

bedrijfsgroep havens

uw brief		Aan de leden in dienst van de
ons nummer	KM/SH	VRS-bedrijven
toestel nr.	343	(direkten, indirekten en beambten)
datum	25 juli 1985	alsmede ter kennisneming aan leden
onderwerp	Van der Louw stuk- goed-akkoord	in dienst van de Amsterdamse stuk- goedbedrijven en kaderleden overige SVZ/SVN-sektoren

Waarde vrienden,

Bijgevoegd treft u de volledige tekst van het zogenaamde Van der Louw-akkoord aan.

Omdat de tekst van het akkoord een resultaat is van onderhandelingen en daarom niet overal uitblinkt door grote leesbaarheid, is er bij alle artikelen nog ekstra uitleg gegeven.

Alleen al over de tekst hebben we na het bereiken van het principe-akkoord op 29 juni jl. nog een volle week dag-in-dag-uit moeten onderhandelen, waarbij het principe-akkoord verschillende malen aan een zijden draad heeft gehangen, omdat beide partijen tot het laatste moment vasthielden aan hun uitleg van het - grotendeels - mondelinge principe-akkoord van 29 juni jl.

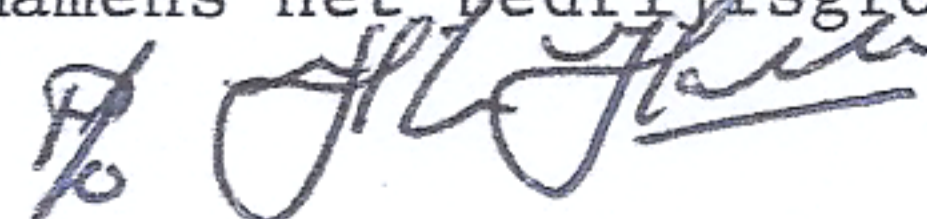
Wij adviseren u deze brief met bijlage te bewaren voor het geval u te zijner tijd als u uw referendum moet invullen toch nog wat vragen heeft. Het referendum zal de volledige tekst van het akkoord zonder de uitleg bevatten. Dat referendum zullen wij versturen zodra de onderhandelingen zijn afgerond.

De stukgoedonderhandelingen kunnen wij afronden als er in Amsterdam ook een principe-akkoord is van de kommissie, die daar als voorzitter de heer A. Lems, burgemeester van Zaanstad, heeft.

Alhoewel het akkoord niet op hen van toepassing is, sturen wij deze brief met bijlage wel naar de Amsterdamse leden in dienst van de stukgoedbedrijven, zodat ook zij er kennis van kunnen nemen.

Voorts sturen wij deze brief met bijlage naar de kaderleden in de overige SVZ/SVN-sektoren, omdat delen van het akkoord ook voor deze sectoren van belang zijn en bovendien omdat die kaderleden kennis kunnen nemen van dit belangwekkende akkoord.

Met vriendelijke groeten,  
namens het bedrijfsgroepsbestuur



(K. Marges)  
sekretaris

+ bijlage

TEKST EN UITLEG VAN HET AKKOORD

Het akkoord begint met een doelstelling die met wat mooie woorden in feite hetzelfde zegt als onze eigen doelstelling:

"geen man/vrouw gedwongen de havenpoort uit".

De doelstelling luidt:

*"Het principe-akkoord heeft tot doel om zodanige maatregelen te nemen dat het kwantitatieve werkgelegenheidsprobleem, dat zich in de periode tot en met 1990 zal voordoen in het Rotterdamse stukgoed, zodanig wordt opgelost dat tot en met 1990 geen gedwongen ontslagen behoeven plaats te vinden."*

In deze doelstelling zit opgesloten de erkenning van met name de werkgevers, dat werkgelegenheidsproblemen in het Rotterdamse stukgoed alleen op te lossen zijn als je dit zonder gedwongen ontslagen doet.

PUNT 1 VAN HET AKKOORD

*Er kan tot invoering van de herziening van het sociale zekerheidsstelsel gebruik worden gemaakt van de bestaande 57½-jarigenregeling, volgens de HRH 3-methode (MTR-konstruktie). In de berekeningen is uitgegaan van een ingangsdatum van 1 januari 1987\*).*

*Hierbij ontvangen werknemers, die deelnemen tot de stelselherziening intreedt, tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd 75% bruto (gemiddeld over de periode) van hun laatst verdiende loon. Deze 75% bruto komt overeen met 85% netto van het laatstverdiende loon. De vaststelling van de 85% netto geschiedt op basis van de gebruikelijke HRH-systematiek. Dit is een verplichte regeling voor alle VRS-bedrijven (zie bijlage I) en de SHB. Aan de regeling kunnen werknemers in dienst van de SHB en van VRS-bedrijven, die bij de overslag zijn betrokken op vrijwillige basis deelnemen (zowel direkten, indirekten en beambten, inclusief spijtoptanten). Er zal geen vervangingsplicht gelden.*

