

02 Beste leden

03 Ledenbehoud FNV Havens

05 Kolenfonds, na 5 jaar knokken eindelijk van start!

06 Hoe werkt het Kolenfonds, oftewel de Stichting Mobiliteit Kolenketen (SMK)?

07 FNV- Kaderleden uit de containersector bundelen hun krachten en starten een CER-campagne

08 We hebben de vijf gekregen!

09 Wie is toch die nieuwe bestuurder bij FNV Havens?

10 Kaderleden uit verschillende subsectoren in de haven bereiden het vierde Havenwerkerscongres in 2021 voor.

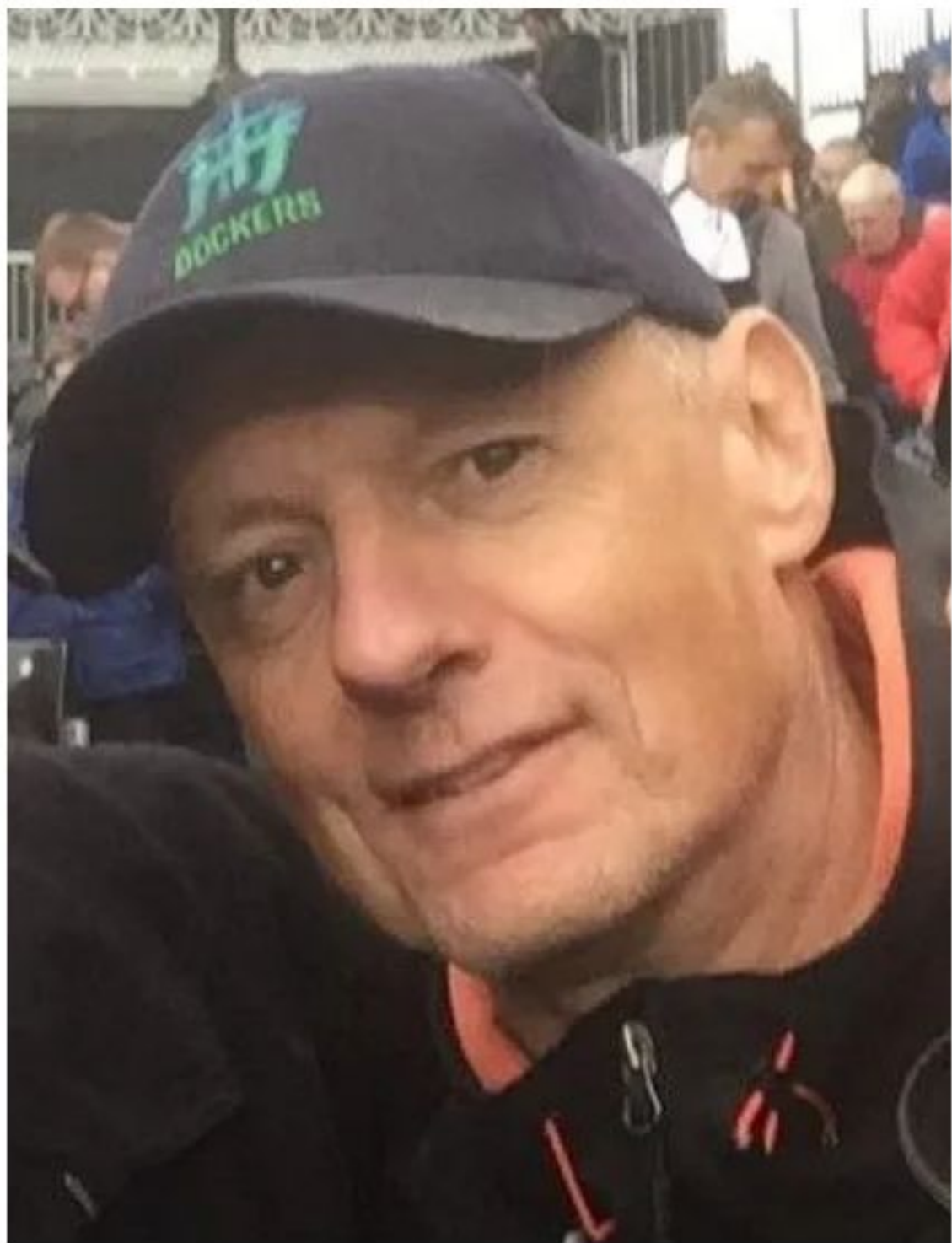
11 Het pensioenakkoord (zucht)

FNV Havens maakt zich er sterk voor dat havenwerkers eerder kunnen stoppen met werken, zodat zij relatief gezond van hun pensioen kunnen genieten.

Lid worden!

Colofon





Koen Keehnen,

**Voorzitter Sectorraad FNV
Havens**

Beste havenwerkers,

Voor jullie ligt de zomereditie van de tiende digitale havenkrant en de eerste editie van 2020. Aan mij als voorzitter van de Sectorraad FNV Havens de eer om het voorwoord te verzorgen van deze bijzondere Corona-vrije editie.

