

# CAO TATA STEEL 2022



**BETERE ARBEIDSVOORWAARDEN  
TOP 3 CAO-VOORSTELLEN  
INVESTEREN IN WERKNEMERS**

# ALLE AANDACHT VOOR VERBETERING ARBEIDS- VOORWAARDEN

**'Voor je ligt de cao-krant van de FNV met op de laatste pagina de conceptvoorstellen voor de nieuw af te sluiten cao. Het is een mooie en informatieve krant geworden. Als voorzitter van de cao-werkgroep Tata Steel ben ik trots op deze inzet voor de cao. Bekrachtiging van het voorstellenpakket vindt plaats in de ledenvergadering van 17 februari.**

Voor 1 april 2022 moet er bij Tata Steel een nieuwe cao worden afgesloten. Dan loopt de huidige cao uit 2019 af, die in 2021 met een jaar werd verlengd. Na drie jaar gaan we weer eens een echt cao-traject in. Het afgelopen jaar hebben we onderhandeld over zaken waar geen geld mee was gemoeid. De slechte financiële situatie van Tata Steel eind 2020 was reden om geen structurele loonsverhoging te bedingen in 2021. Op dat moment een verstandige keuze, maar de staalmarkt kan snel veranderen. Het voorliggend voorstellenpakket is een afgewogen geheel. Het bevat eisen over inkomensontwikkeling en oplossingen voor actuele problemen die we binnen Tata Steel IJmuiden zien.

## **VOLLEDIG RICHTEN OP VERBETERING ARBEIDSVOORWAARDEN**

Nu staat het bedrijf er financieel een stuk beter voor. Dus is het hoog tijd voor de werknemers om weer mee te profiteren. Immers, het leven is het afgelopen jaar fors duurder geworden. Voorgaande periode hebben we als FNV ons vooral ingezet voor de continuïteit van het bedrijf. Dat is en blijft ook in de toekomst één van onze belangrijke taken. Want zonder bedrijf is er immers ook geen werk meer. Toch is nu de tijd aangebroken om ons in dit cao-traject volledig op verbetering van de arbeidsvoorwaarden te richten en daarmee vol voor de belangen van de werknemers te gaan.

## **SAMEN KUNNEN WE EEN GOED RESULTAAT BEREIKEN**

Zoals gewoonlijk bij Tata Steel verwacht ik een korte, intensieve onderhandelingsperiode. Alles zal erop zijn gericht om voor 1 april een goed resultaat te bereiken. Lukt dat niet, dan komen we naar jullie toe om te vragen welke vervolgstappen we moeten zetten om tot een goede cao te komen. Als we ons gezamenlijk



inzetten, zijn we in staat om een goed resultaat te bereiken. Daarvan ben ik overtuigd. De gezamenlijke kracht van ruim 9.000 werknemers op één locatie die iets willen, is ongekend. Samen staan we sterk!

**Gerrit Idema,**  
**voorzitter FNV Tata Steel**

# NAAR EEN EVENWICHTIG PAKKET CAO-VOORSTELLEN

**Niels Mans (45) uit Alkmaar is ruim 15 jaar werkzaam bij Tata Steel IJmuiden. Vanaf het begin van zijn carrière is hij lid van de FNV. Sinds een jaar is hij cao-coördinator. Uit ervaring weet hij dat succes in de cao-onderhandelingen alleen mogelijk is als de vakbond een vuist kan maken.**



'In 2010 ben ik tot de kadergroep toegetreden nadat de toenmalig vakbondsbestuurder Aad in 't Veld mij had geholpen bij een vervelende situatie waarin ik verkeerde. De afgelopen jaren heb ik mij gericht op de ledenwerving en individuele belangenbehartiging, met name voor medewerkers die langdurig ziek zijn. Daarnaast heb ik met veel energie en overtuiging de nodige protest- en stakingsacties georganiseerd. Daarmee hebben we druk gezet richting de werkgever zodat we aan de onderhandelingstafel goede arbeidsvoorwaardelijke afspraken konden maken.

