijzen van vervallen arbeidsplaatsen rekening wordt gehouden met het behouden van de huidige leeftijdsopbouw van de Werknemers in de betreffende Uitwisselbare Functie.

Afspiegeling is niet aan de orde als een unieke functie (een functie die slechts door één Werknemer wordt bekleed) komt te vervallen of bij een categorie Uitwisselbare Functies die geheel komt te vervallen. Het gevolg van het vervallen van deze unieke functie of categorie Uitwisselbare Functies, is dat de arbeidsplaatsen van de Werknemers die deze functies vervullen direct komen te vervallen.

Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie Uitwisselbare Functies binnen de Sociale Eenheid IJmuiden. De (meeste) aanpassingen van de organisatie van TSN zullen naar verwachting binnen zes maanden na het ondernemersbesluit zijn afgerond. Voor Werknemers van wie in deze periode de functie vervalt of ingrijpend wijzigt, geldt daarom als Peildatum in het kader van deze Aanwijspprocedure de datum van het ondernemersbesluit. Voor Werknemers waarvan de functie op een later tijdstip komt te vervallen, zal de peildatum afhangen van het moment waarop de functie daadwerkelijk komt te vervallen of gereduceerd wordt, omdat dit afhankelijk is van het invoeren van bepaalde maatregelen met betrekking tot automatisering of robotisering.

Per categorie Uitwisselbare Functies binnen de Sociale Eenheid IJmuiden komt per leeftijdsgroep de arbeidsplaats van de Werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst te vervallen. De leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar en ouder.

Het toepassen van de Aanwijspprocedure is uitgewerkt in het stappenplan (BIJLAGE 3.1).

Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie Uitwisselbare Functies¹. Uitwisselbare Functies moeten direct één op één wederzijds uitwisselbaar zijn. Uitwisselbare Functies zijn functies die vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn naar:

- Werkelijke functie-inhoud,
- vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en
- niveau en beloning.

Ook de omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden verricht (overdag/s nachts, werkdruk, mate van precisie of concentratie) kunnen de vereiste kennis en vaardigheden en de vereiste competenties inkleuren, en kunnen daardoor mede bepalend zijn voor de uitwisselbaarheid van functies.

- **Functie-inhoud**

Uitgangspunt voor het vaststellen van de functie-inhoud is de functiebeschrijving van de Werknemer, zo nodig aangevuld met aandachtsgebieden. Het gaat hier om de kerntaken van de Werknemer. Wat moet de Werknemer daadwerkelijk doen? Indien de generieke ORBA functiebeschrijving onvoldoende onderscheidend is, moet op basis van objectieve gegevens worden onderbouwd waarom binnen deze functie sprake is van verschillende categorieën van Uitwisselbare Functies. De vergelijking moet uiteindelijk worden gemaakt op basis van de *werkelijke functie-inhoud*, niet alleen op basis van de ORBA-functieomschrijving. Het gaat hierbij om de inhoud van de functie in het algemeen, niet de specifieke invulling door een individuele werknemer.

- **Kennis, vaardigheden en competenties**

Kennis bestaat uit aantoonbaar opleidingsniveau en opleidingsrichting. Opleidingseisen zijn af te leiden uit de functiebeschrijving. Vaardigheden zijn die functie-eisen die betrekking hebben op de bekwaamheid, handigheid of bedrevenheid die nodig is voor het uitoefenen van de functie. Voor de vergelijking van de benodigde competenties wordt gekeken naar de bijzondere eisen aan de functievervulling die samenhangen met persoonskenmerken of moeilijk ontwikkelbare competenties.

- **Niveau en beloning**

Een verschil in salarisschaal duidt al snel op een verschil in functieniveau zodat functies niet gelijkwaardig zijn. Bepalend hierbij is in welke functiegroep de functie is ingedeeld en niet de indeling van de Werknemer.

Het toepassen van het Afspiegelingsbeginsel is uitgewerkt in het stappenplan (BIJLAGE 3.2).

