



7-03-2018 - Uitgave Volle Lading Groep

## **180 nieuwe collega's bij ECT en APMT:**

## **Gelijk loon en een betere toekomst**

Vorig jaar groeide de containeroverslag met 11%. De nieuwe automatische terminals op Maasvlakte 2 draaien niet goed. Dus ontstaat er een personeelstekort op de oude terminals. APMT1 kondigde een tijdje geleden aan 80 mensen aan te nemen, nu volgt ook ECT met de mededeling 100 man aan te gaan nemen. Dat is goed nieuws voor collega's die in de afgelopen jaren zijn ontslagen en voor de jeugd die werkloos thuis zit. Zij kunnen weer aan de slag. Zij hopen een toe-

komst op te kunnen bouwen in de haven. Maar de CAO's maken van die collega's een tweederangs havenarbeider.

### **Onderbetaling en onzekerheid**

De beginnende havenarbeider begint onderin de loonschaal en het duurt bij ECT en APMT veertien jaar voor je op het volle loon staat. Met een beetje pech begin je op een lager loon: de instroomschalen bij ECT

*Vervolg  
op  
blz. 2*

*Vervolg van  
180 nieuwe collega's bij APMT en ECT*

en de jongerenlonen bij APMT. De beginnende havenwerker krijgt tegenwoordig ook altijd een jaarcontract. Je wil vastigheid, maar je krijgt het niet. Waar is de tijd gebleven dat je na een proeftijd van twee maanden binnen was? Het werkzekerheidsakkoord geldt niet voor de beginnende havenwerker, dat is alleen voor de collega's die een vast contract hebben en jaren geleden beginnende



havenarbeider waren. Zo lopen er dus eersterangs en tweederangs havenarbeiders rond.

### **Niet goed voor de jeugd**

Dat is niet goed voor de beginnende havenwerker. Meestal is dat een jongere. Om de winst op

te krikken wordt hij jarenlang onderbetaald en zit hij jarenlang in de onzekerheid. Het is toch ook de taak van de oudere havenwerkers om voor een betere toekomst voor de jeugd te zorgen?

### **Niet goed voor de solidariteit**

Het is ook niet goed voor de havenarbeiders gezamenlijk. Het is verdeeldheid die de gezamenlijke strijd niet ten goede komt. In 2016 bij de strijd om werkzekerheid was dat op alle terminals te merken. Voor de beginnende havenarbeiders werd geen werkzekerheid geëist: hoe kan je dan zij aan zij staan?

### **Niet goed voor het strijdbare vakbondswerk**

Die verschillen in rechtspositie zijn ook niet goed voor het strijdbare vakbondswerk. In de haven groeit een generatie havenarbeiders op die ziet dat

de CAO-akkoorden en de werkgelegenheidsakkoorden hun tot tweederangs havenarbeider maken. Hoe kunnen die collega's dan warm lopen voor het strijdbare vakbondswerk?

**Gelijk loon voor gelijk werk!  
Elke havenbaan een  
vaste baan!**

# Voor de veiligheid en de werkgelegenheid: bij elke kraan een dekman!

Hoe vaak gebeurt het niet dat er een kraan draait zonder dekman? Bij lichters, bij feeders, bij de automatische kranen, als er ergens iemand tekort is? Het gebeurt veel te vaak. En toch is die dekman onmisbaar. Wat als de container aanloopt, als de sjourning niet goed los is, de stekker in reefers zit of als er iemand om wat voor reden dan ook op de verkeerde plek staat? Het is nodig voor de veiligheid en om schade te voorkomen.

Het is goed dat op het congres van FNV Havens de eis is aangenomen dat er een dekman moet staan bij elke kraan. Voor de bedrijven is het een eenvoudige bezuiniging: dekman weg, winst omhoog. Eisen aannemen is pas het begin. Nu komt het er op aan om die dekman ook in de praktijk af te dwingen en in afspraken vast te leggen.

Voor de veiligheid en de werkgelegenheid: bij elke kraan een dekman!

