



**01** *Koen Keehnen: Goeiemorgen Ed*

**02** Steinweg laat 195 Uniporters vallen als een baksteen

**03** Ed Andriessen postuum benoemd tot erevoorzitter FNV Havens

**04** Nieuw Sectorbestuur stelt zich voor

**05** Geef ons de vijf; impasse formatie Haventeam duurt voort

**06** Eerder stoppen met werken, maar hoe?

**07** Nieuwe Havenklas gaat Havencongres 2021 voorbereiden

**08** DNB oorverdovend stil na hoorzitting over nadelige effecten fusie Aegon-Optas

**09** Lashingcampagne: 1 januari sjourwerk feederschepen alleen voor erkende sjorders

**10** Eerste werknemers OBA en Nuon melden zich bij 'Kolenfonds'

**11** Acties tegen CER en verlies werkgelegenheid

**12** DFDS is op zoek naar 'Stoere meiden'

**13** Nieuws van de cao-tafel

**14** Lezersonderzoek: wat vind je van het FNV Havenmagazine?

**“Willens en wetens is een mooi bedrijf om zeep geholpen”, onderstreept Van Gijlswijk. “Waarom? Het zou me niet verbazen als Steinweg gewoon pier 5, 6 en 7 in huur wilde houden.**

Lid worden

COLOFON

## Goeiemorgen Ed,



**Koen Keehnen,  
Voorzitter Sectorraad FNV  
Havens**

We zijn inmiddels alweer aanbeland in editie nr. 5 van ons ‘onderonsje’. Dit keer heb ik ervoor gekozen om ons stukje proza niet alleen op Feestboek te delen, maar ook in het FNV Havenmagazine. Dat komt omdat ik nogal lui van aard ben. Zoals je weet verzorg ik de column in het FNV Havenmagazine, en aangezien de deadline voor het decembernummer met rasse schreden naderde - én ik jou weer even op de hoogte moest brengen van “van alles en nog wat” - leek het me wel zo praktisch om dit te combineren. Ja toch? Want je weet het Ed, een goeie havenwerker is een luie havenwerker.

Zo aan het eind van het jaar wordt overal de balans opgemaakt en is het de tijd van de lijstjes en jaaroverzichten. Top 2000, Woord van het jaar, Fierljepper van het jaar, Mediapersoonlijkheid van jaar, meest gegoogelde item van het jaar, Kantklosser van het jaar, NOS-jaaroverzicht, enz enz enz. De (onzinnige) lijstjes en overzichten zijn eindeloos. Hoogte- én dieptepunten worden weer opgelepeld en uiteraard wordt er ook vooruitgeblikt naar 2020. Voor mij werden alle hoogtepunten in 2019 overschaduwd door jouw overlijden in mei van dit jaar. Het was voor mij persoonlijk en voor iedereen binnen FNV Havens echt een enorme klap. De manier waarop wij je afscheid hebben kunnen verzorgen, was wel erg mooi maar niet meer dan een schrale troost.

Natuurlijk waren er in 2019 binnen FNV Havens ook mooie successen om te vieren. Zoals de totstandkoming van het Kolenfonds na 4 jaar onderhandelen, een aantal mooie cao-resultaten (o.a. ADM en Svitzer) en een aantal geslaagde pensioenacties. Toch overheerst bij mij de somberheid. Want naast jouw overlijden kregen we nog een aantal dompers voor onze kiezen. Zo raakt de sluiting van de Uniportterminal mij ook keihard. Bij die toko ben ik bij wijze van spreken in mijn korte broek begonnen. Wanneer je 33 jaar voor die baas hebt gewerkt, gaat de teloorgang van Uniport je niet in de koude kleren zitten. Dan verwacht je dat moedertje Steinweg zorgt voor haar mensen. Maar de zorgzaamheid van moedertje Steinweg is tot op heden zéér teleurstellend en lijkt beperkt tot een theezakje geld voor de Uniporters.

En dan denk je zo aan het einde van het jaar dat je alle ellende wel gehad hebt. Niet dus!! Want op 2 december kreeg ik het verschrikkelijke nieuws dat een jonge sjorder in opleiding tijdens zijn werkzaamheden door een fataal ongeval is overleden. Op zo’n moment is alles waar je mee bezig bent bijzaak. Ik kon het niet bevatten en de haven was in shock door dit bericht. Tijdens de uitvaartdienst van de jonge sjorder Yoshi Han heeft de havensector zijn medeleven getoond zoals alleen de havensector dat kan. Op maandag 9 december gingen bij vele terminals om 12.30 uur de kranen omhoog ter nagedachtenis aan Yoshi, havenwerker in spé. Mooi toch Ed? Mede door deze actie is mij toch weer duidelijk geworden dat de solidariteit in de haven uniek is en dat de solidariteit onder de havenwerkers vanuit de verschillende sectoren nog steeds daar is.

Ed, wat ook niet onvermeld mag blijven is de laatste Sectorraadvergadering van het jaar 2019. Zoals je weet sluiten we deze vergadering altijd af met een etentje, en nemen we afscheid van de SR-leden die de raad hebben verlaten. Bijzonder dit keer was dat jouw Jolanda, Romanie en Ricardo ook van de partij waren. We zijn aansluitend op de vergadering met de complete SR en je gezin bij je graf langs geweest. Je mag van mij weten dat ik het niet droog heb gehouden hoor. Het was echt een mooi moment. Later bij het etentje hebben we met Jolanda en de kids nog wat anekdotes over jou opgehaald - vooral een filmpje waarop jij (frED Astaire) aan het dansen bent met Jolanda was erg grappig om te zien. Nooit geweten dat jij zo soepel in de heupen was joh!

Duidelijk is dat je nog lang niet vergeten bent. Ook bij je eigen bedrijf P&O Ferry’s niet. Op 18 december waren we met een flinke club vanuit FNV Havens aanwezig bij P&O. Er is daar namelijk een tweede spooraansluiting gerealiseerd en deze is vernoemd naar jou...”het Ed Andriessen spoor” Zo is er nu op de P&O-terminal een memorial-monument voor jou. Dik verdient Ed!



Mijn excuses Ed, maar ik heb deze keer niet de tijd en de ruimte om het ook nog over Sparta, Feyenoord en/of vv Brielle te hebben. Dus geen voetbal in deze editie. Maar dat de Nederlandse handbalmeiden in Japan wereldkampioen zijn geworden moet ik als ex-handballer en fan toch wel even met je delen. In Japan werd Spanje in ‘the dying seconds’ met 30-29 verslagen! Echt een wereldprestatie! Tot slot kan ik je nog laten weten dat je zoon Ricardo in de Havenklas van 2020 zit. Hij wordt samen met 20 andere havenwerkers geschoold om het FNV Havencongres 2021 voor te bereiden. Ik hoop dat Ricardo net zo’n mooie en leerzame tijd gaat krijgen als wij gehad hebben in de allereerste Havenklas.

