

FNVHAVENSMAGAZINE

ONLINE MAGAZINE VOOR ALLE LEDEN VAN FNVHAVENS

December 2018



02

Kill a worker go to jail!

03

66-minuten actie Maasvlakte groot succes
Alliantie Shift Workers van start

04

Vakbondsafdelingsbestuur ECT maakt
frisse start

05

Verkiezingen Vakbondsafdelingsbesturen

06

Vijf voor twaalf voor Kolenfonds

07

Menno Zuidmulder van FNV Havens
Youngsters: "Jongeren hebben liggen
slapen"

08

FNV draagt bij aan discussie

09

Internationale vakbondsmacht moet
Offshore Wind reguleren

10

Inzamelingsactie voor Russische
bemannig Kuzma Minin

11

ITF-inspecteur Koen Keehnen:
"Dit is een zeer uitdagende werkvloer"

12

Greep uit najaars-cao's

13

Lid worden van FNV Havens

14

Colofon



Kill a worker go to jail!

Donderdag 1 november laat in de middag (rond de ploegenwissel): er springt een bericht in mijn telefoon. ‘Er heeft een dodelijk ongeval plaatsgevonden op een Steinweg-locatie. Klopt dit? Binnen een vloek en een zucht volgt de bevestiging. Een stagiair van 17 jaar - die bij Steinweg tijdens zijn werkzaamheden door een noodlottig ongeval met zijn vorktruck is overleden..... Kippenvel, ongeloof, verbijstering, frustratie, verslagenheid en woede.

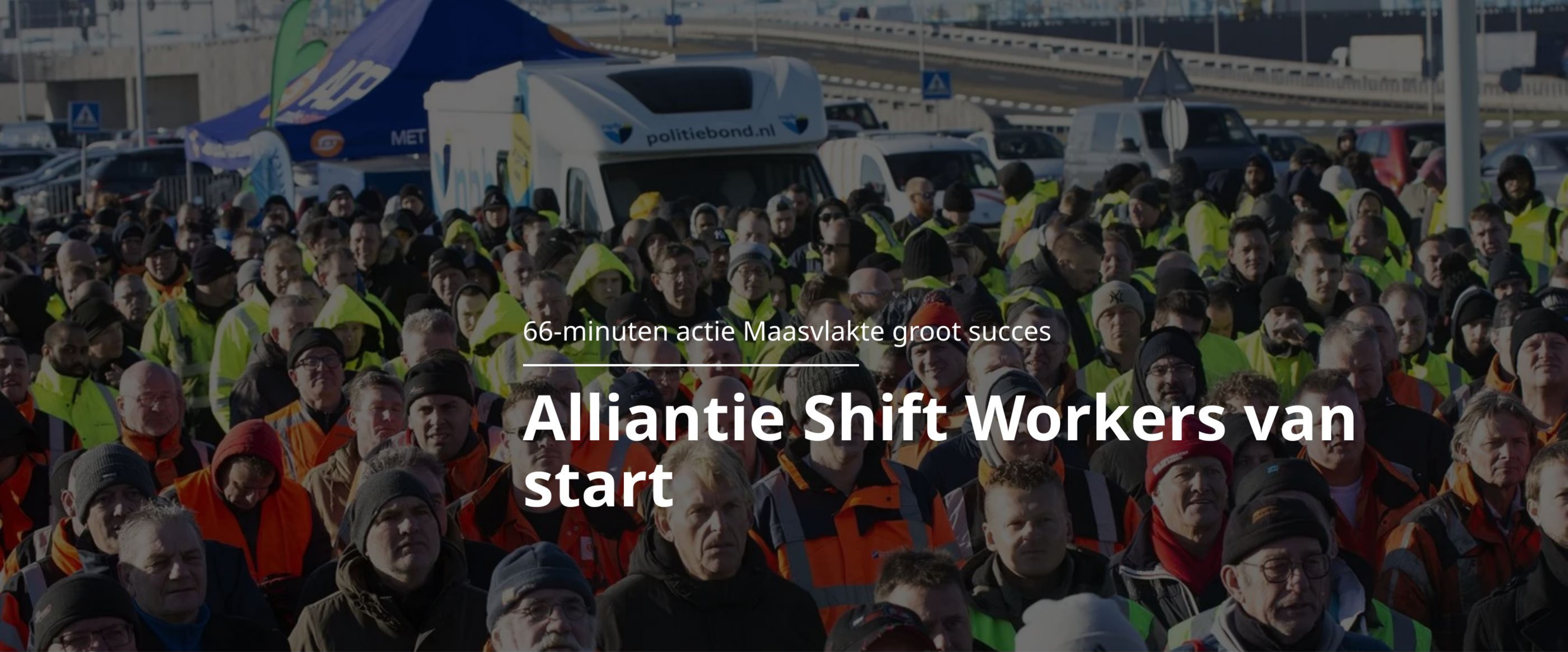
Alweer een docker die tijdens zijn werk is overleden! Alweer Steinweg! In twee jaar tijd hebben hier vier dodelijke ongevallen plaatsgevonden. Havenwerkers, zij gingen ‘s morgens met hun pakje brood van huis, om nooit meer terug te komen. Nu een jongen van slechts 17 jaar! GVD!! Dit ongeluk had nooit mogen gebeuren. Ik hoop dat onderzoeksjournalisten, autoriteiten en overheidsinstanties de firma Steinweg na de vier dodelijke ongevallen, de interne fraude van vele miljoenen én hun mysterieuze werkwijze tot op het bot zullen gaan fileren!

Mijn gedachten gaan uit naar de familie en vrienden van deze jonge havenwerker in spé. Hun geliefde is op een verschrikkelijke manier weggerukt uit het leven. Zij moeten zien om te gaan met dit immense verlies en de rompslomp die dit ongeluk met zich meebrengt. Zoals altijd wil én zal de grootse Rotterdamse havenonderneming Steinweg niet reageren op vragen van media en journalisten. Hun ouderwetse en ondoorgrondelijke bedrijfscultuur hebben zij samengevat in hun bedrijfsslogan ‘Voor de klanten en niet voor de kranten’.

Net als bij hele enge sektes en bij hele gevaarlijke misdaadorganisaties mag je bij Steinweg niet in het openbaar je mening geven over wat er achter de schermen gebeurt. Op deze manier heb je terecht (!) altijd de schijn tegen, zeker als je het aantal dodelijke ongevallen in ogenschouw neemt. Uit eigen ervaring weet ik dat er qua veiligheid, zelfs na een dodelijk ongeluk, niets gebeurt binnen de Steinweg-organisatie. In het beste geval wordt er ergens een pictogram extra opgehangen. Kortom; de directie van Steinweg zit zoals altijd braaf in de klas, drinkt zijn glas, doet een plas en laat alles zoals het was...!

In Australië is onze bevriende vakbond MUA een offensief gestart tegen slechte werkgevers zoals Steinweg. Na aantoonbaar verwijtbare dodelijke ongevallen willen zij dat de wet zodanig wordt aangepast dat slechte werkgevers zwaar gestraft kunnen worden én zelfs achter de tralies kunnen belanden. Kill a worker go to jail! Of dit ooit realiteit zal worden in Australië, moet de toekomst uitwijzen, maar mijn steun hebben ze. Tot slot stel ik voor om de slogan van Steinweg te wijzigen: ‘Voor de klanten en niet voor de kranten’ moet worden gewijzigd in ‘Voor de knaken en niet voor veiligheidszaken’.

Koen Keehnen is secretaris van het Sectorbestuur FNV Havens



66-minuten actie Maasvlakte groot succes

Alliantie Shift Workers van start

Ruim tweeduizend havenwerkers en politieagenten voerden 13 december actie voor een fatsoenlijke AOW-leeftijd. FNV Havens en de Nederlandse Politiebond (NPB) hebben een alliantie getekend die de opmaat vormt naar verdere acties tegen verhoging van de AOW-leeftijd. Ook andere zware beroepen willen zich graag aansluiten. “Het is genoeg zo. De tijd van praten is voorbij.”



