



14-11-2018 - Uitgave Volle Lading Groep

**'Geen boot meer  
gesjord  
geen stacker meer  
gedraaid  
eendracht maakt  
macht'**

Begin oktober liet de directie van APMT2 weten dat zij personeel wil gaan inhuren buiten de in artikel acht van de CAO erkende inhuurbedrijven: Matrants, ILS en RPS.

Hierop nam het Vakbondsafdelingsbestuur (VAB) van APMT2 het initiatief om de VAB's van ILS, Matrants en APMT1 uit te nodigen voor een bespreking over inhuur van mensen zonder

haven-CAO via Randstad Uitzendbureau.

In een gezamenlijke verklaring van de VAB's van ILS, Matrants, APMT1 en APMT2 staat:

*"Mocht het er ook maar naar ruiken dat er een niet haven-CAO erkend inhuurbedrijf in de haven aan de gang gaat, er haven breed geen boot meer gesjord zal worden*

*Vervolg  
op  
blz. 2*

*en geen stackers gedraaid.*

*De leden en VAB leden van ILS en Matrans hebben de volle steun van VAB APMTR MV II en VAB APMTR MV I. Mochten er daarnaast problemen zijn bij gewenste leveringen ondanks de enorme pieken dan roepen wij partijen op om in overleg te treden."*

Binnen korte tijd verklaarde de VAB van ECT ook achter de verklaring te staan. Tegen al het verdeeldheid zaaien blijkt dat collega's van verschillende bedrijven elkaar kunnen vinden in een goed standpunt.

Het klopt nog steeds: eendracht maakt macht – maar uiteraard alleen als ook de daad bij het woord gevoegd wordt.

---

## Met uitzendbureaus arbeidsvoorwaarden en **eenheid** ondermijnen?

Het plannetje van APMT2 om uitzendkrachten havenwerk te laten doen heeft twee oorzaken. Ten eerste zijn uitzendkrachten goedkoper, ten tweede kan de eenheid van de havenarbeiders zo worden ondermijnd. Verdeel en heers: hoe meer CAO's, hoe beter - dat is het idee van de directie. Dat de VAB's van APMT1 en 2, Matrans, ILS en ECT die arbeidsvoorwaarden in de haven verdedigen en vasthouden aan de eenheid onder de havenwerkers: dat is het echte vakbondswerk!

**Dan ook een haven-CAO voor RPS, Transcore en de ingehuurde collega's van de technische diensten!**

Het standpunt van de VAB's is ruimer toepasbaar. RPS en Transcore werken immers ook met een uitzend-CAO. Bij RPS wordt nu weer onderhandeld over een haven-CAO. Hoe eerder de collega's van RPS onder een haven-CAO vallen hoe beter het is.

Voor de collega's van Transcore

is er echter niets geregeld. De VAB's kondigen wel aan dat er geen stacker meer gedraaid zal worden als APMT2 haar plannen doorzet, maar het zijn de collega's van Transcore die daarover gaan. Alleen door hun besluit kan het stacker draaien worden gestopt.

Zij horen bij de haven. Voor hun arbeidsvoorwaarden en voor de eenheid onder de havenarbeiders zou het goed zijn als zij ook een normale haven-CAO krijgen.

Nu hebben ze oproepcontracten, geen ouderenregelingen, wachtdagen bij ziekte - en ze worden na twee of drie jaar noeste arbeid tijdelijk of permanent in de WW gedumpt.

### **Dat kan zo niet doorgaan**

En dan lopen er overal in de haven inhuurkrachten bij de technische diensten. Dat was vroe-

ger misschien een randverschijnsel, maar met het toemenen van de automatisering vormen de collega's van de technische dienst (samen met de sjorders en de stackerdraaiers) steeds meer de kern van het werk in de haven. De eenheid van de havenarbeiders en de arbeidsvoorwaarden zouden er mee gediend zijn als ook die collega's onder een haven-CAO vallen.

### **Lappendeken van CAO's - of sector-CAO**

De eenheid en de arbeidsvoorwaarden zijn natuurlijk het best gediend als de huidige lappendeken van CAO's vervangen wordt door een sector-CAO. Daarmee is niets nieuws gezegd - het is immers 15 jaar officieel vakbondsbeleid. Het zou goed zijn om daar nu ook in de praktijk invulling aan te gaan geven.

---

## **APMT2 CAO in beslissende fase**

Bij APMT2 zijn de CAO-onderhandelingen al tien maanden bezig. Voor de vakantieperiode werd het onderhandelingsresultaat door de leden afgewezen.

Dat APM weer wilde praten - na eerst uit de onderhandelingen te zijn gestapt - kwam door acties, waardoor Maersk vijf schepen moest omleiden naar andere havens.

