



HET UUR U NADERT

Op 22 oktober jl. is het actiecomité van FNV Havens en CNV Vakmensen aan het eind van de dag bijeen geweest. Het actiecomité is door de onderhandelingsdelegatie van beide bonden geïnformeerd over de voortgang in het overleg (sociale dialoog) met het havenbedrijf en werkgevers in de containersector.

Op 22 oktober jl. overdag werd weer onderhandeld over de te nemen maatregelen om te voorkomen dat in de toekomst ontslagen gaan vallen in de containersector. Die oplossingen en vooral waar dat toe moet leiden, moeten worden vastgelegd in een convenant, waarover op 6 november a.s. de laatste bespreking zal plaatsvinden. Dan ligt er een goed convenant, of we gaan als bonden met lege handen terug naar onze leden. En dan is het woord aan hen.

Wij willen het liefst een goed convenant. Om die reden hebben we op 22 oktober jl. aan werkgevers een concepttekst voor het convenant voorgelegd. Die concepttekst – een voorstel van onze zijde – tref je hieronder aan.

Aanpassing van ons voorstel is voor sommige punten nog bespreekbaar. Enkele punten zijn echter NIET onderhandelbaar. Het actiecomité steunt de onderhandelingsdelegatie daarin. Dit zal ook per brief aan de werkgevers en het havenbedrijf kenbaar gemaakt worden.

1. Een convenant moet door alle werkgevers in de sector, dus ook door RPS, Unilash, Uniport en RST, worden ondertekend. Het gaat namelijk om oplossingen voor banenverlies dat onze leden in alle bedrijven zou kunnen treffen.
2. “Geen man gedwongen de poort uit” – zo vatte Allard Castelein, CEO van het Havenbedrijf, eerder samen wat het doel is van al onze inspanningen. En daarmee is niets miszeggd. Wij willen dat tot en met 2024 niemand die een vast contract had op 1 januari 2015 ontslagen wordt. En waarom 2024? Dat is het jaar waarin de mensen uit geboortjaar 1959 65 jaar worden.

Met solidaire groet,
Onderhandelingsdelegatie FNV Havens en CNV Vakmensen



Concept Convenant Werkzekerheid Containersector

Rotterdam, 6 november 2015

De bedrijven in de containersector, te weten ECT, APMTR, APMT MVII, RWG, RST, Uniport, Matrans, ILS, RPS, Unilash (verder te noemen: bedrijven), de vakbonden FNV Havens en CNV Vakmensen, sector Havens (verder te noemen vakbonden) en het Havenbedrijf Rotterdam, hierna gezamenlijk aangeduid als “Partijen”,

overwegende dat:

- de omvang van het toekomstige totale containerladingvolume in Rotterdam moeilijk voorspelbaar is;
- nog moeilijker te voorspellen is welke wijzigingen zich in de toekomst zullen voordoen in de verdeling van het ladingvolume tussen de verschillende containerterminals;
- de groei van het totale containervolume geen gelijke tred houdt met de capaciteitsuitbreiding door de bouw van twee nieuwe containerterminals op Maasvlakte 2, zodat thans sprake is van overcapaciteit;
- het zeer waarschijnlijk is dat de containersector in Rotterdam vanaf 2017 te maken zal krijgen met een forse vermindering van het aantal arbeidsplaatsen, als gevolg van het feit dat de nieuwe terminals, die een hogere automatiseringsgraad hebben, een groter deel van het totale ladingvolume zullen behandelen;
- maatregelen noodzakelijk zijn om te voorkomen dat werknemers, werkzaam bij de bedrijven, als gevolg van automatisering en de gecreëerde overcapaciteit te maken krijgen met gedwongen ontslagen;
- aan werknemers in de sjorsector mogelijkheden moeten worden geboden om fysiek minder belastende werkzaamheden te verrichten, zodat de kans groter is dat zij gezond hun pensioenleeftijd halen;
- de toename van het aantal extra grote containerschepen voor de sjorbedrijven tot gevolg heeft dat het werkaanbod steeds hogere pieken en diepere dalen kent;
- de automatiseringsgraad in de containersector ook na 2017 zal blijven toenemen;
- de teruggang in het aantal werknemers ook gevolgen heeft voor het aantal leden van de vakbonden en voor de aan de loonsom gerelateerde werkgeversbijdrage aan de vakbonden;
- automatisering van bedrijfsprocessen invloed heeft op alle aspecten van kwaliteit van de arbeid, te weten arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden;
- structureel overleg tussen bedrijven, vakbonden en het Havenbedrijf Rotterdam over het opvangen van de sociale gevolgen daarvan noodzakelijk blijft;

komen het volgende overeen:

- 1) Werknemers die op 1 januari 2015 een vast dienstverband hadden bij één van de bedrijven en die op 6 november 2015 nog steeds een dienstverband hebben bij één van de bedrijven, zullen tot en met 2024 niet worden ontslagen.
- 2) Aan werknemers die op 1 januari 2015 een tijdelijk dienstverband hadden bij één van de bedrijven, zal zoveel mogelijk perspectief worden geboden om hun loopbaan binnen de containersector te kunnen voortzetten.