*Indien een bedrijf in surséance van betaling verkeert, respectievelijk komt te verkeren, zal het bedrijf voor de nog toetredende werknemers de financiële verplichtingen, verbonden aan de deelname van betrokken werknemers afstorten. Dit is eveneens van toepassing op de regelingen, zoals bedoeld onder 2 en 4.*

Uitleg

a. De regering heeft plannen om het sociale verzekeringsstelsel nog verder te verslechteren. Al eerder voerde de FNV actie tegen onder andere verlaging van de uitkeringen. Ook de nu op stapel staande verslechtingen probeert de FNV tegen te houden. Uitstel van de herzieningen tot na de Tweede Kamerverkiezingen in 1986 zou al pure winst kunnen betekenen, omdat de kans erin zit dat na de verkiezingen een kabinet terugkomt dat de nu aangekondigde wijzigingen intrekt.

Echter het CDA/VVD-kabinet, dat er nu zit, wil de verslechtingen nog voor de verkiezingen doorvoeren. Oorspronkelijk dacht men dit per 1 januari 1986 te kunnen doen. Alhoewel er buiten het kabinet nog maar weinig mensen waren die daar nog in geloofden, hield het kabinet tot enkele weken geleden nog vast aan 1 januari 1986.

\* Indien mocht blijken dat de stelselherziening in het jaar 1986 zal worden ingevoerd, dan zijn sociale partners van mening dat nieuw overleg dient plaats te vinden.

- e. De 57½-jarigen, die gebruik maken van de regeling, krijgen alleen een uitkering van het HRH-fonds en dus niet een aparte WW- of WWV-uitkering met een aanvulling van de werkgever.
- f. De uitkering voor beampten omvat ook die inconveniënten die zij genieten om hun roostergebonden werkzaamheden uit te kunnen voeren, zoals vaste toeslag afwijkende werktijden en de gemiddelde garantie kloszaterdagen. De systematiek voor beampten is al in de eerste HRH-regeling vastgelegd. En wordt ook nu toegepast.
- g. De regeling is voor werknemers vrijwillig, maar voor de werkgevers in het stukgoed - inclusief SHB - verplicht. Dat betekent dat iedere werknemer die in dienst is van een onderneming, die aangesloten is bij de VRS (onderdeel van de SVZ) en die betrokken is bij het stukgoed en de SHB-werknemer zelf, kan beslissen of hij van de mogelijkheid gebruik maakt om op basis van 85% netto de haven te verlaten. Als hij dat doet, dan moet z'n werkgever dat aksepteren. Dat geldt ook voor de mensen die van vorige regelingen geen gebruik hebben gemaakt, de zogenaamde spijtoptanten; zij kunnen nu alsnog uittreden.
- h. Omdat de vertrekregeling bedoeld is om een toekomstig overkompleet in het stukgoed te voorkomen, is de uitkering zo hoog mogelijk gemaakt, zodat er een zo groot mogelijke stimulering om er van gebruik te maken vanuit gaat. Een hogere uitkering (die uiteraard nog stimulerender zou werken) stuit op een onaanvaardbaar van de Minister van Financiën, zo is in een eerder stadium al gebleken.
- i. Uiteraard behoeven de werkgevers in het stukgoed de plaats die een vertrekkende 57½-jarige openlaat niet op te vullen met iemand van buitenaf, anders zou het toekomstige overkompleet juist weer wel ontstaan. De ondernemer heeft natuurlijk wel de plicht de arbeidsorganisatie zodanig in te richten dat de werkzaamheden voortgang kunnen vinden. Het is onder andere op dit onderdeel dat de kwalitatieve en kwantitatieve herstructurering van het stukgoed elkaar aanvullen. Op de kwalitatieve herstructurering wordt elders ingegaan en de kwantitatieve herstructurering is niet anders dan dit akkoord.
- j. Bedrijven die failliet worden verklaard of failliet dreigen te gaan en in surséance van betaling komen te verkeren, moeten tijdig geld storten in het HRH-fonds om te bewerkstelligen dat de werknemers van dat bedrijf ook in de HRH-regeling terecht kunnen. Het HRH-fonds is namelijk niet in staat om de aanvullingen die de werkgever moet plegen op de sociale uitkeringen voor z'n rekening te nemen. Daarom moet bij eventuele problemen in een bedrijf tijdig een bedrag worden gereserveerd om aan deze verplichting te kunnen voldoen, voordat het te laat is.

