01 Pensionado Ruud Wennekes

02 Zware Beroepen

03 Tuur Elzinga AOW-manifestatie Ahoy

04 AOW-leeftijd moet in beton

05 Zwaar werk: volcontinu werken in de droge bulk

06 Haast met kolenfonds door snelle sluiting Hemwegcentrale

07 Veiligheidscertificaat Haven bestaat vijf jaar

08 Overname HES rond

09 Ruud Wennekes neemt afscheid

10 Het Haventeam over Ruud

11 Maria Wennekes: "Eindelijk die pokkentelefoon uit"

12 Havenwerkers EBS solidair ITF-actie Duits schip

13 Kaderlid: Danny Bossman

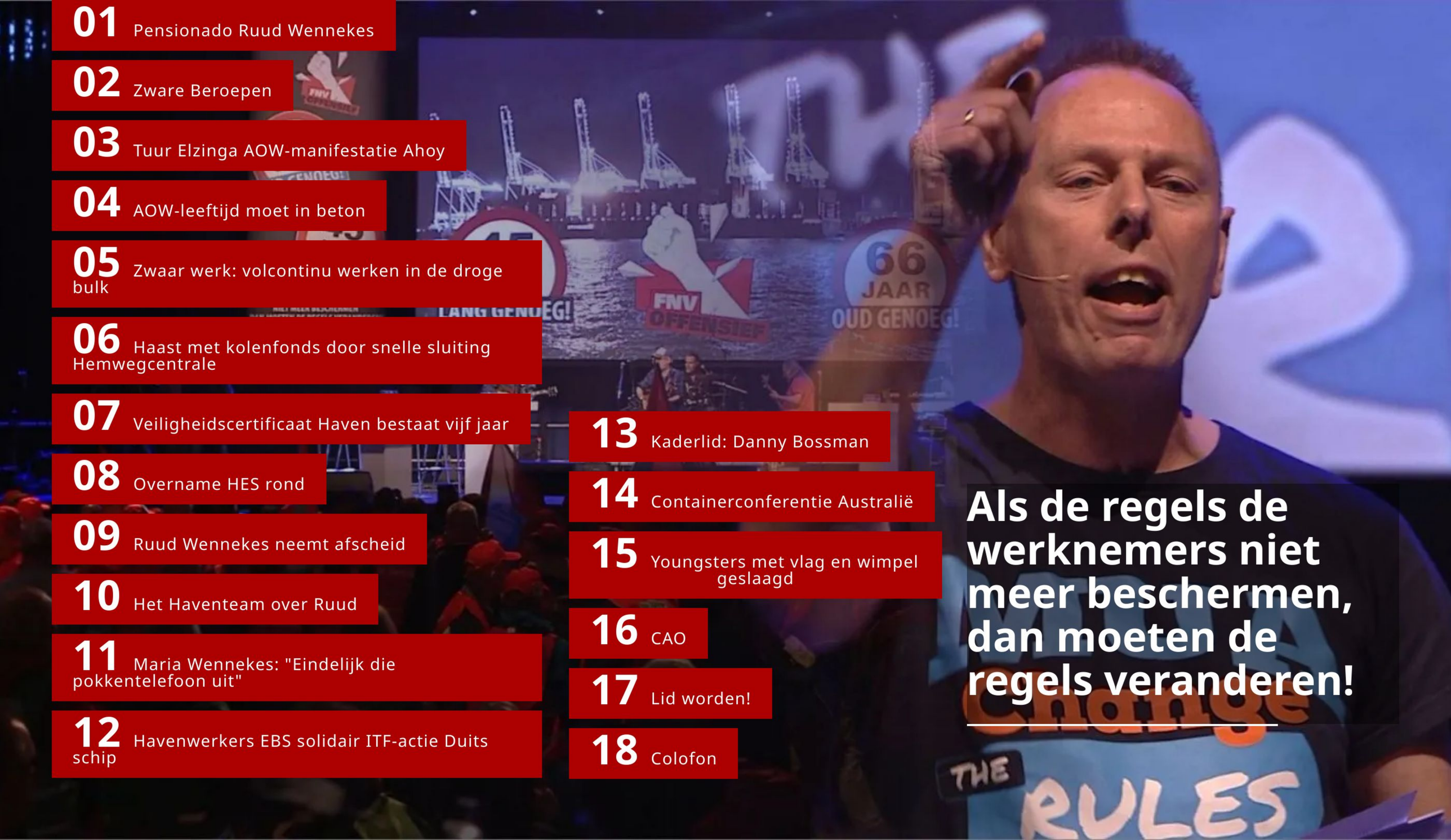
14 Containerconferentie Australië

15 Youngsters met vlag en wimpel geslaagd

16 CAO

17 Lid worden!

18 Colofon



Als de regels de werknemers niet meer beschermen, dan moeten de regels veranderen!

Pensionado Ruud Wennekes

Binnenkort neemt FNV Havens afscheid van havenbestuurder Ruud Wennekes. Na 17 jaar als vakbondsbestuurder te hebben gewerkt bij FNV Havens gaat hij zijn resterende verlof opnemen en aansluitend van zijn welverdiende pensioen genieten.

Koen Keehnen is secretaris van de Sectorraad FNV Havens

Deze unieke havenbonk, met zijn ietwat foute tongval, heeft op geheel eigen wijze zijn sporen verdiend en achtergelaten in de haven. Ruud kennen wij natuurlijk vooral als havenbestuurder van het Haventeam en als bestuurder van Stichting Veilige Haven. Zijn sectoren waren vooral de droge bulk en de tankop- en overslag. Zijn rol als regisseur/regelateur is veel minder zichtbaar en blijft vaak onderbelicht voor de achterban. Maar bij elke actie en/of campagne was Ruud de drijvende kracht op de achtergrond - hij regelde alles! Van vergunningen tot budgetten, van spiegeltjes en kraaltjes tot locaties, van dagvoorzitters tot horeca en van T-shirts tot banners. Alles, werkelijk alles, werd door Ruud opgepikt en tot in de puntjes geregeld.

FNV Havens gaat deze vakbondsbestuurder missen!! De zoektocht naar een opvolger van Ruud is niet eenvoudig. Ten eerste valt het niet mee om op korte termijn de cao-pakketten van Ruud één-op-één over te nemen en om iemand te vinden (nieuwe bestuurder) die in het Haventeam past. En ten tweede weigert het besluiteloze en lamlendige hoofdbestuur van onze vereniging al jarenlang om het Haventeam weer op volle oorlogssterkte te brengen. Het Haventeam opereert al te lang met 4,5 fte waar 5 fte noodzakelijk is én is afgesproken.

Om een definitief eind aan deze ‘fte-soap’ te maken zou er een advies van de Sectorraad Havens moeten komen - aan alle onderhandelingsdelegaties in de haven - waarin de werkgeversbijdrage (0,3% van de loonsom) op een zodanige wijze geclaimd wordt dat het aantal bestuurders in de haven voor altijd 5 fte is. Vijf (5) dus!

Ruud, ik neem aan dat je tussen de regels door gelezen hebt dat je eigenlijk niet weg kunt. Echter, jou kennende, eigenwijs als je bent ga je toch. Daarom namens alles en iedereen binnen FNV Havens, het ga je goed en bedankt voor alles!

Sfeerimpressie Mars van de Zware Beroepen en Ahoy-manifestatie

Na de succesvolle 66-minutenmanifestatie in december 2018 op de Maasvlakte waar onder leiding van FNV Havens werknemers met zware beroepen en ploegendiensten actievoerden voor de AOW-leeftijd in beton, volgde op de avond van 21 februari de Mars van de Zware Beroepen, waar havenwerkers en werknemers uit andere zware beroepen met fakkels de Erasmusbrug overstaken. Op 18 maart kwamen in Ahoy weer duizenden vakbondsleden bij elkaar om hun eisen - onder meer AOW op 66, liefst 65 en boetevrij eerder kunnen stoppen met werken - kracht bij te zetten.

WERKNEMERS
ERMEN
EGELS VERANDEREN

Terugblik Tuur Elzinga AOW-manifestatie Ahoy

Een goede opkomst in Ahoy op 18 maart en een succesvolle staking in de havens kunnen een dubbel gevoel niet wegnemen. De schietpartij in Utrecht overschaduwde onze actie vanaf het middaguur in alle media. En de mars door Den Haag ging niet door. Maar al eerder was besloten dat Rotterdam niet - zoals eerder wel gepland - zou aansluiten bij de mars van de veiligheidsdiensten in Den Haag.

Dat had te maken met een inschatting van de veiligheidssituatie rond deze mars door de veiligheidsdriehoek van burgemeester, politie en justitie in Den Haag. En met onze politiebonden (en andere veiligheidsbonden) die begrijpelijk niet in een mars wilden lopen tussen collega's die als ME of arrestatie-eenheid zouden moeten worden ingezet, met het risico op een confrontatie.
En dat terwijl de collega's van de politie en de havens op 13 december nog hadden laten zien dat samen optrekken prima kan zonder een enkel onvertogen woord!
Uiteraard heeft het FNV bestuur de ontstane situatie zeer betreurd. Wij zullen het recht van al onze leden om te demonstreren altijd verdedigen, of het nu om hardwerkende havenwerkers of politieagenten gaat.

Omdat de mars in Den Haag door de politiebonden was georganiseerd, hebben we na een stevige discussie besloten met de andere sectoren op 18 maart in Rotterdam te blijven. Niet iedereen had begrip voor dit besluit, ook omdat er niet direct en gebrekkig over is gecommuniceerd. We hebben hierover inmiddels een goed gesprek gevoerd en ik heb me in elk geval voorgenomen voortaan direct de telefoon te pakken om elk door mij geconstateerd misverstand onmiddellijk de wereld uit te helpen.

Op 24 april gaan we met delegaties vanuit verschillende sectoren met zwaar werk alsnog naar Den Haag. Want we blijven knokken voor een goed pensioen en voor de mogelijkheid voor mensen met zwaar en onregelmatig werk om eerder te kunnen stoppen met werken! Voor zowel politieagenten, als voor havenwerkers.

