FNV HAVENS OP KOERS!

01 Gevangenen op zee

02 In memoriam collega Cees Bos

03 FNV kiest nieuwe voorzitter

04 FNV Havens vaart eigen koers in vakbondswerk

05 FNV Vervoer wil meer ruimte voor eigen beleid binnen FNV

06 Zwaar werkafspraken in de cao

07 Kolenfonds en sluiting centrales

08 Havenklas bereidt Vierde Nationaal Havenwerkers Congres 2021 voor

09 Kaderlid Ben Vliegen houdt leden binnenboord

10 Rechtszaak P&O NSF over niet naleven cao

11 Ontwikkelingen in de sleepwereld; cao-onderhandelingen Boluda Towage Rotterdam lastig

12 Bericht van de ITF-inspecteurs: Achterstallig loon op Ben Nevis

13 Alle cao-resultaten op een rij

14 Lid worden

15 Colofon

Gevangenen van de zee

Man, man, man, man, wat ben ik het zat! Elke dag weer die praatprogramma's met dat geouwehoer over de problemen rondom het vaccin. Elke dag weer dat geouwehoer van Rutte, De Jonge, Gommers of Kuipers. Elke dag weer dat geouwehoer over wéér een nieuwe variant van covid-19. Elke dag weer dat geouwehoer van zogenaamde deskundigen die wel even vertellen hoe wij ons moeten gedragen. Elke dag weer dat geouwehoer over het gegeven dat de zorg het zo zwaar heeft en dat de politie onderbemand is. Elke dag weer dat geouwehoer dat WIJ het zo zwaar hebben in de lockdown mét zelfs een avondklok. Pfffff, ik word zo verschrikkelijk moe van al dat geouwehoer!

Nu zullen jullie misschien denken die Keehnen zit duidelijk aan zijn limiet, zijn mentale emmertje is aan het overlopen en daar moet rap een volledige dosis antidepressiva in. Maar dat valt reuze mee! Ik troost mij namelijk met de gedachte dat er een beroepsgroep is die het veel en veel zwaarder heeft dan de zorg en de politie, en dan jullie en ik. Zij hebben het zelfs zwaarder dan al die beroepsklagers die ons dag-in dag-uit terroriseren met hun gejank en gejammer via de media en socials.

Ik heb het natuurlijk over de zeevarenden! Deze beroepsgroep zit vanwege de pandemie voor maanden gevangen op een schip. Nergens mogen zij aan wal voor een boodschapje of om een drankje te doen in een zeemanshuis. Van het gezegde 'in ieder stadje een ander schatje' is al helemaal geen sprake. De ITF-inspecteurs die over heel de wereld werkzaam zijn, komen vanwege de coronapandemie veel ellende tegen aan boord van schepen. Veel trieste berichten over bemanningsleden die niet naar huis kunnen, en al meer dan een jaar aan boord zitten.

IN MEMORIAM
CEES BOS (1957 – 2020)

Op oudejaarsdag 2020 kregen we het verdrietige bericht dat onze haventeam-collega Cees Bos plotseling was overleden. We waren en zijn geschokt.

Cees was een strijder. Een ware strijder voor de belangen en rechten van de leden van FNV Havens. Hij had een sterk ontwikkeld gevoel voor wat eerlijk was en wat niet. Wanneer hij het gevoel had dat de leden een loer gedraaid werd, of dat nu was door een werkgever, de overheid of door krachten binnen de FNV zelf, verweerde hij zich uit alle macht. Liever strijdend ten onder, dan iets zonder verweer over je kant laten gaan. Dat was Cees.

Hij had daarbij verschillende stijlen. Wie Cees kende, kan zich zonder twijfel de norse toon herinneren waarop hij, met zijn lage en luide stem, het woord kon voeren. Die toon gebruikte hij regelmatig in onderhandelingen. Maar wie Cees kende, weet ook dat Cees op andere momenten ook heel gemoedelijk kon zijn, altijd in voor een lolletje. En zelfs sommige werkgevers hebben ook die kant van Cees meegemaakt.

Cees was een collega op wie iedereen kon bouwen. Met zijn schat aan ervaring en zijn gedegen kennis van de wet was hij altijd bereid om anderen van advies te dienen. Binnen het Haventeam vertrouwden we vaak op zijn juridisch oordeel als het op stakingsrecht aankwam, maar ook als het ging om vaststellingsovereenkomsten, arbeidsovereenkomsten of welke andere overeenkomst dan ook.

Maar Cees was meer dan een vakbondsbestuurder. Echtgenoot, in 2019 getrouwd met Zhenya, waarmee hij heel, heel gelukkig was. Hij was vader en opa. En voormalig ambulanceverpleegkundige, motorrijder en motortechnicus. Hij sprak een aardig woordje Oekraïens en wist hoe hij zijn boomgaard moest behandelen om tassen vol met appels en peren te oogsten. Hij was een intelligente en veelzijdige man.

Maar toch: de vakbond zat in al zijn vezels. Niet voor niets stelde hij zich in 2018 verkiesbaar voor een positie in het bestuur. Hij zag met pijn in zijn hart hoe de FNV langzaam maar zeker inboet aan aantrekkings- en overtuigingskracht en wilde daar iets aan doen. Wat hem betrof, moesten de sectoren en de leden meer invloed kunnen uitoefenen op de centrale koers van de FNV.

Op 7 januari 2021 waren tal van collega’s en kaderleden aanwezig bij de crematieplechtigheid. Dat heeft de familie van Cees, maar hebben wij ook als steun ervaren.
Dat neemt niet weg dat Cees’ overlijden ons diep raakt. Rust zacht, Cees. Je hebt een plek in ons hart.

Het Haventeam FNV

Witte rook vanuit de Utrechtse Glasbak

Beste Havenwerkers, eindelijk... er is witte rook vanuit de Utrechtse Glasbak! Ofwel de FNV heeft een nieuwe voorzitter! Aan mij als voorzitter van sub-sectorraad FNV Havens, het voorrecht om Tuur Elzinga te feliciteren met het voorzitterschap van FNV. Beste Tuur van harte!

Zoals bekend konden de leden stemmen op sléchts twee kandidaten. Twee droomkandidaten, die beiden als vicevoorzitter momenteel al zitting hebben in het huidige hoofdbestuur, moesten voor de naadloze troonopvolging zorgen. Te weten Kitty Jong en Tuur Elzinga. Alias Barby en Ken, ofwel de ideale schoondochter versus de ideale schoonzoon.

Aanfluiting

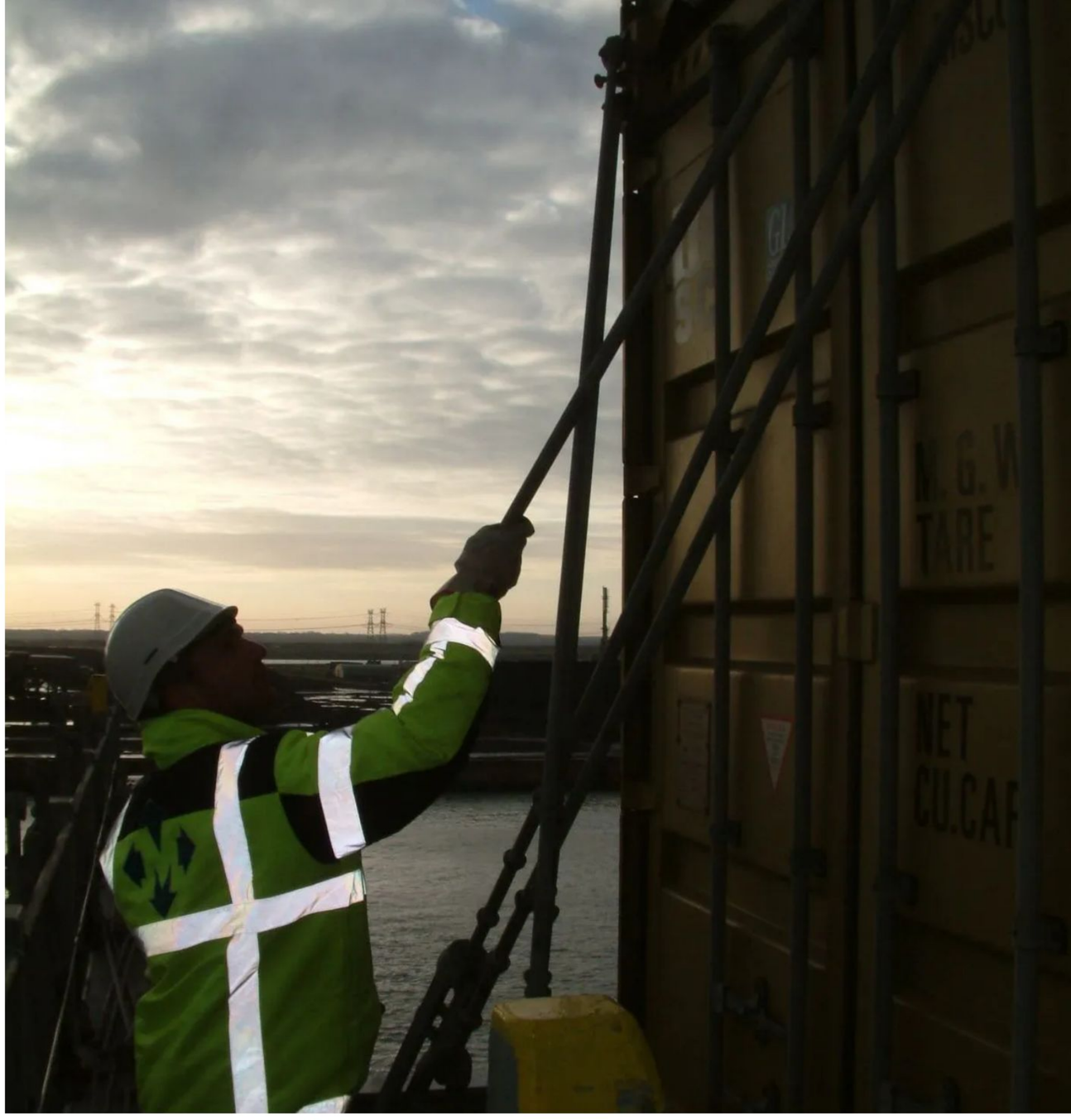
De aanloop naar deze verkiezingen was op zijn zachtst gezegd een zooitje en een aanfluiting voor de vakbondsdemocratie binnen onze FNV. Er waren namelijk eigenlijk drie kandidaten voor het voorzitterschap van de FNV. Maar nummer drie, Niek Stam, werd vanwege zéér vage argumenten niet toegelaten tot de kandidatenlijst. Ook niet nadat hij in een uiterste poging om tóch op de kandidatenlijst te komen, op audiëntie mocht komen bij het Ledenparlement om hier zijn visie en ambitie voor de FNV toe te lichten. Maar geheel volgens mijn verwachting gaf ook het LP geen krimp. Wat logisch is, zij zijn immers verantwoordelijk voor het opstellen van het voorzittersprofiel, het aanstellen van de verkiezingscommissie en het 'reilen en zeilen' binnen hun eigen club. Ondanks sterke en rechtvaardige argumenten van de derde kandidaat weigerde het LP om Niek Stam op de kandidatenlijst te zetten.