3. Ingrijpende functiewijziging

Het kan zijn dat er geen sprake meer is van een Uitwisselbare Functie doordat een functie als gevolg van verbetermaatregelen ingrijpend wijzigt. Dit kan het geval zijn bij een wijziging van de

¹ Een uitwisselbare functie is niet hetzelfde als een passende functie. De toets op uitwisselbaarheid is objectief gerelateerd aan de functie en niet subjectief aan de medewerker. Dit in tegenstelling tot een passende functie waar wordt gekeken naar de subjectieve/persoonlijke mogelijkheden van de medewerker. Nadat de functie van de medewerker is vervallen, moet in het kader van de wettelijke herplaatsingsverplichting van de werkgever worden gekeken of de medewerker binnen een redelijke termijn in een andere passende functie kan worden herplaatst. Het begrip 'passende functie' is dus anders en ruimer dan het begrip 'uitwisselbare functie'.

functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en/of een verwachte verandering van het functieniveau en beloning.

Het gaat hierbij om structurele wijzigingen die werkelijk impact hebben op de functie en niet bepaalde accentverschuivingen. Bij een wijziging van de inhoud moet sprake zijn van relevante veranderingen in het takenpakket. Deze wijzigingen moeten dan naar voren komen in een nieuwe of aangepaste functiebeschrijving die zal worden getoetst door de afdeling Functiewaardering (R&R). De direct leidinggevende en BHR² vullen hiervoor het formulier "Toets ingrijpende functiewijziging" in.

Wanneer in een ingrijpend gewijzigde functie onderdelen van de eerdere functie terugkomen, moet eerst worden vastgesteld of de Werknemers in die functie geschikt zijn voor de (nieuwe) ingrijpend gewijzigde functie. Dit moet worden vastgesteld op basis van objectieve selectiecriteria. Bij meerdere geschikte Werknemers moet de functie in omgekeerde afspiegelvolgorde worden aangeboden aan deze Werknemers.

Het toepassen van de ingrijpende functiewijziging is uitgewerkt in het stappenplan (BIJLAGE 3.3).

De Werknemer van wie de functie op basis van deze Aanwijspprocedure komt te vervallen of ingrijpend wijzigt, wordt in eerste instantie aangewezen als Herplaatsingskandidaat met als doel om eerst te proberen de Werknemer intern bij Werkgever te herplaatsen.

