

Onderhandelingsresultaat CAO ILS 1 januari 2025 tot 1 januari 2028

Cao partijen hebben overeenstemming bereikt over de nieuwe cao ILS.

1. looptijd

Een cao met een looptijd van 3 jaar van 1 januari 2025 tot 1 januari 2028.

2. Prijscompensatie (A32)

De prijscompensatie wordt ongewijzigd voortgezet en de cao-tekst wordt als volgt aangepast:

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven.

Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast, maar worden verrekend met toekomstige CPI-verhogingen.

3. Loonontwikkeling

Initiële loonsverhoging

Tijdens de looptijd van deze cao worden de basismaandsalarissen en daarvan afgeleide toeslagen naast apc als volgt verhoogd:

- 4% per 1 januari 2025
- 4% per 1 januari 2026
- 4,5% per januari 2027

Schematoeslag

Werknemer werkzaam in de E-cyclus ontvangt vanaf 1 januari 2028 naast de 30% schematoeslag een extra toeslag van 5%. Voor de andere schema's wordt dit nog nader uitgewerkt.

Volgbeleid

Voor het caojaar 2028 worden bij ILS de loonparagraaf toegepast zoals deze in de cao APMT MV II worden afgesproken.

Pensioenpremie

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de werknemersbijdrage in de pensioenpremie verlaagd van 7% naar 6% (de totaal af te dragen premie blijft gelijk). Cao-partijen kunnen bij de onderhandelingen voor de cao vanaf 1 januari 2028 afspreken dat de werknemersbijdrage weer verhoogd wordt.

Loongebouw

Cao partijen zullen gedurende de looptijd van de cao overleg voeren om tot een loongebouw te komen dat zowel voor ILS en MMS van toepassing is.

4. franchise pensioenregeling A (A20)

De franchise pensioenregeling A wordt met ingang van 1 januari 2025 verlaagd van 100/70 naar 100/75.

5. Onderzoek “verantwoord sjourneren”

ILS, Matrans en FNV hebben gezamenlijk een opdrachtformulering gemaakt voor het onderzoek. De volgende stap is het uitnodigen van een aantal bureaus om een voorstel te doen. Doelstelling is het onderzoek in november te starten en april/mei 2025 af te ronden om daarna afspraken te maken voor de toekomst. Zie ook bijlage I.

6. dienstverband en leeftijdsdagen (A26)

In artikel A 26 wordt de tabel als volgt aangepast:

Duur dienstverband		50 jaar	55 jaar	60 jaar
		1	2	3
Bij 10 jaar	2	2	3	4
Bij 20 jaar	3	3	3	4
Bij 30 jaar	4	4	4	4

7. 90% dagen (A26)

leeftijd	2025	2026	2027	2028
55 jaar	0	1	2	3
56 jaar	1	2	3	4
57 jaar	2	3	4	5
58 jaar	3	4	5	6
59 jaar	4	5	6	7
60 jaar	5	6	7	8
61 jaar	5	7	8	9
62 jaar	5	8	9	10
63 jaar	5	9	10	15
64 jaar	5	10	11	15

Werknemer in dienst na 31 december 2025 hebben aanspraak op de dienstverband en leeftijdsdagen als hij tenminste 15 jaar werkzaam is in de sjoursector.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de dagen toegekend per 1 januari van het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt.

SFR en ESMW

Om te kunnen deelnemen aan de SFR of de ESMW regeling moet een werknemer minimaal 15 jaar werkzaam zijn in de havensector en voor nieuwe werknemers minimaal 15 jaar in de sjoursector.

Voor werknemers die worden overgenomen na een reorganisatie bij een ander havenbedrijf kan van bovenstaande afgeweken worden als de transitievergoeding (deels) is overgedragen aan ILS.



8. WGA excedentenverzekering

ILS sluit voor alle medewerkers vanaf 1 januari 2026 een wga-excedentenverzekering af. De premie is rekening van werkgever.

9. Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

Werknemers in dienst na 1 januari 2025 worden, om taakroulatie te bewerkstellingen, opgeleid en ingezet voor het Basispakket bestaande uit:

- Stackeren
- Sjorren
- Dekfunctie (bij gebleken geschiktheid)

De mogelijkheid om een tijdelijk contract van 5 jaar toepassen verval.

