



FNV Havens & CNV Vakmensen
Overhandigd en verstuurd per e-mail

Hutchison Ports ECT Rotterdam
T.a.v. de heer L. Niemantsverdriet
Overhandigd en verstuurd per e-mail

Betreft: Van onderhandelingstraject naar onderhandelingsresultaat

Ridderkerk, 23 februari 2021,

Geachte heer Niemantsverdriet, Beste Leon,

Vandaag vond de zesde overlegronde plaats met als doel te komen tot een nieuwe, door alle partijen gedragen, collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst t.b.v. werknemers van Hutchison Ports ECT Rotterdam. De eerste tot en met de vijfde overlegronde verliepen in goede sfeer. Gedurende de vijf dagen hebben we de inhoud van de voorstellen vanuit de vakbonden en vanuit de onderhandelingsdelegatie namens de werkgever kunnen bestuderen, doorgronden, bediscussiëren en op basis van gezamenlijke aannames berekeningen gemaakt zijn. Gedurende de vijf dagen hebben we de inhoud van de voorstellen vanuit de vakbonden en vanuit de onderhandelingsdelegatie namens de werkgever kunnen bestuderen, doorgronden, bediscussiëren en op basis van gezamenlijke aannames berekeningengemaakt zijn. Tussendoor hebben partijen over en weer bij externen navraag kunnen doen, mandaat kunnen halen en de onderhandelingsinzet kunnen bijstellen.

FNV Havens en CNV Vakmensen hebben de verantwoordelijkheid genomen om het onderhandelingstraject naar een volgende fase te begeleiden. Hiertoe hebben wij u op 12 februari een concept onderhandelingsresultaat aangereikt, u treft deze als bijlage aan. Onderhandelaars van vakbondszijde hebben u gevraagd dit te bestuderen en u uitgenodigd op basis hiervan na te denken over gewenste aanpassingen, opdat we op 23 februari op basis van onderhandeling tot overeenstemming zouden kunnen komen.

Dat deze proactieve houding door u anders is opgevat en het volgens u geen eer doet aan het proces dat we met elkaar tot heden hebben doorlopen bevreemd ons. Dat was niet onze intentie zoals we u ook op 12 februari hebben aangegeven. Ook stoorde u zich aan het feit dat we een 2^e optie hadden opgenomen met betrekking tot Eerder Stoppen met Werken. Wij hebben u uitgelegd dat dit een alternatief is, welke reeds binnen de fiscale en bestaande regelgeving past, dit in tegenstelling tot optie 1, waarin fiscaal nog geregeld moet worden om de pensioenpremie gedurende de laatste jaren eerder stoppen met werken en de uitkomst 45 jaar werken, publieke AOW. U schorste het overleg op 12 februari met de mededeling dat ECT het document ging bestuderen en hier op 23 februari inhoudelijk op terug zou komen.

Overleg 23 februari 2021

Op 23 februari opende u met de mededeling waar u 12 februari mee afgesloten had. ECT vindt de proactieve houding (niet uw woorden maar onze vertaling) maar raar. Qua inhoud was u ook vrij helder. De lijst aan conceptafspraken is te duur, doet afbreuk aan de door de werkgever gewenste flexibiliteit en voor wat betreft het eerder stoppen met werken heeft u echt meer tijd nodig om de fiscaal-juridische haalbaarheid te onderzoeken. U gaf aan dat het weinig zin heeft als de afspraken rondom eerder stoppen met werken nog niet overeengekomen zijn verder inhoudelijk te reageren op de andere punten uit het concept onderhandelingsresultaat.

Wij zullen de laatste zijn die aangeeft dat het één geen invloed heeft op het ander. Echter we zijn inmiddels een kleine drie maanden verder en de inzet is qua inhoud niet veranderd. De vorm wel maar dat komt voort uit onze zoektocht naar mogelijkheden. Iets wat van professioneel sociaal partnerschap verwacht mag worden.

Waar komen we vandaan?

Op de onderhandelingstafel liggen een aantal stevige dossiers die beslecht moeten worden. Dit is niet ten onrechte. We lichten een paar wat ingewikkeldere vraagstukken nogmaals toe. De niet benoemde punten kunt u nalezen in het concept onderhandelingsresultaat. Mocht één van die punten die hieronder niet benoemd zijn of nog vragen oproepen dan vernemen wij dat graag.

Eerder stoppen met Werken (ESMW)

Uit eerdere pro forma berekeningen, rekening houdend met bestaande financiering, zien wij geen financiële obstakels om tot een gewenste oplossing te komen. Wij hebben u 2 opties aangeboden;

1. 2 jaar 80/95/100 en daarna het FNV Havens zwaar werk model (moet nog fiscaal proef gemaakt worden)
2. 2 jaar 80/95/100 en daarna 3 jaar 50/80/100 (fiscaal proef)

U heeft aangegeven dat de accountant van ECT geen mogelijkheden ziet om voorzieningen op de balans te treffen, wij constateren echter dat vele bedrijven op dit moment al senioren havenfit regelingen hebben t/m geboortjaar 1969, waar dit probleem niet aan de orde is. Tevens zijn deze bedrijven met vakbonden overeengekomen om reserveringen te treffen in het kader van optie 1 en gezamenlijk richting de politiek te gaan om de benodigde fiscale ruimte te regelen.

