



11-1-2017 - Uitgave Volle Lading Groep

Geen overwerk bij APMT? alle collega's zijn nodig!

Het is drukker geworden bij APMT1 omdat de collega's van APMT2 overwerk weigeren. Schepen van APMT2 komen weer terug bij APMT1.

Het wordt zelfs zo druk dat nu ook de collega's van APMT1 wordt gevraagd om over te werken. Uit solidariteit met de collega's van APMT2 weigeren de collega's van APMT1 om dit te doen.

Er zijn baasjes die zeggen dat daarmee de toekomst van APMT1 kapot wordt gemaakt. Daarmee wordt de zaak op zijn kop gezet: het is de APMT-directie zelf die aanstuurt op sluiting van APMT1. De APMT-directie heeft eerst een gloednieuwe terminal laten bouwen en daarna de Maerskschepen (80% van het werk) naar die nieuwe terminal verplaatst. Het tekort aan werk kan dus niet bij het

personeel worden neergelegd.

Geen overwerk - iedereen is nodig

De overwerk-boycot op APMT2 en 1 maakt wel iets anders zichtbaar: zonder overwerk is al het personeel van APMT1 en APMT2 nodig om de schepen te behandelen. Ook de collega's

*Vervolg op
blz. 2*

APMT

met een jaarcontract zijn nodig.

Daarom zijn echte oplossingen nodig:

- Collega's van APMT1 en APMT2 in één dienstverband, zodat garanties niet met een faillissement van APMT1 omzeild kunnen worden!
- Ouderen met een goede re-

geling er uit op 60 jaar om jaarcontracten om te zetten in vaste contracten!

- Geen individuele garanties, maar een collectieve afspraak in de CAO dat APMT-ers (los of vast en onafhankelijk van de datum van indiensttreding) niet ontslagen kunnen worden!
- Geen begin- of einddatum aan de garanties!
- Invoering zesploegendienst om banen te behouden!

Overwerk boycot APMT2

Gelijke pensioen regeling - ook voor de nieuwkomers!

De collega's die het laatst bij APMT2 in dienst zijn gekomen – ongeveer 35 man – hebben een slechtere pensioenregeling dan de rest van de collega's.

Die ongelijkheid is de collega's bij APMT2 een doorn in het oog. Er schijnt iets misgegaan te zijn bij de onderhandelingen, maar ze vinden dat dit recht gezet moet worden.

Twee keer werd korte tijd het werk neergelegd, er werden brieven geschreven en er werd overlegd.

Toen dat niet hielp toen werd er een overwerk-boycot gestart. Inmiddels heeft ook bijna iedereen zijn handtekening gezet onder de eis van gelijke behandeling.

Directies proberen altijd verdeeldheid te zaaien door collega's ongelijk te behandelen: ongelijke lonen voor hetzelfde werk, de één een vast contract en de ander een jaarcontract, de één promotie en de ander niet, nieuwkomers slechtere arbeidstijden dan de oude garde enzovoort.

Iedereen kent de voorbeelden. APMT-ers hebben inmiddels behoorlijk wat druk opgebouwd, nu is het zaak om door te zetten!

Enheid en organisatie

Enheid en organisatie dat zijn de voornaamste wapens van de arbeidersbeweging. Dat betekent in de containersector:

- Gelijk loon voor gelijk werk: weg met knippen, loonstappen, jongerenlonen, leerling lonen enzovoort!
- Gelijke arbeidstijden en gelijke toeslagen!
- Eén CAO voor de hele containersector!
- Allemaal lid van de grootste bond: FNV Havens!

