



5-10-2016 - Uitgave Volle Lading Groep

Surseance RPS

de **geur** van fraude

In januari dit jaar kondigde de directie van RPS aan dat het geld op 1 september op zou zijn en dat daarom de tent ging sluiten. Ongeloofwaardig dat je acht maanden van tevoren zo precies de datum kan bepalen. Op 1 september was het geld echter niet op en op 1 oktober kennelijk ook niet. Wel werd op 29 september surseance (uitstel) van betaling verleend omdat – volgens de directie – er onvoldoende geld binnenkomt om er-

gens in de toekomst de rekeningen te betalen. Tijdens de surseance kijkt een bewindvoerder mee over de schouder van de directie. Uit cijfers die aan de ondernemingsraad werden verstrekt bleek niet dat de rekeningen niet meer betaald zouden kunnen worden en dat was een van de redenen van

de ondernemingsraad om negatief te adviseren over bedrijfs-sluiting. Het klinkt allemaal nogal tegenstrijdig en de geur van fraude stijgt op.

Straks hetzelfde werk tegen slechtere voorwaarden

Het lijkt er op dat in september (voorafgaand aan de surseance) uitgebreid is overlegd met de (beoogde)

*Vervolg op
blz. 2*

Vervolg van blz. 1

bewindvoerder over de plannen voor een doorstart.

In deze plannen zal de bewindvoerder, nadat het faillissement is aangevraagd, de curator worden en de reeds voorbereide plannen uitvoeren. Dat faillissement is – in de ogen van Vervat en Baks – noodzakelijk om de RPS-ers die bij de herstart hun oude werk weer gaan doen hun oude arbeidsvoorwaarden af te nemen: na een faillissement vervalt die wettelijke plicht. En ook daarom is die geur van fraude nogal hardnekkig.

Fijn akkoord: geen werkgarantie voor RPS-ers

Het werkgelegenheidsakkoord is niet van toepassing op RPS-ers, ze hebben er ook niet over mogen meestemmen. Veel collega's stemden voor het werkgelegenheidsakkoord, omdat gezegd werd dat voor de RPS-ers met maatwerk een goede oplossing was bereikt.

Het werkgelegenheidsakkoord is voor de RPS-ers een ontslagakkoord.

Over dat maatwerk zijn twee dingen zeker: de fulltimers gaan 25% inleveren, want contracten met een omvang van meer dan 75% worden niet meer gegeven. En de collega's in de volcontinu leveren hun schematoe-

slag in, want voor de opvolgers van RPS wordt de volcontinu afgeschaft. Verder weet niemand hoe de CAO er uit gaat zien. En geen een RPS-er weet wat voor functie, wat voor loon en wat voor schema hij krijgt.

Echt maatwerk: voor Vervat en Baks die twee nieuwe ondernemingen oprichten om het oude werk te blijven doen tegen slechtere arbeidsvoorwaarden.

Zelf het heft in handen nemen blijft het alternatief

Dit is wat gebeurt als de havenarbeiders niet zelf het heft in handen hebben. Met een democratisch comité kan dat wel. Een comité dat openstaat voor elke actieve havenarbeider en dat de beslissingen over de eisen en de acties neerlegt bij de havenarbeiders zelf.

Een comité dat op vergaderingen van havenarbeiders verantwoording moet afleggen en – zo nodig – afzetbaar en vervangbaar is.

Hebben de havenarbeiders niet het heft in handen, dan is er alle ruimte voor gemanipuleer met de eisen (geen ontslagen, een werkgarantie voor iedereen), met valse beloftes (samen uit samen thuis was de RPS-ers beloofd), met het niet uitvoeren van duidelijke afspraken (drie 24-uurstakingen per maand enzovoort. Daarom geldt ook nu

nog, nu de surseance is uitgesproken en het faillissement aanstaande is:

- organiseer zelfstandige actie
- geef alle collega's bij andere havenbedrijven voorlichting over de stinkstreken die geleverd worden, leg uit dat dit hun

straks ook kan treffen

- eis dat bij de doorstart voor het oude werk geen slechtere arbeidsvoorwaarden zullen gelden, compensatie voor collega's die in loon achteruit gaan
- eis dat de collega's die er over denken met een regeling te vertrekken professioneel advies krijgen.



