



27-6-2018 - Uitgave Volle Lading Groep

Transcore

Voor vaste banen en een haven-CAO

Bij het uitdelen van de Volle Lading hoorden we van de collega's van Transcore:

- *"Ik werk nu bij elkaar zeven jaar voor Transcore, ik heb drie kinderen, ik zou wel eens een vaste baan willen hebben."*
- *"Over drie maanden ga ik weer de WW in."*
- *"Wij zijn de lulletjes van Matrans."*

De collega's van Transcore zijn stackerdraaiers. Er zijn een stuk of tien collega's met een vast contract en er staan een paar honderd collega's op een bellijst. Sinds een kleine 15 jaar komt niemand meer in vaste dienst. De collega's krijgen een oproepcontract voor tweeënehalf of drie jaar. Na afloop van dat contract moeten ze een half jaar wachten voor ze weer een oproepcontract krijgen.

*Vervolg
op
blz. 2*

Vervolg

*Transcore - voor vaste banen
en een haven-CAO*

Armoe en rechteloosheid

In stille tijden is het armoe troef. Omdat ze rechteloos zijn en toch wat moet verdienen, komen deze collega's op alle uren werken, ook als het in strijd is met de Arbeidstijdenwet en ook al ben je ziek. Doe je dat niet, ben je lastig: geen probleem, voor jou tien anderen. Na een jaar of twintig stackerdraaien willen de schouders en de polsen niet meer en wacht de WIA.

ABU CAO

De collega's van Transcore vallen onder de ABU CAO. Dat betekent dat ze het loon moeten krijgen dat bij het inhurend bedrijf voor soortgelijk werk wordt verdiend. Ze worden ingehuurd door ILS en Matrans. Bij de laatste CAO-onderhandelingen wilden ILS en Matrans de laagste loonschalen verlagen, zodat het uurloon van de collega's van Transcore naar beneden zou gaan: de hebzucht van Vervat kent geen grenzen. Op grond van die ABU CAO hebben de collega's van Transcore ook een slechter pensioen en

twee wachtdagen bij ziekte. Van een Senioren Haven Fit Regeling kunnen ze alleen maar dromen.

Een uitweg is mogelijk

Het is mogelijk om uit deze ellendige situatie te komen, al is dat niet eenvoudig. Alles begint met het bespreken van eisen die het gezamenlijk belang dienen. Vaste banen is zo een eis. Stoppen met de ABU CAO is ook zo een eis: een eigen haven-CAO, of in dienst bij één van de bestaande sjobbedrijven:

- Weg met de oproepcontracten: vaste banen!
- Weg met de ABU CAO: een haven-CAO!
- Geen verlaging van de inlenersbeloning!

Het strijdbare vakbondswerk is de weg vooruit

het moment is daar

Vakbonden zijn opgericht omdat je in je eentje tegenover de baas niets kan beginnen - maar samen kan je een vuist maken. Het strijdbare vakbondswerk betekent dat de leden zelf het initiatief nemen: om de eisen op te stellen en om actie voeren. Nu het echt druk is in de haven is het moment daar. Als de collega's van Transcore dat doen, dan kunnen ze ook solidariteit vragen aan de rest van de havenarbeiders.

Australische collega's verdedigen vakbondsrechten

Op 29 mei demonstreerden in de Australische stad Sydney 700 vakbondsleden - vooral havenwerkers - tegen de ondernemers vanwege hun constante aanvallen op het stakingsrecht en andere vakbondsrechten. Ook demonstreerden ze tegen de regering die daarbij helpt. In Australië beslist de 'Fair Work Commission' (FWC) in geschillen tussen vakbonden en bedrijven, bijvoorbeeld of een staking is toegestaan of niet. Die FWC kiest vaak de kant van de directies.

Veel havenwerkers in Sydney en het nabij gelegen Port Botany staken ook die dag. Zij hebben een conflict met het grote internationale terminalbedrijf Hutchison, eigenaar van ECT. Na een ernstig ongeluk, waarbij een

trailer van een straddle carrier-chauffeur in coma raakte, stuurde de directie de havenwerkers direct aan het werk, zonder eerst de veiligheid gewaarborgd te hebben en zonder vakbondsvertegenwoordigers toe te laten tot het bedrijfsterrein.

Over het hele land wordt de Australische vakbond van havenwerkers MUA geconfronteerd met boetes en schadevergoedingen van in totaal \$200 miljoen.

'Het is niet genoeg om de regels te veranderen, we moeten het systeem veranderen!'

De secretaris van de afdeling Sydney van de MUA Paul Keating zei: "We hebben gezien dat onze rechten langzaam

worden afgepakt. Het is niet genoeg om de regels te veranderen, we moeten het systeem veranderen."

Dat is een rake opmerking. Hier is het niet anders. Ook in Nederland worden verworven rechten en sociale regelingen steeds weer afgepakt. Dan moet de oorzaak, het kapitalistische systeem worden aangepakt.

Overwinning Australische havenwerkers- bond MUA op Hutchison

Op 6 augustus 2015 kregen honderd havenarbeiders van Hutchison Ports Australia per SMS hun ontslag. Velen zouden bij de volgende ploeg aan het werk gaan. Hutchison zette bewakers bij de poort en de arbeiders mochten niet eens spullen uit hun lockers halen.

De vakbond MUA ontketende een brede campagne onder de bevolking en kreeg steun van vakbonden over de hele wereld. Na 136 dagen strijd behaalde MUA de overwinning: Hutchison sloot een overeenkomst en de havenwerkers konden weer aan het werk.