Om het bovenstaande te bereiken, worden de volgende maatregelen genomen en worden de volgende bijbehorende afspraken gemaakt.

1. Met ingang van 1 januari 2017 worden de bestaande Senioren Haven Fitregelingen in de bedrijven alle uitgebreid. Voor werknemers uit de geboortejaren 1953 tot en met 1959 wordt het mogelijk om vanaf 60-jarige leeftijd 50% te werken, als zij op 65 jaar met pensioen gaan. Gedurende de periode van vijf jaar korter werken ontvangen de werknemers 95% van hun salaris en wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van een full time dienstverband. De dienstjarenpremie die deel uitmaakt van de regelingen, wordt verhoogd met € 5.000,00 bruto.

2. Alle transport van containers over de Container Exchange Route, die naar verwachting in 2018 is aangelegd en in 2019 volledig zal zijn doorgetrokken naar de Euromax Terminal, zal verricht worden door werknemers die op 1 januari 2015 een vast dienstverband hadden bij één van de bedrijven. Deze werkzaamheden zullen derhalve vallen onder de cao's in de containersector. Geheel of gedeeltelijke automatisering van deze werkzaamheden zal niet geschieden dan na instemming van alle partijen, inclusief de vakbonden.

3. Fluctuaties in de benodigde personeelsbezetting bij de verschillende bedrijven, als gevolg van wijzigingen in de verdeling van het ladingvolume over de containerterminals, zullen worden opgevangen door het gebruik van collegiale in- en uitleen. Daarbij worden werknemers met behoud van de arbeidsvoorwaarden volgens de voor hen geldende cao ingezet voor werkzaamheden bij een andere werkgever. Collegiale in- en uitleen zal niet in de plaats komen van het aantal fte's regie-werk dat gedaan wordt door de verhuurende bedrijven en is vastgesteld per 1 september 2015 door Berenschot.

4. De werkzaamheden bij Coolport op het terrein van de voormalige Home Terminal van ECT, dat naar verwachting vanaf 2017 operationeel zal zijn, zullen eveneens door de systematiek van collegiale in- en uitleen worden verricht door werknemers die op 1 januari 2015 een vast dienstverband hadden bij één van de bedrijven. Deze werkzaamheden zullen derhalve vallen onder de cao's in de containersector.

Indien een interne baan is aangelegd tussen de containerbedrijven in het Eem-Waalhavengebied, zullen daarvoor dezelfde afspraken gelden als voor de Container Exchange Route. Alle transport van containers zal verricht worden door werknemers die op 1 januari 2015 een vast dienstverband hadden bij één van de bedrijven. Deze werkzaamheden zullen derhalve vallen onder de cao's in de containersector. Geheel of gedeeltelijke automatisering van deze werkzaamheden zal niet geschieden dan na instemming van alle partijen, inclusief de vakbonden.

5. Interne flexibilisering en om-, her- en bijscholing (vergroten van de wend- en weerbaarheid) kunnen bijdragen aan het op peil houden of verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en zijn onder andere nodig om invulling te kunnen geven aan collegiale in- en uitleen.

De maatregelen en activiteiten genoemd in het Containersectorplan dat in oktober 2015 is ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder 5.2 (faciliteren werk naar werk), 5.4 (om- en bijscholing) bijlage 1 zijn ondersteunend voor initiatieven op dit vlak.

6. Indien tijdelijke dienstverbanden vanaf 6 november 2015 worden verlengd of omgezet in vaste dienstverbanden, zal in eerste instantie worden uitgegaan van een part time dienstverband. Deze nieuwe dienstverbanden zullen als eerste worden uitgebreid tot een full time dienstverband zodra daarvoor weer ruimte is.

7. Tot verdere uitbreiding van de containercapaciteit zal niet worden besloten voordat door partijen een analyse is gemaakt van de sociale gevolgen voor werknemers in de sector en tussen partijen een nieuw convenant is gesloten met maatregelen om eventueel nadelige gevolgen van die verdere uitbreiding op te vangen.

8. Zie bijlage (uitgebreider tekst met betrekking tot de oplossingsrichting “wijzigen sjourverordening”).

9. Om de achteruitgang in het aantal werknemers kostenneutraal te compenseren (peildatum 1 januari 2015), doen partijen de aanbeveling om de werkgeversbijdrage aan de vakbonden, thans 0,3% van de loonsom, vanaf 1 januari 2018 vast te stellen door de bijdrage per bedrijf te relateren aan het aantal overgeslagen containers.