Even terzijde en je mag het niet verder vertellen, maar vanuit de immer betrouwbare

Proef ‘De eigen broek ophouden’

FNV Havens vaart eigen koers in vakbondswerk

FNV Havens kreeg afgelopen zomer groen licht voor haar plannen om in ieder geval tot mei 2025 binnen de FNV een eigen koers te varen met vijf fte aan bestuurders. Onder de titel ‘De eigen broek ophouden’ gaat FNV Havens het vakbondswerk in de havens verder versterken. Bij succes zal de zelfstandige koers ook na 2025 worden voortgezet.



De pilot ‘De eigen broek ophouden’ is een gevolg van de ‘Geef ons de vijf-actie’ waarmee het Haventeam en de sectorraad Havens eiste dat de formatie weer naar 5 fulltime formatieplaatsen (fte) zou gaan en er minimaal 1 fte secretariële ondersteuning zou komen. Dat is gelukt. Om de ruim zestig cao’s af te kunnen sluiten en goed, activerend vakbondswerk te kunnen doen, is deze formatie minimaal noodzakelijk. Al lang pleitte FNV Havens, dat een sterke vakbondsachterban heeft en voor voldoende inkomsten zorgt via werkgeversbijdragen, ervoor deze inkomsten directer aan te kunnen wenden voor vakbondswerk in de haven. In de pilot is nu een directe koppeling gemaakt tussen ledenaantallen, formatie en begroting. Ook zijn afspraken gemaakt over een jaarlijks activiteitenbudget en over het vierjaarlijks Havencongres (8 oktober 2021).

Losser van de FNV

Het Haventeam is blij eindelijk officieel losser van de FNV te kunnen opereren. Sectoralisatie, waarbij niet alleen FNV Havens, maar alle subsectoren binnen FNV Vervoer (FNV Spoor, FNV Taxi, FNV Toer, FNV Transport & Logistiek, FNV Streekvervoer en FNV Luchtvaart) is de weg naar meer herkenbaarheid voor leden. Door dichterbij leden te staan, hun meer invloed te geven op het sectorale vakbondsbeleid, bouw je van onderop aan een sterke bond op de werkvloer, weet FNV Havens als geen ander. Daarom had de sector Vervoer havenbestuurder Niek Stam ook voorgedragen voor het kandidaat-voorzitterschap van de FNV. Die kandidaatstelling werd om dubieuze redenen afgewezen.

“Het gaat niet om mij, maar om mijn agenda”, zegt Niek Stam daar zelf over. “Om de dalende ledenaantallen te stoppen, moeten vakbondsleden weer het gevoel hebben én de kans krijgen om zich in hun eigen FNV-sector te herkennen, zich daarmee te verbinden. In de haven zijn we daar al heel lang mee bezig, met bijvoorbeeld de Havenklas (zie ook het artikel verderop) waarin kaderleden worden opgeleid om sectoranalyses te maken en aanbevelingen voor te bereiden om deze aan de leden voor te leggen, zodat op het Havencongres de koers voor de komende vier jaar kan worden bepaald. De leden zijn de bond. Binnen de logge FNV is dat een beetje vergeten.”

De sector FNV Vervoer heeft inmiddels een beginselverklaring voor sectoralisatie aan het FNV-bestuur aangeboden (zie het artikel hierna).

De agenda van Niek Stam/FNV Havens stoelt op 4 pijlers:

1. Meer ruimte voor eigen beleid in de verschillende sectoren.
2. Iedere cao moet een inkomen opleveren dat volstaat om een gezin te onderhouden, zonder voedselbank.
3. Automatiseren en robotiseren mag, maar alleen als het de maatschappij dient en niet de portemonnee van de aandeelhouder. Het mag nooit ten koste van banen gaan.
4. Alle werknemers in ploegendiensten en ander zwaar werk moeten eerder kunnen stoppen met werken. In ieder geval, boetevrij, drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd of na 45 dienstjaren.

FNV Vervoer wil meer ruimte voor eigen beleid binnen FNV

Onder links Fred van Oort, rechts Minke Jansma tijdens het online kaderledencongres ‘Samen Sterk Voorwaarts’.

Zichtbaarheid, herkenbaarheid en slagkracht

Een bond die dichter bij de leden staat, voor leden herkenbaar is én die leden meer zeggenschap geeft over het beleid in de eigen sector. FNV Vervoer wil als sector meer ruimte om een eigen koers te varen onder de paraplu van de FNV.

Begin februari kwamen afvaardigingen van kaderleden uit de verschillende subsectoren van FNV Vervoer (FNV Havens, Luchtvaart, Spoor, Taxi, Toer, Transport & Logistiek en Streekvervoer) bijeen tijdens een virtueel congres getiteld ‘Samen Sterk, Voorwaarts’. Besproken werd wat de subsectoren nodig hebben om FNV Vervoer verder te versterken en weer herkenbaar te zijn op de verschillende werkvloeren. De beginselverklaring die tijdens het congres werd opgesteld is op 12 februari aan de toenmalige kandidaat-voorzitters van de FNV aangeboden.

Eigen wensen
“Veel leden herkennen zich niet in de FNV”, zegt Fred van Oort, voorzitter sectorraad FNV Vervoer. “Er heerst onvrede over het centrale FNV-beleid, bijvoorbeeld als het over de arbeidsvoorwaardenagenda gaat. De sector Vervoer heeft heel andere wensen als het over zwaar werk/eerder stoppen met werken gaat of AOW op 66 jaar, dan bijvoorbeeld FNV Overheid of FNV Finance. De centrale looneis van 5% is een ander voorbeeld. In de ene sector is die realistisch, in de andere momenteel niet. We willen een meerjarige inzet die veel beter aansluit bij ontwikkelingen in onze specifieke sector en de behoeften van onze leden. Omdat sectoren binnen de FNV zo verschillend zijn vinden wij dat er meer ruimte moet zijn voor sectoraal beleid.”

Congres
In navolging van FNV Havens (zie het artikel hiervoor) dat al lange tijd elke vier jaar een congres houdt waar kaderleden het beleid voor de volgende vier jaar voorbereiden en bepalen, organiseert FNV Vervoer in oktober ook een dergelijk congres - op 2 oktober, een week voor het congres van FNV Havens op 8 oktober. Een kleine werkgroep van kaderleden en bestuurders bereidt dat congres nu voor, maar er zal zeker ook nog een inspanning gevraagd worden vanuit de diverse subsectoren. Fred van Oort: “Op zo’n vierjaarlijks congres bepalen de leden welke prioriteiten ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en vakbondswerk we moeten stellen. Als sectorraad Vervoer bewaken wij vervolgens de koers tussen de congressen.”

Zichtbaarheid en herkenbaarheid zijn sleutelwoorden als het om een sterke vakbond op de werkvloer gaat. “We willen weer een bond zijn, waar je als lid bij het Spoor, in de Taxi of Transport en Logistiek bij wilt horen”, vervolgt van Oort, zelf werkzaam bij DB Cargo. “Ook als gepensioneerde moet je lid kunnen blijven van je eigen subsector. Die betrokkenheid is zo belangrijk. Jong en oud samen voor een sterke bond, daar willen we naar toe. Een sector Vervoer met eigenheid, een helpdesk met consulenten die gespecialiseerd zijn in specifieke vervoersthema’s, mét korte lijntjes. Met activerend vakbondswerk willen we samen met leden en kaderleden uit de subsectoren de sector van onderop verder versterken. Als leden het beleid bepalen, is er ook veel meer verantwoordelijkheid om samen die doelen te bereiken. Nu is het centrale FNV-beleid een ver-van-mijn-bedshow voor het gemiddelde lid en kaderlid.”

Voortvarend doorstomen
De beginselverklaring van FNV Vervoer voor sectoralisatie werd 12 februari welwillend ontvangen door de toenmalige kandidaat-voorzitters van de FNV, Kitty Jong en Tuur Elzinga. Hoewel besluiten nog niet genomen zijn, stoomt FNV Vervoer voortvarend door. “Tijdens het vorige FNV-congres is via een resolutie afgesproken dat sterke sectoren weer herkenbaar moeten worden en dichterbij leden moeten staan”, vertelt Minke Jansma, sectorhoofd Vervoer en daarmee verantwoordelijk voor alle zeven subsectoren. “Daar is tot nu toe weinig van terechtgekomen. Nadat havenbestuurder Niek Stam, met zijn agenda voor sectoralisatie, zich niet kandidaat mocht stellen voor de voorzittersverkiezingen, bleek dat de ongerustheid met betrekking tot sectoralisatie én het gebrek aan concrete stappen groot waren. Daarom zijn we het met de kaderleden zelf gaan invullen. Hamvraag: hoe komen we tot een sterke sector vervoer? Wat hebben we daarvoor nodig? Via een enquête hebben kaderleden uit de verschillende subsectoren daarover meegedacht en vervolgens is op het kaderledencongres ‘Samen Sterk Voorwaarts’ die beginselverklaring opgesteld. Hier moet het FNV-bestuur wel wat mee.”
Ook uit andere sectoren klinken volgens Jansma geluiden dat ze meer ruimte willen om een eigen koers te varen en meer kleur willen geven aan de eigen sector. “Binnen het raamwerk van de FNV elke vier jaar eigen beleidsruimte bepalen, geeft eigenaarschap op beleid aan onze leden en kaderleden. Als sectorraad Vervoer meer zelfstandig aan de bak gaan, geeft meer betrokkenheid. Kaderleden voelen dat er eigen verantwoordelijkheid is. En er vooral ook meer mogelijkheid is tot controle van de doelen van de sectorraad op de doelen die we stellen.”