Tuur Elzinga
Vicevoorzitter FNV

AOW-leeftijd moet in beton

Dat er een oplossing moet komen om de AOW-gerechtigde leeftijd voor de zware beroepen op 66 jaar of eerder in beton te gieten, staat voor FNV Havens als een paal boven water. Daarnaast moeten de boetes op eerder stoppen met werken van tafel. FNV-sectorraadslid Johan van Kooten (52), als sjorder en kaderlid werkzaam bij MMS, maakt de balans op. “Samen met de werkgevers en de politiek moet er gauw een oplossing komen. Desnoods gaan we 66 uur plat.”

Dat er een oplossing moet komen om de AOW-gerechtigde leeftijd voor de zware beroepen op 66 jaar of eerder in beton te gieten, staat voor FNV Havens als een paal boven water. Daarnaast moeten de boetes op eerder stoppen met werken van tafel. FNV-sectorraadslid Johan van Kooten (52), als sjorder en kaderlid werkzaam bij MMS, maakt de balans op. “Samen met de werkgevers en de politiek moet er gauw een oplossing komen. Desnoods gaan we 66 uur plat.”

Hij werkt 31 jaar als sjorder in de Rotterdamse haven. “In mei word ik 53 en ik merk dat het zware werk fysiek zijn tol begint te eisen. Jarenlang in de volcontinu maken dat ik lastiger slaap, ik vind moeilijker mijn ritme terug en het tweede deel van de nacht vind ik steeds zwaarder. Het is gewoon zwaar werk om in weer en wind en dag en nacht containers los- en vast te maken. Boot op, boot af. Maar dat geldt ook voor de kraanmeester, de straddle carrier, de politieman, de zorgverlener, de ambulancechauffeur, de brandweer.... Het is bizar dat iedereen het kennelijk maar normaal vindt dat de 24-7 economie in gang wordt gehouden door 1.3 miljoen mensen die de klok rond werken. Voor de economische waarde die dat oplevert, betalen wij een heel hoge prijs. Namelijk gemiddeld zes jaar eerder doodgaan.”

Trukendoos leeg

Er moet nu gauw een oplossing komen, vindt Johan van Kooten namens FNV Havens en heel veel havenwerkers. “De trukendoos met maatregelen die de afgelopen decennia via de cao en de or zijn bedacht om mensen, na het afschaffen van de vut, tóch nog een beetje fris hun pensioen te laten halen, is leeg.” Van Kooten is blij dat ook de havenwerkgevers er inmiddels van zijn doordrongen dat de opschuivende AOW-leeftijd onwerkbaar is. De kans dat havenwerkers en anderen in ploegendiensten voortijdig uitvallen is groot. En dat kost geld. Bovendien staat op maatregelen die eerder stoppen met werken mogelijk maken een fikse boete.

“Een grote groep werkgevers heeft daarom een brief naar D66-minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestuurd. Als we samen met de werkgevers de komende tijd al oplossingsrichtingen zouden kunnen formuleren zou dat heel mooi zijn. Vanuit Den Haag komen de oplossingen namelijk niet. En als we dan samen optrekken richting Den Haag, staan we sterker”, redeneert Van Kooten. “Minister Koolmees is gewoon blind als hij alle werknemers over één kam scheert. Het maakt nogal wat uit of je van negen tot vijf werkt of in onregelmatige -en ploegendiensten. Die hogere levensverwachting geldt echt niet voor ons hoor. Dat nachtwerk **enorm schadelijk** is, heeft de Gezondheidsraad al in 2017 aangetoond.”

Bijzondere positie FNV Havens

FNV Havens heeft eind maart via **een brief** aan minister Koolmees en de vaste Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid een gesprek voorgesteld. In de brief wordt nog eens duidelijk gemaakt dat in tegenstelling tot andere sectoren de haven al jaren een beschikbaar premiestelsel voor de havenpensioenen heeft, een individueel pensioenpotje waar de havenwerkers fors voor hebben betaald. De hele pensioendiscussie speelt dus niet voor havenwerkers. Wat wel speelt is de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting. Een jaar langer leven betekent een jaar langer werken. FNV Havens schrijft in de brief: een jaar korter leven zou dan ook een jaar korter werken moeten betekenen.

Specifieke oplossingen

Behalve overleg met havenwerkgevers, probeert FNV Havens ook in FNV-verband met andere zware beroepensectoren tot oplossingen te komen, zoals de procesindustrie, zorg, politie, brandweer, bouw. Johan van Kooten vertegenwoordigt FNV Havens in die werkgroep. “Hoewel mensen in ploegendiensten dezelfde gezondheidsproblemen en gemiddelde levensverwachting hebben, is het toch belangrijk dat elke sector met specifieke oplossingen komt. Je weet als sector zelf immers het beste wat nodig is.”

Wat volgens FNV Havens sowieso moet gebeuren is dat er een onderzoek komt naar de zogeheten sterftetafels voor werknemers in de volcontinu. Als daaruit zou blijken dat havenwerkers en andere werknemers in zware beroepen minder oud worden, dan zou ook het aantal jaren waarover pensioen wordt ingekocht - nu 24 jaar - naar beneden kunnen. Van Kooten: “Dat scheelt een havenwerker veel geld. En het is wel zo eerlijk.”

Eerder stoppen met ploegentoeslag

Wat voor alle werknemers in ploegendiensten geldt, is de belasting die zij over de ploegentoeslagen betalen. Als die afdracht aan de fiscus in een potje of fonds zou worden gestopt, zou dat werknemers mogelijk maken eerder te stoppen met werken. Van Kooten: “Het is te gek voor woorden dat mensen 40 procent belasting betalen over hun toeslag voor de avond of de nacht, terwijl ze daar ook nog eens eerder door doodgaan. Dan ben je dubbel de dupe: je betaalt extra om korter te leven.” Hij rekent: “Een havenwerker die 40 jaar in de volcontinu werkt, betaalt ruim 200.000 euro aan belasting. Omdat-ie verplicht ’s in ploegendiensten werkt. Dat geld kun je ook parkeren om eerder te kunnen stoppen met werken.”

Actiebereidheid groot

Hoe de het de komende tijd aan het AOW-front zal gaan, is koffiedik kijken. “De boel kan plotseling in beweging komen. Maar wij moeten de regie houden. Anderhalf jaar geleden zijn we begonnen met bouwen aan de beweging tegen de verhoging van de AOW-leeftijd voor de zware beroepen. De boodschap begint steeds meer te landen. De actiebereidheid groeit. Ook onder jongeren gaat het onderwerp iets meer leven. We moeten het echt met elkaar en voor elkaar doen. We hebben het over 1.3 miljoen mensen, 16 procent van de beroepsbevolking, die zwaar werk doen en een gigantische economische waarde genereren. Ik sta hier niet voor mezelf, maar voor iedereen die gezond op een menswaardige manier zijn of haar pensioen wil halen. En er dan ook nog van wil genieten. We moeten nu echt vol gas. Desnoods gaan we 66 uur plat in plaats van 66 minuten. Er moet boter bij de vis.”

Zie de het laatste nieuws via: www.fnvhavens.nl

Zwaar werk: volcontinu werken in de droge bulk

FNV Havens voert actie om de AOW-leeftijd voor havenwerkers naar 66, liefst 65, te brengen. En te houden, in beton. Ook moet het mogelijk worden eerder te stoppen met werken - boetevrij. Werknemers in de volcontinu zijn vaak eerder versleten en leven gemiddeld zes jaar korter. In deze serie aandacht voor zwaar werk.

Naam: Jeroen Pinxter (kaderlid FNV Havens)
Leeftijd: 57 jaar
Bedrijf: EECV
Functie: Allround medewerker hoofd functie lostoren machinist. Momenteel vrijgesteld voor de ondernemingsraad.
Hoe lang al werkzaam in de haven? 41 jaar
Aard van het werk? Het bedienen van een lostoren (hijskraan) dus je werkt op grote hoogte en zeer geconcentreerd, omdat je met een grote machine werkt waar gemiddeld 60 ton in hangt. Daarnaast nevenfunctie zoals het bedienen van verschillende machines.

Wat maakt het werk zwaar?
Bij nacht en ontij ben je aan het werk. Je moet altijd alert en geconcentreerd zijn, niet alleen ten aanzien van het werk maar ook voor mogelijke gevaren. Daarbij komt nog dat je in weer en wind werkt; het werk moet doorgaan ongeachte het weertype. Tenzij het te hard waait. De omgeving is vuil en er is altijd herrie van machines en draaiende transportbanden. Soms is het werk zelf ook lichamelijk zwaar.
Hoe belastend zijn ploegendiensten?

Zware beroepen en AOW-leeftijd: droge bulk

ANONIEM

Leeftijd: 56 jaar
Bedrijf: EECV
Functie: werktuigkundig medewerker
Hoe lang al werkzaam in de haven? 33 jaar
Aard van het werk? Storing en onderhoudswerkzaamheden
Wat maakt het werk zwaar? Werken in alle weersomstandigheden, dag en nacht, en ook op grote hoogtes. Werken in beperkte ruimtes, lassen, branden, slijpen, sleutelen en plaatsen van
Zwaar materiaal en gereedschappen. Werken in stoffige omgeving. Sjouwen van zwaar gereedschap en materiaal via trappen om bij je karwei te komen. Werken in omgeving waarbij geluidsoverlast en resonantie een vervelende rol kunnen spelen. Veiligheidsomstandigheden die snel kunnen veranderen. Denk aan laadschoppen, kranen en ander zwaar materiaal waarbij je in de buurt staat of werkt. Dus alertheid is een pré.
Hoe belastend zijn ploegendiensten? Maakt het werk zwaarder door vermoeidheid, hoe ouder je wordt!
Waar merk je dat aan?
Lichamelijke klachten en langer herstel nodig.
Hoe gezond/fit voel je je?
Gezondheid is redelijk maar niet fit genoeg door fysieke problemen.
Wanneer krijg je in principe AOW? 68 jaar.
Wat zou volgens jou een realistische leeftijd zijn om met pensioen te gaan? Uiterlijk 65 jaar.

