

Uit eigen zak betaald - alle steun is welkom



30-5-2018 - Uitgave Volle Lading Groep

Toekomst voor en door jongeren

In de vorige Volle Lading stelden we voor om de belangen van de jeugd voorop te stellen. Dat kan alleen als de jongeren zelf voor hun belangen in beweging komen - en als ouderen hun steunen. Gezamenlijke eisen voor jong en oud moeten worden ontwikkeld. Bij APMT, ECT en in de sjorsector worden bij elkaar honderden jongeren aangenomen. Niemand kan er meer omheen.

Blik naar de toekomst

Het is de hoogste tijd om de blik naar de toekomst te wenden. Zowel jong als oud reageerden enthousiast op de vorige Volle Lading. Het blijkt velen een doorn in het oog te zijn dat de arbeidsvoorwaarden voor jongeren zo slecht zijn: onzekere banen, lagere lonen, slechtere roosters enzovoort. Daar moet een einde aan komen.

*Vervolg
op
blz. 2*

Vervolg

*toekomst
voor en door jongeren*

Alleen de aandeelhouders profiteren van slechtere arbeidsvoorwaarden

Jongeren die net in de haven werken zullen onwennig om zich heen kijken. Werk je wat langer in de haven dan begin je je af te vragen: moeten jongeren zich neerleggen bij lagere lonen, rechteloosheid en flexibele banen? Het antwoord is: nee, daar moet je je niet bij neerleggen. Alleen de aandeelhouders hebben belang bij jouw achtergestelde positie.

Kijk om je heen: er zijn steeds meer jongeren, samen kan je wat bereiken. Je kan nadenken over eisen die in het belang van jongeren zijn. Je kunt de koppen bij elkaar steken en een plan maken. Je kan de Volle Lading om hulp vragen: wij helpen graag. Je kan de oudere collega's om hulp vragen, van hun strijdervaring kan je leren. En als de bedrijven niet willen luisteren, dan moeten ze tot luisteren gedwongen worden: met actie.

Je krijgt niets cadeau, je zult zelf in beweging moeten komen - praten, overleggen, organiseren. Jongeren kunnen dat ook - en wat ze nog niet kunnen, dat kunnen ze leren.

Met een tweedeling ben je ook niet geholpen

Ouderen willen wel eens denken dat de jeugd niet geïnteresseerd is in vakbondswerk en belangenstrijd. Zeker: de jeugd wordt permanent afgeleid en volgestopt met verkeerde ideeën. Maar dat geldt ook voor de ouderen. En: welke vakbondseis heeft in de afgelopen jaren de belangen van de jongeren gediend?

Is het niet zo dat akkoorden vooral werden gebaseerd op de collega's met een vaste baan en dat de belangen van de jongeren en de belangen van de collega's met een flexibel contract nooit bovenaan stonden? Dat helpt niet om jongeren enthousiast te maken.

Wil je dat de jongeren meedoen, steun dan ook de jongereneisen! Met een tweedeling is jong noch oud geholpen.

- 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!
- Gelijke roosters!

Matrans

**Op dit soort
akkoorden
kan de
toekomst
van de
havenarbeiders
niet worden
gebouwd**

Groot is de onvrede bij Matrans. Veel collega's deden jarenlang hetzelfde werk voor honderden euro's minder per maand. Je hebt daar loongroep 1 tot en met 4, maar niemand kwam een loongroep hoger. Uiteindelijk stond iedereen topsport te bedrijven met sistorstangen, maar gelijk loon: ho maar.

Vervat heeft wel begrepen dat hij daar niet langer mee wegkwam en hij koos eieren voor zijn geld. Hij biedt nu aan om iedereen die in loongroep 1 zit met terugwerkende kracht per 1 april in loongroep 2 in te delen en per 1 oktober 2020 in loon-

groep 3. Wie nu in loongroep 2 zit gaat met ingang van 1 april naar loongroep 3.

Het gaat dan om een CAO met een looptijd van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2020 en naast de automatische prijscompensatie valt er op 1 januari 2018 een loonsverhoging van 2%, op 1 januari 2019 1,9% en op 1 januari 2020 opnieuw 1,9%.