Solidariteit
Samenwerking en solidariteit van bijna een miljoen vakbondsleden is heel goed, benadrukt Minke Jansma. “Maar fusies en schaalvergroting hebben gemaakt dat de bond minder herkenbaar is op de werkvloer. De FNV zegt de gemiddelde machinist en taxichauffeur weinig. Maar FNV Spoor of FNV Taxi wél. Zoals de vroegere Vervoersbond FNV een begrip was, zo moet FNV Vervoer en de subsectoren met specifieke thema’s en eigen beleid ook weer herkenbaar zijn. Sectorspecifiek beleid over robotisering en aanbestedingen, marktwerking en zwaar werk kunnen we veel beter zelf formuleren. De FNV is verantwoordelijk voor de brede agenda en het generieke beleid: zoals regulering van de arbeidsmarkt, WIA, minimumloon en AOW. “En”, besluit Jansma: “wij willen als FNV Vervoer natuurlijk ook invloed op processen en aan onderhandelingstafels zitten in Den Haag, lokaal of internationaal, als het om onderwerpen gaat die binnen FNV Vervoer belangrijk zijn.”

De beginselverklaring FNV Vervoer is hier te lezen.

Eerder stoppen in de havensector

Zwaar werkafspraken in de cao

Hoe FNV Havens denkt dat dit voor mensen met zwaar werk geregeld kan worden

Het werken in ploegendiensten is zwaar werk. De voortdurende verstoring van het natuurlijke bioritme heeft veel negatieve gevolgen voor de gezondheid. Wetenschappelijk onderzoek, uitgevoerd in alle delen van de wereld, toont dit aan. Daarnaast zijn langdurig staan of zitten, veelvuldig bukken en tillen, blootgesteld worden aan lawaai en uitlaatgassen, ook verzwarende arbeidsomstandigheden.
Onder die omstandigheden doorwerken tot je 67ste zou niet moeten hoeven, vindt FNV Havens. En hoewel het pensioenakkoord soms wordt geprezen vanwege een zwaar werkregeling, is er echt meer nodig om eerder stoppen voor havenwerkers mogelijk te maken.

Aan FNV Havens heeft het niet gelegen. We hebben van begin af aan aangedrongen op en ideeën aangedragen voor een zwaar werkregeling, die mensen met zwaar werk de kans moet geven eerder te stoppen dan op de AOW-gerechtigde leeftijd. Maar er is bij de onderhandelingen over het pensioenakkoord geen gehoor aan gegeven.

Nooit enthousiast
Er is wel een regeling afgesproken die door de onderhandelaars als een ‘zwaar werkregeling’ wordt gepromoot. Dat is die regeling dat

Update sluiting Onyx centrale en het kolenfonds

Met niet aflatende energie zette Cees Bos van FNV Havens zich samen met kaderleden tot zijn overlijden in voor het kolenfonds. Dat kwam er dankzij hun inzet ook. Het fonds is bedoeld om werknemers, die door sluiting van kolengestookte energiecentrales hun werk verliezen, naar ander werk te helpen, om/bij te scholen en/of te compenseren. Na de Hemwegcentrale volgt binnenkort ook sluiting van de Onyxcentrale.

Werknemers van kolenoverslagbedrijf OBA waren de eersten, die vanwege sluiting van de Amsterdamse Hemwegcentrale zich bij het kolenfonds meldden. De volgende sluiting is die van de Onyx-centrale op de Maasvlakte. De Amerikaanse eigenaar, sprinkhanen van investeerder Riverstone, is ingegaan op het aanbod van de Nederlandse overheid de kolenstookvergunning te verkopen. De andere drie kolengestookte centrales zijn hier niet op ingegaan. Riverstone wil voor een bedrag van een kwart miljard af van de vergunning.

Blauwdruk

Dit spel wordt gespeeld over de ruggen van werknemers. Kolenoverslagbedrijf EMO zal de gevolgen van sluiting en het wegvallen van volume gaan merken. Het zou voor maximaal twintig arbeidsplaatsen bij EMO consequenties kunnen hebben. Eén van de voorwaarden waaraan de Amerikaanse durfinvesteerder moet voldoen voor de verkoop is een concept sociaal plan. Chant van den Berg, namens FNV Havens de opvolger van Cees Bos bij het Kolenfonds: “Hoewel de onderhandelingen tussen Onyx en FNV Industrie waren vastgelopen, leverde de Onyx-directie vrolijk een stuk tekst aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wat als concept sociaal plan zou moeten doorgaan. Wij hebben bij het ministerie nog eens uitgelegd dat een concept sociaal plan pas zo mag worden genoemd als er een handtekening van de FNV onder staat. Zolang er geen overeenstemming is tussen beide partijen, kan er dus geen sprake zijn van verkoop. Onyx en FNV Industrie zijn inmiddels weer in gesprek met elkaar.”

Voor wie is het kolenfonds?

Voor de gehele kolenketen geldt het FNV-adagium dat werknemers die boventallig geraakt zijn omdat de overheid van de kolenstook af wil, gebruik kunnen maken van het kolenfonds. Of je nou bij de centrale zelf werkt, of verderop in de keten bij de kolenoverslag: als jij je werk kwijtraakt door sluiting van een kolencentrale moet je toegang krijgen tot het kolenfonds: een vangnet om de gevolgen van het ontslag gedurende drie jaar op te vangen. Dit vangnet bestaat uit begeleiding, scholing en aanvulling - tot het niveau van je vorige salaris - op je WW of lager betaalde baan. Dit hebben we zo gedaan bij het sluiten van de eerste kolencentrale in de Amsterdamse Westhaven en dat is onze norm voor elke volgende centrale die gaat sluiten, te beginnen bij de Onyx centrale.

Havenklas bereidt Havenwerkerscongres voor

Kaderleden Bruce Heezen (EECV) en Cem Soysuren (APMTR) volgen de FNV Havenklas waar ze samen met zo'n twintig klasgenoten het Nationaal Havenwerkers Congres op 8 oktober voorbereiden. "Er gebeurt zoveel in de haven. Niets doen is geen optie."

Havencongres
Op 8 oktober organiseert FNV Havens het, inmiddels vierde, Nationaal Havenwerkers Congres 2021. Twee jaar daarvoor zijn kaderleden uit de verschillende subsectoren zoals de containersector, roll-on roll-off, sjorsector en de droge en natte bulk, geselecteerd voor de Havenklas. Tijdens de Havenklasperiode maken ze analyses van subsectoren en onderzoeken wat nodig is om thema's zoals bijvoorbeeld werkgelegenheid, automatisering en robotisering, veiligheid, arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Na het formuleren van aanbevelingen, zowel per subsector als havenbreed, worden deze tijdens vergaderingen aan de leden van FNV Havens voorgelegd. Aangevuld met eventuele amendementen of moties stemmen afgevaardigde kaderleden uit de verschillende subsectoren vervolgens tijdens het Havencongres over de aanbevelingen. De bij meerderheid aangenomen aanbevelingen vormen de basis voor het beleid van FNV Havens voor de periode 2021-2025.

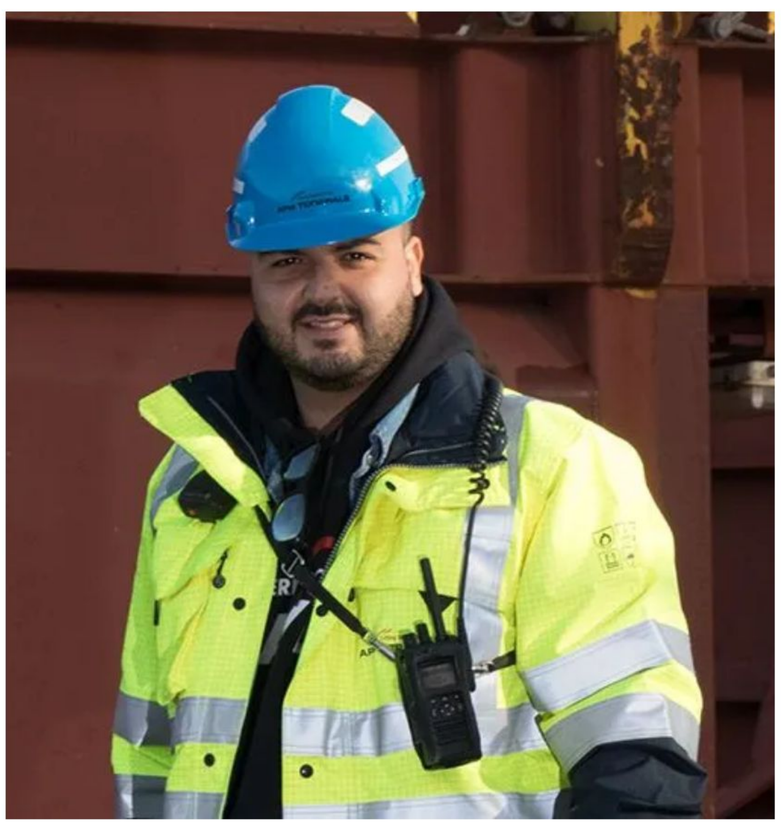
Havenklasser Bruce Heezen: "Als een baas zóveel verdient, hoe zorg je dan dat werknemers het qua arbeidsvoorwaarden, veiligheid en roosters óók goed hebben."

