

Uit eigen zak betaald - alle steun is welkom



13-12-2017 - Uitgave Volle Lading Groep

'Recht voor zijn raap' vakbondswerk

wat is dat dan?

Waarover ging het conflict in de CAO-delegatie bij ECT eigenlijk? De meningsverschillen over loonsverhogingen en bonussen binnen de delegatie waren met het blote oog niet waarneembaar. Zo gaat het, als ten koste van alles voorkomen moet worden dat er een conflict met de

bedrijfsleiding ontstaat. Als je niet bereid bent de zaak uit te knokken, dan stel je eisen die voor de directie aanvaardbaar zijn. Het meningsverschil kan maar over één ding zijn gegaan: wie was bereid het meest richting directie op te schuiven?

*Vervolg
op
blz. 2*

vervolg
Recht voor zijn raap
vakbondswerk

Zo worden jarenlang de belangen van de havenwerkers en vooral van de jongeren te grabbel gegooid. De knip van 2000, het invoeren van tijdelijke contracten, het uitbesteden van allerlei werkzaamheden, 14 stappen in de loonschaal, het V-rooster: allemaal compromissen op weg naar beneden.

Wat niet -

Er wordt nu geroepen dat het tijd is voor het echte 'recht voor zijn raap' vakbondswerk bij ECT en dat is maar al te waar. Wat heb je aan OR-leden, die na de verkiezingen geen slag eerlijk werk meer doen en zich nooit meer in de kantine vertonen? Wat schieten de collega's ermee op als de eisen altijd worden beperkt tot wat de directie wenst te accepteren? Echt vakbondswerk is: niet bang zijn om actie te voeren. Tijd voor een breuk met het verleden, maar een breuk die alleen door de ECT-ers zelf doorgevoerd kan worden.

- en wat wel

Drie dingen:

1. Het echte vakbondswerk (en ook het echte vakbondswerk in

de ondernemingsraad) is niet een beetje uitgaan van de belangen van de havenarbeiders, is niet voor de helft uitgaan van de belangen van de havenarbeiders, maar is voor de volle 100% uitgaan van de belangen van de havenarbeiders. Daarmee begint elk echt vakbondswerk in de haven. Alleen dan kunnen er offensieve eisen gesteld worden, gericht op verbetering. Alleen zo kunnen havenarbeiders ook hun dure plicht vervullen de haven beter door te geven aan de jeugd.

2. Maar dat is pas het begin. Vragen is niet krijgen. Sterker: wie het alleen bij beleefd vragen laat, die krijgt helemaal niets - die wordt een bedelaar. Achteruitgang krijg je gratis, vooruitgang moet gestreden worden. Daarom hoort bij het echte vakbondswerk niet alleen het stellen van offensieve eisen, maar ook het voorbereiden van acties om die eisen kracht bij te zetten. Acties vergen organisatie, om tot de actieve inzet van de grote groep van havenarbeiders te komen. Zonder dat kun je er beter niet aan beginnen.

3. En: het echte vakbondswerk vergt echte vakbondsdemocratie. Dat wil zeggen over belangrijke zaken uitgebreid discussiëren op ledenvergaderingen en daarna heldere besluiten ne-

men. Dus niet de echte beslissingen aan benoemde bestuurders overlaten. Dat wil ook zeggen: besluiten van de leden uitvoeren. Niet besluiten dat je drie dagen per maand gaat staken om de RPS-ers niet te laten val-

len - en dan vervolgens het te-gengestelde doen.

En het betekent tenslotte ook: geen zelf aangewezen functionarissen, maar van hoog tot laag verkozen bestuurders.

Martin Berg over de strijd van SDU tegen APMT Gotenburg

Woensdag 29 november was Martin Berg op bezoek in Rotterdam. Martin is havenarbeider bij APMT in Gotenburg. Hij is door de leden van SDU - de Zweedse bond van havenarbeiders - gekozen in het plaatselijk bestuur voor Gotenburg en hij is de landelijke secretaris voor internationale zaken van SDU.