De Senioren Haven Fit Regeling gaat ook voor de geboortejaren 1960-1969 gelden, op kosten van het bedrijf.

*Vervolg
op
blz. 4*

De helft onderbetaald en rechteloos?

Voor de collega's die nu in dienst zijn van Matrans schijnt de zon, maar niet voor de nieuwe generatie. De bedoeling is dat nieuwe collega's een zogenaamde tussenbaan krijgen: je komt vijf jaar in dienst en daarna is het voor jou afgelopen. Geen loongroep 2 of 3 voor deze collega's.

Ben je jonger dan 23, dan verdien je ook nog eens 50 tot 90% minder voor hetzelfde werk dan iemand die 23 of ouder is. In de onderhandelingen is afgesproken dat van het toekomstige personeelsbestand 55% een vaste baan heeft, 25% een tussenbaan en 20% inhuur. Als we zeggen dat daarmee bijna de helft van het personeel onderbetaald en rechteloos is, dan overdrijven we niet.

Voor Matrans is dit akkoord een lange termijn investering: nu wat meer betalen om in de toekomst veel minder te hoeven betalen. Nu buigen voor de onvrede om in de toekomst de on-

vrede beter te kunnen onderdrukken.

Wat gij niet wilt dat u geschiedt

Op dit soort akkoorden kan de toekomst van de havenarbeiders niet gebouwd worden. Zo hebben we eersterangs en tweederangs havenarbeiders. Voor het ene deel wordt de ongelijke beloning afgeschaft en voor het andere deel wordt de ongelijke beloning vereeuwigd. De collega's die straks een tussenbaan zouden moeten krijgen, komen niet in dienst, ze zijn geen lid van de bond, ze kunnen hun stem niet verheffen, ze kunnen niet

**een groot deel
van de collega's
van Matrans
was zelf
ooit rechteloos
en onderbetaald**

meestemmen.

Maar ze zijn de kinderen, neven en nichten, buurjongens en buurmeisjes van het personeel dat nu in dienst is. Het personeel dat nu in dienst is moet spreken voor het personeel dat in dienst moet komen - zij hebben de plicht een betere haven door te geven: een haven met toekomst voor de jeugd. Een groot deel van de collega's van Matrans was zelf ooit rechteloos en onderbetaald: wat gij niet wilt dat u geschiedt, laat dat ook een ander niet gebeuren.

P&O en de mooie effecten van actie

P&O hield de poot maandenlang stijf. Een CAO zonder verbeteringen en voor nieuwkomers verslechteringen zoals een tussenbaan. De collega's van P&O waren niet bereid dat te accepteren. Ze stelden een ultimatum en begonnen met korte acties, voordat in het Pinksterweekend de zaak echt plat zou gaan.

P&O gaf grotendeels toe. Er kwam een bescheiden loonsverhoging van 2% bovenop de prijscompensatie en de meeste verslechteringen gingen van tafel.

Helaas bleef één verslechtering staan: nieuwe collega's krijgen zes ADV-dagen, terwijl de anderen er 11,5 hebben. Maar dat hoeft niet zo te blijven. Bij de nieuwe CAO zou vast al deze eis gesteld kunnen worden:

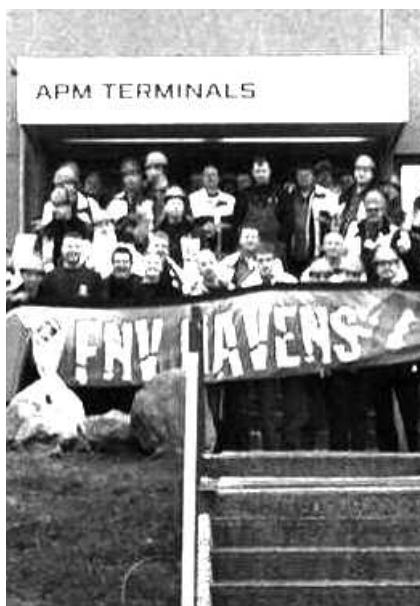
- iedereen 11,5 ADV-dagen!

