



7-02-2018 - Uitgave Volle Lading Groep

Een sterke vakbond is een democratische vakbond

Op 18 januari is in de ochtenden avondzitting van de FNV-ledenvergadering van de ECT vrijwel unaniem besloten tot vervroegde verkiezingen van het VAB, het vakbondsafdelingsbestuur.

Havenwerkers zouden met regelmaat hun vertegenwoordigers moeten kunnen kiezen.

Bij de Zweedse bond SDU - die door APMT in Gotenburg wordt aangevallen - worden de bestuurders jaarlijks gekozen uit de groep van havenarbeiders

zelf. Vinden de collega's dat je het niet goed doet, dan word je weggestemd. Doe je het goed, dan word je herkozen.

Ondernemers proberen vaak invloed uit te oefenen op de leden van de OR en VAB - soms via voordeeltjes. Zij hebben hun eigen belangen.

Ook daarom zijn VAB- en OR-verkiezingen zo belangrijk. Zo dat je kan stemmen op collega's die echt voor de arbeidersbelangen opko-

*Vervolg
op
blz. 2*

Vervolg
van
blz. 1

men en daar open en duidelijk over zijn.

Havenarbeiders willen vertegenwoordigers die niets te verstoppen hebben. Die open en eerlijk voor hun mening uitkomen. Die regelmatig in de kantine zijn om te horen wat de collega's vinden en waarvoor de collega's in beweging willen komen. Daar gaat het om de gezamenlijke belangen van de collega's en hoe je daar samen voor op wil komen.

Een CAO-delegatie moet natuurlijk met één stem spreken. Maar die hele delegatie heeft wel de belangrijke eis van vermindering van het aantal opschakeldiensten, ongevraagd ingeruild voor een hogere vergoeding. Dat is toegeven aan de uitdrukkelijke wens van de ECT-directie tot verdere flexibilisering vanwege de steeds grotere sche-

pen.

Dat was nou ondemocratisch en tegen de belangen van de leden. Daarom is het niet alleen nodig dat de vakbondskaderleden gekozen kunnen worden - ook de bestuurders moeten gekozen en afgezet kunnen worden.

De nieuwe VAB-kandidaten moeten de wil hebben het vertrouwen in het VAB te herstellen. Ze moeten democratisch, open en eerlijk zijn. Actief bezig zijn door in de kantines met de collega's te praten en tot discussies te komen om elkaars standpunten en meningen te horen. Dat is nodig om tot gezamenlijke belangenbehartiging te komen en dus tot gezamenlijke strijd - want je krijgt niets voor niets.

Geef de collega's die op die manier willen werken je stem.

APMT

Druk?

Dan is het ook tijd om druk uit te oefenen voor offensieve eisen!

Bij het uitdelen van de Volle Lading aan de poorten van APMT1 en 2 kan er vaak maar kort met collega's worden gesproken. Uit de opmerkingen blijkt dat eerst

de transitie geregeld moet worden, dat de afspraken gegarandeerd moeten worden en ook dat veel collega's voor één CAO voor APMT1 en 2 zijn.



Transitie

De transitie is de transitie van APMT1 naar APMT2. Naarmate APMT2 met zijn geautomatiseerde terminal beter gaat draaien, gaan er meer schepen van APMT1 naar APMT2. Op grond van oude afspraken hadden de collega's van APMT1 dan het recht om met behoud van arbeidsvoorwaarden over te stappen naar APMT2.

Bij de transitieafspraken hoort ook dat, als er bij APMT1 onverhoopt ontslagen zouden vallen, de collega's een ontslagvergoeding krijgen van twee keer de oude kantonrechttersformule. Die afspraken liepen tot eind 2017 en die moeten nu worden verlengd.

Maar de APMT-directie schiet niet op. Er wordt wel veel gepraat, maar er worden geen concrete afspraken gemaakt.

Garanties

En daar komt een ding bij: APMT'ers willen garanties. Het blijkt dat APMT1 met een faillissement onder de oude afspraken uit zou kunnen, daarom moet het hoofdkantoor in Den Haag – de moeder van alle APM Terminals – een garantie afgeven.

Dat hoofdkantoor is niet erg toeschietelijk. Onder leiding van dat hoofdkantoor proberen ze in Gottenburg (Zweden) zelfs de vakbond SDU kapot te maken - ver-

wacht dus van deze lieden geen medeleven. Zonder druk zijn er geen concessies van het hoofdkantoor te verwachten.