#### PUNT 2 VAN HET AKKOORD

*Eenzelfde 57½-jarigenregeling is van toepassing op de overige sectoren (mogelijkheid tot deelname van bedrijven is konform de uitgangspunten HRH 1; zie bijlage II). Een bedrijf kan op vrijwillige basis deelnemen aan de regeling. Hierbij wordt bij deelname uitgegaan van een verplichte 1 op 2-vervanging vanuit het stukgoed naar de deelnemende bedrijven. Dit houdt in dat voor twee werknemers die gebruik maken van deze 57½-jarigenregeling, één arbeidsplaats ingevuld dient te worden door een werknemer uit de stukgoedsektor.*

#### Uitleg

- a. Evenals dat bij de eerste 57½-jarigenregeling het geval was, is er ook nu weer voor gekozen om bedrijven buiten het stukgoed aan deze regeling te

laten deelnemen met als eerste doel dat deze bedrijven ruimte scheppen (arbeidsplaatsen dus) voor werknemers uit het stukgoed.

- b. De bedrijven die er aan kunnen deelnemen zijn vermeld op een bijlage bij het akkoord, die ook hierbij is gevoegd. Of de bedrijven buiten het stukgoed ook werkelijk deelnemen, staat nog niet vast. De bedrijven kunnen daartoe zelf beslissen (vrijwilligheid). De Vervoersbond FNV zal echter aansturen op deelname van al die bedrijven, die deel zouden kunnen nemen. Tijdens de nog niet volledig afgeronde CAO-onderhandelingen in de diverse sectoren zullen wij de werkgevers voorstellen in het resultaat van de onderhandelingen vast te leggen dat de bedrijven, behorende tot die sectoren, mee zullen doen. Waar de sektoronderhandelingen wel afgerond zijn, willen we die heropenen voor dit onderwerp. Op ongeveer dezelfde wijze lukte het ons ook de deelname van de overige sectoren te verkrijgen aan de eerste 57½-jarigen-regelingen HRH 1).
- c. Als een bedrijf deelneemt, geldt een verplichte 1 erin bij 2 eruit-vervanging. Bij de vorige regeling gold een 1 erin bij 1 eruit-vervanging met ontheffingsmogelijkheden. Dat leidde in sommige gevallen tot helemaal geen vervanging, zodat nu gekozen is voor 1 erin bij 2 eruit zonder ontheffingsmogelijkheid. Dit biedt in ieder geval zekerheid dat tenminste de helft van het aantal 57½-jarigen, verplicht vervangen wordt en wel door werknemers uit het stukgoed.  
Uiteraard staat het ieder bedrijf vrij om meer te vervangen. Ondernemingsraden zouden hierbij stimulerend kunnen optreden.
- d. Het is de bedoeling dat kaderleden van de Vervoersbond FNV (zoals leden van de OR-frakties) werkzaam bij de deelnemende bedrijven de toepassing van deze regeling haarscherp in de peiling houden, zodat er ook sprake zal zijn van werkelijke vormgeving vanuit het stukgoed en dat de bedrijven zich niet aan de verplichting onttrekken door onrechtvaardige eisen aan werknemers uit het stukgoed gaan stellen.

### PUNT 3 VAN HET AKKOORD

*Er wordt per 1 januari 1986 een arbeidsduurverkorting ingevoerd van 5%, waaraan de werkgevers 3,2% bijdragen en de werknemers 1,8% van het basis-maandsalaris. De invulling van de ADV zal per bedrijf in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld. Indien geen OR aanwezig is, zal worden overlegd met de Vervoersbonden. De ADV zal worden ingevoerd door middel van roostervrije dagen (dat wil zeggen 11½ dag), arbeidsduurverkorting per dag (dat wil zeggen 23 minuten per dag), of een combinatie daarvan. Bij de beschikbaarheidsregeling zal rekening worden gehouden met de per bedrijf te bepalen benodigde fleksibiliteit met inachtnaam van artikel 27 WOR.*

### Uitleg

- a. In dit artikel zit de prijs die de werknemers moeten betalen voor het hele akkoord. Als de prijs van 1,8% voor een arbeidstijdverkorting van 5% niet wordt betaald, dan gaat niet alleen de arbeidsduurverkorting niet door, maar dan is het hele akkoord van de baan. Enerzijds omdat dan het behoud van werkgelegenheid dat de arbeidsduurverkorting via herbezetting oplevert wegvalt en er daardoor een overkompleet ontstaat, maar anderzijds hebben niet alleen de werkgevers geëist dat de werknemers ook een prijs zouden betalen voor het akkoord (tegen eisen van werkgevers doen we meestal wel iets), maar ook de overheid stelde z'n medewerking aan het akkoord daarvan afhankelijk. Daarbij verwees men naar andere bedrijfstakken waar werknemers veel meer voor arbeidsduurverkorting betalen zonder dat daar een garantie van 5 jaar geen gedwongen ontslagen tegenover staan.

De medewerking van de overheid (Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Algemeen Werkloosheidsfonds AWF) betreft niet alleen financiële steun (geld dus), maar ook besluitvorming. Dat wil zeggen dat de Minister alleen JA zegt tegen opnieuw toepassen van een 57½-jarigenregeling (als enige bedrijfstak nog in Nederland) en tegen de uitbreiding van de SHB tot 55% (zie artikel 7), als de werknemers bereid zijn de prijs van 1,87% te betalen.

- b. Omtrent de hoogte van de prijs kan nog verwezen worden naar andere bedrijfstakken, waar men voor 1% ADV dikwijls 1% moet inleveren. Maar ook kan verwezen worden naar het zogenaamde Commissie II-akkoord waar de prijs voor 8 à 10% ADV circa 5% was. De prijs die nu betaald moet worden is dus weer een stuk lager.
- c. Bij de afweging die iedereen zelf moet maken of hij of zij het akkoord de prijs waard vindt, dient in de overwegingen nog te worden betrokken:
  - a. als er een CAO komt, zullen de lonen per 1 april 1985, naast de verwerking van de 2 maal 2% indeks van de afgelopen CAO, met nog 1,7% worden verhoogd voor de prijsstijgingen die na de laatste keer dat 2% indeks (december 1984) werd toegekend en het einde van de CAO 31 maart 1985 zijn opgetreden (het zogenaamde schoonmaken). Hier geldt dus terugwerken- de kracht!
  - b. het systeem van prijskompensatie blijft gehandhaafd, de prijsstijgingen zullen ook werkelijk volgens dit systeem worden gekompenseerd;
  - c. ten gevolge van regeringsmaatregelen (die we overigens niet wensten) is er per 1 januari 1985 een premie/belasting-voordeel ontstaan van ongeveer f 100,-- netto per maand;
  - d. vanwege verlaging van de pensioenpremie zal er waarschijnlijk vanaf 1 januari 1986 voor iedere werknemer ongeveer f 25,-- netto per maand voordeel ontstaan.
- d. Kortom: al deze maatregelen leiden ertoe dat het betalen van de prijs van 1,8% van het basis-maandsalaris niet zal leiden tot aantasting van het netto-inkomen of tot aantasting van de koopkracht, maar tot een wat mindere stijging. (Overigens 1,8% bruto is minder dan 1,5% netto).
- e. De 5% arbeidsduurverkortening komt overeen met 11½ roostervrije dag. Dit aantal is geen gevolg van berekeningen, maar van puur onderhandelen. Onze berekeningen leidden tot een hoger aantal, de berekeningen van de werkgevers (die volgens ons niet juist zijn) leidden tot een lager aantal. Het aantal van 11½ is een door de voorzitter van de Kommissie genoemd gemiddelde. Tot het laatst toe heeft de delegatie van de Vervoersbond FNV geprobeerd dit getal nog hoger te laten worden. Uiteindelijk is het 11½ geworden.
- f. De vorm waarin deze arbeidsduurverkortening wordt ingevoerd kan per bedrijf verschillen. De mogelijkheid bestaat om er inderdaad roostervrije dagen van te maken, maar het akkoord laat ook de mogelijkheid open de ADV in 23 minuten per dag te geven. Ook combinaties van dagen en minuten zijn mogelijk.  
Bij de onderhandelingsdelegatie bestaat de sterke indruk dat met name Handelsveem op de minutentoe zit en dat de andere bedrijven meer in zouden zijn voor de roostervrije dagen. Garanties kunnen we hiervoor niet geven.
- g. Per bedrijf zal nu in overleg met de OR gekozen worden voor een zodanige uitvoering dat daarmee de voor dat bedrijf benodigde flexibiliteit bereikt kan worden. De Ondernemingsraad zal bij de beoordeling van de voor dat bedrijf noodzakelijke flexibiliteit een belangrijke rol spelen, terwijl voor de invoering van een systeem de instemming nodig is van de Ondernemingsraad (artikel 27 WOR). Het zijn dus de kollega's in de Ondernemingsraad die een beslissende rol spelen bij de vorm van de arbeidsduurverkortening (dagen of minuten).

h. De keuze van de vorm (dagen of minuten) is ook van groot belang voor de mogelijkheden die het akkoord biedt om voor 55-jarigen een 31-urige 4 daagse werkweek in te voeren. Dit is zeker mogelijk bij de dagenvariant, maar uiterst moeilijk bij de minutenvariant (zie voor verdere toelichting punt 4, uitleg).

In verband hiermee hebben wij reeds in een cirkulaire aan de kaderleden (OR-frakties) gepleit voor een gezamenlijke en gekoördineerde aanpak van alle OR-en in het stukgoed.

#### PUNT 4 VAN HET AKKOORD

*Er wordt tot en met 1990 voor werknemers van VRS-bedrijven en de SHB op vrijwillige basis een zogenaamde 55+-regeling ingevoerd, gekoppeld aan een verplichte uittreding op 60-jarige leeftijd. Voor de VRS-bedrijven (zie bijlage I) en de SHB is toepassing van deze regeling verplicht. Werknemers geboren tussen 1 juli 1929 en 31 december 1935 kunnen kiezen voor gebruikmaking van de 55+/60+-regeling, vanaf 1 januari 1986. Degenen die voor 1 januari 1986 de leeftijd van 55 jaar bereiken respectievelijk bereikt hebben, kunnen zich vóór deze datum aanmelden als deelnemer aan de 55+-regeling.*

*Vanaf 1 januari 1986 staat deelname open voor diegenen die zich vóór hun 55-ste hebben aangemeld. Indien zij hiervoor kiezen kunnen zij indien zij de leeftijd van 57½ jaar bereikt hebben, terwijl de stelselherziening nog niet is ingevoerd, alsnog uittreden volgens de 57½-jarigenregeling. Bij toetreding op 55-jarige leeftijd zal 11% ekstra ADV worden ingevoerd (dat wil zeggen 27 dagen) en zal het basis-maandsalaris worden verlaagd met een kortingspercentage in verband met deze 11% ekstra ADV. Ten aanzien van de beschikbaarheidsregeling geldt het gestelde onder 3.*

*De invulling van deze 27 dagen zal eveneens per bedrijf in overleg met de OR worden vastgesteld (zie eveneens punt 3). In dit overleg met de OR zijn er bijgevolg verschillende keuze-mogelijkheden. Wanneer in het bedrijf wordt besloten de in dit akkoord overeengekomen arbeidstijdverkorting in dagen te laten opnemen en er daarbij rekening wordt gehouden met de reeds bestaande 5 rooster-vrije dagen en de doordeweekse feestdagen, is een 4-daagse werkweek over het jaar gemeten mogelijk.*

*Het kortingspercentage verband met 11% ekstra ADV zal zijn gebaseerd op het verschil in gem. wekelijkse arbeidsduur tussen 55+-werknemers en jongere werknemers, waarvan de helft voor rekening van de werknemer komt. Bij vertrek op 60 jaar is van toepassing 90% netto van het alsdan van kracht zijnde schema-maandsalaris (HRH-systematiek), waarbij geen kortingspercentage in verband met de 11% ekstra ADV meer van toepassing is.*

*Uitgaande van de huidige situatie betekent een verdergaande arbeidstijdverkorting van 11% de invoering van een gem. 32-urige werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder. Het kortingspercentage bedraagt 5,5% van het basis-maandsalaris (94,5% bruto van basis-maandsalaris, dus ook 94,5% bruto van het schema-maandsalaris, komt volgens gemaakte berekeningen overeen met ten minste 95% netto van het basis-maandsalaris respectievelijk schema-maandsalaris). Bij vertrek op 60-jarige leeftijd is van toepassing 90% netto van het alsdan geldende bruto schema-maandsalaris (HRH-systematiek) bij 100% werken. Vooruitlopend op de invoering van de extra ADV voor werknemers van 55 jaar en ouder kan per bedrijf konform de daarvoor geldende regels gedurende een periode van 6 tot maximaal 18 weken werktijdverkorting worden aangevraagd. De werktijdverkorting heeft geen konsekwenties voor werknemers.*

leeftijd hebben bereikt. In het eerste jaar zullen ze 80% van het minimumloon verdienen bij een werkweek van 32 uur. Na het eerste jaar wordt ze een vast dienstverband aangeboden. Bij de staffeling wordt rekening gehouden met de verlenging van de arbeidsduur van 32 uur naar 36 uur. Bij de uitvoering van dit jeugdwerkgelegenheidsplan zal zo mogelijk gebruik gemaakt worden van de bij het GAB beschikbare subsidiemogelijkheden.

Partijen bij deze overeenkomst zullen eenmaal per 3 maanden een overzicht ontvangen met de namen van de jongeren die op basis van deze regeling te werk zijn gesteld. Tevens zal worden aangegeven bij welk bedrijf de tewerkstelling plaatsvindt alsmede het moment waarop het vaste dienstverband is aangeboden en is gerealiseerd.

Een en ander laat onverlet het beleid van de SVZ en de Vervoersbonden om het aantal leerlingen in het leerlingstelsel uit te breiden zoals vermeld in de subsidie-aanvraag in het kader van de BVJ-regeling.

#### Uitleg

- a. Deze regeling wijkt ongunstig af van bepalingen die in de CAO staan, maar er wordt nu vastgelegd dat voor het eerst weer jongeren de stukgoedbedrijven in zullen gaan en zo gaat deze regeling de vergrijzing tegen. Als je ervan uitgaat dat het gehele kontrakt tot en met 1990 loopt, zou je in plaats van 175 (5 x 35) ook kunnen spreken van 6 x 35 = 210 leerlingen.
- b. Vast staat dat de te werk gestelde jongeren na een jaar een vaste arbeidsplaats kunnen krijgen. Het akkoord omvat een aantal maatregelen om dit te kunnen controleren. Ook omvat het akkoord een bepaling die moet voorkomen dat de 35 jongeren uit dit plan op de plaats zouden komen van de jongeren die de haven (overige sectoren) toch al inkomen op grond van afspraken in het leerlingstelsel. Het gaat om 35 ekstra jongeren.

#### PUNT 6 VAN HET AKKOORD

*De omvang van de SHB wordt tot en met 1990 vastgelegd op 55% van de behoefte aan direkt personeel in het stukgoed (middels halfjaarlijkse peildatumberekeningen vast te stellen) plus de ingevolge 7 vast te stellen omvang van de PFO.*

#### Uitleg

- a. De genoemde peildatumberekeningen zijn, in tegenstelling tot de peildatumberekeningen uit het Commissie II-akkoord, niet bedoeld om te bezien of er een tekort of overkompleet is, maar om de omvang van de SHB te kunnen vaststellen. De methode van de berekening zal wel dezelfde zijn, dat wil zeggen een methode die het resultaat is van een vastgelegde afspraak en die niet tussentijds gewijzigd kan worden zonder dat partijen het daarover eens zijn.
- b. De administratieve PFO-pool (zie artikel 7) komt bovenop de "55%-SHB".

#### PUNT 7 VAN HET AKKOORD

*Er komt voor direkt personeel een regeling in de vorm van een pool voor tijdelijk overkompleet en faillissement/surséance. Deze pool, de PFO, is een doorlopende administratieve SHB-konstruktie tot en met 1990. De leegloop in de PFO komt voor 70% voor rekening van het AWF.*

Dit betekent dat de feitelijke leegloop binnen de SHB in eerste instantie voor 70% voor rekening van het AWF komt, voorzover die feitelijke leegloop kleiner of gelijk aan de omvang van de PFO is. Eventuele feitelijke leegloop hoger dan de omvang van de PFO valt in de gebruikelijke AWF-regeling. Voor de goede orde zij opgemerkt dat deze administratieve konstruktie niet inhoudt dat er binnen de SHB sprake is van PFO-werknemers, die anders ingedeeld zouden kunnen worden dan de overige SHB-ers. Evenmin is er sprake van een verschillende rechtspositie respectievelijk verschillende arbeidsvoorwaarden. De omvang van de PFO ter afdekking van een tijdelijk overkompleet wordt bepaald met behulp van halfjaarlijkse peildatumberekeningen en is gelijk aan het op die peildatum te berekenen overschot aan direkt personeel.

Ingeval van tijdelijk overkompleet per peildatum loopt de PFO-konstruktie voor 6 maanden tot de daarop volgende peildatumberekening met dien verstande dat in geval van overkompleet op deze peildatum voor het PFO-overkompleet nog 3 maanden aanvullend WTV kan worden aangevraagd. Daarna wordt de bijdrage van het AWF verlaagd tot de gebruikelijke AWF-regeling (= 55% van het direkte personeelsbestand in de sektor). Deze PFO-konstruktie heeft een repeterend karakter \*).

Over de te hanteren berekeningsmethode per peildatum dient nog nader overleg plaats te vinden. Hierbij wordt uitgegaan van de totale personeelssterkte van het direkte personeel in de stukgoedsektor. Bij een tekort per peildatum is de PFO niet van toepassing tot de volgende peildatumberekening.

Ingeval van faillissement/surséance komt zowel het direkt vast personeel als de bruto SHB-garantie van het betreffende bedrijf (voorzover dit niet elders kan worden herplaatst) gedurende de periode tot de eerstvolgende peildatum in de PFO. Indien op de eerstvolgende peildatum een tijdelijk overkompleet wordt gekonstateerd, kan voor het betrokken aantal de PFO-konstruktie van 9 maanden voor tijdelijk overkompleet worden ingesteld, voorzover dit aantal niet groter is dan het tijdelijk overkompleet uit die peildatumberekening.

Voorzover na de eerdergenoemde peildatumberekening de feitelijke SHB-sterkte uitgaat boven het onder 6 bedoelde maksimum, dan zal binnen de SHB het overschrijdend aantal administratief worden afgezonderd (voor rekening van de VRS-bedrijven), alsof dit aantal in dienst van VRS-bedrijven zou zijn, zodat de leegloop-financiering van het AWF niet op een groter aantal betrekking kan hebben als het eerderbedoeld maksimum.

Indien de feitelijke goederenstroom niet afwijkt van de huidige prognoses en in voldoende mate wordt ingetekend op de voorgestelde maatregelen, zal van een structureel overkompleet geen sprake zijn.

\* ) In plaats van een aflopende 9-maands-PFO-konstruktie met een repeterend karakter, gaat de voorkeur van de sociale partners uit naar een doorlopende 6-maands-PFO-konstruktie. In de 6-maands-PFO-konstruktie bedraagt de omvang van de SHB 55% van de totale personeelssterkte in het stukgoed (jaarlijks vooraf vast te stellen en voor 1 juli 1985 tot 1 juli 1986 op 2145 werknemers vastgesteld). Het punt van de 9 respectievelijk 6-maands-PFO-konstruktie zal worden meegenomen in de adviesaanvraag aan het AWF. De tekst van het akkoord kan naar aanleiding van het AWF-advies op deze punten worden aangepast.

#### Uitleg

- a. Tot het direkte personeel dienen ook de kraanmachinisten te gaan behoren. Er zal nader overleg plaatsvinden over de voorwaarden en gevolgen waaronder kraanmachinisten bij de SHB in dienst kunnen treden.
- b. De Pool voor Faillissementen en Overkompleet (de PFO-pool dus) zal geen "mensen" maar alleen "aantallen" bevatten.



op de nieuwe arbeidsplaats. Ten behoeve van de noodzakelijke om-, her- en bijscholing zal een beroep worden gedaan op de scholingsfaciliteiten en subsidie-mogelijkheden van het Ministerie van SoZaWe. Deze pool wordt voorts gefinancierd door de verplichtingen uit hoofde van de opzegtermijn van de vorige werkgever.

Het salaris dat de werknemers vanuit de pool ontvangen bedraagt gedurende 9 maanden 85% bruto van het laatst verdiende loon in eerste instantie verhoogd tot 100%, gedurende de voor de betreffende werknemer geldende opzegtermijn van de vorige werkgever, waarop de werknemer aanspraak kan doen gelden. Na 9 maanden wordt de uitkering 75% bruto.

Gedurende de eerste zes maanden, valt de OHP onder de bijdrageregeling van het AWF. De bijdrage in de leegloop bedraagt 70%. Na afloop van deze periode kan - indien hiertoe de noodzaak aanwezig is - konform de daartoe geldende regels, door de SHB werktijdverkorting worden aangevraagd. De werktijdverkorting loopt maximaal 18 weken. Voorzover de bijdrage van het AWF, de afgestorte verplichtingen uit hoofde van de opzegtermijn van de vorige werkgevers, alsmede de overige financiële middelen onvoldoende zijn om de uitkeringen aan de werknemers in de OHP te financieren, bestaat voor de VRS-bedrijven tot de hoogte van de overeengekomen percentages een suppletieverplichting tot maximaal 5 miljoen gulden. De uitkering van een werknemer zal maximaal tot f 70.000,-- per jaar worden gesuppleerd.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen financieringsmiddelen zijn uitgeput. Een en ander zal nader worden geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

#### Uitleg

- a. Voor de indirekten en beambten was het onmogelijk ze bij de SHB onder te brengen, omdat de SHB deze functies niet kent. (Omdat we dat zelf overigens nog steeds niet willen). Daarna moest voor deze mensen een andere constructie gevonden worden, die zoveel mogelijk vergelijkbaar is met de constructie voor de direkten. De constructie voor de indirekten en beambten is niet geheel gelijk en gelijkwaardig aan die van de direkten. Niemand zal dat ontkennen en ook tijdens de kadervergadering is door de bestuurders van de Vervoersbond FNV zelf op dit verschil gewezen, opdat we ons dat allemaal realiseren. Maar ook mag worden vastgesteld dat er nu voor het eerst een constructie is die ook voor indirekten en beambten een opvang betekent en die het zeer aannemelijk maakt dat slechts bij uitzondering mensen langer dan 9 maanden in deze pool zitten. En als dat toch het geval zou zijn, dan geldt voor de periode na 9 maanden een vangnet-constructie, die evenlang duurt als er geld is om de mensen die er in zitten te kunnen betalen. Alhoewel je kan stellen dat op dit punt deze regeling niet geheel gelijkwaardig is als de regeling voor de direkten moet je tegelijk vaststellen dat zonder deze regeling er helemaal geen opvang en ekstra bemiddeling zou plaatsvinden. Deze regeling biedt in ieder geval minimaal 9 maanden ekstra de tijd om omgeschoold te worden en via bemiddeling een nieuwe baan te vinden.
- b. Ondanks dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst vindt er geen 100% salarisbetaling over de totale periode plaats. Er is een maximum salarisvergoeding van f 70.000,-- per jaar vastgesteld. Hierover wordt gedurende de opzegtermijn maximaal 3 maanden (de langst mogelijke opzegtermijn bij faillissement) 100% salaris betaald. Daarna wordt gedurende het resterende gedeelte van de 9 maanden 85% van het bruto salaris betaald met weer een maximum van f 70.000,-- per jaar. Na deze periode van 9 maanden wordt er gedurende de dan nog eventueel resterende tijd 75% van het bruto salaris betaald en weer met een maximum van f 70.000,-- per jaar.