Nieuwe CAO's in 2017: een **dam** opwerpen tegen ontslagen

Het is even bijkomen van het flutakkoord over de werkgelegenheid. We weten niet bij welk bedrijf (na RPS) als eerste zal blijken dat de werkgarantie geen werkgarantie is, maar ergens zal de dijk zeker doorbreken. Dit kan gedaan worden om een stevige dam op te werpen:

- een sector-CAO met
- een regeling om uit treden op

60 jaar

- vaste banen
- uitbreiding van de sjoerverordening
- arbeidstijdverkorting
- loonsverhoging

Dat zijn de manieren om ontslagen te voorkomen en de eenheid te versterken. Het is ook de manier om ouderen in goede gezondheid

*Vervolg
op
blz. 4*

Vervolg van blz. 3

afscheid te laten nemen en banen voor jongeren te scheppen. Is dat te ambitieus? Gaan die eisen te ver? Nee toch, het zijn normale vakbondseisen.

Officieel vakbondsbeleid

De FNV heeft net het nieuwe arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2017 gepresenteerd. Er gaat gevochten worden voor vaste banen, loonsverhoging (2,5%) en verlaging van de uittredingsleeftijd om jongeren aan het werk te helpen. Dat past dus prima. Het sluiten van sector-CAO's staat al jaren in de beleidsdoelen van FNV Havens. Geen probleem dus.

Uitbreiding van de sjourverordening is afgesproken bij het werkgelegenheidsakkoord. De bedrijven willen dat met een onderzoek op de lange baan schuiven, maar leden in de sjoursector willen boter bij de vis. Uitvoeren wat beloofd is!

Arbeidstijdverkorting is altijd al een eis van de arbeidersbeweging. Nu is die eis nodig om ook havenarbeiders en de jeugd te

laten profiteren van de automatisering.

Wie kan daar tegen zijn?

Krijgen we de havenarbeiders bij de container- en sjourbedrijven nooit op één lijn? Waarom niet? Deze eisen zijn toch in het belang van iedereen? Wie kan daar tegen zijn? Alleen mensen die zich meer zorgen maken over de winst die het bedrijf maakt, zullen die eisen afwijzen.

Het mooie is dat in 2017 alle CAO's van de container- en sjourbedrijven aflopen: een unieke kans om samen een vuist te maken. Als die vuist gezamenlijk wordt gemaakt, dan is hij des te krachtiger en kan er des te meer bereikt worden.

Alleen de RWG-CAO (voorzover je dat een CAO kan noemen) loopt uit de pas. Daar staat tegenover dat, als de sector-CAO algemeen verbindend wordt verklaard, RWG vanzelf in de pas moet gaan lopen met de rest van de container-sector. Dan krijgt RWG ook eindelijk een echte CAO.

Overzicht van het aflopen van de CAO's in container en sjour-sector

31 december 2016:	Uniport
30 september 2017:	ECT, ILS, Matrans
31 oktober 2017:	Unilash
31 december 2017:	APMT1, APMT2, RST
31 december 2018:	RWG

Hanjin failliet

concurrentie met overcapaciteit

Het is het privé-eigendom van de productiemiddelen en het streven naar maximale winst waardoor de belangen van de werkende mensen steeds in de knel komen. Als de productiemiddelen in gemeenschappelijk bezit zijn en gebruikt worden om te produceren voor de behoeften van de werkende mensen, dan zou de wereld er heel anders uit zien.

Daarvoor moet de politieke en economische macht van de monopoliebedrijven – de kleine groep die nu de dienst uitmaakt – worden gebroken en dat is geen eenvoudige opgave. Dat vergt ervaring en organisatie. Er wordt ook wel gezegd dat een maatschappij die er zo uit ziet een onhaalbaar droombeeld is. Maar aan de gebeurtenissen rond Hanjin is te zien dat die maatschappij de eerstvolgende logische stap is.

