



18-11-2015 - Uitgave Volle Lading Groep

Actie voor de juiste eisen vechten voor elke arbeidsplek!

Havenarbeiders moeten voordeel hebben van automatisering, geen nadeel.

Havenarbeiders kunnen wat bereiken als ze een eenheid vormen, verdeeld bereik je niets.

Ook jonge havenwerkers hebben vaste banen nodig om hun bestaan op te kunnen bouwen - ouderen moeten het werk in de haven op een goede manier overdragen aan de jongere generatie.

Voordeel van automatisering, eenheid, een toekomst voor de

jeugd: dat kan alleen door te vechten voor elke arbeidsplek.

Daarom stelt de Volle Lading de volgende eisen voor:

- Zesploegendienst in de volcontinu (28 uur per week)!
- Vierdaagse werkweek voor de andere diensten (31 uur per week)!
- Een goede regeling om op 60 jaar te kunnen stoppen - jongeren erin!
- Elke havenbaan een vaste baan!
- Op die basis een sec-

Vervolg
op
blz. 2

tor-CAO voor container-, sjour- en inhuursector!

- Uitbreiding sjourverordening!

- Een echte CAO voor alle RWG-ers!

'Concept convenant': verdeeldheid maar geen perspectief

De vakbonds bureaucratie wordt ziek van deze eisen, omdat die toewerkt naar een slecht akkoord met de directies. Zij hebben aan de bedrijven een 'concept convenant' voorgelegd, dat alleen de bedrijven laat profiteren van de automatisering, dat verdeeldheid zaait onder havenarbeiders en geen enkel perspectief biedt voor de jeugd.

Zij eisen in hun 'concept convenant' voor de havenarbeiders die op 1 januari 2015 in vaste dienst waren een werkgarantie tot 2024 en voor de andere havenarbeiders eisen ze zoveel mogelijk perspectief op werk.

Dat is een raar onderscheid en omdat ze niet met voorstellen komen om de collega's met een jaarcontract aan het werk te houden, is 'zoveel mogelijk' gelijk aan 'niets mogelijk'.

Dat heeft niets te maken met vechten voor elke arbeidsplek, dat heeft alles te maken met het ondermijnen van de solidariteit. Daarmee wordt bijna een kwart

van de collega's in de container-, sjour- en inhuursector in de kou gezet.

In dat perspectief kan een garantie van negen jaar ook niets inhouden. Wie nu zo makkelijk de collega's met een jaarcontract offert, die offert straks net zo makkelijk de collega's met een vaste baan.

De vasten zijn trouwens helemaal niet in staat om te vechten voor hun banen zonder de steun van de collega's met een jaarcontract. Een garantie van negen jaar bestaat alleen zolang je bereid bent en in staat bent daarvoor te vechten.

Bij Odfjell werden ruim een jaar geleden keiharde garanties van nog geen jaar oud opgegeven, omdat Odfjell (dochter van een heel rijke moeder) anders misschien failliet zou gaan. Wie zich laat ontwapenen kan niet terugvechten.

De uitbreiding van de seniorenhaven-fit-regeling die de vakbonds bureaucratie eisen is natuurlijk prima, maar het is te weinig en het is slechts tijdelijk. Ook toekomstige generaties moeten daarvan profiteren. Het mag niet een overgangsmaatregel zijn om het aantal banen af te bouwen.

De eis van het uitbreiden van de sjourverordening van schepen

langer dan 170 meter naar schepen langer dan 110 meter is met mooie woorden en commissies naar Sint-Juttemis verschoven.

Met de ABC –constructie krijgen de bedrijven vrij baan om vaste banen te vervangen door losse. Elke vaste baan die verdwijnt is door het ABC-verhaal voorgoed verdwenen.

Daarbovenop eist de vakbonds-bureaucratie in het 'concept convenant' dat havenarbeiders met een jaarcontract die een vast contract krijgen, als parttimer gaan werken. Ga eens aan de 80 RPS-ers vragen, die gedwongen een parttime contract werken, wat dat betekent.

Zo wordt de rechteloosheid van het jaarcontract ingewisseld voor de rechteloosheid van de gedwongen parttime baan. Het moet niet gekker worden.

Bij solidaire acties horen solidaire eisen

De bedrijven voelen zich groot en sterk. Ze durven het 'concept convenant' af te wijzen omdat ze weten dat de vakbonds-bureaucratie nog meer eisen zullen inslikken.

De bedrijven zijn inderdaad groot, maar ze zijn niet zo sterk als ze lijken. Als het tot serieuze acties komt in de haven, dan zal

hun kwetsbaarheid blijken.