RPS niet gestreden is altijd verloren

Op 2 januari werd RPS failliet verklaard. Op 3 januari stuurde de curator aan alle RPS-collega's de ontslagbrief. Vanaf 14 februari zitten alle RPS-ers in de WW. Alleen de directeur komt niet in de WW: hij heeft een baan als directeur van Matrans. Van wat er daarna met de RPS-ers gaat gebeuren staat niets op papier. Mondeling schijnt het volgende gezegd te zijn:

Geboortjaar 1955 en ouder richting de bijstand

De groep van geboortjaar 1955 en ouder krijgt de WW-uitkering aangevuld tot 100% van hetgeen ze verdienen tussen 1 mei 2015 en 1 mei 2016. Als (na maximaal 34 maanden) de WW eindigt dan zijn deze collega's aangewezen op een uitkering op bijstandsniveau. Heb je een

vrouw die inkomen heeft, dan wordt dat in mindering gebracht op die uitkering op bijstandsniveau. Ze krijgen bij ontslag € 5000,- bruto mee en sommigen ook een netto bedrag - daarmee moet de periode van einde WW tot aanvang pensioen worden overbrugd. In alle gevallen is dat armoe.

Geboortjaar 1956 en jonger: altijd paraat voor twee dagen loon

De groep van geboortjaar 1956 en jonger krijgt een arbeids-overeenkomst voor twee dagen per week voor onbepaalde tijd. Dat is dus 7/24 paraat staan voor twee dagen werk. En paraat blijven in de hoop toch één, twee of drie dagen extra mee te pakken. De beloning is op grond van de ABU-CAO voor uitzendbureaus gelijk aan wat een 'vaste' met hetzelfde werk verdient. Je begint alleen onderin de loonschaal en je komt nooit hoger, je bouwt geen pensioen op en bij ziekte krijg je het eerste jaar 91% en het tweede jaar 80%.

Samen uit samen thuis was een valse belofte

De belofte aan de RPS-ers dat de havenarbeiders in de containersector samen uit waren en samen thuis zouden komen was een valse belofte. Alle beloftes aan werkende mensen zijn vals,

als die werkende mensen niet in staat en bereid zijn die beloftes door strijd te verdedigen. Afwachten en hopen dat het heil van boven komt, is de weg van de nederlaag. Wordt het heft niet in eigen handen genomen dan kan er niets worden bereikt.

Al een jaar geleden verklaarde de RPS-directie dat het geld op was en het faillissement onafwendbaar. Het juiste antwoord was geweest: de strijd aanbinden en aan de andere collega's in de haven het gezamenlijk belang uitleggen.

Toen dat achterwege bleef kwamen er 'oplossingen' en zonder een strijdbaar antwoord kwamen er weer slechtere 'oplossingen'. Wie zich niet verzet, kan alleen maar verliezen.

Nog zo een valse belofte: het ABC-model

Daarom: elke havenbaan een vaste baan!

Eerst ben je uitzendkracht, daarna heb je recht op een jaarcontract en daarna recht op een vast contract. Dat is de belofte van het ABC-model.

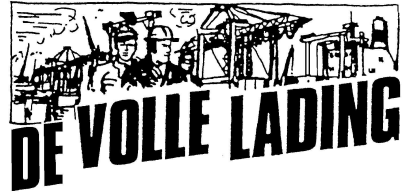
Maar geef een bedrijf een vinger en ze nemen de hele hand.

Het ABC-model biedt collega's met een onzeker contract geen uitzicht op een vaste baan. Het ABC model werkt precies omgekeerd: vaste banen verdwijnen en onzekere contracten nemen

toe.

RPS-ers met een vaste baan worden uitzendkracht, met alle onzekerheid van dien. Eerst waren jongeren de pineut, nu ook ouderen - zelfs collega's die meer dan dertig jaar in de haven hebben gebuffeld.

**Voor een
toekomst voor
jong en oud:
vaste banen!**



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

**donderdag
26 januari
2017**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**



In de sjorsector hebben jong en oud elkaar nodig

Er speelt meer dan de fusie tussen ILS en Matrans

In de sjorsector is er veel te doen over de fusie tussen ILS en Matrans. Vervat en Baks denken op de kosten te besparen door samen te werken. De fusie leidt ondertussen de aandacht af van de kwesties die voor de sjorders van groter belang zijn. Ouderen vragen zich af: hoe haal ik mijn pensioen nu het regiewerk steeds verder verdwijnt? Jongeren vragen zich af: hoe kom ik nu eens aan een vaste baan? De belangen van jong en oud lopen gelijk op als de juiste eisen worden gesteld.