10. Nieuwe loongebouw

Vanaf 1 januari 2026 gaat ILS het loongebouw van Matrans toepassen voor nieuwe medewerkers en inhuur. Voor de bestaande medewerkers blijft het huidige loongebouw van toepassing. De gevolgen van deze wijziging zijn nog niet uitgewerkt. Wanneer het nieuwe loongebouw definitief wordt ingevoerd zullen cao-partijen de afspraak verder uitwerken.

De stackerbalk wordt niet toegepast voor eigen medewerkers, ook niet bij arbeidsongeschiktheid of ouderenbeleid.

11. Tewerkstellingsvolgorde

Bijlage I afwijkingen van en aanvulling op artikel A9 wordt als volgt aangepast:

In afwijking van het gestelde in artikel A9 is het volgende afgesproken:

ILS zal voor het verrichten van werkzaamheden die vallen onder deze cao volgens onderstaande volgorde gebruikmaken van:

1. werknemers met een dienstverband met ILS.
Werknemers van ILS worden altijd als eerste ingezet op werkzaamheden die passend zijn in hun functiepakket en hun reguliere rooster. Werknemers van ILS hebben het eerste recht om ingezet te worden op werkzaamheden die passend zijn in hun functiepakket en buiten hun reguliere rooster (overwerk) vallen mits dit past aan binnen de regels van de arbeidstijdenwet (ATW) en minimaal 16 uur voorafgaand aan de betreffende (overwerk) dienst is aangevraagd. Dit ter voorkoming dat inhuur halverwege de dienst wordt weggestuurd. Werkgever bepaalt waar werknemer te werk wordt gesteld.
Werknemer die zich voor overwerk heeft aangemeld en voor de betreffende dienst niet wordt tewerkgesteld is krijgt de eerste twee keer vier uren van het basismaansalaris uitbetaald en vanaf de derde keer acht uur wanneer voor betreffende dienst wel inhuur wordt tewerkgesteld.

12. Warme maaltijd

Daar waar het voor werknemers van ILS niet mogelijk is om gebruik te maken van de kantine/bedrijfsrestaurant draagt ILS zorg voor een warme maaltijd of ontvangt de werknemer de



maaltijdvergoeding zoals opgenomen in het regelingenboek. Bij een overschrijding van de normale arbeidstijd met meer dan 1,5 uur zal ILS een (warme) maaltijd laten bezorgen.

13. Verduidelijking cao teksten

Artikel B2.1 Arbeidsduur per etmaal en per week/arbeidsduurverkorting/B9 verschoven uren

Aan het bestaande artikel wordt 1 op 1 dienst toevoegen:

1 op 1 dienst (1 week dagdienst, 1 week avonddienst) met een normale arbeidsduur per dag van 7,45 uur en 38,75 uur per week. Schematoeslag is 13,11%.

Artikel B2 Arbeidsduurverkorting

Aan de bestaande cao-tekst wordt toegevoegd:

Indien werknemer een aanwijsbare dag heeft en niet ILS personeel wordt ingehuurd, op het functiepakket van werknemer wordt de aanwijsbare dag niet op het saldo in mindering gebracht. Want een aanwijsbare dag is pas aan de orde als er te weinig werk voor handen is.

Artikel B2

De volgende teksten worden geschrapt:

In artikel B2.1.b worden de teksten betreffende nachtdiensten geschrapt.

Artikel B2.c.II wordt geschrapt.

Artikel B2.1.d De mogelijkheid om vanaf 57 jaar in de E cyclus nachtdiensten te vervangen door avonddiensten schuift vanaf de AOW leeftijd van 67 jaar en 9 maanden op (bijvoorbeeld: AOW leeftijd 67 jaar en 9 maanden wordt 57 jaar 57 en 9 maanden, bij AOW leeftijd 68 jaar wordt de leeftijd 58).

Artikel B3 Verlengen en afwerken

De huidige cao tekst wordt vervangen door:

Verlengen is het voorafgaand of aansluitend aan de normale arbeidstijd (artikel B2), 1 of 2 uur (conform de afspraken bij het tewerkgestelde bedrijf/opdrachtgever) langer werken dan de voor werknemer geldende arbeidstijd op voorwaarde dat:

- Het verlengen 1,5 uur voor het einde van de normale arbeidstijd is aangezegd in blokken van 1 of 2 uur; en
- Tijdens de dienst niet meer dan twee keer van terminal is gewisseld; en
- Per maand gemeten van de eerste tot en met de laatste dag van de maand niet meer dan 6 uur verlengd/afwerken wordt

Verlengen is niet mogelijk als ILS werknemer werkt bij een bedrijf waar in de cao is vastgelegd dat verlengen voor regiewerk niet mogelijk is. Dit geldt ook voor doorlenen naar MMS, behoudens op 24 en 31 december.

