

Uit eigen zak betaald - alle steun is welkom



2-5-2018 - Uitgave Volle Lading Groep

Verjonging in de haven

De toekomst van de jeugd voorop stellen

Bij ECT worden 100 jongeren aangenomen. Bij APMT1 zijn er 100 aangenomen en er komen er twintig bij. Bij Ma-trans, ILS en Transcore zijn veel jongeren werkzaam en dat geldt ook voor RST, waar enkele tientallen jongeren als stagiaires werken. Nu het druk is in de containersector krijgt de verjonging een flinke stoot. Er ontstaat een jonger personeelsbestand en dat brengt nieuwe vragen en nieuwe opgaven met zich mee.

Wat moeten de jongeren zichzelf tot doel stellen, welke positie nemen de ouderen in, welke vernieuwing is nodig om tot strijdbaar vakbondswerk te komen?

Voor de jongeren:

een toekomst met een vaste baan, een loon om op jezelf te wonen en vaste arbeidstijden

Kom je net in de haven werken, dan verdien je meestal meer dan in je vroegere baan - en zeker meer dan in de WW. Je hebt meestal meer te besteden dan een hoop van je leeftijdsgenoten. Dat komt door de loonstrijd die in de haven vroeger fel is gevoerd. Maar - als je net in de haven komt werken - dan heb je geen vast contract: je hebt een jaarcontract, een uitzendcontract (Transcore) of een stagecontract (RST).

In de toekomst krijg je bij Matrants en ILS - als het aan de directie ligt - een 'tussenbaan': een contract voor vijf jaar. Vroeger bepaalde de CAO dat er in de haven alleen maar vaste contracten bestonden, maar dat recht is geschrapt.

Onrechtvaardig: goedkoop, rechteloos en flexibel vanwege de winst

Als je een tijdje in de haven werkt, het vak beheerst en je wat vaker in de CAO hebt gekeken, dan denk je: waar komen al die verschillen vandaan? Waarom verdien ik een paar honderd euro minder per maand dan een collega die hetzelfde werk doet?

Waarom duurt het zeven tot 14 jaar voor ik eindelijk op mijn volle loon zit (als je contract niet voor die tijd beëindigd is). Waarom loop ik bij ECT een V-rooster met opspildiensten en de ouderen niet? Waarom word ik bij nacht en ontij opgeroepen, zoals bij Transcore? Waarom heb ik geen vast contract en de ouderen wel? Waarom is het werkgelegenheidsakkoord in de containersector niet op mij van toepassing?

Er zijn talloze smoezen om die verschillen te rechtvaardigen, maar de echte reden is: winst. Je bent goedkoper, rechtelozer en flexibeler - want dat levert meer winst op. Word je duurder, of krijg je recht op een vast contract, dan wordt je contract niet langer verlengd.

Dat is onrechtvaardig. Daar moet wat aan gedaan worden en daar kan ook wat aan gedaan worden.

Jongeren kunnen zich verenigen rond de eisen die in hun belang zijn

Wil je een toekomst opbouwen, met een vaste baan, met een loon om op jezelf te kunnen wonen en met vaste arbeidstijden, dan moet

er heel wat veranderen. En dat gaat niet vanzelf goed komen. Daar zullen de jongeren zelf wat aan moeten doen.

De directies in de haven zien een toekomst met goedkope jongeren op flexibele contracten, zij gaan de jongeren niet helpen: integendeel. Het zal van de jongeren zelf afhangen. Jongeren kunnen zich verenigen rond de eisen die in hun

Vervolg - voor de jongeren

belang zijn. Jongeren kunnen de felle strijd die vroeger in de haven gewoon was weer laten herleven. Jongeren kunnen van de bond een strijdorganisatie maken.

- Gelijk loon voor gelijk werk!
- Elke havenbaan een vaste baan!
- Vaste arbeidstijden, weg met opspillen en oproepcontracten!

Voor de ouderen:

je wilt toch meer zijn dan een uitstervende diersoort?

Jongeren moeten een toekomst opbouwen. Daarvoor is het nodig dat ze vaste banen krijgen, vaste arbeidstijden en gelijke lonen. Wat moeten ouderen zich ten doel stellen?

Laten we eerlijk zijn: veel ouderen hopen ongeschonden hun pensioen te halen en veel meer niet. Ze bezoeken hun vakbondsvergaderingen en spreken hun kaderleden aan voor goede pensioenregelingen. Maar is dat niet wat te bescheiden?