Onlangs een ijzige oostenwind zit de stemming er op 13 december om vijf voor twaalf goed in. Op de Maasvlakte bij ECT hebben zich ruim tweeduizend havenwerkers, politieagenten, ambulancemedewerkers, ov-personeel - ook uit Amsterdam - , cateringmensen, beveiligers, brandweerlieden, industriewerknemers en een enkele militair verzameld. Ze hebben een gezamenlijk doel: de AOW-leeftijd op 66 jaar bevriezen. En een gezamenlijke achtergrond: een zwaar beroep met veel nachtdiensten of ploegendiensten.

Mars der onverzettelijken

“Wisten jullie dat de 1,3 miljoen mensen die in ploegendiensten werken gemiddeld vijf tot zeven jaar eerder dood gaan?” opent Niek Stam van FNV Havens de manifestatie. “Daarom hebben jullie het recht om eerder te stoppen met werken.” Luid gejuich. “Is het normaal dat wij tot 67 of 68 moeten doorgaan?” vraagt ACP-voorzitter Gerrit van der Kamp. “Wij dachten het niet. Het is genoeg zo. Redelijk praten heeft geen zin meer. Het is nu tijd om onze tanden te laten zien.” Jan Struijs, voorzitter Nederlandse Politiebond: “We gaan het te bont maken. Meneer Rutte heeft ons bestolen. Dus gaan we aangifte doen. Hij had immers beloofd de zware beroepen te ontzien. Nou, dat hebben we gemerkt. Willen we naar Den Haag?”, vraagt hij de menigte. Luid gejuich. “Dan gaan we naar Den Haag. Dit wordt de mars der onverzettelijken”, kondigt Struijs aan.

Op deze donderdagmiddag, tijdens de 66-minuten actie die FNV Havens en de Nederlandse Politiebond hebben georganiseerd, verklaren veel vertegenwoordigers van zware beroepen zich solidair met de actie. Sterker: ze willen zich graag aansluiten bij de Alliantie Shift Workers. Daarmee gaan ze akkoord met eisen als een AOW-leeftijd op 66 jaar, maximaal 45 jaar werken en de mogelijkheid voor ploegendienstwerkers eerder met pensioen te gaan. Plus het schrappen van belasting over ploegendiensttoeslagen, zodat deze volledig kunnen worden ingezet om eerder te stoppen met werken. En het schrappen van boetes op vervroegd uittreden.

Grote beweging

De alliantie die FNV Havens en de politiebonden hebben gevormd is het begin van iets groots. Omdat de belangen FNV-breed te divers zijn is besloten de AOW-eisen voor ploegendienstwerkers vanuit de sectoren te bevechten (zie kader). “De huidige regels volstaan niet meer om die groep van 1,3 miljoen werknemers op een eerlijke en gerechtvaardigde manier te beschermen. Dus die regels moeten we veranderen”, stelt Stam. “Werkgevers zitten ook niet te wachten op de kosten van versleten werknemers die de eindstreep niet halen. En om oudere werknemers aan het werk te houden in tijden van robotisering. We sluiten 900 cao's af in Nederland. We gaan al die werkgevers vragen wat ze liever hebben: belastingverlaging of afschaffing van de fiscale boetes op vervroegd uittreden? Wij garanderen dat 95 procent van hen zal kiezen voor een AOW op 66 jaar en afschaffing van fiscale boetes bij eerder stoppen met werken.”

Totaal versleten

Werkgevers van sjobedrijven, Gerard Baks van International Lashing Services en Hans Vervat van Matrans Marine Services, hebben zich al solidair verklaard. “Een uitgestelde AOW is gekkenwerk”, zegt één van hen. “Ik nodig minister Koolmees uit - die woont bij me in de buurt - om eens een paar uur mee te lopen hier in de haven. Samen met werkgeversvoorzitter Hans de Boer. Ze weten niet waarover ze het hebben.” Door de AOW-leeftijd te bevriezen op 66 jaar of zelfs terug te draaien naar 65 jaar ontstaat voor sociale partners weer ruimte om voor mensen die tientallen jaren zwaar en onregelmatig werk hebben gedaan, vervroegd pensioen te regelen, zonder boetes. Aan de toezegging van minister Koolmees de verhoging te vertragen hebben deze mensen niets. Bij het podium zoekt, “noem me maar Jan”, de beschutting van de vrachtwagen. Hij heeft er 44 dienstjaren in de haven op zitten. In de volcontinu. Hoe hij de laatste zeven jaar tot zijn 67ste moet halen, is hem een raadsel. “Ik ben totaal op. Versleten. Ik werk weliswaar niet meer in de nacht, wel in de avond. Maar dit houd ik niet lang meer vol.”

Broederschap en strijdvaardigheid

Aansluiten bij de Alliantie Shift Workers is leuk, maar het moet wel serieus zijn, zegt Niek Stam tegen de aanwezige vertegenwoordigers van ov-werknemers, ambulancemedewerkers, industriepersoneel, brandweermannen, cateraars, beveiligers, bouwvakkers en beroepschauffeurs. “Ga eerst met je achterban praten, zorg dat je mandaat krijgt. Zorg dat je werkgever een fatsoenlijke AOW-leeftijd belangrijker gaat vinden dan verlaging van de winstbelasting. En het belangrijkste: zorg dat je massaal meedoet met de acties. Pas dan komt toetreden tot de alliantie in beeld. Dit gaat over broederschap en strijdvaardigheid. Zonder dat kom je er niet. We moeten knokken voor de laatste jaren van ons bestaan.”

Stakingskas openen

Na 66 minuten is de actie ten einde. Langzaam loopt het terrein leeg. Maar niet voordat FNV Havens de FNV-onderhandelaars heeft uitgenodigd met werkgevers in de haven en het kabinet tot een oplossing te komen voor de problemen rond zwaar werk en ploegendiensten. Leidt dat overleg tot niets of komt het er niet dan roept FNV Havens de FNV op de stakingskas te openen. Zodat havenwerkers die 's nachts het werk neerleggen, financieel worden gesteund. Stam: “We hebben te lang geaccepteerd dat werkgeversclub VNO-NCW en het kabinet gaten in de dijken van de polder hebben geschopt. Het is genoeg geweest; werknemers moeten worden beschermd tegen de verdrinkingsdood. Geen akkoord zonder onze eisen.”

Leden eerst

FNV Havens heeft lang genoeg gewacht op vruchtbare onderhandelingen tussen de FNV en sociale partners over pensioen en AOW. Omdat de belangen te divers zijn, gaat FNV Havens nu vanuit de eigen sector de strijd aan voor een AOW-leeftijd van 66 jaar (liefst 65), samen met een alliantie van andere sectoren met ploegendienstwerkers. “Het pensioendossier is in de haven, in tegenstelling tot de rest van de FNV, namelijk geen onderwerp”, legt Niek Stam uit. “Wij kennen in de haven sinds 1998 een beschikbare premieregeling. Werknemers bouwen op basis van maximale pensioenstaffel hun eigen pensioenpotje op. Daar bovenop zit vaak nog een reparatiepremie die na de overgang van het bedrijfstakpensioenfonds in 1997 is geregeld. Toen is ook de solidariteit tussen jong en oud geregeld. Pensioen is dus geen issue in de haven.”

Het AOW-dossier is dat wél. Stam is helder: “Bevriezen op 66 jaar, liefst 65. In een vertraagde verhoging van de AOW-leeftijd, zoals in Den Haag is voorgesteld, zien we niets. Verdere verhoging is voor onze achterban absoluut niet acceptabel. Ploegendiensten en nachtarbeid zijn funest voor de gezondheid van werknemers; ze leven gemiddeld vijf tot zeven jaar korter. Daarom eisen we dat ze een AOW-uitkering voor hun 66ste levensjaar krijgen. Hoe we dat gaan betalen? De inkomstenbelasting over ploegentoeslagen moet naar 0 procent. Dat geld kan in een individuele AOW-vervroegingsspaarregeling. Dat is de basis en het begin van een structurele oplossing.” Verder vindt FNV Havens het de hoogste tijd dat de medische onderzoeken die aantonen dat de levensverwachting van ploegendienstwerkers korter is dan van niet-ploegendienstwerkers, worden vertaald naar de actuariële berekeningen van pensioenfondsen en verzekeraars bij het verstrekken van ouderdomspensioen. Dat zal ten koste gaan van de ‘sterftewinst’ van de fondsen en verzekeraars.