---

**Een echte CAO bij  
RWG kan alleen  
het werk van de  
RWG-ers zijn**

**samen met de  
collega's van  
de andere  
bedrijven**

---

Eind dit jaar loopt de CAO van RWG af. Of eigenlijk mag het akkoord de naam CAO niet dragen. Het werd overeengekomen in een Chinees restaurant en dat is toch niet de plek waar dit soort serieuze zaken moet worden afgesproken. De CAO RWG geldt voor een beperkt aantal operationele functies. De meerderheid van het personeel valt niet onder de CAO. Dat moet veranderen. Voor de hele containersector is het van belang dat ook RWG een normale met de bond afgesloten CAO heeft. Het kan niet worden toegestaan dat er een vakbondsloze



Vervolg van  
blz. 3

terminal ontstaat.

## Help de collega's bij RWG!

Het tot stand brengen van een echte CAO bij RWG is een zaak van de collega's bij RWG, maar ze hebben de hulp van de collega's in de rest van de containersector daarbij nodig.

De collega's in de rest van de sector zullen de RWG-ers moeten overtuigen dat ze lid van de bond

moeten worden. In z'n eentje kan een RWG-er tegen de directie weinig ondernemen. In z'n eentje kan een RWG-er alleen maar accepteren wat de directie wenst te geven. Samen in de bond kunnen ze een vuist maken. De collega's in de rest van de containersector kunnen uitleggen wat de gangbare arbeidsvoorwaarden in de sector zijn, ze kunnen helpen eisen op te stellen en ze kunnen helpen om acties te organiseren.



# Staking verhindert ontslag van havenarbeiders

De Confederación Nacional del Trabajo (CNT) in Barcelona is er door een staking in geslaagd het ontslag van drie havenarbeiders te verhinderen. Die hadden werk geweigerd waarvoor ze niet aangenomen en gekwalificeerd waren. De staking zou drie dagen duren, maar werd door het succes voortijdig beëindigd. (bron: [www.rf-news.de](http://www.rf-news.de))

**Kom naar de  
vergadering  
van de**

**Volle Lading**

**donderdag**

**15 maart  
2018**

**20.00 uur**

**J. de Vouplein 99  
Rotterdam**

# Open brief

## 'Collega's APMT, together we stand strong'

Die kop stond boven een open brief van Corina Hensen die bij APMT1 op kantoor werkt. Een verstandige brief. Sommige collega's bij APMT2 zijn bang voor elke stap richting samenvoeging van APMT1 en APMT2. Zij vrezen dat er op enig moment ontslagen zullen vallen bij de oude terminal en als APMT1 en APMT2 worden samengevoegd dan zouden zij zelf de klos kunnen zijn.

Corina legt uit dat toen APMT2 niet bestond door strijd is bereikt dat de collega's van APMT1 op basis van afspiegeling een kans kregen om bij APMT2 in dienst te treden. Trouwens – dat voegen wij van de Volle Lading toe – werd door diezelfde strijd bereikt dat er bij APMT2 een fatsoenlijke CAO werd afgesloten. De directieplannen voor een CAO met lagere lonen, langere werkweek, minder vakantiedagen, flexibelere arbeidstijden en slechter pensioen werden effectief de nek omgedraaid.

### **Wees solidair en zet je angst opzij**

Omdat iedereen op basis van afspiegeling is overgegaan, zijn deze collega's bij eventuele ontslagen ook pas als laatste aan de beurt: ze maken zich zorgen om niets, zo zegt Corina terecht. Maar Corina gaat een stapje verder. Ze schrijft: *"Wees solidair, zet je angst opzij en vorm je eigen mening op basis van vertrouwen in de toekomst. Gun je APMT2 collega een transitie met goede arbeidsvoorwaardelijke afspraken zoals velen van jullie hebben gehad. Laat angst ons niet uit elkaar drijven."*

Apart en verdeeld kan je weinig bereiken, samen heel veel. Angstig proberen te houden wat je hebt is een slechte tactiek. Samen met de collega's vechten voor vooruitgang, alleen zo kunnen werkende mensen iets bereiken.