Koen Keehnen,  
Voorzitter Sectorraad FNV Havens

# Theezakje geld voor sociaal plan Uniport

**Respectloos, zo omschrijft or-voorzitter Wim van Gijlswijk van Uniport de onderhandelingen over het sociaal plan. “De directie scheept ons af met een theezakje geld, een aalmoes. Dat hebben alle loyale Uniporters niet verdiend.”**

Half december kwamen werknemers van Uniport in actie tegen de bedrijfssluiting. Met langzaamaanacties en een tocht naar RST en Steinweg, waar de poort geblokkeerd werd, uitten zo’n 150 man hun woede over de bedrijfssluiting. En over het feit dat moederbedrijf Steinweg hen in de kou laat staan, de hand op de knip houdt. Collega-havenwerkers van ILS, MMS, APM en ECT waren solidair. Nu de onderhandelingen over een sociaal plan niet tot weinig leiden, worden hardere acties niet uitgesloten.

Op 31 maart 2020 gaat de poort van containeroverslagbedrijf Uniport definitief dicht. Steinweg trekt de stekker eruit, omdat het niet langer de tekorten wil aanvullen. De onderhandelingen over een sociaal plan voor de 195 werknemers hebben tot nu toe nauwelijks iets opgeleverd. “Het zijn geen onderhandelingen”, zegt Wim van Gijlswijk van de onderhandelingsdelegatie. “De Uniportdirectie zet de hakken in het zand en laat zich door Steinweg naar de onderhandelingstafel sturen met een theezakje geld, waar geen fatsoenlijk sociaal plan van te bekostigen is. Steinweg maakt jaarlijks tientallen miljoenen winst en beschikt over een eigen vermogen waar een paard de hik van krijgt. Het is respectloos richting het personeel. Er zal toch echt een juten zak op tafel moeten komen.”

## Veel te mager

Verder dan de herplaatsing van vijftig Uniporters bij ‘Steinweg-locaties’ en zeventien bij RST zijn de afspraken nog niet gekomen. Uniport wil bovendien geen garanties geven over compensatie van loon, toeslagen en pensioenopbouwloon voor Uniporters die bij Steinweg gaan werken. FNV Havens eist 100 procent compensatie, om te zorgen dat mensen er niet enorm in loon en arbeidsvoorwaarden op achteruit gaan.

De transitievergoeding is vastgesteld op een vermenigvuldigingsfactor 1.7. Voor oudere werknemers wordt gedacht aan suppletie op de WW. Van Gijlswijk: “Dit is veel te mager om Uniport een sociale landing te laten maken. Dit verwacht je niet van een moederbedrijf dat altijd heeft gezegd zich verantwoordelijk te voelen voor zijn werknemers.”

## Niet geanticipeerd

Net als veel van zijn collega’s stemt het Van Gijlswijk bitter dat deze situatie voorkomen had kunnen worden. “We hebben samen met FNV Havens al zó lang gewaarschuwd dat Uniport moest innoveren en op ontwikkelingen in ladingstromen richting Maasvlakte II moest inspelen. Er is niet geanticipeerd op automatisering en schaalvergroting. De komst van de Tweede Maasvlakte, waar nu dus inderdaad incurante schepen worden behandeld die voorheen bij Uniport kwamen, had een wake up call moeten zijn. Er had een nieuwe, moderne terminal in de Hartelhaven moeten worden gebouwd. In 2013 lag er zelfs een integratieplan van Uniport en RST om structurele inhuur en (duur) overwerk terug te dringen. Ook daar is niets meegedaan. Bovendien weigerde Uniport zich aan te sluiten bij het akkoord voor de containersector. De verwachte overcompleteidheid gold niet voor Uniport en RST, zo verklaarde onze directie.”



## Om zeep geholpen

“Willens en wetens is een mooi bedrijf om zeep geholpen”, onderstreept Van Gijlswijk. “Waarom? Het zou me niet verbazen als Steinweg gewoon pier 5, 6 en 7 in huur wilde houden. En er straks andere overslagactiviteiten ontwikkelt. Het is schandalig dat een schatrijk concern het bedrijfsrisico, wat Uniport was geworden, afwentelt op de maatschappij door vele werknemers in de WW te dumpen.” Tijdens de laatste onderhandelingsronde op 16 december hield Uniport vol dat niet bekend is wat er straks met het terminalterrein zal gebeuren. Vreemd, vindt Van Gijlswijk. “We hebben berekend dat de er € 20.000 per dag aan huur wordt betaald, minimaal 7 miljoen op jaarbasis. Als Steinweg de huur opzegt, komt er dus een aardig bedrag vrij voor een verbetering van het sociaal plan. En wanneer Steinweg het terrein aanhoudt, zullen er vast activiteiten plaatsvinden waar werknemers van Uniport hun geld mee zouden kunnen verdienen. De directie zegt echter pas over de toekomst van het terrein te beslissen als het sociaal plan rond is. We gaan als FNV Havens onderzoeken of er plannen zijn RST-activiteiten naar het terrein te verplaatsen.”

Wim van Gijlswijk (63) heeft het eerder meegemaakt. De eerste twintig jaar van zijn havenloopbaan werkte hij voor havenpool SHB, in de Amsterdamse haven. Die ging failliet. De laatste twintig jaar werkte hij vooral op de (brug)kraan en als controleur bij Uniport. In juni 2020, als de werkgelegenheidsgarantie afloopt, zal hij waarschijnlijk gedwongen uit de haven vertrekken. “Ik had graag mijn pensioen gehaald bij Uniport. Ik hoef niet eerder weg om thuis op de bank te zitten. En met mij vele anderen.”



**- Ed Andriessen -**  
15-05-1967—10-05-2019

# Erevoorzitter Ed Andriessen herdacht

Tijdens de laatste Sectorraadsvergadering van dit jaar, op 12 december, is Ed Andriessen, postuum erevoorzitter van FNV Havens, herdacht. Tot zijn overlijden op 10 mei 2019 was Ed voorzitter van de Sectorraad. Hij vervulde die rol met veel kracht, humor en inspiratie sinds 2009. Samen met Eds echtgenote Jolanda en kinderen Ricardo en Romanie bezocht de voltallige Sectorraad het graf van Ed. FNV Havens zal daar later nog een gedenkteken plaatsen.

Ed was niet alleen jarenlang voorzitter van FNV Havens, ook was hij bevlogen kaderlid bij P&O NSF. Zijn overlijden, slechts 51 jaar oud, betekent een groot gemis voor familie en vrienden. Ook voor FNV Havens was de klap groot. Daarom werd op 15 mei op zijn geboortegrond Spangen, in het Spartastadion, een herdenkingsdienst georganiseerd. Er was nauwelijks plaats voor de enorme hoeveelheid mensen die Ed de laatste eer wilde bewijzen.



