



VERKLARING VAN DE ONDERHANDELINGSDELEGATIE VAN FNV HAVENS

Op 5 juli 2016 is na anderhalf jaar onderhandelen een akkoord bereikt in het sectoraal overleg in de containersector.

De onderhandelingsdelegatie van FNV Havens is kritisch maar tevreden over dit akkoord.

TROTS OP WAT BEREIKT IS

Het is goed dat FNV Havens (samen met CNV Vakmensen) het dreigend verlies aan banen door automatisering en overcapaciteit heeft geagendeerd, de juiste analyses heeft aangeleverd en de werkgevers en het havenbedrijf ervan heeft kunnen overtuigen dat “niets doen” geen optie was. Zodoende liggen er uiteindelijk afspraken over werkzekerheid tot medio 2020.

Het is ook goed dat FNV Havens is blijven knokken voor de banen van de werknemers bij RPS, die ondanks het sectoraal overleg als eersten de dupe leken te worden van de keuzes die in Rotterdam gemaakt zijn voor meer containerterminals en meer automatisering.

WAT HEBBEN WE DAN BEREIKT

Ja, er is voldoende reden om tevreden en zelfs enigszins trots te zijn.

- Er is werkzekerheid afgesproken voor havenwerkers (die een vast dienstverband hadden op 1 januari 2015) tot en met juni 2020. Die zekerheid is belangrijk voor havenwerkers. Zeker nu de groeiscenario's die werkgevers en havenbedrijf ons jarenlang voorschotelden, anno 2016 nog geen werkelijkheid zijn geworden.
- Er is een oplossing voor de werknemers bij RPS, die zonder inzet van FNV Havens waarschijnlijk aan hun lot waren overgelaten. Er is daarbij maatwerk geleverd; de werknemers RPS worden daarover op 9 juli a.s. geïnformeerd.
- De Senioren Haven Fitregeling is voor een flink aantal geboortejaren uitgebreid tot 60/95/100, waardoor enerzijds oudere havenwerkers minder kunnen gaan werken in de aanloop naar hun pensioen en anderzijds banen behouden kunnen blijven voor hun jongere collega's.
- Als de interne baan op de eerste en tweede Maasvlakte er is (naar verwachting in 2018), worden daar havenwerkers met een Haven CAO op ingezet.
- Er komt een onderzoek naar de mogelijkheden om de sjoerordering in overeenstemming te brengen met die in ons omringende landen, zodat ook op kleinere schepen door erkende bedrijven moet worden gesjord.

Deze afspraken zijn in onze ogen reden genoeg om positief te zijn over dit akkoord.

MAAR WE ZIJN OOK KRITISCH OVER DIT RESULTAAT

De containersector in Rotterdam had zich met een ander sectoraal akkoord volgens ons beter kunnen voorbereiden op de toekomst. Die kans is niet gepakt. Daarmee gaat kostbare tijd verloren en neemt het risico toe dat de concurrentiepositie van Rotterdam (verder) verzwakt, doordat schepen niet tijdig kunnen worden geladen en gelost.

De toekomst van de sector ziet er echt anders uit. Door de overcapaciteit aan de terminalkant en door de wisselende samenwerkingsverbanden van rederijen zullen rederijen en daarmee ladingstromen vaker van terminal veranderen. De komst van grotere schepen leidt tot hogere pieken en bredere dalen in het werkaanbod.

FNV Havens wilde – en wil nog steeds – toewerken naar een situatie waarin terminals niet hoeven te schipperen met personeel en waarin werknemers niet hoeven te schipperen met hun roosters. FNV Havens wil op een sociale manier voorkómen dat de komst van grotere schepen leidt tot te weinig mensen op de terminals als er een schip ligt en leegloop als er geen schip ligt. FNV Havens wil regelen dat door terminals flexibel kan worden ingespeeld op het terminalhoppen door rederijen.

Dat kan door werknemers niet strikt aan één bedrijf te binden, maar mogelijk te maken dat terminals onderling werknemers kunnen lenen en uitlenen. Zodat drukte op terminal A kan worden opgevangen door mensen die in de leegloop zitten op terminal B. En zodat het verkassen van een rederij niet leidt tot werkgelegenheidsproblemen.

Met het goed organiseren van die in- en uitleen kunnen containerbedrijven ook gezamenlijk een vuist maken tegenover de rederijen.

