



27-7-2016 - Uitgave Volle Lading Groep

Akkoorden lossen de echte problemen **niet op**

De havenbedrijven hebben een paar duidelijke stippen op de horizon gezet. Door automatisering willen zij het aantal banen halveren. Met jaarcontracten en uitzendarbeid willen zij putten uit een goedkope, flexibele en rechteloze arbeidsreserve. De vakbond moet de haven uitgewerkt worden en de CAO moet worden afgeschaft. Dat zijn de doelen van havenbedrijven en hun aandeelhouders: de grote logistieke monopoliebedrijven. Dit gaat in tegen de belangen van

de havenarbeiders en eigenlijk van alle werkende mensen. Wat hebben zij aan een haven waar steeds minder banen zijn? Wat is dat voor toekomst met een baan die onzeker is, slecht betaald en waardoor je totaal uitgeleverd bent aan de winstzucht van het bedrijf? Hoe moet je samen vechten als de vakbond

buiten spel is gezet?

Nodig is arbeidstijdverkorting, vaste banen en strijdbaar vakbondswerk

De manier om banen te redden en mee te profiteren van de automatisering is arbeidstijdverkorting op kosten van de bedrijven: zesploegendienst, vierdaagse werkweek, op 60 jaar eruit. En in de haven is het uitbreiden van de sjourverordening ook een belangrijke eis om

*Vervolg op
blz. 2*

Vervolg van blz. 1

meer banen te scheppen. Tegenover de onzekerheid van de jaar- en uitzendcontracten werkt maar één eis: elke havenbaan, een vaste baan.

De manier om de vakbond als strijdorganisatie te redden is zelf het strijdbare vakbondswerk ter hand te nemen. Dat zijn de zaken die de jeugd - die in de haven een toekomst op moet bouwen - nodig heeft. Zo hoort het verbond tussen jong en oud er uit te zien: ouderen er uit met een goede regeling, voor jongeren die in de haven hun toekomst kunnen opbouwen. Arbeidstijdverkorting, vaste banen, uitbreiding sjoerverordening en de bond als strijdorganisatie - dat zijn de stippen die solidaire en strijdbare havenarbeiders op de horizon zetten.

Polderen of strijden

De akkoorden die nu voor de containersector en RPS zijn afgesloten zijn forse stappen op weg naar de stippen die de havenbedrijven op de horizon hebben gezet. Natuurlijk: dat ouderen korter kunnen werken en niet door hoeven te werken tot 67 jaar is fijn voor ouderen. Maar het is slechts een tijdelijke regeling - bedoeld om de halvering van het aantal banen te vergemakkelijken. Het A-, B-, C-model blijft onverkort in stand en zo blijft het aantal onzekere contracten groeien. Het bondsbestuur heeft bij de (namaak) RWG-CAO gete-

kend bij het kruisje. Na een half jaar weifelen is ook bij het containerakkoord getekend bij het kruisje. Aan de beslissing van de leden om drie keer per maand 24 uur te gaan staken tot er werkelijke concessies zouden worden gedaan, is geen uitvoering gegeven. Bij RPS is een akkoord afgesloten waar de RPS-kaderleden niet bij betrokken waren en het wordt ook niet in een referendum aan de leden bij RPS voorgelegd. Dat zijn geen stappen op weg naar de bond als strijdorganisatie in handen van de leden. Twee akkoorden richting de verkeerde stippen is het resultaat.

Goede ervaringen niet vergeten

Zo gaat het al een tijdje, maar dat hoeft niet altijd zo te gaan. Havenarbeiders hebben de macht om stappen af te dwingen die gaan richting goede stippen op de horizon. Die macht (de echte vakbondsmacht) kan pas worden ontplooid als de havenarbeiders zelf het heft in handen nemen. In de afgelopen tijd zijn er zeker stappen in die richting gezet. De demonstratie in december 2014 vanaf Rotterdam Centraal Station in plaats van de Willemskade was zo een stap. De kleinere acties daarna georganiseerd door de Rotterdam Dockers gingen ook in die richting. De staking van alle nachtploegen in december 2015 om druk op de onderhandelingen te zet-

Vervolg
op
blz. 3

Vervolg van blz. 2

ten, lieten ook zien dat zelf georganiseerde strijd mogelijk is. De totale afsluiting van APMT 1 en 2 bij de 24-uursstaking kwam ook door zelfstandige actie tot stand. Die goede ervaringen mogen niet vergeten

worden. Te vaak wordt gezegd dat gezamenlijke actie niet meer mogelijk is, maar in de afgelopen anderhalf jaar is het tegendeel bewezen. Wat ontbrak is voortzetting van de goede aanzetten.