Fotograaf: Bas Berkhuijsen

Corona maakt het er niet eenvoudiger op - de voorbereidingen voor het vierde FNV Havencongres. Het eerste werd in 2008 georganiseerd. Waar eerdere lichtingen van de Havenklas fysiek bij elkaar konden komen, moest er nu veel online worden gedaan. "Maar we hebben nu samen met het Haventeam de aanbevelingen redelijk rond die we op basis van subsectoranalyses hebben gemaakt", vertelt Bruce Heezen (29), allround operator bij ertsoverslagbedrijf EECV, eind februari. "Hopelijk kunnen we in april tijdens een tweedaagse de puntjes op de i zetten en de ledenvergaderingen die voorafgaand aan het congres worden gehouden, voorbereiden."

Van elkaar leren
Heezen rolde als kaderlid en lid van de FNV Youngsters in de Havenklas. Hij heeft het er naar zijn zin en vindt het vooral heel informatief. "We leren veel van elkaar over wat er in andere subsectoren speelt. Hoe gaat het in de roll-on roll-off, de containersector, de sjor- en verhurende bedrijven? Wat zijn kansen en bedreigingen? Omdat ik in de droge bulk werk, weet ik dat vanwege de energietransitie de kolenoverslag afneemt en in de natte bulk de olieop- en overslag. Kolencentrales gaan opeens versneld dicht. Wat moeten we doen om de generatie die nu rond de 50 jaar is, niet tussen wal en schip te laten vallen? Vraag voor ons Havenklassers is: hoe kun je hierop inspelen, wetende dat je ontwikkelingen niet tegenhoudt. Wat kun je doen om werkgelegenheid te behouden, mensen tijdig om- of bij te scholen, het transitiefonds uit te breiden? Werkgelegenheid, zwaar werk, duurzaamheid en automatisering zijn onderwerpen die álle subsectoren raken, zag ik. Hoe eerder we hiermee aan de slag gaan, hoe beter."

Stokje overnemen
Omdat in de Havenklas zowel oude als jonge havenwerkers zitten, leert Heezen ook veel van de oudere garde. "Het is goed dat zij hun kennis doorgeven. Als jongeren moeten wij het stokje overnemen. Daarom probeer ik ook andere jonge havenwerkers bij FNV Youngsters te betrekken. Het vakbondswerk is namelijk heel leuk. Niet alleen in de Havenklas, maar ook in de vakbondsafdeling en de cao-onderhandelingsdelegatie waar ik deel van uitmaak. Als een baas zóveel verdient, hoe zorg je dan dat werknemers het qua arbeidsvoorwaarden, veiligheid en roosters óók goed hebben. En hoe zorg je dat mensen zo gezond mogelijk hun pensioen halen? In de volcontinu leef je gewoon vijf of zes jaar korter. Dat is onacceptabel. Ik vind het echt heel zinnig hier bovenop te zitten en me voor in te zetten. In de Havenklas denk je daar echt over na."



Havenklasser Cem Soysuren: "Mijn socialistische inborst maakt dat ik er samen voor wil gaan. Samen onze positie verbeteren."

Kaderlid Cem Soysuren (28), terminal operator bij APMTR, werd door het vakbondsafdelingsbestuur gevraagd actief te worden in de Havenklas. Een goede keuze vindt hij. Hij heeft zich ook aangemeld voor FNV Youngsters. Ook Cem vindt het jammer dat veel fysieke bijeenkomsten online moeten vanwege de lockdown. "Dat is gewoon minder makkelijk overleggen. Maar half maart komen we hopelijk als subsector containers met z'n zessen fysiek bij elkaar om de aanbevelingen nog even goed aan te scherpen. Bij ons in de sector is automatisering en robotisering natuurlijk een heet hangijzer. Om ons heen zien we ontwikkelingen, je ziet de toekomst gebeuren. Wij hebben op de Eerste Maasvlakte nog straddle carriers. Zelf ben ik straddle carrierchauffeur en radioman. Straks is dat werk allemaal geautomatiseerd, zoals bij ECT en bij APM op de Tweede Maasvlakte."

Echte vakbondsdemocratie
"Ik vind het heel belangrijk mee te denken over oplossingen. Niets doen is geen optie. Ik erger me daarom aan kritiek van collega's dat de FNV niks zou doen en achter de feiten aanloopt. Wij denken in ieder geval na over werkgelegenheid en om- of bijscholing. Over oplossingen waarmee we het beleid voor de komende vier jaar straks kunnen uitstippelen.
Het mooie van de Havenklas vind ik dat we echt dingen van onderop aan het voorbereiden zijn. Echte vakbondsdemocratie. Tussen kaderleden en bestuurders is veel solidariteit, veel onderling vertrouwen. We zitten bijna altijd op één lijn; dat is echt een verschil met de verhouding tot de landelijke FNV. Maar we gaan stevige discussies niet uit de weg."

Naleving aanbevelingen
"Ik hoop dat we als Havenklas de komende vier jaar het contact vasthouden. Dat we bij elkaar blijven komen om ontwikkelingen te bespreken. En in de gaten houden hoe het met de naleving van aanbevelingen gaat. Een aantal aanbevelingen voor de containersector die op het Havencongres van 2017 zijn aangenomen, zijn behoorlijk verwaterd. Bijvoorbeeld de aanbeveling om minimaal één radioman dek per kraan in te zetten. Bij ons staat dat in de cao. Zwart op wit. Maar bij andere terminals experimenteren ze met pilots met één dekman op 1 tot 4 kranen. Of maken ze het afhankelijk van de boot of kraan die wordt ingezet. Daarom moet je als Havenklas kijken welke aanbevelingen nog niet gerealiseerd zijn, voordat je allemaal nieuwe gaat opstellen. Kijk per subsector of de aanbeveling nog goed genoeg is en of je erop kunt voortborduren. Bij thema's als automatisering, om- en bijscholing kun je leren van het verleden om nu dingen voor elkaar te krijgen."

Ervoor vechten
"Als Havenklas met veel jongeren zijn we een strijdbare groep; we willen knokken voor onze rechten en die van andere havenwerkers. Mijn socialistische inborst maakt dat ik er samen voor wil gaan. Ik wil graag een voorbeeld zijn - dat je dingen kunt bereiken als je ervoor vecht. Hopelijk sluiten meer jongeren zich aan bij de bond. Dat is zo nodig. De tijd dat je 30 jaar bij hetzelfde werkgever werkte, is niet meer. Wij moeten echt op de lange termijn denken als het gaat om duurzaamheid, omscholing en om goede regelingen voor oudere havenwerkers, zodat ruimte voor jongeren ontstaat. Die termijn gaat ver voorbij de huidige pensioendiscussie, of eerder stoppen met werken voor de huidige ouderen."

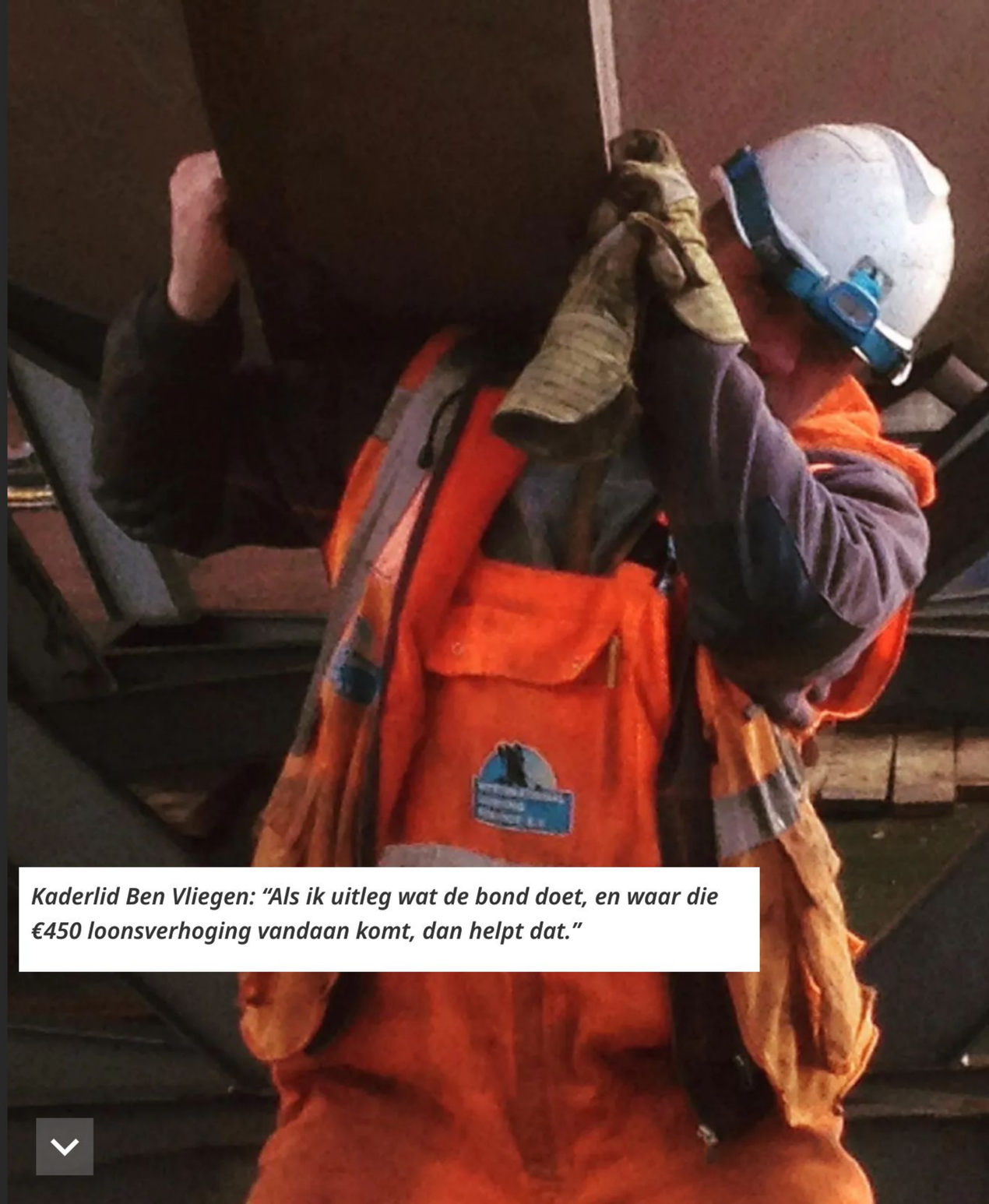
Actie: leden werven, terugwinnen én behouden Kaderlid Ben Vliegen: “We doen als bond veel, maar vragen weinig”

Leden werven en behouden is een belangrijk speerpunt van FNV Havens. Leden zijn immers de bond. En alleen een sterke vakbond in de haven heeft de noodzakelijke slagkracht om de positie van havenwerkers te verbeteren. Ben Vliegen schudt samen met andere kaderleden slapende leden wakker.