Meer informatie: www.fnvhavens.nl



Vakbondsafdelingsbestuur ECT maakt frisse start

Afgelopen zomer is het nieuwe Vakbondsafdelingsbestuur van ECT aan de slag gegaan. Loes Bakker (secretaris) en Leo Hilberding (vicevoorzitter) vertellen over hun eerste maanden. “Alleen als mensen meepraten, kunnen wij hun belangen behartigen.”

Loes Bakker hoefde er niet lang over na te denken of ze zich voor het nieuwe Vakbondsafdelingsbestuur (VAB) van ECT verkiesbaar zou stellen. Omdat ze zich niet kon vinden in de koers van het vorige VAB, stapte ze destijds noodgedwongen op. “Ik vind het werk van het VAB heel belangrijk. Je bent de spil tussen de bond en de werkvloer. Het is mooi om samen met FNV Havens dingen voor elkaar proberen te krijgen.”

Het vakbondsafdelingsbestuur bij ECT (13) bestaat uit veel nieuwelingen. “We gaan fris bouwen vanaf nul”, zegt Loes. “We hebben een aantal scholingsdagen achter de rug zodat iedereen een beetje wegwijs kon worden gemaakt in het vakbondswerk. Het belangrijkste is nu om bekendheid te krijgen op de werkvloer. Alleen als mensen meepraten, kunnen wij hun belangen behartigen.”

Achterban betrekken

“We hebben een Facebookpagina gelanceerd waarop we minimaal elke week berichten zetten”, vertelt Loes. Dat is een mooi platform om bekend te worden onder de leden. En je kunt meten hoeveel mensen je bereikt.” Omdat tijdens het laatste cao-akkoord is afgesproken dat de onderwerpen duurzame inzetbaarheid en salarisopbouw van de technische dienst in werkgroepen worden uitgezocht, betreft het VAB de werkvloer erbij. Loes: “We hebben een paar jongens die straks vanuit de praktijk meepraten, ook als we met de werkgever aan tafel zitten.” Leo: “Aanvankelijk was onze achterban heel verbaasd dat we willen dat ze meepraten. Maar het gaat toch om hen. En hoe meer mensen we betrekken, hoe meer mensen we wellicht ook lid kunnen maken.”

Het vakbondsafdelingsbestuur van ECT gaat er komende vier jaar tegenaan. Leo: “Drie van ons zijn afgevaardigd in de Sectorraad Havens van de bond. Verder hebben we heel veel contact met onze bestuurder. Door die lijnen kort te houden, weten we wat er speelt en kunnen we snel informatie delen met de werkvloer.” Loes: “Het is belangrijk dat we een sterke tegenmacht vormen.”

Kloof dichten

Vicevoorzitter Leo Hilberding sluit zich daarbij aan. Ook hij verliet voortijdig het vorige VAB. Volgens hem was het vorige bestuur een beetje uit het zicht geraakt en losgezongen van de werkvloer. “Die kloof willen we weer dichten”, verklaart hij. “Wij gaan heel hard ons best doen het vertrouwen terug te winnen. Daarom staat transparantie bij ons op één. We zijn helder en eerlijk en brengen alles waarmee we bezig zijn en wat we bespreken naar buiten. Vergaderingen proberen we zo snel mogelijk terug te koppelen naar de werkvloer. We zitten er immers voor de leden bij ECT.” Beiden zijn blij dat er bij een van de laatste ledenvergaderingen zo’n 120 man zaten. Leo: “We zijn de kantines ingegaan om ons voor te stellen. Nu (bij de productie van dit Havenmagazine, red.) zijn we druk bezig met de voorbereidingen van de AOW-actie op 13 december. We leggen uit waarom het belangrijk is dat de AOW op 66 wordt bevroren. En dat we er echt voor moeten gaan.”



Zie ook het artikel over de VAB-verkiezingen.

[Lees meer...](#)

Verkiezingen Vakbondsafdelingsbesturen

In tientallen havenbedrijven zijn de afgelopen maanden verkiezingen gehouden voor nieuwe Vakbondsafdelingsbesturen. Sommige stemmingen lopen nog. De Vakbondsafdelingen vormen de basis van het vakbondswerk in de haven. De vierjaarlijkse verkiezingen zijn hét moment waarop leden van FNV Havens hun vertegenwoordigers op de werkvloer kunnen kiezen. “De leden bepalen hoe groot onze vuist kan zijn.”

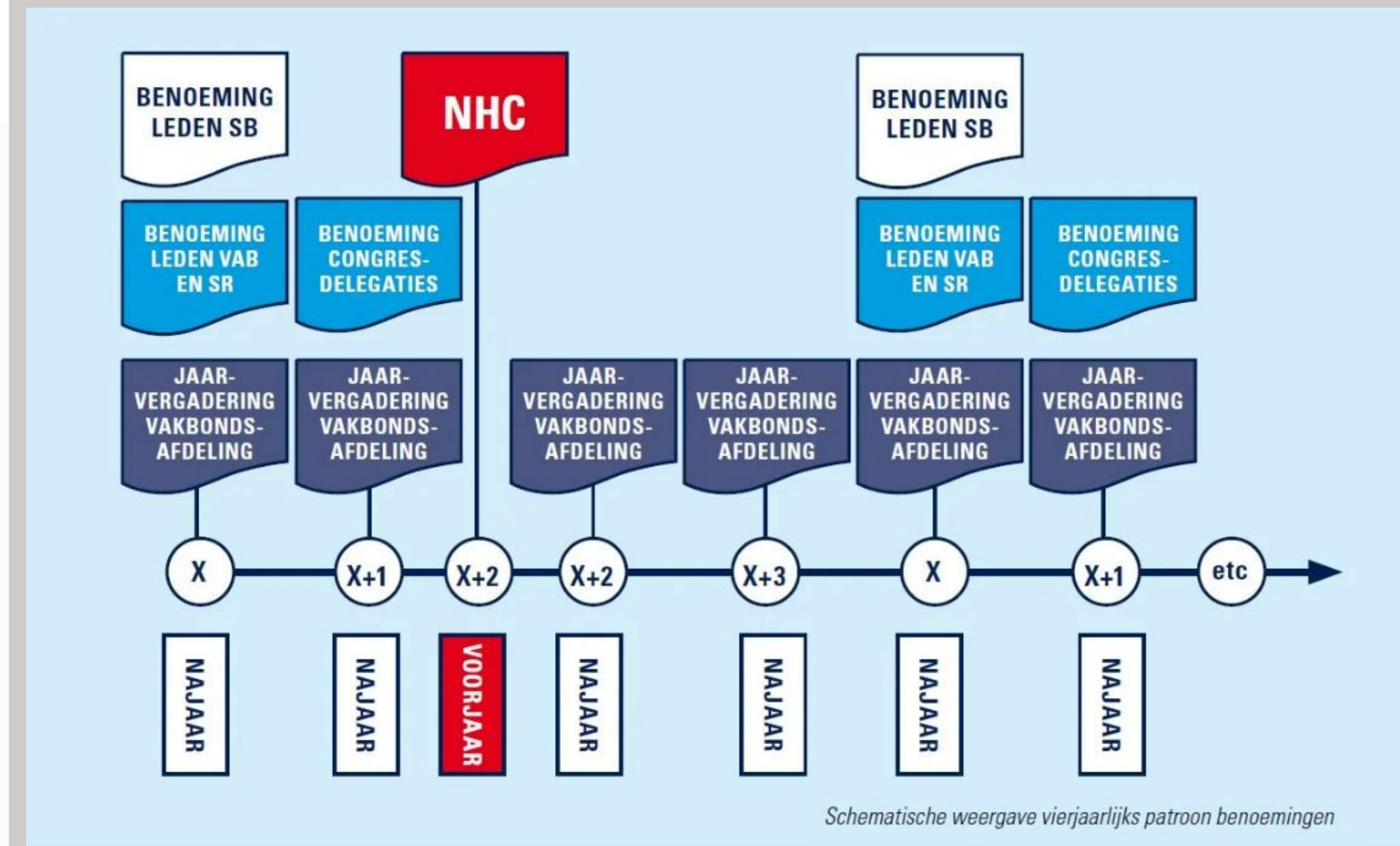
Vakbondsleden zijn de vakbond. Vakbondsmacht begint op de werkvloer. Daarom is het belangrijk dat de Vakbondsafdelingen, de leden van FNV Havens in een bedrijf, slagvaardig en krachtig zijn. Het Vakbondsafdelingsbestuur (VAB) bestaat uit door de Vakbondsafdeling gekozen leden. Elke vier jaar zijn er verkiezingen. Leden in een bedrijf kunnen zich kandidaat stellen en vervolgens via een stemformulier stemmen op hun favoriete kandidaten.