**Herdenking Ed Andriessen**



**Opening Spoor Ed Andriessen**

# Nieuw Sectorbestuur stelt zich voor

Na het overlijden van voorzitter Ed Andriessen op 10 mei 2019, viel er een gat in het bestuur van de Sectorraad FNV Havens. Sinds dit najaar is er een nieuw bestuur gevormd met gelouterde kaderleden, die veel ervaring in de Sectorraad en het Sectorbestuur hebben. Koen Keehnen, Aart Ruizing, Raymond Fase en Jeroen Pinxter stellen zich toch nog maar even voor.



**Koen Keehnen (56),**  
**voorzitter Sectorraad FNV Havens**

**Werkzaam bij, hoelang in de haven?**

Werkzaam bij de ITF sinds 1 juli 2018. Daarvoor 33 jaar Uniport en 3 jaar stage via Havenvakschool (STC). In totaal dus 37 jaar.

**Activiteiten als kaderlid tot nu toe?**

In 1995 ben ik in de Sectorraad gegaan. In 2009 gekozen als secretaris. Na het overlijden van voorzitter Ed Andriessen in mei 2019 ben ik afgelopen oktober gekozen als voorzitter van de Sectorraad.

**Waarom in het Sectorbestuur gegaan?**

Na de scholing van de eerste Havenklas (die het FNV Havencongres voorbereidt) ontstond er in 2009 ruimte voor een nieuw Sectorbestuur. Ed Andriessen, Aart Ruizing, Martin Verbeek en ik zijn destijds ingestapt. Vooral omdat ik me na de eerste Havenklas moreel verplicht voelde om wat extra's te willen doen voor FNV Havens.

**Wat is het belangrijkste doel(en) voor de komende periode?**

Mijn motto is altijd geweest dat de haven groter is dan één bedrijf en dat havenwerkers dus over de hekken van hun eigen bedrijf heen moeten durven kijken. Dit motto is en blijft actueel en mijn doel is om dit altijd op de agenda te houden zolang dit niet vanzelfsprekend is.



**Aart Ruizing (59),**  
**2de voorzitters Sectorraad FNV Havens**

**Werkzaam bij, hoelang in de haven?**

Momenteel werkzaam bij APMT MVII. Ben nu ruim 40 jaar werkzaam in de haven. Begonnen bij Quick Dispatch, later SHB, APMTR, APMT MVII.

**Activiteiten als kaderlid tot nu toe?**

Kaderlid VAB SHB, APMTR en APMT MVII. Cao-onderhandelingen en vakbondsoverleg met directies. Overleg Sociaal Akkoord met Havenbedrijf Rotterdam en werkgevers. Deelgenomen aan acties zoals tegen Aegon: 'Put the money back'. MUA-congres 2018 in Perth, Australië.

**Waarom in het Sectorbestuur gegaan?**

Ik wilde mezelf graag nuttig maken binnen de Sectorraad Havens. Daarbij kan ik heel veel leren op vakbondsgebied binnen de haven.

**Wat is het belangrijkste doel(en) voor de komende periode?**

Haventeam weer op sterkte met 5 fte. Havencongres 2021. En natuurlijk zorgen dat we een sterke bond in de haven zijn.



**Raymond Fase (50),**  
**secretaris Sectorraad FNV Havens**

**Werkzaam bij, hoelang in de haven?**

Ik ben sinds 14 maart 1990 in dienst bij MMS en dus bijna 30 jaar in de haven werkzaam.

**Activiteiten als kaderlid tot nu toe?**

Sinds 2014 ben ik actief kaderlid. In 2016 heb ik meegedaan in de Havenklas ter voorbereiding op het Havencongres in 2017. Daarnaast heb ik twee cao-onderhandelingen meegemaakt als lid van de onderhandelingsdelegatie. Verder sinds 2014 secretaris van de ondernemingsraad van MMS en sinds kort dus ook secretaris van de Sectorraad.

**Waarom in het Sectorbestuur gegaan?**

Na het overlijden van Ed Andriessen, onze voorzitter, was er in eerste instantie gevraagd of er iemand bereid was zich op te geven voor 2de secretaris ter ondersteuning van Koen als 1ste secretaris. Ik heb mezelf toen kandidaat gesteld samen met Jeroen Pinxter. Tijdens een overleg tussen Niek, Koen, Aart, Jeroen en mijzelf is er besloten dat Koen 1ste voorzitter zou worden, Aart 2de voorzitter en ik 1ste secretaris en Jeroen dus 2de secretaris. Dit voorstel is voorgelegd aan de Sectorraad en unaniem aangenomen.

**Wat is het belangrijkste doel (en) voor de komende periode?**

Zorgen dat FNV Havens weer beter op de kaart wordt gezet. Dit betekent ook dat we meer leden moeten gaan werven. Vooral de interesse bij jongeren moet groter worden. Zij zijn immers de toekomst en de basis voor het voortbestaan van de vakbond. De collectiviteit moet weer groter worden en daar moet echt aan gewerkt worden. Het komende Havencongres in 2021 moet een groot succes worden. In dat congres komen tenslotte onze aanbevelingen en het beleid van FNV Havens voor de komende 4 jaar tot stand. Kortom samen met alle andere bedrijven in de haven sta je sterk. Union power !!!!



**Jeroen Pinxter (58),**  
**2de secretaris Sectorraad FNV Havens**

**Werkzaam bij, hoelang in de haven?**

37 jaar werkzaam bij EECV daarvoor 4 jaar leerlingstelsel STC (havenvakschool) dus totaal 41 jaar werkzaam in de haven.

**Activiteiten als kaderlid tot nu toe?**

2007-2008 Sectorraad, subsector bulk (bulkoverleg) 2013, Aanwendingscommissie/klankbord SVBPVH, bijdragen aan kolenfonds 2015, vanaf 2017 ook in de sector vervoer, meegewerkt aan het Havencongres 2009 en 2017. In 2019 toegetreden tot bestuur Sectorraad Havens.

**Waarom in het Sectorbestuur gegaan?**

Met de jaren bredere interesse gekregen, vertegenwoordiging van meerdere subsectoren in het bestuur waardoor mogelijk breder draagvlak in de sector.

**Wat is het belangrijkste doel(en) voor de komende periode?**

Collectiviteit behouden en mogelijk verbeteren, indien mogelijk verjongen (toekomstbestendig maken) algemeen en in de hele sectorhavens.

# Formatie Haventeam nog niet op sterkte

De Sectorraad FNV Havens is op 12 december unaniem akkoord gegaan met een convenanttekst die bepaalt dat het Team Havens kan rekenen op structureel minimaal 5 fulltime formatieplaatsen. Als de FNV-directie ook akkoord gaat met deze tekst kan de werkgeversbijdrage die tijdelijk deels is opgeschort in sommige cao's weer volledig worden uitgekeerd.