Het zijn alleen de havenarbeiders die het werk verzetten, zonder hun werk komt er geen container van zijn plaats.

Zonder hun arbeid blijkt des te duidelijker dat de bazen in de directiekamers in Rotterdam, Hong Kong, Kopenhagen en Abu Dhabi niets anders zijn dan parasieten, die zich volzuigen met winst die tot stand is gebracht door het werk van de havenarbeiders.

Zonder de arbeid van de havenarbeiders zijn ze niets. Zonder de arbeid van de havenarbeiders komt de grootste haven van Europa tot stilstand - en dat zal gevoeld worden van Stockholm tot de Zwarte Zee en van New York tot Sjanghai.

Als het tot serieuze acties komt dan moet het ook om serieuze eisen gaan. Als de kranen omhoog gaan, voelt elke havenarbeider dat er meer mogelijk is dan een slap akkoord.

Dan voelt elke havenarbeider wat solidaire actie tot stand kan brengen. Dan mag het niet zo zijn dat je na de acties denkt: 'er is toch gebeurt wat de bazen wilden'.

Zelf het heft in handen nemen, met solidaire eisen!

Altijd tijd voor het echte vakbondswerk nu meer dan ooit!

Het echte vakbondswerk staat tegenover het gepolder.

Als het er op aan komt moet elke arbeider de keuze maken: ga ik me bezig houden met het echte vakbondswerk of laat ik het over aan de polderaars.

En nu komt het er in de haven op aan: op 23 november gaan de vakbondsleden beslissen hoe het verder moet, nu de onderhandelingen over de werkgelegenheid zijn vastgelopen.

Eenheid of verdeeldheid

Het is een keuze tussen eenheid en verdeeldheid.

Eenheid is: gelijk loon voor gelijk werk, elke havenbaan een vaste baan, sector-CAO's en vechten voor een toekomst voor de jeugd.

Verdeeldheid is ongelijke beloningen, toestaan dat er groepen van rechteloze arbeiders ontstaan, bedrijfs-CAO's, geen CAO's, geen toekomst voor de

jeugd en dus geen toekomst voor de werkende mensen.

Strijdorganisatie of ieder voor zich

Het is een keuze tussen opstaan voor de vakbond als strijdorganisatie of een vakbond als een troika. Een strijdorganisatie is: opkomen voor de gezamenlijke belangen van de werkende mensen, weten dat daar actie voor nodig is, democratie doordat de leden beslissen over de eisen, over de acties en over het aanstellen en afzetten van elke vakbondsfunctionaris.

De vakbond als troika behoeft enige uitleg.

Doctorandus P schreef een lied over een gezin die in een troika over de ijzige steppen jaagde naar de stad Omsk. De wolven kwamen steeds dichterbij en door een kind overboord te gooien werd de honger van de wolven even gestild. Maar natuurlijk kwamen de wolven terug, dus werden er nog drie kin-

deren geofferd en de moeder en tenslotte viel ook de vader aan de wolven ten prooi. Doctorandus P: 'Omsk dat is een mooie stad maar net iets te ver weg'.



Zo is het ook met de vakbond als troika: eerst werd de SHB geofferd (dat mooie instituut waardoor havenarbeiders met een vast contract pieken en dalen opvingen), vervolgens werden vaste banen geofferd voor jaarcontracten, de sector-CAO in de sjoer- en inhuursector werd geofferd en de CAO werd geofferd omdat RWG geen echte CAO heeft en vele havenbedrijven al sinds jaar en dag geen CAO hebben (Steinweg, Gevelco, Broekman enzovoort). Zo dreigt tenslotte de vakbond zelf uit de troika te vallen.

Offensieve eisen of scherpe kantjes eraf vijlen

Het is ook een keuze tussen of-

fensieve eisen of slechts de scherpe kantjes van de plannen van de directies afvijlen. De belangen van de arbeiders zijn alleen gediend met offensieve eisen. In dit geval: arbeidstijdverkorting op kosten van de baas, vaste banen, uitbreiding sjoerverordening, sector-CAO enzovoort.

De eisen die de polderaars stellen gaan uit van de plannen van de directies: okay jullie mogen de helft van het aantal banen schrappen, okay jullie krijgen vrij baan om vaste banen te vervangen door jaarcontracten, okay jullie kunnen de CAO afschaffen, maar spaar dan de havenarbeiders met een vast contract op 1 januari 2015, blijf betalen om de vakbondsorganisatie overeind te houden en gun ons voorlopig een cosmetische RWG-CAO.