Maar in plaats dat de Fair Work Ombudsman Hutchison een boete gaf, strafte hij de bond voor het beschermen van de banen van zijn leden. MUA kreeg een boete van \$ 3,7 miljoen en moest \$ 600,000 compensatie aan Hutchison betalen. De bond bracht de zaak voor de rechter en het Federale Hof verwierp de compensatie volledig en verminderde de boete van \$ 3,7 miljoen tot één procent daarvan.

**Als de
collega's
van
APMT 1 en 2
de handen
ineen slaan
kan er
zoveel meer
worden
bereikt**

Bij APMT 1 en 2 is de CAO per referendum afgewezen. Velen vinden de loonsverhoging veel te laag. Maar er speelt meer.

Collega's van APMT1 vertellen dat de transitie niet goed is geregeld. Vooral de vergoeding bij een reorganisatie-ontslag zou voor oud en jong niet goed geregeld zijn.

Moeder APMT zou voor die vergoeding garant moeten staan. Ook de nieuwe collega's – die buiten de afspraken over vergoedingen vallen – zouden recht op zo een vergoeding moeten hebben.

Bij APMT2 zou er juist weer-



stand zijn tegen de transitie-afspraken. Sommige collega's zijn bang dat UWV de twee APMT-bedrijven door deze afspraken als één geheel ziet en dat bij ontslagen dan ook collega's van APMT2 de pineut zijn. Ze zijn ook bang dat hun promotiekansen afnemen als collega's van APMT1 over komen.

Verdeel-en-heers verliest van eendracht-maakt-macht

Vanaf het moment dat Maasvlakte 2 op de tekentafel lag, zag APMT de mogelijkheden voor een verdeel-en-heersspelletje: aparte bedrijven en aparte CAO's. Bij APMT2 wilde ze de bonden een dictaat opleggen: accepteer een slechte CAO of we zetten jullie buitenspel. Die slechte CAO zonder echte inbreng van de bond kwam er niet door het eensgezinde verzet van de APMT-ers, die toen allemaal

op APMT1 werkten. Dat was een belangrijke overwinning op een van de grootste logistieke concerns van de wereld. Het verdeel-en-heers-spelletje van de directie strandde op de eendracht-maakt-macht-tactiek van de collega's.

Waarom angst voor ontslagen

Misschien moet er wat vaker herinnerd worden aan de eenheid van toen en aan de klinkende overwinning. Misschien moet er ook eens nagedacht worden over de drukte in de haven. Bij APMT1 gingen ze van 650 naar 300 collega's, maar door de drukte zijn ze weer terug op meer dan 610. Waarom nog steeds bang zijn voor ontslagen? Als de collega's van APMT1 en 2 de handen ineen slaan kan er zoveel meer bereikt worden.

Vervolg
op
blz. 6

Vervolg

APMT 1 en 2 handen ineen

Eenheid maakt offensieve eisen mogelijk

Als de handen in elkaar worden geslagen, dan kan de eenheid op een hoger niveau worden gebracht en is er een toekomst voor jong en oud. Dan hoeft niemand in een hoekje te gaan zitten - bang voor ontslag of het missen van een promotie.

- Eén CAO voor APMT1 en 2!
- 2,5% loonsverhoging boven de automatische prijscompensatie!
- 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!

Zesde Internationale Havenwerkersbijeenkomst

Op 2 en 3 juni werd in Rotterdam de zesde Internationale Havenwerkersbijeenkomst gehouden. Op zaterdag was er tijdens de vaartocht, het eten en de culturele avond uitgebreid ruimte voor het aanhalen van contacten. Op

zaterdagavond trad Bertus van der Horst (oud-havenarbeider) op met strijdliederen en andere

liederen, die hij humoristisch aan elkaar praatte.

belangen jongeren op de voorgrond

Informatie uitwisselen

Op zondag lag de nadruk op het uitwisselen van informatie en het trekken van lessen. Namens de Volle Lading werd

de situatie in Rotterdam belicht. Verteld kon worden dat de Volle Lading inmiddels bestaat uit een

*Vervolg
6e internationale
havenwerkersbijeenkomst*

stabiele, maar kleine, kern en dat het van belang is die kern uit te breiden. Ook werd aangegeven dat er in de containersector 400 jonge nieuwe collega's worden aangenomen: *"Eerzijds wordt daarmee de groep van collega's met een tijdelijk contract, lagere lonen, slechtere arbeidsvoorwaarden en een rechteloze positie uitgebreid tot een kwart van het aantal havenarbeiders. Anderzijds worden hierdoor de belangen van de jeugd en de strijd tegen het verschijnsel van tweederangs havenarbeiders wel op de voorgrond gezet. Met de Volle Lading zullen wij de belangen van deze nieuwe collega's en de jongeren de komende tijd zeker als speerpunt nemen."*

Internationale arbeidersklasse

Er werd een slotverklaring aangenomen waarin werd vastgesteld: *"Havenarbeiders, hun vrienden en familie uit Sint Petersburg, Rotterdam, Hamburg, Rostock, Lübeck, Kiel en Wilhelmshaven hebben elkaar ontmoet. De havenarbeiders horen tot het strijdbaarste deel van de internationale arbeidersklasse. In de laatste jaren hebben zij zich op alle continenten met stakings en demonstraties tegen*

Kom naar de vergadering van de Volle Lading

**woensdag
18 juli
2018**

20.00 uur

**J. de Vouplein 99
Rotterdam**

privatiseringen van havens verzet en tegen de daarmee verbonden scherpere uitbuiting en onderdrukking."

In de slotverklaring werd onder andere opgeroepen om op te komen tegen de gevolgen van de privatiseringen, tegen flexibilisering, loondaling - voor volledig stakingsrecht, tegen de militarisering van de havens en voor deelname aan de strijd tegen de vernietiging van het milieu.

De volgende ontmoeting zal in 2021 in Duitsland worden gehouden.

Voor meer info: vollelading.nl en dockers-international.org

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