Zware beroepen en AOW-leeftijd: droge bulk

ANONIEM

Leeftijd: 55 jaar
Bedrijf: EECV
Functie: Lostorenmachinist
Hoe lang al werkzaam in de haven: 39 jaar
Aard van het werk? operationele werkzaamheden in de volcontinudienst, hoofdzakelijk lossen van grote bulkcarriers als kraanmachinist.
Wat maakt het werk zwaar? Het zogenaamde nieuwe rooster waar ik nog meer gevoel van wisselingen heb.
Hoe belastend zijn ploegendiensten? Je bent altijd in de weer, ook thuis door gezinsleven.
Waar merk je dat aan: Gevoel altijd bezig te zijn.
Hoe gezond/fit voel je je? Prima, nog geen klachten en fitheid is met pieken dalen.
Wanneer krijg je in principe AOW? 7 oktober 2031 met 68 jaar.
Wat zou volgens jou een realistische leeftijd zijn om met pensioen te gaan? 63 jaar.
Wat zouden de bond plus werkgevers moeten regelen om mensen met zware beroepen gezond de eindstreep te laten halen? Goede regeling voor mensen onder andere de uitbreiding van de Havenfitregeling en eerder stoppen. 68 jaar is waanzin.

Lees hier meer interviews met EECV-werknemers die anoniem vertellen over zwaar werk.

Zware beroepen en AOW-leeftijd: droge bulk

ANONIEM

Leeftijd: 56 jaar
Bedrijf: EECV
Functie: Allround medewerker
Hoe lang al werkzaam in de haven? 38 jaar
Aard van het werk? Laden en lossen van zeeschepen/duwbakken, toezicht houden op procesbesturing.
Wat maakt het werk zwaar? Houding, continudiensten, concentratie, klimmen/klauteren, in alle weersomstandigheden werken.
Hoe belastend zijn ploegendiensten? Wisselende werktijden komen soms niet overeen met sociaal leven.
Hoe gezond/fit voel je je? Redelijk
Wanneer krijg je in principe AOW? 68 jaar.
Wat zou volgens jou een realistische leeftijd zijn om met pensioen te gaan? 65 jaar of 40 dienstjaren.
Wat zouden de bond plus werkgevers moeten regelen om mensen met zware beroepen gezond de eindstreep te laten halen?
De actie die ik onlangs meegemaakt hebt hebben naar mijn mening geen standpunt opgeleverd daar ze niet het doel bereiken. Actie voer je bij de opdrachtgever en niet op een achteraf terrein. Ga staan waar je hoort te staan en dat is op het Binnenhof.

Lees hier meer interviews met EECV-werknemers die anoniem vertellen over zwaar werk.

Zware beroepen en AOW-leeftijd: droge bulk

ANONIEM

Leeftijd: 32 jaar
Bedrijf: EECV
Functie: Monsternemer
Hoe lang al werkzaam in de haven? 10 jaar
Aard van het werk? Het nemen en verwerken van ijzerertsmonsters.
Wat maakt het werk zwaar? Fysieke werk en scherp blijven in verschillende diensten.
Hoe belastend zijn ploegendiensten? Best belastend.
Waar merk je dat aan? In vrije tijd minder energie, wat prikkelbaarder zijn.
Hoe gezond/fit voel je je? Gezond en fit genoeg, maar dat gevoel neemt wel steeds meer af.
Wanneer krijg je in principe AOW? 70 jaar 9 maanden.
Wat zou volgens jou een realistische leeftijd zijn om met pensioen te gaan? 60-62 jaar.

Haast met kolenfonds door snelle sluiting Hemwegcentrale

Omdat de kolengestookte Hemwegcentrale van NUON per januari 2020 dichtgaat, is het zaak zo snel mogelijk geld te storten in het kolenfonds. Daarmee moeten de gevolgen voor de werknemers van het Amsterdamse overslagbedrijf OBA en de Hemwegcentrale worden opgevangen. “Het kabinet moet nu heel snel over de brug komen met minimaal 10 tot 15 miljoen”, zegt Cees Bos van FNV Havens.

“Schandalig”, zegt Bos, “de gevolgen zijn al sinds 2016 duidelijk. Maar EZK wil aantonen dat er niet zoveel aan de hand is en dat maatregelen dus niet nodig zijn. Ze lopen te remmen en te klieren.”

De tijd dringt nu kolencentrales op korte termijn dicht gaan. En Cees Bos is het zat dat vooral het ministerie van Economische Zaken en Klimaat de boel traineert en verdere onderzoeken naar de gevolgen van de sluiting van kolencentrales voor de hele kolenketen, wil afwachten. Hij is uit de begeleidingscommissie van het onderzoek gestapt. “Schandalig”, zegt Bos, “de gevolgen zijn al sinds 2016 duidelijk. Maar EZK wil aantonen dat er niet zoveel aan de hand is en dat maatregelen dus niet nodig zijn. Ze lopen te remmen en te klieren.”

Kolenfonds vullen

Bos put vertrouwen uit het feit dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich nu in de discussie heeft gemengd en naar oplossingen voor OBA en de Hemweg wil zoeken. Die oplossing in de vorm van een kolenfonds zou een soort blauwdruk moeten zijn voor de gevolgen van sluiting van andere kolencentrales, maar ook voor andere transities in de toekomst. Het overleg wat hij op 17 april met SZW had, heeft nog niets opgeleverd. “Het is niet zo ingewikkeld”, weet Bos. “In het SER-advies over de energietransitie is, na flinke druk van FNV vicevoorzitter Kitty Jong, het kolenfonds als vangnet voor de werknemers uitdrukkelijk opgenomen. Dat kolenfonds annex transitiefonds moet de sociale gevolgen voor werknemers van de overgang van fossiele brandstoffen naar klimaatvriendelijker energie opvangen. Sluiting van de kolencentrales alleen al betekent eind 2029 baanverlies voor zo’n 2800 werknemers in de kolenketen. Dan heb ik het nog niet eens over de gevolgen voor de oliebranche. Omdat de Hemwegcentrale nu snel dichtgaat, moet het kabinet pijlsnel gaan storten.”

“Kitty Jong zit er stevig in; ze wil een rechtvaardige oplossing om de gevolgen van de energietransitie voor werknemers en hun gezinnen te compenseren. Tot nu toe heeft Kitty voet bij stuk gehouden.”

Rotonde

Het transitie- of kolenfonds moet in eerste instantie worden ingezet voor de ongeveer 40 werknemers van OBA en 80 van de Hemwegcentrale. Met een bedrag van tussen de 10 en 15 miljoen euro kunnen werknemers om-, bij- en herschoold worden naar een gegarandeerde vaste baan. Bos schetst de uitvoering van het tripartite kolenfonds (werkgevers, werknemers, overheid) als een rotonde. “Er is een afslag naar snel ander werk, een afslag naar om- en herscholen naar ander werk, een afslag naar aanvullen van een elders lager loon en een afslag naar uitkeringen en aanvullingen voor ouderen en anderen die minder makkelijk aan ander werk komen. De plannen liggen klaar, zijn eenvoudig uitvoerbaar. Alleen hebben we de medewerking van het kabinet nodig. Met het fonds voor de OBA- en Hemwegwerknemers kunnen we proefdraaien in de richting van een groter transitiefonds.”

Mocht het kabinet niet snel over de brug komen, dan zal de FNV uit het Klimaatakkoord stappen. Bos: “Kitty Jong zit er stevig in; ze wil een rechtvaardige oplossing om de gevolgen van de energietransitie voor werknemers en hun gezinnen te compenseren. Tot nu toe heeft Kitty voet bij stuk gehouden.”

600 miljoen euro

Al in 2016 is becijferd dat de sluiting van energiecentrales ruim 2800 banen zal kosten. Begin 2020 sluit de Hemwegcentrale. Voor eind 2024 moet de Amercentrale stoppen met elektriciteitsproductie door middel van kolen. Ook de nieuwere, zuiniger kolencentrales moeten vervroegd van de kolen af. 1700 banen zullen in de vijf kolencentrales verdwijnen en 800 tot 1100 in de op- en overslag en het vervoer van kolen. Een transitiefonds zou uiteindelijk rond de 600 miljoen euro moeten bevatten om getroffen werknemers te compenseren voor verlies van inkomen en pensioen, vervroegde uittredingsregelingen voor ouderen, naar ander werk te begeleiden en voor om-, bij- en herscholing.

Lees ook de eerdere artikelen die in 2018 in de Havenmagazines verschenen.

Veiligheidscertificaat Haven bestaat vijf jaar

Dit jaar viert de Stichting Veilige Haven (SVH) het eerste lustrum van het Veiligheidscertificaat Havens (VCH). Sinds de e-learningcursus vijf jaar geleden werd geïntroduceerd, hebben ruim 35 bedrijven hun havenwerkers op cursus gestuurd. De cursisten van het eerste uur gaan al weer op herhaling.

Elke havenwerker weet het: er gebeuren nogal wat ongelukken en bijna-ongelukken in de haven. Vorig jaar nog kwam een zeventienjarige stagiair bij Steinweg om het leven. Ook bij Uniport was sprake van een dodelijk ongeval.
Nadat uit een veiligheidsenquête in 2004 en in 2006 was gebleken dat havenwerkers de veiligheid van hun werk een dikke onvoldoende gaven, nam FNV Havens het initiatief tot de oprichting van de Stichting Veilige Haven. Doel: de veiligheid in de haven verbeteren. Middel: een veiligheidscertificaat ontwikkelen dat toegespitst is op havenwerk.

“We zijn aan de slag gegaan om een e-learningmodule te ontwikkelen die gericht was op het vak, het gedrag en de houding van havenwerkers in de verschillende havensectoren”, zegt Ruud Wennekes, vanuit FNV Havens voorzitter van de SVH, waarin ook werkgevers vertegenwoordigd zijn. In 2014 lag de basismodule er aangevuld met een specifieke module voor de sectoren roro, droge en natte bulk, container, stukgoed en het railvervoer. Wennekes: “De sjorsector doet nog niet mee, maar daarmee zijn we in vergevorderd overleg. Ook de sleepdiensten hebben belangstelling.”

Bewustwording
Het waardevolle van de e-learningmodule is volgens Wennekes dat deze behalve kennis over basisvaardigheden ook toetst op gedrag. “Verbeteren van veiligheid heeft veel te maken met bewustwording. Dat je je als havenwerker bewust bent van potentieel gevaarlijke situaties en ook je collega’s daarop kunt wijzen. Het voordeel van een e-learningmodule is dat deze kan inspelen op bepaalde gevaarlijke situaties zoals die in de praktijk vaak voorkomen.”

Peter van der Weijde (51), werkzaam als allround operator bij bulkoverslagbedrijf IGMA, was een van de eersten die het VCH vijf jaar geleden haalde. Hij gaat binnenkort op herhaling “Het is een mooi product”, zegt hij. “Het certificaat vind ik heel zinnig. Met alle achtergrondinformatie en wet- en regelgeving doe je veel kennis op en de sectorspecifieke situaties die via beelden en filmpjes worden getoond maken dat je je echt bewust wordt van handelingen die je anders automatisch doet. We werken met zwaar materieel. Er kan van alles gebeuren. IGMA is actief als het om veiligheid gaat; bijna iedereen heeft het certificaat intussen gehaald.”

Ongevallenregistratie
Werkgevers betalen via de cao mee aan het VCH-certificaat. “Veiligheid is de verantwoordelijkheid van de bedrijven”, onderstreept Ruud Wennekes. “Als zich een ernstig ongeval voordoet, ben je als werkgever strafbaar als het veiligheidsbeleid onvoldoende blijkt.” Het liefst zou FNV Havens een havenbrede ongevallenregistratie opzetten. Wennekes: “Niet om bedrijven aan de schandpaal te nagelen. Zij kunnen anoniem blijven. Maar als we meer zicht hebben op de verschillende ongevallen en bijna-ongevallen, kunnen we daar de e-learningmodule op aanpassen. Zodat we kunnen leren van situaties. Elk ongeluk is er namelijk een te veel.” Omdat een database met ongevallenregistratie niet haalbaar blijkt, werkt SVH nu aan een app, waarmee havenwerkers op een eenvoudige manier ongevallen en bijna-ongevallen kunnen melden.

Het Veiligheids Certificaat Havens (VCH) bestaat 5 jaar!

Workers’ Memorial Day
Op 28 april vindt de jaarlijkse Workers’ Memorial Day plaats. Op deze dag worden werknemers die zijn omgekomen als gevolg van hun werk, herdacht. In 2018 waren 4318 werknemers slachtoffer van een ongeval op het werk – een kwart meer dan in 2014. Ook het aantal dodelijke ongevallen steeg snel: van 54 naar 71. Van de 71 dodelijke slachtoffers in 2018, vielen de meeste in de bouw (20). Ook in de sectoren vervoer en opslag (waaronder de havens) en handel en industrie vielen relatief veel slachtoffers. Aanrijdingen, vallen van hoogte, ‘gegrepen’ worden door een machine en geraakt worden door vallende objecten zijn de meest voorkomende ongelukken.

Hoeveel arbeidsongevallen jaarlijks in de haven gebeuren, is niet bekend. De Inspectie SZW registreert ongevallen in de haven onder de sector ‘vervoer en opslag’. Specifieke aantallen zijn daardoor niet te herleiden naar de Nederlandse zeehavens. In het vervoer en opslag vonden volgens het laatste jaarverslag van de Inspectie SZW in 2017 237 ongevallen plaats (ruim 10 procent van het totaal). De inspectie zegt zelf dat 30 tot 50 procent van het aantal ongevallen dat op de Nederlandse arbeidsmarkt gebeurt, niet wordt gemeld.
Begin dit jaar riep de inspectie bedrijven nog op meer te investeren in hun veiligheidscultuur, vanwege het stijgende aantal (dodelijke) ongevallen.

Meer informatie over het Veiligheidscertificaat Havens:

Click me

Overname HES rond

Op 14 maart 2019 was de koop rond. Het consortium van de Amerikaanse bank Goldman Sachs en de Australische investeerder Macquarie zetten de finale handtekening onder de overname van overslagbedrijf HES International. HES heeft achttien overslagbedrijven in de natte en droge bulk, waaronder EBS, EMO, Ovet en OBA. “Ik ben blij dat de kogel door de kerk is”, zegt FNV-kaderlid Harrie Kanselaar, werkzaam bij EBS.

Het heeft even geduurd voordat de overname definitief rond was. In september vorig jaar zetten de or’en hun handtekening. “We zijn tevreden met de stevige afspraken die we met de nieuwe eigenaren hebben kunnen maken”, vertelt EBS or-voorzitter Kanselaar. “De werkgelegenheidsafspraak die we met de vorige aandeelhouders, Carlyle en Riverstone, hadden, wordt gecontinueerd tot 2023. Ook blijven de arbeidsvoorwaarden en pensioenregelingen ongewijzigd. Verder zal er niet met ladingpakketten tussen de verschillende bedrijven worden geschoven. En zullen er geen bedrijven of bedrijfsonderdelen worden afgestoten. Bovendien houdt elk bedrijf zijn eigen identiteit. Ook krijgen alle HES-bedrijven waarschijnlijk een winstbonus van 700 euro bruto, die in het tweede kwartaal wordt uitgekeerd.”

Geen adders

Volgens Kanselaar zitten er geen adders onder het gras. “De nieuwe eigenaren hebben toegezegd voor de komende tien tot vijftien jaar te willen investeren en te groeien. En dat is belangrijk nu we in een energietransitie zitten en er minder fossiele brandstoffen zullen worden op- en overgeslagen. EBS is zich al een paar jaar aan het voorbereiden en heeft overdekte loodsen gebouwd, omdat klanten steeds meer overdekt willen opslaan. Daarnaast slaan we steeds meer mineralen en veevoeders op en over in plaats van kolen. Ook OBA, dat in de kolenoverslag last krijgt van de sluiting van de Hemwegcentrale begin 2020, heeft inmiddels overdekte loodsen. Het is goed dat we weer een sterke investeerder hebben in deze woelige tijden.”

Zie ook het artikel over het Kolenfonds in dit Havenmagazine.

Click me

Ruud Wennekes neemt afscheid “We kunnen trots zijn op de vakbondsdemocratie in de haven”

Na ruim veertig jaar knokken voor de belangen van werknemers, eerst bij het spoor later in de haven, gaat FNV Havens-bestuurder Ruud Wennekes (1955) met pensioen. Hij blikt terug op hoogte- en dieptepunten uit zijn vakbondscarrière. “Ik vind het erg dat mijn bond naar de klote gaat.”

Bij NS Infra, waar Ruud Wennekes eind jaren zeventig zijn loopbaan begon, werd hij al snel kaderlid. Het aankaarten van misstanden en het behartigen van belangen van collega’s vond hij belangrijk. “En”, zegt hij, “van jongs af aan vond ik het al leuk om mensen op sleeptouw te nemen. Ik was de vanzelfsprekende aanvoerder van het junior voetbalteam. Ik neem graag het voortouw.” Collega’s van het Haventeam karakteriseren Ruud als loyaal, hardwerkend, eigenwijs, ongeduldig, creatief, doelgericht, recht door zee, vernieuwend, humorvol en als iemand met een groot vakbondshart die enorm veel voor elkaar krijgt. Met dat laatste zal hij nooit te koop lopen.

Veiligheid

Tijdens zijn werk en activiteiten als kaderlid voor de toenmalige Vervoersbond FNV bij NS Infra ging hem de veiligheid van baanwerkers en achterstallig onderhoud van de railinfra aan het hart. Hij vond het onacceptabel dat mensen onder onveilige omstandigheden hun werk moesten doen. Hij kreeg mede na de presentatie van een roodboek voor elkaar dat maatregelen werden genomen. De vanzelfsprekendheid dat werknemers veilig moeten kunnen werken, maakte ook dat Ruud in zijn latere loopbaan in de haven jarenlang heeft gestreden voor een Veiligheidscertificaat Havens (VCH) en als voorzitter van de Stichting Veilige Haven veel heeft bereikt (zie ook het artikel over Vijf jaar VCH).
“Maar Strukton, de opvolger van NS Infra, nam me niet in dank af dat ik me zo uitsprak over veiligheid. Nadat ik in de pers had gezegd dat ik het op bepaalde trajecten veel te gevaarlijk vond in de trein te stappen, werd ik op non-actief gesteld. Daarna kreeg ik allemaal rotklussen en probeerden ze me eruit te werken.”

In het diepe

Wennekes vertelt over zijn onverstoorbaarheid en dikke huid die hij door jarenlang vakbondswerk heeft ontwikkeld. “Mij krijgen ze niet zomaar weg.” Maar toen hij in 2002 werd gevraagd om havenbestuurder te worden, hoefde hij niet lang na te denken. “Ik werd in het diepe gegooid en ben er met plezier ingesprongen.”
Zeventien jaar heeft hij met “veel plezier” de belangen van havenwerkers in de droge bulk, de tankopslag en de toenmalige havenpool SHB behartigd. “De haven was en is een sterke sector, we besteden heel veel tijd aan kaderopbouw. In de haven zijn de leden écht de bond. Samen bepalen we welke route we volgen in het vakbondswerk. Onze vierjaarlijkse congressen zijn echt uniek in vakbondsland. Daar kunnen we trots op zijn.”

Port Package

Solidariteit, bereid te knokken voor rechten, vasthoudendheid en eensgezindheid - dat zijn volgens Ruud kenmerken van de vakbond in de haven. Hij herinnert zich de grote stakingen in 2003 tegen Port Package. Met hand en tand verzetten havenwerkers in Nederland en later daar buiten zich tegen de Europese richtlijn die het mogelijk maakte dat zeevarenden havenwerk konden doen: zelfafhandeling. “We hebben gestreden en niet meer losgelaten. De richtlijn ging van tafel.”

Coolsingel 2004

Ook de grote demonstratie op de Coolsingel in 2004 tegen de afschaffing van Vut en prepensioen was een hoogtepunt. “We hebben dat zorgvuldig opgebouwd en vier maanden lopen flyeren. In mei organiseerden we een eerste manifestatie in de haven met zo’n driehonderd man. De A15 hebben we geblokkeerd en vervolgens zijn we verder gaan bouwen richting Prinsjesdag op 20 september. Daardoor kregen we toen 60.000 mensen op de been. Havenwerkers gingen als eersten 24 uur plat, daarna volgde vele andere sectoren, zoals het openbaar vervoer, de industrie, ziekenhuizen, brandweer. Door ‘de Coolsingel’ kon drie weken later de FNV-brede manifestatie op het Museumplein met 350.000 mensen zo’n succes worden.”

Verdwenen pensioengelden

De strijd om de verdwenen miljoenen pensioengeld van Aegon terug te krijgen noemt Wennekes als ander hoogtepunt van het Haventeam. “We hebben ongelooflijk veel actie gevoerd, zowel hier, in Brussel, de Verenigde Staten en Australië. En dankzij de onvermoeibare vasthoudendheid en lange adem van Niek is het gelukt die pensioengelden naar de rechtmatige eigenaren terug te brengen: de havenwerkers.”

Dieptepunten waren er ook, zoals het faillissement van de havenpool SHB in 2008. Ruud: “Dat was een hele heftige tijd. Er moesten 400 man uit. Vreselijk. We hebben flink onderhandeld en uiteindelijk kon er via RPS een doorstart worden gemaakt en konden we zo’n 170 havenwerkers, vooral ouderen, binnenboord houden.”

Rietlanden

Gedurende zijn loopbaan in de haven heeft hij samen met kaderleden talloze cao’s afgesloten. Dat ging niet altijd zonder slag of stoot. De wekenlange staking in 2012 bij kolenoverslagbedrijf De Rietlanden in de Amsterdamse haven, staat Ruud nog helder op het netvlies. “Ze weigerden een cao met ons af te sluiten. Überhaupt met FNV Havens te praten. Deden dat liever met de ondernemingsraad. Uiteindelijk hebben we met 120 werknemers vijf weken gestaakt.”
Ruud: “Maar ook bij andere bedrijven waar geen cao’s waren is het gelukt om samen met de leden een goede cao af te sluiten bijvoorbeeld bij Oiltanking Amsterdam. Daar was 40 jaar lang geen cao en nu al weer bijna drie jaar.”

Twee stappen vooruit

Creatief denken en altijd op zoek naar oplossingen en mogelijkheden. Altijd twee stappen vooruit zijn. Proactief onderhandelen. Dat is Ruud Wennekes ten voeten uit. In 2012 dreigde het faillissement van tankopslagbedrijf Odfjell, dat in 2011 was stilgelegd omdat het veiligheidsregels voor de opslag van gevaarlijke stoffen overtrad. Ruud: “Aanvankelijk hadden we over een goed sociaal plan voor honderd man onderhandeld. Maar we werden al gauw door de actualiteit ingehaald. Een doorstart met 250 man mislukte, waardoor er weer honderd man uit zouden moeten. Ik ben toen gaan lobbyen om een collectief mobiliteitsfonds (SSWF) op te zetten om mensen naar ander werk te begeleiden. Met behulp van transitiegelden en afspraken met de Belastingdienst is dat een succes geworden. Binnen een jaar waren 93 van de 100 mensen elders aan het werk. Daar ben ik echt trots op. Ik heb nog geprobeerd om dit mobiliteitscentrum FNV-breed in te gaan zetten. Maar het bondsbestuur had daar geen trek in. Dan niet, dacht ik.”

FNV verzwakt

Op 1 mei houdt Ruud Wennekes het voor gezien. Dan is hij precies zeventien jaar havenbestuurder geweest. Hij vindt het treurig dat de FNV is verzwakt: “Het is wel mijn bond die naar de klote gaat.” Hij ziet dat werknemers niet voldoende worden vertegenwoordigd in het ledenparlement. En dat de organisatie van de bond veel te hiërarchisch is met te veel leidinggevenden en managers. “Als Haventeam hebben wij nooit een leidinggevende gewild. De leden bepalen namelijk van onderaf het vakbondswerk, niet een manager die veel te ver van de werkvloer af staat. We hebben altijd keihard geknokt om leden en kaderleden te werven, goede arbeidsvoorwaarden af te spreken en degelijke cao’s af te sluiten. Daarvoor is de vakbond immers opgericht. Daarnaast moet je tijdig op nieuwe ontwikkelingen inspelen. Zoals wij in de haven hebben gedaan op het gebied van automatisering, robotisering en de gevolgen van de energietransitie en het oprichten van een kolenfonds.
Of hij zijn leden en kaderleden zal missen? “Havenwerkers zijn een apart slag mensen. Ze zijn kritisch en zeggen alles. Je kunt ruzie hebben tijdens ledenvergaderingen, maar na afloop drink je weer een biertje.
De echte ruzie heb je met werkgevers.”

Het Haventeam over Ruud

Niek Stam

“Ruud is een goede en loyale collega. Soms te ongeduldig en eigenwijs. Maar anders had hij niet in het Haventeam gepast. Ruud is een hardwerkende bestuurder met goede contacten met kaderleden. Een vroege vogel, die ook weer zo gevlogen was om de files voor te zijn. Maar was thuis ook weer aan het werk. Een echte cao-stormram met een groot vakbondshart voor havenwerkers en FNV Havens. Helaas hebben wij geen voorbeelden meer om te laten zien dat Ruud ook trots was op de FNV.”

Diane Schlee

“Secretaresse moeten zijn van Ruud Wennekes, na een heftige periode, stond niet op mijn wensenlijst. Maar niemand anders wilde. Toch was het een heerlijke uitdaging en na enkele weken, stond hij naast mijn bureau en zei hij: ‘Ik ben blij met je’. Ik ga hem echt missen.Welke bestuurder die een beetje sectorbudget over heeft, koopt daarvoor voor iedere secretaresse een kerststuk en het jaar daarna een kerstpakket in een container?Juist! Ruud Wennekes.”

Asmae Hajjari

“Ruud is een fantastische collega. Hij heeft humor, knokt voor alles waar hij voor gaat en is een harde werker. Wat Ruud typeert is dat hij in staat is zaken die je nodig hebt voor vakbondswerk snel te regelen. Zo kregen we vaak leuke gadgets op ons bureau en worden we in het magazijn verrast met dozen handschoenen voor onze leden die af en toe een maatje te klein zijn. Ruud is erg gesteld op team Havens en is trots op het werk dat we doen in de havens. Hij is erg collegiaal, belt vaak om te vragen waar je zit en hoe het gaat. Mooi, lief en bijzonder mens.”

Joost van der Lecq

“Er zijn maar weinig bestuurders die zo recht op hun doel af gaan als Ruud. Ruud kiest ook vernieuwende doelen. Zo is hij bijvoorbeeld de zescilindermotor achter de Stichting Veilige Haven en het Veiligheidscertificaat Havens. En Ruud heeft altijd maar een kort to-dolijstje; de meeste klussen heeft hij al gedaan voordat je ze op het lijstje kunt zetten. Een keiharde werker.”

Jacqueline Kootkar

“Alles aan Ruud went, behalve dat accent. Ik herinner me vooral bijzondere mailteksten van hem. Zoals: ‘Hoi D&J, Hoeveel lunchpakketten zijn er geregeld? 500. Oké moet maar genoeg zijn anders komen jullie toch broodjes smeren in een berenpak.’Of deze: ‘Hé, jij werkt toch ook voor de havens en die werken 24/7 dus jij ook. Hahaha.’En: ‘Even wat anders: zin om mee te gaan op 10 mei Den Haag actie, dan willen wij twee dames.’

Cees Bos

“Een fantastische collega met een groot vakbondshart die ook nog eens zeer creatief is. Ruud weet altijd van alles te regelen op zijn eigen, onnavolgbare, manier. Of het nu de organisatie rondom een grote actie is of het regelen van materiaal - Ruud kan het!Een unieke gozer die op geheel eigen wijze weet te onderhandelen en resultaten te boeken. Maar vooral.....Ruud laat zich niet gek maken. Hij doet zijn ding en kan uitermate stoïcijns reageren. Zijn droge humor en niet aflatende pogingen om collega’s binnen het Haventeam op de kast te jagen zijn uniek. Feilloos weet hij de prik op de juiste plaats toe te dienen. Kortom.....ook al is het een 020’er, een vent uit een stuk en een kanjer van een bestuurder en collega!”

Maria Wennekes:

“Eindelijk die pokkentelefoon uit”

Op 1 mei gaat Ruud Wennekes met pensioen. Jarenlang heeft hij zich ingezet voor de belangen van de working class. 24-7. Maria, zijn echtgenote, heeft van dicht bij zijn gedrevenheid meegemaakt. “Zijn drive is dat werkgevers in principe onbetrouwbaar zijn en hun zakken vullen ten koste van ‘de arbeider’.”

“Hij was dag en nacht met zijn werk bezig. Maar hij heeft ook altijd gezegd tijdig te willen stoppen.”

Het vakbondswerk heeft altijd heel veel voor Ruud betekend, zegt echtgenote Maria Wennekes (65). “Hij was dag en nacht met zijn werk bezig. Maar hij heeft ook altijd gezegd tijdig te willen stoppen. Straks zijn we samen met pensioen en kunnen we van alles gaan doen: korte vakanties, musea bezoeken, legpuzzels leggen, fotografie.
Maria Wennekes (65) heeft jarenlang van dichtbij meegemaakt hoe gedreven haar echtgenoot met zijn werk, zijn vakbond, bezig was. Zelf heeft ze altijd in financiële functies gewerkt. Voor Ruud was het vakbondswerk een 24-7 baan, zegt ze. “Hij stond altijd voor iedereen klaar. Doet altijd iets aan een probleem. Dus alleen op vakanties ging zijn telefoon uit. Ik had wel eens de neiging dat ding weg te gooien. Ik zou compleet gestoord zijn geworden van zijn werk. We verschillen: ik ben fanatiek en maak me gauw druk. Ruud is laconiek en leeft vanuit de filosofie dat het wel goed komt. Daarnaast is hij van ‘een man een man, een woord een woord’. Hij komt elke belofte na. En als je dan met kritische havenwerkers te maken hebt, die niet gauw tevreden zijn, heb je daar best een klus aan.”

“Mensen vinden hem aardig, hij weet altijd wat voor ze te ritselen. Als het niet linksom kan, dan rechtsom. Hij is geen doetje. Hij onderhandelt op het scherp van de snede. En dat weten werkgevers. Drie cao-rondes en dan moet het klaar zijn.”

Zakkenvullers
Een rode draad in het leven van Ruud is opkomen voor anderen, mensen die het minder goed hebben. Dat deelt hij met Maria. “Ik kom uit een gezin met zestien kinderen, vader werkte bij Werkspoor, het was geen vetpot. Daarom hadden Ruud en ik er wel eens discussie over dat hij keihard werkte, voor mensen die het nu best goed hebben. Zijn drive is dat werkgevers in principe onbetrouwbaar zijn en hun zakken vullen ten koste van ‘de arbeider’.”

