



SGS WIL GOEDKOPER EN FLEXIBELER

FNV Havens en SGS zijn in gesprek over een nieuwe CAO. Ongemerkt hebben we er al weer drie rondjes onderhandelen op zitten. In de eerste en tweede ronde werden ons cijfers gepresenteerd. Wij waarderen die openheid over allerlei kosten die met jullie werkzaamheden gemoeid zijn: salariskosten, met uitsplitsingen daarvan als “basisloonkosten en overwerkkosten”, inhuurkosten, de kosten van auto’s, et cetera. Er werden ook cijfers gepresenteerd met betrekking tot de “inkomsten”. En wanneer je de gepresenteerde kosten en de gepresenteerde inkomsten met elkaar vergeleek, kon de conclusie niet anders zijn dan dat SGS geld toelegt op jullie activiteiten. En steeds meer geld toelegt.

SGS wijt die ontwikkeling aan de toegenomen concurrentie. Er zijn kennelijk nieuwe spelers op de markt die eenzelfde dienstverlening tegen lagere tarieven aanbieden. En klanten zijn daar gevoelig voor. Resultaat: een kleiner marktaandeel voor SGS en het risico dat dit verder afneemt.

En volgens SGS zit er dan eigenlijk maar één ding op: er moet beknipt gaan worden op de lonen en mensen moeten flexibeler inzetbaar zijn zonder dat die flexibiliteit voor SGS extra kosten met zich meebrengt. De huidige werknemers zouden daarbij natuurlijk worden ontzien, maar lagere lonen en meer flexibiliteit in de roosters zou wel moeten gaan gelden voor nieuwe collega’s.

Daarbij beriep SGS zich ook nog op een voor ons oncontroleerbare “benchmark”, waar uit zou blijken dat de maximum lonen bij SGS zo’n 20% hoger liggen dan in “de industrie”.

Wat vindt FNV Havens

FNV Havens ziet ook dat de concurrentie toeneemt, maar stelt dat niet de lonen te hoog, maar de tarieven eigenlijk te laag zijn. Dat nieuwe marktspelers lagere tarieven aanbieden dan SGS, kan niet anders betekenen dan dat zij aanloopverliezen voor lief nemen, in de hoop hetzij klanten bij de concurrentie weg te lokken, hetzij de concurrentie met het hoofd financieel onder water te dwingen, om te zien wie zijn financiële adem het langst kan inhouden. Dat heet marktwerking. Gelukkig heeft SGS, als grote multinationale onderneming, nog wel wat vet op de botten.

FNV Havens is er in elk geval geen voorstander van dat de concurrentie met andere bedrijven wordt aangegaan door te bezuinigen op arbeidsvoorwaarden en dus over de rug van de werknemers. Bovendien kan dat een “gebed zonder end” of “race to the bottom” zijn; wat als de concurrentie de lonen van zijn werknemers ook verlaagt?

We hebben onze eigen “benchmark” maar naast die van SGS gezet, door te refereren aan loonschalen bij enkele havenbedrijven waar SGS over de vloer komt. Het is maar net waar je je mee vergelijkt. Onze benchmark is in elk geval wel controleerbaar.

Wat moet er dan gebeuren?

Het is voor SGS zaak zo efficiënt mogelijk te werken. FNV Havens heeft voorbeelden gegeven van situaties waarin de kosten voor een klus juist onnodig hoog zijn, omdat er soms onvoldoende gecommuniceerd wordt tussen afdelingen en de planning. Of doordat zzp’ers worden ingehuurd die het vak niet of nauwelijks machtig zijn, waardoor de SGS-werknemers langer bezig zijn. Door op zulke dingen beter te letten, is er voor SGS nog veel te verdienen.

Iets flexibeler

Om SGS wel iets tegemoet te komen, heeft FNV Havens wel een voorstel gedaan voor roosters met iets meer flexibiliteit voor nieuw aan te nemen collega's. Naast de gewone doordeweekse dag- en avonddiensten zouden in de roosters van die collega's ook flex-dagdiensten en flex-avonddiensten kunnen worden opgenomen. Per zes weken zou je dan bijvoorbeeld vijf flex-dagdiensten en vijf flex-avonddiensten moeten lopen. En dat "flex" houdt in: dat je binnen een tijdvak van 12 uren 7¼ uur aaneengesloten wordt ingepland, en dat iemand tijdig van tevoren weet of je eerder of later moet beginnen dan in een gewone dag- of avonddienst. Werkt iemand in een dienst meer uren dan 7¼ uur, dan zijn dat overuren.

De weekenden zitten niet in die roosters; wanneer er in de weekenden gewerkt moet worden, gebeurt dat gewoon door de huidige werknemers.

Stand van zaken nu

Alle voorstellen van FNV Havens uit de voorstellenbrief liggen verder nog ongewijzigd op tafel. Dat geldt ook voor de voorstellen met betrekking tot loon: APC plus 2%.

SGS heeft ons gemeld dat zij eerst intern overleg willen voeren met de betrokken mensen uit verschillende divisies om te bespreken of ze met onze voorstellen en ideeën uit de voeten kunnen. Daar is kennelijk nogal wat tijd voor nodig; de inschatting was dat men dit interne beraad niet in 2019 zouden kunnen afronden.

Om de werknemers enigszins tegemoet te komen, hebben we afgesproken dat de APC over 2019 alvast zal worden toegekend en (in december met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019) zal worden uitbetaald. Daarmee is de looneis van FNV niet van tafel: het kan zeker nog zo zijn dat er ook naast de APC voor 2019 nog extra procenten worden afgesproken. Dat hangt af van de verdere onderhandelingen en de afspraken die we voor na 2019 kunnen maken.

De onderhandelingen worden op 29 januari 2020 voortgezet.

We houden jullie zo goed mogelijk op de hoogte.

Mede namens de kaderleden Frans Rovers, Michael de Waardt en Robin Zonneveld,

Joost van der Lecq
Bestuurder FNV Havens