

De nieuwe haven-CAO: inleveren voor atv kan akseptabel zijn.

Veel, heel veel is er al gezegd en geschreven over de nieuwe Haven-CAO. Informatie die minstens zoveel vragen heeft opgeroepen als beantwoord. En uiteraard informatie met onjuistheden. Op zich niet zo erg, maar wel vervelend als het onder ogen komt van al die havenartisten die toch al zoveel moeite hebben om wegwijz te raken in wat eerst een doolhof was: de nieuwe Haven-CAO.

Willen anderen zich een oordeel kunnen vormen over het akkoord dan dient eerst iets gezegd te worden over de situatie waar we ons in het stukgoed in bevinden.

Achtergrond informatie

1. Al jarenlang is er een ontwikkeling gaande waardoor het traditionele stukgoed verdwijnt in *containers*. Verder is er een toenemende palletisering - balen of dozen niet meer los, maar als vaste eenheid op een pallet. Kortom, de technologische ontwikkeling en automatisering hebben zich meester gemaakt van de traditioneel zo arbeidsintensieve stukgoedhaven. De gevolgen voor de werkgelegenheid zijn enorm. Om dit te illustreren één voorbeeld. Om gelijke tonnage stukgoed of containers over te slaan, zijn bij het konventionele stukgoed *tien maal* zoveel mensen nodig als wanneer het in een container zit.
2. De werkgevers zijn in de aanval. Gebruik makend van de situatie waar de mensen in het stukgoed in verkeren, wordt getracht de klok tientallen jaren terug te zetten. Tijdens de CAO-onderhandelingen vorig jaar was er de heren alles aan gelegen een 'late nacht' in te voeren, die juist door de staking van 1970 is verdwenen. Met name dit jaar worden er voortdurend pogingen ondernomen om produktiviteitsverhogende maatregelen in te voeren. Wat te denken van tonnengeld (als je een bepaalde tonnage gehaald hebt, word je daarna voor elke ton méér, betaald) en van het invoeren van kombifunkties (kraanmachinisten ook op vorkwagens laten rijden en andersom). Verder stellen de heren zich voor dit jaar een 'koude sanering' door te voeren. De beoogde getallen liepen uiteen van 850 tot 1150.
3. De bedrijfsgroep havens van de Vervoersbond-FNV probeert haar beleid van 'Geen man gedwongen ontslagen de havenpoort uit' overeind te houden. Het afgelopen jaar moest er, tegen de wens van de kaderleden in, één 'mits' aan toe gevoegd worden: in gevallen van faillissementen viel aan ontslagen niet te ontkomen. Tijdens reorganisaties bij individuele bedrijven gedurende afgelopen jaren zijn er inderdaad geen ontslagen gevallen.



De bond onderkende dat er een overkompleet in stukgoed was. Na veel discussie over hoe dit probleem op te lossen, werd het standpunt ingenomen dat er ATV van 10% moest komen. De werkgevers dienden hieraan mee te betalen en de ATV moest gekoppeld worden aan een werkgelegenheidsgarantie.

4. We bevinden ons in een situatie waarin een noodzakelijk proces van *herverkaveling* van het havengebied van de grond moet komen. Mede in verband met de onder 1. genoemde container-ontwikkeling worden er aan de havenbedrijven eisen gesteld, waar in veel gevallen niet aan kan worden voldaan. Grotere boten vragen om meer diepgang in de haven - er is behoefte aan diepere terreinen met veel zwaar materiaal - een fruitterminal heeft behoefte aan klima- en koelloosden, enzovoorts. Uiteraard heeft het al dan niet slagen van dit proces invloed op de 'aantrekkingskracht' van de Rotterdamse haven en dus op de werkgelegenheid.

THEMA: ARBEIDSTIJDVERKORTING - 'T MOET, MAAR NIET ZO



Tegen deze achtergrond moest onderhandeld worden over de nieuwe Haven-CAO. Duidelijk was dat de standpunten zeer ver uiteen lagen. Ofwel ontslagen, ofwel ATV met garanties voor werkgelegenheid, om het maar eens zwart-wit te zeggen.

Het akkoord

De inhoud van de nieuwe CAO is de volgende (details, die soms positief en soms negatief zijn, laat ik achterwege).

- Een ATV van bijna 10%, die vertaald wordt in 22 rooster-vrije dagen per jaar. Deze dagen worden ingeroosterd op basis van een 5 daagse werkweek (nu hebben we één keer per 3 weken 6 dagen). De resterende dagen zullen na overleg met de ondernemingsraad ook over het jaar verspreid worden ingeroosterd. In de vakantieperiode en de nachtweken vallen geen roostervrije dagen. Voordat het jaar ingaat, krijgt iedereen zijn rooster met zijn 22 dagen, zodat er niet mee gesjoemeld kan worden.
- De ATV wordt vertaald in het behoud van 335 arbeidsplaatsen (plus 100 voor de opvang van pieken in de haven).
- De ATV kost de mensen 4,9% van hun jaarloon. Dit is netto f 1.000,- per jaar. Dit bedrag delen door 22 geeft ons de prijs die wij betalen voor één dag ATV. Dat is f 45,45. We verdienen per dag zo'n f 80,- netto. Er zit dus een aanzienlijk verschil tussen onze bijdrage en de werkelijke kosten. Dat neemt absoluut niet weg dat 1000 piek per jaar een hele hoop geld is.
- Door een nieuw systeem van beloning zullen de mensen in de haven merken dat hun maandloon stijgt, maar dat komt omdat de kerstgratifikatie niet meer apart wordt uitbetaald.
- De prijskompensatie blijft onverkort gehandhaafd en zal dus ook uitbetaald worden.
- Op peildata (1-1-'84, 1-7-'84, 1-1-'85, 1-7-'85) wordt bepaald wat in het voorafgaande jaar de overslagcijfers zijn geweest. Dat wordt afgezet tegen hoeveel mensen er volgens de ploegensterk- te (vastgelegd in de CAO) nodig zijn om de betreffende tonnen te verwerken.