TOD

De commissie leden van vakbonden en OR hebben eerder in de brief van 24 januari 2020 al aangegeven dat P65 de door ons gewenste oplossing is en blijft en past binnen het onderzoek en de uitkomsten daarvan van Berenschot. Tevens hebben we aangegeven dat er geen onderscheid gemaakt dient te worden tussen mechanische, voertuigen en elektrische monteurs. De commissie leden hebben toen voorgesteld om het verschil (€300.000 totaal verschil) op te lossen binnen het cao-overleg en dit gefaseerd in te voeren. Dit komt neer op een extra kostenstijging van 0.8% per jaar van de TOD loonsom, wat 0.27% op de ECT loonsom is. Voorts hebben vakbonden aangeboden dit te financieren uit de gevraagde loonruimte.

Rooster

Er is lang gesproken over een gewenste oplossing die recht doet aan het sociale leven van de werknemers in het V-Rooster en de behoefte van ECT om variabiliteit en flexibiliteit te houden om hun klanten te bedienen. In 2006/2007 is het V-Rooster ontwikkeld en ingevoerd. Bij de ontwikkeling is de benodigde flexibiliteit t.b.v. de klanten/rederijen leidend geweest. Ruim een decennium later is de marktvraag veranderd en is er, mede ingegeven door de langer doorwerken discussie, meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid. De betrouwbaarheid van het tijdschema van grote schepen is anno 2021 verder afgenomen dat zijn effect heeft op de vraag aan werknemers door ECT. Immers Cosco (aandeelhouder van Euromax) verhuist een groot deel van zijn containerstroom naar Zeebrugge waardoor er bij ECT meer roosterproblematiek ontstaat. Dit heeft geleid tot onze inzet tot een hogere toeslag voor werknemers in het V-Rooster. ECT heeft het standpunt ingenomen dat een hogere toeslag enkel gepaard kan gaan met een hogere mate van beschikbaarheid. Vakbonden zijn ECT daarin tegemoetgekomen. Wij hebben de oplossing gevonden door de tussendagen te schrappen en om te zetten naar vaste werkdagen. Met andere woorden 8 dagen meer werkinzet voor 5% meer toeslag.



5% regeling en CER

Tijdens deze cao-onderhandelingen hebben vakbonden laten merken geschokt te zijn over het voorstel van de ECT om werknemers die niet volledig inzetbaar zijn, jonger dan 55 jaar zijn en geen vooruitzicht te hebben op volledig herstel, de deur te wijzen.

De vakbonden hebben op verzoek van de ECT in eerdere jaren, tijdens de onderhandelingen van het werkzekerheidsakkoord voor de Rotterdamse containeroverslag om de arbeidsplaatsen op de CER (geen volledige automatisering) op te eisen voor havenwerkers onder een haven cao met prioriteit voor werknemers van de ECT, APMTR en Kramer. Het is voor vakbonden dan ook slecht te verkroppen dat deze afspraak met goedkeuring van de ECT om zeep is geholpen en dat er volledig wordt ingezet op automatisering van de CER. Werknemers waarvoor deze arbeidsplaatsen bedoeld waren worden op deze manier afgedankt.

FL III

Vakbonden hebben een alleszins redelijk voorstel neergelegd aangaande het steeds groter wordende verschil in beloning van deze werknemers van voor en na 2000. Wij zijn niet de partij om terug te onderhandelen, dus wij stellen vast dat het afgesproken verschil bij invoering van deze loonschaal geaccepteerd is door de werknemers en werkgever, maar dat in de loop der tijd het verschil megagroot is geworden. Wij willen weer terug naar de geaccepteerde verhouding bij invoering en zijn bereid dit gefaseerd te herstellen.

Financiële haalbaarheid

Het is voor ons niet ongewoon dat werkgeversdelegaties ons aangeven dat onze inzet te hoog is, de concurrentiepositie is verslechterd of afwijkt van het niveau dat gangbaar is in de BV Nederland. Dat deze overtuigingen met tijd en wijlen ook door u gebezigd wordt, nemen wij u dan ook niet kwalijk. Echter wij blijven u erop attent maken dat dat in deze niet opgaat. ECT heeft vanaf 2009 tot en met 2020 in 'functielijst I' 363 banen vervallen vanwege automatisering en bij 'functielijst III' 99 banen geschrapt. Hetgeen dat per jaar circa 31 miljoen uitspaart voor ECT. Daarbij komt dat de klanten die ECT bedient megawinsten maken. Alleen al het accepteren van al onze voorstellen zou slechts een marginaal effect hebben mits ECT haar positie aanwent om dit te verdisconteren in de prijsstelling aan haar klanten.

Hoe nu verder

FNV Havens en CNV Vakmensen blijven zich inzetten om te komen tot goede afspraken. Onze voorkeur heeft het om dat in goede sfeer te doen, constructief én proactief. Helaas is dat op 23 februari niet gelukt. Dit stelt ons maar zeker de achterban teleur. Wij waren met een andere verwachting dan wel hoop afgereisd naar Ridderkerk. Zoals eerder aangegeven; het handelen van de heer Ruijs (CEO) in december 2020 heeft ertoe geleid dat onze achterban ons mandaat heeft gegeven om tot 1 maart aanstaande o.b.v. onze eerder geformuleerde onderhandelingsinzet te komen tot overeenstemming. Deze datum is in aantocht en we hebben nu geen zicht op toenadering van ECT. Wij dringen erop aan om voor 1 maart de handschoen op te pakken en constructief met ons te zoeken naar overeenstemming.

Wij zijn bereikbaar en vernemen graag!

Met vriendelijke groet,

Niek Stam
FNV Havens
niek.stam@fnv.nl

Tjeerd Orie
CNV Vakmensen
t.orie@cnavkmensen.nl