Vooral jongeren drijven, nadat ze lid zijn geworden van FNV Havens, soms net zo hard weer weg, zegt kaderlid Ben Vliegen (57 en 41 jaar werkzaam bij ILS). “BBL-leerlingen bijvoorbeeld kunnen tegen gereduceerd tarief lid worden en zetten dat na de actieperiode niet voort. Maar ook anderen die tijdens het eerste jaar lidmaatschap gebruikmaken van de korting op het vakbondstarief, ‘verdwijnen’ na die periode. Ze vergeten de contributie te betalen of zijn onvindbaar vanwege verhuizing of wijziging van het e-mailadres. Een betalingsachterstand komt meestal niet uit onwil voort. Gewoon een kwestie van vergeten. Als ik ze bel of aanspreek krijg ik negen van de tien keer te horen: ‘Ik hoor niets meer van de bond.’

Veel doen

Via het secretariaat van FNV Havens krijgt Ben namen door van leden die één of twee maanden contributie achterlopen. De meeste



Kaderlid Ben Vliegen: “Als ik uitleg wat de bond doet, en waar die €450 loonsverhoging vandaan komt, dan helpt dat.”

Flexibiliteit door zelfroosteren

Rechtszaak P&O vast dienstverband jongeren

De cao-afspraak dat jonge werknemers na een tijdelijk dienstverband van twee jaar in vaste dienst komen van P&O North Sea Ferries, wordt weer gewoon uitgevoerd. Deze afspraak, die in combinatie met de Seniorenfitregeling was vastgelegd, kwam op losse schroeven te staan toen P&O zich er niet meer aan hield. Na een rechtszaak zijn FNV Havens en P&O tot een vergelijk gekomen.

De cao-afspraak was gemaakt om ervoor te zorgen dat jongeren alleen in de eerste twee jaar van hun dienstverband buiten de in de cao vastgelegde ploegensterkte zouden blijven: zij zouden na twee jaar in vaste dienst komen én dan in de vaste ploeg instromen. Dit om te zorgen dat de ploegensterkte overeind bleef. P&O wilde echter, tegen de zin van werknemers, van de vaste ploegensterkte af om een flexibeler rooster te kunnen invoeren.
Toen een aantal jonge havenwerkers na twee jaar tegen de afspraken in geen vast dienstverband kreeg aangeboden, trok havenbestuurder Niek Stam bij P&O aan de bel. En kreeg nul op het rekest.

Een rechtszaak volgde. “De rechter wilde alles weten en nam de zaak zeer serieus”, zegt Pauline Burger die namens FNV Havens optrad. “Hij vroeg zich af of partijen wellicht tot een oplossing zouden kunnen komen in plaats van verdere juridische procedures te voeren. Op de gang is vervolgens onderhandeld over het naleven van de cao-afspraak waarbij jongeren na twee jaar in vaste dienst komen en aan de ploeg worden toegevoegd. Omdat P&O aangaf flexibeler te willen werken en van de dure inhuurkrachten via RPS af wilde, is afgesproken dat werknemers zelf het ploegenrooster maken op basis van de bezetting die op dat moment nodig is. Als er minder werk is, zijn minder mensen nodig en bij meer werk zijn er meer mensen nodig. Daardoor is P&O deels af van dure inhuur op piekmomenten. Het rooster is flexibeler, werknemers hebben zeggenschap over het rooster, er is minder externe inhuur en jongeren krijgen - bij gebleken geschiktheid - na twee jaar een vast dienstverband.”

Ontwikkelingen in de havensleepwereld

Cao-onderhandelingen Boluda Towage Rotterdam lastig

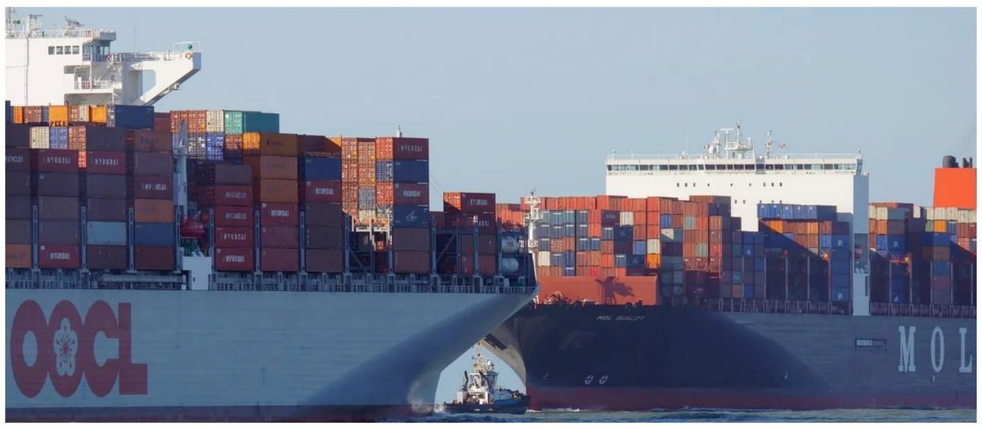
FNV Havens zet zich ook in voor de leden die werken op de sleepboten in de Nederlandse zeehavens. Die sector is volop in beweging. Dat laatste komt voor een deel door de rederijen en allianties van rederijen, de klanten van de sleepbedrijven, die zelfs een dubbeltje al te veel vinden om op de eerste rang te zitten. De tarieven van de sleepbedrijven staan net zo onder druk als die van de terminals. De sleepwereld reageert met schaalvergroting. Maar dat is niet automatisch goed nieuws voor werknemers.

Ver in ‘blessuretijd’ kwam in 2018 de cao tot stand voor havensleepbedrijf KOTUGSMIT. Die cao had een looptijd van 2017 tot en met 2020. Inmiddels is KOTUGSMIT in zijn geheel gekocht door de Spaanse havensleepgigant Boluda en zijn de gesprekken over een nieuwe cao gestart. “Die overname door Boluda kenmerkt de ontwikkelingen in de sector”, legt Joost van der Lecq uit. Hij onderhandelt voor FNV Havens met Boluda Towage Rotterdam (BTR). “Grote sleepbedrijven kopen kleinere op en proberen zo in een betere, wereldwijde onderhandelingspositie te komen tegenover hun klanten: de rederijen die de havens van de wereld willen aandoen.” KOTUGSMIT was ook al een samenvoeging van twee ondernemingen.

Voor FNV Havens betekent deze schaalvergroting dat de zeggenschap over de onderneming ook letterlijk verder weg komt te liggen van de leden waarvoor wij cao’s afsluiten. Zo ver weg, dat die leiding zich vaak weinig gelegen laat liggen aan wat in een land nodig en gebruikelijk is. Sleeptarieven die wereldwijd met rederijen worden afgesproken, zijn in Rotterdam soms niet of nauwelijks dekkend voor de kosten. En het lokale management heeft niet de moed, niet de positie of niet het vermogen om dat aan de ‘hoge bazen ver weg’ duidelijk te maken.

Verschillen cao’s verkleinen

In plaats daarvan wordt FNV Havens bij BTR geconfronteerd met een stevige vanuit Spanje opgelegde bezuinigingsdoelstelling van het lokale management. “Die is vertaald in een wensenlijst van de werkgever die erop neerkomt dat een flink aantal van de in de vorige cao zwaarbevochten afspraken, waaronder die over automatische prijscompensatie voor iedereen, weer overboord zou gaan”, vertelt Van der Lecq. “De leden van FNV Havens, dat bij BTR nauw samenwerkt met vakbond Nautilus, hebben een heel andere wensenlijst. Er bestaan vanuit de historie en het samenvoegen van verschillende bedrijven tot één nieuw sleepbedrijf verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de werknemers. In 2017 maakten we met het toenmalige management de afspraak dat die verschillen in toekomstige cao’s verder verkleind zouden worden. Daar willen we nu werk van maken. Wat de werkgever voorstelt, komt op het tegendeel neer.”