Het Haventeam draait al lange tijd met minder bestuurders dan noodzakelijk is. Met een uitgekleed team moeten, naast de reguliere dienstverlening, ruim zestig cao's worden afgesloten. Sinds de pensionering van Ruud Wennekes afgelopen voorjaar zijn er officieel vier bestuurders actief. Door ziekte was dit tijdelijk echter minder. Omdat onderhandelingen over het weer op sterkte brengen van de formatie naar de oorspronkelijke 5 fte niets opleverden, besloot de Sectorraad de afdracht werkgeversbijdrage van 0,2 procent tijdelijk op te schorten. De totale werkgeversbijdrage, 0,3 procent van de loonsom, is immers in de verschillende cao's geormerkt voor 5 fte's. In onder andere de cao's van EMO, EECV, ILS en Uniport is de afdracht van de volledige werkgeversbijdrage reeds afhankelijk gemaakt van 5 fte's.

## Financiering Havencongres

In het convenant is niet alleen vastgelegd dat de formatie weer structureel naar 5 fte moet worden uitgebreid, maar ook dat naast de financiering van het reguliere vakbondswerk in de haven óók geld gereserveerd moet worden voor het vierjaarlijkse Havencongres. Het eerstvolgende vindt in 2021 plaats.

"Dit is de laatste stap die we konden zetten om uit de impasse te komen", zegt Koen Keehnen, voorzitter Sectorraad FNV Havens. "Als de directie het convenant tekent, is het probleem opgelost. Het is heel belangrijk dat de werkgeversbijdrage - geld van de werknemers, want gefinancierd uit de loonruimte - daadwerkelijk naar het vakbondswerk en de formatie van het Haventeam gaat. En als de directie het convenant niet tekent, zullen we ons moeten beraden op vervolgstappen. Dan zullen we wellicht een onderzoek laten starten waarin de mogelijkheden om uit de FNV te stappen helder worden."

# Havens:



# geversbijdrage

# bondscontributie

# FNV Havens wil vaart achter eerder stoppen met werken

**Vooruitlopend op de volgende FNV Klankbordgroep Zwaar Werk op 21 januari heeft FNV Havens voorstellen gedaan om een deel van de 800 miljoen subsidie die minister Koolmees in het pensioenakkoord van 12 juli beschikbaar heeft gesteld voor duurzame inzetbaarheid, aan te wenden voor onderzoek naar de levensverwachting van ploegendienstwerkers. Uit allerlei medische rapporten blijkt immers dat werken in ploegendiensten behoorlijk ongezond is en waarschijnlijk in de praktijk betekent dat de levensverwachting van ploegendienstwerkers 5 tot 7 jaar korter is dan van een 9-5 job. Als dit waar blijkt te zijn is er alle redenen om eerder stoppen met werken voor ploegendienstwerkers mogelijk te maken.**

Dat havenwerk zwaar werk is, is een feit. Havenwerkers werken in ploegendiensten, vaak in de volcontinu, in weer en wind, dag in dag uit - 24/7. FNV Havens heeft volop actiegevoerd om de AOW-gerechtigde leeftijd op 66 jaar in beton te gieten en liever naar 65 te brengen. En eerder stoppen met werken mogelijk te maken. Reden: ploegendienstwerkers leven gemiddeld 5 tot 7 jaar korter, halen nauwelijks de eindstreep en genieten dus minder lang van hun ingekochte pensioen en AOW. Ook zijn ouderen vaker ziek en belanden ze bovengemiddeld vaak in de WIA. Bovendien beginnen ze al op jonge leeftijd te werken en aan de AOW mee te betalen, maar kunnen er minder lang van genieten. Dat is omgekeerde solidariteit en dat klopt niet.

## Niets geregeld voor havenwerkers

De domper was groot toen de tekst van het pensioenakkoord afgelopen zomer bekend werd. Afgesproken is dat de AOW-leeftijd maar tot 2022 wordt vastgezet op 66 jaar en 4 maanden en daarna weer doorstijgt. Voor de zware beroepen is er echt niets geregeld. Want wat er slechts geregeld is, is dat er een boetevrijstelling komt over een bedrag van € 19.000, gedurende drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd voor iedereen. Dus niets geregeld voor havenwerkers, niets geregeld voor ploegendienstwerkers en niets geregeld voor zwaar werk in het bijzonder. Terwijl FNV Havens naast boetevrij eerder stoppen met werken óók vol had ingezet op het aanwenden van de belasting op ploegendiensttoeslagen en toeslagen voor zwaar werk voor eerdere pensionering.

## Vechten om 800 miljoen

In de FNV Klankbordgroep Zwaar Werk doen bestuurders en kaderleden voorstellen om knelpunten de komende vijf jaar op te lossen, zodat vanaf 2025 er structureel beleid kan worden gevoerd dat eerder stoppen met werken mogelijk maakt voor zwaar werk in de verschillende sectoren. Omdat het vechten wordt om de 800 miljoen subsidie die minister Koolmees heeft toegezegd (4x200) in te zetten voor eerder stoppen met werken voor mensen die fysiek zwaar werk in onregelmatige diensten doen, wil FNV Havens vaart zetten om tot oplossingen te komen.

## Groot onderzoek levensverwachting

FNV Havens pleit er allereerst voor de subsidie deels te gebruiken voor een groot onafhankelijk onderzoek naar de gezondheidseffecten van werken in ploegendiensten. “Pas dan kan er een objectieve start gemaakt worden met oplossingen”, zegt Niek Stam van FNV Havens. “Als namelijk blijkt dat er objectief vastgestelde kenmerken zijn van het beroep van havenwerker en de zwaarte van dat beroep (en voor andere ploegendienstwerkers), dan dienen er maatregelen genomen te worden om eerder stoppen met werken mogelijk te maken. Ook vanuit de overheid. Mocht de conclusie (nogmaals) zijn dat havenwerkers eerder dan gemiddeld overlijden, dan is het zaak met pensioenuitvoerders de pensioentarieven aan te passen. Of pensioengelden aan te wenden om eerder stoppen met werken te financieren. Het kan niet zo zijn dat de sterftewinst bij de verzekeraar blijft hangen. Iedereen loopt nu in Nederland te gillen dat de pensioenen niet gekort mogen worden”, vervolgt Stam, “maar havenwerkers die nu hun pensioenregeling moeten inkopen raken gemiddeld € 75.000,00 levenslang kwijt ten opzichte van 5 jaar geleden. Dit komt door de lage rentestand en de toegenomen levensverwachting van de gemiddelde Nederlander. Daar hoor je niemand over in de media.” FNV Havens wil graag subsidie gebruiken om met de werkgevers een denktank op te zetten, waarin de noodzaak om eerder te stoppen met werken onderzocht kan worden. De stap van de huidige wereld naar meer duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen (45 jaar is genoeg) vraagt tijd en gedegen onderzoek (zie ook kader).

In de aan de Klankbordgroep Zwaar Werk voorgestelde ideeën benadrukt FNV Havens nogmaals het streven om onregelmatig werk minder zwaar te belasten. De winst van deze maatregel kan worden gespaard om eerder stoppen met hard en onregelmatig werken mogelijk te maken.

