



Onder druk wordt alles vloeibaar!

Antwoorden en een goed sociaal vangnet voor werknemers Tata Steel

Beste lid, werkzaam bij Tata Steel Nederland,

Vanochtend hebben we met ruim 1000 collega's in een bomvolle tent naast de Tata Steel Academy een actievergadering gehouden met de gezamenlijke vakbonden. Althans, deze vergadering was ingelast als actievergadering, omdat we als vakbonden tijdens het laatste overleg met Tata Steel Nederland (TSN) op 28 oktober 2025 het overleg hebben opgeschort om met de werknemers samen te bepalen hoe we nu verder gaan. Alle werknemers zijn al 7 maanden aan het wachten op duidelijkheid, zekerheid en perspectief! Als vakbonden zagen wij geen andere mogelijkheid dan het opschorten van het overleg en het voorbereiden van acties.

De afgelopen twee weken heeft TSN met meerdere nieuwsbrieven en 16 kantinepraatjes (waar CEO Hans van den Berg en HR directeur Luc de Baets het woord namen) haar kant van het verhaal geprobeerd te vertellen. Als vakbonden hebben we hun boodschap en informatie via onze leden moeten vernemen. Tot gistermiddag (12 november 2025).

In een ultieme poging om elkaar te spreken voorafgaand aan de actievergadering van de vakbonden, heeft het bedrijf de vakbonden uitgenodigd voor een gesprek over de prangende vragen die er liggen. Daarnaast is er intensief gesproken over het vervolg en een vangnet voor de mensen die uiteindelijk boventallig raken en vertrekken bij het bedrijf.

Dat intensief overleg heeft onderstaand pakket als resultaat opgeleverd, details zullen nog uitgewerkt worden op woensdag 19 november 2025 en indien afgerond zullen daarna de leden uitgenodigd worden voor een ledenvergadering om een stem uit te brengen rondom dit pakket.

Wat is er afgesproken?

Scope van de reorganisatie:

Duidelijkheid over de vraag "Wie?". Alle werknemers (ongeacht op welke afdeling je werkzaam bent) tot en met functiegroep 14 hebben een baangarantie. Dat betekent dus dat deze werknemers een baan hebben en houden voor de toekomst.

Herplaatsingsprocedure:

Solliciteren is niet aan de orde, er zal maximaal herplaatst worden en indien er meer kandidaten zijn voor een functie dan het aantal beschikbare functies, zal er omgekeerd afgespiegeld worden. Voor functiegroepen 18, 19 en 20 zullen vakbonden, TSN en eventueel partijen met expertise rondom functiewaardering overleggen welke functies (beargumenteerd en getoetst) gewogen kunnen worden met "gedragscompetenties" tijdens het herplaatsingsproces.

Verlenging van het Werkgelegenheidspact (WGP):

Het werkgelegenheidspact geldt conform onze CAO tot 1 oktober 2026. Bij de start van de uitvoering van de reorganisatie zal het WGP ‘gepauzeerd’ worden tot afronding van de reorganisatie zoals beschreven in de adviesaanvraag die ingediend is bij de Centrale Ondernemingsraad (COR) op 8 juli 2025. Voor overige mogelijke veranderingen binnen het bedrijf geldt het WGP. Tevens wordt de resttermijn van het WGP ‘verlengd’ na afronding van de reorganisatie met 9 maanden. Dus bij een afronding van de reorganisatie op bijvoorbeeld 1-1-2027 geldt het huidige WGP tot 1 oktober 2027.

Opzegtermijn/ bemiddelingsperiode:

Bij een eventuele boventalligheid en aanzegging (na afronden van het herplaatsingsproces) geldt voor alle boventallige werknemers een opzegtermijn/ bemiddelingsperiode van 6 maanden.

Outplacement/ opleidingsbudget:

Een boventallige werknemer ontvangt een budget van €4.000 excl. BTW voor outplacement/ opleidingsdoeleinden. Indien de boventallige werknemer aangeeft daar geen interesse in te hebben, zal het bedrag uitgekeerd worden.

Budget t.b.v. juridische toetsing/ financieel advies:

Een boventallige werknemer ontvangt een budget van €1.000 excl. BTW voor het juridisch laten toetsen van de afspraken die gemaakt zijn voor hem/haar en advies in te winnen rondom de financiële consequenties. De vakverenigingen bieden voor haar leden deze diensten aan en zullen de werkgever factureren voor de begeleiding.

Geen nadelige gevolgen mislopen compensatie bij invaren in nieuw pensioensysteem:

Afgesproken is dat een boventallige werknemer geen nadelige gevolgen mag ondervinden als hij/zij door het missen van het invaren in het nieuw pensioensysteem per 1-1-2027 de compensatie bij invaren misloopt. Deze compensatie zal door werkgever berekend en uitgekeerd worden.

Extra inspanning bij schrijnende gevallen:

In een paritaire begeleidingscommissie committeren partijen zich aan een extra inspanning om bij schrijnende zaken, zoals boventalligheid bij twee of meer werknemers uit één huishouden of een dreigend verlies van een verblijfsvergunning dat gekoppeld is aan een werkvergunning. TSN en vakbonden committeren zich aan het oplossen van deze schrijnende zaken tijdens de bemiddelingsperiode.

Jubileumuitkering:

Indien een werknemer één jaar na uitdiensttreding recht heeft op een jubileumuitkering, zal deze jubileumuitkering als bruto bedrag (omdat werknemer niet meer in dienst is) uitgekeerd worden.

Beëindigingsvergoeding:

Een boventallige werknemer ontvangt een beëindigingsvergoeding met een factor 2,55

Plaatsmakersregeling:

Een werknemer die zich aanmeldt als plaatsmaker, heeft recht op een beëindigingsvergoeding met een factor 2,4

Maximering beëindigingsvergoeding:

De beëindigingsvergoeding kan in het geval van boventalligheid of plaatsmakersregeling maximaal €300.000 bedragen of het maximum aan ondervonden financiële schade tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Bovenstaand pakket zal zoals eerder aangegeven op woensdag 19 november verder uitgewerkt worden. We zullen na afronding onze leden oproepen voor een ledenvergadering. Daarnaast is de Centrale Ondernemingsraad hard bezig met het adviseringstraject, waarin de inhoud van de reorganisatieplannen bevestigd, getoetst en gewogen worden. Ook in dit traject geldt: we trekken samen op om het voortbestaan van het bedrijf te waarborgen en de gevolgen van de reorganisatie zo goed mogelijk op te vangen.

Hartelijke groet,

Bestuur BGA FNV Tata Steel