Ondanks de uitzonderlijke tijden waarin we ons nu bevinden hebben het haventeam en het sectorbestuur de afgelopen maanden intensief samengewerkt en doorgewerkt. Met als voornaamste doel: de leden van FNV Havens bedienen. Wekelijks hebben het haventeam én sectorbestuur overleg via een Skype-verbinding, niet ideaal maar het was even niet anders. Tijdens deze overleggen passeerde al hetgeen er speelt in de havens de revue. Denk bijvoorbeeld aan; de lastige cao-trajecten van P&O, EMO en EBS, de bedrijfsbeëindigingen van RPS en Uniport, de vijfde bestuurder van FNV Havens, de ledenontwikkeling binnen FNV Havens, het AOW/pensioen dossier en onze inzet “eerder stoppen met werk”, de CER, het kolenfonds met de energietransitie, de ITF Lashing campagne en nog veel meer. Kortom wij hebben geprobeerd zo goed en zo kwaad als het gaat het werk van FNV Havens door te laten gaan. Veel van deze onderwerpen vinden jullie natuurlijk uitgewerkt terug in de artikelen van deze krant.

Uiteraard is deze krant nooit volledig, misschien zullen jullie bepaalde onderwerpen missen en bovendien is er de mogelijkheid dat we op sommige onderwerpen worden ingehaald door de actualiteit. Het is niet anders. Wat in deze editie bewust niet is opgenomen is de pijnlijke teloorgang van Uniport en de geplande bedrijfsbeëindiging RPS (ex SHB). Hiervoor zijn een tweetal redenen aan te voeren; 1- het traject bedrijfsbeëindiging Uniport is nog niet volledig afgerond én 2- het was te kort dag om onze leden bij deze bedrijven te benaderen voor een interview, waarin zij ook hun kant van het verhaal kunnen doen. Bovendien wilden we deze krant persé voor de zomer klaar hebben, zodoende is niet voldoende tijd geweest om Uniport en RPS op de juiste wijze te behandelen en te beschrijven. FNV Havens komt hier in de volgende editie zeker uitgebreid op terug.

Rest mij nog om jullie veel leesplezier toe te wensen, en ik hoop dat jullie een mooie zomerperiode tegemoet gaan.

Namens het Sectorbestuur FNV Havens.

Groetend,

Koen Keehnen	(voorzitter SR FNV Havens)
Raymond Fase	(secretaris SR FNV Havens)
Aart Ruizing	(2e voorzitter SR FNV Havens)
Jeroen Pinxter	(2e secretaris SR FNV Havens)

Ledenbehoud FNV Havens

Het Haventeam krijgt maandelijks een overzicht van de leden die er in de maand ervoor lid geworden zijn en van de leden die in de maand ervoor zijn uitgeschreven. Gelukkig zijn die twee lijsten ongeveer even lang.

Maarrrr ... we zien liever een beetje groei van het ledental.

In de afgelopen maanden hebben we daarom eens bijgehouden wat de redenen zijn voor de leden die we kwijtraken. Daar zitten hele logische bij, zoals “ben gaan werken in een andere sector”, of “pensionering” en triestere zoals “overlijden”. Al met al worden dergelijke categorieën maar in een beperkt aantal gevallen aangekruist.

Kijken we echter naar de opzegredenen die voor grotere aantallen leden gelden, dan zien we tot onze verbijstering dat “contributieschuld” de vaakst voorkomende reden is. Bij maar liefst 40% van de opzeggingen staat dit als reden vermeld.

Doen we dus met ons allen ons best om de lonen in onze sector op een beschaafd niveau te krijgen, vergeten best veel mensen dus hun contributie aan FNV te betalen. En zo hoog is die niet. Voor de meeste mensen bedraagt de contributie € 17,25 per maand. In de meeste CAO's hebben we geregeld dat je die contributie van je brutoloon mag betalen, waardoor de netto kosten hooguit een tientje per maand zijn. Dus daar kan het allemaal niet aan liggen, denken wij.

Het was altijd zo dat we pas bij uitschrijving van een lid vernamen dat contributieschuld de oorzaak was. We hebben van onze financiële administratie begrepen dat iemand op dat moment al vijf schriftelijke aanmaningen heeft gehad. En dan zijn de systemen onverbiddelijk. Of het gaat om een bedrag van € 6,80 of om meer dan € 100,00

FNV Havens heeft besloten dat het eigenlijk zo ver niet mag komen. We hebben nu geregeld dat we maandelijks een lijst krijgen van de mensen een tweede betalingsherinnering per post hebben gekregen. Die mensen gaan we nu bellen. Niet omdat we boos zijn (nou ja, wel een beetje natuurlijk), maar om ze er tijdig op te wijzen dat ze nog wat contributie moeten betalen, omdat ze anders op een gegeven moment uitgeschreven zullen worden. We gaan er namelijk vanuit dat niemand daar op uit is. En we hebben ook ontdekt dat de fout soms bij FNV ligt; dan kunnen we dat direct rechtzetten.

Als het bellen van leden leidt tot een hoger aantal mensen dat alsnog betaalt, zullen we later dit jaar misschien ook kaderleden vragen om de mensen die vergaten te betalen, discreet te benaderen. Ledenwerving en ledenbehoud is een taak van alle Vakbondsafdelingsbesturen.

Ten slotte: gebruik maken van de automatische incasso biedt de beste garanties om betalingsachterstanden te voorkomen. Gebleken is namelijk, dat mensen die geen automatische incasso hebben ingesteld, vaker op de lijst “debiteuren” terecht komen.

Wil je weten hoe je dat voor jezelf kunt regelen? Dat kan via “mijn fnv” op fnv.nl. En kom je er op die manier niet uit, dan kun je ook een mailtje sturen aan havens@fnv.nl. Dan regelen wij het voor je.





HAVENS



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



Kolenfonds, na 5 jaar knokken eindelijk van start!

In den beginne...

Ons verhaal begint in 2015 met een motie van D66 om alle kolengestookte energiecentrales te sluiten. Dit past in het voornemen om van traditionele, fossiele brandstoffen als olie, kolen en gas, naar duurzame energie uit bijvoorbeeld zon en wind: de zogeheten energietransitie. De motie stond dan ook bol van het milieu, het milieu en nog meer milieu. Opvallend regelde de motie ook meteen compensatie voor de eigenaren van kolencentrales. Terwijl meteen al duidelijk was dat deze sluitingen óók grote gevolgen voor de werkgelegenheid zou hebben, werd daar dan weer met geen woord over gerept. Zowel banen van werknemers uit de centrales als banen van uit de hele ‘kolenketen’ (de centrales, de overslag, vervoer van kolen naar de centrales, afvoer van de restproducten) kwamen op het spel te staan.

2800 banen verdwijnen in de kolenketen!

D66 ging er gemakshalve van uit dat de sluiting ook vele nieuwe banen zou opleveren waardoor banenverlies wel opgevangen zou worden. Dat was natuurlijk wel erg simpel geredeneerd en bovendien klinkklare onzin. Het ging immers om een groep mensen die al op leeftijd was en met hun specifieke opleidingen en werkervaringen niet meer overal aan de slag kunnen. Moeten we dan een laadschopchauffeur van 56 jaar gaan leren om in een tuigje te gaan hangen om op de Noordzee windmolens te onderhouden? FNV Havens zag de bui al hangen en trok aan de bel in Den Haag. Bij de politiek kregen we in eerste instantie niet veel steun. Ook bij het Ministerie van Economische Zaken werd men er niet zo warm van. We kregen het nog wel gedaan dat er een onderzoek zou komen naar de gevolgen voor de hele keten. Dat rapport was in juni 2016 klaar en de conclusie was geen kattenpis:

- 1) Ongeveer 2800 werknemers zullen hun baan verliezen,
- 2) De gemiddelde leeftijd van deze werknemers is hoog; over de 52,
- 3) Hun opleidingsniveau sluit niet aan op de arbeidsmarkt.

Oh oh Den Haag

Dus Den Haag, over de brug komen voor deze werknemers! Als je voor tientallen miljoenen de eigenaren van de kolencentrales gaat compenseren dan moet er ook compensatie komen voor de werknemers. Volgens ons neo-liberale kabinet zagen we dat natuurlijk weer verkeerd en zou dat “een zaak tussen werkgevers en werknemers zijn, die moeten daar zelf maar uitkomen”. Fout dus. FNV Havens nam eind 2016 zelf het initiatief en nodigde zowel de werkgevers uit de keten als de betrokken sectoren uit om samen tot een eenheid te komen. Dat mondde uit in een gezamenlijke verklaring en oproep aan de regering om geld ter beschikking te stellen ter compensatie van de getroffen werknemers. Vervolgens werd daar stug niet op gereageerd uit Den Haag...

Actie!

We hebben toen een Actiecomité opgericht bestaand uit werknemers van de betrokken sectoren. Uiteindelijk waren het vooral de mannen uit de haven en de energiecentrales die er aan trokken. In de havens hebben we manifestaties gehouden, havenwerkers vanuit Amsterdam en Rotterdam hielden poortacties bij de bedrijven uit de kolenketen.



MOBILITEITSCENTRUM KOLENKETEN WESTHAVEN

De stichting MCKW is in juli 2020 opgericht

De Rotterdamse gemeenteraad wilde besluiten dat alle kolenoverslag uit de Rotterdamse haven weg moest. Dus werd het stadhuis en de gemeenteraad bezocht door een groep havenwerkers uit Rotterdam. Of de heren even in de hal wilden wachten? Dat deden de heren dus niet en liepen gewoon het stadhuis binnen. Ze wilde leden van de gemeenteraad even uitleggen dat ze niet slim bezig waren om mee te werken aan het werkloos maken van havenwerkers. Actie voeren loont; de gemeenteraad is er tot op heden niet meer op terug gekomen.



Druk, lobby en nog meer acties

Ook de druk en politieke lobby werd opgevoerd. De vaste delegatie van het Actiecomité; Bertus van Manen (EBS), Foeke van der Bij (OBA) en Marco van Roozendaal (EMO) met bestuurder Cees Bos (FNV Havens), maakte eindeloze rondjes langs de politieke partijen en ministeries met hoge ambtenaren. Ze kregen wel steeds begrip voor hun verhaal maar er gebeurde niet veel. Nog meer manifestaties en nog meer druk erop zetten dus.

De lobby en druk leidde er toe dat een SER advies en aanbevelingen werden gevraagd over de gevolgen van de energietransitie voor werknemers uit de kolenketen. Dat was begin 2018. In deze SER commissie zaten nu eens geen beleidsmedewerkers van de bond maar 2 bestuurders van de werkvloer waaronder Havenbestuurder Cees Bos en vicevoorzitter van FNV, Kitty Jong. Vanuit werkgeverszijde en de ambtenaren werd er flink gedraald, vertraagd. Men bleef verdeeld over de aanbeveling aan de regering om een kolenfonds op te richten zoals wij dat wilden. Gevolg, 40-50 havenwerkers voor het SER gebouw om de werkgevers en ambtenaren een duwtje in de goede richting te geven.

Actievoeren loont!

Ook hier werd ons actievoeren beloond; de SER kwam met een advies over het opvangen van de gevolgen van de energietransitie en noemde de bijzondere verantwoording voor de regering vanwege het besluit om de kolencentrales te sluiten op termijn. Ook gaf het advies aan dat er een “voorziening “moest komen voor die overcomplete werknemers, zolang het maar geen “kolenfonds” heette.... We zitten inmiddels eind 2018 begin 2019.

Klaar dus? Nee dus!

Het ministerie van Economische Zaken bleef treuzelen en wilde niet. Bij sociale zaken hadden we meer succes. Vooral omdat Kitty Jong veel druk zette en het kolenfonds als een voorwaarde stelde om deel uit te blijven maken van het klimaatakkoord. Gesprekken op dat ministerie tussen hoge ambtenaren en de vaste delegatie van FNV Havens leverde voor het eerst in de bijna vier jaar dat we ermee bezig waren een positief gevoel op.

Pilot OBA

Wij hadden aangegeven dat we snel iets moesten regelen voor OBA en Hemweg. De Hemwegcentrale sluit begin 2020. Wij hebben voorgesteld om een apart plan voor Hemweg en OBA te ontwikkelen en dit als een pilot aan te merken om tot een kolenfonds te komen. Op 5 juni 2019 was de kogel dan door de kerk. Er komt een “Westhaven Arrangement” (het mocht immers geen ‘kolenfonds’ heten...) dat er uit ziet zoals wij voor ogen hadden met het kolenfonds. Minister Koolmees had rond de 25 miljoen budget toegezegd. Dus we konden direct aan de uitwerking beginnen, dachten we... Ongelooflijk hoe ambtenaren kunnen dwarsliggen, er een eigen beleid op na kunnen houden en de boel vertragen. Dat gold ook zeker voor het UWV. Het opzetten van de pilot duurde daardoor ook nog ruim een jaar.

Stichting Mobiliteitscentra Kolenketen (SMK)

FNV en AWWN (werkgeversclub) zullen dus de stichting Stichting Mobiliteitscentra Kolenketen (SMK) oprichten. In dit bestuur zitten twee leden namens AWWN en twee namens FNV (Kitty Jong en Cees Bos) Het voorzitterschap zal wisselen tussen AWWN en FNV. FNV levert de eerste voorzitter, Cees Bos (bestuurder FNV Havens). De stichting zal lokale samenwerkingsverbanden aangaan met lokale deskundigen en uiteindelijk besluiten of een traject met een overcomplete werknemer door kan gaan. [Zie verder bij: "Hoe het kolenfonds werkt"](#)

Toekomstmuziek

De energietransitie is pas net begonnen. De verwachting is dat er meer kolencentrales gesloten gaan worden. Wanneer de kolencentrales op bijvoorbeeld de Maasvlakte dicht moeten zal ook een regionaal samenwerkingsverband als het MCKW worden opgezet. Dat geldt ook voor het geval het noorden van het land aan de beurt is.

Met het resultaat dat er nu ligt hebben we een mooi begin gemaakt met het opvangen van de klappen die nog gaan vallen. Zonder 5 jaar doorzetten was het kolenfonds er nooit gekomen. Dankzij actievoeren en knokken hebben we dit toch maar mooi voor elkaar gekregen. Weer eens te meer toont FNV Havens met haar kaderleden aan dat we nooit opgeven en niet rusten voor we resultaat hebben.

Dikke pluim voor Bertus van Manen (EBS), Foeke van der Bij (OBA), Marco van Roozendaal (EMO), Kitty Jong (vicevoorzitter FNV) en alle mannen en vrouwen die steeds opstonden wanneer dat nodig was.



Hoe werkt het Kolenfonds, oftewel de Stichting Mobiliteit Kolenketen (SMK)?

**MOBILITEITSCENTRUM
KOLENKETEN WESTHAVEN**

Hartstikke mooi dat kolenfonds, maar hoe werkt het nou eigenlijk? Dat proberen we hieronder uit te leggen.

Werknemers uit de kolenketen die hun baan verliezen door de sluiting van een kolencentrale melden zich bij het door het SMK mobiliteitscentrum. Voor de sluiting van de Hemweg centrale en (onder andere) OBA staat het Mobiliteit Centrum Kolenketen Westhaven (MCKW) klaar. Dit mobiliteitscentrum kijkt samen met de werknemer welke opties hij heeft en wat er nodig is om hem zo goed mogelijk op de arbeidsmarkt af te stemmen.

Rotonde met 3 afslagen

Wanneer een werknemer zich meldt (en hij aan de voorwaarden voldoet) wordt er een intake gedaan door een van de vier loopbaan coaches van het MCKW. Dan volgt er een eerste selectie. Je kunt het als een rotonde zien met 3 afslagen.

1. De eerste afslag is voor iemand die zonder of met zeer beperkte bijscholing snel ergens anders aan de slag kan.
2. De tweede afslag is voor mensen die meer tijd en opleiding nodig hebben.
3. De derde afslag is voor hen bij wie de tijd tot pensioen kort is, geen opleiding meer kunnen volgen of andere beletsels hebben die maken dat om-bij en herscholing of herplaatsing niet zinvol meer zijn.

Nadat de afslag is bepaald, bekijken de betrokkene en de coach samen welk traject passend is. Maatwerk dus! Vervolgens worden alle mogelijkheden en benodigdheden op een rij gezet: cursussen, overzicht maken van welk werk beschikbaar is in dit vak, aanvulling op de uitkering enz. Dit schrijven zij in overleg op in een voorstel. Daarna beslist het bestuur van de SMK of hun voorstel akkoord is en kan het traject worden ingezet.

Het doel van de begeleiding

Het doel van de begeleiding is om de mensen te begeleiden naar een nieuwe duurzame baan (dus niet bij een uitzendbureau stallen of op een tijdelijke klus zetten maar een echte baan met toekomst). Voor mensen voor wie dat niet meer kan of als ze kort voor hun pensioen zitten regelt het SMK een aanvulling op een uitkering of een ouderenregeling. Verder is het zo dat er vraag-gestuurd wordt. Daarmee bedoelen we dat niet in eerste instantie wordt gekeken naar wat iemand aan opleiding heeft gedaan maar vooral wat iemand wil en kan gaan doen en of er ook werk in is. De keuze ligt dus bij de mensen zelf.

Het pakket *

Loon: Aanvulling op oude salaris tot 100% gedurende drie jaar ingeval van een lager beloonde functie bij eigen werkgever, bij een nieuwe werkgever, een werkloosheidsuitkering of een combinatie van deze mogelijkheden.
Opleiding: tot een maximum van €15.000,00 met een maximale duur van 3 jaar

Heel nieuw is dat er vraag gericht wordt gewerkt. er wordt niet gekeken waar kunnen we een baantje vinden dat deze man of vrouw kan vervullen. gekeken wordt wat voor nieuwe toekomst ziet iemand zelf en kunnen we haar of hem daarvoor opleiden.

Onderzoek en begeleiding: Studiebegeleiding, beroepskeuze test, tussendoor begeleiding waar nodig, financieel advies.

*)Dit geldt voor werknemers die een vast dienstverband hadden. Voor hen die een tijdelijk dienstverband hadden geldt ook het pakket maar met de uitzondering van loonsuppletie.



**MOBILITEITSCENTRUM
KOLENKETEN WESTHAVEN**

FNV- Kaderleden uit de containersector bundelen hun krachten en starten een CER-campagne

Sinds enkele jaren droomt Havenbedrijf Rotterdam (HbR) van de aanleg van een interne baan die diepzee containerterminals, empty depots, railterminals en distributiebedrijven op de Maasvlakte met elkaar verbindt. Inmiddels is het Havenbedrijf Rotterdam begonnen met de aanleg van de interne baan, die officieel te boek staat als de 'Container Exchange Route'(CER). Omdat de plannen zijn om het transport van containers over deze baan geautomatiseerd te laten plaatsvinden, staat de werkgelegenheid van havenwerkers onder druk. Iets wat FNV Havens niet accepteert.

HbR en werkgevers zien alleen eurotekens

In vergelijking met andere havens in de wereld is het Havenbedrijf Rotterdam doorgeslagen in haar automatiseringsdrang. De interne baan is 17 kilometer lang en bestaat uit een stelsel van betonbanen. Op deze banen zullen wagens rijden, die de containers van de ene naar de andere terminal brengen, zonder dat deze langs de douane hoeven. Hiermee wil het Havenbedrijf Rotterdam onder andere de uitwisselkosten tussen de verschillende bedrijven reduceren, de verbinding tussen de bedrijven te vergroten en haar concurrentiepositie ten opzichte van de haven van Antwerpen versterken. De vraag is nu: wat is de rol van de havenwerkers in dit traject?

Gemaakte CER-afspraken

Werkgevers en het Havenbedrijf Rotterdam willen de CER volledig automatiseren. Wel willen ze voorlopig de havenwerkers inzetten om de containers op de automatische karretjes te plaatsen tot het moment dat de karretjes automatisch vanaf de CER rechtstreeks naar de kraan kunnen worden gereden. Daarna kunnen de havenwerkers die dit werk doen het veld ruimen. En vervolgen kan de aanval worden geopend op de Remote Crane Operators. Want met de komst van de 5G-netwerk is het straks technisch ook mogelijk om deze werkzaamheden vanuit andere landen uit te voeren. Deze zorgelijke ontwikkeling hebben we in de havenstad Melbourne in Australië gezien, waarbij bepaalde werkzaamheden vanuit de Filipijnen worden uitgevoerd. De CER volledig automatiseren staat haaks op de werkzekerheidsakkoord dat FNV Havens in 2015 met de werkgevers in de containersector en het Havenbedrijf Rotterdam heeft afgesloten. Hierin was onder andere afgesproken dat op de CER uitsluitend werknemers van ECT, APMTR en Kramer die onder de haven-cao vallen, worden ingezet.

Baanbehoud gaat boven automatisering

Door de oplopende AOW-leeftijd hebben veel havenwerkers na een reeks van jaren werkzaam te zijn in de havens, recht op werkzaamheden die fysiek minder belastend zijn. FNV Havens vindt dat de 'oudere' havenwerkers op de CER tewerkgesteld moeten worden, zodat zij hun pensioengerechtigde leeftijd op een fatsoenlijke wijze kunnen halen. FNV Havens heeft in het werkzekerheidsakkoord juist de CER-afpraak gemaakt om te voorkomen dat er nog meer banen in de Rotterdamse haven verloren gaan door automatisering.

Handen af van ons werk

We constateren dat de afspraak over de CER door zowel werkgevers als HbR niet wordt nageleefd. FNV Havens accepteert niet dat de havenwerkers die hun beste werkzame jaren aan de havensector hebben gegeven straks aan de kant worden geschoven omdat hun werk is weg geautomatiseerd.

FNV Havens wil geen CER-fratsen hebben op de terminals. Daarnaast willen we dat de kostenbesparingen, die volgens het HbR met de aanleg van de CER worden gerealiseerd, ten goede komen aan de havenwerkers.

Campagne FNV-Havens

Inmiddels hebben FNV-kaderleden uit de verschillende containerbedrijven besloten om gezamenlijk in verzet te gaan tegen deze verregaande automatisering. FNV Havens is voorbereidingen aan het treffen om de komende tijd de druk verder op te voeren richting de bedrijven en de politiek.

Houd onze berichtgeving goed in de gaten, want samen met onze leden gaan we onze banen opeisen en een einde maken aan de automatiseringsdrang van de werkgevers en het Havenbedrijf Rotterdam.



We hebben de vijf gekregen!

FNV Havens heeft lange tijd in de clinch gelegen met het management van FNV omdat het Haventeam niet op de jaren geleden afgesproken sterkte van 5 FTE werd gebracht. Toen bestuurder Ruud Wennekes vorig jaar afzwaaide en niet meteen werd vervangen, werd de onderbezetting helemaal pijnlijk voelbaar. Een deel van de leden van FNV Havens had geen direct aanspreekpunt meer. Het management was van mening dat er geen sprake was van onderbezetting en lange tijd viel over de invulling van 5 FTE niet te praten.

Voor het sectorbestuur en het Haventeam zelf was het onbegrijpelijk dat de FNV-organisatie zich zo opstelde. Met 60 te onderhouden CAO's, een hoge organisatiegraad en niet in de laatste plaats een behoorlijke werkgeversbijdrage vanuit die 60 CAO's moest het financieren van 5 FTE aan bestuurders in onze sector toch geen probleem zijn.

Afgelopen voorjaar is het management alsnog akkoord gegaan met het invullen van 5 FTE in het Haventeam: Chant van den Berg is sinds april 2020 onze nieuwste bestuurder in het team. Dit besluit past in het bredere besluit van de FNV-directie om afspraken te maken met het Haventeam over de formatie van het team en het financiële budget dat voor de activiteiten (van vergaderkosten en vrijmakingen van kaderleden tot de organisatie van het vierjaarlijks havencongres) van FNV Havens beschikbaar is. Over die afspraken is uitvoerig overleg geweest en al die tijd was onzeker of we tot elkaar zouden komen, maar alles staat nu helder op papier.

In grote lijnen komt het er op neer dat we de komende jaren bekijken hoe het ledental zich ontwikkelt en welk bedrag we jaarlijks aan werkgeversbijdragen ontvangen. Is die ontwikkeling negatief, dan zal gesproken worden over een verlaging van het budget en minder FTE's in het Haventeam. Is de ontwikkeling positief, dan zal gesproken worden over een hoger budget en eventueel uitbreiding van het team. En als alles ongeveer hetzelfde blijft als het nu is, dan verandert er niets in het budget en onze formatie.

Dit directiebesluit stelt FNV Havens natuurlijk voor uitdagingen. Het werven van nieuwe leden en het behouden van de bestaande leden is er daar één van. Zie ook het stukje over "ledenbehoud" in deze Havenkrant. Maar één en ander vraagt niet alleen om een inspanning van het Haventeam. Het is een verantwoordelijkheid van alle leden om FNV Havens sterk te houden en om bijvoorbeeld aan nieuwe collega's uit te leggen dat FNV Havens alleen wat voor elkaar krijgt als er veel leden zijn die de vakbond steunen.

Denk bijvoorbeeld aan het realiseren van de wens om ruim voor de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken, waarover we in deze Havenkrant ook schrijven.

Maar: we hebben 5 FTE gekregen die we nodig hebben en een budget waarmee we uit de voeten kunnen. Daarmee werken we hard verder aan het voortzetten van goed vakbondswerk.



Wie is toch die nieuwe bestuurder bij FNV Havens?



Mijn naam is Chant van den Berg en sinds april dit jaar ben ik bij FNV Havens begonnen. Ik woon met mijn gezin in Utrecht. Naast werk en gezin vind ik het leuk om te klimmen in de klimhal. En als het warm genoeg is doe ik aan openwaterzwemmen en wielrennen.

Na mijn studie Rechten ben ik in 2013 bij FNV gaan werken op het Juridisch Advies Centrum. Ik ben toen al snel overgestapt naar de 'collectieve kant' als consulent bij FNV Handel. Na de bestuurders-klas van 2016 ben ik als bestuurder webwinkels begonnen. Daar heb ik samen met de leden door middel van acties meer vaste banen bij Wehkamp afgedwongen. En bij Coolblue hebben we na ruim 10 jaar een ondernemingsraad laten oprichten.

Ondertussen ging ik wel eens kijken bij collega's in de andere sectoren en viel FNV Havens mij op. De onderlinge solidariteit tussen de collega's, leden & kaderleden en de cultuur van 'recht voor zijn raap' smaakte naar meer. Dankzij acties van de Sectorraad en het Haventeam 'Geef ons de 5!' kon het Haventeam weer op volle sterkte gebracht worden. En kon de vacature gesteld worden waar ik al een tijdje naar uitkeek.

Mijn pakket bestaat vooral uit bedrijven in de bulksector. Het inwerken verliep wat anders dan ik mij had voorgesteld; kantoren dicht, veel telefonisch vergaderen etc. Ik zal er maar niet teveel over zeggen, dit is immers een Corona-vrije krant... In ieder geval heb ik inmiddels toch al een deel van de kaderleden kunnen ontmoeten, wat directies gesproken en samen met de mannen van de IGMA een petitie aangeboden (en gewonnen!) zodat de vuilwerktoeslag voor de senior fitters weer 100% uitbetaald wordt. Na de zomer gaan we een aantal cao trajecten opstarten, en zal ik Cees Bos vervangen (tijdens ziekteverlof) voor het Kolenfonds.



Kaderleden uit verschillende subsectoren in de haven bereiden het vierde Havenwerkerscongres in 2021 voor.

In januari 2020 is FNV Havens gestart met de voorbereidingen voor ons congres. De havenklas bereidt tijdens verschillende scholingsdagen het congres voor.

Inmiddels is de Havenklas bezig met het in kaart brengen van de ontwikkelingen waarmee havenwerkers, uit verschillende subsectoren, op korte en lange termijn te maken krijgen. Deze ontwikkelingen worden in sectoranalyses opgenomen. 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. Zoals jullie van ons gewend zijn zullen deze aanbevelingen tijdens het Havenwerkerscongres, via stemming, aan de leden worden voorgelegd. Leden bepalen het vakbondsbeleid van FNV Havens.

Door het coronavirus was FNV Havens genoodzaakt de scholingsdagen in april en juni te verplaatsen. Dit heeft als gevolg dat de planning voor de Havenklas is aangepast. Hierdoor heeft het Sectorbestuur Havens, in overleg met het Haventeam, besloten om het Havenwerkerscongres in oktober 2021 te houden. Zodoende krijgt de Havenklas voldoende tijd om het congres op gedegen wijze voor te bereiden.

Uiteraard heeft de Havenklas afgelopen tijd niet helemaal stil gezeten. In de maand juni zijn er diverse bijeenkomsten georganiseerd waarin de Havenklas de trends en ontwikkelingen binnen de subsectoren, met de leden van de Sectorraad, heeft besproken. De komende tijd zal de Havenklas deze ontwikkelingen in sectoranalyses opnemen en verder uitwerken. In het najaar komt de Havenklas, met inachtneming van de RIVM-richtlijnen, weer bij elkaar.



Het pensioenakkoord (zucht)

Laten we duidelijk zijn: als het aan FNV Havens zou hebben gelegen, zou het pensioenakkoord van 2019 er anders hebben uitgezien. Maar in de uitwerking van het pensioenakkoord heeft FNV kansen laten liggen. Misschien niet eens zo zeer in alle afspraken over pensioenfondsen, rekenrente, kortingen en indexeringen. Dat deel van het pensioenakkoord is overigens voor de haven niet zo heel belangrijk, omdat de meeste leden van FNV Havens te maken hebben met verzekerde pensioenregelingen en niet met pensioenfondsen. Wel als het gaat over regelingen voor mensen met “zwaar werk”. Bij FNV Havens is zelfs sprake van enige irritatie omdat door alle onderhandelaars in de media telkens gedaan wordt alsof voor mensen met zwaar werk wèl iets is geregeld.

Voor leden die wel een pensioenregeling hebben bij een pensioenfonds, klik hier



Minister Koolmees, de werkgevers en de FNV-top zeggen allemaal dat mensen met zwaar werk nu eerder kunnen stoppen. Zij wijzen erop dat nu drie jaar lang € 21.200 per jaar door de werkgever boetevrij mag worden uitgekeerd aan werknemers die voor hun AOW-leeftijd willen stoppen. Maar:

1. De werkgever mag het bedrag boetevrij betalen, maar is dat niet verplicht. Dat betekent een knokpartij aan de cao-tafels om dat te regelen.

2. FNV Havens vindt het bedrag (ongeveer een AOW-uitkering voor alleenstaanden) te laag om fatsoenlijk van te leven. Niet voor niets sluiten wij in heel Nederland pensioenregelingen af om de AOW aan te vullen. Als een werknemer meer wil dan die een uitkering ter hoogte van de AOW, kan hij zijn eigen pensioenpot aanspreken. Maar dat leidt tot een lagere pensioenuitkering als hij wel de AOW-leeftijd heeft bereikt.

3. Eerder stoppen betekent dat die pensioenpot in de laatste jaren niet meer wordt gevuld. Daardoor is er een “dubbele aanslag” op het pensioen van de werknemer die eerder wil stoppen.

Dit is één van de vier of vijf maatregelen die onder een kopje “zwaar werk” was opgenomen in het pensioenakkoord en in de uitwerking ervan. Maar de uitwerking van die maatregelen biedt in de praktijk nauwelijks handvatten voor havenwerkers om echt eerder te stoppen. Zie voor een compleet

Een heel klein lichtpuntje

Het ledenparlement heeft op 4 juli jl. ingestemd met de uitwerking van het pensioenakkoord. Maar in die vergadering is ook een motie ingediend, die door het FNV-bestuur onverkort is overgenomen. Daarmee zegt het bestuur: u hoeft hier niet over te stemmen, wij gaan met deze motie aan de slag. En hoe luidde die motie?

Het ledenparlement van FNV, bijeen op 4 juli 2020

Overwegende dat

- de uitwerking van het pensioenakkoord 2019 zeker een aantal goede elementen bevat voor wat betreft het nieuwe pensioencontract;
- de afspraken uit het pensioenakkoord 2019 met betrekking tot de AOW-leeftijd gehandhaafd moeten blijven;
- FNV leden recht hebben op een betere uitwerking van de afspraken met betrekking tot zwaar werk die ook deel uitmaakten van het pensioenakkoord 2019;
- geeft het bestuur de opdracht
- om alles in het werk te zetten om alsnog te bereiken dat de RVU-boetevrijstelling voor een hoger bedrag per jaar (anderhalf keer het modaal inkomen) geldt, zodat het maken van cao-afspraken over eerder stoppen minder wordt belemmerd;
- om alles in het werk te zetten om het adagium “45 jaar werken is genoeg” te realiseren;
- om alles in het werk te zetten om alsnog te bereiken dat toeslagen voor zwaar werk belastingvrij kunnen worden ingezet voor eerder stoppen;
- om alles in het werk te zetten om de € 250 miljoen per jaar die besteed kan worden aan Duurzame Inzetbaarheid en het oplossen van knelpunten voor eerder stoppen, ten goede te laten komen aan sectoren en bedrijven waarin cao-afspraken zijn gemaakt over zwaar werk en duurzame inzetbaarheid.



COLOFON

Dit is het zommernummer 2020 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

Wat verandert er bij pensioenfondsen?

Volgens de huidige regels moeten pensioenfondsen flinke hoeveelheden geld in kas hebben, om er zeker van te zijn dat zij alle pensioenen nu en in de toekomst kunnen betalen. In hoeverre pensioenfondsen hun verplichtingen kunnen nakomen, wordt uitgedrukt met het woord “dekkingsgraad”. Een dekkingsgraad van 100% betekent dat een pensioenfonds precies genoeg geld in kas heeft om alle pensioenen nu en later te kunnen betalen. Als er verder niks tegenzit. Voor de zekerheid moet de dekkingsgraad eigenlijk 104% of hoger zijn.

Hoe lager de rentestand, hoe meer geld een pensioenfonds in kas moeten hebben om tot die dekkingsgraad van 100% of meer te komen. Het maakt namelijk uit of het bedrag dat ze in kas hebben met 4% rente per jaar groeit, of met 1% of – zoals nu – met ongeveer 0%. Doordat pensioenfondsen veel geld in kas moeten hebben en soms toch die 100% dekkingsgraad niet halen, kunnen ze minder geld uitgeven aan pensioenen. Indexeren van de pensioenen zou betekenen: meer geld uitgeven en daarmee de dekkingsgraad verlagen. In enkele gevallen zou zelfs gekort moeten worden op de pensioenen of moeten de premies verhoogd worden om de dekkingsgraad nog op een enigszins aanvaardbaar peil te houden.

In het nieuwe stelsel dat nu is bedacht, stappen pensioenfondsen af van een pensioentoezegging. Dat betekent dat ook de noodzaak om heel veel geld in kas te houden, vervalt. In plaats van te rekenen met een rentestand, kunnen pensioenfondsen nu gaan rekenen met het rendement op beleggingen (dat tegenwoordig hoger is dan de rente) en op die basis berekenen hoeveel geld ze nu in kas moeten hebben om ook later nog pensioenen te kunnen betalen. Rendementen van beleggingen zijn onzeker, maar er is ook afgesproken dat de in jaren met heel positieve rendementen geld opzij gelegd wordt om tegenvallende jaren mee te kunnen opvangen. Zodoende is niet alleen de rentestand meer bepalend, maar neemt met een heel voorzichtige inschatting van de (doorgaans hogere) rendementen van beleggingen de kans toe dat er geïndexeerd kan worden. Zo lang het goed gaat op de beurzen. En gaat het op de beurzen jaar na jaar na jaar mis, dan heeft heel Nederland en waarschijnlijk tal van andere landen een probleem.

Voor werknemers betekent dit dat ze een voorspelling zullen gaan krijgen van de hoogte van hun pensioen, in plaats van een belofte. Maar de beloften die tot nu toe gedaan werden, waren eigenlijk ook al voorwaardelijk. Anders was er van niet-indexeren en zelfs korten op pensioenen nooit sprake geweest.