

WERKZEKERHEIDSAKKOORD CONTAINERSECTOR ROTTERDAM

De samenwerkende partijen:

1. **Europe Container Terminals B.V.** (hierna: "ECT"), gevestigd te Rotterdam;
2. **APM Terminals Rotterdam B.V.** en **APM Terminals Maasvlakte II B.V.** (hierna: "APMT"), beide gevestigd te Rotterdam;
3. **Rotterdam World Gateway B.V.** (hierna: "RWG"), gevestigd te Rotterdam;
4. **Matrans Marine Services B.V.** (hierna: "MMS"), gevestigd te Rotterdam;
5. **International Lashing Service B.V.** (hierna: "ILS"), gevestigd te Rotterdam;
6. **Unilash B.V.** (hierna: "Unilash"), gevestigd te Rotterdam;
7. **FNV Havens** (hierna: "FNV");
8. **CNV Vakmensen**, sector havens (hierna: "CNV");
9. **Havenbedrijf Rotterdam N.V.** (hierna: "HbR"), gevestigd te Rotterdam;

Alle bovengenoemde partijen ook ieder afzonderlijk aan te duiden als "Partij" en gezamenlijk aan te duiden als "Partijen".

Partijen onder 1 tot en met 6 ook ieder afzonderlijk aan te duiden als "Bedrijf" en gezamenlijk aan te duiden als "Bedrijven" en partijen onder 7 en 8 worden ook gezamenlijk aangeduid als "Vakbonden".

Overwegende dat:

- tussen vertegenwoordigers van de Bedrijven (containerterminals en verhurende bedrijven in de containersector), de Vakbonden en HbR uitvoerig overleg is gevoerd over het voorkomen van boventaligheid in de containersector rekening houdend met naar verwachting verlies van tussen de 200 en 800 banen gebaseerd en volgend op het outputdocument van 14 april 2015 en berekeningen van het adviesbureau Berenschot;
- Partijen, als nadere uitwerking van de Opdracht formulering voor de werkgroep Oplossingen d.d. 16 juni 2015, een aantal afspraken hebben gemaakt dat erop gericht is boventaligheid van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd per 1 januari 2015 en vallende onder de werkingssfeer van een cao van de Bedrijven in de periode tot 1 juli 2020 te voorkomen;
- de aanleiding voor het maken van deze afspraken de transitiefase is waar de Rotterdamse containersector de komende vier jaar in belandt als gevolg van de ingebruikname van twee nieuwe, sterk geautomatiseerde, containerterminals op Maasvlakte 2 en verdergaande automatisering die in die periode plaatsvindt;
- werkgelegenheidseffecten die het gevolg zijn van terugvallende totale containervolumes in de Rotterdamse haven buiten de reikwijdte van deze overeenkomst vallen;
- HbR, FNV en CNV hebben afgesproken dat Uniport en RST, de afspraken voor zover van toepassing volgend uit deze overeenkomst kunnen overnemen in een afzonderlijke overeenkomst met een aparte financieringsafpraak;
- de Bedrijven van mening zijn dat het dossier RPS separaat dient te worden afgerond en de Vakbonden van mening zijn dat hun steun aan dit werkzekerheidsakkoord afhankelijk is van een oplossing voor RPS.

Zijn overeengekomen als volgt:

Looptijd overeenkomst

1. a. Deze overeenkomst vangt aan op 1 juli 2016, of zoveel eerder als mogelijk, of later als noodzakelijk is gegeven de noodzakelijke formele en juridische toetsing als hierna in artikel 15 omschreven, waaronder de toetsing door de Autoriteit Consument & Markt ("ACM"). Partijen zullen vanaf het moment van ondertekening van deze overeenkomst handelen in de geest daarvan en laten vanaf het moment van ondertekening van de overeenkomst na maatregelen te nemen die contrair zijn met de doelstelling en de afspraken van deze overeenkomst .
- b. De einddatum van deze overeenkomst en de daarin opgenomen maatregelen is 1 juli 2020.