Versterk de Volle Lading

Juist daarom is het versterken van de Volle Lading van belang. De Volle Lading staat vasthoudend voor de eisen die de weg vooruit wijzen - die een strijdbare eenheid mogelijk maken. De Volle Lading is voor de door havenwerkers zelf georganiseerde strijd. De Volle Lading doet dat systematisch: elke maand weer. Dat doen we niet om een eigen vakbond op te richten - versplintering over verschillende bonden is een slechte zaak. We doen het ook niet vanuit een anti-vakbondsstandpunt. We doen het om de vakbond als strijdorganisatie in handen van de leden vorm te geven. We doen dit omdat de vakbond als uitvoerder van de polderpolitiek, als oliemannetje voor de plannen van de havenbe-



drijven, niet de belangen van de arbeiders kan dienen.

Je kan de Volle Lading versterken door mee te vergaderen met de Volle Lading Groep. Veel collega's zeggen bij het uitdelen dat ze er serieus over nadenken om naar de vergadering te komen - misschien is het goed om de daad bij het woord te voegen.

Het schrijven van artikelen of ingezonden brieven, of het geven van informatie is ook een manier om de Volle Lading te versterken. Je kan ook vragen om elke maand een stapeltje Volle Ladingen opgestuurd te krijgen om neer te leggen of uit te delen.

En - we schreven daar vorige keer over - ook financiële steun is van belang. Een bijdrage bij het uitdelen, giften via overschrijving, een vaste donatie per maand: denk er eens over na. Wie de Volle Lading digitaal wilt ontvangen, die kan zijn e-mail adres doorgeven.

Wie vindt dat het een andere kant op moet: kom erbij en sluit je aan!

Ontsnappings- clausules

Bij het afsluiten van het containe-rakkoord werd gesproken over een werkgarantie tot juli 2020 voor de werkers bij de container-bedrijven en de sjoer- en inhuur bedrijven.

Je hebt natuurlijk alleen garanties zolang je bereid bent om er voor te vechten. Bij Odfjell verdwenen bijvoorbeeld allerlei afspraken over ontslagvergoedingen in de prullenbak, op het moment dat de directie dreigde met een fail-lissement. Verder heeft niet elke havenarbeider een garantie en de ene garantie is de andere niet. Een overzicht:

Collega's met een jaar-contract en met een vast contract na 1 januari 2015

De garanties gelden niet voor ongeveer een kwart van de collega's: niet voor de collega's met een jaarcontract en ook niet voor de collega's die na 1 januari 2015 een vast contract kregen.

Daling volume met 5% gedurende twee jaar

De garanties van het akkoord

gelden niet als het totale volume containers in de Rotterdamse haven twee jaar lang 5% beneden het volume van 2014 liggen. In 2015 was de daling 0,5% ten opzichte van 2014. In het eerste half

jaar van 2016 was de daling 2,3% ten opzichte van het eerste half jaar 2015.

RWG, APMT1 en APMT2

Per bedrijf verschillen de garan-ties ook. Voor de collega's van RWG, APMT1 en APMT2 zijn er tot juli 2020 geen ontsnappingsclau-sules. Voor APMT1 en APMT2 geldt de garantie voor de collega's die op 1 januari 2016 in vaste dienst waren. Voor RWG voor de collega's die op 1 januari 2015 in vaste dienst waren. Je vraagt je af hoe het gaat als de Maersk-li-jnen straks van APMT1 naar APMT2 gaan - dan is APMT1 80% van het werk kwijt.



Vervolg ontsnappings- clausules

Matrans, ILS en Unilash

Matrans, ILS en Unilash hebben een garantie zolang het totale volume containers niet meer dan 20% daalt ten opzichte van 2013. Dat zal niet heel snel gebeuren. Voor de sjorders geldt wel dat het werk voor de meesten te zwaar is om het pensioen te halen. De overstap naar lichter regiewerk is de pas afgesneden, als collegiale inhuur van de grond komt. Dus dan heb je als oudere sjorder niet zoveel aan die garantie.

RST

RST heeft een garantie zolang de volumes van RST in enig jaar niet 20% dalen ten opzichte van het vorige jaar. Als straks de nieuwe terminals volledig gaan draaien, dan zal er om elk pakket gevochten gaan worden. Gezamenlijk zullen de oude terminals 40% van hun lading aan de nieuwe terminals verliezen. RST zit duidelijk in de hoek waar de klappen kunnen vallen.