Scherpe onderhandelaar
Omdat Ruud zo’n rustige, laconieke uitstraling heeft, kunnen mensen het gauw met Ruud vinden, analyseert Maria. “Mensen vinden hem aardig, hij weet altijd wat voor ze te ritselen. Als het niet linksom kan, dan rechtsom. Hij is geen doetje. Hij onderhandelt op het scherp van de snede. En dat weten werkgevers. Drie cao-rondes en dan moet het klaar zijn. Ik had iemand al lang over tafel getrokken, maar Ruud blijft altijd kalm. Hij is constructief.”

Op ziel getrapt
Bovendien ervaart hij problemen of uitdagingen niet snel als een zware dobber. Cao-onderhandelingen ziet hij als een spel dat hij gaat winnen. Hij straalt daarmee kracht en overtuiging uit.” Maar, zegt ze, hij kan ook op zijn ziel getrapt worden. “Toen hem als kaderlid bij Strukton het leven zuur werd gemaakt omdat hij te mondig was, heeft hij daar een behoorlijke knauw van gekregen. Ik zei: ga dan weg, al moeten we in een hutje op de hei gaan wonen. Wij steunen elkaar door dik en dun. Zijn vergroeid met elkaar. Doen alles samen.”

Hart voor veiligheid
Ruud is van de grote lijnen, karakteriseert Maria haar echtgenoot met wie ze in 1981 in het huwelijk trad. “De details zijn voor andere mensen. Als hij een goed plan heeft, gaat hij ervan uit dat het gaat lukken. Zo wilde hij een Veiligheidscertificaat Havens opzetten. ‘Dat ga ik even doen’, zegt hij dan. En dan maakt het niet uit hoe lang het duurt, maar het lukt hem dan ook. Hij krijgt het ook voor elkaar om de VCH-bijdragen vervolgens in de cao’s op te nemen. Zijn hart ligt echt bij veiligheid. Hij vindt dat mensen optimaal moeten kunnen werken, zonder in gevaar te komen. Bij het spoor heeft hij vreselijke ongelukken meegemaakt. Dat kón echt niet, was zijn overtuiging. Daarom vond Strukton hem maar een lastig mannetje.”

“Zijn hart ligt echt bij veiligheid. Hij vindt dat mensen optimaal moeten kunnen werken, zonder in gevaar te komen. Bij het spoor heeft hij vreselijke ongelukken meegemaakt. Dat kón echt niet, was zijn overtuiging. ”

020 en 010
Maria ziet dat Ruud de laatste tijd langzaam zijn vakbondswerk aan het loslaten is. Hij kan trots zijn, vindt ze. “Werkgevers vinden het jammer dat hij met pensioen gaat. Kaderleden wisten precies wat ze aan hem hadden. Ze konden hem vertrouwen. En als je het als Amsterdammer in Rotterdam redt, zegt dat wel wat.” En nu: nu gaan we een nieuwe fase in. We kijken ernaar uit. We hebben altijd heel hard gewerkt. Het gaat Ruud aan het hart dat het slecht gaat met ‘zijn vakbond’. Maar er is meer in het leven. Te beginnen met een midweekje Ameland.”

Zie ook het afscheidsinterview met Ruud en het artikel over het vijfjarig bestaan van het VCH.

Click me

ITF Inspectors Nederland

Havenwerkers EBS solidair ITF-actie Duits schip

ITF-inspecteurs Gijs Mol, Koen Keehnen en Aswin Noordermeer kwamen op 17 april in actie tegen uitbuiting van zeevarenden op een Duits goedkope vlagschip. Havenwerkers van bulkoverslagbedrijf EBS waren solidair met de bemanning en weigerden de boot te behandelen. ITF-inspecteur Gijs Mol doet verslag.

Op woensdag 17 april zou de Puma binnenkomen bij de EBS-terminal in de Laurenshaven. De eigenaar van deze boot komt uit het Duitse Hamburg en werkt onder de naam Johann M. K. Blumenthal. Hij heeft een hekel aan vakbonden. Volgens de website zou hij goed voor het eigen personeel zorgen. Maar niks is minder waar: deze reder buit zijn bemanning uit en gebruikt alleen regels die goed uitkomen voor de grote bazen. De Kaaimaneilanden-vlag, waaronder de Puma vaart, is een zogenoemde Flag of Convenience, een goedkope vlag. Deze goedkope vlaggenstaten zijn niet in het voordeel van de bemanningsleden, want vaak zijn er geen regels omtrent welzijn en veiligheid.

Onderbetaald

Rederij J.M.K. Blumenthal opereert dus ook met FOC-schepen maar weigert de ITF aan boord en weigert met de ITF te onderhandelen over minimale arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een cao. Van onze ITF-collega's wereldwijd weten wij dat de arbeidsvoorwaarden aan boord van Blumenthal-schepen ver beneden een acceptabel niveau liggen. Zo verdient een vol matroos met 48 uur per week + 105 uur fixed overwerk en een beetje vakantiegeld rond de 900 dollar per maand. In vergelijking: de ITF-salarisschaal is circa 1500 dollar per maand voor 40 uur per werkweek, 103 uur gegarandeerd overwerk en vakantiegeld. De 900 dollar is zelfs ver beneden het in de ILO internationaal afgesproken minimum salaris van 1085 dollar per maand.

Havenwerkers EBS solidair

De havenwerkers van EBS vonden dit onacceptabel. Mensen uitbuiten en ook nog eens weigeren dat de ITF aan boord komt om te inspecteren en de benodigde informatie te vergaren. Dat kán niet. Zij besloten woensdagavond het werk te staken en dit schip niet verder te behandelen uit solidariteit met de zeevarenden en de ITF-inspecteurs. De boodschap aan de rederij: eerst een goedgekeurde cao met de ITF afsluiten en pas daarna gaan we verder met het lossen van het schip.

We wisten dat één actie niet voldoende zou zijn en besloten na de eerste boycot van ongeveer 12 uur te beginnen met lossen van het schip. Maar wel met de eis dat, als er om 15.00 uur nog geen cao was getekend, er een volgende staking zou komen. Jullie raden het al: om 15.00 uur was er geen cao getekend, ze hadden zelfs geen contact gezocht met de ITF. Maar wél foto's gemaakt van de kentekens van de ITF-inspecteurs.

Zakken grote bazen

Dus om 15.00 uur hebben de havenwerkers het werk weer neergelegd. Na een paar uur hebben de EBS-mannen echter besloten om het schip weer te behandelen - om de schade voor de terminal te beperken. We wisten dat het een strijd zou gaan worden maar de reder is in het hart geraakt. De klant van de lading werd nerveus, wat ze geld heeft gekost. Geld wat eigenlijk naar de bemanning had moeten gaan maar wat, bij deze rederij, rechtstreeks de zakken in gaat van de bazen. Wederom hebben de havenwerkers laten zien dat ze het niet accepteren dat zulke rederijen nog bestaan en liever ook niet zien bij hun terminal. Solidariteit ten top.

Een strijdbare groet,
ITF Inspectors Nederland

Danny Bossman

De leden zijn FNV Havens. Zij bepalen elke vier jaar tijdens het FNV Havencongres het beleid en de koers van FNV Havens. In een sterke vakbond spelen kaderleden een onmisbare rol. Zij zijn de ogen en oren van de bond op de werkvloer. En zijn de schakel tussen bestuurder en havenwerker. Danny Bossman (50), kaderlid bij containeroverslagbedrijf RST, vertelt over zijn kaderwerk.

Vertrouwen
“Sinds een jaar of zes ben ik nu kaderlid en vorig jaar weer herkozen als voorzitter van het vakbondsafdelingsbestuur (VAB). We hadden eerst helemaal geen vakbondsafdeling, alleen een ondernemingsraad. Toen ik gevraagd werd, zei ik meteen ‘ja’. Ik praat makkelijk, kom als TD’er overal op de werkvloer. Mensen komen gauw naar me toe met hun dingen of problemen. Ze kunnen me vertrouwen.”

Veel geleerd
“Tijdens de eerste kadercursus heb ik veel geleerd: over cao’s en regelingen, maar ook over het enthousiast maken van collega’s, kantinepraatjes houden, pamfletten maken, ledenvergaderingen organiseren, mensen met bepaalde problemen doorverwijzen. Ik vind het prachtig en wist na die cursus dat ik heel veel zin heb om me sterk te maken voor de bond. Intussen heb ik veel meer kadercursussen gedaan.”

Schakel
“Als kaderlid ben je een schakel tussen de bestuurder, de werkvloer en de directie. Je probeert collega’s te helpen als ze bijvoorbeeld met vragen over de cao zitten. Maar ik probeer ze vooral ook te laten zien hoe ze zelf dingen kunnen uitzoeken. Want met z’n vijven kunnen we niet tweehonderd FNV-leden helpen. Ook verwijzen we mensen zo nodig door, als ze bijvoorbeeld individuele belangenbehartiging nodig hebben. En kijken we of een zaak voor de VAB is of voor de ondernemingsraad.”

Zichtbaar
“Het belangrijkste als VAB is dat je zichtbaar bent. Dat mensen je weten te vinden. Vaak weten ze wel dat er een vakbond is, maar niet wat en hoe? Bij RST werken vrij veel jongeren waarmee we als kaderleden het gesprek aangaan over de vakbond. Met de laatste cao-onderhandelingen hebben we er best veel nieuwe leden bij gekregen. Het voortraject richting onderhandelingen is hét moment om collega’s erop te wijzen dat ze lid moeten worden om mee te kunnen praten over hun arbeidsvoorwaarden. Als je iets voor elkaar wilt krijgen, moet je sterk staan. Eerlijk gezegd denk ik dat we er een betere cao uit hadden kunnen slepen. Maar de leden hebben in meerderheid voor het cao-resultaat gestemd.”

Iets betekenen
“Ik doe veel kaderwerk in mijn vrije tijd. Dat vind ik niet erg. Ik heb een keuze gemaakt en dan ga ik daar ook voor. Ik vind het mooi dat ik iets kan betekenen voor anderen. En mezelf steeds meer kan ontwikkelen op deze manier.”

Posters en logo’s
“Sinds kort zit ik ook bij het mediateam voor FNV Havens. Aan de posters voor de AOW-acties, zoals bij Ahoy en de Fakkeloptocht, en Workers’ Memorial Day heb ik bijgedragen. Ik maak ook veel illustraties en logo’s voor collegabonden in Canada, Australië en Amerika. Het is waanzinnig als je dan vakbondsleden van bijvoorbeeld de Teamsters in shirtjes met jouw logo ziet lopen. Ik ben wel creatief ja.”