Werkgelegenheidsgarantie

2. a. Ieder der Bedrijven geeft aan de bij hen in dienst zijnde werknemers, die reeds per 1 januari 2015 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst waren en onder de werkingssfeer van een cao van het desbetreffende Bedrijf vallen, een werkgelegenheidsgarantie die duurt tot 1 juli 2020, inhoudende dat deze werknemers niet op grond van bedrijfseconomische of organisatorische redenen zullen worden ontslagen.
- b. Voor zover in de cao's van de Bedrijven voorwaarden of beperkingen aan reeds gegeven werkgelegenheidsgaranties zijn verbonden (zoals bijvoorbeeld volume thresholds en compensatie regelingen in geval van ontslag), zullen die voorwaarden voor het desbetreffende Bedrijf tijdens de duur van de onder 2a omschreven werkgelegenheidsgarantie, onverkort blijven gelden.
- c. Deze werkgelegenheidsgarantie wordt alleen door en voor de eigen juridische entiteit aan de werknemers met een dienstverband bij die juridische entiteit verstrekt.

Maatregelen

3. Bedrijven en Vakbonden hebben, met steun van HbR, een aantal maatregelen afgesproken gericht op het voorkomen van de hiervoor in de overwegingen genoemde boventaligheid, te weten:
 - a. *Uitbreiding Senioren Haven Fitregeling*
De bestaande regelingen worden per 1 juli 2016 voor de geboortejaren 1952, 1953, 1954, 1955 en 1956 uitgebreid. De medewerkers in die geboortejaren, vallende onder de werkingssfeer van de cao van het desbetreffende Bedrijf, kunnen vanaf 60-jarige leeftijd 60% gaan werken tegen betaling van 95% van het loon en met behoud van 100% pensioenopbouw. De maximale deelnameduur voor een medewerker aan deze regeling bedraagt vijf jaar. Voor deelnemers aan de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling met een eindleeftijd van uiterlijk de 65-jarige leeftijd, geldt een dienstjarenpremie van bruto EUR 5.000,--. Als voorwaarde voor deelname aan de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling geldt dat de medewerker aansluitend aan de periode van gebruikmaking van de Senioren Haven Fitregeling uiterlijk op 65-jarige leeftijd met pensioen gaat.

Deze uitgebreide Senioren Haven Fitregeling geldt tot 1 juli 2020 (eventuele in de Bedrijven afzonderlijk overeengekomen Senioren Haven Fitregelingen met een looptijd langer dan tot 1 juli 2020 blijven nadien uiteraard wel van kracht). Medewerkers die binnen die periode gebruik zijn gaan maken van de uitgebreide Senioren Haven

Fitregeling kunnen, onder de geldende voorwaarden, gebruik blijven maken van de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling.

Inroostering van werktijd vindt plaats op ondernemingsniveau, conform de bestaande, of in overleg met de ondernemingsraad te maken, afspraken.

b. *Collegiale in- en uitleen*

Op basis van de toepassing zoals die in het kader van een pilot tussen ECT en APMTR heeft plaatsgevonden zal, om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden en hun employability te vergroten, een systeem van collegiale in- en uitleen worden vormgegeven, waarbij de Bedrijven onderling personeel in functies kunnen in- en uitleenen. De behoefte van het inlenende bedrijf, alsmede de functie- vereisten, zijn leidend. De Bedrijven stellen elkaars planningsafdeling op de hoogte van de behoefte en beschikbaarheid, zodat op grond daarvan zowel per dienst als voor een langere periode (detachering) in- en uitleen kan worden georganiseerd.

Of in- en uitleen plaatsvindt is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding. Medewerkers betrokken bij de collegiale in- en uitleen blijven in dienst van het uitlenende Bedrijf en behouden de bij dat dienstverband behorende arbeidsvoorwaarden. In het kader van daadwerkelijke vacature invulling kunnen ingeleende medewerkers natuurlijk goede kandidaten zijn.

De realisatie van deze maatregel, inclusief effecten voor Bedrijven die personeel ter beschikking stellen, wordt beoordeeld binnen het Berenschotmodel als bedoeld in artikel 6.

c. *Behoedzaam personeelsbeleid*

Bedrijven verplichten zich tot toepassing van een behoedzaam personeelsbeleid met als doel de beschikbare arbeidscapaciteit optimaal te benutten. Behoedzaam personeelsbeleid bestaat uit collegiale in- en uitleen, regiewerk, taakrotatie, vacature- en eigen (per individueel Bedrijf) selectiebeleid, in lijn met de afspraken die in deze overeenkomst zijn vastgelegd.

