



### **TANK OP / OVERSLAG IN DE MARKT**

De tank op- en overslag markt is de laatste tijd behoorlijk in beweging. Er zijn uitbreidingen van tanks op bestaande terminals, overnames van terminals en nieuwe terminals. Daarnaast worden de terminals steeds verder geautomatiseerd.

Al deze ontwikkelingen zijn een aanslag op de werkgelegenheid. Immers er komen niet echt nieuwe producten bij die op/overgeslagen moeten worden.

Meer tanks en nieuwe terminals betekenen dat de prijzen onder druk komen te staan en dat heeft dan weer een doorwerking naar de lonen en arbeidsvoorwaarden.

Zoals u misschien weet, gaat de nieuwe terminal op de Europoort vooralsnog niet gebouwd worden, maar de Q8 terminal staat te koop en als Hestia (is een investeerder die ook BTT heeft) deze krijgt komt er toch weer een tank op/overslag terminal bij. Zij zal dan de terminal ombouwen.

Uiteraard is het afwachten of zij deze terminal kan kopen of dat hij naar een andere partij gaat en dan is het nog onzeker wat er op deze terminal voor werkzaamheden gaan plaatsvinden.

Een andere oorzaak waardoor de werkgelegenheid onder druk komt te staan is de robotisering (automatisering).

Terminals worden steeds verder geautomatiseerd, hierdoor daalt de behoefte aan arbeidsplaatsen.

FNV Havens vindt dat er alleen geautomatiseerd zou mogen worden als het verlichting van de arbeid zou opleveren. Werkgevers zullen vooral kijken naar de kosten/opbrengsten.

Om toch met dezelfde of meer mensen het werk te kunnen blijven doen zal er een herverdeling van het werk moeten komen. Uiteraard moet er dan overleg komen met werkgevers in de tank op/overslag om te kijken hoe de werkgelegenheid behouden kan worden. Hierbij zou een sector cao voor de tank op/overslag kunnen helpen. Uiteraard moeten de huidige werknemers hun rechten behouden.

### **BOTLEK TANK TERMINAL**

De cao bij BTT is eind vorig jaar al afgesloten.

De looptijd is tot eind 2019. Dit lijkt misschien een lange tijd maar hiervoor is dan ook een werkgelegenheidsgarantie afgesloten.

Daarbij komt ook nog dat de huidige aandeelhouder, Hestia, heeft toegezegd de eerste vier jaar niets te gaan ondernemen en niemand weet dus wat er na die vier jaar gaat gebeuren.

Verder zijn er in de cao afspraken gemaakt over een transitievergoeding, scholingsgelden zodat medewerkers zich kunnen scholen om eventueel buiten het bedrijf te kunnen gaan werken.

Ook zijn er afspraken gemaakt om de WW te repareren van 24 maanden naar 38 maanden.

De cao tekst is op een haar na klaar en kan dan worden ondertekend.

### **KOOLE TANKOPSLAG**

Koole (EQT) is in de tankopslag markt actief bezig met het overnemen van terminals. Zo hebben zij de NOVA (voorheen Argos) terminal, de Westway terminal en de terminal in Pernis overgenomen.

Voor de werknemers van al deze terminals hebben wij in principe afgesproken dat zij de collectieve arbeidsvoorwaarden van Koole tankopslag gaan volgen.

In een regulier overleg hebben wij met Koole gesproken over de regie WW. Dit gaat dan over de reparatie van het zogenoemde derde WW jaar en de ombouw van de ontslagvergoeding naar een transitievergoeding. In eerste instantie was Koole niet bereid om ons hierin tegemoet te komen. Conform de cao, artikel 4, konden wij niet anders dan de cao tussentijds opzeggen.

Dit zou dan betekenen dat er nieuwe cao onderhandelingen moeten komen. Hierop heeft Koole toch nog besloten om ons wel tegemoet te komen en hebben wij onze opzeggingsbrief weer ingetrokken.

Ook hebben wij met Koole nog de rechtszaak m.b.t. het eenzijdig schrappen van de 1% eindejaarsuitkering. De rechter heeft nu besloten dat partijen gehoord zullen worden. Dit zal ergens in augustus of september plaats vinden. Uiteraard worden de leden hiervan op de hoogte gehouden.

Zoals u weet hebben wij geen afspraken gemaakt om de 1% uitkering uit de cao te schrappen.

### **VOPAK**

Na een lang onderhandelingstraject (11 overlegondes) zijn wij ook met Vopak tot een cao resultaat gekomen.

De leden hebben dit resultaat in meerderheid goedgekeurd. Naast de verbeteringen in de cao is er ook op diverse punten verder geharmoniseerd.

Zo zijn er afspraken gemaakt waardoor de medewerkers op de terminals in Amsterdam en Vlissingen nu gelijk zijn aan de Rotterdamse terminals.

Een belangrijk punt is natuurlijk dat er is afgesproken in het sociaalplan, dat er geen gedwongen ontslagen zullen zijn. Ook bij Vopak zijn er afspraken gemaakt om de regie WW (derde WW jaar) te repareren.

Thans wordt het onderhandelingsresultaat omgezet in cao teksten en wij hopen dat het cao boekje eind augustus aan het personeel kan worden uitgereikt.

### **ODFJELL**

Zoals bekend is heeft Odfjell een moeilijke tijd achter zich liggen. Ook de komende jaren zal het voor dit bedrijf een klus blijven om door de crisis heen te komen, maar als wij het management moeten geloven dan is er zicht op herstel en dat is goed nieuws voor de mensen die daar werken. Naar zeggen van de directie is nu 50% weer in gebruik genomen.

In de cao is dan wel afgesproken om de lonen vier jaar te bevriezen. Deze cao loopt tot eind 2018.

Aan het begin van deze reorganisatie (2014) werden er 130 medewerkers boventallig verklaard. Uiteindelijk zijn er 101 medewerkers die het bedrijf daadwerkelijk hebben moeten verlaten. De overige 29 medewerkers konden blijven in een nieuwe functie of Odfjell trok hun boventalligheid in omdat zij gewoon toch nodig waren om de terminal veilig te kunnen blijven bemannen.

Van de 101 medewerkers die via SSWF verder werden begeleid zijn er 98 naar het mobiliteitscentrum gegaan voor hulp bij het zoeken naar ander werk of (om)scholing.

Van deze groep is nu 85% weer aan het werk, hetzij eerst via een uitzendbureau hetzij direct bij een werkgever.

Dit is natuurlijk een mooie score maar ook voor de andere 15% zal er nog door gewerkt worden om deze weer aan het werk te helpen.

### **ETA**

Bij ETA loopt de cao ook vanaf begin dit jaar. De cao teksten zijn klaar en worden nu ondertekend.

Deze cao loopt vijf jaar, tot eind 2019.

In de cao is afgesproken dat er p.p.p.j. een bedrag komt voor wend & weerbaarheid. Dit onderwerp wordt nu verder uitgewerkt tussen partijen en zodra dit rond is zal het in werking treden en kunnen medewerkers er gebruik van maken.

Ook hier zijn afspraken gemaakt over de regie WW en er is afgesproken dat de transitievergoeding op € 6000 per dienstjaar geldt, mochten medewerkers ontslagen worden.

Verder wensen wij u en uw familie een prettige vakantie.