Collegiale in- en uitleen stond ook op het lijstje van uit te werken oplossingen en is genoemd in het onderhandelingsresultaat. Wij zijn er echter niet op voorhand van overtuigd geraakt dat werkgevers dit instrument uit zichzelf ten volle zullen benutten. In het afgelopen jaar is bijvoorbeeld geen enkele vooruitgang geboekt op dit vlak. Wel zijn er bij sommige terminals meer mensen in vaste dienst genomen. Dat laatste draagt natuurlijk niet bij aan het oplossen van het probleem van “teveel mensen”. Gelukkig hebben we dus wel werkzekerheid.

DUURZAME INZETBAARHEID

Met dit akkoord hebben werkgevers een kans laten lopen om voor hun werknemers te organiseren dat zij (op oudere leeftijd) in aanmerking komen voor regiewerk op de terminals. Wanneer werkgevers gezamenlijk aandacht zouden besteden aan het probleem dat sjorders niet tot hun pensioen zwaar sjourwerk kunnen blijven verrichten, zou dat met een uitgekiende en op elkaar afgestemde personeelsplanning kunnen worden opgelost.

Maar dit probleem is genegeerd en de sjourwerkgevers protesteerden niet.

Gelukkig komt er wel een onderzoek naar de mogelijkheid om de sjourverordening uit te breiden.

MEER DAN MAASVLAKTE

FNV Havens betreurt het ook dat werkgevers het werkgelegenheidsprobleem hebben willen beperken tot alleen de bedrijven op de beide Maasvlaktes. Hoe het gegaan is, is onduidelijk, maar na de gedenkwaardige bijeenkomst van juni 2015 zijn Uniport en RST niet meer in het overleg vertegenwoordigd geweest. Ten onrechte vinden wij.

Gelukkig hebben we kunnen afspreken dat er voldoende financiële middelen zijn om voor de havenwerkers in deze bedrijven afspraken op hetzelfde niveau te maken als voor hun collega's in de bedrijven op Maasvlakte 1 en 2 en in de verharende sector. We gaan na de zomer dus met de directie van deze bedrijven in gesprek.

Gelukkig hebben we ook de poging om RPS geheel buiten dit akkoord te laten, met succes vrijdeld.

ARBEIDSRUST

Werkgevers hebben dikwijls aangegeven dat zij waarde hechten aan arbeidsrust in de sector.

FNV Havens vindt dat de gevolgen van ontwikkelingen in de containersector, of dat nou overcapaciteit is of automatisering of de komst van grotere schepen, niet afgewenteld mogen worden op werknemers. Zeker niet als er betere oplossingen voor handen zijn.

Op het gebied van werkzekerheid is voor de komende jaren een belangrijke en waardevolle stap gezet. Maar als het privé-leven van werknemers zou moeten lijden onder de investeringen die rederijen hebben gedaan in grotere schepen of in nog meer containerterminals, dan kan FNV Havens geen blijvende arbeidsrust garanderen.

WAT MOET ER NU GEBEUREN

FNV Havens is voorstander van het voeren van regelmatig overleg in de containersector om ontwikkelingen te monitoren en de problemen van de toekomst te bespreken, zodat tijdig de juiste maatregelen kunnen worden genomen. Zeker als de malaise in de sector blijft aanhouden. Over halfjaarlijks overleg staat een afspraak in dit akkoord, die voor werkgevers niet vanzelfsprekend was. Wij denken dat we elkaar misschien wel vaker moeten treffen, en zorgvuldig moeten monitoren hoe de maatregelen uit het akkoord uitpakken en of ze eventueel moeten worden bijgesteld of aangevuld.

We hebben in elk geval een concrete afspraak voor 2019 om de maatregelen uit dit akkoord te evalueren en de werkgelegenheidssituatie in de sector te bespreken.

AFRONDEND

Als de containersector in Rotterdam sterk wil blijven, zullen we ook moeten blijven werken aan wederzijds vertrouwen. Groot pluspunt van dit akkoord is dat het een resultaat is van sectoraal overleg dat al jaren niet meer had plaatsgevonden. Het overleg rondom RPS heeft weer aangetoond dat wanneer met vakbonden wordt overlegd, vaak meer mogelijk is dan werkgevers voor mogelijk houden. Die spirit moeten we erin houden.

Daar zullen wij alles aan doen wat in ons vermogen ligt. Dit akkoord vormt daarvoor een goede basis.

De onderhandelingsdelegatie FNV Havens