

VERVOLG OVERLEG MET MANAGEMENT 21 EN 27 JANUARI 2022

Op 21 en 27 januari jl. hebben we weer met het management om de tafel gezeten om te praten over het “transformatieplan” en een sociaal plan voor het opvangen van de gevolgen die het transformatieplan zou kunnen hebben voor de werknemers van APMT MVII.

Omdat al snel verwarring ontstaat over wat nu precies de rol is van de vakbonden en de betekenis van een Sociaal Plan, willen we dat graag nogmaals toelichten. Daarbij komt ook de rol van de Ondernemingsraad aan de orde. We zullen het proberen duidelijk te maken met een vergelijking.

Reisplan en reisverzekering

Het Transformatieplan dat nu eerst op tafel moet komen, kun je zien als een *globaal reisplan*: voorstellen voor een reis (lees: reorganisatie) van vier jaar via verschillende bestemmingen (lees: afdelingen) op weg naar een grotere terminal die voldoet aan de verwachtingen van de aandeelhouder. Het management van de terminal is verantwoordelijk voor dat reisplan, maar de aandeelhouder heeft er voorwaarden aan gesteld: aan het eind van de reis mogen er niet heel veel meer reizigers (werknemers) zijn dan bij de start en vakbonden en OR moeten zich in het plan kunnen vinden.

De vakbonden maken met de werkgever een Sociaal Plan. Dat kun je in deze vergelijking zien als de reisverzekering, nog beter: als de verzekeringspolis. Er wordt geïnventariseerd welke risico's zich voor de reizigers kunnen voordoen en hoe die kunnen worden afgedekt. De reizigers moeten namelijk weten waar ze op kunnen rekenen als ze met één van die risico's te maken krijgen.

De risico's

Vakbonden hebben kennis genomen van het globale reisplan dat er nu ligt en zien de volgende risico's waarvoor in de reisverzekering iets geregeld moet worden.

1. Het risico van gedwongen ontslag
2. Het risico van een onwelkome functieverandering
3. Het risico van aantasting van arbeidsvoorwaarden
4. Het risico van onaangekondigde reorganisaties
5. Het risico van onduidelijke polisvoorwaarden (kleine lettertjes), waardoor de werknemer niet krijgt wat wel bedoeld was te regelen.

We gaan zo verder op deze risico's in.

De rol van de OR

De Ondernemingsraad is nauw betrokken bij de verdere uitwerking van het globale reisplan dat nu is opgesteld. Dat reisplan bestaat nu uit ongeveer 45 bestemmingen, een inschatting van wanneer de reis langs welke bestemming gaat en een idee over wat op die bestemmingen zou moeten gebeuren. Hierdoor zijn ook plekken bekend waar de reis sowieso niet langs zal gaan. Over elke bestemming in het globale reisplan zal aan de OR nog advies gevraagd worden. Dat betekent ook dat het reisplan nog kan worden aangepast. Bestemmingen kunnen worden overgeslagen of op de er wordt iets anders gedaan, waardoor de gevolgen voor de reizigers veranderen.

Vertaling naar de realiteit van APMT MVII: over elk reorganisatievoorstel dat deel uitmaakt van het transformatieplan heeft de OR nog adviesrecht. De OR zal die voorstellen beoordelen op wat in de volksmond altijd “nut en noodzaak” genoemd wordt en zal voor- en nadelen van de voorstellen tegen elkaar afwegen. Het is aannemelijk dat de OR daarbij een aantal criteria in het hoofd heeft. Heeft het zin om op afdeling X taken samen te voegen? Draagt het bij aan een betere / efficiëntere terminal? Staan de gevolgen voor werknemers in verhouding tot het verwachte resultaat? En zijn de risico's voldoende afgedekt? Bij de beoordeling van dat laatste speelt de reisverzekering, het Sociaal Plan natuurlijk ook weer een rol.

Het Transformatieplan dat het management nu maakt is dus nog geen definitief plan, want het is zeer waarschijnlijk dat het management het Transformatieplan gaandeweg en op basis van de OR-adviezen her en der aanpast. Met de aanpassing van de reorganisatievoorstellen, verandert mogelijk ook iets voor de risico's waar de werknemers mee te maken krijgen. Functies kunnen meer of minder veranderen, verwachte boventalligheid kan wellicht worden tegengegaan.

De positie van vakbonden

Vakbonden doen sinds dag 1 van de besprekingen hun best om in overleg met de werkgever de risico's zo goed mogelijk af te dekken en te komen tot een zo duidelijk en rechtvaardig mogelijke polis.