Voor het vacaturebeleid geldt:

- vacatures worden eerst uitgezet bij de deelnemende Bedrijven, zodat medewerkers die bij één van de andere Bedrijven in dienst zijn en bij dat Bedrijf reeds per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd hadden, bij voorrang kunnen solliciteren.
- voor operationele functies geldt dat gedurende de periode dat de werkgelegenheidsgarantie duurt minimaal 66% van de vacatures (als vacatures gelden alle operationele functies waarvoor een arbeidsplaats dient te worden ingevuld, ongeacht of dat plaatsvindt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd of door detachering) binnen het Bedrijf wordt ingevuld met medewerkers uit de doelgroep (dit zijn medewerkers die per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd bij één van de Bedrijven hebben en op het moment van deze vacature nog in dienst zijn).
- huidige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen tot maximaal de wettelijke toegestane termijn worden verlengd zonder als vacature te gelden.

- indien een arbeidsovereenkomst tot stand komt gelden de arbeidsvoorwaarden/cao van de nieuwe werkgever. Anciënniteitsjaren gaan niet over. De werkgelegenheidsgarantie als bedoeld in artikel 2 geldt vanaf datum indiensttreding niet meer voor de betreffende medewerkers.

d. *CER*

HbR heeft besloten tot het aanleggen van de Container Exchange Route voor onderlinge uitwisseling van containers tussen de terminals. Om de uitbreiding van werkgelegenheid ten gevolge van de ontwikkeling van de CER ten goede te laten komen aan de medewerkers uit de doelgroep is afgesproken dat op deze Container Exchange Route uitsluitend medewerkers van ECT, APMTR en Kramer, waarvoor een Haven CAO geldt, worden ingezet.

HbR informeert Vakbonden alvorens besloten wordt tot gehele of gedeeltelijke automatisering van de CER, zulks met inachtneming van een zodanige termijn dat de Vakbonden hun opvattingen kenbaar kunnen maken.

e. *Scholing*

Kwaliteit van de arbeid wordt bepaald door de manier waarop in bedrijven inhoud wordt gegeven aan arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Automatisering van bedrijfsprocessen kan gevolgen hebben voor elk van deze aspecten. 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 verbetering van de arbeidsmogelijkheden. Om employability en de mogelijkheid om over te stappen naar ander werk te vergroten, zullen de Bedrijven scholingsinspanningen verrichten als voorzien in het Sectorplan Containersector Rotterdam dat ter verkrijging van subsidie is ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

f. *Onderzoek sjourverordering*

Zie bijlage.

Financiering maatregelen

4. Voor enkele van de hierboven genoemde maatregelen hebben Partijen een subsidieaanvraag ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De overige niet subsidiabele kosten verbonden aan de in deze overeenkomst omschreven maatregelen, zullen door HbR en de Bedrijven gezamenlijk worden gedragen op grond van tussen hen overeen te komen verdeelsleutels.
5. De operationele kosten samenhangende met het in de praktijk uitvoeren van de overeengekomen maatregelen vallen onder de financieringsafspraken; regie en inrichting van de uitvoering vindt plaats door HbR.

Monitoring

6. De Bedrijven zullen tijdens de looptijd van deze overeenkomst tweemaal per jaar aan Berenschot realisatiecijfers over de afgelopen periode en bijgestelde prognoses over de komende periode aanleveren, op de wijze waarop de aanlevering van de cijfers tot op heden steeds heeft plaatsgevonden. Berenschot zal op grond hiervan, en onder handhaving van de

daartoe gesloten geheimhoudingsovereenkomsten, met gebruikmaking van het door Berenschot opgestelde rekenmodel, een voortgangsrapportage aanleveren met daarin geaggregeerde cijfers.

Overleg

7. Halfjaarlijks overleggen Partijen met elkaar over de voortgang van de voorgenomen maatregelen.
8. Medio 2019 zal door Partijen specifiek naar effecten van een eventueel vertraagde transitie worden gekeken en het met die transitie samenhangende verwachte verlies van maximaal 800 banen.
9. Op basis van het voorgaande zullen Partijen overleg voeren omtrent de mate van boventalligheid en eventuele noodzakelijke bijstelling van maatregelen. Als voor de einddatum van deze overeenkomst tot (bijstelling van) maatregelen zou worden besloten, dan geldt daarvoor ook de financieringsafspraken als hiervoor onder 4 en 5 omschreven.