Afwerken is het voltooien van de werkzaamheden op een op vertrek liggend zeeschip en kan alleen:



- Aansluitend aan de normale arbeidstijd zoals beschreven in artikel B2; en
- Als de grenzen van de arbeidstijdenwet niet worden overschreden; en
- De werknemer ten minste 1,5 uur voor het einde van zijn normale arbeidstijd kenbaar is gemaakt dat er sprake is van “afwerken”; en
- Voor maximaal 4 uur waarbij in alle gevallen 4 uur betaald worden.
- Werknemer die bij aanvang van zijn dienst kenbaar heeft gemaakt niet voor “afwerken” beschikbaar te zijn, is niet tot “afwerken” verplicht.

Afwerken is niet mogelijk als ILS werknemer werkt bij een bedrijf waar in de cao is vastgelegd dat afwerken voor regiewerk niet mogelijk is. Dit geldt ook voor doorlenen naar MMS, behoudens op 24 en 31 december.

Artikel B9 Verschoven urenregeling

De huidige cao tekst wordt vervangen door:

Er is sprake van verschoven uren als de aanvangstijd afwijkt van de gebruikelijke aanvangstijden.

Onder gebruikelijke aanvangstijden wordt in dit artikel verstaan:

- Voor de dagdienst : 07.30 of 07.15 uur;
- Voor de avonddienst : 16.00 of 15.15 uur;
- Voor de nachtdienst : 00.00 of 23.15 uur.

Voor het toepassen van de verschoven urenregeling gelden de volgende voorwaarden:

- Verschoven uren zijn alleen van toepassing als de aanvangstijd afwijkt van de gebruikelijke aanvangstijden bij bedrijven waar FNV (Sector Havens) geen cao heeft gesloten
- Alleen van toepassing voor werknemers in de dagdienst (artikel B2.1.a) of de D-cyclus (B2.1.b.) en de 1 op 1 dienst.
- De aanvangs- of eindtijd van een dienst kan maximaal 2 maal per maand verschoven worden
- Bij een nachtdienst kan de aanvangstijd niet naar achteren worden verschoven (een later tijdstip)
- De verschoven uren regeling kan niet in combinatie met verlengen of afwerken worden toegepast
- Bij een omschakeling van een nachtdienst naar een avonddienst is er geen sprake van verschoven uren.
- Als de werknemer tewerkgesteld wordt van 10.00 uur tot 18.00 uur valt werknemer onder de verschoven uren regeling

Indien werknemer regiewerk verricht bij de navolgende bedrijven met aanvangstijden die afwijken van de gebruikelijke aanvangstijden is verschoven uren regeling niet van toepassing:

- a. Steinweg : 07.00 uur
- b. Broekman : 07.00 uur of 15.30 uur of 23.45 uur
- c. RST : 06.45 of 14.45 uur of 22.45 uur
- d. RFW : 07.00 uur of 15.45 uur
- e. BCW : 06.00 uur of 14.00 uur of 22.00 uur



Indien werknemer te maken krijgt met een “langere werktijd” als gevolg van verschil in de normale arbeidsduur (artikel B2.1) bij de bedrijven vermeld onder a. tot en met e. hierboven wordt de arbeidstijd boven de normale arbeidstijd van 7,45 uur per dag in beginsel vergoed.

Seniorenfit en Eerder Stoppen met Werken

Artikel A20.B Gecombineerde SFR en ESMW regeling

In plaats van de SFR regeling in artikel 13.9.a kan werknemer, geboren in 1960 t/m 1969 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 15 jaar in de sjorsector deelnemen aan de gecombineerde SFR/ESMW regeling.

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep 1	Werknemers van het geboortjaar 1960 tot met 1969 en een onafgebroken dienstverband, voorafgaand aan de deelname, van minimaal 15 jaar in de havensector en in dienst voor 1 januari 2026.
Doelgroep 2	Werknemers van het geboortjaar 1960 tot met 1969 en een onafgebroken dienstverband, voorafgaand aan de deelname, van minimaal 15 jaar in de sjorsector en in dienst vanaf 1 januari 2026.
Deelname	De regeling is onherroepbaar van kracht zodra de werknemer en werkgever de overeenkomst die daartoe wordt opgemaakt, hebben ondertekend. Deze overeenkomst wordt uiterlijk een jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de seniorenfitregeling door werkgever aan de werknemer aangeboden.
Optie 1	
Startmoment	36 maanden voor de AOW-leeftijd/65 jaar
Tijdsduur	36 maanden
Werktijd	72,5% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	92,5% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Vakantie	- 72,5% van de vakantiedagen direct voorafgaand aan de regeling - Reguliere vakantiedagen maandelijks opgebouwd tot en met de maand waarin de seniorenfitregeling aanvangt – dienen voorafgaand aan de seniorenregeling te worden opgenomen.
Pensioenpremie/ premie verdeling	100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Optie 2	
Startmoment	60 maanden voor de AOW-leeftijd/65 jaar
Tijdsduur	60 maanden
Werktijd	Eerste 36 maanden 72,5% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling



	Daarna 24 maanden 60% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	92,5% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Vakantie	- 36 maanden 72,5% en 24 maanden 60% van de vakantiedagen direct voorafgaand aan de regeling - Reguliere vakantiedagen maandelijks opgebouwd tot en met de maand waarin de seniorenfitregeling aanvangt – dienen voorafgaand aan de seniorenregeling te worden opgenomen.
Pensioenpremie/ premie verdeling	100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Aan het einde van de cao periode wordt geëvalueerd of het verantwoord is om optie 2 in stand te houden. De werkzaamheden vallen onder de categorie “zwaar werk” en als het aantal productieve dagen op basis van 60% werken sterk afwijkt kunnen partijen hierover een ander besluit nemen.	
Loonontwikkeling gedurende deelname SFR	Het salaris en de pensioenopbouw en -premie worden aangepast overeenkomstig de loonontwikkeling gedurende de deelname aan de SFR.
Saldo verlof en 90% dagen	Reeds opgebouwde vakantiedagen en eventuele andere verlofvormen zoals tijd voor tijd opgebouwd tot de datum van aanvang van de senioren fit regeling worden uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending.
Wetgeving	Indien toepassing van de SFR (in de toekomst) in strijd zou zijn met deze wet- en regelgeving en/of het pensioenreglement, treden cao-partijen in overleg.

Eerder stoppen met werken (ESMW)

Medewerkers geboren in 1960 tot en met 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model¹ (zie Bijlage [...]). Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW model

- De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
- Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd². Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato.

¹ Cao-partijen zullen toetsen of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 dan wel uitwerkingen daarvan en het laten valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.

² 24, 27 of 30 maanden voor AOW afhankelijk van het geboortjaar.



- c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de aow gerechtigde leeftijd.
- d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de gecombineerde SFR/ESMW Regeling;
- e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de SFR reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 27.276 bruto per jaar in 2025) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro bruto per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.

Overige voorwaarden

- a. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH.
- b. De bijdragen vanuit SVBPVH blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- d. Werkgever betaalt uitsluitend de RVU uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2025: € 2.273 bruto per maand c.q. € 27.276 per 12 maanden).

Praktisch:

- a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW reglement hebben gehouden. Werkgever stelt samen met de vakbonden een ESMW reglement op.
- b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].
- c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.
- d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werknemer wordt geadviseerd zich, voorafgaand aan de deelname goed te laten voorlichten over deze (financiële) gevolgen. Werkgever faciliteert het gesprek.

14. Toolbox

Akkoord dat de Toolbox uit de CAO gaat en in Regelingenboek wordt opgenomen.

15. SVH en sjormodule

Akkoord met deelname aan SVH voor ontwikkeling van de sjormodule.



16. Inspectie van schepen voor 'veilig sjoeren'.

Inspectie van schepen voor 'veilig sjoeren' door de meewerkend teamleider uitschrijven a la MMS.

17. Fonds verantwoord sjoeren en het opleidingsfonds

ILS zal € 125.000 storten voor de financiering van het onderzoek en opleidingen.