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

**woensdag
6 juni
2018**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**



Wereldconcern APM bevestigt bedrog

Na een 24 uursstaking op 7 en 8 januari 2016 in de containersector voor baan zekerheid en een senioren havenfitregeling deed de APMT-directie aan het personeel een beter bod: een baangarantie tot eind 2020 en mochten er toch ontslagen vallen een ontslagvergoeding ter grootte van twee keer de kantonrechttersformule. Dit werd prompt door 80 procent van het personeel getekend.

Wat zijn garanties waard?

De collega's bij APMT wilden toen zekerheid uit vrees dat het moederbedrijf de oude terminal failliet zou laten gaan of gewoon sluiten - om de overslag dan naar de nieuwe, geautomatiseerde terminal te kunnen verplaatsen. Bij faillissementen zijn oude beloftes, garanties en CAO-afspraken immers niets waard. Daarom zijn midden mei twee kaderleden van FNV en twee van

CNV gaan praten op het hoofdkantoor van het wereldconcern APM in Den Haag. Daar bleek dat het moederbedrijf geen enkele garantie geeft aan dochter APMT1 als die zijn afspraken en beloften niet na kan komen vanwege verliezen - laat staan bij faillissement. De baangarantie en die mooie ontslagvergoeding was vanaf het begin af aan dus bedrog. APMT mag daarvoor ook niets reserveren.

één CAO voor APMT 1 en 2

Elke havenbaan een vaste baan

Overigens golden die beloftes alleen voor degenen die op 1 januari 2016 een vast contract hadden. En niet voor wie daarna in dienst is gekomen, laat staan voor wie een jaarcontract heeft. De situatie is binnen 2,5 jaar sterk veranderd. Nu het aantal mensen op de oude terminal weer is aangegroeid tot 610 mensen, is het idee van sluiting ver weg. Het steeds grotere

aantal jongeren heeft weinig aan de kantonrechttersformule, omdat ze er pas een paar jaar werken - die uitkering is per gewerkt jaar. Baanzekerheid is belangrijk voor jong en oud en elke havenbaan zou een vaste baan moeten zijn.

Dezelfde CAO op 1 en 2

Ook het recht op transitie, dus om van de oude naar de nieuwe terminal te mogen overgaan moet blijven gelden. Niet denken wie er het eerst ontslagen zou worden, maar samen vechten tegen ieder ontslag. Even terugdenken aan de grote eenheid die er was bij de fantastische langzaam-aan-actie van eind 2013 waarmee de grote verslechtering van de CAO voor de nieuwe terminal grotendeels verhinderd is. Daarom moet er nu niet alleen transitie geëist worden, maar één CAO voor APMT 1 en 2. Dan kan samen gestreden worden voor dezelfde eisen en één vakbondsmacht worden ontplooid. Niemand heeft gevraagd om die verdeeldheid.

Er is één staf en één directeur voor beide terminals en de afdelingen commercie en personeelszaken zijn samengevoegd - maar de collega's op de werkvloer van 1 en van 2 worden nu tegen elkaar uitgespeeld. Vecht tegen dat verdeel-en-heers - vecht voor één CAO.

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 2 juni is om 12.00 uur de ontvangst bij de Rode Morgen. Van daaruit naar de Leuvehaven voor een vaartocht door de haven van Rotterdam. 's avonds is er gelegenheid voor informele contacten en cultuur met onder meer een optreden van Bertus van der Horst. Wie een muzikale bijdrage wil verzorgen: laat het ons weten. Zondag begint de bijeenkomst om 9.00 uur en ligt de nadruk op de gezamenlijke besprekingen van wat er in de havens speelt.

Zaterdag 2 juni

12.00 uur: Rode Morgen

J. de Vouplein 99 in Rotterdam

14.30 uur: vaartocht

18.30 uur: Culturele avond met een optreden van o.a. Bertus van der Horst en Rotterdams Rood

Zondag 3 juni:

9.00 uur: Rode Morgen

Voor meer info:
info@vollelading.nl

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.
Steun:
NL54INGB0004428359
(ovv Volle Lading)
Contact:
info@vollelading.nl
Telefoon: **06-42492000**
06-40393842