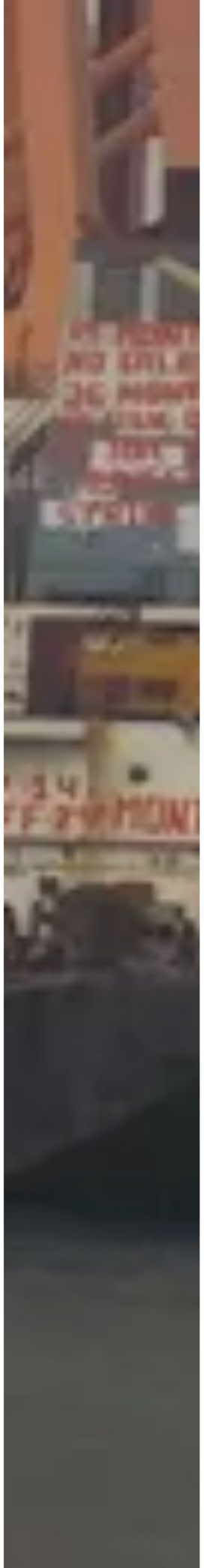
Nieuwe ontwikkelingen

Ondertussen zijn er nieuwe ontwikkelingen in de havensleepvaart. Sleepbedrijf Svitzer, onderdeel van het grote Maerskconcern, lijfde vorig jaar het Amsterdamse deel van het havensleepbedrijf Iskes in. Na de overname heeft Svitzer, naast de bestaande Svitzer Euromed BV te IJmuiden, een nieuwe onderneming opgericht, genaamd: Svitzer Netherlands BV. De voormalige Iskes-werknemers zijn in deze nieuwe BV ondergebracht. Tot op heden weigert de werkgever cao-afspraken met FNV Havens en Nautilus International te maken voor de werknemers van Svitzer Netherlands BV. Dit terwijl de werknemers van Svitzer Euromed BV wel een cao hebben.
Aangezien Svitzer Euromed en Svitzer Netherlands dezelfde activiteiten verrichten, binnen hetzelfde werkgebied, vinden FNV Havens en Nautilus International dat alle werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten hebben. Op deze manier wordt concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen collega’s voorkomen.

Niet de dupe worden

Boluda kocht begin 2021 het overige deel van sleepbedrijf Iskes, dat werd omgedoopt in Boluda Offshore. Een aantal van hun sleepboten kan eventueel ook worden ingezet voor assistenties in havens. Maar er gebeurt meer.
Van der Lecq: “Er is een containerrederij die overweegt een eigen sleepdienst te starten in Rotterdam. In Nederland is dat overigens een heel stuk gemakkelijker dan in ons omringende landen. Als dit doorgaat, wordt de concurrentie tussen bedrijven en de druk op de tarieven weer een stukje heftiger. Daar mogen de bemanningen van de sleepboten, die het water dun varen, zoals ze het zelf zeggen en die dag en nacht klaar staan om de nodige assistenties te verlenen, niet de dupe van worden. Geen prijsconcurrentie over de rug van onze leden.”

De onderhandelingen over de cao Boluda, die even stillagen vanwege de lockdown, zijn onlangs voortgezet. Zie voor actuele ontwikkelingen: www.fnvhavens.nl



Zeevarenden na maanden uitbetaald

Ben Nevis gearresteerd

Ook tijdens de coronacrisis gaat ons werk als ITF-inspecteurs gewoon door en zoals jullie al hebben kunnen lezen in de openingscolumn van Koen Keehnen, voorzitter Sectorraad Havens én ITF-inspecteur, zijn we vooral druk bezig met zeevarenden terug naar huis te repatriëren. Daar is dus genoeg over verteld.

Op 4 december 2020 werd ik benaderd door de ITF-inspecteur uit Aberdeen met de vraag om aan boord te gaan van de M/V Ben Nevis, een offshore schip. In oktober en november waren de salarissen van de bemanning nog niet betaald. De rederij had al een rijke reputatie voor het niet betalen van de bemanningsleden, zo bleek uit het verhaal van onze collega. Zo waren er problemen met de uitbetaling van salarissen van april tot en met september 2020.

Sfeer gemoedelijk

Samen met Koen ben ik aan boord gegaan van het schip bij de Rhenus-terminal in de Waalhaven. Aan boord werden we ontvangen door de veertien Indiase bemanningsleden; de sfeer was zeer gemoedelijk. De kapitein hebben we gemeld dat wij de Port State Control (PSC; in Nederland bekend als Inspectie Leefomgeving en Transport) al hadden ingelicht over de problemen met de salarissen en dat het schip bezoek van een inspecteur kon verwachten. Na met de bemanning te hebben gesproken werd inderdaad duidelijk dat de salarissen voor de zeevarenden aan boord en nog een aantal bemanningsleden die al thuis waren, nog niet waren betaald.

Schip gearresteerd

Na een tijdje kwam de inspecteur van de PSC aan boord en hebben we ons verhaal gedaan. Ik ben gaan rekenen wat het openstaande bedrag was en kwam uit op $127.687,00 voor de maanden oktober en november. Na overleg besloot de inspecteur van PSC het schip te arresteren. Dit betekent dat het schip niet mag varen voordat de problemen zijn opgelost. Ondanks veelvuldig contact met de rederij, bemanning en PSC bleven de betalingen uit en verstreek er weer een maand (december) zonder salaris. Gelukkig zorgde de rederij er wel voor dat eten en drinken aan boord bezorgd werden. Maar vooral de familie die thuis huur, eten, onderwijs en zorg moet betalen, komt dus in de problemen. Dit brengt stress mee voor de bemanning aan boord.

Achterstallig loon uitgekeerd

Pas half januari kreeg ik het bericht dat het schip verkocht zou worden aan een andere rederij en dat deze ook de uitstaande betalingen aan de bemanning zou overnemen. Na wat werk achter de schermen, van ondergetekende, werd op 28 januari het volledige bedrag, dat inmiddels was opgelopen tot $ 292.605,00, aan de bemanning uitgekeerd. Alle bemanningsleden hebben bevestigd dat het achterstallig loon op hun bankrekening stond - op één persoon na. Aan de rederij meldde ik dat ik pas groen licht aan de Port State Control zou geven als iedereen was uitbetaald. Na een dag had ook het laatste bemanningslid zijn salaris en kon het arrest worden opgeheven.

Verhalen zoals van de Ben Nevis komen helaas nog elke dag voor. Doordat de olieprijzen flink zijn gekelderd en er in de offshore gevochten wordt om contracten, komt het zeker nu vaak voor dat zeevarenden niet correct worden uitbetaald. Niet alle rederijen zijn echter slecht, zoals aan de redding van de Ben Nevis te zien is. De slechte economische situatie noodzaakte de eerste eigenaar het schip te verkopen, mét de duidelijke afspraak dat de nieuwe eigenaar de salarissen van de bemanning moest uitbetalen.

Met strijdbare groet,
Gijs Mol, ITF Inspecteur Nederland

Cao-nieuws

Moeizame cao-onderhandelingen

Nachtarbeid
Onbegrijpelijk waarom de cao-onderhandelingen zo moeizaam verlopen. Het moet toch maar weer even gezegd worden: onze leden in the havensector staan gewoon iedere dag, avond, nacht en weekenden keihard te werken. Covid of geen covid. Net zoals als de FNV-leden in the transportsector, zorg, ambulance, politie, defensie en brandweer. Allemaal werkzaam in ploegendiensten. Allemaal op latere leeftijd te maken met gezondheidsproblemen vanwege de continue verstoring van het bioritme. Nachtarbeid is niet goed voor de gezondheid. Maar daar wordt geen 75 miljard euro voor uitgetrokken door de overheid. Nederland is koploper in Europa (zonder voormalige Oostbloklanden) in nachtarbeid. En voor deze werknemers, leden van FNV, wordt niets gedaan om ze eerder te laten stoppen met werken. Er is nog niet eens met de vuist op tafel geslagen. Er is niet eens een opmerking over nachtarbeid terug te vinden in het achtendertig pagina's tellende onderzoeksrapport van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daar hebben overigens VNO-NCW, MKB, CNV en FNV aan meegewerkt.

Tegen deze achtergrond worden de cao-onderhandelingen in de havensector iedere dag geword.
Het cao-seizoen in the havensector is in volle gang. FNV Havens heeft mooie resultaten geboekt onder andere bij Vopak. Het gaat goed in de tankopslagsector. De opslagtanks schieten als paddenstoelen uit de grond. Maar wij moeten hemel en aarde bewegen om een fatsoenlijke loonsverhoging af te spreken.

Gigawinsten
In de containersector zien wij dat de grote rederijen gigawinsten maken. De internationale vakgers laat met regelmaat weten dat maandelijkse winsten van $ 55 miljoen per rederij gewoon uitzondering zijn. En de vooruitzichten voor de rederijen zijn voor 2021 en 2022 onveranderd. Je zou daarom denken dat het voor de terminal operators dan een logische stap is dat zij hun tarieven gaan verhogen om extra kosten als gevolg van de cao door te berekenen. Eerder sonden de terminal operators met witte zakodeksjes te zwaaien toen de rederijen in een financiële crisis zaten.
De directie van ECT is niet de werkgever die voor zijn werknemers gaat staan. Wel voor hun aandeelhouder in China. De rederijen worden met hun megaschepen steeds ontbeetvouwbaarder als het om aankomsttijden gaat, maar ECT legt dit probleem gewoon doodduik op het bordje van de werknemers in het V-rooster. Als de boot te laat is, dan gaat dat ten koste van je sociale leven in het volcontinurooster.

Asociaal beleid
Het werk wordt steeds zwaarder door minder afwisseling als gevolg van verdergaande automatisering en robotisering. Vervolgens wordt de AOW-leeftijd verhoogd. De kans dat werknemers niet meer gezond de eindstreep halen wordt ook gewoon doodleuk bij de werknemers op het bordje gelegd. Ben je jonger dan 55 jaar en je kan niet meer 1000 meter mee dan geen baan meer binnen het bedrijf - maar de poort uit. Dat is het sociale beleid van de heren werkgevers. Asociaal.
Het zijn de sjorders die 24/7 als eersten het schip op gaan en beginnen met de werkzaamheden en het zijn de sjorders die als laatsten weer van het schip afgaan als de werkzaamheden klaar zijn. Ze doen alles om de rederijen op tijd en veilig te laten varen. Maar de liefde kan niet van een kant komen.
FNV Havens bereidt zich voor op een paar flinke aanvringen met terminal operators, sjorbedrijven en rederijen. Als er geen goede oplossingen komen voor eerder stoppen met werken, socialeer roosters en baanbehoud voor werknemers die niet meer volledig mee kunnen als gevolg van zwaar werk en het schrappen van banen door automatisering dan stopt voorlopig de dienstverlening 24/7. Dan gaan wij in de nacht lekker in het bedje slapen. Slapen doen wij 's nachts.