## Verkenning eerder stoppen

Brainstormsessies die FNV Havens met werkgevers heeft opgezet om met hen financieringsmogelijkheden te onderzoeken, hebben tot nu toe niets concreets opgeleverd. Werkgevers zijn blijkbaar bang voor de gevolgen als ze meedoen aan het maken van berekeningen. Om deze angst weg te nemen heeft FNV Havens zogeheten ‘Rules of engagement’ opgesteld. Dat zijn gedrags- en spelregels bij de verkenning van het pensioenakkoord en de consequenties en mogelijkheden daarvan. Met die verkenning kunnen cao-partijen inventariseren welke maatregelen en aanpassingen nodig zijn. Niet alleen om eerder stoppen met werken mogelijk te maken, maar ook om bijvoorbeeld het pensioensysteem gebaseerd op beschikbare premieregeling in de haven te handhaven.

De verkenning richt zich op de vraag of er regelingen te creëren zijn waardoor werknemers met zwaar werk voor het bereiken van de AOW-leeftijd geheel of gedeeltelijk kunnen stoppen met werken. Het gaat dan bijvoorbeeld om het aanpassen van de Senioren Fit-regelingen, het definiëren van zwaar werk en uitbreiding van verlofregelingen.

De andere vraag die zal worden verkend is gericht op mogelijkheden gebruik te maken van de 4 x € 200 miljoen (zie artikel). In die verkenning gaat het om het oplossen van knelpunten als gevolg van langer doorwerken, ontziemaatregelen in combinatie met eerder stoppen met werken en verkenning van de mogelijkheden van functieverandering en -aanpassing. Deze onderwerpen zullen per sector, subsector of bedrijf in kaart worden gebracht en doorberekend. Ook wordt de fiscale vrijstelling RVU, bij eerder stoppen met werken, onderzocht. Daarnaast maken het fiscaal gefaciliteerde verlofsparen van 50 naar 100 weken en fiscale mogelijkheden met heffingen op ploegentoeslagen onderdeel uit van de verkenning door de Stichting Vermogensbeheer PVH.

## Gesprek FNV Havens met ministerie

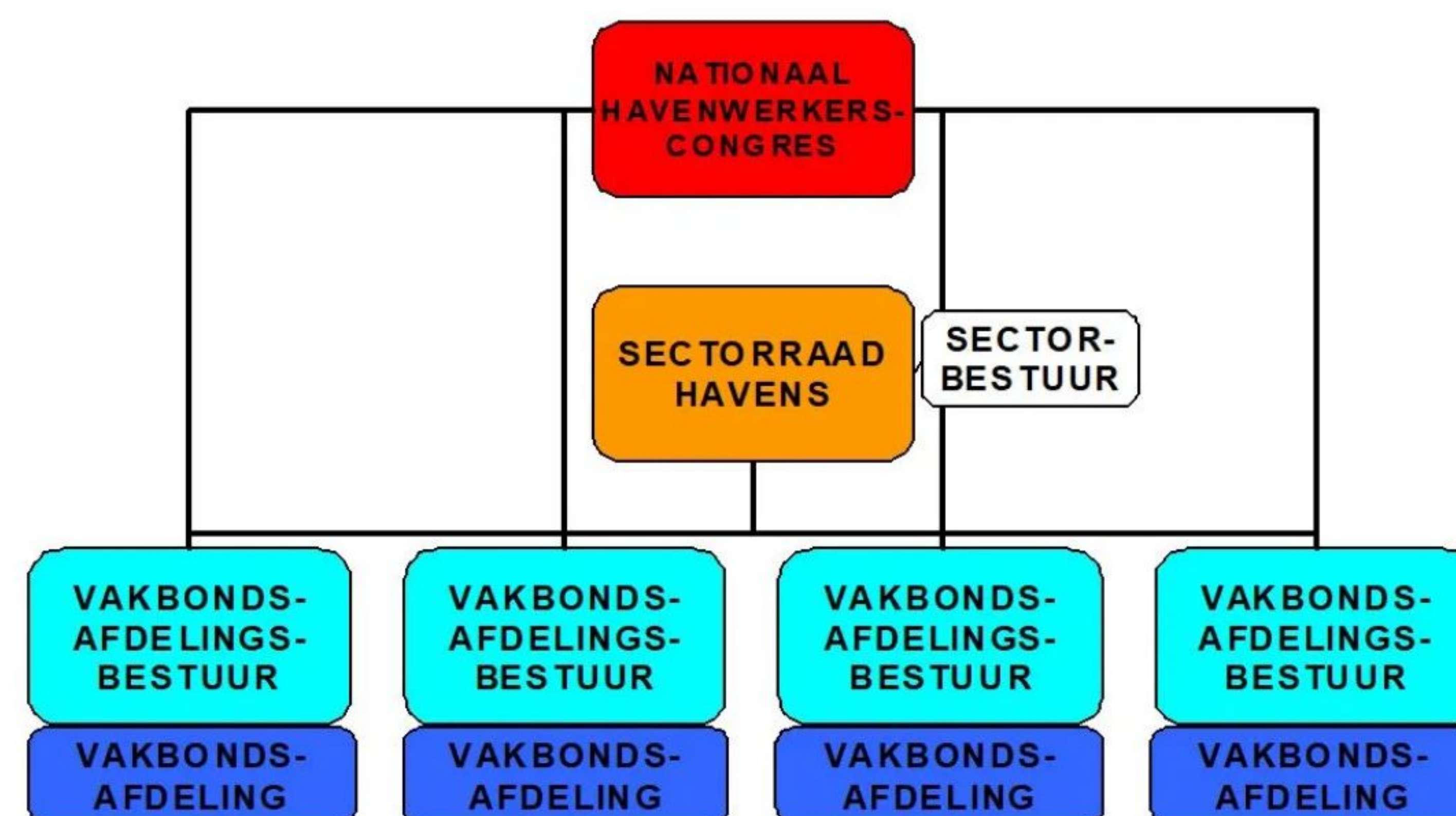
“Maar vooralsnog laten de werkgevers het afweten”, zegt Niek Stam. “Ze rapporteren niet eens terug van het zogeheten directeurenplatform van 21 november 2019. Deze houding van werkgevers is niet fraai. Maar FNV Havens weet wat ze wil. Op 16 januari 2020 staat een eerste gesprek gepland met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over onze knelpunten en gewenste oplossingen.”

# Havenklas in startblokken voor Havencongres 2021

Eind december zal FNV Havens de samenstelling van de nieuwe Havenklas bekendmaken. Deze groep kaderleden uit verschillende subsectoren in de haven zullen het vierde Havenwerkerscongres 2021 voorbereiden. Op dit congres stellen de leden het vakbondsbeleid van FNV Havens voor de periode 2021-2025 vast.

