



1-6-2016 - Uitgave Volle Lading Groep

RPS-akkoord geen oplossing

Het RPS-akkoord is geen oplossing, maar een probleem - niet alleen voor de RPS-ers, maar voor alle havenarbeiders. In de projectgroep RPS is een akkoord bereikt over de sluiting van RPS. De RPS-ers zouden bij één of twee nieuwe BV's worden ondergebracht. Die BV's gaan hetzelfde doen als RPS, namelijk mensen verhuren aan de havenbedrijven. Dus vraag je je af: wat is er werkelijk aan de hand?

Moeten RPS-ers hun hoofd in de strop steken?

Bij de nieuwe BV's gaan RPS-ers waarschijnlijk minder verdienen dan wat ze in de WW zouden krij-

gen: er zijn geen afspraken gemaakt over behoud van functie, behoud van het aantal dagen en behoud van de ploegentoeslag.

De CAO van de nieuwe BV's zou zoveel als mogelijk en wenselijk op de RPS-CAO moeten lijken. 'Zoveel mogelijk/wenselijk' is een rekbaar begrip.

Aan de collega's zullen zo mogelijk gedurende zes maanden ook passende functies worden aangeboden bij een aantal bedrijven van Vervat en bij bedrijven in de rest van de haven - dat is de afgelopen vijf maanden ook gedaan - met weinig resultaat. Als een collega een passende functie weigert, dan wordt hij ontslagen. Wat een

*Vervolg op
blz. 2*

**Vervolg
van
blz. 1**

passende functie is, wordt niet omschreven.

Bedelen helpt dus niet, tijd voor actie

Deze 'oplossing' is kennelijk het beste wat je kan krijgen, als je als een bedelaar met de pet in je hand aan de directie vraagt of je geholpen kan worden. Je weet niet wat voor contract je krijgt: welke functie, hoeveel contractdagen, wat voor ploegentoeslag, wat voor CAO? Als je een waardevol aanbod afslaat wacht de WW. Moeten de RPS-ers hun hoofd in de strop steken? Voor echte oplossingen is echt vakbondswerk nodig.

Ondernemingsraad

De OR van RPS heeft een negatief advies gegeven. Het hele voorstel is in de ogen van de OR te onduidelijk en te onzeker. Bovendien zou RPS (of de nieuwe BV) in de toekomst een serieuze kans moeten krijgen: opleidingen waar nodig, geen rare betalingen aan Matrans (Matrans incasseerde 6% voor elke bij ECT gewerkte dienst), betere inhuurafspraken, een CAO die tenminste gelijkwaardig is aan de RPS-CAO enzovoort.

De vinger op de zere plek leggen is goed, maar wat vooral nodig is, is het organiseren van actie om een goede oplossing af te dwingen. Denk niet dat er niets te be-



reiken is: als de directies zich onpermachtigd hadden gevoeld, dan stonden de RPS-ers allang op straat. Wie niet vecht heeft al verloren.

Werkgarantie is uitkleden arbeidsvoorwaarden

Dit akkoord moet van tafel in het belang van de RPS-ers, maar ook in het belang van alle havenarbeiders in de containersector. Dit akkoord dreigt als een boemerang terug te komen bij ECT als de RWG-rederijen verkassen, bij APMT1 als de Maersk-lijnen naar APMT2 gaan, bij Uniport als de Maersk-lijn naar APMT 1 of 2 gaat enzovoort. Dit akkoord betekent dat, gelijktijdig met de automatisering, de bedrijven een middel in handen krijgen om de arbeidsvoorwaarden gigantisch uit te kleden.

Dit akkoord biedt geen perspectief voor RPS-ers en ook niet voor de rest van de havenarbeiders. De havenarbeiders in de containersector hebben een gemeenschappelijk belang: dit akkoord moet van tafel!

Collega's met een jaarcontract moeten in vaste dienst!

De precieze cijfers kennen we niet. Maar navraag bij collega's van Matrans en ILS leert dat de directies van Matrans en ILS de komende maanden ongeveer 80 tot 100 jaarcontracten niet willen verlengen. Bij APMT1 en Uniport is de situatie niet duidelijk, maar ook daar knijpen tientallen collega's hem. Het gaat om collega's die meestal twee jaar in de haven hebben gewerkt, sommigen vijf jaar, acht jaar of meer.