Eén CAO

En dan de kwestie van één CAO. De schepen worden uitgewisseld, de staf werkt voor beide terminals, de eigenaar is hetzelfde - maar speciaal voor de mensen die het werk doen zijn er aparte CAO's.

Dat is bedoeld om de collega's onderling te verdelen. Dat is in het nadeel van alle collega's bij APMT1 en APMT2: samen kunnen ze een sterkere vuist maken.

Natuurlijk probeert de directie hier en daar mensen in te fluisteren dat aparte CAO's voordeliger zijn, maar laat je niet in de maling nemen: eenheid maakt macht, verdeeld word je tegen elkaar uitgespeeld.

Het ijzer smeden als het heet is

Het is druk bij APMT, heel erg druk. Zo druk dat er nog steeds mensen worden aangenomen. Dat is een goed moment om in beweging te komen. Het is makkelijker iets af te dwingen als de kade vol ligt.

En daarbij hoeft het niet alleen te gaan om te houden wat je hebt en om goede regelingen voor ouderen. Het is de taak van de huidige havenarbeiders om



Vervolg
van
blz. 3

aan de nieuwe generatie een betere haven door te geven.

Die taak is nu een paar jaar blijven liggen.

Het is tijd om daar wat aan te doen - om de jongeren een perspectief te geven en de jongeren een opleiding te geven in het strijdbare vakbondswerk.

Voortzetting van de transitie-afspraken, met garanties van het hoofdkantoor!

**Elke havenbaan een vaste baan!
Gelijk loon voor gelijk werk!
Korter werken op kosten van het bedrijf: zesploegen-dienst, pensioen op 60 jaar!
Eén dienstverband, één CAO voor APMT1 en APMT2!**

Miriam Maes, wie kent haar niet?

Miriam Maes draait sinds 1 januari 2016 mee in de RvC (Raad van Commissarissen) van het HbR (Havenbedrijf Rotterdam). Op 1 januari 2018 volgde zij Rutger van Slobbe op als voorzitter van de RvC. Van Slobbe kwam van P&O Nedlloyd, hij stapte over naar de RvC toen Maersk P&O Nedlloyd overnam. Daarmee kreeg Maersk als het ware een zetel in de RvC.

Ook Maes heeft haar sporen bij grote bedrijven verdiend. Ruim 20 jaar werkte zij bij Unilever, één van de grootste Nederlandse multinationals. Unilever leverde trouwens ook premier Rutte af. Na Unilever richtte zij zich op het adviseren over duurzaamheid en verzamelde zij allerlei andere commissariaten.

Zo oefenen de grote concerns via de achterkamertjes overal hun macht uit. Als je wilt dat er fundamenteel iets verandert, dat de werkende mensen het voor het zeggen krijgen, dan zal die wereld van achterkamertjes moeten verdwijnen.

**Kom naar de
vergadering
van de**

Volle Lading

**donderdag
15 februari
2018**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**

Werkonderbreking tegen ontslag havenarbeiders RBT

Collega's van de overslagbedrijven EMO en EBS in Rotterdam legden op 1 februari het werk een half uur neer als solidaire steun aan de vijftien collega's van overslagbedrijf Rotterdam Bulk Terminal (RBT) in Vlaardingen.

RBT is een dochter van HES. HES heeft in Europa een aantal tank- en bulkterminals. In Nederland bezit HES onder andere EMO, EBS, OVET en OBA.

HES kondigde aan dat per 1 september RBT wordt gesloten en dat de 15 collega's daar zullen worden ontslagen. En – jammer, jammer – voor geen van die 15 collega's kon een baan bij een van de HES-bedrijven worden gevonden. Dat een zo groot concern als HES zo een klein probleem niet kan oplossen is natuurlijk niet te accepteren. Het gaat hier om pure onwil.

De collega's van RBT zijn naar de vergadering van de sectorraad FNV Havens gegaan. Die heeft zijn solidariteit toegezegd. Bij EMO zijn de ochtenddienst, de middagdienst en de nachtdienst allemaal een uur stil gegaan. Iedereen is tegelijk gaan schaften en een half uur langer blijven zitten. Er zijn geen toespraken gehouden, maar veel aanmoediging hadden de collega's kennelijk niet nodig.

Collega's in de kolenoverslag zien hun eigen baan bedreigd als straks de kolenoverslag wordt afgebouwd. Als er nu 15 banen niet kunnen worden gered, dan belanden zij ook straks in de WW. Voor de collega's van de kolenoverslag zal werk gemaakt moeten worden in de nieuwe sectoren voor productie van schone energie.

**Geen ontslagen in de bulk, niet bij RBT
en ook niet bij de afbouw van de kolenoverslag!**



Weg met die eindeloze loonschalen!

Gelijk loon voor gelijk werk!

Aan de poort van RST zei een jonge collega tegen de uitdeler van de Volle Lading: "Ik ben tegen zeven stappen in de loonschaal. Zeven jaar voordat je op je volle loon komt, dat duurt veel te lang." En hij heeft gelijk.

Als 18 jarige begin je bij RST op 65% van het eindloon. Bij andere havenbedrijven is het hetzelfde of slechter. Bij ECT doe je er 14 jaar over om op je eindloon te komen.

De FNV wil 'gelijk loon voor gelijk werk' - dus hier is veel werk te verrichten.

Het kan een aanmoediging zijn voor de jongeren om actief te worden in de vakbond. Het kan voor ouderen een aanmoediging zijn om de jongeren daarbij te steunen. Niemand wil dat hetzelfde karwei ongelijk wordt beloond. Die eindeloze loonschalen zijn bedoeld om de winsten op te krikken en verdeeldheid te zaaien: **weg ermee!**

Ovet-CAO

Resultaat van strijdbaar vakbondswerk

Bij Ovet wilde de directie niet toegeven aan de CAO-eisen. Op de vakbondsvergadering werd besloten een ultimatum te stellen. Cees Bos, bestuurder FNV Havens: "De leden van FNV Havens bij Ovet waren enorm gedreven. Ze hadden hun eigen ultimatum gesteld naast dat van ons. Ze legden hun werk neer zelfs voordat ons ultimatum was verstreken. Daarmee hebben ze een cruciale bijdrage geleverd

aan dit fantastische resultaat."

Waar van de vakbond een strijdorganisatie wordt gemaakt, daar kan resultaat geboekt worden. De CAO loopt van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020. In deze vier jaar krijgen de collega's bij Ovet bij elkaar 11% loonsverhoging - bovenop de prijscompensatie. Ook is afgesproken dat het derde WW-jaar op kosten van Ovet wordt gerepareerd, dat Ovet tenminste 63 fte (voltijdsarbeidsplaatsen) in de terminalorganisatie heeft en dat de inhuur hetzelfde loon krijgt als de collega's van Ovet.

Geef **zelf** vorm aan het **vakbondsoffensief**

Het zal wellicht veel havenarbeiders zijn ontgaan, maar de FNV is een offensief gestart. Een offensief tegen de steeds verdergaande flexibilisering, de verarming, de afbraak van de werkgelegenheid en de verhoging van de pensioenleeftijd. Tegen de race naar beneden, zoals de FNV-top het zelf noemt. Tegen allerlei zaken dus waar werkende mensen van gruwen.

Niet polderen in het kwadraat

Het is niet zo raar dat het de havenarbeiders is ontgaan. Op de eerste plaats geeft de FNV-top niet zoveel ruchtbaarheid aan de campagne, ze houdt de eisen vaag en acties die druk op de ketel kunnen zetten worden niet gepland. De FNV-top zegt zich te willen richten op focussectoren en focusbedrijven, maar welke sectoren en bedrijven dat zijn, wordt niet verteld. In de tweede plaats houdt FNV Havens zich afzijdig van dit vakbondsoffensief. Voor de havenarbeiders zou dat polderen in het kwadraat betekenen.

Verklaar jezelf tot focusbedrijf

Maar daardoor hoeft niemand zich te laten afschrikken. Wie van de bond een strijdorganisatie wil maken, die moet zelf aan de bak. Flexibilisering, verarming, afbraak van werkgelegenheid en verhoging van de pensioenleeftijd spelen ook in de haven. Steek met de collega's de koppen bij elkaar, stel offensieve eisen op, verklaar jezelf tot focusbedrijf en zet zo een stap vooruit in het bereiken van een betere CAO.

Tegen de flexibilisering: vaste banen en vaste roosters!

Tegen de verarming: gelijk loon voor gelijk werk - 3% loon erbij!

Tegen de afbraak van de werkgelegenheid: 30-urige werkweek en zesploegendienst in de volcontinu zonder inleveren!

Tegen de verhoging van de pensioenleeftijd: pensioen op 60 jaar, jongeren aan de slag!

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