In januari 2020 start FNV Havens met de voorbereidingen voor het vierjaarlijkse congres. De havenklas zal onder begeleiding van ervaren trainers van de FNV Kaderacademie, tijdens verschillende scholingsdagen, het congres voorbereiden. Tijdens deze dagen worden er bijvoorbeeld analyses met elkaar gemaakt van de ontwikkelingen waarmee havenwerkers, in verschillende subsectoren, te maken krijgen. Op grond van deze analyses zal de Havenklas aanbevelingen formuleren op het gebied van bijvoorbeeld zwaar werk/eerder stoppen met werken, automatisering, veiligheid en werkzekerheid. Daarnaast worden havenbrede aanbevelingen gedaan. Alle aanbevelingen worden vervolgens gepresenteerd op ledenvergaderingen waar de leden amendementen en moties kunnen indienen. Uiteindelijk wordt op het Havencongres 2021 via stemming over alle aanbevelingen het vakbondsbeleid voor de periode 2021-2025 vastgesteld.

“Het werven van geschikte kandidaten is inmiddels afgerond”, zegt Asmae Hajjari van FNV Havens. “De Sectorraad heeft potentiële leden uit de verschillende subsectoren voor de Havenklas voorgedragen. Uiteindelijk beslist het Sectorbestuur in overleg met het Haventeam welke 25 leden het Havencongres voorbereiden. Zij worden daarvoor deels vrijgespeeld. Het is uniek hoe in de haven het vakbondsbeleid echt van onderaf wordt bepaald.”



# DNB beraadt zich nog op bezwaar fusiebesluit Aegon-Optas

**Als De Nederlandsche Bank (DNB) begin januari nog steeds geen beslissing in een bezwaarprocedure heeft genomen, zal FNV Havens niet langer afwachten. Dat zegt advocaat Anton van Leeuwen die leden van FNV Havens bijstaat in het bezwaar tegen de goedkeuring die DNB gaf aan de fusie tussen Aegon en Optas.**

Op 9 oktober vond een hoorzitting plaats waarbij Van Leeuwen namens leden van FNV Havens die bezwaar hadden aangetekend tegen de fusie, uitgebreid de bezwaren tegenover een DNB-commissie over het voetlicht bracht. Belangrijkste bezwaar is dat DNB de fusie tussen verzekeraar Aegon en zelfstandige dochter pensioenfonds Optas goedkeurde, zónder van Aegon compensatie te eisen voor het rendementsverlies voor polishouders. Optas had als pensioenfonds namelijk belastingvrijstelling over een gedeelte van het rendement. Dat voordeel gaf Optas door aan de polishouders. Aegon geniet als verzekeraar dat voordeel niet, waardoor polishouders gecompenseerd zouden moeten worden na de fusie tussen beide. Het verlies voor polishouders is zo'n 750.000 euro per jaar.

## Verdere actie

“De beslistermijn (inclusief verlenging) loopt af op 2 januari 2020. Als we dan nog niets hebben gehoord, zal ik me beraden op verdere actie”, zegt Anton van Leeuwen, advocaat bij SteensmaEven en gespecialiseerd in pensioenrecht.

De andere zaak die Van Leeuwen namens FNV Havens en havenwerkgevers voert en waarvoor hij het dossier in september bij de rechtbank heeft ingeleverd, draait om de termijnoverschrijdingen. “DNB heeft FNV Havens niet tijdig op de hoogte gesteld van haar fusiebesluit. Daardoor konden belanghebbenden niet tijdig bezwaar maken. Inhoudelijk is daar dezelfde kwestie aan de orde: omdat de fusie negatieve effecten heeft voor het pensioenresultaat van polishouders is het onaanvaardbaar dat DNB geen compensatie eiste van Aegon. Een dringende eis, die FNV Havens, voorafgaand aan de fusie in een hoorzitting van DNB kenbaar maakte. FNV Havens eist vernietiging van het fusiebesluit.”

Wanneer de rechtszaak dient is nog niet bekend.

[Lees hier verder voor uitgebreide informatie over deze zaak.](#)

# Lashing Campagne 2020

## Erkende sjorders per 1 januari verplicht op feederschepen

De eerste week van januari zullen ITF-inspecteurs de havens in gaan om te controleren of feederschepen inmiddels gebruikmaken van gecertificeerde sjorders zoals bepaald in de internationale IBF- en TCC-cao's. Inspecties van ITF-inspecteurs, afgelopen najaar, toonden aan dat bijna alle gecontroleerde schepen onveilig waren. Rederijen zijn hiervan op de hoogte gesteld en hebben tijd gehad aanpassingen te doen.

Per 1 januari 2020 mag het sjorwerk op feederschepen (korter dan 170 meter), die onder de internationale IBF-cao en de TCC-cao vallen, alleen door erkende havenwerkers worden gedaan. Dat is door de ITF Dockers sectie afgesproken met de rederijen in de internationale IBF- en TCC-cao (zeevaart). Door deze baanbrekende afspraak kan in alle havens een gelijk speelveld voor havenwerkers worden gecreëerd en kan sjorwerk door zeevarenden worden teruggedrongen.

Om te zorgen dat de sjorwerkzaamheden veilig kunnen worden uitgevoerd, hebben ITF-inspecteurs samen met collega's van Nautilus en de sjorbedrijven afgelopen najaar een flink aantal feederschepen (korter dan 170 meter) gecontroleerd op veiligheid.

### Onveilige schepen

Geen enkel schip voldeed aan de eisen. Rederijen hebben tot 1 januari de tijd de werkomstandigheden voor erkende sjorders veilig te maken. ITF-inspecteur Gijs Mol: "De meeste problemen hadden bijvoorbeeld betrekking op onbeveiligde platforms hoger dan 2 meter, onbeveiligde buitengangpaden, slechte verlichting en te korte ladders om op het dek te komen. Ook bij her-controles bleek dat veel rederijen de door ons opgelegde aanpassingen niet hadden doorgevoerd. Terwijl ze gewoon aan de veiligheidseisen moeten voldoen om gecertificeerde sjorders veilig hun werk te laten doen."

"Wanneer we in januari zien dat zeevarenden sjorwerk doen", vervolgt Mol, "is de verwachting dat juridische stappen zullen volgen. Wanneer de schepen daarnaast niet veilig zijn om te sjorren zullen sjorbedrijven en rederijen naar oplossingen moeten zoeken. Het kan niet de bedoeling zijn dat wanneer schepen onveilig zijn voor onze havenwerkers, de zeevarenden alsnog het werk gaan uitvoeren. De vernieuwde Dockers Clause is gewoon een harde cao-afpraak waar alle partijen zich aan te houden hebben."



# Eerste havenwerkers melden zich bij kolenfonds

De eerste werknemers die vanwege de sluiting van de Amsterdamse Hemwegcentrale begin 2020 hun baan verliezen, hebben zich gemeld bij het transitiefonds. Via het Westhaven Arrangement Kolentransitie, een initiatief van FNV Havens, worden zij begeleid naar ander werk of om- en herscholing.