Om het **risico van gedwongen ontslagen** tot het minimum te beperken, werken we aan een Sociaal Plan dat zoveel mogelijk mogelijkheden biedt om gedwongen ontslagen te voorkomen. Dat wil zeggen dat we alles op alles zetten om te komen tot herplaatsing op MVII of, als binnen MVII niet kan, binnen het Maersk Concern. In dat kader komt in het Sociaal Plan ook een Plaatsmakersregeling (iemand kan vrijwillig plaats maken voor iemand die anders ontslagen zou worden) en een regeling die oudere werknemers de mogelijkheid biedt eerder te stoppen (waardoor meer vrije plekken ontstaan en boventalligheid – in elk geval gedeeltelijk – kan worden opgelost).

Mocht er ondanks die inspanningen toch geen realiseerbare optie voor herplaatsing zijn, dan hebben we natuurlijk de reeds in de cao vastgelegde schadeloosstelling bij ontslag, maar regelen we ook (optioneel) outplacementbegeleiding.

Het **risico van onwelkome functieverandering** is dat kort gezegd de functie van een werknemer zodanig wijzigt, dat de kans bestaat dat de werknemer er geen voldoening meer uit haalt. Vakbonden willen niet dat werknemers tegen hun zin zo'n sterk gewijzigde functie moeten accepteren en dat er voor die situatie een vrijwillig vertrekregeling komt, waarbij de werknemer ook een schadeloosstelling tegemoet kan zien.

Het **risico van aantasting van arbeidsvoorwaarden** ontstaat bijvoorbeeld als een werknemer in een nieuwe of gewijzigde functie terecht komt, die in een lagere loonschaal is ingedeeld dan die waarin de werknemer voorheen was ingedeeld. In dat geval moet de werknemer volgens vakbonden conform zijn oude arbeidsvoorwaarden beloond blijven worden, inclusief de eventuele groei die hij in zijn oude loonschaal nog tegemoet kon zien. Anders gezegd: niemand mag er in arbeidsvoorwaarden of perspectief op achteruit gaan.

Het **risico van onaangekondigde reorganisaties** ontstaat als niet vooraf wordt vastgelegd dat het sociaal plan alleen de risico's dekt van de in het Transformatieplan voorgestelde reorganisaties. Als in de loop der jaren behoefte ontstaat om ook op andere afdelingen iets ingrijpend te veranderen (en de OR adviseert daarover positief), zal met vakbonden overleg plaats moeten vinden over de vraag of het sociaal plan volstaat of dat er zaken aan moeten worden toegevoegd.

Het **risico van onduidelijke polisvoorwaarden** hebben we deels zelf in de hand. Vakbonden willen termen als “voor zover mogelijk” en “redelijkerwijs” in het sociaal plan vermijden, zodat we later zo min mogelijk discussie hebben over wat dergelijke slagen om de arm precies inhouden. Maar we kunnen nooit 100% voorzien op welk (onvoorzien) punt bij de uitvoering mogelijk toch discussie ontstaat. Daarom bevat het Sociaal Plan ook bepalingen over een Begeleidingscommissie en een Toetsingscommissie, die beide moeten gaan helpen bij een correcte en rechtvaardige uitvoering van het Sociaal plan. En er komt een hardheidsclausule, dus een artikel dat het maken van uitzonderingen ten gunste van de werknemer op de regels van het Sociaal Plan mogelijk maakt als er voor een werknemer bijzondere en omstandigheden zijn waarmee geen rekening was gehouden.

Wat als de Transformatie voorbij is? Dan vinden vakbonden dat iedereen die na de Transformatie nog in dienst is van APMT een verlenging van de werkzekerheidsgarantie moet krijgen. Zo kunnen de werknemers hetzelfde vertrouwen hebben in de toekomst van APMT MVII als de aandeelhouder.

Stand van zaken

Na al een keer of zes, zeven met elkaar te hebben overlegd over inmiddels conceptversie 5 van het Sociaal Plan, komen we natuurlijk langzaam dicht bij een definitieve conceptversie die we aan de leden kunnen voorleggen. Maar we zijn er zeker nog niet. Zo moet er bijvoorbeeld nog een afspraak worden gemaakt over de hoogte van de schadevergoeding bij vrijwillig vertrek en voor plaatsmakers. De werkgever heeft ook nog geen ja gezegd tegen onze eis dat werknemers die bij MVII in dienst blijven, een nieuwe, verlengde werkzekerheidsgarantie moeten krijgen.

Op 3 februari a.s. praten we verder, en dan ligt conceptversie 6 van het Sociaal Plan op tafel.

We houden jullie uiteraard op de hoogte!

Met vriendelijke groet,
Kaderleden en bestuurders van FNV Havens en CNV Vakmensen