## TOP 3 CAO-VOORSTELLEN

We staan aan de vooravond van de nieuwe cao-onderhandelingen. De huidige cao loopt tot 1 april 2022. Graag neem ik jullie mee in het proces hoe wij tot een evenwichtig uitgebalanceerd voorstellenpakket willen komen waar voor iedere doelgroep iets in zit. Uiteraard doe ik dat niet alleen! Hierbij een terugblik:

- Op 2 september jl. is er unaniem ingestemd door de kadergroep met de nieuwe cao-werkgroep. Zie de foto op pagina 5 met de daaraan gekoppelde namen.
- Op 18 november jl. hebben wij een digitale enquête uitgezet naar al onze leden. Daarin de vraag om ons te laten weten welke top 3-onderwerpen voor jullie het meest belangrijk zijn in de nieuwe cao. Het zal jullie niet verbazen, met stip bovenaan staat:
  - 1. Loonsverbetering.**
  - 2. Eerder stoppen met werken.**
  - 3. Verlaging werkdruk/onderbezetting, met name in de vijfploegendienst.**
- Op 2 december jl. hebben we een cao-conferentie gehouden om via onze kaderleden, die met de poten in de klei staan, te verkennen welke onderwerpen jullie belangrijk vinden. De cao-werkgroep heeft deze voorstellen verder uitgewerkt en doorgerekend. De uitkomst vind je verderop in deze cao-krant.

## TOELICHTING CAO-VOORSTELLEN OP LEDENVERGADERING

Meld je aan voor de online ledenvergaderingen van 17 februari! Dan lichten we het cao-voorstellenpakket toe tijdens twee sessies, namelijk een ochtendsessie vanaf 10:00 uur en een middagsessie vanaf 15:30 uur.

**Aanmelden kan tot dinsdag 15 februari 12:00 uur met een mail naar [tata@fnv.nl](mailto:tata@fnv.nl) o.v.v. 'Ochtendsessie' of 'Middagsessie'.**

Een motie indienen kan ook. Deze moet uiterlijk 14 februari 24:00 uur ingediend zijn via het mailadres [tata@fnv.nl](mailto:tata@fnv.nl). Verder zullen wij jullie gedurende het gehele cao-traject op de hoogte houden van de ontwikkelingen. Mogelijk zullen we jullie steun hard nodig hebben om een goede cao af te kunnen sluiten.



## CIHAN LACIN, FNV-BESTUURDER BIJ TATA STEEL

# FORSE INVESTERING TATA STEEL IN PERSONEEL IS NODIG

Vanwege de coronacrisis werd vorig jaar de bedrijfs-cao van Tata Steel uit 2019 met een jaar verlengd. De FNV heeft zich toen vanwege de bijzondere economische omstandigheden gematigd in haar looneis met twee eenmalige uitkeringen van € 300,- bruto. Nu, een jaar later, is de situatie compleet anders. Voor het eerst in veertig jaar is er een hoge inflatie. Het bedrijf maakt veel winst. De werkdruk bij Tata Steel is te hoog, terwijl het moeilijk is om technisch geschoolde werknemers te vinden op de krappe arbeidsmarkt. Al met al redenen genoeg om de belangen van de werknemers te verzilveren in een goede cao met een passende loonsverhoging.

Na het vertrek van Roel Berghuis in de zomer van 2021 is Cihan Lacin aangetreden als FNV-bestuurder bij Tata Steel. Hij voert voor het eerst de cao-delegatie aan bij de onderhandelingen met de werkgever. Volgens Cihan Lacin is de focus van de ongeveer 4.500 FNV-leden bij Tata Steel in de eerste plaats gericht op de looneis: 'We stellen als looneis Automatische Prijs Compensatie (APC) plus € 150 bruto per maand voor de cao-looptijd. De looneis is gebaseerd op de inflatie in 2021, en natuurlijk nemen wij daarin mee de nullijn die in 2021 is gehanteerd. Met centen in plaats van procenten profiteren de lage loonschalen meer dan de hoge loonschalen. Een logische keuze omdat de laagbetaalden het zwaarst lijden onder inflatie.'

### WINST TATA STEEL OP RECORDHOOGTE

De werknemers zijn altijd de dragende kracht van het bedrijf. Er is sprake van structurele onderbezetting en de daarmee gepaard gaande verhoging van de werkdruk. Uit loyaliteit naar de werkgever hebben de werknemers dit opgepakt met de beperkte mogelijkheden die er zijn. Met dank aan de werknemers is het bedrijfsresultaat op recordhoogte gekomen. Dus nu is een goed moment om te komen met een significant goede cao waarin ook de vertaling richting de lonen wordt gemaakt. We hebben geen boodschap aan de retoriek van de werkgever dat dat niet opgaat omdat we niet weten wat de toekomst gaat brengen.'