“Twee werknemers van het Amsterdamse overslagbedrijf OBA en negen mensen van de Hemwegcentrale hebben inmiddels een intake gehad”, vertelt Cees Bos van FNV Havens en stuwende kracht achter het ‘kolenfonds’. “Eerst wordt gecheckt of ze daadwerkelijk in aanmerking komen en hun baan kwijtraken door de sluiting van de kolengestookte energiecentrale. Niet alleen vaste werknemers van OBA en Nuon, maar ook mensen met een tijdelijk contract kunnen een beroep doen op het transitiefonds. Voor die laatste groep geldt alleen geen loonsuppletie.”

Bos is blij dat het Westhaven Arrangement Kolentransitie nu eindelijk loopt. “We hebben samen met kaderleden keihard geknokt om dit voor elkaar te krijgen. Er zijn jaren van inspanningen, lobbyen en actievoeren nodig geweest om een eerste stap te zetten naar een fonds dat werknemers uit de kolenketen compenseert als ze hun baan verliezen door sluiting van kolengestookte energiecentrales,” vertelt Bos.

## Eerlijke transitie

Havenwerkers bij OBA en werknemers van de Hemwegcentrale, die hun baan kwijtraken, zijn de eersten en dus de pioniers die gebruik kunnen maken van het ‘kolenfonds’. 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, en een afslag naar uitkeringen en aanvullingen voor ouderen en anderen die minder makkelijk aan ander werk komen. Er wordt individueel maatwerk geboden via een persoonlijk maatwerkplan. Normaalgesproken wordt er gekeken naar de skills van iemand en gaat men daar een baan bij zoeken. Aanbodgericht dus. Wij doen het anders: vraaggericht. Eerst kijken we wat iemand zou willen, dan of daar duurzame banen in zijn. Vervolgens kijken we of iemand geschikt is om op te leiden en vervolgens gaan we opleiden en begeleiden.”

Bos vertelt dat het Westhaven Arrangement Kolentransitie als blauwdruk kan fungeren voor latere gevolgen van de energietransitie. “Niet alleen kolen worden immers uitgefaseerd, ook andere fossiele brandstoffen zoals olie en gas zullen verdwijnen. Dat heeft grote gevolgen voor de werkgelegenheid van mensen. Wij gaan voor een eerlijke transitie. Voor iedereen.”



# Acties tegen automatisering CER

Half oktober voerden ruim tachtig havenwerkers twee dagen actie bij het Havenbedrijf Rotterdam. FNV Havens vindt het onverteerbaar dat de toezegging havenwerkers op de Container Exchange Route (CER) in te zetten, een loze afspraak blijkt. Het Havenbedrijf heeft aangekondigd de CER volledig te automatiseren.

Half oktober voerden ruim tachtig havenwerkers twee dagen actie bij het Havenbedrijf Rotterdam. FNV Havens vindt het onverteerbaar dat de toezegging havenwerkers op de Container Exchange Route (CER) in te zetten, een loze afspraak blijkt. Het Havenbedrijf heeft aangekondigd de CER volledig te automatiseren.



De interne baan is een gesloten systeem dat de containers van de ene naar de andere terminal brengt, zonder tussenkomst van de douane. De CER verbindt alle terminals op de Tweede Maasvlakte met elkaar. Het systeem dat in 2021 operationeel moet zijn wordt, zoals het er nu naar uitziet, volledig geautomatiseerd. Tegen de afspraken met FNV Havens in. De afspraken in het Sociaal Akkoord, waarin een werkgelegenheidsgarantie tot zomer 2020 is vastgelegd, zijn gemaakt om nóg meer verlies aan werkgelegenheid in de haven door automatisering te voorkomen. FNV Havens heeft direct protest ingediend bij het Havenbedrijf en de deelnemende terminals.

## Verkoop APMTR

“Op 15 en 16 oktober hebben we duidelijk laten zien dat we het er niet mee eens zijn”, vertelt Batenburg, terminaloperator bij APMTR. “Met een mannetje of 80 hebben we ’s morgens vroeg voor het Havenbedrijf gestaan. “Dit soort banen hebben we hard nodig, zeker omdat er in het pensioenakkoord niets voor zware beroepen is geregeld. We hadden er met veel meer havenwerkers moeten staan. Het is zó belangrijk dat we opkomen voor onze werkgelegenheid. Er gebeurt veel in de containersector. Bij Uniport dreigt een massaontslag en zojuist hebben we als or de adviesaanvraag van de verkoop van APMTR aan Hutchison gekregen. Terminals en schepen worden steeds groter, het aantal mensen alleen maar minder. Daar moeten we ons als havenwerkers héél druk om maken.”



Actie bij Havenbedrijf Rotterdam

# DFDS zoekt stoere meiden

DFDS Vlaardingen streeft naar meer vrouwen die in de operationele dienst aan het werk kunnen. Samen met DFDS bedacht FNV Havens het initiatief getiteld 'Stoere meiden'.

"Het is raar dat we in tijden van krapte de helft van de arbeidsmarkt laten liggen", licht Cees Bos van FNV Havens toe. "In de haven werken veel te weinig vrouwen in operationele functies. Terwijl ze wel heel geschikt kunnen zijn. De komende periode gaan we eerst dochters en eventueel hun vriendinnen, van de huidige DFDS-medewerkers polsen. Bij voldoende interesse willen we vervolgens een open dag organiseren. Het streven is in eerste instantie een ploeg van dertien tot vijftien vrouwen te realiseren. Er is geen limiet aan het aantal vrouwelijke werknemers. We hopen op een zwaan-kleef-aan-effect." Bos benadrukt dat meiden en vrouwen die in aanmerking komen voor een opleiding bij DFDS in groepjes van vier worden binnengehaald. "Dan voel je je niet zo'n vreemde tussen al die mannelijke collega's en kun je je aan elkaar optrekken."

Oproep: Ben je geïnteresseerd in een eventuele baan/opleiding bij DFDS, stuur dan een e-mail naar DFDS:

[Dfds.job.nl@defd.com](mailto:Dfds.job.nl@defd.com)



# Nieuws van het cao-front

De afgelopen periode zijn er weer verschillende cao-resultaten bereikt (Verhurende bedrijven Bulk en ILS) of zijn de onderhandelingen nog volop gaande (EBS, Maersk, SGS).

Niek Stam van FNV Havens: “Komende periode is het zaak in de cao afspraken te maken over eerder stoppen met werken voor zware beroepen. Dat zijn we nu aan het onderzoeken. Verder zijn natuurlijk meer loon, werkgelegenheidsgaranties, verruiming van de WGA-hiaatverzekering, uitbreiding van de Senioren Fit Regeling en maatregelen om oudere werknemers de eindstreep te laten halen 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.”