ECT

Voor ECT geldt een garantie zolang het volume op de Maasvlakte terminals niet meer dan 20% daalt ten opzichte van het volume van 2012. Als de RWG-rederijen vertrekken, en RWG en APMT1 aan de lading gaan trekken, dan lijkt een daling van meer

**Kom naar de
vergadering
van de**

Volle Lading

**maandag
8 augustus
2016**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**

dan 20% in de lijn van de verwachting te liggen.

Uniport

Uniport tenslotte gaf een garantie zolang het aantal containerhandelingen niet meer dan 30% daalt ten opzichte van het aantal containerhandelingen in 2013 (335.000 handelingen). Er zijn sterke geruchten dat de Maersk-lijn binnenkort vertrekt naar APMT2 (100.000 TEU). Uniport lijkt er dus het slechtste voor te staan.

RPS

Onduidelijk is wat voor garanties collega's in de doorstart van RPS zullen hebben.

RPS:

zeker **geen** maatwerk

Uit het negatieve advies van de ondernemingsraad over de beëindiging van RPS komt vooral naar voren dat de onderneming door Vervat gewoon is doodgedrukt: allerlei kosten worden door Matrans aan RPS doorbelast, noodzakelijke opleidingen worden achterwege gelaten, de functie van stackerdraaiër werd voor RPS-ers niet opengesteld enzovoort.

Proeftuin voor verslechtingen

Vervat strijkt vier miljoen van HbR op

Vervat is meestal de vooruitgeschoven post van de ECT-directie. Via de ondernemingen van Vervat kan uitgetoetst worden hoe allerlei verslechtingen vallen.

Zo was het ook bij de beëindiging en doorstart (hoezo geen levensvatbaarheid?) van RPS. Toen het bondsbestuur na de 24-uursstaking toezegde dat er niet meer gestaakt ging worden kondigde Vervat de bedrijfssluiting aan: eens kijken hoe daar op gereageerd gaat worden. Toen er geen reactie kwam kon

RPS een proeftuin voor toekomstige reorganisaties worden. En als het RPS-model wordt geslikt, dan kunnen de collega's bij andere bedrijven waar reorganisaties dreigen (ECT, Uniport) met datzelfde model te maken krijgen.

Vervat strijkt voor de reorganisatie vier miljoen op van het Havenbedrijf Rotterdam, maar voor de collega's van RPS is de reorganisatie niet zo een feest.

Transparantie en democratie ver te zoeken

De collega's van RPS kregen op 8 juli in drie sessies voorlichting. In Powerpoint-presentaties werden de 'maatwerk' oplossingen die voor hun waren bereikt gepresenteerd. Geen RPS-er die iets op papier heeft gekregen. Het thuis eens even doorlezen is er niet bij. Collega's van andere havenbedrijven krijgen alleen maar te horen dat het maatwerk is, dat het goed is, dat het iets is om trots op te zijn, maar ook zij kunnen niets nalezen.

De vakbondsleden bij RPS mogen zich ook niet in een referendum uitspreken over het akkoord. Dat

Vervolg op blz. 7

Vervolg RPS

alleen al maakt wantrouwig. De leden bij RPS mogen trouwens ook niet meestemmen over het containerakkoord.

Fulltimers leveren tenminste 25% in

Na enig onderzoek onder RPS-ers komt de Volle Lading tot de volgende conclusies:

- Een kleine groep RPS-ers minder dan tien) gaat naar een roro-bedrijf of verdwijnt in de WIA
- een groep van ruim 40 RPS-ers zou vrijwillig in de WW gaan. De uitkering wordt aangevuld. Tot hoever is niet duidelijk. De maximale duur van de WW is op 1 september 35 maanden
- RPS gaat failliet
- een groep van ruim 30 ouderen komt in een nieuw op te richten BV ('BV A'). Zij komen in de SHFR (Senioren Haven Fit Regeling)

- de rest, ook een groep van ruim 30 collega's, komt in dienst van een andere nieuw op te richten BV ('BV B')
- collega's werkzaam in BV A en BV B krijgen een contract dat 75% is van een full time contract. Ze weten niet wat voor rooster er komt. Ze weten niet wat voor functie ze krijgen. De CAO die gaat gelden is onbekend (maar zal lijken op de ILS-CAO).

Het faillissement lijkt zo frauduleus als wat, vooral bedoeld om de collega's van RPS een aanspraak op de oude rechten bij de doorstart te ontfangen.

De ruim zestig collega's in BV A en B weten dus heel weinig. De full timers weten dat ze 25% inleveren. Maar waarschijnlijk is het basisloon ook lager en de ploegentoeslag ook. Als je niet strijdt wordt je behandeld als een bedelaar.

Dit is geen maatwerk, dit is geen oplossing, dit is onacceptabel!



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