Een toekomst voor de jeugd

Het gaat hier vaak om jonge collega's. Maar ook de jeugd moet een toekomst hebben in de haven. Het is niet acceptabel dat de jongeren steeds vaker als een soort wegwerparbeiders worden gebruikt. Bedrijven wentelen op deze manier de economische risico's af op de werkers. De rijken worden steeds rijker en de armen steeds armer - precies door dit soort methodes. Genoeg is genoeg. Solidariteit is opkomen voor de collega's met een jaarcontract. Dat is belangrijker dan de win-

sten van APMT, Uniport, ILS en Vervat.

ABC: van flexibel naar WW

Hier zien we hoe het ABC-model werkt: doorstromen van tijdelijk naar vast be-

staat niet. De directies houden graag een flexibele schil - niet alleen omdat dit goedkoop is, maar ook om verdeeldheid te zaaien. De doorstroom is vooral een doorstroom van tijdelijk naar WW.

Solidair strijden of verdeeld ten onder

Sommige collega's denken dat, als de collega's met een jaarcontract eruit vliegen, dat ze dan zelf kunnen blijven. Ze maken zich wijs dat ze veel meer recht hebben op hun arbeidsplaats omdat zij al langer in de haven werken. Maar arbeiders die de solidariteit laten varen zullen alles verliezen. Arbeiders die een scheiding maken tussen eersterangs- en tweederangsarbeiders spelen de baas in de kaart met zijn verdeel-en-heersspelletjes.

Die verdeel-en-heersspelletjes treffen uiteindelijk elke arbeider, daar zijn ze voor bedoeld.

Allemaal een vaste baan, met de juiste eisen kan dat

*Vervolg
op
blz. 4*

Vervolg van blz. 3

Het echte vakbondswerk is opkomen voor de belangen van alle havenarbeiders. Het echte vakbondswerk is de vakbondsmacht ontplooiën om alle ontslagen tegen te houden en vaste banen af te dwingen:

- Arbeidstijdverkorting zonder inleveren:

- 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!
- Uitbreiding sjourverordening!

Foutje bedankt? Niet bij Matrans

Een paar collega's van Matrans lazen de nieuwe CAO eens goed door (dat kan nooit kwaad). Het bleek dat de nieuwe wettelijke regeling (ging op 1 juli 2015 in - je derde jaarcontract is een vast contract) in de bijlage van de CAO was opgenomen. En omdat de CAO terugwerkt tot 2012, ging voor Matrans die regeling dus in 2012 in. Het bleek dat 25 collega's in hun derde contract zaten en dat was op grond van die bijlage dus een contract voor onbepaalde tijd.

Eén-tweetje met rechter

Per e-mail van 1 februari 2016 eisten 15 van die 25 collega's dat Matrans erkende dat ze inmiddels een vast contract hadden: contract is contract.

Daarop eiste Matrans van de bonden dat de tekst zou worden veranderd, want 'dit is toch nooit de bedoeling geweest'.

De bonden wilden daar niet aan toegeven, dus dagvaardde Matrans FNV en CNV in een kort geding. Een rechter besloot in zijn vonnis van 25 april dat de bonden mee moeten werken aan het aanpassen van de bijlage, op zo een manier dat het 'onbedoelde effect' - dat die 25 collega's alsnog in dienst komen - te niet wordt gedaan. Die tekst moet er binnen zes weken zijn, daarna moet binnen twee weken een ledenraadpleging worden gehouden en als de leden de nieuwe tekst accepteren, dan moet deze binnen tien dagen onderdeel worden van de CAO.



Vervolg
van
blz. 4

**Contract is contract
- alleen als je er
voor vecht**

Elk contract waarbij een kapitalist concessies doet aan werkende mensen staat op losse schroeven, als de werkende mensen niet voor het nakomen van afspraken strijden. Als directie en rechter in een eentweetje 25 collega's de haven uit knikkeren, dan kan alleen actie van de havenarbeiders zelf uitkomst bieden. Om te beginnen kunnen de leden het wijzigen van de bijlage afwijzen.

- Contract is contract: vaste banen voor die 25 collega's!
- Geen wijziging van de bijlage!
- Elke havenbaan een vaste baan!