## Referendum cao-resultaat ILS

Op 20 december werden de leden van FNV Havens bijgepraat over het bereikte onderhandelingsresultaat bij sjobedrijf ILS. De ledenraadpleging over het resultaat loopt tot 15 januari. De cao die een looptijd heeft van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 bevat een loonsverhoging van 1,9 procent bovenop de automatische prijscompensatie die op ruim 1,7 procent is vastgesteld. Verder is afgesproken dat werknemers van ABC en Jaap Smit eventueel, onder strikte voorwaarden en op naam, ingezet kunnen worden bij ILS. In 2020 wordt gekeken naar de situatie bij Uniport/RPS. Mochten werknemers in dienst treden van ILS dan moet dat volgens het uitgangspunt ‘man volgt werk’ gaan. In 2020 zal ook, in overleg met FNV Havens, worden gekeken hoeveel werknemers met een langdurig contract voor bepaalde tijd, een vast dienstverband krijgen. Om uit de patstelling over een nieuwe vervoersregeling te komen heeft FNV Havens bemiddeld. Als de ondernemingsraad groen licht geeft voor het protocol nieuwe vervoersregeling zal een proef worden gestart met leaseauto's en kan op basis van de regeling bij MMS een nieuwe vervoersregeling worden opgesteld. Het cao-resultaat is positief voorgelegd.

## SGS wil goedkoper en flexibel

Eind januari worden de onderhandelingen bij SGS voortgezet. Na drie ronden blijkt dat SGS last heeft van concurrentie en aan marktaandeel heeft ingeboet. Het controle bedrijf zou geld toeleggen op haar activiteiten. De oplossing volgens SGS: beknibbelen op lonen en flexibeler roosters voor nieuwe werknemers. Volgens FNV Havens, dat 2 procent loonsverhoging plus APC eist, neemt de concurrentie weliswaar toe, maar zijn niet de lonen te hoog, maar de tarieven te laag. Dat andere partijen nog lagere tarieven aanbieden is een simpel gevolg van marktwerking. Gelukkig heeft SGS als multinationale onderneming nog wel wat vet op de botten. Concurrentie door te bezuinigen op arbeidsvoorwaarden (over de ruggen van werknemers) is voor FNV Havens onbespreekbaar. Het bedrijf zou door efficiënter te werken (betere communicatie tussen afdelingen en planning, onnodig dure inhuur van zzp'ers) kosten kunnen besparen. Om SGS tegemoet te komen heeft FNV Havens wel een voorstel gedaan voor roosters met iets meer flexibiliteit voor nieuw aan te nemen collega's.

Omdat SGS veel tijd nodig heeft voor intern beraad is afgesproken dat de APC over 2019 in december 2019 alvast wordt uitgekeerd. Dat staat los van de onderhandelingen over extra procenten loonsverhoging over 2019.

## Cao verhurende bedrijven bulk

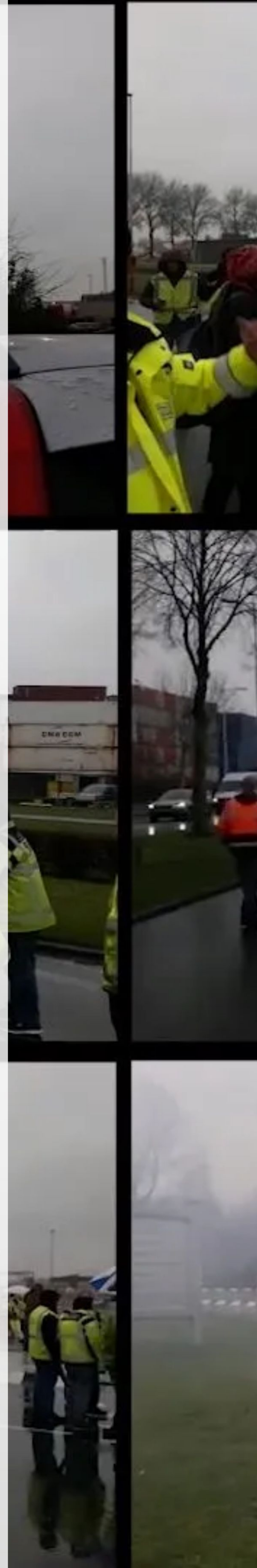
FNV Havens heeft een onderhandelingsresultaat bereikt voor de verhurende bedrijven bulk. In de cao, die van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 loopt, is bovenop de APC een loonsverhoging per 1 januari 2020 van 3,25 procent afgesproken (1,5 % voor 2019 en 1,75 % voor 2020). Ook wordt over 2019 een eenmalige uitkering van € 650,00 toegekend. Voor verhoging van het spilloon geldt per 2020 nog één toeslag. Werknemers die in de kolen of ertsen te werk worden gesteld, hebben vanaf 1 januari recht op een verhoogd spilloon van € 3,00 per taak.

Een ander belangrijk onderwerp is de inzet van medewerkers bij leegloop. Er zijn steeds meer pieken en dalen bij opdrachtgevers, wat het moeilijker maakt om medewerkers binnen de bestaande roosters in te zetten. Afgesproken is daarom dat wanneer er geen werk is en er geen gebruik wordt gemaakt van de stand by-regeling, de niet gewerkte dagen op de lat worden gezet en de werknemer op een ander moment, onder strikte voorwaarden, alsnog wordt ingezet. Werknemers kunnen binnen een periode van 6 maanden aangewezen inhaaldagen zelf inroosteren. Niet ingezette dagen vervallen na 12 maanden.

## Leegloop

Medewerkers van ABC en Jaap Smit, die onder de cao verhurende bedrijven bulk vallen, kunnen bij leegloop worden ingezet op stackerdraaien via ILS. Dit gebeurt op basis van een lijst van 35 opgeleide mensen, waarvan er maximaal 18 per etmaal (circa 6 per spil) mogen worden ingezet. Ook is de mogelijkheid afgesproken dat medewerkers van HSR en Jaap Smit bij leegloop ingezet mogen worden op algemene operationele werkzaamheden zoals assisteren bij onderhoud, cleaning van grondverzetmaterieel, inzet veegwagen en terreinonderhoud.

Om ontwikkelingen in de sector in kaart te brengen, van gedachten te wisselen over de inzet van de verhurende bedrijven om de continuïteit van de flexibele schil bij opdrachtgevers te waarborgen én met opdrachtgevers afspraken te maken voor de toekomst, wordt komend jaar een bijeenkomst georganiseerd met alle partijen.



# Wat vind jij van het FNV Havenmagazine?

Ben je bekend met het online Havenmagazine van FNV Havens?

- ☐ Ja  
☐ Nee  
☐ Weet niet

Lees je het wel eens?

- ☐ Ja  
☐ Nee  
☐ Weet niet

Kun je op een schaal van 1 tot 10 aangeven of je de artikelen in het FNV Havenmagazine informatief vindt

Kies



Geeft het FNV Havenmagazine goed weer wat de bond in de haven doet?

- ☐ Ja  
☐ Nee  
☐ Weet niet

Kun je op een schaal van 1 tot 10 aangeven hoe je het FNV Havenmagazine waardeert?

Kies



Submit

# 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*

## **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.

**Word lid**

**66  
JAAR  
IN BETON!**





# COLOFON

Dit is het decembernummer 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](http://www.fnvhavens.nl)