### INVESTEREN NIET ALLEEN IN GROEN STAAL, OOK IN PERSONEEL

De omschakeling naar CO2-neutrale productie is in het voorbije jaar met het Plan Groen Staal een belangrijk thema geworden. Tegelijkertijd heeft het onlangs verschenen rapport van het RIVM het imago van het bedrijf op de proef gesteld. Cihan Lacin: 'Er moeten natuurlijk investeringen gedaan worden richting groen staal. Helaas zien we dat er te weinig geïnvesteerd wordt in

personeel en in het tegengaan van de onderbezetting. Men teert op de werknemers en men rekent erop dat zij die goede bedrijfsresultaten blijven boeken en tegelijkertijd de hoge werkdruk voor lief nemen. Dat laatste wordt steeds moeilijker en valt niet te rijmen met de vorige cao waar geen significante verbetering in zat.

### **BEDRIJF DRAAIENDE HOUDEN, NU EN IN DE TOEKOMST**

Op de korte termijn het bedrijf draaiende houden, heeft de hoogste prioriteit. De werknemer kan met het huidige tekort aan geschoolde werknemers tegenwoordig shoppen: "Bij welke werkgever ga ik aan de slag?" Tata Steel zal zich aantrekkelijk moeten houden voor werknemers. Het megaproject Groen Staal is het grootste project in het 103-jarig bestaan van dit bedrijf. Het valt of staat met de werknemers. Tata Steel kan gewoon niet het risico nemen om zittend personeel kwijt te raken of nieuw personeel mis te lopen doordat het geen aantrekkelijke cao kan aanbieden.'

### **LONEN OMHOOG, WERKDruk OMLAAG**

Cihan Lacin ziet dat de loyaliteit van de werknemers bij Tata Steel als vanzelfsprekend wordt beschouwd. 'Maar de werkgever moet zich er wel van bewust worden dat die loyaliteit eindig is als men er niets voor terugkrijgt. Een goede cao waaruit waardering spreekt is daarom hard nodig. De werkdruk moet omlaag zodat Tata Steel aantrekkelijker wordt als werkgever. Met Groen Staal kan Tata Steel gezien worden als voorloper in de energietransitie. Daar hoort wel bij het goede voorbeeld geven als werkgever met een goede set arbeidsvoorwaarden. Dat willen we in deze cao terug kunnen zien!'

---

## **DE CAO-WERKGROEP VAN TATA STEEL**



**Boven:** Paul Kieftenbeld, Arno Klomp, Niels Mans, John Mol, Willem de Groot, Rob Wanst, Gerrit Idema, Michel Kunnen  
**Onder:** Jaap Bernaert, Rob Verhoef, Peter Kos, Robert Marsen, Cihan Lacin, Stanley Bostdorp

# KADERLEDEN AAN HET WOORD



## SCHAF JEUGDLOON AF

**Stanley Bostdorp:** 'Een 18-jarige moet tegenwoordig hetzelfde werk doen als een volwassene en wordt hetzelfde beoordeeld als een volwassene. Dan moet hij ook betaald worden als een volwassene. Als je 18 bent mag je

stemmen, mag je autorijden. Waarom krijg je dan niet hetzelfde loon? Als Tata Steel de jeugd wil binnenhalen, dan moet het bedrijf de jeugdlonen afschaffen!'

## KANTOOR- EN DAGDIENST GELIJKTREKKEN

**Rob Verhoef:** 'We hebben vernomen dat het bedrijf weer nadenkt over het gelijktrekken van de kantoor dienst en de dagdienst. Op zich staan we daar positief in. Onze voorwaarde is wel dat een 36-urige werkweek daarbij het

uitgangspunt is. Bij de verdere invulling, als het zo ver komt, zullen we ons constructief en flexibel opstellen. Uiteraard zullen we goed letten op de belangen van de werknemers die het betreft.'