# Verkiezing VAB ECT

## de meeste punten voor de beste kandidaten

De verkiezingen van het VAB (het vakbondsafdelingsbestuur) zijn inmiddels in volle gang. Er zijn minder kandidaten dan plekken, maar elk FNV-lid kan aan de kandidaten een verschillend aantal punten geven - dus valt er toch wel wat te kiezen. Net als bij het songfestival. Je kan meer punten geven aan kandidaten die eerlijk en open willen zijn over hun voorstellen in het VAB. Die regelmatig in de kantines gesprekken aangaan om de meningen te horen en te horen wat de leden willen. Als het vakbondswerk zo wordt aangepakt dan kan iedereen zijn pijnpunten en eisen naar voren brengen. Zo kan van het VAB weer een democratische en vooral zichtbare vertegenwoordiging van de bondsleden worden gemaakt. In discussies moeten de eisen naar voren komen waarin de meerderheid zich kan vinden en waarvoor dan ook gezamenlijk gestreden wordt. Om die eisen binnen te halen is een bond nodig die strijdvaardig is zodra dat nodig is. Het VAB kan die vakbondsmacht opbouwen en uitbreiden met actievoorstellen die brede steun

hebben - tegen het verdeel-en-heers in.

### En hou ze eraan

Acties moeten achteraf nabesproken worden om te kijken wat er goed ging en wat minder was, om te leren voor volgende acties. Zo moet de bond weer uitgroeien tot een blijvende, effectieve en strijdbare organisatie waarmee we vooruit komen. Omdat ieder bedrijf - dus ook Hutchison - in scherpe concurrentie altijd meer winst wil maken, liggen de arbeidsvoorwaarden constant onder vuur. Juist daarom moet het VAB een open actiecentrum van de leden zijn.

En eigenlijk wil niemand in het defensief blijven. Om vooruit te komen zijn offensieve eisen nodig. Bijvoorbeeld het stappenplan. Gedurende veertien jaar - dus een derde van ieders werkzame leven - ligt het loon onder het volledige eindloon. Deze loonkorting komt ten gunste van de winst voor Li Ka-Shing, die \$34,9 miljard bezit. Eens is het stappenplan ingevoerd, dus kan het eens ook weer afgevoerd worden... maar dat lukt niet zonder strijd en niet zonder eenheid. Het VAB kan een sterke rol spelen, kan discussies organiseren, een plan maken en iedereen betrekken.

*Stem voor de VAB-kandidaten die bovenstaande onderschrijven en hou ze hieraan.*

# RBT

## HES krabbelt terug **na actie**

Eind januari kregen de vijftien havenwerkers van de Rotterdam Bulk Terminal (RBT) aan de Vulcaanhaven te horen dat ze per september ontslagen zouden worden - zonder sociaal plan. Collega's bij EMO en EBS zijn in de ochtend-, middag- en nachtdienst een half uur blijven zitten na de schaft.

Deze waarschuwing aan de directie van HES heeft geholpen. HES heeft in een sociaal plan moeten beloven dat de collega's een baan aangeboden krijgen, vooral bij de kolen- en ijzererts-terminals van EBS en EMO.

Weliswaar is ook gezegd dat voor wie die baan niet lukt er een individuele oplossing komt, maar toch: **actie helpt!**

## Geven voor een doel

Op 9 februari stapte een ECT-er 's middags uit het draaiportje van Euromax en stopte de uitdeler van De Volle Lading een briefje van € 20,- toe. Een andere uitdeler bij APMT2 kreeg op dezelfde dag een briefje van € 5,-.

Deze collega's geven niet om aardig te zijn en zitten ook niet te wachten op een bedankje. Zij geven omdat ze de inhoud van DVL nuttig vinden. Zij dragen een steentje bij.

De Volle Lading wil geen subsidie en dus is elke bijdrage welkom. Daarom dankt de Volle Lading Groep deze gulle gevers hartelijk. Ook zo wordt DVL steeds meer een blad van collega's voor collega's.



# 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](http://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**