10. De kosten van de diverse maatregelen worden betaald uit de eventueel te ontvangen subsidie voor het containersectorplan en voorts door het Havenbedrijf en de bedrijven.

11. Partijen blijven in een daartoe op 10 december 2015 op te richten overlegorgaan op structurele basis met elkaar in overleg over de nadere uitwerking en uitvoering van onderhavig convenant en om oplossingen te bespreken voor andere of eventueel nieuwe issues die sociale gevolgen hebben voor de werknemers in de sector.

Bijlage bij punt 8

Concept Convenanttekst Aanpassing Sjourverordening

Partijen komen overeen dat er een onderzoek zal plaats vinden naar de mogelijke aanpassing van de sjourverordening voor schepen. In de opdrachtschrijving zullen de volgende onderdelen worden opgenomen:

1. **Benchmark:** met betrekking tot de regelgeving voor het sjourren van schepen tot 170 meter zal er een benchmark plaats gaan vinden met de andere zeehavens in de Hamburg-Le Havre range. Hierbij worden onderdelen als geldende regelgeving, interpretatie van de regelgeving, verenigbaarheid van de regelgeving met nationaal en EU recht, uitvoering van de regelgeving in de praktijk en de handhaving van de regelgeving meegenomen.
2. **Concurrentiepositie:** De aanpassingen van de huidige sjourverordening moeten leiden tot ‘level playing field’ in de Hamburg-Le Havre range. Dit betekent dat in alle genoemde havens dezelfde veiligheids- en tewerkstellingsregels moeten gelden ten aanzien van welke schepen door welke werknemers mogen worden gesjord.

3. **Werkgelegenheidsaspect:** De mogelijke werkgelegenheidseffecten van een eventuele aanpassing van de sjarverordening zullen in kaart gebracht worden. Hoeveel werkgelegenheid (van sjorders, op terminals en op de feederscheperen) behelst dit wellicht en op welke termijn zouden deze werkgelegenheidseffecten plaatsvinden? Ook zal in kaart gebracht moeten worden hoeveel opleidingsvraag dit gaat vergen. Mogelijke deelvragen: hoeveel extra werkzaamheden worden verricht, hoeveel werkgelegenheid dit behelst, wat zijn de mogelijkheden voor instroom van mogelijke boventalligen in de containersector en welke werkgelegenheid ontstaat hierdoor in de nabije toekomst in de regio?
4. De huidige sjarverordening zal geactualiseerd en opnieuw geredigeerd moeten worden om discussies zoals die onlangs hebben plaatsgevonden te voorkomen. Hierbij doelen wij die over het "in dienst zijn van een erkend sjarbedrijf".
5. **Veiligheid:** Van belang is dat op alle feederscheperen veilig gewerkt kan worden. Dit betekent dus concreet dat toezichthoudende diensten hier extra op moeten toezien. In Q2 2016 zal er vanuit de Toezichthoudende organen berichtgeving naar feedermaatschappijen moeten uitgaan om hun schepen aan te passen zodat er veilig op de schepen gewerkt kan worden vanaf Q4 2016.
6. **Invoering:** Partijen brengen in kaart hoe een eventuele aanpassing van de sjarverordening tot stand kan worden gebracht qua besluitvorming en mogelijk inpassing/uitvoering. Mogelijke deelvragen; welke partijen moeten het voorstel ondersteunen, is een voorstel in lijn met de toepasselijke wet- en regelgeving (o.a. mededingingsrecht), hebben sjarbedrijven voldoende capaciteit bij een eventuele aanpassing van de 170 meter grens en hoe zou dit qua scholing dienen te worden georganiseerd. FNV Havens en CNV Vakmensen – sector Havens zullen het initiatief nemen om samen met de betrokken havenvakbonden uit de Hamburg – Le Havre Range een aanvullende afspraak te maken met de Joint Negotiation Group in de IBF cao met een implementatiedatum liggende tussen 1 juli 2016 en 1 januari 2017.

Van belang is dan ook dat ook de andere partijen betrokken bij dit overleg hun steun uitspreken voor een level playing field op het onderdeel "sjarren op feeders door havenwerkers".

Tijdsplanning: Vakbonden, VRC, Havenbedrijf Rotterdam, Matrans/ILS/Unilash vormen een werkgroep om voor 1 januari 2016 tot een gedetailleerde opdrachtschrijving te komen en de juiste expert(s)/partij(en) kiezen om het onderzoek te laten doen.

Q1 2016	desk research; (ten aanzien van regelgeving sjarverordening).
Q2 2016	uitwerking veiligheidsaspect.
Q3 2016	resultaten en vervolgstappen (werkgroep).

Vakbonden en werkgevers in de container- en sjarsector en het Havenbedrijf Rotterdam
21 10 2015