## UITBREIDING GENERATIEPACT

**Michel Kunnen:** 'Het generatiepact dat we hebben afgesloten met de werkgever in de cao van 2017, willen we met twee jaar verlengen tot en met 31 december 2026. Nu loopt het tot aan geboortjaar 1964. Medewerkers geboren in 1965 en 1966 kunnen dan ook vanaf de leeftijd

van 60 gebruik blijven maken van het generatiepact. Wat ons betreft moeten zij kunnen instappen wanneer zij dat willen. Zo kunnen werknemers bij Tata Steel op een gezonde manier hun vak blijven uitoefenen én stromen meer jonge werknemers het bedrijf in.'

## DE TARRA MOET EEN FLINK STUK OMHOOG

**Rob Wanst:** 'De hoge werkdruk in de ploegendiensten is een belangrijk punt waarvoor een oplossing moet komen. Hoofdzakelijk een te lage tarra (verschil tussen aantal mensen in de pool en aantal mensen dat ingeroosterd kan worden) is hiervan de oorzaak. Een te lage tarra heeft diverse problemen tot gevolg:

- De veiligheid is in het geding.
- Opleiding van nieuwe collega's loopt hopeloos achter.
- Opvang van ziekte is heel moeilijk.
- Dertig minuten schaften weg van de werkplek is maar al te vaak niet mogelijk.
- Het organiseren van vergaderingen is lastig.
- Toewijzing van vakantiedagen is heel moeilijk.
- Een fors aantal overtredingen van de Arbeidstijdenwet.
- Zeer grote druk op de ervaren collega's.
- Op het laatste moment bellen om een extra dienst te lopen is normaal geworden.

De werkgever wil de tarra verder verlagen terwijl die juist omhoog moet. In een 24 uren continubedrijf zoals Tata Steel is voldoende tarra onmisbaar. In mijn ploeg zitten 25 werknemers van wie er 19 ingeroosterd moeten kunnen worden om de productie te kunnen laten draaien.'



# CAO-VOORSTELLEN FNV METAAL TATA STEEL

## AANZIENLIJKE VOORUITGANG IN INKOMENSONTWIKKELING ÉN VERLAGING WERKDRIJK NODIG IN CAO TATA STEEL 2022

**De huidige cao Tata Steel loopt af op 1 april 2022. We willen de onderhandelingen met de werkgever over een nieuwe cao goed voorbereid ingaan.**

In voorgaande periode hebben we op de werkvloer van Tata Steel bij vele FNV-leden en werknemers de cao-voorstellen gepeild. In de ledenvergadering van 17 februari 2022 zullen we die voorstellen van FNV Metaal voor de nieuwe cao, opgesteld op basis van feedback van onze leden, toelichten en bespreken. Daarna zullen we onze leden vragen of zij kunnen instemmen met het voorstellenpakket. Want onze leden bepalen met welke voorstellen we naar de werkgever stappen. Hieronder vindt u de hoofdpunten:

### 1. LOOPTIJD

FNV Metaal Tata Steel stelt een looptijd voor van één jaar, van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023.

### 2. INKOMENSONTWIKKELING: KOOPKRACHTBEHOUD ÉN KOOPKRACHTVERBETERING

#### • Koopkrachtbehoud:

FNV wil alle salarisschalen, inclusief de persoonlijke salarissen, per 1 april 2022 verhogen met een Automatische Prijs Compensatie (APC) voor koopkrachtbehoud.

#### • Koopkrachtverbetering:

Om de koopkracht van de werknemers daadwerkelijk te verbeteren, eist FNV naast de APC een loonsverhoging van € 150 bruto per maand per 1 april 2022.

### 3. AFSCHAFFING JEUGDLOON 18-JARIGEN

Iedere werknemer, ongeacht leeftijd, belonen op basis van functie en ervaring. Dat is niet alleen eerlijk, het is ook keihard nodig om jongeren te werven en te behouden voor Tata Steel. Per 1 april 2022 moet de jeugdschaal voor 18-jarigen binnen Tata Steel dan ook verdwijnen. Vanaf die datum worden alle werknemers vanaf 18 jaar beloond als vak-volwassen werknemer.

### 4. VERKENNING 13E MAAND

Wij stellen voor de mogelijkheden voor de invoering van een dertiende maand bij Tata Steel te verkennen met de cao-partijen.