Inbreng havenwerkers

Tijdens het FNV Havencongres 2013 hebben de afgevaardigde havenwerkers allerlei afspraken gemaakt waaraan de zeggenschap van havenwerkers binnen de bond moet voldoen. Er is een model wat het vakbondswerk vanuit de basis vormgeeft. Dat model ziet er als volgt uit. Tijdens het vierjaarlijkse Havencongres zetten afgevaardigde havenwerkers uit alle sectoren het beleid voor de komende vier jaar uit. Zij doen dit op basis van ledenvergaderingen, waarin havenwerkers hun zegje hebben kunnen over wat zij belangrijk vinden. Met de uitkomsten van het Havencongres gaan vervolgens de Sectorraad (met afgevaardigde leden uit de VAB's), de VAB's en de FNV Havenbestuurders aan de slag.

Belangrijkste schakel

De Vakbondsafdelingsbesturen zijn de belangrijkste schakel tussen de werkvloer en de begeleidend bestuurder. Zij weten wat speelt op de werkvloer, beleggen vergaderingen en bijeenkomsten, werven leden, organiseren acties en campagnes, zijn betrokken bij het cao-traject, stemmen af met de ondernemingsraad, leveren kandidaten voor het Havencongres en zijn bijvoorbeeld betrokken bij de naleving van de cao. De kaderleden in het VAB krijgen scholing en trainingen van de bond om hun werk goed te kunnen doen.





Foeke van der Bij

Vijf voor twaalf voor Kolenfonds

In januari wordt waarschijnlijk duidelijk of de Hemwegcentrale in Amsterdam al in 2020 sluit. Dat heeft niet alleen gevolgen voor werknemers van de energiecentrale, maar vooral ook voor havenwerkers bij kolenoverslagbedrijf OBA. Als het aan FNV-kaderlid Foeke van der Bij ligt moeten harde acties een Kolenfonds afdwingen. “We hebben inmiddels wel genoeg overlegd met het ministerie.”



“Het gaat niet alleen om de OBA-werknemers. We maken ons samen met de bond sterk voor een Kolenfonds dat de gevolgen voor álle werknemers van de kolenoverslagbedrijven, het beroepsgoederenvervoer, de binnenvaart, het loodswezen en de energiecentrales moet compenseren”

Foeke van der Bij (53) is vicevoorzitter van de ondernemingsraad van OBA en lid van de FNV-werkgroep ‘Uitfasering kolen’. De situatie rondom de sluiting van kolengestookte energiecentrales omschrijft hij als “ongewis”. Aanvankelijk zouden de twee oudste centrales, de Hemwegcentrale in Amsterdam en de Amercentrale in Geertruidenberg, open blijven tot 2024. De drie andere tot 2030. Nu de doelstellingen uit het klimaatakkoord waarschijnlijk niet gehaald gaan worden, ligt eerdere sluiting van de Hemwegcentrale in 2020 voor de hand.

Wat merken jullie bij OBA van de dreigende wolken?

“De sfeer wordt er niet beter op. Je merkt dat overal op bespaard en bezuinigd wordt. In de stuwadoorsdienst lopen we met minder mensen. Er zijn meer gedetacheerden via uitzendbureaus. En er is geen garantie dat mensen die vertrekken worden vervangen. Verder merk je dat de markt is veranderd. Klanten hebben meer keuze, de tarieven staan onder druk. Een klant gaat kijken waar hij het goedkoopste terecht kan, bij ons, bij EMO, bij EBS?

En om andere goederenstromen aan te boren is niet makkelijk. Kolen waren het zwarte goud. Andere goederen leveren minder op.”

Loopt het echt zo’n vaart met eventuele sluiting van de Hemwegcentrale?

“Ik denk het nu wel. Het kabinet haalt de afgesproken CO2-reductie niet en moet onder druk van de rechter die doelen toch halen. Daarom zijn alle ogen nu gericht op de Hemwegcentrale. Ik vind dat hypocriet. Ik ben absoluut voorstander van het halen van die doelen, zodat we een leefbare planeet voor onze kinderen achterlaten. Maar ik vind het hypocriet dat bijvoorbeeld Schiphol met rust wordt gelaten. En zelfs Lelystad wordt uitgebreid ten faveure van de prijsvechters. Schiphol is jaarlijks goed voor 11 megaton CO2-uitstoot, gelijk aan de uitstoot van twee Hemwegcentrales. Het stoort me dat sluiting van kolengestookte centrales waarschijnlijk betekent dat we tijdelijk stroom moeten gaan importeren uit Duitsland. Van vervuilende bruinkoolcentrales. Terwijl onze centrales de minst vervuilende zijn van Europa. Pas als Nederland grotendeels zelfvoorzienend is wat betreft zon- en windenergie vind ik dat we kolencentrales kunnen sluiten.

Als het kabinet, met minister Wiebes voorop, besluit dat de Hemwegcentrale in 2020 moet sluiten, kan dat binnen een half jaar zijn gebeurd. Hoogstwaarschijnlijk doet eigenaar Nuon/Vattenfall, behalve het noodzakelijke onderhoud, geen investeringen meer in de centrale. We hebben als ondernemingsraad veel contact met de or van Hemwegcentrale. Voor de mensen die daar werken is sluiting iets minder erg dan voor ons. De regering zal Nuon een zak geld geven. Bovendien hebben werknemers veelal de ambtenarenstatus, waardoor ze bijvoorbeeld bovenwettelijke WW-rechten hebben.”

Wat moet er gebeuren voor de OBA-werknemers?

“Het gaat niet alleen om de OBA-werknemers. We maken ons samen met de bond sterk voor een Kolenfonds dat de gevolgen voor álle werknemers van de kolenoverslagbedrijven, het beroepsgoederenvervoer, de binnenvaart, het loodswezen en de energiecentrales moet compenseren. Er gaan heel veel mensen de dupe worden van sluiting. Minimaal 2700 gezinnen, blijkt uit onderzoek. De 800 miljoen die we eisen om de klappen voor de héle kolenketen op te vangen is heel bescheiden en realistisch.”

In de Sociaal-Economische Raad is toch inmiddels consensus over zo’n Kolenfonds?
“Dat hebben we inderdaad onder druk van acties als FNV voor elkaar gekregen. Maar of het kabinet dat besluit gaat overnemen is vers twee. We hebben er gigantisch veel energie in gestopt. We hebben heel wat keren aan tafel gezeten op het ministerie van Economische Zaken. Eerst wilde men w  r een nieuw onderzoek naar de effecten. Toen werd sluiting vooruit geschoven naar 2024. En nu wordt het waarschijnlijk weer 2020. Je wordt er gek van. Wat mij betreft is de tijd van vriendelijke acties en manifestaties voorbij. Het is vijf voor twaalf. In ieder geval voor OBA. Als we een Kolenfonds willen afdwingen, moeten we er nu keihard voor gaan.”