Aldus overeengekomen op 16 oktober 2025 te Ridderkerk

ILS

FNV

Directie

Vakbondsbestuurder

Bijlage I Onderzoek “verantwoord sjourren”

‘Onderzoek Verantwoord Sjourren’

Inleiding

De cao-partijen in de sjoursector onderkennen gezamenlijk de noodzaak om tot verbeterde afspraken te komen over de uitvoering van het werk aan boord van schepen. Deze noodzaak komt voort uit signalen van de Arbeidsinspectie, de verplichtingen die voortvloeien uit de RVU-afspraken omtrent zwaar werk, en het gezamenlijke belang van veilige, verantwoorde en toekomstbestendige uitvoering van het sjourwerk.

Wij verwachten dat het onderzoek ‘Verantwoord Sjourren’ in november 2025 kan starten. Het onderzoek zal dan een doorlooptijd hebben van vijf tot zes maanden. Dus tot april, mei 2026. Daarna zullen Cao-partijen de aanbevelingen gaan omzetten tot nieuwe Cao-afspraken. Dit dient dan in oktober 2026 klaar te zijn.

Dit is het eerste onderzoek wat vanuit Cao-partijen wordt geïnitieerd. Dat is een belangrijk gegeven voor de nut en noodzaak van zo’n onderzoek.

Een laatste onderzoek wat gehouden is in de sjoursector stamt uit 2013. Sinds die tijd is er veel veranderd op het gebied van het sjourwerk. In 2013 bestonden de schepen uit 15 tot 18 containers breed en 7 containers hoog. Inmiddels wordt er constant gewerkt op schepen met 23-24 breed en 9 containers hoog. Gedurende deze transitie zijn de sjourploegen niet aangepast.

Onderzoek naar Fysieke Belasting

De aard van het sjourwerk brengt aanzienlijke fysieke belasting met zich mee. Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en te voldoen aan wet- en regelgeving, achten cao-partijen het noodzakelijk om:

- Een onafhankelijk ergonomische onderzoeksbureau in te schakelen die de werkzaamheden in de praktijk observeert en beoordeelt op fysieke belasting, werkhoudingen, hulpmiddelen en risicofactoren.
- Belangrijke kenmerken voor het onderzoek zijn;
 - o Wat zou de omvang moeten zijn van een sjorteam per kraan om verantwoord te werken?
 - o Hoe kunnen wij het sjourwerk veiliger maken en minder belastende taakuitvoering mogelijk te maken.
 - o Hoe kunnen wij voldoende capaciteit op piekmomenten in zetten (zoals nachtwerk bij vertrekkende schepen)?
 - o Zijn er mogelijkheden om het werk beter te kunnen plannen en het werk op slimme(re) wijze te verdelen tussen diensten?
- Dit onderzoek moet resulteren in concrete aanbevelingen voor verbeteringen op het gebied van werkorganisatie (o.a. roulatie), fysieke belasting en ergonomie.



- De bevindingen van de ergonoom vormen een onderbouwde basis voor aanvullende cao-afspraken, Arbo maatregelen en investeringen in werkmethoden en middelen.
- Waar mogelijk worden de aanbevelingen vertaald naar structurele oplossingen binnen de sector, met oog op werkdruk, werkplezier en gezondheid.

Instroom en Uitstroom

Er wordt gewerkt aan het stimuleren van instroom van nieuwe sjorders ter vervanging van natuurlijke uitstroom. Hiervoor zijn aanvullende afspraken nodig over opleiding, inzet, en doorstroommogelijkheden binnen het sjorwerk. Het bovengenoemde onderzoek dient hier een bijdrage aan te zijn.

Veiligheid en Werkplekinspecties

Veilig werken staat voorop. Daarom worden de volgende afspraken gemaakt:

- Alle werkplekken worden geïnspecteerd op veiligheid door de sjorbedrijven (door leidinggevenden van de spullen).
- Geen sjorwerkzaamheden op onveilige werkplekken.
- Inspecties worden uitgevoerd op basis van duidelijke en transparante richtlijnen, gebaseerd op:
 - o Nederlandse en internationale wet- en regelgeving;
 - o Afspraken in cao's;
 - o Interne bedrijfsprotocollen.
- Richtsnoeren voor inspectie worden centraal opgesteld en gedeeld met alle betrokken partijen.

Tot Slot

Er ligt een grote gezamenlijke uitdaging voor de sector: het werk moet slimmer, veiliger en beter georganiseerd worden. De bovenstaande afspraken vormen het fundament voor een verantwoorde uitvoering van sjorwerk, en kunnen bij ondertekening leiden tot formele opdrachtverlening om dit verder uit te werken.