SDU is niet aangesloten bij de ITF, maar bij de IDC (International Dockworkers Council). (Havenbonden uit het noorden van Europa zijn meestal aangesloten bij ITF en de havenbonden uit het zuiden van Europa meestal bij IDC.)

Op 29 november vertelde Martin aan de Volle Lading Groep over SDU en over het conflict bij APMT Gotenburg.



Directe democratie bij de vakbond

"Wij hanteren in de bond het principe van directe democratie" vertelde Martin. "Dat betekent op de eerste plaats dat elke plaatselijke afdeling zelf beslist wat er moet gebeuren. Over elke be-

Ver-
volg op
blz. 4

Vervolg
Martin Berg

langrijke kwestie worden de leden bij elkaar geroepen. Het landelijk bestuur geeft adviezen die negen van de tien keer worden overgenomen, maar de macht ligt bij de plaatselijke afdeling."

Bondsbestuurders worden uit de groep van havenarbeiders gekozen. Op de dagen dat ze voor de bond werken, krijgen ze van de bond het loon dat ze anders in de haven zouden verdienen. Op

de andere dagen werken ze gewoon in de haven.

"Met de voorstellen die ik als bondsbestuurder doe, krijg ik dus als havenarbeider te maken. Het belang van de havenarbeiders hou ik dus altijd voor ogen." En: *"Bij elke verkiezing zorgen we dat er meer kandidaten zijn dan plekken. Het zijn dus echte verkiezingen. Bondsbestuurders die hun werk niet goed doen worden niet herkozen."* De niet herkozen bondsbestuurders werken dan vanzelf weer fulltime in de haven.

Een lang voorbereide aanval

In 2012 nam APMT de containerterminal in Gotenburg over. De terminal was tot 2012 in handen van de stad Gotenburg. Martin: *"We hebben nu van mensen die ons heimelijk steunen documenten gekregen waaruit blijkt dat APMT het huidige conflict grondig heeft voorbereid. Het doel is om de vakbond SDU de terminal uit te werken en heel flexibele arbeidsrelaties in te voeren. De voornaamste stappen zijn voorbereid en met scenario's is vast-*

gelegd wat er moet gebeuren bij de verschillende reacties door de collega's in de haven."

De situatie in de Zweedse havens is complex. SDU organiseert de meeste havenarbeiders, maar er is ook de STWU (de Zweedse Transport Werkers Bond). Bij APMT Gotenburg organiseert SDU 95% van de havenarbeiders. De CAO voor alle Zweedse havens wordt afgesloten door de STWU. SDU wordt bij dat overleg niet toegelaten. Tegelijk is er een systeem ont-

staan dat SDU wel kan meepraten over allerlei belangrijke kwesties op bedrijfsniveau: veiligheid, werkroosters, reorganisaties enzovoort.

APMT heeft een heel andere agenda

APMT begon met het niet naleven van wettelijke bepalingen en bepalingen uit de CAO. Daarna ging APMT zich bemoeien met de interne aangelegenheden van SDU. *"APMT wilde bepalen op wat voor wijze en wanneer wij onze achterban raadpleegden en wie er in onze delegatie zouden zitten."*

APMT begon een reorganisatie door te voeren, waarbij SDU-leden werden ontslagen. Bij een tweede reorganisatie werden ook leden van STWU ontslagen. SDU heeft bij alle stappen tegenacties georganiseerd. *"We hebben maandenlang overwerk geboycot, drie dagen gestaakt en begin dit jaar een keer acht uur gestaakt. De reactie van APMT was een lock-out."*

In Zweden mag een bedrijf de leden van een bond die actie voert uitsluiten. APMT heeft de leden van SDU gedurende zes weken niet tot hun werk in de avond en nacht toegelaten. Op die manier heeft APMT de terminal 671 uur gesloten.

"Toen begrepen wij pas goed dat APMT een heel andere agenda had. Vroeger zaten we na twee uur staken weer aan ta-

Kom naar de vergadering van de

Volle Lading

**woensdag
20 december
2017**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**

fel. Nu sloot APMT zelf de terminal. De ondernemersorganisatie van Zweden betaalt APMT een 'stakingsuitkering'. Als je drie jaar geleden tegen mij had verteld dat dit in Zweden zou gebeuren dan had ik je niet geloofd. Na de laatste ontslag golf worden de ontslagen collega's via een soort uitzendbureau weer ingehuurd door APMT tegen een veel lager loon."