“Sociaal-Economische Raad is toch inmiddels consensus over zo’n Kolenfonds?”
“Dat hebben we inderdaad onder druk van acties als FNV voor elkaar gekregen. Maar of het kabinet dat besluit gaat overnemen is vers twee. We hebben”





Menno Zuidmulder van FNV Havens Youngsters: “Jongeren hebben liggen slapen”

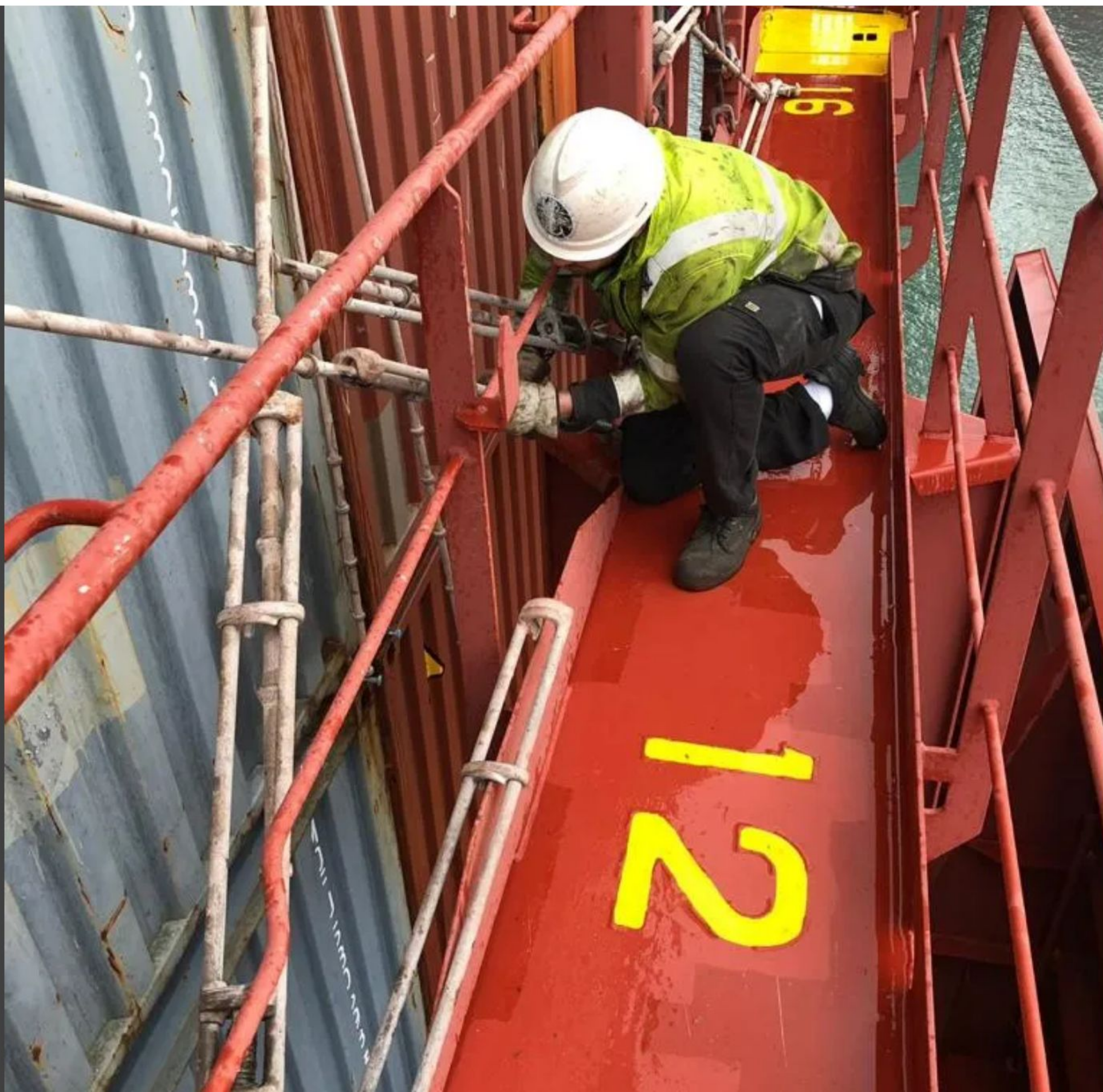
Afgelopen voorjaar was de aftrap van FNV Havens Youngsters, de jongerenbeweging van havenwerkers tussen de 18 en 35 jaar. Opgericht om de stem van jongeren zwaarder te laten wegen in het vakbondswerk. En de onderlinge solidariteit in de haven te versterken. Youngster Menno Zuidmulder (25), sjorder bij ILS, wil zich graag sterk maken voor een betere positie van havenwerkers.

“Het verbaast me dat er onder jongeren zo weinig belangstelling is voor de vakbond”, zegt Menno Zuidmulder. “Jongeren liggen te slapen, terwijl het heel belangrijk is dat we weten wat er speelt in de haven. Misschien heeft het ermee te maken dat voorheen weinig jongeren bij ILS werkten, nu zijn dat er veel meer.” Menno werkt sinds 2013 als sjorder bij ILS, hij werd als terminal operator opgeleid bij ECT. Voordat hij in de haven kwam, was hij actief voor defensie. “Sjorwerk is mooi werk. Je komt op iedere terminal. De collegialiteit is groot. Zwaar werk? Ik ben pas 25, dus ik kan nog heel lang mee.”

Niet normaal

Om beter op de hoogte te zijn van wat er in het vakbondswerk in de haven speelt, werd Menno lid van de Youngsters. Op termijn wil hij graag meepraten in de cao-onderhandelingen. “En dan wil ik weten waarover ik het heb. Nu zijn vooral oudere kaderleden vertegenwoordigd in de onderhandelingen. Maar als gevolg van de vergrijzing verlaten die straks massaal de haven. Niet normaal die uitstroom straks! Ik zou de positie van jonge havenwerkers graag willen verbeteren, als het gaat om loon, pensioen, onzekere contracten, omscholing. Anders wordt het straks heel lastig voor werkgevers om jongeren binnen te halen.”

Voor het zover is krijgt Menno als Youngster uitgebreide scholing en trainingen om de theorie van het kaderwerk onder de knie te krijgen. “Het leuke is dat we vanuit allerlei havensectoren bij de FNV Kaderacademie zitten. Daardoor leer je wat er havenbreed speelt. En dat de haven groter is dan je eigen bedrijf. We zijn nu met veertien man.”



Solidariteit

Solidariteit is belangrijk voor Menno. Hij vertelt hoe een aantal Youngsters in september de Russische bemanning van een in beslaggenomen schip in Terneuzen is gaan helpen (zie ook het artikel over de ITF-actie bij de Kuzma Minin). “We hoorden dat ze al sinds mei aan de ketting lagen en nauwelijks meer te eten hadden. Ze hadden alleen wat aardappelen en houdbare melk. Proviand en brandstof werden niet meer geleverd. Gelukkig hadden we een warme zomer. We hebben zo’n 800 euro ingezameld en zijn naar een Russische supermarkt in Rotterdam gegaan. De eigenaar van supermarkt Bogatir was al op de hoogte omdat het onderwerp ook op de Russische staatstelevisie was geweest. Hij heeft ons veel spullen gegeven. We vertrokken met een volle auto richting Terneuzen: heel veel eten en heel veel shampoo. Ook de jongens van APMT hadden veel eten ingezameld.”

De bemanning, zo’n twintig Russen waaronder twee vrouwen, was enorm blij, vertelt Menno. “Ze wisten niet hoe ze hun dankbaarheid moesten uiten. Ook omdat het vooral veel Russische proviand was. Handen schudden, knuffels geven. Het was heel bijzonder om ze te kunnen helpen.”

[Zie ook het artikel over de ITF-actie bij de Kuzma Minin.](#)

Aanmelden en meer informatie over FNV Havens Youngsters zie: www.fnvhavens.nl

FNV draagt bij aan discussie automatisering op ITF-congres

Tijdens het [ITF-congres](#) dat in oktober 2018 in Singapore werd gehouden, heeft FNV Havens nadrukkelijk de aandacht gevestigd op allerlei aspecten van automatisering die in het congresdocument van ITF onderbelicht waren gebleven. Niek Stam kreeg applaus voor de opmerkingen die hij hierover tijdens het congres maakte.

“Het is zo belangrijk dat havenvakbonden wereldwijd samen optrekken als het om automatisering en robotisering gaat”, zegt Stam. “De meeste bedrijven en aandeelhouders opereren wereldwijd, daarom moeten wij dat als bonden ook doen.” Probleem is volgens hem dat nog steeds veel te veel vanuit de theorie wordt gepraat. Terwijl er inmiddels (helaas) voorbeelden te over zijn om de praktijk leidend te laten zijn. Tijdens het ITF-congres presenteerde Stam verschillende Power Pointpresentaties, waarmee hij en collega Joost van der Lecq namens FNV Havens bijdragen aan de door ETF georganiseerde Roadshow. Tijdens die Roadshow wordt scholing gegeven aan Europese collega-havenbonden.

“Wij zijn al lange tijd bezig met de gevolgen van automatisering en robotisering”, vervolgt Stam. “De ontwikkelingen op de Tweede Maasvlakte drukken iedereen met de neus op de feiten. De gevolgen van automatisering voor werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden worden door de voorstanders van automatisering dikwijls te rooskleurig voorgesteld.”