Containerconferentie Australië:

I say union, you say power

Ricardo Ariëns, kaderlid bij APMTR en Youngster bij FNV Havens, keek afgelopen februari zijn ogen uit tijdens de containerconferentie van de Australische maritieme bond MUA. Samen met Paul Smith, kaderlid bij ECT, Aart Ruizing (MV2) en Niek Stam van FNV Havens namen zij deel aan de internationale bijeenkomst in Perth. "De vakbond is daar lichtjaren verder."

Wat Ricardo het meest opviel was de enorme discipline die vakbondsleden in Australië hebben. En dat iedereen in Australië als vanzelfsprekend lid is van de bond. "De structuur is duidelijk, iedereen doet zijn ding en niemand loopt uit de pas. Geen onvertogen woord, ze gaan gewoon aan de slag." Hij doelt op de verschillende acties waaraan de congresbezoekers van andere internationale vakbonden tijdens de conferentieweek meededen. Zoals een actie bij de ministerie van Mijnbouw en Petroleum. Ricardo: "De leiding van MUA Youngsters vertelt de deelnemers pas vlak van tevoren over de inhoud van de actie, zodat niemand kan afhaken. Verder wordt er gehamerd op discipline en zijn rare fratsen zoals slopen, vuurwerk en alcohol verboden. Dat is hier in Nederland tijdens acties wel anders. Dus heel ordelijk werden spandoeken opgehangen, pamfletten uitgedeeld en het kantoor met handafdrukken van rode verf besmeurd. Ook protesten bij de universiteit en een bezoek aan een senator in het kader van 'Change the rules" waren heel creatief en volgens draaiboek."

"Een gedisciplineerde mars waarbij veel gezongen werd en speeches werden gehouden door vakbondsleiders."

United we win

Na de opening van de conferentie, waar de Nederlandse delegatie met de vlag van FNV Havens werd voorgesteld, kwamen veel internationale vakbondsvoorzitters aan het woord. In 2018 fuseerden de MUA met de CFMEU (bouw) wat nu goed is voor 144.000 leden. Ricardo: "Het was mooi hoe gehamerd werd op internationale solidariteit. Het ging over United we stand together en United we win. En hoe we als havenbonden wereldwijd moeten samenwerken. Plus wat een sterke vakbond kan betekenen voor zijn leden. Beschermen regels de werknemers niet meer, dan moeten de regels veranderd worden. Er werd met zóveel passie gesproken, daar krijg je kippenvel van. Na elke speech volgde de strijdkreet: 'I say union, you say power', waarop de volle zaal opstond en met gebalde vuist 'hard power' riep. De eenheid en verbondenheid die je op die momenten voelt, komt enorm binnen. Ook 'local jobs for local workers' werd regelmatig gescandeerd."
Ricardo vertelt hoe indrukwekkend het was te zien hoeveel respect Niek Stam heeft in het internationale veld. "Terwijl hij hier in Nederland nog wel eens verguisd wordt. Hij kreeg een groot applaus na zijn toespraak over de gevolgen van automatisering en robotisering."

Kameraadschap

Ook de mars halverwege de conferentieweek waar alle nationaliteiten in het centrum van Perth demonstreerden tegen het ontslag dat het mijnbouwbedrijf BHP had aangekondigd, was volgens Ricardo een groot succes. "Een gedisciplineerde mars waarbij veel gezongen werd en speeches werden gehouden door vakbondsleiders. Ik heb er echt van geleerd en veel energie van die week gekregen. Het is een speciaal gevoel onderdeel te zijn van zo'n grote groep solidaire mensen. Echte kameraadschap. Wat ik heb geleerd en opgepikt wil ik heel graag inzetten om jongeren meer te activeren en samen de vakbondsstrijd te voeren. Hoe die Aussies het vakbondswerk doen is heel inspirerend."

"Terwijl Niek Stam hier in Nederland nog wel eens verguisd wordt. Hij kreeg een groot applaus na zijn toespraak over de gevolgen van automatisering en robotisering."

FNV HAVENS Youngsters

DE BOND VOOR WERKZEKERHEID SCHOLING VEILIGHEID

Youngsters met vlag en wimpel geslaagd

Afgelopen februari rondden zo’n twaalf FNV Havens Youngsters hun kaderopleiding af. Na vijf scholingsdagen verspreid over een heel jaar, gaan de jongere havenwerkers uit verschillende havensectoren als kaderlid aan de slag. “We hebben veel geleerd”, zegt Ricardo Ariëns, werkzaam als terminal operator bij APM. “Ook omdat je met jongens uit allerlei sectoren in de klas zit. FNV Havens Youngsters leeft heel erg onder jongere havenwerkers. Uit mijn spil hebben zich ook al weer jongens opgegeven voor de volgende cursus.” FNV Havens Youngsters ging eind 2017 van start om jongere havenwerkers tussen de 18 en 35 jaar, een stem te geven in het vakbondswerk. De jongerenbeweging zet zich in voor een werkbare toekomst als het gaat over arbeidsvoorwaarden die steeds verder onder druk komen te staan, technologische veranderingen zoals automatisering en robotisering én de veiligheid in de haven. Onderlinge solidariteit staat hoog in het vaandel van de Youngsters.

CAO

De afgelopen periode zijn er weer verschillende cao's afgesloten of onderhandelingsresultaten bereikt. Zoals bij Terminal Recruiters, RPS, P&O Kantoorpersoneel en Schutter Controlebedrijf. Veel onderhandelingen lopen nog tijdens de productie van dit Havenmagazine, zoals bij EMO, waar automatisering en de sluiting van kolengestookte energiecentrales een belangrijke rol spelen. FNV Havens zet daar onder meer in op een Senioren Fit Regeling. "Niek Stam van FNV havens over het lopende cao-seizoen: "Meer loon, werkgelegenheidsgaranties, verruiming van de WGA-hiaatverzekering, uitbreiding van de Senioren Fit Regeling en maatregelen om oudere werknemers de eindstreep te laten halen - dat zijn belangrijke eisen aan de verschillende cao-tafels. De cao's die we afsluiten, zijn geen A-B-C'tjes. We hebben te maken met fusies en overnames, robotisering en automatisering, overcapaciteit en verplaatsing van ladingpakketten, klimaatakkoord en sluiting van de kolencentrales. Allemaal factoren die onzekerheid geven en die we in afspraken moeten zien te compenseren. Om goede resultaten te halen is het daarom van belang dat leden achter elkaar blijven staan en dat niet-leden snel lid worden. "

Cao-overleg EMO in laatste fase

De cao-onderhandelingen voor de operationele medewerkers bij bulkoverslagbedrijf EMO zijn in volle gang. Streven is eind april tot een onderhandelingsresultaat te komen. Belangrijke onderwerpen zijn automatisering en de gevolgen van de sluiting van kolengestookte energiecentrales. FNV Havens wil negatieve gevolgen voor werknemers voorkomen en de werkzekerheid garanderen. Niek Stam van FNV Havens: "Er komen roerige tijden aan door de uitfasering van de kolengestookte energiecentrales. Daar moet een goede businesscase voor komen. Daarnaast is het belangrijk goed naar de automatiseringsplannen van EMO te kijken. De praktijk leert dat er meestal meet beloofd wordt dan waargemaakt."
FNV Havens heeft voor een eenjarige cao bovenop de automatische prijscompensatie (1,7 procent in januari 2019 reeds uitgekeerd) een loonsverhoging per januari 2019 van 1,5 procent geëist plus een initiële loonsverhoging van 1 procent (in plaats van de maandelijkse bijdrage van 50 euro aan de zorgverzekering). Ook moet EMO voor de geboortejaren vanaf 1960 die 750 euro storten in het Netto Haven Pensioen, een bijdrage van 250 euro bruto leveren. Voor de geboortejaren tot en met 1959 zou de keuze voor 250 bruto of een vrije dag moeten komen. Verder heeft FNV voorgesteld werknemers geboren tussen 1950 en 1959 en vanaf 65 jaar 90 procentsdagen te verlenen.

Onderhandelingsresultaat P&O kantoorpersoneel

Nadat de onderhandelingen over een nieuwe cao voor het kantoorpersoneel bij P&O Ferries aanvankelijk uiterst traag en moeizaam verliepen, kwam er half april opeens vaart in het proces. Tijdens de productie van dit Havenmagazine was nog niet bekend of de leden op 25 april hebben ingestemd met het resultaat. "Er ontstond beweging toen we voorstelden de cao te verlengen tot 31 december 2020", vertelt kaderlid Arjan Herrewijne, lid van de onderhandelingsdelegatie. "De cao die we nu hebben afgesproken is echt een verbetering, gezien het feit dat we jarenlang op nul hebben gezeten. Nu gaat het goed met het bedrijf en willen de ongeveer zeventig werknemers op kantoor dat ook terugzien in de arbeidsvoorwaarden. Voor het eerst in jaren hebben we weer een goede cao, die een basis vormt om verder te bouwen. We lopen nu ook meer in de pas bij het kadepersoneel en de mensen op de schepen."Afgesproken is behalve voortzetting van de automatische prijscompensatie, een initiële loonsverhoging van 1,5 procent per 1 januari 2018 plus een verhoging van 1,75 procent per 1 januari 2019 en per 1 januari 2020. Omdat er in 2017 geen loonsverhoging was wordt dat gecompenseerd met een eenmalige bruto uitkering van 500 euro. Verder zal per 1 januari 2020 ook pensioenopbouw plaatsvinden over de dienstroostertoeslag (DRT). "Dat is vooral voor parttimers gunstig", zegt Herrewijne. Ook wordt de vakantietoeslag voor werknemers die DRT ontvangen per 1 januari 2019 verhoogd tot 1,3 basismaandsalaris. Bij de onderhandelingen over een nieuw pensioencontract die eind dit jaar beginnen, zal ook verlaging van de franchise op de agenda staan.Volgens Herrewijne is het winst dat nu ook, net als voor het kadepersoneel, een basis Senioren Haven Fit Regeling wordt geïntroduceerd waardoor oudere werknemers twee jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd minder kunnen gaan werken, tegen iets minder salaris en met 100 procent pensioenopbouw (80/90/100 en 90/95/100). "Wij worden vaak vergeten in de discussie over zware beroepen, maar werken ook veel in onregelmatigheid: 's avonds, 's nachts en in de weekenden."