**Kom naar de
vergadering
van de**

Volle Lading

**maandag
20 juni
2016**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**

APMT Gotenburg staakt

Bij APMT in Gotenburg (de grootste containerterminal van Scandinavië) is in mei drie keer 24 uur het werk neergelegd. De vakbond eist dat het sjourwerk en het losgooien en vastleggen van schepen door havenarbeiders wordt gedaan. APMT wil daar anderen voor inhuren.

Het andere twistpunt betreft de positie van de bond. APMT wil in Gotenburg bepalen hoe groot de vakbondsdelegatie bij onderhan-

delingen is. Ook is APMT tegen de wijze waarop de vakbond zijn leden tijdens onderhandelingen informeert: als het aan APMT ligt zou er pas informatie worden gegeven bij een resultaat. Tenslotte is APMT ook tegen de aanwezigheid van bepaalde havenarbeiders in de vakbondsdelegatie.

De bond niet laten muilkorven

Dat is de tendens in alle havens: de grote internationale terminaloperators proberen de vakbonden te muilkorven en buitenspel te zetten. Bij RWG wist de directie de bond grotendeels buiten de deur te houden: iets wat snel recht gezet moet worden, want zo iets heeft altijd een olievlekwerking. In London probeerde DP World de vakbond Unite buiten de deur te houden.

Solidariteit

De collega's in Gotenburg kunnen solidariteitsboodschappen, -bezoeken en -acties zeker gebruiken.



Bremen

Gevecht om banen en om de haven CAO

In Bremen demonstreerden vrijdagmiddag 27 mei 200 mannen en vrouwen tegen hun dreigend ontslag door het Gesamthafenbetriebsverein (GHB) - de havenpool in Bremen. Bij het GHB werken rond de 2000 mensen. De directie wil nu 450 banen schrappen van de collega's die werken in de distributie - onder andere bij autofabrikant Daimler en bij Tchibo, een handelsfirma in consumentengoederen. Deze twee grote klanten willen niet het haven CAO-loon van de GHB betalen. Zij willen lagere lonen en slechtere - vooral nog meer flexibele - arbeidsverhoudingen. Daarom willen ze bij goedkope uitzendbureaus inhuren.

Het bestuur van de stad Bremen (dat meer dan de helft van het GHB bezit) volgt de kapitalistische logica van arbeiders zien als kostenpost en werkt dus mee aan

deze loondumping. Juist in Bremen is de werkloosheid met 10,8 procent het hoogste van alle Duitse deelstaten. Als de GHB-ers ontslagen worden, hebben zij grote kans werkloos te blijven en dan in HartzIV terecht te komen - te vergelijken met verplicht vrijwilligerswerk voor een bijstandsuitkering in Nederland.

De Volle Lading Groep schreef in een solidariteitsverklaring dat de havenbedrijven in Rotterdam de crisis van eind 2008 gebruikt hebben om de havenpool SHB in het faillissement te dringen, met verslechtering van de arbeidsvoorwaarden in de hele haven tot gevolg.

Tot de manifestatie voor het GHB-bureau had de vakbond Ver.di opgeroepen. Eenheid en solidariteit zijn belangrijk in deze strijd. Daarom was het goed dat collega's van Daimler met een spandoek hun solidariteit betoonden.



Uitgangspunten van de Volle Lading

1. We maken ons met offensieve eisen sterk voor de belangen van de havenarbeiders en de jeugd die in de haven gaat werken.
2. We helpen de strijd voor die belangen te organiseren onder andere door de vier-wekelijkse uitgave van de Volle Lading.
3. We werken democratisch. Iedereen kan zijn inbreng hebben. Vrienden die de strijd van de havenarbeiders ondersteunen zijn welkom.
4. We ijveren voor vakbonden die strijdbaar en democratisch voor de belangen van de werkers opkomen.
5. We zijn onafhankelijk, ook financieel. We accepteren alleen financiële bijdragen als ze zonder voorwaarden worden gegeven.
6. We staan open voor gedachten over een andere maatschappij zonder uitbuiting en onderdrukking van de werkende mensen - dat geeft richting aan onze strijd.
7. We werken aan de versterking van de internationale solidariteit van de havenarbeiders.



www.vollelading.nl

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

De Volle Lading is een
uitgave van De Volle La-
dinggroep - van collega's
voor collega's in de haven.

Contact:
info@vollelading.nl
Telefoon: **06-42492000**
06-40393842