Gevolgen afstoppen

Tijdens het ITF-congres vertelde Stam de zaal hoe FNV Havens zich inspant om te zorgen dat automatisering niet leidt tot een sociaal drama. Op het [Havenwerkerscongres](#) van FNV Havens in 2017 is daar ook uitgebreid over gesproken. Het gaat om werkgelegenheidsgaranties en allerlei maatregelen die kunnen helpen om die garanties te kunnen afgeven, maar ook om arbo-aspecten (beeldschermwerk, job-rotatie). Er moet goed nagedacht worden over de gevolgen voor werknemers voordat een besluit tot verdere automatisering wordt genomen. Maatschappelijk gezien is het hoog tijd dat ook robots belasting gaan betalen, aangezien zij werknemers vervangen die ook altijd belasting hebben betaald. Bedrijven die kiezen voor robots en andere automatisering profiteren immers ook volop van alle collectieve voorzieningen die met belastinggeld worden gefinancierd.



Samen strijden

“Zowel tijdens de Roadshow als tijdens het ITF-congres hebben we als FNV Havens nog eens duidelijk gemaakt dat automatisering ten koste gaat van werkgelegenheid, als we niets doen. Bovendien leidt het tot veel onzekerheid bij havenwerkers. Over de aard van het werk, maar ook of je straks überhaupt nog wel nodig bent als havenwerker. Als gezamenlijke vakbonden wereldwijd moeten we ervoor strijden dat automatisering niet automatisch leidt tot minder banen of slechtere arbeidsomstandigheden. Werknemers moeten betrokken worden bij elk automatiseringsproject en de sociale kosten van automatisering moeten worden gecompenseerd. Alleen samen kunnen we deze strijd voeren.”

[AUTOMATION AND DIGITALISATION: NEW TECHNOLOGY IN PORTS](#)

Internationale vakbondsmacht moet Offshore Wind reguleren

Tijdens het laatste congres van de International Transport Workers' Federation (ITF) afgelopen oktober in Singapore is afgesproken een Taskforce Wind op te richten. Doel is te zorgen dat de groeiende sector windenergie op zee wereldwijd fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden gaat hanteren. Zodat werkenden in de hele keten van windenergie op zee niet tegen elkaar kunnen worden uitgespeeld.

“Het is belangrijk dat we een grensoverschrijdende vakbondsmacht ontwikkelen om de cowboypraktijken op zee aan banden te leggen”, zegt Niek Stam van FNV Havens. “We moeten er een herkenbare sector van maken. En zowel nationaal als FNV, als internationaal zorgen dat mensen die in de windenergieketen werken onder een FNV-cao Wind op zee gaan vallen. We hebben te maken met een paar grote internationale spelers die parken voorbereiden en aanleggen; dat maakt het overzichtelijk.”

In de offshore wind zal de werkgelegenheid de komende jaren flink groeien. In de haven van Vlissingen heeft de Deense windmolenmaker Vestas bijvoorbeeld een productielocatie geopend. In de Rotterdamse haven is SIF, dat offshore funderingen voor windturbines produceert, booming. De olie-en gasoffshore zal krimpen terwijl de aanleg van windmolenparken en het winnen van schone windenergie tot banengroei leidt.

Fatsoenlijke banen

Dat moeten wel fatsoenlijke banen zijn met fatsoenlijke arbeidsverhoudingen. En daar is ook geld voor, legt Stam uit. “Werknemers die wereldwijd in de ‘oude’ energiewinningproductie’ werken vallen onder verschillende cao’s. Ik heb het over de mensen in de kolenmijnen, op de schepen, in de havens, op de treinen en in de energiecentrales. Die arbeidskosten zitten in de prijs van elektriciteit verwerkt. Als we stoppen met kolen, komt die windenergie niet opeens gratis aanwaaien. Het geld dat wordt bespaard in de oude energiewinning, moet worden gestopt in de nieuwe, schone energiewinning en eerlijke arbeidsvoorwaarden. Dan hebben we het over de hele keten: het bouwen van windmolens, het produceren van staal daarvoor, het onderhoud et cetera.”

Stam voert overleg met Nautilus, de internationale vakbond van zeevarenden, en de ITF over samenwerking over de grenzen heen.



Inzamelingsactie voor Russische bemanning Kuzma Minin

Afgelopen september kwam ITF-inspecteurs Gijs Mol, Koen Keehnen en Aswin Noordermeer ter ore dat de bemanning van een Russisch schip in Terneuzen al tijden op een rantsoen van aardappels en uien leefde. Het schip, de Kuzma Minin, lag wegens schulden al sinds mei aan de ketting. Samen met de ITF zamelden de Youngsters van FNV Havens geld en goederen in. Half december vertrok het schip richting Denemarken.

Op 14 september 2018 werden wij, als ITF-inspecteurs, benaderd door de marechaussee in Terneuzen. Een Russische zeevarende was op het bureau geweest, omdat hij bang was dat hij niet naar huis kon nadat zijn contract was beëindigd. Hierop besloot de marechaussee met de ITF in contact te treden.

Wat bleek: het schip lag al sinds medio mei 2018 aan de ketting. Het was in beslaggenomen door de rechtbank namens zeker één schuldeiser - ergens in het buitenland. Het ging om het Russische vlagschip de Kuzma Minin, eigendom van een Russische rederij. Deze Russische maatschappij zit in zwaar weer en heeft bij diverse instanties schulden opgebouwd.

Alleen aardappelsoep

Aangezien het om een nationale vlag ging, traden wij als ITF in contact met de Seafarers' Union of Russia met de vraag de zeevarenden te assisteren. Vervolgens zijn wij op 24 september voor de eerste keer in Terneuzen aan boord gegaan. De bemanning zag er bang uit, de kapitein was autoritair. Deze man zat helemaal niet te wachten op bemoeienis van ons en wilde zo snel mogelijk van ons af. Op onze vraag aan de bemanning of ze betaald kregen was het antwoord 'ja, we krijgen betaald'. Maar eenmaal beneden bij het proviand kwamen we erachter dat er alleen een paar aardappels en uien waren. De bemanning fluisterde ons toe dat ze de afgelopen maanden alleen aardappelsoep hadden gegeten.

Na rondgebeld te hebben kwamen we uit bij het Varenscentrum in Terneuzen, de "huiskamer voor zeevarenden". Zij zijn meteen een inzamelingsactie begonnen. Waarbij de nadruk lag op lang houdbare producten, aangezien we niet wisten hoe lang het schip nog zou blijven liggen. Diezelfde avond bood zich een sponsor aan die het Varenscentrum de opdracht gaf de kok van boord te halen en met haar boodschappen te gaan doen zodat ze gelijk wat te eten hadden.



Tranen in ogen

Eenmaal aan boord reageerde de kok op deze uitnodiging met tranen in haar ogen. Op dat moment kwam de kapitein echter naar beneden gestormd om een stokje voor deze boodschappenactie te steken. Hij liet het Varenscentrum weten geen eten te hoeven, omdat de leverancier morgen zou komen. Toen we dit van het Varenscentrum hoorden, zijn we meteen de leverancier gaan bellen. Duidelijk werd dat er voorlopig helemaal niets bezorgd ging worden. Er stond namelijk een aanzienlijke schuld open. De volgende dag zijn we naar Terneuzen getogen om de kapitein te spreken. Inmiddels was ook de pers op de hoogte en ontstond een heel mediacircus van lokale, nationale en internationale televisiestations en kranten. De druk op de rederij, om goed voor het personeel te gaan zorgen en de negatieve publieke opinie te keren, werd met de minuut groter.

Solidariteit Youngsters

Ook bij de Youngsters van FNV Havens was het nieuws over deze misstand terechtgekomen. In een community challenge was het onder buitenlandse jongerenafdelingen van bevriende vakbonden een topic. De Youngsters startten meteen een inzamelingsactie (zie ook het interview met Menno Zuidmulder in dit Havenmagazine). Binnen korte tijd zamelden ze geld en goederen voor de Russische bemanning in. Met het geld zijn ze naar een Russische supermarkt in Rotterdam, Bogatir, gegaan en hebben daar het verhaal verteld. De eigenaar van de supermarkt twijfelde geen seconde en leverde een flinke hoeveelheid gratis producten. Vervolgens zijn we samen met een aantal jongeren van FNV Havens op pad gegaan om de spullen aan boord af te leveren en solidariteit te betuigen met de zeevarenden. De bemanning was superblij met alle proviand, vooral omdat het échte Russische producten waren. En omdat ze zich gesteund voelden door zoveel mensen.