Uitfasering van kolen en de energietransitie
Ook daar is FNV Havens druk mee bezig. En ook daar zien wij werkgevers die in de droge bulk actief zijn, onderhandelen met the hand op de knip. Alsof loonmatiging nodig is om de energietransitie te laten slagen. Niee natuurlijk niet. De aandeelhouders van die droge bulkbedrijven willen nog even snel wat geld verdienen en daarom moeten de werknemers maar de tering naar de nering zetten. Om dit te voorkomen hebben wij juist jaren geleden bedongen dat de overheid een fonds zou gaan vullen om de werknemers te helpen bij de uitfasering van kolen als hun baan op het spel zou komen te staan (zie ook het artikel over het kolenfonds). De werkgevers zullen gecompenseerd worden door een deel van hun investeringen te financieren. Wij zien bedrijven zoals EMO opeens grijpen naar de automatisering. Waarom is ons nog steeds onduidelijk. Het gaat niet sneller, de terugverdienperiode wordt steeds kleiner want uiteindelijk houdt het op met die kolen. En bedrijven zoals EMO hebben nog geen idee wat hun wereld wordt na de kolen.
Het enige wat ze nu doen is proberen de goedkoopste te worden om zo de laatste tonnen kolen in Europa nog te kunnen oversslaan. Er komt dus een enorme tarieferosie ingezet door de bedrijven zelf en niet veroorzaakt door de markt. Oninnig beleid en werknemers worden zenuwachtig. Maar de oplossing is echt niet de komende 10 of 15 jaar genoegen nemen met enkel APC.

Roll-on roll-offsector
Ja, de Brexit is een feit. En wat blijkt in de praktijk? Niets zo usual. Ja, er is meer controle maar dat is een logisch uitvloeisel van het trekken van nieuwe landsgrenzen en diece bewaken. Maar dat wisten wij al lang.
Bedrijven die niet geïnvesteerd hebben in het op tijd klaar zijn voor de Brexit en kosten in hun zak wilden houden als de Brexit niet door zou gaan, moeten nu een tandje bijzetten. Maar dit kan en mag niet op het bordje van de werknemers komen te liggen. Dat beloeft nog wat tijdens de komende cao-onderhandelingen.

Recent afgesloten cao's

In de afgelopen periode heeft FNV Havens een inhoudelog proberen te maken door onderhandelingen, die door de coronamaatregelen op een laag pitje stonden, vlot te trekken. Goede afspraken voor jong en oud om gezond en vitaal aan het werk te blijven en het pensioen te halen. Eerder stoppen met werken voor zware beroepen is een belangrijk thema in de onderhandelingen. In verschillende cao's is een start gemaakt met een 'zwaarwerkfonds' door jaarlijks een percentage van de loonsom te reserveren. Belangrijk is hierbij, en dat moeten we samen met werkgevers in Den Haag regelen, dat doorbetaling van de pensioenpremie in de drie jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd fiscaal mogelijk wordt (zie ook het eerdere artikel over het 'Model zwaar werk'). Een greep uit de belangrijkste cao-resultaten en -trajecten.

Zwaarwerkfonds in cao EECV
Onder druk van acties is eind vorig jaar een eenjarige cao afgesproken met een looptijd tot en met 31 december 2021, bij kolenoverslagbedrijf EECV. Behalve over flexibiliserng van de roosters wilde de directie aanvankelijk nergens over praten. "EECV draaide in 2020 een slecht jaar. De Duitse auto-industrie waar het exclusief kolen en ijzeerts voor leert, kreeg flinke klappen door corona", vertelt FNV-bestuurder Chant van den Berg. "Onze inzet was dan ook bescheiden: continuering van de werkgeleganheidsgarantie, een bescheiden loonverhoging boven op de automatische prijscompensatie en 1 procent om eerder stoppen met werken voor zware beroepen mogelijk te maken." Vooral dat zwaarwerkfonds was een struikelblok", vult kaderlid Bruce Heezen aan. "Terwijl met het zwaar werk dat wij doen je anders echt de eindstreep niet haalt". Omdat EECV te weinig bleef bieden, hebben we ledenvergaderingen belegd en tot een ultimatum besloten. Vlak voordat het ultimatum afliep en we in staking zouden gaan, kwam de directie over de brug.'
In het onderhandelingsresultaat, waarmee de leden in meerderheid hebben ingestemd, is continuering van de werkgeleganheidsgarantie afgesproken en heeft FNV Havens 1 procent van de EECV-loonsom gereserveerd voor eerder stoppen met werken. "Een mooi resultaat", zegt Van den Berg. "Ook starten we, samen met de kaderleden, een onderzoek in de droge bulk om te kijken naar de verwachtingen op de lange termijn ontrent krimp van de kopenmarkt in Nederland. Daaruit moet blijken hoe we constructief op ontwikkelingen kunnen inspelen. De huidige concurrentie op arbeidsvoorwaarden om nog de laatste kilo's kolen zo goedkoop mogelijk te kunnen overslaan, heeft echt een grens bereikt."

Na het klappen van de onderhandelingen op 9 novembet, was de actiebereidheid onder EECV-werknemers groot.

Vopak: 5% meer loon en eerder stoppen met werken
De leden bij tankopslagbedrijf Vopak hebben massaal ingestemd met het onderhandelingsresultaat dat FNV Havens in december 2020 heeft bereikt. "Na intensieve onderhandelingen hebben we, dankzij de betrokkenheid van onze leden, een mooi resultaat bereikt", zegt cao-onderhandelaar Asmae Hajjari van FNV Havens.
Naast de jaarlijkse automatische prijscompensatie (APC) is in deze driejarige cao een loonverhoging afgesproken van 2% in 2021, 1,5% in 2022 en 1,5% in 2023. Daarnaast wordt de bovengrens van een aantal loonschalen verhoogd met 50 euro in 2021 en 30 euro in 2022. En wordt per 1 januari 2021 de deelnemersbijdrage voor pensioen met 1% verlaagd naar 3%.
Naast de loonafspraken kunnen de werknemers van Vopak vier of vijf jaar eerder met (vervroegd) pensioen gaan. Gedurende deze periode krijgen de werknemers de AOW-gerechtigde leeftijd een jaarlijkse loonaanvulling van maximaal 15% van het bruto jaarinkomen en betaalt Vopak één jaar pensioenpremie. Daarnaast komt er in 2021 een verlofspararegling die het mogelijk maakt om tot honderd weken verlof te sparen. Het verlofsparen kan ingezet worden om eerder te stoppen met werken. Deze regeling is een afspraak uit het pensioenakkoord.

Loonverhoging en introductie Generatiepact Vopak Agencies
FNV Havens heeft op 15 januari ook een onderhandelingsresultaat bereikt bij Vopak Agencies. De cao, waar de leden in meerderheid mee hebben ingestemd, loopt van januari 2021 tot en met 31 decembre 2023. Boven op de automatische prijscompensatie is een jaarlijkse structurele loonverhoging afgesproken van 1,25% in 2021, 1% in 2022 en 1% in 2023.
Ook zijn de onregelmatigheidstoeslagen verbeterd en kunnen werknemers voor het eerst gebruikmaken van de zogeheten Generatiepactregeling. De oudere werknemer gaat dan 80% werken, krijgt 90% loon doorbetaald en bouwt 100% pensioen op. Zo kunnen zij makkelijker de eindstreep halen en bovendien ruimte geven aan jongeren.

Cao tankopslag Evos: ook structureel meer loon en eerder stoppen met werken
Spontane werkoverleggen bleken nodig om 16 januari tot een onderhandelingsresultaat bij tankopslagbedrijf Evos Amsterdam te komen. Werknemers waren ontevreden over de moeizame onderhandelingen en het uitblijven van een goed cao-resultaat. Na een lange waarschuwingsbrief van FNV Havens, begin januari, bleek er half januari toch ruimte om tot fatsoenlijke cao-afspraken te komen. Naast de jaarlijkse automatische prijscompensatie is een loonsverhoging afgesproken van 2% in 2021, 1,75% in 2022 en 1,75% in 2023. Net als bij Vopak is afgesproken dat werknemers van Evos vier of vijf jaar eerder met (vervroegd) pensioen kunnen gaan. Tot de AOW-gerechtigde leeftijd krijgen ze dan 15% van het bruto jaarinkomen en betaalt Evos één jaar pensioenpremie.

Werknemers van Evos waren het zat en hingen een spandoek.

Acties IGMA voor nieuwe cao
Vrijwel de gehele operationele dienst van bulkoverslag IGMA liet zijn ongenoegen over de moeizame cao-onderhandelingen blijken door stipheidsacties en werkonderbrekingen. Met effect. In de derde onderhandelingsronde, begin december, kwam het tot een onderhandelingsresultaat voor een tweejarige cao. Afgesproken is dat naast de automatische prijscompensatie, werknemers per 1 januari 2021 een structurele loonsverhoging van 1% krijgen plus een eenmalige uitkering van 300 euro. In januari 2022 volgt een structurele verhoging met 1,25%. Ook is er 1% van de loonsom gereserveerd voor het zwaarwerkfonds dat drie jaar eerder stoppen met werken mogelijk moet maken. De werkgeleegenheidsgarantie is tot 31 december 2022 verlengd. FNV Havens had voor deze ingezet op een loonsis van 2% per jaar en een werkgeleegenheidsgarantie van minimaal 5 jaar. Het cao-resultaat, dat neutraal aan de leden is voorgelegd, werd door een meerderheid aangenomen.
IGMA is onderdeel van Cargill; daar liggen de cao-onderhandelingen uit op stakingen.

Werknemers van IGMA worden geïnformeerd over de cao-onderhandelingen.