Je hebt toch ook kinderen en kleinkinderen? Zij moeten toch ook een toekomst hebben? Dat gaat niet als zij eeuwig heen en weer moeten pendelen tussen WW, jaarcontract of oproepcontract. De jeugd – jouw kinderen en kleinkinderen – hebben graag

een vader of opa die gezond zijn pensioen haalt, maar ze willen ook een toekomst voor zichzelf. De oudere havenwerkers die geknokt hebben voor CAO's en betere arbeidsvoorwaarden hebben recht op een goed (en tijdig) pensioen. Die strijdbaarheid moet overgegeven worden aan de komende generatie, want je wilt toch geen uitstervende diersoort zijn?

Help de jeugd om de arbeidsvoorwaarden in de haven te verbeteren en voor zichzelf een toekomst te bevechten.

Jong en oud samen voor vaste arbeidsplaatsen, een goed pensioen en een cao die het waard is om aan de komende generatie te worden overgedragen!

van de bond een strijdorganisatie maken

van de kaalslag van de afgelopen decennia naar vooruitgang

Als je een beetje afstand neemt en over de laatste tientallen jaren terugkijkt, dan kan je de kaalslag in de haven pas goed overzien. Van Haven-CAO, naar sector-CAO's naar bedrijfs-CAO's. Van een havenpool met havenarbeiders die onder dezelfde CAO vallen naar een sjour- en inhuursector met drie, vier CAO's en slechtere arbeidsvoorwaarden.

Van vaste banen naar jaarcontracten, uitzendarbeid en oproepcontracten. Van binnen twee jaar naar het vakvolwassen loon, naar binnen zeven tot 14 jaar naar het vakvolwassen loon.

Van elk havenbedrijf onder een met de FNV afgesloten CAO naar steeds minder bedrijven onder een FNV-CAO. Van vervroegd uittreden op 62 jaar op kosten van het bedrijf met 90% van je loon, naar vervroegd uittreden op 65 jaar, betaald met je eigen pensioenpremies. Van een welgevulde pensioenkas naar een leegge-roofde pensioenkas.

De ouderen kunnen wel over die tijd vertellen. Zij kunnen ook vertellen dat er toen krapte was op de arbeidsmarkt. Dat verbeteringen door felle zelfstandige strijd tot stand kwamen en dat in de tussentijd, door die krappe arbeidsmarkt, het polderen van de vakbondstop niet tot verslechteringen leidde.

Maar die situatie is veranderd. Sinds de jaren '80 van de vorige eeuw is er weer massawerkloosheid. In die situatie leidt het polderen stap voor stap tot verslechteringen. Elk jaar een beetje slechter – vooral slechter voor de collega's die nieuw in dienst komen. Na tien, twintig jaar is veel verspeeld van wat eens met harde strijd is opgebouwd.

Een nieuwe situatie: een toekomst voor de jeugd met aandacht voor belangen van de ouderen

Er is een nieuwe situatie ontstaan

waarbij er ook over het vakbondswerk opnieuw nagedacht moet worden. Het is niet meer genoeg om de pensionering van de ouderen tot speerpunt te maken. Met de verjonging van de havenarbeiders wordt de toekomst van de jeugd in de haven steeds belangrijker. Het polderen – de methode om steeds kleine stapjes terug te zetten – is in de afgelopen tientallen jaren een doodlopende weg gebleken. Nu gaat het erom om offensieve eisen te stellen, gericht op verbeteringen - met veel aandacht voor de toekomst van de jeugd hand in hand met aandacht voor de belangen van de ouderen.

- Arbeidstijdverkorting zonder inleveren:
 - zesploegendienst in de volcontinu (28 uur per week)!
 - vierdaagse werkweek voor de andere diensten (31 uur per week)!
 - een goede regeling om op 60 jaar te kunnen stoppen, jongeren erin!
- Elke havenbaan een vaste baan!
- Gelijk loon voor gelijk werk!
- Vaste arbeidstijden!
- Een echte CAO voor de RWG-ers!
- Een goede sector-CAO!
- Uitbreiden sjourverordening!

Wie wil blaffen moet ook bereid zijn te bijten

Die nieuwe situatie houdt ook in

Kom naar de vergadering van de Volle Lading

**woensdag
23 mei
2018**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**

dat harde, quasi radicale taal richting de directies niet meer voldoende is. Wie wil blaffen, moet ook bereid zijn te bijten. Dat kan door een goede invulling te geven aan ultimatus: met goed voorbereide acties en een democratisch actiecomité. Voorbeelden waren de acties van de sjorders in april 2011 (voor een betere sector-CAO) en van de APMT-ers in oktober/november 2013 (voor een betere CAO voor APMT2 en goede transitieafspraken). Het strijdbare vakbondswerk ontstaat daar waar werkende mensen hun koppen bij elkaar steken om hun eisen te formuleren en gezamenlijk hun acties te organiseren.