Svitzer-slepers in staking

Voor de werknemers van sleepbedrijf Svitzer, dochter van containergigant Maersk, was de maat vol. Met drie werkonderbrekingen waarbij alle zes sleepboten die normaalgesproken de grote vrachtschepen richting Amsterdamse haven brengen, aan de ketting bleven, hebben ze duidelijk gemaakt dat het menens is. De chaos rond het Noordzeekanaal was groot. En het Havenbedrijf niet blij. Ook de sleepboot in de Rotterdamse haven ging niet in de vaart.

Eind 2013 verkeerde het sleepbedrijf in financiële nood. Om het bedrijf er weer bovenop te helpen, werken de werknemers van Svitzer sinds 2014 gemiddeld 8,5 uur per week méér, zonder dat ze voor die extra uren betaald worden.

De belangrijkste eis van de 63 Svitzer-werknemers is nu dat Svitzer vanaf 1 januari 2019 begint met het dichten van de kloof tussen het aantal arbeidsuren en het aantal betaalde uren. Zij willen dat Svitzer op termijn alle gewerkte uren weer uitbetaalt. "Daar hebben ze natuurlijk ook recht op", stelt Asmae Hajjari van FNV Havens. "Svitzer staat er economisch goed voor, dus er is geen enkele reden om de crisismaatregel te handhaven."
Omdat Svitzer blijft weigeren heeft FNV Havens samen met Nautilus tot de staking opgeroepen. Asmae Hajjari benadrukt dat de werknemers geen gekke dingen vragen. "Bovendien zijn ze bereid uitbetaling van het achterstallige loon over meerdere jaren uit te smeren. Juist om een conflict te vermijden en de werkgever tegemoet te komen. Nu de werkgever geen sjoege geeft, worden mensen alleen maar bozer."

Weer volwaardige haven-cao voor RPS

FNV Havens heeft een cao afgesloten met havenuitleenbedrijf Rotterdam Port Services, die in lijn is met de cao van ILS en Matrans. De cao, die loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, bevat bovenop de automatische prijscompensatie een loonsverhoging van 1,9 procent per januari 2019 en per januari 2020. "We hebben nu weer een goede cao waarmee we vooruit kunnen", zegt Niels Keehnen, kaderlid van FNV Havens en lid van de onderhandelingsdelegatie. "Vanuit een slecht perspectief zijn we weer richting een volwaardige haven-cao gekomen."
Keehnen doelt op de achterliggende jaren toen na het faillissement van de havenpool SHB in 2008, een doorstart werd gemaakt met RPS waarna in 2016 het zieltogende RPS via een kapitaalinjectie weer nieuw leven in werd geblazen.
"We hebben ons er al die jaren steeds sterk voor gemaakt dat niemand tussen wal en schip zou vallen. Nu gaat het economisch beter en hebben we een akkoord kunnen afsluiten waarin een Senioren Haven Fit Regeling is opgenomen voor de geboortejaren tot en met 1969 voor maximaal vijf jaar, waarbij voor 75 procent werken, 90 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw geldt. Ook is afgesproken dat in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 24 maanden 100 procent van het loon wordt doorbetaald. Verder worden werknemers verzekerd voor de ANW en WGA-hiaatverzekering en niet belangrijk tot 30 juni 2022 is er een werkgelegenheidsgarantie in lijn met ILS en MMS. Na een roerige periode van tien jaar is er dus weer sprake van cao op havenniveau. Heel wat anders dan de schamele ABU-cao. Dit is voor de kaderleden en bestuurder Niek Stam een resultaat om trots op te zijn."

Eis: gelijk loon, gelijk werk ADM

Leden bij ADM Europoort, overslagbedrijf in agrarische producten, eisen naast een goede cao ook harde afspraken over de beloning van werknemers van ingehuurde bedrijven. Half maart legden zij daarvoor na een ultimatum het werk neer. ADM huurt externe bedrijven in die niet onder de haven-cao vallen. Inhuurkrachten krijgen minder betaald dan ADM-werknemers. "Dat is niet alleen zuur voor inhuurkrachten, maar de ongelijke beloning bedreigt ook de positie van vast personeel", zegt Cees Bos van FNV havens. "En wanneer personeel wordt ingehuurd dat niet onder de haven-cao valt, komt de cao onder druk te staan."Wat betreft het cao-overleg is inmiddels helder dat ADM ook hier weigert op alle belangrijke onderwerpen afspraken te maken. Bos: "Ze draaien om de hete brij heen. Het is praten tegen muren." Zo wil ADM geen afspraken maken over minimale bezetting, geen ontzie-maatregelen voor oudere werknemers die nachtdiensten lopen, maken, geen schafturen in het loon opnemen, geen goede afspraken over de inzet van drijvende kranen maken, geen toezeggingen doen over reparatie van de WW, geen afspraken maken over tijdelijke contracten én geen uitspraak doen over een loonbod. Bos: "Vaagheid en weigerachtigheid is troef." 24 mei is de volgende onderhandelingsronde.

Cao Terminal Recruiters

Voor het eerst is een cao afgesloten bij een uitleenbedijf voor de tankopslag. In de droge bulk geldt al een cao voor uitleenbedrijven. Terminal Recruiters heeft voor de periode mei 2019 tot en met 31 december 2021 een cao met FNV Havens afgesproken die naast de automatische prijscompensatie ook een jaarlijkse loonsverhoging van 2,5 procent kent. De cao ligt op vergelijkbaar niveau met de bedrijven in de tankopslag", zegt Ruud Wennekes van FNV Havens. Terminal Recruiters is een uitleenbedrijf dat operators opleidt en wegzet bij tankopslagbedrijven. Gedurende de opleidingsperiode krijgen mensen de TR-cao, erna de cao van het inleenbedrijf. Wennekes wil met zoveel mogelijk tankopslagbedrijven de verplichting afspreken alleen via Terminal Recruiters in te huren. Bij Koole is dat al vastgelegd. In de cao Terminal Recruiters is ook het verplichte Veiligheidscertificaat Havens afgesproken.

Sociale afspraken verkoop Vopak Westpoort

FNV Havens heeft onderhandeld over een 'sociaal kader' om de gevolgen voor werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden bij de verkoop van Vopak op te vangen. Tankopslagbedrijf Vopak heeft zijn drie terminals in Amsterdam, Hamburg en Algeciras aan First State Investments. Vopak wil zich meer toeleggen op de grote strategische locaties in Rotterdam en Antwerpen. Ruud Wennekes van FNV Havens is tevreden over het sociaal kader dat hij in maart afsloot. "We hebben werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden veilig kunnen stellen." De nieuwe eigenaar zal de cao Vopak Nederland en de daarbij geldende arbeidsvoorwaarden één op één ongewijzigd overnemen. Ook wordt de werkgelegenheidsgarantie gecontinueerd en blijven werknemers nog maximaal drie jaar deelnemen in het Vopak bedrijfspensioenfonds. Over een eventuele nieuwe pensioenregeling zal met FNV Havens moeten worden onderhandeld. Bovendien krijgen werknemers van Vopak Westpoort naar rato van hun vaste dienstverband een eenmalige bonus van 750 euro bruto.

Eenjarige cao Schutter Havenbedrijf

In 2020 zal weer gewoon onderhandeld moeten worden over een initiële loonsverhoging bovenop de automatische prijscompensatie (APC) bij Schutter Havenbedrijf. Tot die tijd hebben de leden om het bedrijf een adempauze te gunnen vanwege de bedrijfseconomische situatie en werkgelegenheid veilig te stellen, ingestemd met een eenjarige cao, waarbij de APC (1,68%) per januari 2019 wordt uitbetaald. Schutter wilde aanvankelijk zowel in 2019 als 2020 de nullijn hanteren. Verder is afgesproken dat de zes verplichte opkomstdagen van de baan zijn. De vuilwerktoeslag voor eetbare oliën en vetten komt te vervallen en wordt een extra bestanddeel van het salaris, zodat er pensioen over wordt opgebouwd, vakantiegeld over wordt berekend. Ook geldt zodoende het overwerkpercentage over een hoger basisloon. Om te bewijzen dat Schutter deze maatregel niet als bezuiniging hanteert maar als vereenvoudiging van de betaling van overwerk, zal er zes maanden worden proefgedraaid met deze systematiek. Doordeweeks geldt een overwerkvergoeding van 140 procent van het uurloon. Overwerk tussen zaterdag 0.00 uur en zondag 0.00 uur wordt met 175 procent uitbetaald. En voor overwerk tussen zondag tussen 0.00 uur en maandag 0.00 uur geldt een vergoeding van 200 procent.

Word lid van FNV Havens!

Lid worden van de FNV is heel eenvoudig. Vul het inschrijfformulier in of bel even met het Contactcenter van de FNV via 088 - 368 0 368

***Ee*n lidmaatschap biedt veel voordelen:**

- Gratis juridisch advies en loopbaanbegeleiding
- Samen maken we ons sterker voor banen met fatsoenlijke **arbeidsvoorwaarden**
- Hulp bij je belastingaangifte
- Rechtsbijstand bij arbeidsconflicten
- Tot € 70 belastingvoordeel per jaar door aftrek contributie
- Invloed op je eigen arbeidsvoorwaarden

Introductiekorting:

Betaal slechts € 25 voor de eerste 4 maanden, daarna maximaal € 16,48 contributie per maand. Jongeren tot 23 jaar betalen € 2,08 per maand. De introductiekorting geldt niet indien je overstapt met behoud van lidmaatschapsrechten van een andere vakbond naar de FNV.

Word lid

66 JAAR IN BETON!

FNV HAVENS

DE BOND VOOR WERKZEKERHEID SCHOLING VEILIGHEID

COLOFON

Dit is het aprilnummer 2019 van het FNV Havenmagazine. Het digitale FNV Havenmagazine verschijnt 3 keer per jaar voor alle leden van FNV Havens. Kaderleden actief in het Mediateam van FNV Havens verzorgen nieuws, achtergronden, filmpjes en leuke rubrieken. Meer informatie: zie www.fnvhavens.nl