Slopen in Bangladesh

Half december mocht het schip van de ketting. Kennelijk had de Russische rederij een oplossing voor de schulden getroffen waardoor de inbeslagname kon worden ingetrokken. Met zestien man aan boord en voor drie weken proviand vertrok het schip naar een ankerplaats in Denemarken. Volgens de kapitein was hij in Rotterdam aan boord gekomen om het schip naar Bangladesh te varen al waar het gesloopt zou worden. Hoe de route van het schip, dat vol met asbest zit, nu gaat, is de vraag. De ITF kan niet op een ankerplaats inspecteren, alleen als een schip in de haven ligt. We hebben onze Deense ITF-collega's gevraagd de Kuzma Minin in de gaten te houden.

Zie ook het interview met Menno Zuidmulder van FNV Havens Youngsters.

ITF-inspecteur Koen Keehnen: “Dit is een zeer uitdagende werkvloer”



Na 33 jaar bij Uniport te hebben gewerkt, maakte Koen Keehnen (55), secretaris Sectorraad Havens, een carrièreswitch. Sinds dit voorjaar is hij ITF-inspecteur en controleert hij samen met collega's Gijs Mol en Aswin Noordermeer zeeschepen in de Nederlandse havens. Zes vragen aan Koen.

Hoe kwam je op het idee iets anders te gaan doen?

“Ik hoorde dat er een vacature was en heb vervolgens een dagje met Gijs meegelopen om te zien wat hij zoal doet als ITF-inspecteur. Na die dag kwam ik thuis met een glimlach van oor tot oor. En dacht: ik ga solliciteren; ik zie wel waar het schip strandt. De ITF nodigde me uit en ik mocht een dagje naar Londen voor het sollicitatiegesprek. Ik was blij verrast toen ik werd uitgekozen voor deze baan.”

Wat vind je mooi aan het werk?

“Ik ben zelf natuurlijk al heel lang kaderlid in de haven. En vind het mooi nu óók vakbondswerk voor zeevarenden te kunnen doen. En onderdeel uit te maken van een wereldwijde vakbond. Het is goud waard om nu ook de zee kant meer te leren kennen. Dit is voor mij een zeer uitdagende werkvloer.”

Hoe ziet een werkdag eruit?

“Elke dag is anders. Via Dirkzwager zoeken we van tevoren uit welke boot we gaan controleren. Het gaat bijna altijd om goedkope vlagschepen. Eenmaal aan boord controleren we de voor ons belangrijke documenten en certificaten. Of er een agreement met de ITF is, hoe de arbeidscontracten eruit zien, of de betaling aan de bemanning in orde is, of er voldoende eten en drinken is. We zijn gemiddeld zo'n tweeënhalf uur bezig voordat we een rapport kunnen opmaken.”

Wat doe je als bijvoorbeeld de salarissen niet kloppen?

“Dan gaan we dat ter plekke uitrekenen en proberen we het ook meteen via de agent of de rederij te regelen. Vaak weet een rederij wel dat ze fout zit en wordt het achterstallige loon snel betaald.”

Dat klinkt eenvoudig.

Greep uit najaars-cao's

Het afgelopen najaar zijn er weer verschillende cao's afgesloten of onderhandelingsresultaten bereikt. Zoals bij ECT, IGMA, SCA Logistics, Koole, KOTUG SMIT, APM Terminal Rotterdam, APM Terminals Maasvlakte II en RPS. In alle cao's zijn goede resultaten bereikt: meer loon, werkgelegenheidsgaranties, reparatie van het derde jaar WW, verruiming van de WGA-hiaatverzekering, uitbreiding van de Senioren Fit Regeling en maatregelen om oudere werknemers de eindstreep te laten halen. “De cao's die we afsluiten, zijn geen A-B-C'tjes”, zegt Niek Stam. “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. Bovendien speelt een slepende discussie met de FNV over het tekort aan vakbondsbestuurders binnen het Haventeam.”

Onderhandelingsresultaat KOTUG SMIT

Na een lang en intensief onderhandelingsproces hebben FNV Havens en Nautilus International overeenstemming bereikt met KOTUG SMIT over een cao die geldt voor alle werknemers op de sleepboten van KOTUG SMIT Rotterdam. De cao gaat formeel in per 1 januari 2017 en heeft een looptijd van vier jaar. Onder de cao vallen circa 230 mensen. Bij de fusie van de KOTUG- en de SMIT-havensleepdiensten in 2016 bestond er een cao voor SMIT-werknemers, een arbeidsvoorwaardenregeling voor nieuwere SMIT-werknemers én een cao voor de werknemers van KOTUG. Die zijn nu geïntegreerd, waarbij de grootste verschillen tussen de regelingen zijn weggenomen. De vakbonden hebben er op toegezien dat de nieuwe cao voor geen van de werknemers een verslechtering van arbeidsvoorwaarden betekent. In de nieuwe cao zijn onder andere afspraken gemaakt over automatische prijscompensatie (APC) voor alle werknemers, één systeem voor roosters en werktijden, maximale aantallen inhuurkrachten en arbeidsvoorwaarden voor inhuurkrachten, over werken in het buitenland en over loondoorbetaling bij ziekte. Voor de werknemers van KOTUG geldt dat hun salaris voor een veel groter deel zal gaan bestaan uit vaste componenten en voor een kleiner deel uit variabele delen. Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden kost geld. In verband daarmee is voor de looptijd van deze nieuwe cao een gematigde loonontwikkeling afgesproken: 1,75 procent naast de APC. Het resultaat is in een referendum aan de leden voorgelegd.

Werkgelegenheidsgarantie RPS

Bij RPS is begin december een onderhandelingsresultaat bereikt, waarbij bovenop de automatische prijscompensatie (per januari 2019, 1,68 procent) over beide cao-jaren 2019 en 2020 een loonsverhoging van 1,9 procent is afgesproken. Verder geldt de Senioren Fit Regeling 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. Bovendien krijgen ze op jaarbasis zes vrij opneembare adv-dagen. Tot 30 juni 2022 geldt een werkgelegenheidsgarantie. Voordat deze afspraak afloopt zullen FNV Havens en RPS overleggen of de markt van RPS voldoet om deze afspraak te verlengen of dat werknemers overgaan in bestaande bedrijven als ILS en Matrans.

Top-cao Koole/Odfjell

“Een top-cao”, zegt Ruud Wennekes over de nieuwe cao Koole, waar de leden nog over moeten stemmen. De cao van de 450 werknemers van het tankopslagbedrijf is geharmoniseerd nadat Koole Odfjell overnam. “Omdat we een hoge organisatiegraad hebben van zo'n 80 procent konden we dit resultaat uitonderhandelen”, zegt Wennekes. In de 5-jarige cao die van 2019 tot en met 2023 loopt is per januari 2019 een loonsverhoging van 2 procent afgesproken bovenop de automatische prijscompensatie. De volgende jaren stijgt het loon met 1,5 procent. Alle werknemers krijgen in januari een eenmalige uitkering van € 400. De pensioenpremie gaat van 5 naar 4 procent. Voor werknemers die voor 1 januari 2018 bij Koole in dienst zijn gekomen, vooral jongeren, wordt het loon opgetrokken. Zij krijgen er per 1 januari 2019 € 175 bruto bij plus een eenmalige uitkering van € 1250. Ook wordt voor hen in vijf jaar tijd toegewerkt naar een dertiende maand. Verder is afgesproken dat iedereen een vaste standplaats heeft op de eigen terminal. Moeten mensen toch naar een van de andere zeven terminals (Nijmegen, Zaandam, Amsterdam, Rotterdam) dan krijgen ze daar een vergoeding van € 100 voor.