Slotbepalingen

10. De in deze overeenkomst opgenomen bepalingen doen geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen die voor de Partijen voortvloeien uit de voor hen geldende (ondernemings)cao's.
11. De bepalingen in deze overeenkomst binden uitsluitend de Partijen bij deze overeenkomst.
12. Partijen kunnen geen rechten meer ontleen aan de in deze overeenkomst opgenomen werkgelegenheidsgarantie en de voorziene maatregelen indien gedurende twee opeenvolgende jaren het in Rotterdam overgeslagen totale containervolume in TEU een daling vertoont van minimaal 5% ten opzichte van het volume in 2014, waardoor werkgelegenheidseffecten worden veroorzaakt die buiten de reikwijdte van deze overeenkomst vallen. Indien zich een situatie als hiervoor bedoeld voordoet, zullen Partijen overleg voeren omtrent de ontstane situatie.
13. HbR informeert Vakbonden omtrent haar lange termijn investeringsplannen in het deepsea segment van de containermarkt, met inachtneming van een zodanige termijn dat de Vakbonden hun opvattingen kenbaar kunnen maken.
14. Partijen stemmen ermee in dat deze overeenkomst wordt gesloten onder opschortende voorwaarde van het verkrijgen van een positief oordeel van de ACM over de inhoud van deze overeenkomst en de daarin voorziene maatregelen. Indien een oordeel van de ACM tot bijstelling van bepaalde afspraken zal moeten leiden, verplichten Partijen zich daaraan mee te werken, waarbij ernaar gestreefd zal worden zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke afspraak te blijven als mededingingsrechtelijk toegestaan. Tevens geldt als opschortende voorwaarde voor de financiering dat is vastgesteld dat die verenigbaar is met het EU staatssteunrecht.

Rechtskeuze en bevoegde rechter

15. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Geschillen die samenhangen met deze overeenkomst kunnen uitsluitend worden voorgelegd aan de Rechtbank Rotterdam.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 2016

.....
1. Europe Container Terminals B.V.

.....
2. APM Terminals Rotterdam B.V.
en APM Terminals Maasvlakte II B.V.

.....
3. Rotterdam World Gateway B.V.

.....
4. Matrans Marine Service B.V.

.....
5. International Lashing Services B.V.

.....
6. Unilash B.V.

.....
7. FNV Havens

.....
8. CNV Vakmensen

.....
9. Havenbedrijf Rotterdam N.V.

1. Sjorverordening

Bijlage bij overeenkomst: Aanpassing Sjorverordening

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

1. **Benchmark:** met betrekking tot de regelgeving voor het sjorren 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 positie van de Rotterdam sjorverordening ten aanzien de andere havens in de Hamburg-Le Havre range wordt in kaart gebracht. Daarbij zou in de Hamburg-Le Havre range sprake moeten zijn van een 'level playing field'.
3. **Werkgelegenheidsaspect:** De mogelijke werkgelegenheidseffecten van een eventuele aanpassing van de sjorverordening zullen in kaart worden gebracht. Hoeveel werkgelegenheid (van sjorders, op terminals en op de feeder schepen) 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. **In dienst erkend Sjorbedrijf:** De huidige sjorverordening zal moeten worden geëvalueerd en zo nodig geredigeerd om discussies zoals die onlangs hebben plaatsgevonden te voorkomen. Hierbij doelen wij die over het "in dienst zijn van een erkend sjorbedrijf".
5. **Veiligheid:** Van belang is dat op alle feeder schepen veilig gewerkt kan worden. Wat is huidige situatie m.b.t. de veiligheid bij de 170 meter grens. En wat zouden eventuele gevolgen voor de veiligheid zijn van een eventuele aanpassing van de sjorverordening. Indien er een aanpassing van het sjorverordening noodzakelijk blijkt is het wenselijk dat de toezichthoudende diensten extra controleren op de deze schepen
6. **Invoering:** Partijen brengen in kaart hoe een eventuele aanpassing van de sjorverordening 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 sjorbedrijven voldoende capaciteit bij een eventuele aanpassing van de 170 meter grens en hoe zou dit qua scholing dienen te worden georganiseerd.

Tijdsplanning: Vakbonden, VRC, VRTO, Havenbedrijf Rotterdam, Matrans/ILS/Unilash vormen een werkgroep om voor 1 maart 2016 tot een gedetailleerde opdrachtoomschrijving en waar en indien nodig van toepassing de juiste expert(s)/partij(en) kiezen om het onderzoek te laten doen.

Q1 2016 desk research; (ten aanzien van regelgeving sjorverordening).

Q2 2016 uitwerking veiligheidsaspect.

Q3 2016 resultaten en vervolgstappen (werkgroep).