Er zal dan waarschijnlijk nog een overkompleet zijn op die data. De kosten van de leegloop zullen worden betaald van het geld dat vrijkomt doordat de werkgevers vrijstelling van pensioenpremie krijgen voor de 57½-jarigen. We kunnen dan zo goed als zeker zeggen dat dit afdoende is tot 1 juli 1985.

Via natuurlijk verloop, een 57½-jarige regeling tot midden 1985 en mogelijkheden om stukgoed-werkers in andere sectoren te laten werken wanneer daar ATV wordt doorgevoerd, zal er midden 1985 nauwelijks een overkompleet meer zijn. Tegen die tijd zal ook de containerisatie zijn hoogtepunt hebben bereikt. Mocht het zo zijn dat de ontwikkelingen zeer veel negatiever uitpakken, heeft de bond gedwongen ontslag bespreekbaar genoemd.

De info-groep

Al maanden bestaat er een info-groep, die samengesteld is uit kaderleden van verschillende bedrijven. We waren één dag in de week vrijgesteld en hadden tot taak de mensen in de haven over de CAO-onderhandelingen en het proces van herstructurering in woord en geschrift zo goed mogelijk te informeren. We schreven onder eigen verantwoordelijkheid vakbondspamfletten en als er op een bedrijf behoefte bestond, gingen we met de schaft deze mensen vertellen wat de stand van zaken was.

Toen het CAO-akkoord rond was, besloten we bijeenkomsten te beleggen in alle haven-kantines. We maakten een draaiboek en zijn 8 dagen bezig geweest - voor de dag- en avondploegen. Deze werkwijze viel zeer positief uit. De mensen werden uitgebreid voorgelicht door hun eigen kollega's (kaderleden), terwijl bestuurders de nodige ondersteuning gaven. Veel verwarring werd weggenomen en er werden veel vragen gesteld. Een aantal keren heeft er ook een openlijke konfrontatie plaatsgevonden met mensen die actief bezig waren het akkoord af te wijzen. In ieder geval kan gezegd worden dat de mensen in de haven sterk betrokken zijn bij hun nieuwe CAO. En hoe dat ook uitvalt, dat is altijd een goede zaak.

Waarom een akseptabel akkoord?

Ik ben van mening dat het akkoord akseptabel is, omdat er in de huidige situatie niet meer uit te halen is. De langdurige onderhandelingen zijn regelmatig vastgelopen. Het getuigde toen al van een sterke betrokkenheid van de havenwerkers dat het werk in een aantal grote bedrijven enkele keren één uur en ook een halve dag is neergelegd om de zaak weer in beweging te krijgen en duidelijk te maken dat we ons niet naar de slachtbank (WWV) wilden laten leiden.

Het afwijzen van het akkoord kan twee gevolgen hebben:

- De werkgevers zetten versneld hun plannen door. Er zal een koude sanering worden doorgevoerd met alle ellende vandien.
- We zien met z'n allen mogelijkheden om er meer uit te halen en dat dus via verdere akties en stakingen af te dwingen. Als deze akties beperkt blijven tot het stukgoed is het een verloren strijd. We zullen dan dus bijvoorbeeld het kontainervervoer lam moeten leggen. Ik denk dat de werkgevers akties zullen laten doodbloeden om alsnog hun plannen door te zetten.

Als we deze CAO, die loopt tot 1-4-'85 vergelijken met andere reeds afgesloten CAO's is het op het gebied van ATV het beste akkoord (hoewel daar niet veel voor nodig is). Ook is het zo dat de ATV direkt vertaald wordt in het behoud van arbeidsplaatsen (335 + 100). Aan het hele verhaal van de werkgelegenheidsgarantie zitten zeker haken en ogen, maar de huidige situatie vereist van iedereen dat-ie elke maand of elk jaar op z'n qui-vive zal moeten blijven om zijn werk te verdedigen. Bij geen enkele werkgever valt vandaag de dag een garantie voor werk tot in lengte van jaren af te dwingen. Op zich zal het niet zo moeilijk zijn om punten op te sommen die niet goed of leuk zijn, want iedereen is tegen inleveren. Maar de alternatieven zijn helaas geen alternatie-

THEMA: ARBEIDSTIJDVERKORTING - 'T MOET, MAAR NIET ZO

Solidariteit

ven.

Moeten we ons de komende jaren hiermee tevreden stellen?

Ik vind van niet. We moeten er binnen de FNV alles aan doen om uit onze defensieve schulp te kruipen en het niet bij woorden alleen te laten. De eis 'ATV zonder inleveren' is en blijft prima, maar zal niet gerealiseerd kunnen worden in één sektor of bedrijf. Wat dat betreft vind ik alle initiatieven goed om te proberen verder te kijken dan je eigen bedrijf groot is.

Maar in deze tijd is de nieuwe Haven-CAO het waard geaksepteerd te worden.

Paul Rosenmöller
kaderlid Vervoersbond-FNV werkzaam bij Muller-Thomson
lid onderhandelingsdelegatie en info-groep