Uitbreiding Haven Fit Regeling in SCA-cao

Tijdens de productie van dit Havenmagazine was de uitkomst van de stemming, half december, over het onderhandelingsresultaat bij logistiek dienstverlener SCA, nog niet bekend. De hoofdpunten uit deze 2-jarige cao zijn bovenop de automatische prijscompensatie een loonsverhoging van 1,75 procent per januari 2018 en januari 2019. Plus een eenmalige uitkering van € 750 voor beide jaren. Voor het eerst zullen jubileumuitkeringen worden verstrekt. Werknemers die in 2016 of 2017 of later tien jaar in dienst waren, krijgen een kwart bruto maandsalaris. Bij 25 of 40 jaar dienstverband gaat het om één maandsalaris netto. Om zo gezond mogelijk de AOW-gerechtigde leeftijd te halen is de Senioren Fit Regeling uitgebreid. Werknemers uit de geboortejaren tot en met 1959 kunnen nu kiezen uit drie varianten. Vier jaar 80 procent werken voor 90 procent van het salaris. Twee jaar 80 procent werken voor 100 salaris of twee jaar 70 procent werken voor 90 procent salaris. In alle varianten geldt 100 procent pensioenopbouw. In het kader van duurzaam ouderenbeleid krijgen sowieso alle werknemers vanaf 63 jaar of ouder, met behoud van schematoeslag, het recht hun rooster te wijzigen in een patroon van vijf weken dagdienst en één week avonddienst.

IGMA OVERSLAG

Ook over het cao-resultaat bij bulkoverslagbedrijf IGMA moeten de leden nog stemmen. Een ultimatum ging aan de laatste onderhandelingsronde vooraf. Nadat IGMA alle eisen van FNV Havens had afgewezen, ging men onder druk van acties toch overstag. In de 2-jarige cao is een loonsverhoging van jaarlijks 2,5 procent afgesproken bovenop de automatische prijscompensatie. Ook is er een werkgelegenheidsgarantie tot eind 2023 afgesproken. Vanaf januari 2019 zullen geen gedwongen ontslagen vallen om economische redenen, tenzij het volume drastisch daalt. Dan zal gekeken worden naar collegiale uitleen. Verder is het derde WW-jaar gerepareerd en de transitievergoeding verhoogd.

ECT-leden akkoord met cao

De leden bij ECT hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao die van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2020 loopt. Naast de automatische prijscompensatie is de loonsverhoging als volgt opgebouwd: per mei 2018 1,5 procent. Per mei 2019 1,3 procent plus afhankelijk van het volume nog eens 0,2 procent. In mei 2020 volgt een loonsverhoging van 1 procent plus 0,5 procent afhankelijk van het aantal moves/volume. Verder zijn voor maart 2019 en maart 2020 resultaatafhankelijke uitkeringen afgesproken variërend van € 1000 tot € 1500 bruto. Daarnaast worden met ingang van januari 2018 de vergoedingen voor opschakeldiensten van dag naar avond én van avond naar nacht verhoogd naar respectievelijk € 65 en € 80 per dienst.

De vergoeding voor boven de 60 procent van de opgeschakelde diensten van avond- naar nachtdienst gaat naar € 100. Verder is afgesproken dat een werkgroep gaat onderzoeken hoe op het gebied van duurzame inzetbaarheid de kloof tussen de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 en 67 jaar kan worden overbrugd, als het gaat om de 90 procentdagen. Een andere werkgroep buigt zich over de salarisopbouw van de Technische Dienst.

Onderhandelingsresultaat APMTR/resultaat van onderhandeling APMT MVII

Bij **APMTR** is een onderhandelingsresultaat bereikt voor een 5-jarige cao. In dit resultaat is onder andere vastgelegd dat werknemers die een vast dienstverband hadden op 1 januari 2018 tot en met half 2026 kunnen rekenen op een schadeloosstelling bij ontslag volgens de oude kantonrechtformule met c-factor 2 - als zij om bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen zouden worden ontslagen. Die afspraak is voor de werknemers van belang, aangezien op een moment voor 2025 een besluit genomen moet worden over de toekomst van die terminal. Daarnaast is afgesproken dat tussen APMTR en APMT MVII overleg zal plaatsvinden over het voorkomen van boventalligheid in de toekomst.

Diezelfde afspraken zijn opgenomen in het resultaat van onderhandelingen over de cao voor APMT MVII. Ook die cao kent een looptijd van vijf jaar: van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022. Werknemers bij **APMTR** krijgen bovenop de automatische prijscompensatie per 1 januari 2018 een loonsverhoging van 2,25 procent (omdat zij in de afgelopen periode een keer 0,75 procent verhoging niet kregen), per 1 januari 2019 1,5 procent en de daarop volgende drie jaar een loonsverhoging van 1 procent. Omdat het belang van afspraken over een stevig vangnet voor werknemers in geval van boventalligheid groot is, is de loonsverhoging vanaf 2020 gematigd. Verder zijn zowel bij APMTR als bij APMT MVII jaarlijkse eenmalige uitkeringen van € 900 bruto afgesproken.

Winst bij **APMT MVII** is verder dat uiteindelijk kon worden afgesproken dat gedurende de looptijd van de cao materieel (kranen) vanaf de terminal bediend zal blijven worden. Voor werknemers bij APMT MVII is verder de mogelijkheid gecreëerd om door te stromen naar andere functies. Voor werknemers die hier op intekenen, is een eenmalige bonus afgesproken. Zij kunnen wel maximaal twee taken (een dienst is twee taken) per cyclus worden ingezet op de functie die zij altijd al vervulden. Om oudere werknemers zo gezond mogelijk de eindstreep te laten halen is een Senioren Fit Regeling afgesproken voor de werknemers uit de geboortejaren 1957-1962, die in vaste dienst zijn. Daarnaast gaat een werkgroep Ouderenbeleid onderzoeken hoe oudere werknemers zo goed en gezond mogelijk inzetbaar blijven, zeker zij die in de volcontinudienst werken. Het mogelijk schrappen van nachtdiensten is daarbij zeker één van de opties. Van 2018 tot en met 2022 is € 500.000 beschikbaar voor maatregelen in dit kader. Een vergelijkbare werkgroep zal zich ook bij APMTR buigen over de mogelijkheden om invulling te geven aan ouderenbeleid. Het referendum over het onderhandelingsresultaat bij APMTR loopt nog. Het resultaat van onderhandelingen zal binnenkort in een referendum neutraal aan de leden worden voorgelegd.



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](tel:088-3680368)

Een 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.



HAVENS



Dit is het decembern timer 2018 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

FNV

HAVENS



ALLIANTIE SHIFT WORKERS

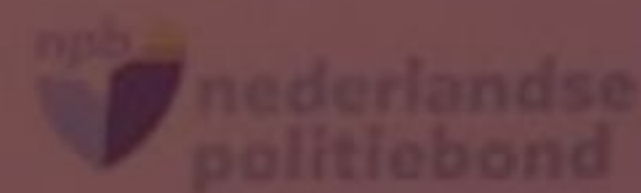
CONTRACT

ALS DE REGELS DIE WERKNEMERS NIET MEER BEHOEVEN
DAN MOETEN DE REGELS WORDEN VERANDERT

13-12-2018

ONZE EISEN:

- AOW OP 66 JAAR EN GEEN DAG LANGER (LIEVER 65 JAAR)
- 45 JAAR WERKEN MOET GENOEG ZIJN
- VOOR PLOEGDIENSTWERKERS MOET EERDER MET PENSIOEN MOGELIJK WORDEN
- ACTUARIEEL ONDERZOEK NAAR LEVENSV ERWACHTING PLOEGDIENSTWERKERS
- GEEN BOETES MEER BIJ EERDER STOPPEN MET WERKEN
- GEEN BELASTING MEER OVER PLOEGDIENSTTOESLAGEN MAAR SPAREN VOOR LATER



Datum:

Plaats:

Naam:

ALLIANTIE SHIFT WORKERS

CONTRACT

ALS DE REGELS DIE WERKNEMERS NIET MEER BEHOEVEN
DAN MOETEN DE REGELS WORDEN VERANDERT

13-12-2018

ONZE EISEN:

- AOW OP 66 JAAR EN GEEN DAG LANGER (LIEVER 65 JAAR)
- 45 JAAR WERKEN MOET GENOEG ZIJN
- VOOR PLOEGDIENSTWERKERS MOET EERDER MET PENSIOEN MOGELIJK WORDEN
- ACTUARIEEL ONDERZOEK NAAR LEVENSV ERWACHTING PLOEGDIENSTWERKERS
- GEEN BOETES MEER BIJ EERDER STOPPEN MET WERKEN
- GEEN BELASTING MEER OVER PLOEGDIENSTTOESLAGEN MAAR SPAREN VOOR LATER



Datum:

Plaats:

Naam:

