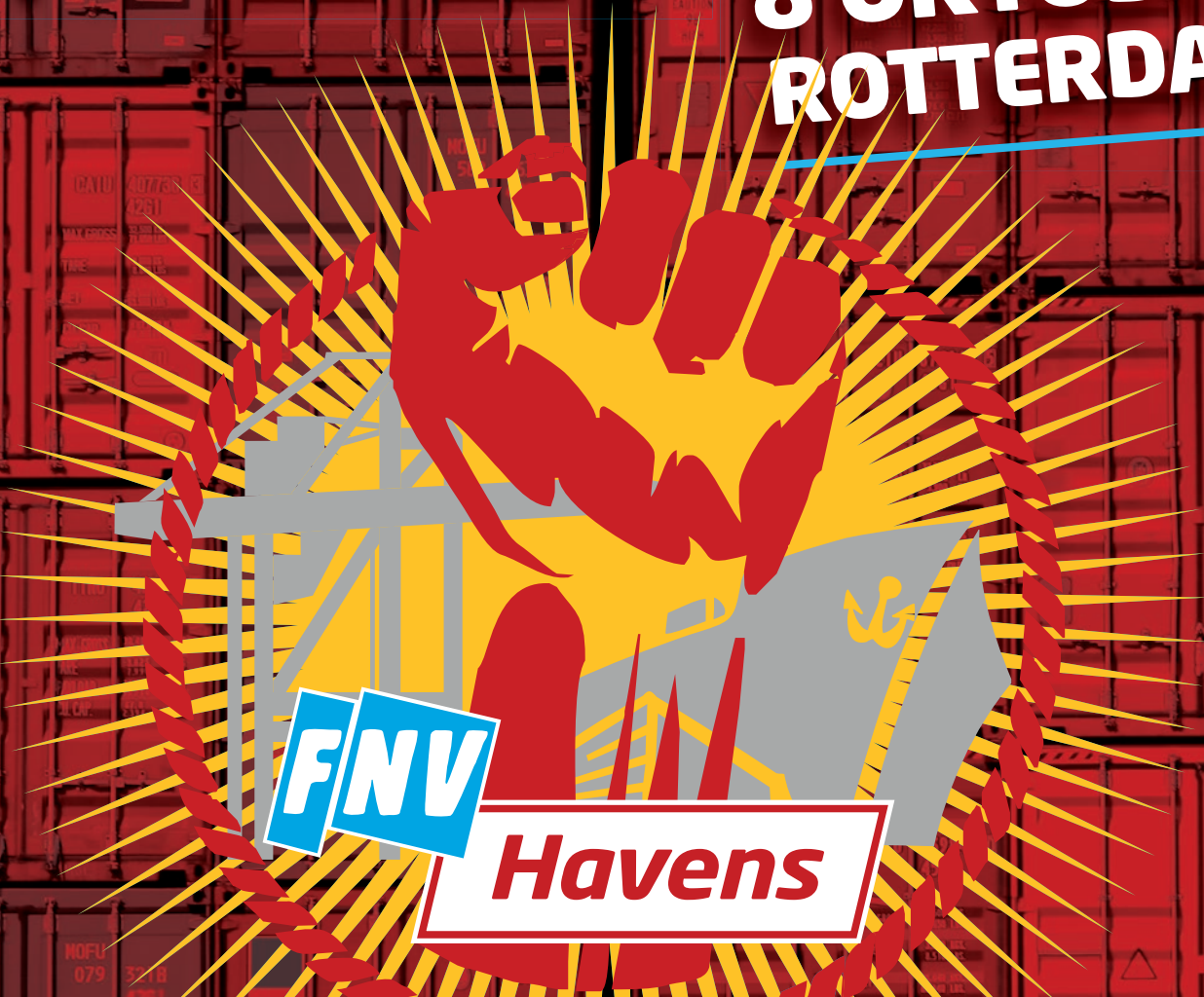


FNV HAVENCONGRES

Special 2021

8 OKTOBER
ROTTERDAM



FNV

Havens

**EERDER STOPPEN
MET WERKEN**

**LEDENVERGADERINGEN
HAVENCONGRES**

1, 6, 7 en 15 september 2021

Neem deze Havencongresspecial mee!

FNV

Havens



LEDENVERGADERINGEN HAVENCONGRES

**1 SEPTEMBER 2021
AMSTERDAM**

Aanvang: 10.00 uur en 19.30 uur
Amsterdam Artcenter
Donauweg 23
1043 AJ Amsterdam

**6 SEPTEMBER EN
7 SEPTEMBER 2021
ROTTERDAM**

**Aanvang: Beide dagen om 10.00 uur
en om 19.30 uur**
Zalencentrum Rustburcht
Strevelsweg 760, 3083 AT Rotterdam

**15 SEPTEMBER 2021
MIDDELBURG**

Aanvang: 10.00 uur en 19.30 uur
Hotel Arneville
Buitenruststraat 22
4337 EH Middelburg

Neem deze Havencongresspecial mee!

Colofon

Deze special in het kader van het 4de Nationaal Havenwerkers Congres 2021 is een uitgave van FNV Pers in opdracht van FNV Havens. Deze special wordt in een oplage van 5000 verstuurd naar de leden van FNV Havens.

FNV
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
Tel.: 0900-9690 (lokaal tarief)

Teksten: Havenklas en Haventeam FNV Havens
Eindredactie en interviews: Pien Heuts
Fotografie: Archief FNV Havens
Vormgeving: Danny Bossman FNV Mediateam (Havencongreslogo) en RAAK Grafisch Ontwerp
Druk: AltijdDrukwerk
Oplage: 5000
www.fnvhavencongres.nl
Augustus 2021

FNV HAVENCONGRES Special 2021

8 OKTOBER ROTTERDAM

INHOUD

PAGINA

FNV HAVENCONGRES 2021

Voorwoord Koen Keehnen, voorzitter Sectorraad FNV Havens	4
Campagne-toolkit De toekomst van het werk	8
Spelregels aanbevelingen	9
Zetelverdeling FNV Havencongres	10

HAVENBREED

Eerder stoppen met werken	15
Automatisering en robotisering	16
Veiligheid op 1	20
Internationaal vakbondswerk	22
Positie FNV Havens	26

CONTAINERSECTOR

Sectoranalyse en aanbevelingen	30
Interview Sanders Coenders (APMTR)	31
Interview Richard Schouten (ECT)	33

BULKSECTOR

Sectoranalyse en aanbevelingen	38
Interview Marco van Rosendaal (EMO)	39
Interview Bruce Heezen (EECV)	41
Interview Joost Vissers (Intertek)	43

SJORSECTOR

Sectoranalyse en aanbevelingen	46
Interview Aad Spruijt (ILS)	49
Interview Raymond Fase (MMS)	51

ROLL ON/ROLL OFF-SECTOR

Sectoranalyse en aanbevelingen	55
Interview Ricardo Andriessen (P&O)	57
Interview Ben Verheij (DFDS)	59

ALLE AANBEVELINGEN OP EEN RIJ

61

KIJK OP WWW.FNVHAVENS.NL





VOORWOORD

Beste havenwerkers en leden van FNV Havens,

Voor jullie ligt de Havencongresspecial 2021. Aan mij, als voorzitter van de Sectorraad Havens, de eer om het voorwoord te schrijven.

Op vrijdag 8 oktober 2021 staat alweer ons 4de Nationaal Havenwerkers Congres gepland. Daar zullen wij met elkaar als havensector de koers bepalen voor de komende vier jaar. Net als bij de vorige edities hebben kaderleden van FNV Havens, de zogeheten Havenklassers, in een scholingstraject analyses specifiek per havensector gemaakt én algemeen havenbreed. Op basis van deze analyses hebben de Havenklassers aanbevelingen geformuleerd die jullie in deze Havencongresspecial kunnen lezen.

LEDENVERGADERINGEN

De Havenklassers zullen deze analyses en aanbevelingen presenteren tijdens de ledenvergaderingen voorafgaand aan het congres. De ledenvergaderingen worden gehouden op 1 september in Amsterdam, 6 en 7 september in Rotterdam en 15 september in Middelburg (zie pagina 2 en de de achterpagina voor tijden en locaties). In deze vergaderingen hebben jullie als lid van FNV Havens de mogelijkheid om kennis te nemen van de analyses en aanbevelingen. Ook kun je eventuele aanvullingen en/of aanpassingen inbrengen. Zorg dus dat je aanwezig bent op een van de ledenvergaderingen. Tijdens het Nationaal Havenwerkers Congres op 8 oktober 2021 zullen de vertegenwoordigers van de leden, per bedrijf, stemmen over de opgestelde aanbevelingen. Daarmee wordt dan het vakbondsbeleid van FNV Havens voor de komende vier jaar, 2021-2025, vastgesteld.

SUCCESSEN EN VERLIEZEN

Het zal duidelijk zijn dat het bepalen van de koers voor de toekomst niet mogelijk is zonder rekenschap te geven van de successen en verliezen uit het verleden. De afgelopen vier jaar is FNV Havens erin geslaagd om een aantal mooie successen te behalen. Maar er zijn ook zware verliezen geleden. Zo hebben wij afscheid moeten nemen van twee mastodonten van FNV Havens. Op 10 mei 2019 overleed onze voorzitter van de Sectorraad FNV Havens Ed Andriessen op 51-jarige leeftijd, en op 31 december 2020 overleed vakbondsbestuurder Cees Bos op 63-jarige leeftijd. Het verlies en gemis van deze twee

belangrijke leden van het Haventeam ondervinden wij nog dagelijks. Ook was er in de periode tussen het vorige Havencongres in 2017 en nu helaas weer een aantal dodelijke ongevallen in de haven te betreuren. Collega's die van huis gingen om te werken, om vervolgens nooit meer thuis te komen. FNV Havens zal deze collega's nooit vergeten. Elk jaar op 28 april, tijdens 'Workers' Memorial Day' staan wij om 18.00 uur 2 minuten stil bij het Edo Fimmen-monument op de Kaap, en herdenken wij de collega's die door of tijdens hun werk zijn overleden.

UNIPORT EN RPS

Verliezen van een heel andere orde - maar voor de direct betrokkenen zeker niet minder ingrijpend - waren de sluiting van de Uniport-terminal en gedoseerde opheffing van RPS. Bij beide bedrijven is er een link tussen de ontstane problemen en de schaalvergroting in de containervaart én de komst van twee geautomatiseerde containerterminals op de Tweede Maasvlakte. Omdat FNV Havens haar analyses ruim vóór de uitbreiding van de Maasvlakte op orde had, kwam op initiatief en onder druk van FNV Havens in 2015 het sociaal overleg 'Werkzekerheid in de containersector' van de grond. Dit overleg werd gevoerd tussen de werkgevers uit de containersector, Havenbedrijf Rotterdam en de vakbonden CNV Vakmensen en FNV Havens. Uiteindelijk werd medio 2016 voor 5 jaar het 'Werkzekerheidsakkoord containersector Rotterdam' vastgesteld. Uniport en RPS vielen pijnlijk genoeg niet onder dit akkoord. Het moederbedrijf van Uniport, Handelsveem



"OP 8 OKTOBER 2021 BEPALEN DE LEDEN TIJDENS HET 4DE NATIONAAL HAVENWERKERS CONGRES DE KOERS VOOR DE KOMENDE VIER JAAR."

Steinweg, verliet ruim voor de totstandkoming van het akkoord de onderhandelingsstafel. Voor RPS werd een separaat traject ontwikkeld dat een zachte landing voor de RPS-medewerkers garandeerde. Bij het schrijven van dit voorwoord weten we dat Handelsveem Steinweg de mensen van Uniport in de steek heeft gelaten en dat de terminal in maart 2020 sloot. De zachte landing voor de RPS-medewerkers is wél gelukt en naar verwachting zal in 2025 de laatste RPS'er dit hoofdstuk afsluiten.

CONTAINER EXCHANGE ROUTE (CER)

Niet onvermeld mag blijven dat op 5 juni 2020, tijdens een evaluatiemoment van het werkzekerheidsakkoord, de werkgevers én Havenbedrijf Rotterdam aangaven dat een verlenging van het akkoord niet nodig is. Het verwachte baanverlies was uitgebleven. Dankzij de overeengekomen maatregelen én omdat de geautomatiseerde terminals bij lange na niet de beoogde productie haalden en menskracht

toch onmisbaar bleek. Bovendien zijn de containervolumes aanzienlijk gestegen de afgelopen jaren; hierdoor klotsten de winsten van de containerterminals, de containerrederijen en van Havenbedrijf Rotterdam over de kades.

Er waren géén problemen meer! Uniport was al geen partij meer in het akkoord. En zo konden Havenbedrijf Rotterdam en betrokken werkgevers zonder enige schaamte de teloorgang van Uniport laten gebeuren. Tussen neus en lippen door werd tijdens dit overleg nog wel even aan ons meegedeeld

dat de CER - tegen de afspraak in - tóch volledig geautomatiseerd zou gaan worden. Het argument? De looptijd van het akkoord was simpelweg verstreken en de gemaakte afspraken zouden niet meer gelden. FNV Havens heeft deze mededeling opgevat als verraad van de gemaakte afspraken en heeft de partijen laten weten hier niet zonder slag of stoot mee akkoord te gaan. In reactie hierop hebben kaderleden van ECT, APMTR en APMT MII een actiecomité opgericht. Naast





het plannen van acties is het comité ook bezig met het inventariseren en onderzoeken van nut en noodzaak van het automatiseren in de haven in het algemeen, en het automatiseren van de CER in het bijzonder. Naar verwachting zal de uitkomst van dit onderzoek tijdens ons Nationaal Havenwerkers Congres gepresenteerd kunnen worden. Inmiddels weten we dat het volledig automatiseren van de CER voorlopig is uitgesteld. Als FNV Havens gaan wij ervoor strijden dat van uitstel wél afstel komt, en dat gemaakte afspraken worden nagekomen.

KOLENFONDS

Ook FNV Havens is voorstander van een groene planeet. We hebben dan ook begrip voor de geplande energietransitie. Dat hiervoor kolencentrales gesloten moeten worden is inmiddels een feit en daar tornen we ook niet aan. Waar wij ons wel hard

voor maken is dat het sluiten van de kolencentrales niet ten koste mag gaan van de werknemers in de kolenketen. Dat betekent voor FNV Havens dat de collega's van de kolenover-slagbedrijven niet de dupe mogen worden van de energietransitie. In Amsterdam zouden de eerste klappen vallen: de Hemwegcentrale moest als eerste sluiten en de collega's van OBA werden dus ook als eersten getroffen door de ingezette energietransitie. Onder de bezielende leiding van Cees Bos is er geknokt voor de totstandkoming van een kolenfonds. En met succes! Op 5 juni 2019 was het kolenfonds voor Amsterdam een feit. In een afspraak is de toezegging van zo'n €25 miljoen door het ministerie van SZW vastgelegd. Het harde werken van Cees en de kaderleden vanuit de bulksector is duidelijk niet tevergeefs geweest. Momenteel is de focus wat betreft het sluiten van kolencentrales gericht op Rotterdam. Hier zal FNV Havens samen met de

"WERKNEMERS IN DE KOLENKETEN MOGEN NIET DE DUPE WORDEN VAN DE ENERGIETRANSITIE."



leden opnieuw moeten vechten voor een soortgelijk resultaat. Na het wegvallen van Cees Bos heeft Chant van den Berg het stokje overgenomen. Ze is inmiddels volledig ingevoerd in dit dossier. Samen met de leden en kaderleden gaan we ook hier een mooi resultaat neerzetten.

PILOT 'DE EIGEN BROEK OPHOUDEN'

Het mag voor jullie geen verrassing zijn dat de verstandhouding tussen FNV Havens en het hoofdbestuur van de vereniging FNV niet altijd probleemloos is. Een duidelijk voorbeeld hiervan is de jarenlange strijd die het Haventeam heeft gevoerd om de formatie weer op vijf personen te krijgen. Ondanks talloze brieven, gesprekken en een ludieke actie in de glasbak (= het FNV-hoofdkantoor in Utrecht) leek er maar geen oplossing te komen.

Tot het moment dat de Sectorraad Havens een brief stuurde waarin wij stelden de afgesproken werkgeversbijdrage per cao zelf te gaan beheren, om zo zelf de 5e bestuurder en het vakbondswerk in de haven te kunnen bekostigen. Aangezien de werkgeversbijdrage vaak 0,3% van de loonsom is én FNV Havens ongeveer 60 cao's afsluit, bleek dit het juiste drukmiddel. Eindelijk kwamen we in een constructief overleg en hebben wij medio 2020 de pilot 'De eigen broek ophouden'

afgesproken. In deze pilot is vastgelegd op welke wijze de vereniging FNV geldelijke en personele middelen zal inzetten ten behoeve van het vakbondswerk van FNV Havens in de Nederlandse havens. Er zijn onder andere afspraken gemaakt over het aantal havenbestuurders en de secretariële ondersteuning, financiering van scholing en ons Havencongres, maar ook over de ledenontwikkeling in de havens. En vooral de ledenontwikkeling is een belangrijk punt; de ledenontwikkeling bij FNV Havens is zeker niet slecht maar het kan altijd beter. FNV Havens werkt voor de leden en FNV Havens is er voor de leden!

Ik kijk uit naar een geweldig Nationaal Havenwerkers Congres 2021 en ik reken erop jullie te zien bij de ledenvergaderingen en op het vierde havencongres. •

Groet,

**Koen Keehnen, voorzitter Sectorraad FNV Havens
Rotterdam, augustus 2021**

**VERGEET NIET DEZE CONGRESSPECIAL MEE TE NEMEN NAAR DE LEDENVERGADERINGEN OP 1, 6, 7 EN 15 SEPTEMBER.
ZIE OOK WWW.FNVHAVENS.NL**



CAMPAGNE-TOOLKIT 'DE TOEKOMST VAN HET WERK'

Alle leden van FNV Havens ontvangen bij deze Havencongresspecial het campagnemagazine: 'De toekomst van het werk'. Deze toolkit is ontwikkeld door de Internationale Transportarbeiders Federatie (ITF). FNV Havens, dat veel ervaring heeft als het om automatisering in de haven gaat, heeft meegewerkt aan de totstandkoming.

De toolkit helpt havenvakbonden wereldwijd de bedreigingen en gevolgen van automatisering en robotisering in kaart te brengen en daar gericht actie tegen te voeren. Via cao-onderhandelingen, politieke druk, internationale solidariteit en acties moeten de gevolgen van automatisering voor de werkzekerheid en veiligheid van havenwerkers worden opgevangen. "We moeten ons verenigen en wereldwijd de strijd aanbinden tegen het onnodig automatiseren van onze banen, de

grootste bedreiging voor havenwerkers," stelt de ITF.

De Havenklas, die het 4de Nationaal Havenwerkers Congres heeft voorbereid, gaat in een aantal aanbevelingen (3 en 4) in op de campagne. Aan de hand van de campagne-toolkit wordt duidelijk of automatisering/robotisering winst gaat genereren. Als dat inderdaad het geval is doordat bijvoorbeeld de loonkosten naar beneden gaan en/of een hogere productiviteit wordt bereikt (meer

volumebehandeling in dezelfde tijd), dan moet deze meeropbrengst voor een groot deel gebruikt worden voor het opvangen van de gevolgen van automatisering en robotisering. Arbeidstijdverkorting met behoud van salaris, eerder stoppen met werken om ontslagen te voorkomen en/of extra loonsverhoging zijn daarvoor belangrijke opties. Eind 2021, begin 2022 zal FNV Havens een conferentie voor kaderleden organiseren om met de toolkit aan het werk te gaan. •

SPELREGELS AANBEVELINGEN, AMENDEMENTEN EN MOTIES

In deze congresspecial zijn de aanbevelingen te vinden die de kaderleden in de Havenklas de afgelopen twee jaar na intensieve analyse van de verschillend havensectoren hebben opgesteld. Voorafgaand aan het Havencongres op 8 oktober 2021 kunnen de leden van FNV Havens zich tijdens de ledenvergaderingen **op 1 september in Amsterdam, 6 en 7 september in Rotterdam en 15 september in Zeeland** (zie pagina 2 voor tijdstippen en locaties) uitspreken over deze aanbevelingen. Over de (aangepaste) aanbevelingen en eventuele moties stemt het congres uiteindelijk definitief, waarmee het beleid van FNV Havens voor de periode 2021-2025 vaststaat.

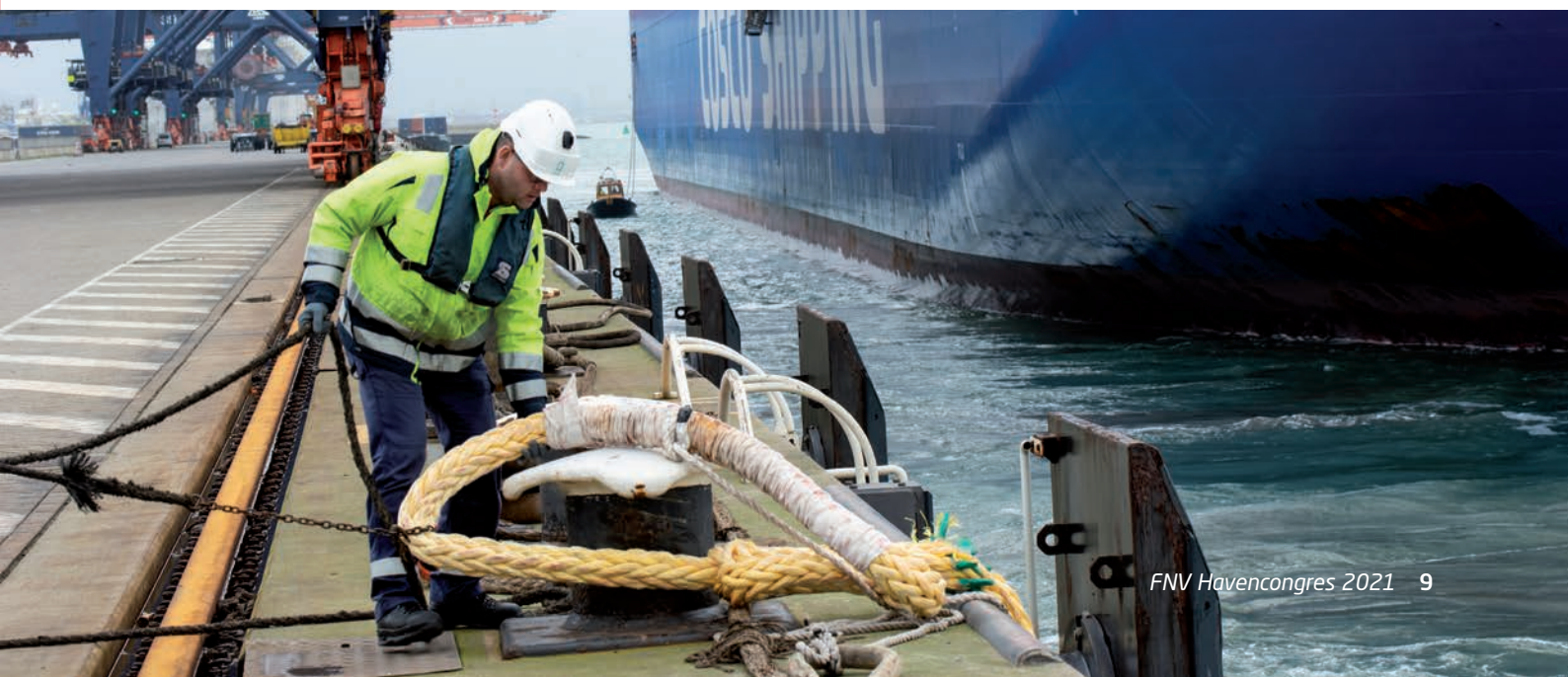
Tijdens de ledenvergaderingen kunnen alle leden van FNV Havens zich erover uitspreken of zij de aanbevelingen steunen of dat zij een wijzigingsvoorstel (zogeheten amendement) willen indienen. Voor het indienen van een amendement is de steun (handtekening) nodig van ten minste tien leden uit ten minste twee verschillende bedrijven. Het is zaak dat leden die een amendement willen indienen dit voorafgaand aan de ledenvergaderingen op papier hebben gezet en het tijdens de vergadering onder de aanwezigen kunnen verspreiden. Als op de ledenvergaderingen het wijzigingsvoorstel wordt aangenomen,

gaat dit amendement naar de kaderleden die de aanbevelingen hebben opgesteld. Zij voorzien dit wijzigingsvoorstel vervolgens van een zogeheten preadvies. Dat kan inhouden dat zij adviseren het wijzigingsvoorstel over te nemen of dat zij dat onderbouwd afraden. Vervolgens zal tijdens het 4de Nationaal Havenwerkers Congres eerst het wijzigingsvoorstel in stemming worden gebracht en afhankelijk van de uitkomst van die stemming wordt de aanbeveling zelf in stemming gebracht. Tijdens de ledenvergaderingen kunnen ook moties voor het congres worden ingediend. Ook deze moties moeten

door ten minste tien leden uit ten minste twee verschillende bedrijven worden gesteund en zullen net als amendementen worden voorzien van een preadvies voordat zij tijdens de ledenvergaderingen en op het congres in stemming kunnen worden gebracht. Moties en amendementen die na de ledenvergaderingen worden ingediend, komen niet tijdens het Havencongres aan de orde. •

NEEM DEZE HAVENCONGRES-SPECIAL MEE NAAR DE LEDENVERGADERINGEN!

ZIE OOK WWW.FNVHAVENS.NL





FNVHAVENCONGRES 2021

ZETELVERDELING HAVENCONGRES

Hiernaast staat de voorlopige zetelverdeling per Vakbondsafdelingbestuur (VAB) ofwel het aantal afgevaardigden dat uit de verschillende bedrijven naar het congres gaat. De definitieve verdeling wordt na afloop van de ledenvergaderingen in september vastgesteld. Dan krijgen de Vakbondsafdelingsbesturen het definitieve aantal afgevaardigden voor het Nationaal Havenwerkers Congres op 8 oktober 2021 te horen.

Vakbondsafdelingen die één zetel hebben, krijgen de mogelijkheid iemand mee te nemen, die echter géén stemrecht heeft. Uiterlijk 18 september moeten de namen met lidnummer en geboortedatum bij het secretariaat van FNV Havens zijn ingediend via havens@fnv.nl.



AFGEVAARDIGEN**AANTAL**

ADM Europoort B.V. (AEBT)	1
APM Terminals Maasvlakte II BV	9
APM Terminals Rotterdam BV	13
Arbeidsbemiddelingscentrum BV	1
Borax - Rio Tinto Minerals Rotterdam	1
IGMA (Cargill)	4
DFDS Seaways	6
European Bulk Services BV	8
Ertsoverslagbedrijf Europoort	14
Europe Container Terminus BV	40
EMO BV Opera&beamb	11
Eurotank Amsterdam BV	2
Evos Amsterdam BV	1
Havenservice Rozenburg BV	1
Hes Botlek Tank Terminal BV	3
International Lashing Service BV	8
Expeditie- en Stuwadoors Maatschappij J.C. Meijers	1
J.W.H. Smit Holding BV	1
Koninklijke Vopak NV	13
Koole Tankrederij BV	7
Kramer Terminal Services BV	1
Maja Stuwadoors BV	1
Matrans Marine Services BV	4
Matrans Rotterdam Terminal BV	2
OBA Bulk Terminal Amsterdam	4
Oiltanking Amsterdam BV	3
Oiltanking Terneuzen BV	1
Ovet BV	3
P. & O. North Sea Ferries BV kade	5
P. & O. North Sea Ferries BV kantoor	1
Rail Service Center Rotterdam BV	4
Redwave PTO BV	1
Rotterdam Port Support BV	1
Rotterdam Short Sea Terminals BV	10
Stena Line Stevedoring BV beamtben	1
Stena Line Stevedoring BV operationeel	5
Unilash BV	1
Verbrugge Terneuzen Terminals BV	8
Verenigd Cargadoorskantoor BV	1
Vopak Agencies BV	1

**TOTAAL AANTAL
AFGEVAARDIGDEN****200**



THEMA HAVENBREED EERDER STOPPEN MET WERKEN

EERDER STOPPEN IN DE HAVENSECTOR HOE WIL FNV HAVENS DIT VOOR MENSEN MET ZWAAR WERK REGELEN?

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

**"FNV HAVENS DENKT DAT WE WÉL ONDER-
SCHEID KUNNEN MAKEN TUSSEN ZWAAR WERK
EN MINDER ZWAAR WERK."**



Aan FNV Havens heeft het niet gelegen. We hebben van het begin af aan aangedrongen op en ideeën aangedragen voor een zwaarwerkregeling, die mensen met zwaar werk de kans moet geven eerder te stoppen dan op de AOW-gerechtigde leeftijd. Helaas is daar bij de onderhandelingen over het pensioenakkoord geen invulling aan gegeven. Er is wel een regeling afgesproken die door de onderhandelaars als een 'zwaarwerkregeling' wordt gepromoot. Dat is die regeling waarmee werkgevers 3 jaar lang over € 22.164 (bedrag 2021) per jaar geen boete hoeven te betalen, als ze dat bedrag willen meegeven aan werknemers die (3 jaar) voor hun AOW-gerechtigde leeftijd willen stoppen met werken. Maar omdat niemand het aandurfde te zeggen wie zwaar werk heeft, is besloten dat die boetevrijstelling voor alle werknemers in alle beroepen kan gelden. In de haven zijn we er nooit enthousiast over geweest.

WAT IS NAMELIJK HET GEVAL?

In de eerste plaats komen die € 22.164 euro niet uit de lucht vallen. Daar moeten afspraken over gemaakt worden in cao's.

Werkgevers zijn niet verplicht eraan mee te werken. De overheid betaalt er geen cent aan mee. Dus die 3 jaar € 22.164 per werknemer moet 'uit de loonruimte' worden gefinancierd, zoals dat heet. Wie een eerder stoppen met werken regeling in de cao wil, zal elders in zijn arbeidsvoorwaarden een veer moeten laten.

Daar is nog tot daaraan toe. Maar er zijn meer kanttekeningen. Die € 22.164 is een **brutobedrag**. Van netto pakweg € 11.000 per jaar kunnen de meeste havenwerkers niet rondkomen. Er zal dus geld bij moeten. Dat kunnen werknemers uit hun eigen pensioenpot halen, wordt dan gezegd. Maar door de onderhandelaars is bij de totstandkoming van het pensioenakkoord niet meegewogen dat voor werknemers die 3 jaar eerder stoppen met werken, ook **3 jaar lang geen pensioenpremie meer betaald wordt**. Bij verzekerde premieregelingen, zoals we die in de haven kennen, worden in die laatste jaren juist de grootste premiebedragen betaald: vaak zo'n € 13.000 tot zelfs meer dan € 15.000 per jaar. Dus die pensioenpot, van waaruit die € 22.164 moet worden aangevuld, is dan wel een stuk minder vol.

Als vakbonden en werkgevers in cao's zouden afspreken dat behalve die € 22.164 ook de gemiste pensioenpremie aan werknemers zou worden gecompenseerd, krijgen ze weer te maken met de 52% boete die geheven wordt over de bedragen boven de € 22.164.

TIJDELIJKE REGELING

Ten slotte is die boetevrijstelling een **tijdelijke regeling**, waarvan alleen werknemers tot en met geboortjaar 1961 gebruik kunnen maken. In het pensioenakkoord staat dat deze regeling mogelijk wordt opgevolgd door een regeling waarbij iedereen die 45 jaar gewerkt heeft, recht heeft op een AOW-uitkering. Maar daarvoor was eerst onderzoek nodig. Dat onderzoek is onlangs afgerond. Een '45 jaar is genoeg regeling' is trouwens ook geen zwaarwerkregeling, al wordt dit wel als zodanig gebracht. De uitkomst van het onderzoek is dat de vraag wie 45 jaar heeft gewerkt, niet goed te beantwoorden is. Er zijn sowieso geen betrouwbare registraties van vóór 1998 en er zijn te veel mensen die niet onafgebroken 45 jaar hebben gewerkt. Daardoor rijzen vragen over of en zo ja hoe je



FNV HAVENS WIL DAT OOK DE GEMISTE PENSIOENPREMIE WORDT GECOMPENSEERD BIJ EERDER STOPPEN MET WERKEN



"WE ZIJN MET EEN GROOT AANTAL WERKGEVERS UIT DE BULKSECTOR, SJORSECTOR EN ROLL ON/ROLL OFF-SECTOR IN OVERLEG OVER HET FNV HAVENS 'ZWAAR WERK WEEGSYSTEEM."



bijvoorbeeld jaren ondernemerschap, jaren in het buitenland, ziektejaren, werkloosheidsjaren, jaren van parttime werk en jaren er tussenuit vanwege kinderen zou moeten meetellen. Of de boetevrijstellingsregeling van driemaal € 22.164 nu wel of niet wordt gevolgd door een '45 jaar is genoeg regeling', het zijn geen regelingen waar werknemers met zwaar werk, waaronder heel veel werknemers met nachtdiensten, specifiek iets aan hebben.

Dus is FNV Havens zelf aan de slag gegaan.

WAT WIL FNV HAVENS?

In de eerste plaats wil FNV Havens dat werknemers niet alleen € 22.164 per jaar kunnen krijgen als ze eerder stoppen, maar dat ook de gemiste pensioenpremie waarover we het net hadden, wordt gecompenseerd.

In de tweede plaats denkt FNV Havens dat we wél onderscheid kunnen maken tussen 'zwaar werk' en 'minder zwaar werk'. Werknemers die jarenlang in de volcontinuïdient hebben gewerkt, hebben bijvoorbeeld zwaarder werk gedaan dan werknemers die in de dag- en avonddienst hebben

gewerkt. De werknemers met het zwaarste werk zouden 3 jaar eerder moeten kunnen stoppen. Werknemers met minder zwaar werk zouden ook eerder moeten kunnen stoppen, bijvoorbeeld 2 jaar of 1 jaar eerder.

ZWAARWERKMODEL

Met dat uitgangspunt in het achterhoofd heeft FNV Havens een model bedacht waarmee voor elke werknemer kan worden bepaald in welke mate sprake is van zwaar werk. In dit model kan worden ingevuld hoeveel jaar, onder welke omstandigheden en in welk rooster of welke roosters iemand heeft gewerkt. Die informatie bepaalt of er sprake was van 100% zwaar werk, of een lager percentage. Het model kan per subsector worden aangepast, waardoor specifieke omstandigheden of werkzaamheden in een subsector kunnen worden meegewogen. Maar iemand die 30 jaar volcontinuïdient heeft gedraaid, zou wel die 100% moeten scoren.

Het percentage dat met het zwaarwerkmodel berekend wordt, is het percentage van het maximale financiële budget dat per werknemer beschikbaar is om eerder te kunnen stoppen. Dat



AANBEVELINGEN EERDER STOPPEN MET WERKEN/ZWAAR WERK

- 1.** FNV Havens wil afspraken over eerder stoppen met werken. Uitgangspunt is 3 jaar AOW-pensioenpremiëcompensatie, voor *alle* werknemers, ook na het geboortjaar 1961 bij 100% conform Zwaar Werk Model FNV Havens. FNV Havens is bereid de benodigde bedragen samen met de werkgevers op te brengen via cao-afspraken.
- 2.** FNV Havens zal, indien nodig, havenwerkers oproepen tot alle noodzakelijke vakbondsacties richting de landelijke politiek om ervoor te zorgen dat er geen boetes worden geheven over de bedragen die cao-partijen afspreken om de eerder stoppen met werken regeling te bekostigen.

maximale budget bestaat uit driemaal € 22.164 ter vervanging van de AOW en uit 3 jaar pensioenpremie die voor de werknemer in zijn laatste werkzame jaren zou worden betaald. Bij elkaar zou dat ruim een ton per werknemer zijn. Bepaalt het systeem dat een werknemer 50% zwaar werk heeft gedaan - bijvoorbeeld doordat hij pas op latere leeftijd in de haven is gaan werken - dan heeft hij recht op de helft van het maximale budget. Dat stelt hem in staat om niet drie maar anderhalf jaar eerder te stoppen met werken.

VOOR ALLE GEBORTEJAREN

FNV Havens wil deze afspraken maken voor *alle* geboortejaren, ook voor werknemers die na 1961 geboren zijn. Ook is FNV Havens bereid de benodigde bedragen samen met de werkgevers op te brengen. Maar dan moeten we niet worden gedwarsboemd door de overheid, die een zogeheten RVU-boete heft van 52% over elke cent die boven de € 22.164 per jaar aan de eerder

stoppende werknemer wordt uitgekeerd. Niets doen en niets bijdragen om werknemers met zwaar werk eerder te laten stoppen, maar werkgevers en werknemers die zelf een eerder stoppen regeling willen betalen op extra kosten jagen, is onrechtvaardig.

Invloeds zijn wij met een groot aantal werkgevers uit de Bulksector, Sjorsector en Roll on/Roll off-sector in overleg over het FNV Havens 'zwaar werk weegstelsel'.

Ook werkgevers voelen zich flink in de steek gelaten door hun onderhandelaars bij het pensioenakkoord. Daarom zijn er gezamenlijke brieven geschreven aan de Vaste Kamercommissie SZW en aan de minister van SZW, waarin wij aangeven dat er nieuwe afspraken gemaakt moeten worden waarmee we in de havensector wél uit de voeten kunnen. Wij willen de problemen die zwaar werk in de havensector met zich meebrengt kunnen oplossen. We zetten de strijd voort.





THEMA HAVENBREED AUTOMATISERING EN ROBOTISERING

AUTOMATISERING: NIET ALLEEN EEN NEDERLANDS PROBLEEM

ONDERHANDELEN OVER WERKZEKERHEID, INKOMEN EN SCHOLING

Automatisering houdt niet alleen ons erg bezig maar alle havenvakbonden in Europa en de wereld. Van Los Angeles tot Sydney, van Melbourne tot Antwerpen en Hamburg. Het is dan ook een onderwerp dat besproken wordt in de ITF en in de ETF, internationale federaties van havenvakbonden waarbij ook FNV Havens is aangesloten.

Vanuit alle delen van de wereld worden ervaringen uitgewisseld en plannen bedacht om de havenwerkers te helpen bij het opvangen van de gevolgen van automatisering. Belangrijk daarbij is het besef dat automatisering geen natuurverschijnsel is, waartegen je nu eenmaal niets kunt beginnen, maar dat je kunt onderhandelen over automatisering. In Brussel, waar de ETF gevestigd is, worden gesprekken gestart met de Europese werkgeversorganisatie van terminal operators, Feport, over hoe het overleg tussen werkgevers en werknemers over automatisering zou moeten plaatsvinden en wat de uitgangspunten moeten zijn op het gebied van werkzekerheid, inkomenszekerheid en scholing.

HAVENSECTOR LOOPT RISICO'S

In Rotterdam zien wij met de bemoeienis van Havenbedrijf

Rotterdam, tevens aanjager van automatisering, digitalisering en robotisering, dat steeds meer organisaties en externen zich gaan bemoeien met het werk binnen de havensector. Externen maken de processen van automatisering en digitalisering steeds ondoorzichtiger. Het risico is dat als er straks ergens een kink of hack in de kabel komt, niemand meer weet waar het fout gegaan is en hoe dit weer kan worden hersteld. Dit voorjaar werd duidelijk dat de Container Exchange Route (CER) voorlopig niet geautomatiseerd kan worden, omdat er nog onvoldoende vertrouwen is in het systeem. Wellicht is dit een signaal dat de risico's beter worden onderkend.

GRENS BEREIKT

In de containersector zien wij dat er behoefte is aan uitbreiding van de terminals. Niet alleen vanwege het groeien van de



AANBEVELINGEN AUTOMATISERING/ROBOTISERING HAVENBREED

Automatisering en robotisering: niet de winst voor aandeelhouders, maar werknemers op de eerste plaats.

- 3.** FNV Havens zal gebruik maken van de internationale 'Future of Work Campaign Toolkit' die ontwikkeld is door ITF en ETF. Zie de samenvatting in het congresdocument.
- 4.** FNV Havens zal tijdens het laatste kwartaal van 2021 en eerste kwartaal 2022 een conferentie organiseren voor kaderleden over het hanteren van de campagne-toolkit 'Toekomst van het werk'.

ladingvolumes, maar ook omdat vanwege de huidige automatiseringssystemen behoefte is aan meer werkruimte. Met andere woorden: als het interne werkgeheugen te vol zit, werkt de computer minder snel. Ooit werd bedacht dat het automatiseren van de containeroverslag ertoe zou leiden dat op dezelfde terminaloppervlakte meer containers behandeld konden worden. Dat klopte destijds ook, maar de grens is bereikt. Ook door de toenemende scheepsgrootte met meer lossingen en ladingen in één keer loopt het systeem te snel vol.

MINDER GELD VOOR CAO

In de Droge Bulksector zien wij dat de ingevoerde automatisering van de bruggen niet het gewenste resultaat oplevert. Een oorzaak is dat er door de energietransitie en daardoor teruggelopen aanvoer van kolen, meer kleinere schepen in de vaart komen die in de afhandeling bewerklijker zijn dan de grote pax-schepen. Daarnaast zijn de aangevoerde kolen van lagere kwaliteit, waardoor deze op een andere wijze behandeld moeten worden

in verband met milieuaspecten (stofoverlast). De geautomatiseerde kranen zijn hiervoor veel minder geschikt. Voor onze leden is het gevaar dat terminals die investeren in automatiseren de kosten omhoog zien gaan en de productiviteit naar beneden. Dit betekent minder geld voor de cao en met een beetje pech is tussendoor ook het personeelsbestand nog ingekrompen vanwege de hoge verwachtingen van de efficiencywinst.

In iedere subsector binnen de havensector zijn de ontwikkelingen en ervaringen met automatisering verschillend van aard. Daarom is het goed dat de Havenklas hiernaar gekeken heeft en heeft nagedacht over wat deze ontwikkelingen voor effecten hebben voor

hun werk en hun collega's. In de aanbevelingen van de verschillende subsectoren (verderop in deze congresspecial) komen deze aanbevelingen nog eens specifiek terug. Maar een aantal algemene aanbevelingen voor beleid kunnen we wel degelijk doen.





EXTERNEN MAKEN DE PROCESSEN VAN AUTOMATISERING EN DIGITALISERING STEEDS ONDOORZICHTIGER

Aan de hand van de toolkit (Zie de bijlage bij dit magazine 'De toekomst van het werk') wordt duidelijk of automatisering/robotisering winst gaat genereren. Als dat inderdaad het geval is doordat de loonkosten naar beneden gaan en/of een hogere productiviteit wordt bereikt (meer volumebehandeling in dezelfde tijd), dan moet deze meeropbrengst voor een groot deel gebruikt worden voor het opvangen van de gevolgen van automatisering en robotisering. Arbeidstijdverkorting met behoud van salaris, eerder stoppen met werken om ontslagen te voorkomen en/of extra loonsverhoging zijn daarvoor belangrijke opties.

AUTOMATISERING KENT GEEN GRENZEN

Overall in de wereld worden havenwerkers beconcurrerd door automatisering en robotisering. Dus ook in Nederland. Te vaak wordt zonder zorgvuldig onderzoek aangenomen dat geautomatiseerd werken productiever is dan werken met havenwerkers. Cao-onderhandelingsdelegaties van FNV Havens en kaderleden van FNV Havens in ondernemingsraden moeten zicht hebben op het businessmodel van de werkgever dat ten grondslag ligt aan plannen voor automatisering en robotisering. Dus eerst onderzoek naar de productiviteitsverbeteringen in plaats van sociale plannen.

ZOWEL LOKAAL, NATIONAAL ALS EUROPEES

Werkgevers hebben vaak vooral oog voor de winst voor hun aandeelhouders. Werkgevers en hun aandeelhouders interesseert het veel minder wat gevolgen zijn voor de gezinnen van havenwerkers die hun baan kwijtraken, wat de maatschappelijke gevolgen zijn als steeds meer mensen zonder werk komen te zitten en de belastinginkomsten dalen. Door de samenstelling van regering en parlement stelt de overheid zich eerder afwachtend dan daadkrachtig op; het bedrijfsleven mag niets in de weg worden gelegd. Soms wordt vergroening van het materieel de reden om elektrisch en dan maar meteen geautomatiseerd te werken. Over de sociale, maatschappelijke gevolgen van automatisering wordt onvoldoende nagedacht. •



AANBEVELING AUTOMATISERING/ROBOTISERING HAVENBREED

- 5.** FNV Havens zal ervoor zorgdragen dat automatisering/robotisering op de politieke agenda wordt gezet. Lokaal, nationaal en Europees.

Vakbondsafdelingsbesturen rapporteren aan het sectorbestuur Havens wanneer automatisering op de bedrijfsagenda staat. FNV Havens gaat werken vanuit de campagne-toolkit *'Toekomst van het werk'*.

Het sectorbestuur Havens zal actie ondernemen en eventueel organiseren om bij politieke partijen te rapporteren wat er gebeurt en wat zonder ingrijpen de gevolgen zullen zijn. Op die manier moet automatisering op de politieke agenda komen. Dit doen wij dan zowel lokaal, nationaal als Europees.

**"WERKGEVERS EN HUN AANDEELHOUDERS INTERESSEERT
HET VEEL MINDER WAT GEVOLGEN ZIJN VOOR DE GEZINNEN
VAN HAVENWERKERS DIE HUN BAAN KWIJTRAKEN."**



THEMA HAVENBREED VEILIGHEID

VEILIG WERKEN: EEN RECHT EN EEN PLICHT

TE VEEL ONGELUKKEN EN BIJNA-ONGELUKKEN

Van tremmer en kraanmachinist tot sleepbootkapitein en havencontroleur, bij elke havenwerker staat veiligheid hoog in het vaandel. Desondanks vinden er helaas nog steeds bedrijfsongevallen plaats in de haven. FNV Havens vindt dat elke havenwerker in het bezit moet zijn van het Veiligheidscertificaat Havens.



VERANTWOORDELIJKHEID WERKGEVER

Er kleven grote veiligheidsrisico's aan het vak. Sommige havenwerkers hebben te maken met gevaarlijke stoffen of materiaal, anderen moeten zich vanaf grote hoogte of in krappe ruimtes manoeuvreren om hun werkzaamheden uit te voeren. Deze omstandigheden vragen veel van lichaam en geest.

Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers om voor een veilige werksituatie te zorgen zodat werknemers ongedeerd hun vak kunnen uitoefenen. Deze werkgeversverplichting is in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen. In de Arboret staat ook dat er in bedrijven een arbobeleid moet zijn. Daarin is vastgesteld op welke wijze met gevaarlijke situaties moet worden omgegaan. Denk daarbij bijvoorbeeld aan valgevaar, werken bij hoge of te lage temperaturen of werken met gevaarlijke stoffen.

VERANTWOORDELIJKHEID WERKNEMER

Maar ook de havenwerker heeft als het om waarborgen van veiligheid gaat een zeer belangrijke rol. Naast het naleven van alle veiligheidsvoorschriften, zoals het dragen van een helm, moet de werknemer zich bewust zijn van zijn gedrag en de veiligheidsrisico's om hem heen. De befaamde machocultuur in de haven kan het gedrag van werknemers beïnvloeden. Wat doe je als in de winterperiode een dikke laag ijzel op het dek



AANBEVELING VEILIGHEID HAVENBREEDE

- 6.** FNV Havens eist dat bij alle havenbedrijven het Veiligheidscertificaat Havens (VCH) als standaard wordt ingevoerd.

van de schepen komt te liggen? Op dat soort momenten transformeert een scheepsdek in een metershoge ijsbaan. In plaats van het werk consequent te staken, komt het wel eens voor dat havenwerkers het dek opklimmen om het schip toch tijdig te laden of te lossen. Een veel gehoorde kreet is dan: "Werken mottie toch en bang zijn is voor watjes". Ondertussen ligt het gevaar op de loer, want één misstap kan grote en dramatische gevolgen hebben.

STICHTING VEILIGE HAVEN

Een 'veilig thuiscomgarantie' is er niet in de havens. Het is zaak dat werkgevers het werk veilig organiseren en dat werknemers hun werkzaamheden veilig uitvoeren. De verhalen van ongelukken of bijna-ongelukken zijn in de havens bekend. Als reactie op het grote aantal ongevallen in de Nederlandse zeehavens heeft FNV Havens enkele jaren geleden het



initiatief genomen om Stichting Veilige Haven (SVH) op te richten. Doel: de veiligheid in de haven verbeteren en het veiligheidsbewustzijn vergroten. Middel: een Veiligheids-certificaat Havens (VCH) dat toegespitst is op havenwerk. Via een digitaal systeem, genaamd e-learning, kunnen havenwerkers veiligheids cursussen volgen.

Inmiddels hebben veel bedrijven zich aangesloten bij SVH en een aantal werkgevers neemt zitting in het bestuur van de stichting. FNV Havens vindt dat alle havenwerkers het VCH-certificaat moeten hebben om het havenwerk veilig te kunnen uitvoeren.

Het zou een goede zaak zijn als steeds meer werkgevers de meerwaarde van het VCH erkennen en de kans grijpen om hun basisveiligheidsopleiding op een hoger plan te tillen. •

"OP INITIATIEF VAN FNV HAVENS SPANT STICHTING VEILIGE HAVEN ZICH IN OM DE VEILIGHEID IN DE HAVEN TE VERBETEREN EN HET VEILIGHEIDSBEWUSTZIEN TE VERGROTEN."



“OM OPGEWASSEN TE ZIJN TEGEN WERELDCONCERNS IS INTERNATIONALE SOLIDARITEIT TUSSEN DE HAVENWERKERS EN DE HAVENVAKBONDEN ESSENTIEEL.”



INTERNATIONAAL VAKBONDSWERK EN SOLIDARITEIT SJORREN DOOR HAVENWERKERS, NIET DOOR ZEEVARENDEN

Dat de solidariteit van havenwerkers niet stopt bij de hekken van het eigen bedrijf mag duidelijk zijn. Havenwerkers in de Nederlandse zeehavens doen in de basis allemaal dezelfde klus: op- en overslag van goederen in en/uit zeeschepen. Deze klus is vanzelfsprekend hetzelfde in alle andere zeehavens wereldwijd. Bovendien hebben alle havenwerkers, waar ook ter wereld, vaak te maken met dezelfde omstandigheden én dezelfde machten en krachten van de grote rederijen en terminal operators; zoals Maersk, Hutchinson, Cosco, Dubai Ports en MSC.

Om opgewassen te zijn tegen deze wereldconcerns is internationale solidariteit tussen de havenwerkers en de havenvakbonden essentieel. Het belangrijkste platform voor de internationale solidariteit voor havenwerkers én alle andere arbeiders in de transportsector is de International Transportworkers' Federation (ITF). De ITF is een wereldwijde federatie van aangesloten transportvakbonden en is opgericht in 1896. Leuk weetje met betrekking tot de ITF is dat de Rotterdamse havenwerkers belangrijk zijn geweest bij de oprichting. Momenteel zijn 670 vakbonden uit 147 landen aangesloten bij de ITF.

Vanuit de FNV gaat het om Nautilus (vakbond voor zeevarenden), FNV Transport en Logistiek en natuurlijk FNV Havens. Vooral dankzij Niek Stam heeft FNV Havens een prominente positie verworven binnen de ITF en ETF. Niek, die momenteel vicevoorzitter is van de dockers sectie van ITF, is al jarenlang een voorvechter van internationale solidariteit. De internationale campagne van FNV Havens voor onze havenpensioenmiljoenen is daar een goed voorbeeld van.

DOCKERS CLAUSE

Ook is Niek in de onderhandelingen over de internationale cao voor zeevarenden (International Bargaining Forum, IBF) de drijvende kracht geweest achter de totstandkoming van de zogenoemde 'Dockers Clause'. De Dockers Clause is een cao-artikel waarin is bepaald dat het sjourren van lading geen werk is voor zeevarenden maar voor havenwerkers. Deze afspraak is per 1 januari 2020 ingegaan. Dat betekent dat het sjourren op alle container feederschepen waarop een ITF-cao is afgesloten niet meer door zeevarenden gedaan mag worden.

Op ruim 90 procent van de container feederschepen die Rotterdam aandoen is een ITF-cao van kracht. Hoewel alle betrokken partijen met hun volle verstand hun handtekening onder de cao en dus de Dockers Clause hebben gezet, wordt het sjourren op de container feederschepen momenteel nog steeds gedaan door zeevarenden. FNV Havens voert samen met de inspecteurs van ITF Nederland campagne om partijen toch aan de gemaakte afspraken te houden. Tot op heden is dat nog niet gelukt.



JURIDISCH TRAJECT

Inmiddels zijn we in een juridisch traject beland. De voortgang verloopt vooralsnog stroperig, deels vanwege Covid-19 maar zeker ook door de keiharde opstelling van de charterbedrijven. Deze charterbedrijven zoals Unifeeder, BG Freight en Samskip hebben hun focus voornamelijk op méér en méér flexibiliteit en méér en méér winst, en niet op het welzijn van de zeevarende. Het is en blijft natuurlijk onbegrijpelijk dat een document (cao) dat door vakbonden en vertegenwoordigers van rederijen is ondertekend ter discussie wordt gesteld door bedrijven die de schepen huren. Het lot van de zeevarenden met betrekking tot de Dockers Clause ligt nu in handen van de rechter die hier een uitspraak over zal moeten doen.

VAREND SJORREN VERBIEDEN

De gemeenteraad Rotterdam heeft op aandringen van Havenbedrijf Rotterdam nadrukkelijk de kant van de rederijen en charteraars gekozen door de begrenzing van de 170 meter

lengte van containerschepen niet te verkorten. Hierdoor zijn veel container feederschepen niet verplicht om erkende sjorders in te huren voor het sjorwerk aan boord van de schepen. Wel heeft Havenbedrijf Rotterdam de gemeenteraad Rotterdam geadviseerd om het 'varend sjorren' te verbieden. Dit advies heeft Havenbedrijf Rotterdam gegeven zonder aan te geven op welke wijze het verbod gehandhaafd gaat worden.

NEGATIEVE GEVOLGEN SCHAALVERGROTING

In Europa is de ETF (de Europese tak van de ITF) de belangrijkste federatie waar Europese havenvakbonden samenwerken en beleid proberen te maken. De Europees Sociaal Dialoog Havensector is binnen Europa een orgaan waar de Europese terminal operators en havenvakbonden elkaar treffen onder toezien oog van de Europese Commissie. De Sociaal Dialoog kan gevraagd en ongevraagd advies geven aan de Europese Commissie. Het loopt niet lekker binnen de Europees Sociaal Dialoog. De Europese Commissie wil niet echt luisteren naar de terminal operators en havenvakbonden als het gaat om de schaalvergroting binnen de zeevaart en welke negatieve gevolgen dit heeft voor havenwerkers en terminal operators. De Europese Commissie hangt vooral aan de lippen of misschien wel aan het touwtje van de grote rederijen. En Feport, de Europese vereniging van terminal operators, heeft

problemen met haar achterban. De terminal operators uit Nederland zijn niet volwaardig vertegenwoordigd. APM-Terminals is geen lid meer van Feport en de AWVN is niet de rechtmatige vertegenwoordiging van werkgevers uit de havensector van Nederland.

De weg naar automatisering en de gevolgen van automatisering staan ook hoog op de lijstjes van zowel havenvakbonden als de terminal operators. Er wordt nu voorzichtig gekeken of er een soort raamovereenkomst uitonderhandeld kan worden door de vertegenwoordigingen van havenvakbonden en Europese terminal operators. FNV Havens speelt een prominente rol in dit onderhandelingsstraject. •



DE EUROPESE COMMISSIE HANGT VOORAL AAN DE LIPPEN OF MISSCHIEEN WEL AAN HET TOUWTJE VAN DE GROTE REDERIJEN



AANBEVELINGEN INTERNATIONAAL VAKBONDSWERK LASHING DOOR BEMANNING EN DE FOC CAMPAGNE

- 7.** FNV Havens zal nadrukkelijk samenwerken met de inspecteurs van ITF om het 'verbod op varend siorren' kracht bij te zetten.
- 8.** Iedere feeder die onder de kraan komt om het laad- en losproces te starten zal eerst gecontroleerd worden of de siorringen nog niet verwijderd zijn. Hiervoor zullen per terminal in overleg tussen FNV Havens en de terminal operator werknemers worden aangesteld - de zogeheten Lashing Security Checker.
- 9.** Iedere feeder die klaar is met het laadproces kan pas gaan varen als de laatste container is vastgesjord. Ook hier zal de Lashing Security Checker de bevoegdheid voor controle/inspectie krijgen.
- 10.** De terminal operator kan de kosten van de Lashing Security Checker doorberekenen aan de feedermaatschappij.
- 11.** De leden van FNV Havens worden opgeroepen om misstanden rondom het siorren door bemanningsleden te melden aan de Lashing Security Checker die op zijn/haar beurt dit weer meldt aan de ITF-inspecteurs.
- 12.** FNV Havens zal nadrukkelijk samenwerken met de inspecteurs van ITF om de zogenoemde Flag of Convenience Campagne (FOC) te ondersteunen. Het doel van deze campagne is om de 'goedkope vlaggenschepen' te laten vallen onder een ITF-cao, zodat de loon en arbeidsvoorwaarden aan boord in ieder geval op een minimaal acceptabel niveau zijn.



**"FNV HAVENS ZAL NADRUKKELIJK SAMENWERKEN MET DE ITF
OM HET 'VERBOD OP VAREND SJORREN' KRACHT BIJ TE ZETTEN."**



THEMA HAVENBREED FNV HAVENS EN DE TOEKOMST

FNV HAVENS, STERK IN DE SECTOR LEDEN BEPALEN BELEID TOEKOMST

FNV Havens heeft van oudsher een sterke positie in de Nederlandse zeehavens. We zijn een vakbond die de belangen van de leden zowel nationaal als internationaal behartigt. Mede dankzij onze betrokken leden en zeer actieve kaderleden zijn wij goed georganiseerd in de sector. Havenbreed sluit FNV Havens ruim 60 bedrijfscao's af in verschillende subsectoren. De afspraken over werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden komen te allen tijde in samenspraak met onze leden tot stand.

TOENAME AANTAL JONGE LEDEN

Ondanks dat de haven door technologische ontwikkelingen een krimpende sector is, blijft het ledenbestand van FNV Havens stabiel. Ruim 70 procent van de havenwerkers in de bedrijven waar wij een cao hebben, heeft zich bij ons aangesloten.

De afgelopen jaren zien we dat steeds meer jonge havenwerkers de weg naar FNV Havens weten te vinden. In de leeftijdscategorie tot en met 35 jaar zijn de ledenaantallen toegenomen. Deze groei zet lichtelijk door tot en met 54 jaar.

YOUNGSTERS

FNV Havens is in 2018 op zoek gegaan naar jonge havenwerkers tussen de 18 en 35 jaar (Youngsters) die bereid zijn zich in te zetten voor een werkbare toekomst. Na een aantal schooldagen, verspreid over een heel jaar, zijn de Youngsters uit

verschillende havensectoren als kaderlid aan de slag gegaan. Youngsters zal een groeiende beweging moeten worden. Zij zullen ervoor zorgen dat de stem van de jonge havengeneratie zwaarder gaat wegen en dat de onderlinge solidariteit verder toeneemt. Het is goed dat jongeren meestrijden voor verbetering van hun arbeidsvoorwaarden. Hierdoor krijgen onze jonge leden meer invloed in de sector. FNV Havens wil begin 2022 opnieuw jongere havenwerkers aantrekken en ze middels een scholingstraject betrekken bij het vakbondswerk.

TROTS, TROUW EN GEPENSIONEERD

Als gevolg van pensionering zal de komende jaren een grote groep havenwerkers uitstromen. Veel van onze gepensioneerde leden spreken de wens uit om hun vakbondslidmaatschap bij FNV Havens voort te zetten. Nu komen leden die een



AFSPRAKEN OVER WERKGELEGENHEID, ARBEIDSVOORWAARDEN EN ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN KOMEN TE ALLEN TIJDE IN SAMENSpraak MET ONZE LEDEN TOT STAND

AOW-uitkering ontvangen in aanmerking voor contributieverlaging. Wanneer zij hier aanspraak op maken, worden ze door de landelijke FNV automatisch bij FNV Havens uitgeschreven en ondergebracht bij FNV Senioren. Dit moet anders. Leden van FNV Havens moeten na pensionering de mogelijkheid hebben lid te blijven van onze havenvakbond. Om dit te realiseren worden hier momenteel binnen de FNV gesprekken over gevoerd.

BELANGRIJKE THEMA'S HAVENCONGRES

Ook voor de komende jaren heeft FNV Havens volop plannen om van betekenis te blijven. Wij blijven ons samen met onze leden bezighouden met belangrijke thema's die voor onze positie in de sector belangrijk zijn. Deze thema's worden tijdens het 4de Nationaal Havenwerkers Congres op 8 oktober 2021 besproken waarna de leden er besluiten over nemen. Hiermee wordt het beleid van FNV Havens voor de komende vier jaar bepaald.

De volgende hoofdthema's spelen nu en in de nabije toekomst een grote rol:

- Eerder stoppen met werken.
- Onze arbeidsvoorwaarden die in onze cao's zijn verankerd.
- De technologische en ecologische ontwikkelingen in de havens en de mogelijke werkgelegenheidsravage die zij veroorzaken.
- Het vergroten van onze veiligheid in de havens.



Zoals jullie van FNV Havens gewend zijn blijven wij onze leden uitdagen om samen met ons na te denken over antwoorden en oplossingen voor deze vraagstukken. Zo blijven we elkaar en ons mooie havenwerk beschermen.

MEDIATEAM FNV HAVENS

FNV Havens informeert haar leden via verschillende kanalen. Naast onze website: www.fnvhavens.nl, de gebruikelijke nieuwsbrieven en ons digitale Havenmagazine zendt FNV Havens sinds het najaar van 2020 korte filmpjes uit. Deze maandelijkse afleveringen tonen de 'never ending story' van FNV Havens. De afleveringen over ons vakbondswerk in de haven zijn via het YouTubekanaal van het Mediateam van FNV Havens te zien. Kijk op: <https://bit.ly/3wVcygc> •

“LEDEN VAN FNV HAVENS MOETEN NA PENSIONERING DE MOGELIJKHEID HEBBEN LID TE BLIJVEN VAN ONZE HAVENVAKBOND.”



CONTAINERSECTOR: ER MOET VOOR IEDEREEN PLAATS ZIJN

BROODNODIGE KANTTEKENINGEN BIJ AUTOMATISERING

Het gaat gelukkig goed met de containeroverslag in Rotterdam. Natuurlijk werden er in coronajaar 2020 minder containers geladen en gelost dan in de twee jaar ervoor, maar nog altijd meer dan in 2017 en de trend lijkt weer stijgend. Containerterminals, zeker de deepsea terminals, stellen alles in het werk om de rederijen te blijven bedienen en om zich voor te bereiden op nóg meer laden en lossen in de toekomst.

Daarbij wordt ook rekening gehouden met het feit dat de containerschepen nog steeds in omvang groeien en dat die ultragrote schepen steeds vaker Rotterdam aandoen. Verdere uitbreiding van de capaciteit op de Tweede Maasvlakte is al aangekondigd. Naar verwachting is die over enkele jaren beschikbaar.

Tegelijkertijd richten de terminals zich op het bereiken van een nog hogere mate van efficiency. Over het algemeen wordt dit streven door aandeelhouders, managers en anderen die hierover meedenken vertaald in meer automatisering, robotisering en digitalisering. Dat automatisering niet altijd het ei van Columbus is om tot hogere productiviteit te komen, wil er bij hen doorgaans niet in.

HAVENWERKER CRUCIALE FACTOR

Zoals ook elders in deze congresspecial betoogd (zie pagina 16), is FNV Havens niet tegen automatisering, maar plaatsen we daarbij wel de broodnodige kanttekeningen. Het gevaar dat dreigt, is immers dat de havenwerker louter als last wordt gezien, dat het feitelijke streven is de werkzaamheden met zo min mogelijke mensen uit te voeren én dat de belangen van de havenwerkers door directies en aandeelhouders niet zwaar

worden meegewogen. Terwijl die havenwerkers een cruciale factor waren en zullen blijven voor het succes van Rotterdam als grootste containeroverslaghaven van Europa. Bovendien zijn havenwerkers ongevoelig voor hacks en andere digitale bedreigingen die een geautomatiseerd systeem volledig kunnen ontregelen.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Het allereerste belang van havenwerkers is hun veiligheid en gezondheid. Die moeten ook bij steeds verdere automatisering zo goed mogelijk gewaarborgd blijven. Die veiligheid komt in het geding als aan dek geen zorgvuldig toezicht wordt gehouden op het laden en lossen. Iemand moet kunnen waarschuwen voor en ingrijpen bij (onverwachte) aanwezig-



**DE GEZONDHEID VAN
HAVENWERKERS IS GEBAAIT
BIJ VOLDOENDE
AFWISSELING EN ROULATIE
VAN TAKEN**



**“VERDERE AUTOMATISERING IS EEN
BEDREIGING VOOR DE WERKZEKERHEID.”**

heid van mensen in het ruim of aan dek, vastzittende stackers en andere incidenten die zich kunnen voordoen. Goed radiocontact tussen die dekman en de kraanmachinist is daarbij eveneens een vereiste. Een ander vereiste is dat die dekman niet afgeleid is door het feit dat hij ook nog het laden of lossen van een andere kraan moet begeleiden. Andersom is het van belang dat de kraanmeester evenmin is afgeleid door het feit dat hij ook nog een andere kraan moet bedienen - ook al is dat vanachter een scherm en doet die kraan veel ‘vanzelf’.

AFWISSELING EN ROULATIE TAKEN

De gezondheid van havenwerkers is gebaat bij voldoende afwisseling en roulatie van taken. Dat geldt voor de kraanmachinisten, die mogelijk taak na taak achter een beeldscherm staan. Hoe ergonomisch verantwoord die beeldschermwerkplekken ook zijn ingedeeld, afwisseling van werk blijft te prefereren. Bovendien is de veiligheid daarmee ook gediend; wie kan twee taken achter elkaar urenlang geconcentreerd naar een beeldscherm kijken? Maar daarnaast is het eerlijk om ook anderen de gelegenheid te geven regelmatig op een ergonomisch verantwoorde werkplek te zitten.

Door automatisering neemt het aantal verschillende taken dat (buiten) op de terminal moet worden uitgevoerd, stelselmatig af. Het werk wordt daardoor niet alleen minder gevarieerd, maar is ook fysiek meer belastend (en al met al minder aantrekkelijk). Wanneer iemand door lichamelijke problemen moeite heeft met die minder gevarieerde taak is sneller sprake van uitval; er zijn immers nauwelijks alternatieve werkzaamheden.

RÜCKSICHTSLOS AUTOMATISEREN STOPPEN

FNV Havens vindt het zaak om er ondanks de automatisering voor te zorgen dat er voldoende verschillende en ook lichte werkzaamheden behouden blijven. Dat laatste is extra van belang voor werknemers die tegen het eind van hun loopbaan minder gemakkelijk meekunnen in het zware werk. Het rücksichtslos automatiseren van werkzaamheden en het uitbesteden van werkzaamheden die niet kunnen worden geautomatiseerd, moet daarom een halt worden toegeroepen. Dat geldt natuurlijk ook voor de werkzaamheden buiten de terminal, zoals op de interne baan tussen de terminals op de Eerste en de Tweede Maasvlakte. Bemand transport van containers biedt tal van werknemers die anders mogelijk



AANBEVELINGEN SUBSECTOR CONTAINERS

- 13.** FNV Havens eist dat de afspraak dat een kraanoperator maximaal één kraan tegelijk bedient havenbreed of in de cao per bedrijf wordt vastgelegd.
- 14.** FNV Havens eist dat per havensector en per bedrijf lichte functies in kaart worden gebracht ten behoeve van senioren en verminderd inzetbaren.
- 15.** FNV Havens eist dat het laden en lossen op alle schepen altijd gebeurt met Radioman Dek per kraan op het object, ongeacht de grootte van het schip. Ook de ILO wijst in haar *Code of Practice on the safety and health in ports* van november 2016 op de noodzaak van een gekwalificeerde man aan dek die tijdens het laden en lossen radiocontact onderhoudt met de kraanmachinist.
- 16.** FNV Havens zal voor april 2022 vanuit de sjor- en containersector een werkgroep samenstellen die bestaat uit sjorders en remote crane operators. Deze werkgroep zal verantwoordelijk zijn voor de risico-inventarisatie en de een heldere beschrijving van het gondelproces.

zouden uitvallen de mogelijkheid hun brood op een gezonde manier te blijven verdienen.

BEDREIGING WERKZEKERHEID

Dat laatste, je brood kunnen blijven verdienen in de haven, is vanzelfsprekend ook een belang van havenwerkers. De capaciteitsuitbreiding van de deepsea terminals heeft in de afgelopen jaren al geleid tot het sluiten van een grote terminal



**ONDANKS
AUTOMATISERING
MOETEN ER
VERSCHILLENDE EN OOK
LICHTE WERKZAAMHEDEN
BEHOUDEN BLIJVEN**

in 'de stad' Rotterdam. Daarbij is veel werkgelegenheid verloren gegaan. Die capaciteitsuitbreiding betekent dus niet automatisch dat meer mensen in de haven aan de slag kunnen. Verdere automatisering is een andere bedreiging voor de werkzekerheid. Een directe bedreiging, doordat bijvoorbeeld straddle carriers worden vervangen door zelfrijdende eenheden. Maar ook een indirecte bedreiging, omdat de remote control werkwijzen steeds verder 'remote' gedaan zouden kunnen worden. Elders in de wereld hebben we daarvan al de eerste voorbeelden gezien: chauffeurs die bij het betreden van de terminal via praatpalen te woord worden gestaan door terminalwerknemers, werkzaam in een ander land, duizenden kilometers verderop, waar de lonen en de levensstandaard lager zijn. FNV Havens vindt dat de besturing en bediening van alle materieel op de terminal ook op de terminal zelf moet plaatsvinden. •



INTERVIEW SANDER COENDERS (APM TERMINALS ROTTERDAM)

SUBSECTOR CONTAINERS "AUTOMATISEREN IS NIET ZALIGMAKEND"

NAAM: SANDER COENDERS

LEEFTIJD: 41 JAAR

**WERK: VOORMAN SPIL 2 APM TERMINALS
ROTTERDAM (HUTCHISON)**

SINDS: 21 JAAR

Als lid van de onderhandelingsdelegatie heeft Sander Coenders de overname door Hutchison Ports, die afgelopen juni rondkwam, op de voet gevolgd. Anderhalf jaar zijn ze ermee bezig geweest. Een moeizaam proces volgens Sander omdat de afspraak dat APMTM komende 3 jaar zelfstandig blijft, de vraag opwierp wie garant zou gaan staan voor bepaalde zaken -

APMTM of Hutchison. Sander: "We hebben uiteindelijk goede afspraken op papier kunnen zetten: een werkgarantie tot 2025, geen gedwongen ontslagen en een kantonrechttersformule factor 2. Het management van APMTM is

vóór zijn werknemers gaan staan. Het was bijzonder bij dit soort onderhandelingen met zo'n megabedrijf als Hutchison aanwezig te zijn. Al die advocaten."

REDELIJK OUDERWETS

APM Terminals Rotterdam (voorheen Maersk) is nu concurrent van APM MVI dat in handen is van Maersk. Voorlopig blijft APM ladingpakketten van Maersk afhandelen. In de aanbevelingen die de Havenklas ontwikkelde, staat het opvangen van de gevolgen van automatisering en robotisering op een prominente plaats. Sander: "Wij werken nog redelijk ouderwets met



DEKMANNEN EN KRAANMACHINISTEN MOET JE ZOVEEL MOGELIJK BINNENBOORD HOUDEN

dekmannen, walmannen en machinisten op de straddle carrier. In de ogen van rederijen en aandeelhouders zijn we dus een dure terminal met veel personeel. Zij kijken alleen naar het geld. Terwijl wij een hoge kraanproductiviteit hebben, hoger dan ECT, RWG of APM MVI. En wij kunnen snel schakelen als het moet, terwijl een automatische terminal meteen plat moet bij een storing. Automatisering is niet zaligmakend.”

HAVENWERK VOOR HAVENWERKERS

Het is volgens Sander niet voor niets dat de Container Exchange Route (CER) niet van de grond komt. “Geen bedrijf durft het aan om die karretjes automatisch te laten rijden. Het is te ingewikkeld op zo’n uitgestrekt gebied met al die terminals. Ons doel is duidelijk: bemand blijven rijden op de CER. Het is mooi werk voor ouderen die na 30 of 35 jaar havenwerk versleten raken. Het is goed dat Niek Stam er bovenop zit. Havenwerk moet havenwerk blijven.”

VEILIGHEID OP 1

De containeroverslag groeit en bloeit. “Het is gigadruk”, weet Sander. “Maar toch is het belangrijk dat we als FNV Havens een plan verzinnen om de werkgelegenheid op langere termijn niet weg te laten automatiseren. Dekmannen en kraanmachinisten moet je zoveel mogelijk binnenboord houden. En zeker geen kranen laten bedienen vanuit lagelonenlanden zoals India. Havenwerk moet in de eigen haven worden uitgevoerd. In het uiterste geval van boventaligheid moet je via omscholing in de sector kunnen blijven. Ook hebben we als Havenklas de aanbeveling gedaan dat in het kader van de veiligheid er per kraan minimaal één dekman moet zijn. Anders is de kans op ongelukken veel te groot. Veiligheid moet altijd op 1 staan.”

EÉN FRONT

Er speelt heel veel in de haven: automatisering, eerder stoppen met werken, veiligheid, werkzekerheid. Sander: “Het wordt niet allemaal zomaar even geregeld. Hoe groter onze achterban, hoe moeilijker we te verslaan zijn. Als je als vakbondsleden binnen het bedrijf één front vormt, kunnen ze niet om je heen. Ik hoop op drukbezochte ledenvergaderingen en een prachtig Havencongres.”•



SUBSECTOR CONTAINERS "HAVENWERK ZO VEILIG MOGELIJK MAKEN"



INTERVIEW RICHARD SCHOUTEN (ECT)

NAAM: RICHARD SCHOUTEN
LEEFTIJD: 53 JAAR
WERK: KRAANMACHINIST ECT
SINDS: 30 JAAR

Naast al zijn kaderwerkzaamheden als voorzitter van het vakbondsafdelingsbestuur ECT, lid van de Sectorraad FNV Havens en FNV-consulent, vond Richard Schouten ook nog tijd om met de Havenklas het Havencongres voor te bereiden. "Misschien iets te veel hooi op mijn vork, maar thuis wordt het geaccepteerd", concludeert hij. Gaat hij het wel volhouden tot zijn pensioen? "Eerder stoppen met werken is écht een heel belangrijk thema. In de cao hebben we daar nu ook afspraken over gemaakt. Want als ik tot mijn 68ste in de volcontinu moet meedraaien, ga ik het niet redden. Het kost me steeds meer moeite om binnen het 2-2-2-schema te schakelen. Ik heb het gevoel alsof ik continu aan het schakelen ben. Het is echt heel noodzakelijk dat we als FNV Havens een eerder stoppen met werkenregeling doorvoeren in de haven, het liefst zonder dat mensen er financieel op achteruit gaan."

SIMPELE BANEN

Volgens Schouten is het daarnaast belangrijk dat er voldoende banen beschikbaar blijven voor havenwerkers die slijtage gaan ondervinden. Als je 30 jaar op een carrier of kraan hebt gezeten, krijg je last van je nek, schouders, ellebogen en knieën. Ik ben niet per definitie tegen automatiseren, dat gebeurt al sinds 1900, maar simpele banen voor ouderen moeten niet weggeautomatiseerd worden. Voorbeeld: als je nu een dienst draait met 4 uur containers van de boot halen en 4 uur nummertjes intikken en dat laatste wordt geautomatiseerd, dan zou je dienst er na 4 uur op moeten zitten. Automatiseren mag niet ten koste van werkgelegenheid gaan. En niet alleen ten goede komen aan werkgevers."

GEVAARLIJKE SITUATIES

Honderd procent veilig kan havenwerk niet zijn. "Maar we kunnen

het wel zo veilig mogelijk proberen te maken”, zegt Schouten. Bedrijven willen steeds meer winst maken. Daardoor gaat de werkdruk omhoog. Gevolg: gevaarlijke situaties. In de Havenklas hebben we een aantal aanbevelingen samen met de sjsorsector gedaan. Want daar zie je dat steeds minder mensen de containers moeten losmaken. Eén Radioman Dek per kraan eisen we minimaal. Want bij de kraan op de remote control zie je degene die onder de kraan staat niet. Werkgevers zullen vanwege de gevaarlijke omstandigheden echt boter bij de vis moeten doen. Dat kan, want het gaat hartstikke goed met de containeroverslag; wij kunnen de boten niet meer kwijt. Containerprijzen stijgen maar door. Rederijen verdienen een



EÉN RADIOMAN DEK PER KRAAN EISEN WE MINIMAAL

godsvormogen. Stuwadoors zouden hun prijzen moeten verhogen, maar dat durven ze niet.”

“Veiligheid en gezond werken zijn een verantwoordelijkheid van álle partijen”, besluit Richard. “Dus óók van de rederijen. Wij gaan ons de komende jaren hard maken voor meer bewustwording met betrekking tot veiligheid en gezond de eindstreep halen.” •

**“VEILIGHEID EN GEZOND WERKEN ZIJN EEN
VERANTWOORDELIJKHEID VAN ÁLLE PARTIJEN,
DUS ÓÓK VAN DE REDERIJEN.”**

SEAMAX BRIDGEPORT



BULKSECTOR EN DE ENERGIETRANSITIE

GEEN ENERGIETRANSITIE OVER RUGGEN WERKNEMERS KOLENKETEN

Net als in andere subsectoren staat in de Bulk de werkgelegenheid steeds meer onder druk. De belangrijkste oorzaken voor de toenemende druk liggen nog steeds in de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd en in automatisering/robotisering. Bovendien speelt de energietransitie een steeds nadrukkelijker rol. We zetten kansen en bedreigingen op een rij.

STIJGING AOW-LEEFTIJD

Met name de werknemers met zware beroepen worden hard geraakt door de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook in de Bulksector lopen veel havenwerkers tientallen jaren ploegendiensten en doen zwaar sjouw- en takelwerk in weer en wind. Dat is moeilijk vol te houden tot je 67ste of misschien nog langer. Mensen zijn nu eenmaal niet gebouwd om jaar in jaar uit volcontinu te werken. Als FNV Havens willen we voorkomen dat leden lichamelijk en/of financieel voor de kosten van de stijgende pensioenleeftijd opdraaien. Naast de Senioren Fit Regeling doen we dit door afspraken te maken over eerder stoppen met werken (zie ook het artikel op pagina 12). FNV Havens is daarin pionier; wij zijn de eerste die cao-afspraken hebben gemaakt om tot 3 jaar eerder met pensioen te kunnen.

AUTOMATISERING/ROBOTISERING

Ook de automatisering zet de werkgelegenheid en ook de veiligheid onder druk. Automaten nemen taken over; zo worden in de Bulk bijvoorbeeld bootsmannen (deels) vervangen door camera's. Alleen de taken die een camera niet kan uitvoeren worden dan gedaan door een machinist. Functies (zoals die van bootzman) zullen hierdoor mogelijk verdwijnen. Ook zullen er bijvoorbeeld minder machinisten nodig zijn, hoewel zij toch in de buurt van de brug moeten blijven lopen mocht er een storing optreden. Apps nemen het administratieve werk over van een operator B, zoals bij de EMO. Op bedrijfsniveau zal moeten worden berekend hoeveel man er worden vervangen door de automatisering en of het mogelijk is om deze medewerkers om te laten scholen.



Aan het werk uitbesteden aan lagelonenlanden gaan we niet beginnen. Steeds wisselende bedieningsmensen die op afstand vanuit een lagelonenland de boel in de gaten moeten houden komt de veiligheid niet ten goede. FNV Havens maakt zich er hard voor dat remote control werk altijd door eigen werknemers van het bedrijf wordt uitgevoerd. Zo behoud je werkgelegenheid voor onder andere de machinisten op de kraan. Bovendien werkt het veiliger omdat je elkaar kent, samen fysiek op de terminal aanwezig bent, op elkaar raakt ingewerkt en dezelfde taal spreekt.

Door automatisering zullen werknemers meer afwisselend werk doen. Daardoor word je minder snel expert op je werkplek; het echte vakmanschap en know how komen zo in het geding. Ook het juist af- en instellen van de machines is een zwakke plek in de veiligheidsketen. Een automaat draait nu eenmaal door tot het vastloopt. De techniek kan nu nog niet anticiperen op rare en onverwachte situaties. Maar niets is onmogelijk. Daarom maken we niet alleen afspraken voor nu maar ook voor in de toekomst.

DE ENERGIETRANSITIE: HET KOLENFONDS

De Bulksector is de eerste subsector die de gevolgen van de energietransitie voelt. Na het Urgenda-arrest (december 2019), maakt de overheid vaart met de sluiting van kolencentrales. Door deze uitspraak is de Nederlandse Staat verplicht gesteld om de uitstoot aan broeikasgassen met 25% te verminderen



AAN HET WERK UITBESTEDEN AAN LAGELONENLANDEN GAAN WE NIET BEGINNEN

ten opzichte van het peiljaar 1990. In 2030 mag er zelfs helemaal geen kolen meer gestookt worden in Nederland.

De Hemwegcentrale in Amsterdam was de eerste kolencentrale die de deur dicht deed. Deze sluiting raakte niet alleen het personeel van de centrales zelf, maar dreunde ook door in de rest van de kolenketen. Overslagbedrijf OBA miste het volume van de kolen voor de Hemwegcentrale, waardoor een deel van de werknemers boventallig werd. FNV Havens zag deze ontwikkeling al jaren aankomen. Wij spraken een goed sociaal plan af met OBA en boksten onder aanvoering van Cees Bos het kolenfonds voor elkaar. Daardoor werden de ontslagen medewerkers alsnog goed opgevangen. Een groot deel van hen vond direct al een andere baan, bijvoorbeeld bij IGMA. De rest wordt gedurende 3 jaar begeleid, kan een opleiding naar eigen keuze doen en krijgt een aanvulling op de w/w (of op het salaris bij een lager betaalde volgende baan).

Nu is ook de Onyx (PPR) kolencentrale in de Rijnmond aan de beurt. Onyx maakt graag gebruik van de mogelijkheid om haar kolenstookvergunning te verkopen aan de Nederlandse Staat.



**“WIJ ZULLEN NIET LIJDZAAM TOEKIJKEN HOE DE OVERHEID
BEDRIJVEN SCHADELOOS STELT ZONDER AAN DE WERKNEMERS
IN DE GEHELE KETEN, TE DENKEN.”**

Op moment van de productie van deze Havencongresspecial is Onyx in onderhandeling met het ministerie van Economische Zaken met als enig doel: zoveel mogelijk geld (om en nabij € 238.000.000, -) uit de schatkist te peuren. Dit geld gaat dan linea recta door naar de Amerikaanse eigenaar, het private equitybedrijf van Riverstone. Kassa!

Verderop in de keten zal ook de EMO, die de kolen overslaat voor de Onyxcentrale, de gevolgen van de sluiting gaan voelen. De medewerkers bij de centrale én de EMO hebben de handen ineengeslagen en voeren actie voor een fatsoenlijk sociaal plan en het kolenfonds. Ook de milieuorganisaties hebben zich bij ons aangesloten. Zij zien ook in dat je voor de energietransitie draagvlak nodig hebt. Dat draagvlak krijg je alleen als je de rekening eerlijk verdeelt. Dus niet de medewerkers op laten draaien voor de kosten terwijl de bedrijven wél riant schadeloos worden gesteld. Wij willen ook hier minimaal dezelfde regeling zoals bij de Hemwegcentrale is afgesproken voor de gehele kolenketen.

TOEKOMSTIG EFFECT ENERGIETRANSITIE BULKSECTOR

In de toekomst zullen de overige drie kolencentrales ook gesloten worden. Het is de vraag of zij tot 2030 door blijven stoken of ook al eerder uitgekocht worden door de Nederlandse Staat. Feit blijft dat een sluiting van een kolencentrale nu eenmaal doordreunt in de hele kolenketen. Deze dreun hebben

we goed kunnen opvangen bij de Hemwegcentrale en straks ook bij de Onyxcentrale. In de verdere toekomst zullen wij er weer staan met en voor onze leden die met de sluiting van de overgebleven drie centrales te maken krijgen.

Ook de discussie over het inkrimpen van de veestapel volgen wij nauwlettend. In de Nederlandse zeehavens wordt veel veevoer doorgevoerd door agribulk-overslagbedrijven zoals IGMA en EBS. In Amsterdam wordt er zelfs gewerkt aan een agri-hub, nu OBA IGMA heeft overgenomen. Uiteraard zullen maatregelen die de veestapel moeten inkrimpen ook effect hebben op het agri-bulkvolume. Hetzelfde geldt voor de effecten van de recente uitspraak in de Shell-zaak, waarbij de rechter heeft bepaald dat Shell zijn CO₂-uitstoot met 45% moet verminderen. Dit gaat vroeg of laat gevolgen hebben voor onze leden bij de tankopslagbedrijven.

Het is tijdens de productie van deze congresspecial afwachten wat de nieuwe regering op dit gebied voor plannen in petto heeft. Wij zullen in ieder geval niet lijdzaam toekijken hoe de overheid bedrijven enthousiast schadeloos stelt zonder aan de eigen burgers, de werknemers in de gehele keten, te denken. Het maakt niet uit of het om een kolencentrale, inkrimping van de veestapel of reductie van fossiele brandstoffen gaat: als het onze leden boventallig maakt, moeten zij goed opgevangen worden zoals we dat ook hebben gedaan bij de Hemwegcentrale. ●



AANBEVELINGEN SUBSECTOR BULK

- 17.** FNV Havens eist meer aandacht voor herscholing om nieuwe banen als gevolg van automatisering te kunnen uitvoeren. FNV Havens verankert in de cao's dat het werk havenwerk blijft.
- 18.** FNV Havens eist invoering van een robottax waarbij besparing van sociale lasten van werknemers door inzet van machines in een sectorstichting wordt ondergebracht.
- 19.** FNV Havens eist dat havenbreed één kraanoperator daadwerkelijk één kraan bedient. Deze afspraak leggen we vast in cao's. FNV Havens zal streng toezien op naleving van deze afspraken. Misstanden worden direct gemeld door kaderleden.
- 20.** FNV Havens eist meer aandacht voor het bevorderen van expertise van werknemers, om zodoende vakmanschap en kennis binnen het bedrijf in stand te houden. Het aannemen van hoger gekwalificeerd personeel moet worden gestimuleerd. Bovendien moeten werknemers altijd een degelijke interne opleiding kunnen volgen om expert te worden op hun specifieke werkterrein.
- 21.** FNV Havens eist dat duurzame inzetbaarheid wordt verbeterd door uitbreiding van de Haven Fit Regeling en regelingen omtrent eerder stoppen met werken. Afspraken over het bevorderen van gezondheid zoals via een contributiebijdrage aan de sportschool en voedingsadviezen moeten in de cao worden opgenomen. Ook moet er onderzoek naar de gezondheidseffecten van werken in zesploegendiensten worden gedaan.
- 22.** FNV Havens eist minimaal hetzelfde arrangement voor werknemers in de kolenketen zoals uitgevoerd bij sluiting van de Hemwegcentrale. Boventallige werknemers moeten minimaal 3 jaar de tijd krijgen zich om te scholen, hebben recht op begeleiding naar ander werk en worden gecompenseerd voor het verlies van inkomen.
- 23.** FNV Havens maakt zich sterk voor deskundig onderzoek naar de gevolgen van de energietransitie op de middellange en lange termijn. We lobbyen om te zorgen dat de politieke partijen en milieuorganisaties onze boodschap onderschrijven zodat het verhaal over vergroening altijd samengaat met de oproep om het belang van de werknemers in de gehele keten voorop te stellen.



INTERVIEW MARCO VAN ROSENDAAL (EMO)

SUBSECTOR BULK

“SAMEN KNOKKEN VOOR STOPPEN MET 65”

NAAM: MARCO VAN ROSENDAAL

LEEFTIJD: 49 JAAR

WERK: OPERATIONEEL MEDEWERKER EMO

SINDS: RUIM 29 JAAR

Het zijn roerige tijden in de Bulksector weet Havenklasser Marco van Rosendaal. Door corona kelderde de staalproductie, wat minder aanvoer van kolen vanuit EMO betekende. Daarnaast heeft sluiting van kolencentrales in het kader van de energietransitie zijn weerslag op de op- en overslag van kolen. In 2016 sloeg EMO nog 38 miljoen ton over, in 2020 de helft: 17,5 miljoen, becijfert Marco, als kaderlid van FNV Havens lid van de werkgroep Kolenfonds.

ECHTE DOORBRAAK

“Toen we onder leiding van Cees Bos in 2015 de noodklok

luiden over de gevolgen van de sluiting van energiecentrales, wilde niemand van ons horen. Hoezo havenwerkers de dupe? Er werd alleen naar de energiecentrales gekeken. Terwijl toen al duidelijk was dat er minimaal 2800 banen op het spel stonden. Als werkgroep hebben we gesprekken gevoerd met het ministerie van Economische Zaken. Een leuke ervaring om met de toenmalige minister Wiebes aan tafel te zitten. We hadden een goed gesprek, maar toen het over geld ging, was het einde oefening. Toch hebben we uiteindelijk bereikt dat er 25 miljoen op tafel kwam en de gevolgen van sluiting van de Hemwegcentrale voor werknemers in de kolenketen, waar-



HOE OUDER JE WORDT, HOE MEER KLACHTEN JE KRIJGT

der OBA, werden opgevangen. En dat compensatie van werknemers in het wetsvoorstel werd opgenomen. Dat was écht een doorbraak.”

COMPENSATIE WERKNEMERS

Als de Onyxcentrale op de Maasvlakte sluit zal EMO dat onmiddellijk merken. Volgens Marco, ook vicevoorzitter van de ondernemingsraad, is het moeilijk meer werk binnen te halen, omdat er overcapaciteit is. De concurrentie is groot. “Een van onze aanbevelingen voor het Havencongres gaat dan ook over compensatie van werknemers die de dupe worden van sluiting. Zij moeten 3 jaar de tijd krijgen zich om te scholen richting ander werk en financieel worden gecompenseerd.”

VUIST MAKEN

Een ander belangrijk punt voor het Havencongres vindt Marco eerder stoppen met werken. “Werken in de volcontinu is zwaar. Daarnaast vegen en scheppen we, en klimmen en klauteren we dag en nacht. Vooral bij het lossen van kleinere schepen tot 75.000 ton met 7 ruimen, klim je zo 35 keer de trap op en af. Ook bij grote schepen tot 380.000 ton ontbreekt het aan een lift. Die trappen gaan 30 meter de diepte in. Hoe ouder je wordt, hoe meer klachten je krijgt. In de cao hebben we loonruimte gereserveerd om 3 jaar eerder te kunnen stoppen. Ik vind dat ik er met 65 jaar uit moet kunnen, dan heb ik 46 jaar in de volcontinu gewerkt. De kracht van FNV Havens is dat ze samen met werkgevers een vuist maken richting Den Haag. Samen knokken we voor 65 jaar.”

BELANGRIJKE AANBEVELINGEN

Marco vond het een mooie ervaring om aan de Havenklas deel te nemen. “Het was echt interessant en bijzonder het Nationaal Havenwerkerscongres voor te bereiden. Volgende keer wil ik weer meedoen. Het is heel leerzaam om samen analyses te maken en tot belangrijke aanbevelingen te komen over bijvoorbeeld zwaar werk, automatisering, baanzekerheid en veiligheid. Interactie met collega's uit andere sectoren leerde dat overall eigenlijk hetzelfde speelt. Of je nu in de Containers zit of in de Bulk. Ik ben heel benieuwd naar de ledenvergaderingen in september als we over alle aanbevelingen in gesprek gaan.” •



INTERVIEW BRUCE HEEZEN (EECV)

SUBSECTOR BULK

“IK HAAL MIJN PENSIOEN NIET IN DE BULK”

NAAM: BRUCE HEEZEN

LEEFTIJD: 30 JAAR

WERK: ALLROUND OPERATOR EECV

SINDS: 2016

Bruce Heezen is naast zijn werk in de Droge Bulk, ook actief als lid van het Vakbondsafdelingsbestuur, de cao-onderhandelingsdelegatie, de Youngsters én hij nam deel aan de Havenklas. “Ik heb veel van de Havenklas opgepikt”, zegt hij. “Dingen presenteren aan de groep, kantine toespreken, mannen tot de orde roepen, elkaar vragen stellen. Hoewel ik ruim twee jaar heb lesgegeven aan het STC Haven en Vervoercollege, is aandacht vragen van leerlingen tóch totaal iets anders dan collega’s in de kantine weten te strikken.”

INVLOED OP VAKBONDswerk

“Het mooie van de Havenklas vind ik dat we een gezamenlijk doel hebben: de positie van havenwerkers verbeteren, werkgelegenheid behouden. Havenbreed zijn veiligheid en automatisering, eerder stoppen met werken en werkgelegenheidsgaranties belangrijke onderwerpen. Dus ook op het Havenwerkerscongres op 8 oktober. Ik vind het belangrijk dat leden in de haven zich ervan bewust zijn dat ze invloed hebben op het vakbondswerk. Zij bepalen wat er de komende jaren moet gebeuren. Een groep leden vindt alles prima. Een andere

groep is hard core betrokken. Die volgt alles en wil precies weten wat gevolgen van ontwikkelingen in de haven zijn. Bij EECV is de organisatiegraad hoog. Bijna iedereen, operationeel en technische dienst, is vakbondslid, werven hoeft niet.”

ONDERZOEK GEVOLGEN ENERGIETRANSITIE

Net als collega-Havenklassers ziet Bruce de gevolgen van de energietransitie op zich afkomen. EECV levert geen kolen aan energiecentrales, maar is als hofleverancier dedicated aan staalgigant Thyssen-Krupp. “Door de sluiting van kolencentrales wordt de verdeling van overige ladingpakketten groter. De concurrentie en het prijsvechten zal alleen maar toenemen. Het is goed dat FNV Havens, en dat hebben we ook in de aanbevelingen opgenomen, onderzoek wil naar de gevolgen van de energietransitie op de midden- en langere termijn. Wat zijn de gevolgen voor de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden en werkgelegenheid. Dat ik mijn pensioen niet ga halen bij EECV, lijkt me duidelijk. De kolenmarkt slinkt alleen maar verder. Er staat veel te gebeuren de komende jaren.”

MET HORTEN EN STOTEN

Net als bij EMO zijn bij EECV graafmachines deels geautomatiseerd. “Ook wij moeten eraan geloven”, zegt Bruce. “Anders dan in de containersector waar laad- en lostechnieken gestandaardiseerd zijn, is dat in de bulk niet. Daarom gaat automatiseren



ONS GEZAMENLIJKE DOEL: DE POSITIE VAN HAVENWERKERS VERBETEREN, WERKGELEGENHEID BEHOUDEN

met horten en stoten. Maar we moeten echt weten wat de gevolgen zijn voor de werkgelegenheid. Hoe gaan we verlies van banen opvangen?”

COMPLEET VERSLETEN

Als Bruce naar zijn pensioengerechtigde leeftijd kijkt, schrikt hij: 69 jaar en 3 maanden. “Omdat ik op mijn 16de met werkend leren ben begonnen, zou ik dan 53 arbeidsjaren hebben. Bizar. Het is zwaar werk. Ik zie veel oudere havenwerkers die ziek worden of als ze hun pensioen halen compleet versleten zijn. Het is goed dat we als FNV Havens van eerder stoppen met werken een speerpunt hebben gemaakt. We moeten echt keihard knokken voor pensioen op 65 jaar. In de cao hebben we 1% van de loonsom gereserveerd voor een eerder stoppen met werkenfonds. Iedereen, ook in de volcontinu, moet gezond van zijn pensioen kunnen genieten.”•

**“IEDEREEN, OOK IN DE VOLCONTINU, MOET GEZOND
VAN ZIJN PENSIOEN KUNNEN GENIETEN.”**





INTERVIEW JOOST VISSERS (INTERTEK)

CONTROLESECTOR

“INHUUR GAAT TEN KOSTE VAN VAKBONDSMACHT”

NAAM: JOOST VISSERS

LEEFTIJD: 59 JAAR

WERK: SHIFT SUPERVISOR INTERTEK

SINDS: 32 JAAR

“Wij kleden de boot helemaal uit”, zegt controleur Joost Vissers. Hij stuurt de controleploeg aan die kwaliteit en hoeveelheid van vloeibare ladingen zoals olie, gassen, chemicaliën en minerale oliën controleert. Had Intertek voorheen nog ruim 160 man in dienst, nu zijn dat er zo’n 120 op kantoor, laboratorium en buiten. “Het werk loopt terug, mensen worden niet vervangen”, vertelt Joost. Wereldwijd behaalt het Britse bedrijf volgens hem vette winsten, alleen de vestiging in Rotterdam draait niet goed. Joost: “Er zijn hier veel te veel controlebedrijven. En wat

denk je van de zzp’ers die vanuit de kofferbak hun werk goedkoop doen. De concurrentie is moordend. Controlebedrijven laten zich tegen elkaar uitspelen. Personeel is de dupe.”

UITBESTEDING VAST WERK

Joost nam als enige uit de ‘vloeibare sector’ (en als oudste) deel aan de Havenklas. “De belangrijkste punten uit mijn analyse gaan vooral over het gerommel met arbeidsplaatsen. Een flexibele schil voor ziek en piek is prima. Maar bij Intertek

worden continu mensen ingehuurd; feitelijk gaat het om uitbesteding van vast werk aan zzp'ers. Ik heb niets tegen zzp'ers, maar de meesten tippen niet aan de kwaliteit en veiligheid van onze inspecteurs. Ik heb steeds minder vaste mensen onder me. Die inhuur zou beperkt moeten worden. Dit flexibiliseringsprobleem speelt in alle sectoren, leerde ik in de Havenklas."

NIET GEORGANISEERD

Bijkomend probleem van inhuur van zzp'ers is volgens Joost dat ze niet georganiseerd zijn. "Ze laten zich uitspelen omdat ze geen nee durven te zeggen. Dat gaat echt ten koste van de vakbondsmacht in deze sector. De vaste mensen bij Intertek zijn redelijk georganiseerd. Toch kunnen we geen vuist maken vanwege stakingsbrekers. Twee jaar geleden, tijdens onderhandelingen over een reorganisatie, ben ik naar iedereen toegestapt en heb niet-leden lid gemaakt. Het was een ideaal moment. Niet klagen, maar lid worden."



IK ZIE JONGEREN OM ZICH HEEN KIJKEN EN DENKEN: ZÓ KAN IK TOCH GEEN 70 WORDEN?

STEEDS FLEXIBELER

Werkgevers in de Controlesector, zoals Intertek, willen steeds flexibeler kunnen werken. Joost: "Werken als er werk is. Boten zijn geen treinen, tankers varen niet op tijd. Het werk is bovendien niet te plannen. De ene keer ben je 4 uur met een boot bezig, als dingen tegen zitten ben je zo 12 uur verder. Het management zou graag zien dat ze iedereen op basis van een 36-urige werkweek van maandag tot en met maandag kunnen oproepen. Dat gaan we dus niet doen. Twintig jaar geleden hebben ze het ook al eens geprobeerd."

TIJ KEREN

De trend om steeds meer te moeten doen tegen slechtere voorwaarden, gaat voor de hele haven op, merkte Joost in de Havenklas. "Dat tij moet keren. Ik zie jongeren om zich heen kijken en denken: zó kan ik toch geen 70 worden? Daarom is eerder stoppen met werken, zo'n belangrijk congrespunt. We kijken als FNV Havens vooruit, meer vooruit dan werkgevers. En we zijn solidair met elkaar."

MEEDENKEN, MEEBESLISSEN

"Het Havenwerkerscongres vind ik de ultieme vorm van democratie. Meedenken, meepraten en meebeslissen van onderop. Als je geen vakbondslid bent, laat je anderen over je toekomst beslissen. Ik vind het een goede zaak dat ik als kaderlid deel uitmaak van FNV Havens. Dat ik aan iedereen kan uitdragen en onderbouwen wat we voor elkaar willen krijgen." •





SJORREN, ONMISBAAR HAVENWERK STEEDS MOEILIJKER GEZOND PENSIOEN TE HALEN

Het sjourren van schepen blijft een bijzonder vak in de haven. De werkzaamheden worden uitgevoerd door havenwerkers, ook wel sjorders genoemd. Bij het sjourren worden ladingen van zeeschepen, die vaak in containers zijn verankerd, vastgezet en losgemaakt. Dit houdt in dat containers door middel van stangen (twintig tot vijftwintig kilo per stuk) en spanschroeven aan elkaar, maar ook aan het schip worden vastgeketend. Hierdoor vindt er tijdens transport geen verschuiving van containers plaats en wordt voorkomen dat ladingen in de zee terechtkomen.

**"BIJ HET SJORREN VAN SCHEPEN KOMT VEEL FYSIEKE
INSPANNING KIJKEN WAARBIJ VEEL REPETERENDE
BEWEGINGEN WORDEN GEMAAKT."**





AANBEVELINGEN SUBSECTOR SJOR DUURZAME INZETBAARHEID

- 24.** FNV Havens eist dat sjorders tijdens hun dienstverband de mogelijkheid krijgen een andere opleiding te volgen. Omdat het sjourwerk fysiek erg belastend is en job-roulatie door de automatisering en robotisering steeds minder mogelijk wordt, is het belangrijk dat werknemers de mogelijkheid hebben zich om te scholen of bij te scholen.
- 25.** Om de fysieke belasting enigszins te verminderen vindt FNV Havens dat na maximaal 4 uur systeemsjorren taakroulatie mogelijk moet zijn.
- 26.** Indien rederijen en/of terminal operators overgaan tot het invoeren van de zogenoemde stackerrobot, en er geen andere functies meer beschikbaar zijn om te rouleren, dan zullen de sjorders per 24 uur maar 4 uren sjorren tegen 100% salaris en 100% pensioenopbouw.

“VANAF DE ROTTERDAMSE TERMINALS IS HET MOGELIJK VRIJWEL ZONDER MENSELIJKE BEDIENING EEN KRAAN TE LATEN DRAAIEN.”

Wellicht klinkt het vastzetten en losmaken van containers simpel, maar in de praktijk zijn deze werkzaamheden allesbehalve eenvoudig. Bij het sjorren van schepen komt veel fysieke inspanning kijken waarbij veel repeterende bewegingen worden gemaakt. Daarnaast hebben de sjorders onregelmatige diensten en voeren zij hun vak uit onder vaak barre weersomstandigheden. Al deze factoren maken dat sjorders een zwaar beroep hebben.

WERKVERDRINGING

Met het opschuiven van de AOW-leeftijd en de verregaande automatisering wordt het voor de sjorders in de haven steeds moeilijker om op gezonde wijze hun pensioenleeftijd te halen.

In de afgelopen jaren heeft de automatisering ervoor gezorgd dat er veel minder regiewerk is. Van oudsher zijn dit werkzaamheden die fysiek minder zwaar zijn dan het sjourwerk. Je kunt hierbij denken aan de functies van Radioman Wal of Radioman Dek (controlefuncties) en Tugmaster (vrachttransport intern).

De sjourbedrijven ILS, Matrans Marine Services en Unilash hebben een positie verworven in het regiewerk omdat zij hier afspraken over hebben gemaakt met de containerbedrijven. Dit betekent dat wanneer deze werkzaamheden zich voordoen en op de terminals onvoldoende capaciteit is om dit werk door eigen werknemers te laten doen, deze taken in beginsel uitgevoerd dienen te worden door de sjorders in dienst van



AANBEVELINGEN AUTOMATISERING EN VEILIGHEID

- 27.** FNV Havens eist dat bij elke kraan een dekman wordt ingezet.
- 28.** FNV Havens eist dat er niet gegondeld wordt als er geen een-op-eencontact is tussen de remote crane operator en de dekman.
- 29.** De leden in de sjorsector ondersteunen het beleid van FNV Havens dat stelt dat alle equipment die ingezet wordt voor het laad- en losproces, vanaf de Rotterdamse-terminals bediend moet worden.
- 30.** FNV Havens eist een extern onderzoek onder haar vlag naar bestaande en mogelijke gevaren van automatisering voor de veiligheid van de sjorders. Aan de hand van de bevindingen dienen er veiligheidsafspraken gemaakt te worden die in de Arbo-catalogus worden opgenomen.
- 31.** FNV Havens eist dat er veiligheidsprocedures worden opgesteld wanneer sjorders met gevaarlijke stoffen, zoals bunkerdamp en roetneerslag, te maken krijgen of met extreme weersomstandigheden.
- 32.** FNV Havens eist eenduidige veiligheidseisen aan het sjor-gereedschap waarmee gewerkt wordt.

deze sjorbedrijven. Maar langzaam maar zeker verdwijnen steeds meer van deze werkzaamheden, voornamelijk als gevolg van automatisering. Ook het stacker-draaien dreigt in de toekomst vervangen te worden door de gevreesde stacker-robot. Hierdoor vindt er werkverdringing plaats en verdwijnt nagenoeg de diversiteit aan taken 'on the job'. Dit heeft tot gevolg dat sjorders een groter risico lopen om arbeidsongeschiktheid te raken of op latere leeftijd last te krijgen van blessures.

AUTOMATISERING EN VEILIGHEID

Door de doorgeslagen terminalautomatisering is het mogelijk om vanaf de Rotterdamse terminals vrijwel zonder menselijke

bediening een kraan te laten draaien. Dit betekent dat er kranen bijvoorbeeld vanuit een Aziatisch land bestuurd kunnen worden. Hierdoor bestaat er geen zicht op het werk en kan er miscommunicatie ontstaan. Deze ontwikkeling kan ten koste gaan van de veiligheid van de sjorders. Je kunt hierbij denken aan het gondelen (losmaken van containers op hoogte) zonder Nederlandssprekende menselijke aansturing.

DE CONTAINERREUZEN

Het helpt niet dat de containerschepen alsmar groter worden. FNV Havens zet al jaren haar vraagtekens bij nut en noodzaak van deze containerreuzen. Bij het bouwen van de schepen gaan de grote rederijen steeds een stap verder. Zij hebben



AANBEVELING SCHAALVERGROTING

- 33.** FNV Havens eist dat de ploegsterkte van sjorders wordt uitgebreid. Om de fysieke belasting van sjorders te verminderen en hun veiligheid te vergroten aan boord van de schepen is dat noodzakelijk. Afhankelijk van de grootte van het schip en de hoeveelheid lossen/laden dienen er vier sjorders per kraan ingezet te worden. Ook dienen de sjorders bij de start van de lossing minimaal een half uur voorsprong te hebben voordat de kraanmachinist gaat lossen. Als de kraanmachinist de laatste container aan boord heeft gezet dan dienen de sjorders nog een half uur de tijd te hebben om na te sjorren.

hierbij maar één doel voor ogen: hoe groter de schepen, hoe meer dollars ze denken te kunnen cashen.

In het voorjaar van 2021 heeft deze hebzuchtige ontwikkeling wereldwijd aandacht gekregen nadat de Ever Given, het schip dat vastliep in het Suezkanaal, de wereldhandel leek te vertragen. Pas toen verschenen er berichten van 'deskundigen' waarin de schaalvergroting in de containervaart, vanuit economisch oogpunt, aan de kaak werd gesteld. Maar vanuit menselijk oogpunt lijken zowel de deskundigen als de rederijen zich niet te bekommeren om de problemen die deze zeereuzen voor de arbeidsomstandigheden van werknemers kunnen veroorzaken.

Door deze vorm van schaalvergroting zijn er meer containers aan boord van schepen. Daarnaast is de afstand op de scheepsdek groter geworden. Werknemers moeten nu lange

afstanden afleggen en vanaf grote hoogte hun werkzaamheden uitvoeren.

Helaas worden er niet méér sjorders ingezet om de schepen af te handelen. De ploegsterkte wordt niet aangepast aan de steeds groter wordende schepen. Eigenlijk moet het sjourwerk gedaan worden in paren, zodat het werk afgewisseld kan worden. Dat gebeurt nu niet of onvoldoende. Dit heeft als gevolg dat de sjorders hun werkzaamheden niet onderling kunnen verdelen. De werkbelasting is hierdoor aanzienlijk toegenomen en hun veiligheid is in het geding.

WERKGELEGENHEID EN VAKMANSCHAP

In de afgelopen jaren is er bij de sjobedrijven steeds meer het besef gekomen dat het niet voor iedere sjorder vanzelfsprekend is om gezond oud te worden. Nu het werk fysiek zwaar is hebben werkgevers en vakbonden gekozen voor een pilot waarin jonge werknemers een contract voor vijf jaar krijgen. De gedachtegang hierachter is om jonge sjorders aan te trekken die na een aantal jaar, zonder lichamelijke slijtage, nog een andere baan kunnen vinden.

Er zijn nu afspraken in de cao van de sjobedrijven dat het werk gedaan moet worden door werknemers waarvan 50% een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, 30% een dienstverband voor bepaalde tijd (doorstroming naar onbepaalde tijd is mogelijk) en 20% door inhuur (doorstroming is mogelijk). •



**DE PLOEGSTERKTE,
BESTAAND UIT SLECHTS
TWEË SJORDERS, WORDT
NIET AANGEPAST AAN DE
STEEDS GROTER
WORDENDE SCHEPEN**



SUBSECTOR SJOR

“VAN DIE NACHTDIENSTEN KRIJG IK STEEDS MEER LAST”



INTERVIEW AAD SPRUIJT (ILS)

NAAM: AAD SPRUIJT

LEEFTIJD: 51 JAAR

WERK: SJORDER ILS

SINDS: 25 JAAR

Sjorren is zwaar werk. De schepen worden steeds groter en het aantal repeterende bewegingen neemt toe. Bovendien eist het werken in ploegdiensten op een gegeven moment zijn tol. “Ik probeer fysiek een beetje fit te blijven en een beetje op mijn voeding te letten”, zegt Havenklasser Aad Spruijt, sjorder bij ILS. “Ik snap niet waarom we niet worden begeleid wat betreft voeding. Je verbrandt veel tijdens het werk, dan is het handig te weten wat je het beste kunt eten, hoeveel calorieën je nodig hebt, vooral tijdens nachtdiensten. Van die nachtdiensten krijg ik steeds meer last. Als ik er om 8.30 in lig ben ik om 11.30 alweer wakker. Vroeger moest ik de wekker zetten om er rond 16.00 uit te kunnen. Vanaf mijn 57ste hoef ik gelukkig geen nachtdiensten meer te draaien.”

IN WEER EN WIND

Ondanks het zware werk en het vele klimmen en klauteren met materieel, vindt Aad het sjorren nog steeds mooi werk. “Werken

in weer en wind, je voelt een soort vrijheid. De collegialiteit en saamhorigheid zijn groot. Als je met een ploegje van 2 of 3 man aan dek staat, verdeel je het werk en houd je elkaar scherp in de gaten. Dat is nodig, want veiligheid is heel belangrijk, zeker als je in de gondel staat. Als Havenklas hebben we onder andere aanbevelingen gedaan over de verplichting bij elke kraan een dekman in te zetten, dat er niet gegondeld mag worden als er geen een-op-eencontact is tussen de remote crane operator en de dekman, het niet in het buitenland bedienen van volautomatische kranen én dat de radioman Nederlands moet spreken.”

GRIJS GEBIED

Verder moet er volgens Aad, tevens voorzitter van het Vakbondsafdelingsbestuur, eindelijk eens een begin met een Arbo-catalogus worden gemaakt. “Nu is er altijd discussie op de terminal tussen sjorders, zeelui en bedrijven. Moet je in de sneeuw of storm werken? Je weet het niet. En hoe zit het met

het nalopen van materieel, checken van gevaarlijke stoffen, ploegensterkte, taakrotatie, gereedchapseisen? Het is een grijs gebied nu.”

OP GEZONDHEID LETTEN

Om te zorgen dat sjorders enigszins gezond hun pensioen kunnen halen zijn, naast eerder stoppen met werken, ontzietmaatregelen volgens Aad noodzakelijk. “Het behoud van regiewerk is belangrijk om ouderen te ontzien. Er zou sowieso

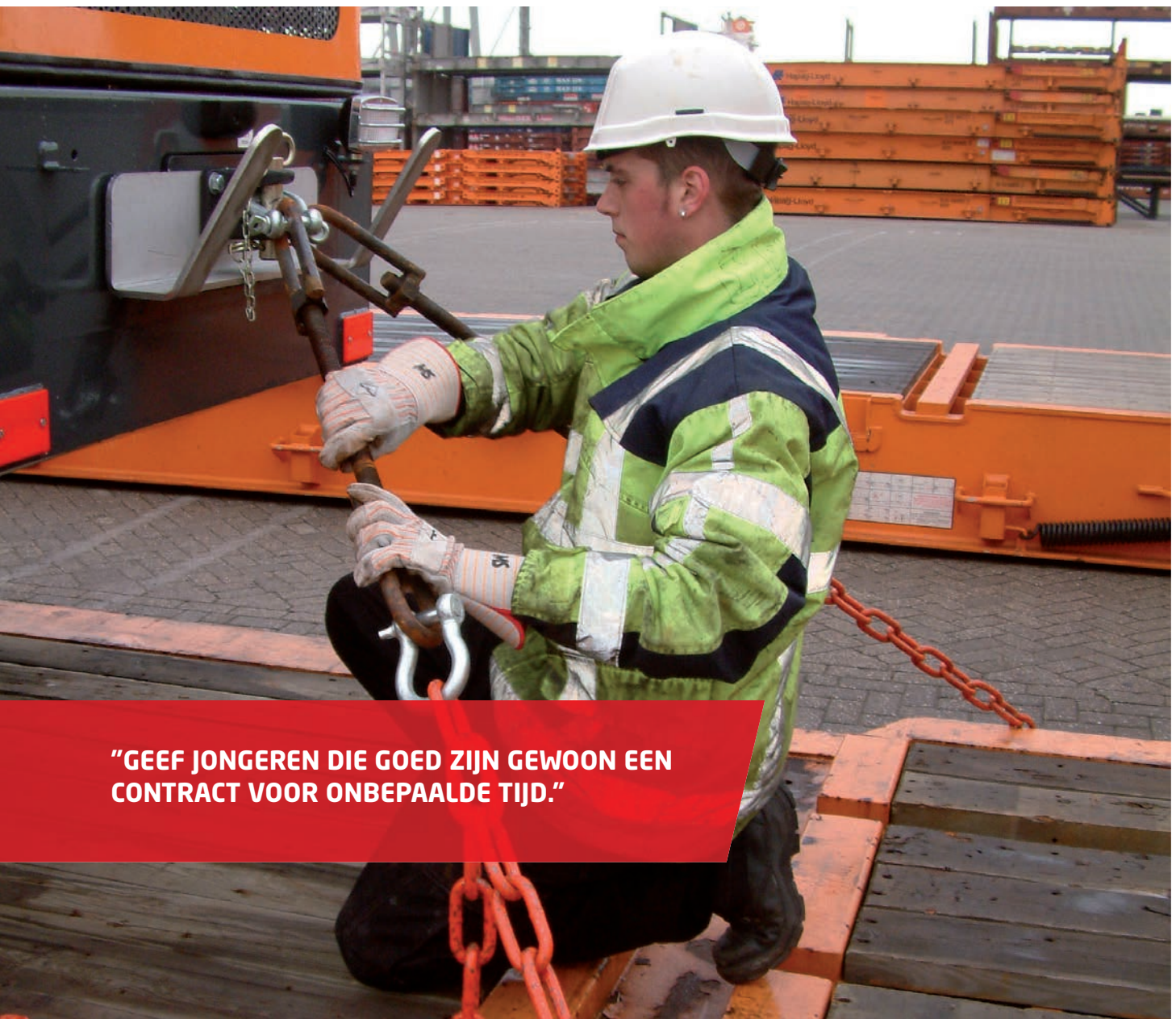
veel beter op de gezondheid van sjorders moeten worden gelet. Er is bijvoorbeeld geen medische keuring; dat vind ik raar. Nu zijn er best veel ziekmeldingen, collega's die thuis zitten. Ook omdat je als je een blessure hebt, vaak geen alternatief werk kunt doen. Ik vind dat je zelf een afspraak zou moeten kunnen maken met de Arboarts om te overleggen. Nu moet je je ziekmelden als je bijvoorbeeld een gekneusde pols hebt.”

De instroom van jongere sjorders moet ook de oudere collega's ontlasten. Aad: “Maar het perspectief dat hun wordt geboden is demotiverend. Bbl-leerlingen krijgen na twee jaar een contract voor vijf jaar en dan moeten ze eruit. Geef jongeren die goed zijn - en dat zie je gauw genoeg - gewoon een contract voor onbepaalde tijd. Daar moeten we als FNV Havens bovenop zitten.” •



HET BEHOUD VAN REGIEWERK IS BELANGRIJK OM OUDEREN TE ONTZIEN

**“GEEF JONGEREN DIE GOED ZIJN GEWOON EEN
CONTRACT VOOR ONBEPAALEDE TIJD.”**





INTERVIEW RAYMOND FASE (MATRANS)

SUBSECTOR SJOR

“SJORREN ZAL ALTIJD HANDWERK BLIJVEN”

NAAM: RAYMOND FASE
LEEFTIJD: 52 JAAR
WERK: SJORDER MMS
SINDS: 31 JAAR

In 2019 viel een 25-jarige Matrans-collega zo'n 15 meter naar beneden tijdens het sjorren en overleed. “Dat blijft afschuwelijk”, zegt Raymond Fase, onder andere secretaris van de VGW-commissie van Matrans. Daarnaast is hij secretaris van de Sectorraad FNV Havens en het Vakbondsafdelingsbestuur. “Als er tijdens het sjorren iets gebeurt, kan het meteen fataal zijn.” Reden dat in de Havenklas, die de aanbevelingen voor het Havencongres op 8 oktober 2021, heeft voorbereid, veel over veiligheid is gesproken. Raymond: “Verplichtingen zoals minimaal 2 man per kraan tijdens het losgooien en met 2 man aan één kant werken

zijn nodig om veilig te kunnen werken. Dan ben je snel bij elkaar als er iets gebeurt. De ploegensterkte moet sowieso uitgebreid worden.”

MINDER SJORWERK DOEN

Schepen worden steeds groter. En sjorders krijgen steeds meer klachten, weet Raymond. Zelf heeft hij knieklachten vanwege overbelasting. “Tegenwoordig heeft een boot 6 of 7 verdiepingen. Een gangway van 90 treden is geen uitzondering. Daarom is eerder stoppen met werken echt heel belangrijk. Je kunt niet sjorren tot je 68ste. In de cao van ILS en Matrans zijn er afspra-

ken over gemaakt. En bestaat de mogelijkheid vanaf 60 jaar minder sjourwerk te doen. De ouder wordende sjorder moet ontlast worden via taakrotatie, stackerwerk en regiefuncties. Als Radioman Dek, tugmaster-chauffeur of op de straddle carrier heb je minder te lijden. Bovendien: als we niet ingrijpen wordt sjourren steeds onaantrekkelijker. Omdat er nu relatief veel oudere sjorders zijn, moet je jongeren binnenhalen. En niet door ze slechts een contract voor 5 jaar te geven na hun bbl-opleiding. Maar uitzicht op een vaste baan.”

LASHING-CAMPAGNE

Een ander belangrijk onderwerp dat in de sjorsector speelt is het sjourren op feeders (zie ook pagina 22 en verder). Per januari 2020 geldt een verbod op sjourren door de bemanning, vallend onder de internationale IBF-cao, die de ITF afsluit. Er bestaat al een sjourverbod voor de bemanning op containerschepen met een lengte van 170 meter of meer.. Dit verbod is geregeld in de Havenverordening van Rotterdam en Zeeland. Raymond: “Dat werk moet door erkende sjorders worden gedaan, anders is het levensgevaarlijk. Bemanning die zonder PBM's, bescherming tegen valgevaar (railing/hekwerk) en gereedschap containers losgooit - dat kan echt niet. Onder die omstandigheden zouden wij werk weigeren. Dat zouden zij ook moeten doen. Het is goed dat de ITF die Lashing-campagne is gestart. Wij geven het aan de ITF-inspecteurs door als we feeders tegenkomen waarvoor we niet worden ingehuurd. En waar containers door de bemanning worden losgemaakt of vastgezet.”



**ALS WE NIET
INGRIJPEN WORDT
SJORREN STEEDS
ONAANTREKKELIJKER**

JONGEREN BETREKKEN

Over aanbevelingen op het gebied van eerder stoppen met werken, veiligheid, werkzekerheid en automatisering zaten de Havenklassers volgens Raymond grotendeels op dezelfde lijn. “Overal speelt eigenlijk hetzelfde, met uitzondering dat sjourwerk zelf gelukkig niet te automatiseren is. Sjourren blijft handwerk.

Ik vind dat de Havenklas een goede aanzet heeft gegeven voor het beleid van FNV Havens voor de komende vier jaar. Het is nu aan de ledenvergaderingen en het Havencongres wat we daarvan voor elkaar krijgen. Hoe meer leden, hoe groter de vakbondsmacht. Om onze zichtbaarheid te vergroten en vooral jongeren te betrekken bij het vakbondswerk hebben we YouTube-filmpjes (<https://bit.ly/3wVcygc>) gemaakt over wat FNV Havens al bereikt heeft en waar we voor staan. Die zijn te vinden op www.fnvhavens.nl. Daar kun je je ook op de filmpjes abonneren. Er komt elke maand een filmpje uit over een thema dat speelt. Ik hoop op drukke ledenvergaderingen en een goed congres. Het gaat over onze toekomst.” •



**“IK HOOP OP DRUKKE LEDENVERGADERINGEN
EN EEN GOED CONGRES. HET GAAT OVER ONZE
TOEKOMST.”**



ROLL ON/ROLL OFF GROEIT, WERKDRUK STIJGT

AUTOMATISERING LEIDT TOT BANENVERLIES

**“DE BREXIT HEEFT NIET GELEID TOT
TERUGGANG IN VOLUMES EN OOK NIET TOT
EEN ADMINISTRATIEVE PUINHOOP.”**

Over de Roll on/Roll off-sector zijn de afgelopen vier jaar vele negatieve voorspellingen gedaan die eigenlijk niet bewaarheid zijn geworden. En gelukkig maar.

ECONOMISCHE VOORUITZICHTEN

Eén van de belangrijke factoren was natuurlijk de Brexit. Deze was jaren geleden al aangekondigd, maar zette iedere keer niet door. Voor de business in deze sector bracht dat veel onzekerheid met zich mee. Toen uiteindelijk de Brexit een feit was, vielen de gevolgen mee. Er is geen sprake van teruggang in volumes en ook niet van een administratieve puin hoop. Er worden wel nog steeds vrachtwagenchauffeurs tegengehouden omdat ladingpapieren niet in orde zijn, maar de verwachting is dat dit snel opgelost zal zijn. Alles bij elkaar brengt dit wel extra werkdruk met zich mee voor de werknemers in de Roll on/Roll off-bedrijven.

De vracht ‘an sich’ blijft constant of neemt iets toe. Maar met minder werknemers in de ploegen stijgt wel de werkdruk

Dat is ook terug te zien in de groeiende volumes bij onder andere DFDS in Vlaardingen en bij Stenaline Hoek van Holland en Europoort. Bij deze bedrijven is ook de afgelopen vijf jaar flink geïnvesteerd in nieuwe schepen en uitbreiding van de terminalcapaciteit.

ROTTERDAM	2017	2018	2019	2020
RoRo	23.805	24.057	24.253	23.958

AUTOMATISERING

Nieuwe investeringen betekenen vaak ook meteen een blik op toekomstige automatisering. Er bestaat al een automatisch locksysteem voor de trailerbokken (SATbokken) en het gebruik

van speciale bokken, die door de terminalchauffeur vooraf onder de trailer worden gezet en meegereden, waardoor sjorders aan boord minder werkzaamheden hoeven te doen. Minder sjorkettingen vanwege stabiele stand van de trailer en minder handelingen omdat de bok al aangekoppeld is. Minder werk, minder mensen nodig.

Eerder zagen wij al dat bij nieuwe schepen nieuwe vastzetmethoden hun intrede hebben gedaan waardoor er nu minder 'spanners' nodig zijn. Inmiddels is toch ook het oog gevallen op het terugbrengen van meer fysieke controle bij de inkomende vracht als deze het terrein op komt door dit direct digitaal te verwerken. Dit was eerder al aan de orde met het opnemen van schades aan trailers door gebruik van fotocamera's bij de inkomende - en uitgaande poorten. **De checker is weg geautomatiseerd.**

Aan de poort wordt/is het mogelijk dat de vrachtklanten zelf regelen dat zij het terrein op kunnen met digitale toegang. Hierdoor komt de functie van **portier/ladingcontroleur** zwaar onder druk te staan, wat tot banenverlies zal leiden.

Automatisering is een continu proces dat wij niet kunnen stoppen. Neem bijvoorbeeld de functie checker/controlleur.

Deze functie wordt steeds meer overgenomen door de terminaltrekkerchauffeurs. Invoeren, afmelden, temperatuur controleren, schades opnemen en vastleggen van de trailers gebeurt nu door de chauffeurs.

Het bedrijfsvizier op automatisering, robotisering en digitalisering betekent dus dat er minder banen overblijven voor werknemers en daardoor ook minder doorgroeimogelijkheden. Er zal extra aandacht moeten komen voor werknemers die vanwege fysieke ongemakken hun oorspronkelijke functie van terminal-werker niet meer (helemaal) kunnen uitvoeren.

COVID-19 EN PASSAGIERSVAART

Binnen de Roll on/Roll off-sector hebben wij natuurlijk ook te maken met passagiersvervoer. Zowel Stena Line in Hoek van Holland als P&O Ferries Europoort hebben hier direct mee te maken (DFDS Seaways in IJmuiden ook maar die valt niet onder de scope van onze haven cao's). Covid-19 heeft ervoor gezorgd dat in het passagiersvervoer flink de klad is gaan zitten. Afhankelijk van het type schepen waarmee gevaren wordt (dus met combinatie passagiers en vracht) heeft dit de omzet negatief beïnvloed. Hopelijk zal in de tweede helft van 2021 de situatie weer richting 'normaal' gaan. •



"AUTOMATISERING, ROBOTISERING EN DIGITALISERING BETEKENEN MINDER BANEN EN MINDER DOORGROEIMOGELIJKHEDEN."



AANBEVELINGEN SUBSECTOR ROLL ON/ROLL OFF WERKDRUK

- 34.** FNV Havens zal zich inspannen om de minimale dek- en kadebezetting in de cao vast te laten leggen.



AANBEVELING VEILIGHEID

- 35.** FNV Havens zal zich inspannen om de campagne 'Gewoon je werk doen is ook gek genoeg!' na het Havencongres vorm te geven en deze continu te monitoren. Veiligheid voorop.

WERKDRUK EN VEILIGHEID

Duidelijk is dat de toenemende werkdruk echt een groot probleem is, dat door ieder lid van FNV Havens als zodanig wordt ervaren. Er wordt wel veel geïnvesteerd in nieuwe grotere schepen met meer capaciteit, maar het verder opschalen van het personeel heeft geen gelijke tred. Meer lading van en op de boot en het liefst binnen hetzelfde tijdsframe als bij het kleinere schip. Eerder vertrek betekent langzamer varen en dat bespaart brandstof en vergroot de winst.

De druk om de grotere schepen binnen een kort tijdsbestek te laden en te lossen leidt ertoe dat meer mensen overwerkt zullen raken en uitvallen en dat de kans op ongelukken toeneemt. Het gaat vaak net goed maar helaas niet altijd.

Werkdruk leidt tot gevaarlijke situaties! Vaak bij 'einde boot'.



MINDER INVLOED LOKAAL MANAGEMENT

Naast genoemde ontwikkelingen zien we dat het lokale management van Roll on/Roll off-bedrijven steeds meer onder druk komt te staan van de buitenlandse aandeelhouders. Hoe meer investeringen de aandeelhouder doet, hoe harder de roep om meer efficiëntie. Maar ook moet de rol van FNV Havens worden bekeken.

ROL EN POSITIE FNV HAVENS VERBETEREN

FNV Havens en haar Vakbondsafdelingsbesturen zullen het management meer op de nek moeten zitten. Door ieder kwartaal of per half jaar te overleggen met het management kunnen negatieve ontwikkelingen vroegtijdig worden aangekaart en kunnen misschien oplossingen worden gevonden. Het is beter om iedere keer een beetje bij te sturen dan te wachten tot de volgende cao-ronde. Ook de rol en taken van de ondernemingsraad moeten hierbij benoemd



AANBEVELING AUTOMATISERING EN BAANBEHOUD

- 36.** FNV Havens zal inzetten op baan- en inkomensbehoud binnen het bedrijf. Blijkt dat onmogelijk dan worden werknemers naar vergelijkbaar werk binnen de haven begeleid en gecompenseerd.
- 37.** FNV Haven eist dat besparingen op sociale premies door automatisering terugvloeien in een stichting en ten goede komen aan baanbehoud van werknemers in de haven.



AANBEVELING MEER INTERNATIONALE SAMENWERKING

- 38.** FNV Havens maakt zich sterk om op Europees en internationaal niveau samen te werken met collega-vakbonden om zo de werkgelegenheid en inkomenszekerheid van havenwerkers in de Roll on/Roll off-sector veilig te stellen.

worden. Bij adviesaanvragen voor een investering in een nieuw schip of in automatisering moet altijd gekeken worden naar de gevolgen voor het werk en de werkdruk.

Grotere schepen die meer vracht kunnen vervoeren maar die in hetzelfde vaarschema zitten en met gelijke aantallen werknemers worden afgehandeld, zorgen voor een hogere werkdruk. Want de eventuele automatisering zit niet in het laad -en losproces maar bij het binnenrijden en uitrijden van de terminal, de poort.

MEER INTERNATIONALE SAMENWERKING BINNEN DE ROLL ON/ROLL OFF-SECTOR

Om tot betere resultaten te komen is het van belang dat er internationaal meer wordt samengewerkt. Aandeelhouders nemen beslissingen op wereldwijd niveau en confronteren daar de regio's mee. Als FNV Havens moeten we ervoor zorgen dat wij op internationaal niveau beleid maken dat we regionaal en

lokaal vorm kunnen geven. Op Europees niveau moet er overleg op gang komen tussen de Vakbondsafdelingsbesturen en de ondernemingsraden van de verschillende ferrymaatschappijen. De vakbonden aan beide landzijden van de vaarroutes moeten gaan samenwerken. En van ferrybedrijven met dezelfde aandeelhouder. FNV Havens zal binnen de Europese Transportarbeiders Federatie (ETF) een ferrysectortafel starten. Het is zaak samen te werken met collega-havenwerkers in het buitenland en een tegenmacht te vormen. Om zodoende mensen aan het werk te houden. •



**HET IS ZAAK SAMEN TE
WERKEN MET COLLEGA-
HAVENWERKERS IN HET
BUITENLAND EN EEN
TEGENMACHT TE VORMEN**



ROLL ON/ROLL OFF "MIJN GROTE DRIJFVEER IS HET WERK VAN MIJN VADER VOORTZETTEN"



INTERVIEW RICARDO ANDRIESSEN (P&O EUROPOORT)

NAAM: RICARDO ANDRIESSEN

LEEFTIJD: 31 JAAR

WERK: TERMINAL MEDEWERKER P&O EUROPOORT

SINDS: 8 JAAR

Door de Brexit is het een gekkenhuis, vertelt Ricardo Andriessen, terminalmedewerker bij P&O. "Er is meer tijdsdruk. Vrachtwagens komen later de terminal op, omdat ze eerst documenten met de douane moeten afhandelen. Soms komen ze 10 minuten voor vertrek aanzetten en dan moet dat ding nog aan boord. Het is veel meer laatste moment werk. En de boot moet wél op tijd weg. Het is belangrijk je niet gek te laten maken, anders ga je fouten maken. En dat wil ik niet!"

VOET TUSSEN DEUR

Ook in de Rol on/Roll off is automatisering een heet hangijzer. Bij DFDS, dat veel meer in automatisering investeert dan P&O, zijn al onbemande poorten; het kenteken wordt automatisch gescand. Ricardo: "P&O is minder ver met automatiseren. Wij registreren nog kentekens, passen gewicht aan en wijzen de chauffeur waar-ie naar toe moet. Wij zetten ook nog zelf de

oplegger op het boksysteem. Bij DFDS koppelt de chauffeur de trailer eraan. Als dat werk verdwijnt vervallen er functies. Als je maar een voet tussen de deur houdt om de positie van havenwerkers te verbeteren. Automatisering hou je niet tegen. Maar mensen blijf je nodig hebben om goede service te kunnen bieden."

65 DE GRENS

Ricardo ziet heel veel redenen om eerder te stoppen met werken dan de pensioengerechtigde leeftijd. "Het is zwaar werk, in weer en wind. Maar ook als je binnen in die afgesloten boot bezig bent; je krijgt zoveel stof binnen. Ik zie hier veel oudere collega's die er slecht bij lopen. Velen halen hun pensioen niet eens. 65 jaar vind ik de grens. Dat is niet alleen goed voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Die zitten ook niet te wachten op versleten personeel dat continu uitvalt. Niet voor niets was P&O het eerste bedrijf dat zijn verantwoor-

delijkheid nam voor een eerder stoppen met werkenregeling in de cao. Nu de overheid nog.”

KNOKKEN VOOR DOELEN

De Havenklas en het komende Havencongres vindt Ricardo heel belangrijk. “In alle sectoren spelen dezelfde problemen. Ik hoop dat we tijdens ledenvergaderingen in september onze achterban goed kunnen informeren en misschien aanbevelingen kunnen aanscherpen. En na het congres begint het eigenlijk pas. We moeten knokken voor onze doelen. Van het vorige congres in 2017 herinner ik me nog goed de toespraak van mijn vader Ed, die tot zijn overlijden in 2019 voorzitter van de Sectorraad FNV Havens was. Toen



AUTOMATISERING HOU JE NIET TEGEN. MAAR MENSEN BLIJF JE NODIG HEBBEN OM GOEDE SERVICE TE KUNNEN BIEDEN

hielden al die onderwerpen als eerder stoppen met werken, veiligheid, automatisering en werkgelegenheid me nog niet zo bezig. Nu wel. Mijn grote drijfveer is zijn werk voort te zetten. Nu zit ik ook in de Sectorraad. Ik denk dat-ie trots op me zou zijn geweest.” •

“IK HOOP DAT WE TIJDENS LEDENVERGADERINGEN IN SEPTEMBER ONZE ACHTERBAN GOED KUNNEN INFORMEREN EN MISSCHIEF AANBEVELINGEN KUNNEN AANSCHERPEN.”





INTERVIEW BEN VERHEIJ (DFDS)

ROLL ON/ROLL OFF "IEDEREEN IS KLAAR MET DIE WERKDruk"

NAAM: BEN VERHEIJ

LEEFTIJD: 52 JAAR

WERK: TERMINAL MEDEWERKER,

CHAUFFEUR DFDS

SINDS: 2001

Het is al de derde keer dat Ben Verheij aan de Havenklas meedoet. "Andere jongens durven kennelijk niet en ik vind het zinnig: je steekt altijd weer wat op. Door met collega's uit andere sectoren het over knelpunten in de haven te hebben, zie je dat er overal eigenlijk hetzelfde speelt: problemen rondom werkdruk, automatisering, veiligheid en gezond je pensioen halen. We moeten dit echt aanpakken samen", zegt Ben die ook in het Vakbondsafdelingsbestuur, de Sectorraad FNV Havens en de cao-onderhandelingsdelegatie zit.

STRUCTUREEL OVERWERK

De werkdruk is volgens Ben sky high. "Er werd altijd gezegd dat het door de Brexit minder druk zou worden, maar die Engelsen hebben gewoon heel veel spullen nodig. Van een dip is geen sprake, hooguit duurt het papierwerk langer. Het aan boord rijden van de trailers is haastwerk. Buiten zijn dan al de bokken onder de trailers geplaatst. Dan staan ze aan boord vast - tot windkracht 4. Als het harder waait en de golven zijn hoger dan 1 meter, moeten er spanbanden bij in plaats van kettingen. Nu staat er nog maar één man per dek tijdens het lossen en twee per dek tijdens het laden. Vroeger, voor de automatisering,



JE REDT HET NIET MET OVERWERK, STAGIAIRES EN UITZENDKRACHTEN

waren dat er zes per dek. Ook omdat het zo druk is moeten er mensen bij, minimaal 14 man: 7 per ploeg. Maar 'Denemarken' houdt dat af. We werken structureel over. In de komende cao-onderhandelingen gaan we overwerk zó duur maken dat ze wel moeten. Je redt het niet met overwerk, stagiaires en uitzendkrachten."

ALLES DOET PIJN

De hoge werkdruk heeft gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van havenwerkers in de Roll on/Roll off. Ben: "Mij gaat het echt niet lukken om tot mijn 68ste en 6 maanden door te gaan. Ik werk sinds mijn 13de. Eerst 20 jaar op de visafslag in Scheveningen. Toen bij Norfolkline, nu DFDS. Sjorren doe ik al niet meer, alleen nog rijden. Ik ben versleten; alles doet pijn. Mijn onderrug, schouders, knieën. Je herstelt niet meer. Zeker omdat ik nauwelijks meer slaap na een nachtdienst, die begint om 3.00 en is om 11.45 klaar. Dan ben je over je slaap heen." Ben: "We willen nachtdiensten van 23.30 tot 7.00 uur en tijd

om voor te bereiden, om overal alvast bokken onder te zetten. Nu is het gekkenwerk bij zowel laden als lossen. Om 3.30 komt het eerste schip binnen om om 8.30 weer te vertrekken. Het tweede schip komt om 8.00 uur binnen. Dat moet de nachtdienst dan nog lossen. Rennen en vliegen."

EERDER STOPPEN

Behalve meer personeel en betere roosters is een eerder stoppen met werkenregeling ook in de Roll on/Roll off noodzakelijk. "We hebben natuurlijk de Senioren Fit Regeling en vanaf je 55ste extra verlofdagen. Maar dat is niet genoeg. Niet voor niets vallen zoveel mensen boven de 60 ziek uit. Dat kost de werkgever ook veel geld. Daarom gaat het zeker lukken uit de loonruimte een eerder stoppen regeling te financieren."

OPTIMISTISCH

"Het valt Ben Verheij op dat in de aanloop naar het Havencongres er meer betrokkenheid bij en interesse is in de bond. Tijdens de kantinepraatjes die ik over de belangrijkste congresstema's houd, is er echt belangstelling. Bij DFDS is dan ook een organisatiegraad van 99,3 procent; vier man zijn geen lid. Ik ben optimistisch over de opkomst bij de ledenvergaderingen. Mensen zijn er klaar mee." •



"BEHALVE MEER PERSONEEL EN BETERE ROOSTERS IS EEN EERDER STOPPEN MET WERKENREGELING OOK IN DE ROLL ON/ROLL OFF NOODZAKELIJK."

ALLE AANBEVELINGEN OP EEN RIJ



AANBEVELINGEN HAVENBREED

WERKEN AAN EEN ANDERE BAAN

- 1.** FNV Havens wil afspraken over eerder stoppen met werken. Uitgangspunt is 3 jaar AOW- en pensioenpremiecompensatie, voor *alle* werknemers, ook na het geboortjaar 1961 bij 100% conform Zwaar Werk Model FNV Havens. FNV Havens is bereid de benodigde bedragen samen met de werkgevers op te brengen via cao-afspraken
- 2.** FNV Havens zal, indien nodig, havenwerkers oproepen tot alle noodzakelijke vakbondsacties richting de landelijke politiek om ervoor te zorgen dat er geen boetes worden geheven over de bedragen die cao-partijen afspreken om de eerder stoppen met werken regeling te bekostigen.

AUTOMATISERING EN ROBOTISERING

- 3.** FNV Havens zal gebruik maken van de internationale 'Future of Work Campaign Toolkit' die ontwikkeld is door ITF en ETF. Zie de samenvatting in het congresdocument.
- 4.** FNV Havens zal nog tijdens het laatste kwartaal van 2021 en eerste kwartaal 2022 een conferentie organiseren voor kaderleden over het hanteren van de campagne-toolkit 'Toekomst van het werk'.
- 5.** FNV Havens zal ervoor zorgdragen dat automatisering/robotisering op de politieke agenda wordt gezet. Lokaal, nationaal en Europees.

VEILIGHEID

- 6.** FNV Havens eist dat bij alle havenbedrijven het Veiligheidscertificaat Havens (VCH) als standaard wordt ingevoerd.

INTERNATIONAAL VAKBONDSWERK EN SOLIDARITEIT

LASHING DOOR BEMANNING EN DE FOC CAMPAGNE

- 7.** FNV Havens zal nadrukkelijk samenwerken met de inspecteurs van ITF om het 'verbod op varend sjoeren' kracht bij te zetten.

- 8.** Iedere feeder die onder de kraan komt om het laad- en losproces te starten zal eerst gecontroleerd worden of de sjoeringen nog niet verwijderd zijn. Hiervoor zullen per terminal in overleg tussen FNV Havens en de terminal operator werknemers worden aangesteld - de zogeheten Lashing Security Checker.
- 9.** Iedere feeder die klaar is met het laadproces kan pas gaan varen als de laatste container is vastgesjord. Ook hier zal de Lashing Security Checker de bevoegdheid voor controle/inspectie voor krijgen.
- 10.** De terminal operator kan de kosten van de Lashing Security Checker doorberekenen aan de feedermaatschappij.
- 11.** De leden van FNV Havens worden opgeroepen om misstanden rondom het sjoeren door bemanningsleden te melden aan de Lashing Security Checker die op zijn/haar beurt dit weer meldt aan de ITF-inspecteurs.
- 12.** FNV Havens zal nadrukkelijk samenwerken met de inspecteurs van ITF om de zogenoemde Flag of Convenience Campagne (FOC) te ondersteunen. Het doel van deze campagne is om de 'goedkopen vlaggenschepen' te laten vallen onder een ITF-cao, zodat de loon en arbeidsvoorwaarden aan boord in ieder geval op een minimaal acceptabel niveau zijn.



AANBEVELINGEN SUBSECTOR CONTAINERS

- 13.** FNV Havens eist dat de afspraak dat een kraanoperator maximaal één kraan tegelijk bedient havenbreed of in de cao per bedrijf wordt vastgelegd.
- 14.** FNV Havens eist dat per havensector en per bedrijf lichte functies in kaart worden gebracht ten behoeve van senioren en minder inzetbaren.
- 15.** FNV Havens eist dat het laden en lossen op alle schepen altijd gebeurt met Radioman Dek per kraan op het object, ongeacht de grootte van het schip. Ook de ILO wijst in haar Code of Practice on the safety and health in ports van november 2016 op de

noodzaak van een gekwalificeerde man aan dek die tijdens het laden en lossen radiocontact onderhoudt met de kraanmachinist.

- 16.** FNV Havens zal voor april 2022 vanuit de sjour- en containersector een werkgroep samenstellen die bestaat uit sjorders en remote crane operators. Deze werkgroep zal verantwoordelijk zijn voor de risico-inventarisatie en een heldere beschrijving van het gondelproces.



AANBEVELINGEN SUBSECTOR BULK

- 17.** FNV Havens eist meer aandacht voor herscholing om nieuwe banen als gevolg van automatisering te kunnen uitvoeren. FNV Havens verankert in de cao's dat het werk havenwerk blijft.
- 18.** FNV Havens eist invoering van een robottax waarbij besparing van sociale lasten van werknemers door inzet van machines in een sectorstichting wordt ondergebracht.
- 19.** FNV Havens eist dat havenbreed één kraanoperator daadwerkelijk één kraan bedient. Deze afspraak leggen we vast in cao's. FNV Havens zal streng toezien op naleving van deze afspraken. Misstanden worden direct gemeld door kaderleden (zie aanbeveling 13).
- 20.** FNV Havens eist meer aandacht voor het bevorderen van expertise van werknemers, om zodoende vakmanschap en kennis binnen het bedrijf in stand te houden. Het aannemen van hoge gekwalificeerd personeel moet worden gestimuleerd. Bovendien moeten werknemers altijd een degelijke interne opleiding kunnen volgen om expert te worden op hun specifieke werkterrein.
- 21.** FNV Havens eist dat duurzame inzetbaarheid wordt verbeterd door uitbreiding van de Haven Fit Regeling en regelingen omtrent eerder stoppen met werken. Afspraken over het bevorderen van gezondheid zoals via een contributiebijdrage aan de sportschool en voedingsadviezen moeten in de cao worden opgenomen. Ook moet er onderzoek naar de gezondheidsef-

fecten van werken in zesploegendiensten worden gedaan.

- 22.** FNV Havens eist minimaal hetzelfde arrangement voor werknemers in de kolenketen zoals uitgevoerd bij sluiting van de Hemwegcentrale. Boventallige werknemers moeten minimaal 3 jaar de tijd krijgen zich om te scholen, hebben recht op begeleiding naar ander werk en worden gecompenseerd voor het verlies van inkomen.
- 23.** FNV Havens maakt zich sterk voor deskundig onderzoek naar de gevolgen van de energietransitie op de middel- en lange termijn. We lobbyen om te zorgen dat de politieke partijen en milieuorganisaties onze boodschap onderschrijven zodat het verhaal over vergroening altijd samengaat met de oproep om het belang van de werknemers in de gehele keten voorop te stellen.



AANBEVELINGEN SUBSECTOR SJOR

DUURZAME INZETBAARHEID

- 24.** FNV Havens eist dat sjorders tijdens hun dienstverband de mogelijkheid krijgen een andere opleiding te volgen. Omdat het sjourwerk fysiek erg belastend is en job-roulatie door de automatisering en robotisering steeds minder mogelijk wordt, is het belangrijk dat werknemers de mogelijkheid hebben zich om te scholen of bij te scholen.
- 25.** Om de fysieke belasting enigszins te verminderen vindt FNV Havens dat na maximaal 4 uur systeemsjorren taakroulatie mogelijk moet zijn.
- 26.** Indien rederijen en/of terminal operators overgaan tot het invoeren van de zogenoemde stackerrobot, dan zullen de sjorders per 24 uur maar 4 uren sjorren tegen 100% salaris en 100% pensioenopbouw.

AUTOMATISERING EN VEILIGHEID

- 27.** FNV Havens eist dat bij elke kraan een dekman wordt ingezet.
- 28.** FNV Havens eist dat er niet gegondeld wordt als er geen een-op-eencontact is tussen de remote crane operator en de dekman.
- 29.** De leden in de sjoursector ondersteunen het beleid van FNV Havens dat stelt dat alle

equipment die ingezet wordt voor het laad- en losproces, vanaf de Rotterdamse terminals bediend moet worden.

- 30.** FNV Havens eist een extern onderzoek onder haar vlag naar bestaande en mogelijke gevaren van automatisering voor de veiligheid van de sjorders. Aan de hand van de bevindingen dienen er veiligheidsafspraken gemaakt te worden die in de Arbo-catalogus worden opgenomen.
- 31.** FNV Havens eist dat er veiligheidsprocedures worden opgesteld wanneer sjorders met gevaarlijke stoffen, zoals bunkerdamp en roetneerslag, te maken krijgen of met extreme weersomstandigheden.
- 32.** FNV Havens eist eenduidige veiligheidseisen aan het sjour-gereedschap waarmee gewerkt wordt.



AANBEVELINGEN SUBSECTOR ROLL ON/ROLL OFF

AANBEVELING SCHAAUVERGROTING

- 33.** FNV Havens eist dat de ploegsterkte van sjorders wordt uitgebreid. Om de fysieke belasting van sjorders te verminderen en hun veiligheid te vergroten aan boord van de schepen is dat noodzakelijk. Afhankelijk van de grootte van het schip en de hoeveelheid lossen/laden dienen er vier sjorders per kraan ingezet te worden. Ook dienen de sjorders bij de start van de lossing minimaal een half uur voorsprong te hebben voordat de kraanmachinist gaat lossen. Als de kraanmachinist de laatste container aan boord heeft gezet dan

dienen de sjorders nog een half uur de tijd te hebben om na te sjourren.

AANBEVELING WERKDRUK

- 34.** FNV Havens zal zich inspannen om de minimale dek- en kadebezetting in de cao vast te laten leggen.

AANBEVELING VEILIGHEID

- 35.** FNV Havens zal zich inspannen om de campagne 'Gewoon je werk doen is ook gek genoeg!' na het Havencongres vorm te geven en deze continu te monitoren. Veiligheid voorop.

AANBEVELING AUTOMATISERING EN BAANBEHOUD

- 36.** FNV Havens zal inzetten op baan- en inkomensbehoud binnen het bedrijf. Blijkt dat onmogelijk dan worden werknemers naar vergelijkbaar werk binnen de haven begeleid en gecompenseerd.
- 37.** FNV Haven eist dat besparingen op sociale premies door automatisering terugvloeien in een stichting en ten goede komen aan baanbehoud van werknemers in de haven.

AANBEVELING MEER INTERNATIONALE SAMENWERKING

- 38.** FNV Havens maakt zich sterk om op Europees en internationaal niveau samen te werken met collega-vakbonden om zo de werkgelegenheid en inkomenszekerheid van havenwerkers in de Roll on/Roll off-sector veilig te stellen.



THEMA'S HAVENCONGRES 2021

De volgende hoofdthema's spelen nu en in de nabije toekomst een grote rol:

- Eerder stoppen met werken
- Onze arbeidsvoorwaarden die in onze cao's zijn verankerd
- De technologische en ecologische ontwikkelingen in de havens en de mogelijke werkgelegenheidsravage die zij veroorzaken
- Het vergroten van onze veiligheid in de havens.





LEDENVERGADERINGEN HAVENCONGRES

**1 SEPTEMBER 2021
AMSTERDAM**

Aanvang: 10.00 uur en 19.30 uur
Amsterdam Artcenter
Donauweg 23
1043 AJ Amsterdam

**6 SEPTEMBER EN
7 SEPTEMBER 2021
ROTTERDAM**

**Aanvang: Beide dagen om 10.00 uur
en om 19.30 uur**
Zalencentrum Rustburcht
Strevelsweg 760, 3083 AT Rotterdam

**15 SEPTEMBER 2021
MIDDELBURG**

Aanvang: 10.00 uur en 19.30 uur
Hotel Arneville
Buitenruststraat 22
4337 EH Middelburg

Neem deze Havencongressspecial mee!

KIJK OP WWW.FNVHAVENS.NL