Een overleefd systeem

De wereld van de rederijen is bij uitstek een wereld waarin wereldwijd een paar monopoliebedrijven de dienst uitmaken. Het transport van goederen over de wereld noodzaakt tot een gigantische planning. Niet alleen omdat consumenten die goederen op tijd willen hebben, maar ook omdat productiebedrijven die goederen op tijd nodig hebben om het productieproces ongestoord voort te zetten.

Wereldwijd hangt alles met elkaar samen. De monopolistische concurrentie doorbreekt steeds weer die samenhang en de logische inzet van productiemiddelen. De rederijen concurreren met overcapaciteit: zelfs midden in de crisis werden er nieuwe en steeds grotere schepen besteld. Een moordende concurrentie waardoor prima (oude) schepen de waarde van schroot krijgen: een schandalige verspilling. Een moordende concurrentie waardoor nu een stuk of dertig Hanjinschepen geen haven binnen kunnen varen. Een moordende concurren-

*Vervolg op
blz. 6*

Vervolg Hanjin

tie waarin Hanjin het onderspit lijkt te delven. Dat is niet zo erg voor de eigenaren van Hanjin, die zich mateloos verrijkt hebben.

Maar het is wel erg voor de 5000 werkers die bij Hanjin een boterham verdienen. Alle planning is weg, goede schepen worden schroot, goede arbeiders worden werkloos: het kapitalisme is een overleefd systeem.

Hanjin, CMA CGM, Maersk en de **kwetsbaarheid** van de werkgaranties

Er is een andere kant aan het faillissement van Hanjin: het maakt de kwetsbaarheid van de werkgaranties zichtbaar.

Door keiharde concurrentie met overcapaciteit kunnen de grootste monopolies de kleinere rederijen vernietigen of overnemen. De ontsnappingsclausules kunnen dan zo maar in werking treden.

CMA CGM nam om sterker te staan APL over. CMA CGM zal naar RWG vertrekken, waarin zij een aandeel van 30% heeft. Twee Chinese rederijen fuseerden om dezelfde reden tot Cosco Container Lines: welke terminal gaat die nieuwe rede-

rij behandelen? En nummer zes (Hapag Lloyd) nam CSAV over en voert nu fusie besprekingen met UASC (nummer 11).

Er gaan sterke geruchten dat Maersk de mogelijkheid onderzoekt Hanjin over te nemen en misschien ook Hyundai. Als dat gebeurt, waar gaan die schepen dan behandeld worden? Het lijkt onvermijdelijk dat die schepen bij ECT vertrekken naar APMT (van Maersk) of RWG (waarin Hyundai een aandeel van 20% heeft). De ontsnappingsclausule dat ECT mensen mag ontslaan als het volume 20% lager is dan 2012 komt dan snel heel dichtbij.

Staking Le Havre tegen intimidatie havenwerkers

Op 31 augustus legden de havenarbeiders van de tweede grootste Franse haven in Le Havre het werk stil omdat twee havenwerkers 's ochtends ondervraagd werden op verdenking van geweldpleging tijdens een nationale actie op 14 juni in Parijs, tegen de nieuwe arbeidswet.

De een zou geweld tegen de politie hebben gebruikt en de andere zou een voorwerp gegooid hebben. Toen de twee 's avonds werden vrijgelaten is de staking beëindigd.

De nieuwe wet is een aanval op de 35-uren werkweek, versoepelt de regels voor ontslag, verlaagt de ontslagvergoedingen en vermindert de macht van de vakbonden.

Maandenlang zijn er in Frankrijk grote demonstraties en nationale acties geweest. Met hun georganiseerde en massale actie tegen de verslechtingen door de regering geven ze een goed voorbeeld - ook voor andere landen.

De rechtszaak is een poging om gerechtvaardigd verzet te criminaliseren. De twee havenwerkers, die op 25 november voor het gerecht moeten verschijnen, verdienen ieders solidariteit.



**Kom naar de
vergadering
van de**

Volle Lading

**donderdag
20 oktober
2016**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**

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