### 5. GENERATIEPACT

Wij stellen voor om het generatiepact met twee jaar te verlengen tot en met 31 december 2026. Daarnaast dienen alle deelnemers zelf te kunnen beslissen op welk moment ze in het generatiepact willen stappen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

### 6. WERKDRIJK & ONDERBEZETTING

Er moet binnen de looptijd van deze cao een gezonde tarra voor de ploegendienstmedewerkers vastgelegd én nageleefd worden binnen Tata Steel. Een tarra die recht doet aan de problemen op het gebied van veiligheid, opleidingen, personele bezetting, verlofaanvragen en grote werkdruk op de werkvloer.

## COLOFON

**Uitgave** Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Metaal **Tekst** Rob Nelisse, Gerrit Idema, Niels Mans, Cihan Lacin  
**Redactie** FNV Metaal i.s.m. Rob Nelisse **Opmaak** Zippa grafisch ontwerp, Bussum **Fotografie** Arend Jan Hermsen (pag. 3, 5 groepsfoto, 6), Rob Nelisse (pag. 5) **Druk** Drukkerij Ten Herkel, Loosdrecht **Redactie-adres** FNV Metaal, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht **Oplage** 5500 **Order** 220058

Februari 2022



# JA, IK WORD LID VAN DE FNV!

## NU DE EERSTE 4 MAANDEN 25 EURO



### ► INVULLEN IN BLOKLETTERS

#### 1. PERSOONSgegevens

Achternaam: ..... Voorletters: ..... M/V  
Voornaam: ..... Geboortedatum: .....  
Straat: ..... Huisnummer: .....  
Plaats: ..... Postcode: .....  
Land: ..... (Mobiel) telefoonnummer: .....  
E-mailadres: .....

#### 2. (WERK)SITUATIE

- In dienst bij werkgever  Zelfstandige / zzp-er  Niet werkzaam  
 Uitzendkracht  Student / scholier  Gepensioneerd

Naam werkgever, (uitzend)organisatie of (eigen) bedrijf:

Adres: .....

Plaats: ..... Postcode: .....

Functie: .....

Als uitzendkracht / zelfstandige / zzp-er werkzaam bij:

Adres: .....

Plaats: ..... Postcode: .....

#### 3. (BETALINGS)GEGEVENS

- Ik geef toestemming aan de FNV om door middel van **automatische incasso** de maandelijkse contributie <sup>(1)</sup> af te schrijven.  
 Ik betaal per **acceptgiro** (meerkosten €1,-).

IBAN: .....

- Ik ontvang graag de voordelen van het Ledenvoordeel FNV programma! Je ontvangt de maandelijkse nieuwsbrief en 3 of 4 maal per jaar een partnermailing. We delen jouw gegevens NIET met derden en uitschrijven kan via een link in de nieuwsbrief.  
 Ik stem in met de algemene voorwaarden van de FNV <sup>(2)</sup>.

DATUM: ..... HANDTEKENING: .....

Onderdeel van het lidmaatschap is dat wij je op de hoogte houden over vakbondswerk. Dit doen we per (digitale)post, telefonisch en andere kanalen. Je kan je altijd uitschrijven.

#### 4. IK BEN AANGEMELD DOOR (DE 'WERVER' ONTVANGT 10 EURO WERVERSPREMIE)

Achternaam: ..... Voorletters: .....

Lidmaatschapsnummer: .....

IBAN: .....

#### VERZENDEN

Stuur deze bon in een envelop zonder postzegel naar:  
**Contactcenter FNV**  
**t.a.v. Ledenservice,**  
**Antwoordnummer 101,**  
**3500 ZA Utrecht**

#### INFORMATIE

Ga naar [fnv.nl](http://fnv.nl) voor informatie over de verschillende soorten lidmaatschap of bel: **088 - 368 0 368.**

Je lidmaatschap gaat in zodra Ledenservice FNV dit formulier heeft ontvangen en verwerkt.

#### TOELICHTING

<sup>(1)</sup> Kijk voor de geldende contributiebedragen op: [fnv.nl/contributie](http://fnv.nl/contributie)

<sup>(2)</sup> Op het lidmaatschap zijn de algemene voorwaarden van toepassing. Kijk op [fnv.nl/algemene-voorwaarden](http://fnv.nl/algemene-voorwaarden) voor de actuele versie.

We gebruiken je persoonsgegevens om uitvoering te kunnen geven aan het lidmaatschap en je belangen te kunnen behartigen.