Internationale solidariteit

"Omdat APMT een heel andere agenda heeft, proberen we nu internationale solidariteit te organiseren. In de havens van Zuid-Europa waar IDC sterk is lukt dat

*Ver-
volg op
blz. 6*

Vervolg

Een lang voorbereide aanval

goed. Maar in de havens van Nederland, België en Duitsland is nog veel werk te verzetten. Wij hopen op jullie steun. Uiteindelijk gaat dit elke havenarbeider aan. Wat APMT in Gotenburg doet kan ze ook in Rotterdam doen. Wij zijn de proefkonijnen."

De Volle Lading en de aanwezige collega's van APMT zegden uiteraard alle steun toe. Afgesproken is om de havenarbeiders in Rotterdam te informeren en om elkaar op de hoogte te houden en andere mogelijkheden van steun te onderzoeken.

Als we concerns geen halt toeroepen dan heeft de jeugd geen toekomst

APMT heeft op allerlei plekken in de wereld de aanval op vakbondsrechten geopend. Het is een voorbeeld van de steeds agressievere wijze van optreden van de grote concerns. Ze verkrijgen zich door de arbeid van de werkers, breken hun rechten af en zadelen de jongeren op met een toekomst zonder perspectief - een armoedig slavenbestaan. Dat kunnen ook de Rotterdamse havenarbeiders niet over hun kant laten gaan. Nu de collega's in Gotenburg, straks in Rotterdam? Nee, nee, nee!

RST en Uniport: twee bedrijven

één actie

In februari 2016 beloofden RST en Uniport om het werkzekerheidsakkoord te volgen. Dit akkoord werd uiteindelijk in oktober vorig jaar ondertekend. De

bonden vroegen de directie van RST en Uniport om hun intentieverklaring waar te maken. Daar had de directie duidelijk geen trek in. Eerst gaven ze geen sjoege, toen moest er een nieuwe directeur komen en nu zegt de directie bereid te zijn het akkoord een beetje te volgen als de bonden een CAO met verslechtingen willen accepteren.

De directie wil een slechtere Senioren Haven Fit Regeling en een kortere werkzekerheidsgarantie.

Eind november was de maat vol en besloten de leden van FNV Havens de collega's op te roepen geen overwerk te doen gedu-

rende een volle week, te beginnen 8 december om 15.15 uur.

Een belangrijke stap

RST en Uniport zijn aparte bedrijven met aparte CAO's, maar met één moederbedrijf

- namelijk Steinweg - en met één directie. Er zijn meer collega's in de haven die met die constructies te maken hebben. Bij APMT1 en 2 bijvoorbeeld. En in de sjour- en inhuursector zijn alle bedrijven van Vervat of Baks - of van hen samen. Eén bedrijf, één actie is een stap vooruit. Eén bedrijf, één actie, één CAO zou de volgende stap vooruit moeten zijn. Tegen de verdeel en heers-politiek van de bedrijven.

De collega's van RST en Uniport geven een voorbeeld dat navolging verdient.

Ook voor jongeren een perspectief

De actie is een succes, zeker bij Uniport. Bij RST hebben tot maandagmorgen 11 december negen collega's overgewerkt tegen normaal dertig. Het zijn vooral jongeren. Zij vinden dat



ze de centjes goed kunnen gebruiken.

Hier wreekt zich de slechte regelingen die voor jongeren zijn overeengekomen.

Waarom niet de echte vakbondseis van 'gelijk loon voor gelijk werk' van stal gehaald? Dan hebben jongeren er meer belang bij om mee te doen, dan werk je aan de eenheid die voor vakbondswerk nodig is, dan leren ook de jongeren het nut van een vakbond. Dan verbetert er iets voor hen.

Dan kunnen ouderen met meer reden de jongeren uitleggen dat ze lid moeten worden van de bond.

De actie is een goed begin voor verdere gezamenlijke strijd van RST en Uniport voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden.

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