De tussenbaan: jongeren langer rechteloos en goedkoop

Bij Matrans en ILS is iets nieuws bedacht: de tussenbaan. Eigenlijk is het niet iets nieuws, want de supermarkten hadden het ook al bedacht.

De bedoeling is een jongere in dienst te nemen met een lang contract van vier of vijf jaar - zonder dat het ooit een vast contract wordt. Dat kan als er in de CAO een afspraak over wordt gemaakt. Het voordeel voor Matrans en ILS is dat ze jongeren wat langer in dienst kunnen houden, maar dat ze er van af kunnen zodra

het (vak)volwassen loon in zicht komt. Het is niets anders dan een simpele methode om laagbetaalde arbeidskrachten in te huren. De jongere heeft dan vijf jaar lang zijn best gedaan en staat vervolgens met lege handen.

Er worden allerlei toeters en bel-len aan gekoppeld over opleidingen en 'een goede startpositie

op de arbeidsmarkt geven', maar Matrans en ILS nemen deze goed opgeleide mensen - 'voor de arbeidsmarkt klaargestoomde collega's' - dan toch maar niet zelf in dienst.

Stop het polderen

Het is leerzaam hoe het gepol-der uitwerkt. De directie komt met een ver-slechtering, er wordt over 'na-gedacht', 'we gaan er onder voorwaarden mee akkoord' enzovoort. De scherpste kant-jes worden er afgevijld en ver-volgens staat

die tussenbaan in de CAO. Na een paar jaar stromen de oude-ren uit en stromen er alleen maar collega's op een tussen-baan binnen: goedkoop, rech-te-loos, zonder pensioen. Dat kan geen oprecht vakbondslid als rechtvaardig accepteren!

Geen gepolder meer, weg met de tussenbaan!
Vaste banen voor de jeugd!

**Geen
gepolder
meer

weg met de
tussenbaan!**

Met vakbondsmacht komt er pas beweging op gang

Al weken voerde FNV Havens moeizame onderhandelingen met het Rail Service Center (RSC) in de Waalhaven. De leden wezen het eindbod van de directie af. Daarom is er op 5 april een ultimatum gesteld dat op 10 april zou aflopen. Op 10 april besloot de opkomende middagploeg dat ze niet zouden beginnen als er geen akkoord was. Een kwartier voor de ploegenwisseling ging de directie overstag, vooral vanwege de strijdbare houding van de buitendienst. De CAO-onderhandelaar van FNV-Havens zei: *"Dankzij de massale steun van onze achterban en hun actiebereidheid hebben we dit resultaat bereikt."*

De driejarige CAO biedt een loonsverhoging van twee procent per jaar naast de automatische prijscompensatie. Ook krijgt ieder eenmalig een bonus van € 1000 bruto in 2018 en van € 800 in zowel 2019 als in 2020. Na jaren van achteruitgang in koopkracht, eindelijk een stapje vooruit. Voor alle bijna 120 werkers is er een werkzekerheidsgarantie van vijf jaar afgesproken en reparatie van de WW. De jeugdlonen ver-

vallen in de CAO. De bijdrage voor de (duurdere) ziektekostenverzekering wordt met 0,25 procent verhoogd. Intussen wordt er schriftelijk over het onderhandelingsresultaat gestemd.

RSC speelt een belangrijke rol in de haven, want het laadt en lost containertreinen uit en naar het achterland in heel Europa.

Opnieuw is gebleken dat het staken effectief is om een goed einde te maken aan eindeloze overleg rondes.

2 en 3 juni in Rotterdam Internationale Havenwerkers Conferentie

Nederlandse en buitenlandse havenwerkers en hun vrienden wisselen daar ervaringen en informatie uit. Zo kan solidariteit aan de basis worden georganiseerd.

Op zaterdag een boottocht en 's avonds gelegenheid voor informele contacten en cultuur. Wie een muzikale bijdrage kan verzorgen: laat het ons weten. Zondag ligt de nadruk op de gezamenlijke besprekingen van wat er in de havens speelt.

Noteer vast 2 en 3 juni - het zal zeker de moeite waard zijn!

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