Zo moeten de arbeiders onder de druk van de directieplannen steeds weer een stapje terug doen.

Kies op 23 november voor het echte vakbondswerk:

- Een ultimatum voor arbeidstijdverkorting zonder inleveren, vaste banen en uitbreiding van de sjoerverordening!
- Een democratisch open actiecomité: havenwerkers moeten zelf beslissen over de acties en de eisen!
- Echte acties: kranen omhoog!

Hutchison moet ontslagen terugdraaien

De 97 havenarbeiders van Hutchison in Sydney and Brisbane kunnen weer aan het werk.

Zij werden 102 dagen geleden in het holst van de nacht per email of SMS ontslagen. Sinds die tijd hebben zij actie gevoerd met hun bond de MUA. Zij zijn in weer en wind bij hun pickets gebleven, gesteund door wijkbewoners uit de omgeving.

Die moed en vasthoudendheid zijn beloond. In duizenden brieven is plaatselijke, nationale en internationale solidariteit getoond. Dat hielp om het moreel al die maanden hoog te houden. Nu hebben de collega's ingestemd met de nieuwe bedrijfs-CAO, waarbij iedereen weer de poort in kan. Er is ook een af-

vloeiingsregeling afgesproken - maar die is op vrijwillige basis. De werkweek is echter verlengd van 30 naar 32 uur.

Toch is de nu overeengekomen bedrijfs-CAO een overwinning op de grootste terminaloperator ter wereld. Ook in Australische havens is overcapaciteit en nauwelijks groei. Hutchison wilde vaste krachten vervangen door uitzendkrachten - de droom van alle 'moderne' ondernemers.

De havenarbeiders bleven moedig en standvastig actie voeren voor hun vaste baan. Als 97 havenarbeiders Hutchison-Australië kunnen dwingen dit ontslag terug te draaien, wat kunnen 2300 collega's bij de ECT in Rotterdam dan wel niet bereiken?

**Kom naar de
vergadering
van de
Volle Lading**

**donderdag
10 december
2015**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**



**Lees dagelijks
Rode Morgen nieuws
op [www.
rodemorgen.nl](http://www.rodemorgen.nl)**

Zelfstandige actie levert snel resultaat

Bij Rail Service Center (RSC) in de Rotterdamse Waalhaven schoot het met de CAO-onderhandelingen niet op. De collega's eisten voor dit jaar 1% en voor volgend jaar 2% meer loon bovenop de prijscompensatie, maar de directie wilde niet toegeven.

Daarom besloten de dertig mensen van de dagploeg op maandag 2 november zelfstandig hun werk neer te leggen. Vier uur lag het beladen en lossen van goederentreinen stil. De collega's verzamelden zich bij de poort en de vrachtwagens kwamen er niet door. Al snel ontstond er een lange file van trucks, die containers en andere lading kwamen halen of brengen.

Al na een paar uur ging de directie overstag.



Het succes door de zelfstandige staking doet denken aan het goede CAO-resultaat bij Stena Line Ferries. Na slepende onderhandelingen namen de havenwerkers het heft in eigen hand en stelden zelf een ultimatum. Dat liep af op 22 juli om 12.00. Al vóór twaalfen liepen de collega's de poort uit. Toen stemde het Zweedse moederbedrijf snel in met zeven procent loonsverhoging voor drie jaar.



De Rode Morgen is lid van de
Internationale Coördinatie van
Revolutionaire Partijen en Organisaties

www.icor.info

'Nooit opgeven' dus gewonnen!



Lees
verder
op
blz. 6

Wie De Volle Lading ie-
dere vier weken
gratis per
e-mail wil ontvangen:
mail dit verzoek naar
**info@
vollelading.nl**

Bezoekadres:

J. de Vouplein 99 - Rotterdam

E-mail: info@vollelading.nl
Telefoon: 010-4860045

Kijk op: www.rodemorgen.nl
Steunbijdragen:
bankrekening NL54INGB0004428359

Neem een abonnement op de Rode Morgen

- 0 jaarabonnement € 6,80
- 0 steunabonnement € 11,35
- 0 gratis proefabonnement 3 nummers

Betaling na ontvangst van een acceptgiro-
kaart. Vul bon in, uitknippen en opsturen::
Rode Morgen, Postbus 51245
3007 GE Rotterdam

18-11-2015

Of via email: info@rodemorgen.nl

U kunt natuurlijk ook bellen: 010-
4860045 kijk op: www.rodemorgen.nl

NAAM.....

ADRES.....

POSTCODE/WOONPLAATS:
.....