4. Afwijking van afspiegeling

- Onmisbare Werknemer

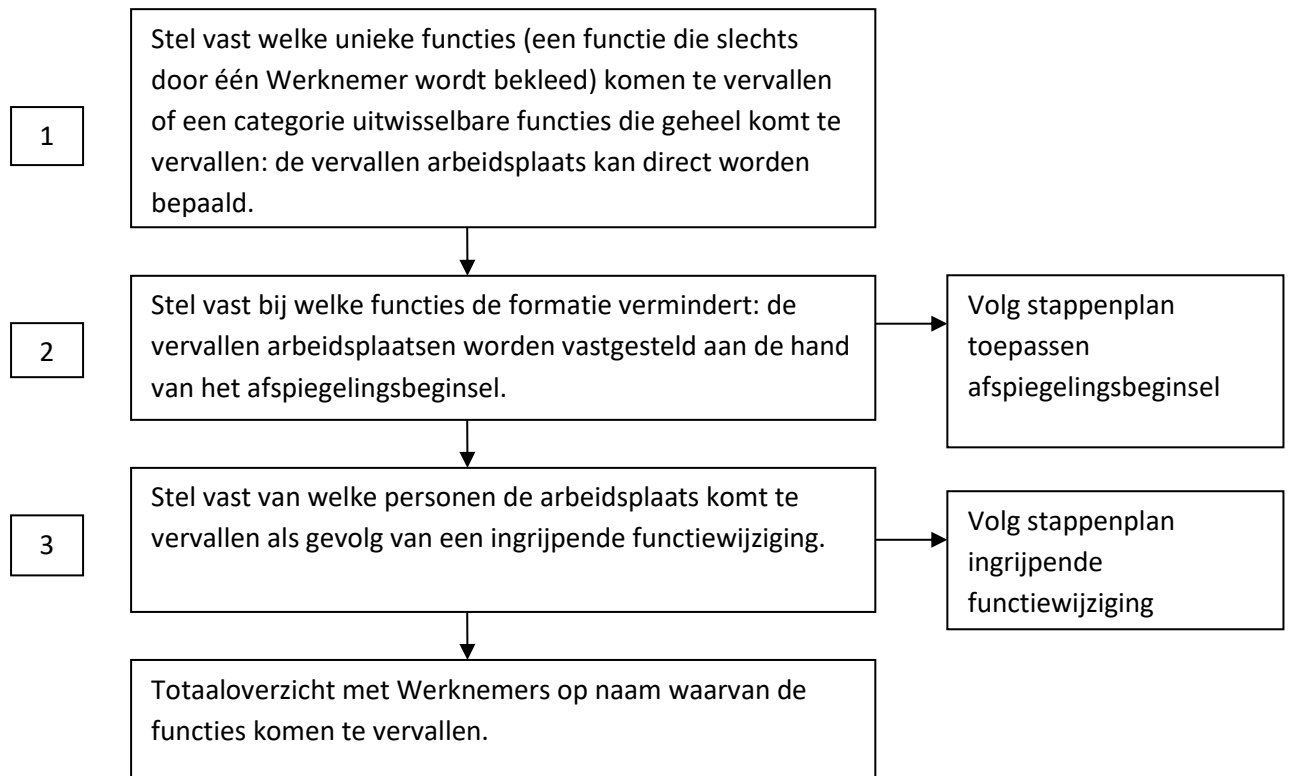
Een afwijking van afspiegeling is mogelijk indien een Werknemer voor de organisatie onmisbaar is. De bedrijfsleiding moet in dat geval aantonen dat deze Werknemer over zodanige bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt dat het vertrek van de Werknemer voor het functioneren van de betreffende de onderneming te bezwaarlijk is.