Cao-overleg BTT weer opgestart
Half februari is het cao-traject met Botlek Tank Terminal (BTT) weer opgestart, na het plotselinge overlijden van cao-onderhandelaar Cees Bos van FNV Havens (zie ook het artikel aan het begin van dir Magazine). Onderhandeld wordt over een tweejarige cao (met een looptijd tot en met 31 december 2021). FNV Havens zet onder andere in op een loonsverhoging en automatische prijscompensatie, afspraken over de eindejaarsuitkering, loondoorbetaling bij arbeidsongeschikheid en aangepaste verlofregelingen. Onderwerpen zoals Eerder Stoppen Met Werken, deeltijdpensioenregeling, inzet flexwerkers en ontziemaatregelen voor ouderen komen in de cao-onderhandelingen voor 2022 aan de orde.

Cao-akkoord Matrans Terminals Rotterdam afgewezen
De leden van FNV Havens hebben via en referendum kunnen stemmen over een onderhandelingsresultaat voor een driejarige cao bij Matrans Terminals Rotterdam. Dit resultaat is door een meerderheid van de leden afgewezen. FNV Havens zal met de leden in gespreek gaan om te achterhalen waar het resultaat in tekortschiet.
Mogelijk speelt bij de afwijzing de enorme piek in de werkdruk een rol, die recent ontstaan is door het aannemen van een groot en voor MRT geheel nieuw ladingpakket. MRT lijkt zich daarin enigszins verslikt te hebben. In dat perspectief kan het onderhandelingsresultaat als onvoldoende zijn beoordeeld.
In dat resultaat staat dat werknemers, naast de automatische prijscompensatie, met terugwerkende kracht een loonsverhoging krijgen van 1,0% over 2020, 1,25% per 1 januari 2021 en 1,5% per 1 januari 2022. Ook is een eenmalige uitkering van bruto € 500,= bij totstandkoming van de cao afgesproken. In november 2021 en in november 2022 volgen afhankelijk van het bedrijfsresultaat eenmalige bruto uitkeringen van € 300,= en € 500,=.
Zestigplussers krijgen de mogelijkheid om, bijna gratis, 5 extra verlofdagen te kopen. Over die dagen wordt 90 procent van het loon doorbetaald. De Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1960 tot en met 1969 wordt gecontinueerd. Bovendien was een reservering van 0,75% van de loonsom voor een zwaarwerkfonds afgesproken. Daarmee kunnen werknemers eerder stoppen met werken. FNV Havens probeert daar havenbreed afspraken over te maken.

Driejarige cao Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean
FNV Havens heeft in november 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt met containeroverslagbedrijf Cosco Shipping Lines & Cross-Ocean. De leden stemden in met de driejarige cao die tot en met 31 december 2023 loopt. Los van de automatische prijscompensatie, gaan de lonen per januari 2021 er 1% op vooruit. Per januari 2022 volgt een loonsverhoging met 1,5% en in 2023 volgt een loonsverhoging van 1%. Ook is een jaarlijkse eenmalige uitkering van 400 euro afgesproken. Aanvankelijk wilde het bedrijf vanwege de onzekere economische tijden in deze coronapandemie de personeelskosten niet verder verhogen en de arbeidsvoorwaarden gedurende een jaar bevriezen. Tijdens de onderhandelingen haalde het containeroverslagbedrijf de kakzeil en bleek er toch ruimte voor initiële loonsverhogingen en de apc.

Coronaproof onderhandelen met Cosco Shipping Lines.

Moeizame onderhandelingen ECT
Tijdens de productie van dit Havenmagazine was nog niet duidelijk of na de zesde onderhandelingsronde met ECT op 23 februari, een cao-resultaat in zicht was. Tijdens de vijfde ronde, half februari, bleek dat ECT te weinig mandaat had om tot concrete afspraken te komen. Het concept-onderhandelingsresultaat dat Niek Stam van FNV Havens op tafel legde kreeg dus geen vervolg. Vooral Eerder Stoppen Met Werken (ESMW) en Ouderen Vermindering Arbeidsduur (OVA) zijn daarin belangrijke onderwerpen. Wat de FNV betreft zou een nieuwe OVA-variant mogoveerd kunnen worden waarbij werknemers gedurende twee jaar 80% werken, tegen 95% salaris en 100% pensioenopbouw, en vervolgens maximaal drie jaar werken tegen 50% werken, 80% salaris en 100% pensioen. Mogelijk (als fiscaal mogelijk) zou die 50% werken weggestreept kunnen worden tegen inbreng van verlofsparen. FNV Havens vindt het belangrijk dat er goede afspraken komen waarmee gezonder kan worden gewerkt, werknemers eerder kunnen stoppen en geleidelijk kunnen afbouwen richting hun pensioen. Daarnaast moeten natuurlijk een eerlijke beloning en afspraken over werkgeleegenheid aan de leden bij ECT kunnen worden voorgelegd. Kijk voor de actuele ontwikkelingen op www.fnvhavens.nl.

Oiltanking Amsterdam: nu ook eerder stoppen met werken
Het loonbod van de directie aanvankelijk, 0%, was volgens FNV Havens een lachertje. "We hebben laten weten dat dit bod onacceptabel is", verklaart cao-onderhandelaar Chant van den Berg van FNV Havens. "Onze leden hebben de afgelopen jaren gigantische winsten behaald voor de aandeelhouders en willen daar een nette structurele loonsverhoging voor terugzien en de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. De directie zag dat de actiebereidheid onder onze leden op deze punten groot was en heeft meer mandaat gekregen. We hebben voor 2020 € 750 netto, 2021 3%, en 2022 1,75% af kunnen spreken naast de APC. Bovendien is de Senioren Fit Regeling opgeplust naar 50% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw en wordt er 1,7 procent van de loonsom reserveren om tot 3 jaar eerder te stoppen met werken. Een mooi resultaat wat ook past bij de recent afgesloten cao's in the ranksector."

Kaderlid Rob Niesten, lid van de FNV cao-onderhandelingsdelegatie vindt dat Oiltanking in de pas moet lopen met de arbeidsvoorwaarden in de rest van de sector.

Werknemers Oiltanking Terneuzen eisen cao
Zo'n beetje de gehele operationele dienst van oliegoslagbedrijf Oiltanking Terneuzen is onlangs lid geworden van FNV Havens en eist een cao voor zijn vestiging. Zowel de vestigingen in Amsterdam als Terneuzen staan in de verkoop. Daarom is het extra belangrijk dat afspraken over goede arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd met FNV Havens. "In eerste instanie wilden we beide vestigingen onderbrengen onder één cao", zegt Chant van den Berg van FNV Havens. "Dat weigerde de directie. In Terneuzen hebben we vervolgens een oriënterend gesprek gehad waarin de directie aankondigde onder de werknemers te peilen of er al dan niet een cao moest komen. Ook niet-leden zouden daarin een stem hebben. Zo werken wij natuurlijk niet, onze leden bepalen de koers. Namens onze achterban zullen we die cao-voorstellenbrief (naar het voorbeeld van Oiltanking Amsterdam) naar Terneuzen sturen en de onderhandelingen starten. Bij Oiltanking Amsterdam hebben we inmiddels mooie afspraken kunnen maken over loonsverhoringen en eerder stoppen met werken, dat smaakt in Terneuzen natuurlijk naar meer."

Kaderlid Menno van Es maakt zich sterk voor een cao bij Oiltanking Terneuzen.

Onderhandelingen Matrans Marine Services in volle gang
De onderhandelingen over een nieuwe cao bij Matrans Marine Services, zijn tijdens de productie van dit Havenmagazine, nog in volle gang. Behalve beloning, meer (jonge) sjorders in vaste dienst. Net als in andere cao-onderhandelingen is een eerder stoppen met werknemodel een belangrijk onderwerp. Naast het reserveren van een percentage van de loonsom voor een zwaarwerkfonds, wil MMS ook samen met FNV Havens oprekken richting overheid. Om te kunnen garanderen dat de pensioenpremie 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigd leeftijd wordt doorbetaald, zal vrijstelling van bepaalde wetgeving nodig zijn. Als gevolg van eerder stoppen met werken zullen oudere sjorders eerder uitstromen. Daarom wordt aan een nieuw model gewerkt met afspraken over diensbanden voor contracten voor onbepaalde tijd van BBL'ers.

Cao-traject ILS
Ook bij sjorbedrijf International Lashing Services (ILS) wordt nog onderhandeld over een nieuwe cao. Eerder stoppen met werken staat met stip op één. Daar moet flink in worden geïnvesteerd, vindt FNV Havens. Aan het gat dat de overheid heeft gecreëerd door de AOW-leeftijd verder op te schuiven, moeten containerbedrijven meebetalen. "Het is tijd om aan de rederijen een eerlijke prijs terug te vragen voor 24/7/363 dagen", vindt cao-onderhandelaar Niek Stam. Ook moet de overheid over de brug komen als het om niet-beboeten gaat van de jarigtijke pensioenpremie die de laatste 3 jaar voor de AOW nodig is om met een redelijk inkomen die laatste 3 jaar door te komen. Stam: "Rovenop de € 21.200 (maximale fiscaal boetevrij bedrag) vinden wij dat werknemers jarigtijks recht hebben op zo'n €15.000 aan doorbetaalde pensioenpremie, zonder dat de fiscus ingrijpt. Daar is in het pensioenakkoord niets voor geregeld. Het kan niet zo zijn dat de overheid geld gaat verdienen aan een oplossing die door cao-partijen wordt gefinancierd. Terwijl diezelfde overheid niets bijdraagt aan een oplossing voor werknemers met zwaar werk."

Zie ook www.fnv.havens.nl

FNV HAVENS

DE BOND VOOR WERKZEKERHEID SCHOLING VEILIGHEID

Word lid van FNV Havens!

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

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

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

Introductiekorting:
Betaal slechts € 25 voor de eerste 4 maanden, daarna maximaal € 16,48 contributie per maand. Jongeren tot 23 jaar betalen € 2,08 per maand. De introductiekorting geldt niet indien je

COLOFON

Dit is het voorjaarsnummer 2021 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