Voor de ouderen: op 60 jaar eruit met een goede regeling

Door automatisering is er op de nieuwe terminals nauwelijks regiewerk. Op de oude terminals weten de directies dat er lading

zal verdwijnen en daarom laten ze de vasten zoveel mogelijk zelf het regiewerk doen. Als de collegiale inhuur van de grond komt, dan is dat effect sterker. Als je elke dag in de weer moet zijn met sjorstangen dan kan je onmogelijk gezond de 67 jaar halen – met dat werk mag je blij zijn als je gezond de 60 jaar haalt. Veel oude sjorders hoopten met regiewerk de finish te halen, maar deze hoop verdwijnt als sneeuw voor de zon. Daarom is de eis dat sjorders op 60 jaar met een goede regeling kunnen stoppen een logische eis.

Voor de jongeren: vaste banen

Jonge sjorders werken bijna alleen maar op een jaarcontract. Na twee jaar mogen er een paar blijven, maar de meesten worden bedankt voor de moeite. Zo houden de sjorbedrijven een systeem in stand waarin er steeds een grote groep goed-

kope en rechteloze sjorders is. Dat is slecht voor de collega's met een jaarcontract: ook zij willen wel eens wat vastigheid. Het is ook slecht voor de collega's met een vast contract, want door de rechteloosheid wordt de eenheid ondermijnd en staan alle arbeidsvoorwaarden onder druk.

Sjorwerk op schepen korter dan 170 meter door opgeleide sjorders

Er is een Rotterdamse sjorverordening die bepaalt dat op schepen langer dan 170 meter het sjorwerk door opgeleide sjorders moet worden gedaan. Voor die grens is geen goede reden te bedenken. Nu wordt op de kleine schepen vaak door de bemanning gesjord. Dat is in strijd met de internationale ITF CAO voor zeevarenden die meestal op die schepen van toepassing is.

Voor dat verbod is een goede reden: de veiligheid en de rust van de matrozen. Bij het werkgelegenheidsakkoord in de containersector is de kwestie van het sjorren op schepen korter dan 170 meter naar een onderzoek, deskundigen en nader overleg verwezen.

Die lettertjes in de ITF-CAO en in het werkgelegenheidsakkoord blijven dode lettertjes zolang de sjorders zich er niet zelf mee gaan bemoeien.

Eén CAO voor alle bedrijven van Vervat en Baks

ILS en Matrants gaan een volledige operationele samenwerking aan, maar het blijven aparte bedrijven met aparte CAO's. Zo kunnen Vervat en Baks wel alle besparingen doorvoeren (vooral op kantoor zo lijkt het) en tegelijk de sjorders met aparte CAO's verdeeld houden. Dat is te gek voor woorden. Vervat en Baks spelen dat verdeel en heers-spelletje al jaren - het wordt tijd daar een einde aan te maken.

- Op 60 jaar eruit met een goede regeling, jongeren er in!
- Vaste banen voor alle sjorders!
- Sjorwerk op schepen korter dan 170 meter door opgeleide sjorders!
- Eén CAO voor Matrants, ILS, Unilash, (ex-)RPS en Transcore!

Gegeven wordt er niets

En dan is altijd de vraag: willen Vervat en Baks dat geven? Het antwoord is: alleen als ze daartoe worden gedwongen. En dat kunnen alleen de sjorders zelf doen, met hulp van de andere collega's in de haven.

Papier is geduldig, de zaak op de lange baan schuiven is makkelijk, voor oplossingen zullen de sjorders gezamenlijk in beweging moeten komen. De Volle Lading helpt graag. Kom naar de vergadering!

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