Dat er niet gedurende de totale looptijd 100% van het bruto salaris wordt uitgekeerd is het gevolg van het noodzakelijke verbod om indirecten en beambten tijdens de duur van de regeling te werk te stellen, anders dan als onderdeel van het herscholingsprogramma.

- c. De gelieerdheid aan de SHB is noodzakelijk om voor de bijdrageregeling van het AWF in aanmerking te komen. De gelieerdheid houdt niet in dat er een pool ontstaat voor indirecten en beambten. Behoudens als men in het kader van de om-, her- en bijscholing ergens een stage moet lopen kan men uit deze pool niet bij een bedrijf voor een aantal dagen of weken te werk worden gesteld. De pool heeft dus geen SHB-functie en er kan daarom ook geen soort uitzendburo van worden gemaakt waardoor de bedrijven meer vast indirect personeel in dienst hoeven te nemen.

#### PUNT 9 VAN HET AKKOORD

*Er zal een bemiddelingsburo worden opgericht ten behoeve van OHP en de bedrijven. Dit buro zal zich bezighouden met activiteiten op het gebied van her-, om- en bijscholing, alsmede herplaatsing, zowel binnen als buiten de haven. Het bemiddelingsburo werkt gekoppeld aan het GAB. Ten behoeve van de noodzakelijke om-, her- en bijscholing zal een beroep worden gedaan op de scholingsfaciliteiten en subsidiemogelijkheden van het Ministerie van SoZaWe.*

#### Uitleg

- a. Het bemiddelingsburo heeft een aantal taken, bijvoorbeeld:
- a. bemiddeling van werknemers uit de stukgoedbedrijven naar vakatures in overige sectoren en de concerns; het gaat hier om met name indirecten en beambten;
  - b. bemiddeling van werknemers uit de directe sfeer naar de indirecte sfeer en eventueel beambtenfuncties;
  - c. bemiddeling vanuit de OHP-pool naar alle functies en alle bedrijven/sectoren in de haven, uiteraard afhankelijk van de mogelijkheden van betrokkene.
- b. De bemiddeling gebeurt op basis van vrijwilligheid waarbij voor wat betreft de deelnemers aan de OHP-pool wel van toepassing is, dat passende arbeid aanvaard dient te worden om te voorkomen dat een onnodig beroep wordt gedaan op de middelen van die beschikbaar zijn voor alle deelnemers aan de OHP-pool.

#### PUNT 10 VAN HET AKKOORD

*Er komt een studie naar een mogelijk verdere arbeidstijdverkorting tot 32 uur. Deze studie dient voor 1 januari 1988 te zijn afgerond. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bereid deze studie financieel en beleidsmatig te ondersteunen.*

#### Uitleg

Er vloeien voor CAO-partijen geen verplichtingen uit de studie voort. De uitkomsten zullen bij CAO-onderhandelingen waar verdere ADV besproken wordt betrokken kunnen worden.

PUNT 11 VAN HET ARTIKEL

*Indien de prognoses omtrent de goederenstromen drastisch wijzigen en daardoor de doelstelling niet realiseerbaar zou zijn, zullen partijen bij deze overeenkomst overleg plegen om te bezien op welke wijze de doelstelling alsnog gerealiseerd kan worden.*

*Indien de middelen ter realisering van de doelstelling onvoldoende functioneren, zullen partijen bij deze overeenkomst overleg plegen om te bezien hoe de doelstelling alsnog via betere inzet van middelen gerealiseerd kan worden.*

Uitleg

- a. Dit artikel dient gelezen te worden in relatie met de doelstelling (zoals ook in de tekst staat).
- b. Het eerste deel van dit artikel zegt, dat als er een drastische terugval in de lading naar Rotterdam zou plaatsvinden, er overleg moet plaatsvinden om toch te bereiken dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Geen van de partijen, dus ook de werknemers niet, wordt gedwongen akkoord te gaan met bijvoorbeeld ekstra inleveren voor verdergaande arbeidsduurvermindering of gedwongen ontslagen.
- c. Het tweede deel van dit artikel dwingt alle betrokken partijen ervoor te zorgen dat de in het akkoord vermelde maatregelen (57½, 55+/60+, ADV) en het bemiddelingsburo) ook echt goed werken om zodoende het te verwachten overkompleet weg te werken. Ook hier geen enkele dwang of toezegging om bepaalde maatregelen te aksepteren.
- d. Het is goed nog eens te herhalen dat de in dit akkoord opgenomen maatregelen (de vertrekregelingen voor 57½-jarigen en 60-jarigen, de arbeidsduurvermindering, met herbezetting, van 5% voor iedereen en de 11% ekstra voor de 55-jarigen en een goed functionerend bemiddelingsburo) ervoor zorgen dat het te verwachten overkompleet in de periode tot en met 1990 op aanvaardbare manier kan worden weggewerkt, zonder dat sprake is van gedwongen ontslagen.

\* \* \*