- Medewerker met een zwakke arbeidsmarktpositie

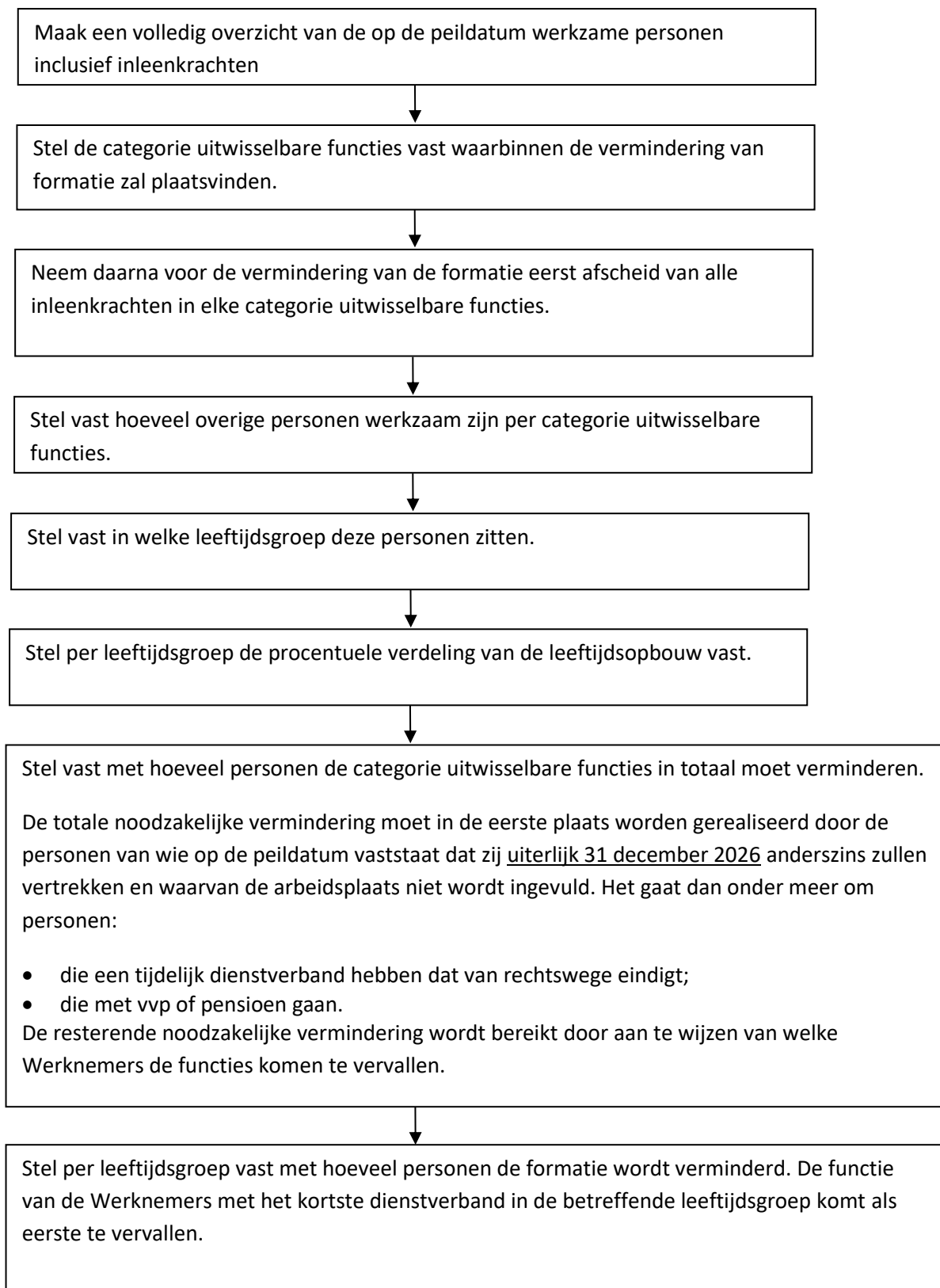
Een afwijking van afspiegeling is mogelijk als sprake is van een Werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie, bijvoorbeeld als gevolg van ernstige fysieke of medische beperkingen. Een beroep op deze afwijkingsgronden is slechts in bijzondere omstandigheden toegestaan en kan op verzoek van Werkgever van tevoren worden getoetst door de Begeleidingscommissie.

² Business Partner, HR Manager of HR Adviseur

BIJLAGE 3.1: Stappenplan toepassen aanwijspcedure



BIJLAGE 3.2: Stappenplan toepassen afspiegelingsbeginsel



Voorbeeld toepassing Afspiegelingsbeginsel

- Binnen een bepaalde categorie Uitwisselbare Functies zijn 12 Werknemers werkzaam.
- Deze categorie Uitwisselbare Functies zal met 4 Werknemers worden ingekrompen.

15 tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	Vanaf 55 jaar en ouder	Totaal
Vul het aantal werknemers per leeftijdsgroep in					
3	4	0	2	3	12 wn
Bereken de procentuele verdeling per leeftijdsgroep					
25%	33,33%	0%	16,66%	25%	100%
Bereken de noodzakelijke krimp per leeftijdsgroep					
25% x 4 = 1,00	33,33% x 4 = 1,33	0% x 4 = 0,00	16,66% x 4 = 0,67	25% x 4 = 1,00	4 wn
Na afronding op hele getallen wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen					
1	1	0	1	1	4 wn

- De arbeidsplaats van de Werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroepen komt te vervallen.

In dit voorbeeld bevinden zich drie Werknemers in de leeftijdscategorie vanaf 55 jaar en ouder. Deze groep moet met één Werknemer minder gaan werken als gevolg van de voorgestelde verbetermaatregelen. Als één van deze drie Werknemers uiterlijk 31 december 2026 met VVP of pensioen gaat, dan is de krimp binnen deze leeftijdsgroep al op deze manier gerealiseerd.

BIJLAGE 3.3: Stappenplan ingrijpende functiewijziging