Nu wordt er stevig onderhandeld. Na de succesvolle langzaam aan acties begin oktober is de directie bereid meer concessies te doen.

De looptijd van de CAO wordt vijf jaar en de delegatie heeft een seniorenregeling afgesproken: 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Dat is hard nodig nu de regering de pensioenleeftijd blijft opschuiven en dus totaal geen rekening houdt met ouderen in de continu.

Ook een ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule met een correctiefactor twee is binnengehaald. Maar als er banen dreigen te verdwijnen is arbeidstijdverkorting het offensieve antwoord - zo kunnen in de toekomst de jongeren aan het werk blijven.

Vooraf omdat de ondernemingsraad bang is dat APMT1 en APMT2 als één bedrijf gezien wordt en er bij sluiting van APMT1 ook mensen van APMT2 ontslagen zouden kunnen worden, is transitie buiten de CAO gehouden.

Maar de OR heeft nooit enig bewijs laten zien dat door de transitie APMT1 en APMT2 als één bedrijf gezien kunnen worden - het APM hoofdkantoor kan ze samenvoegen los van transitie.

Angst is geen goede raadgever. Vertrouwen op eigen gezamenlijke kracht is een steviger fundament.

## **Solidariteit**

In 2013 hebben de APMT-ers samen gestreden voor goede jobs op APMT2. Met een solidaire, gezamenlijke, wekenlange langzaam actie hebben zij toen een goede CAO voor APMT2 bevochten. Het vaarschema van Maersk ondervond wereldwijd hinder en Maersk moest zijn schepen omleiden naar andere havens.

Toen wilde het APMT hoofdkantoor lage lonen invoeren. Nu wil de directie van APMT2 de belangrijke eis niet inwilligen, dat het werk dat nu op de terminal gebeurt niet op afstand mag worden gedaan.

Langzaam acties en stakingen zijn beter te organiseren als het werk op de terminal zelf wordt gedaan.

Volgens de ITF wordt de poort van een terminal in Melbourne bediend vanuit de Filipijnen. Dat zou APM extra winst opleveren. Als het om winst gaat, gebruiken de modernste bedrijven de slechtste arbeidsvoorwaarden. Gelijk loon voor gelijk werk, dat zou de eis moeten zijn.

# Vakbonds rechten bij APMT2

---

## directie krijgt lik op stuk

APMT2 kreeg het op haar heupen en verbood bestuurders van FNV en CNV om in de kantine uitleg te geven over het verloop van de CAO-onderhandelingen.

Haar droom over een vakbonds-vrije Maasvlakte 2 heeft ze blijkbaar nog steeds niet losgelaten.

Bedrijven – ook grote en machtige bedrijven als Maersk – zijn kwetsbaar voor de strijd van de arbeiders. Als de kranen stil-

staan, de boten niet varen, de containers niet worden gesjord – dan wordt er ook niets verdiend.

En als de arbeiders dat door hebben dan beginnen ze vanzelf te denken aan een wereld zonder bedrijven als Maersk, Hutchison, CMA-CGM enzovoort.

Als de kranen stilstaan dan zie je: de arbeiders doen het werk, de aandeelhouders zijn alleen maar profiteurs en de directies zijn hun goedbetaalde zetbazen.

Daarom zullen arbeiders in het kapitalisme altijd voor vakbondsrechten moeten vechten, want de bedrijven zullen die vakbondsrechten altijd willen ondermijnen.

FNV en CNV reageerden adequaat: als wij niet met onze mensen binnen de poort mogen spreken dan doen we dat toch buiten de poort. Dat was genoeg om de directie van APMT2 te laten inbinden.

### **Aanmoediging om verder te gaan**

Er zijn natuurlijk nogal wat havenbedrijven waar vakbonden wel buiten de deur worden gehouden. Het was dus goed om APMT2 lik op stuk te geven. En het is een aanmoediging om met behulp van de leden en kaderleden in de hele haven dezelfde vakbondsrechten bij die andere bedrijven te bevechten.

# Een nieuwe CAO bij APMT1

Voor de vakantie werd het CAO-aanbod van de directie van APMT1 weggestemd. Begin oktober werden de nieuwe CAO-onderhandelingen met uitgebreide langzaamaan acties onder druk gezet. De directie werd gedwongen met een beter bod komen.

## Transitie

Veel nadruk lag bij de collega's van APMT1 op de transitie. Ook zij zien dat APMT2 op een zeker moment uitgebreid zal worden en dat APMT1 richting sluiting gaat. Afgesproken is collega's van APMT1 in principe in aanmerking komen voor vacatures die bij APMT2 niet door interne doorstroming vervuld kunnen worden.

Ook werd afgesproken dat tot en met 30 juni 2026 de collega's met een vast contract een forse vergoeding krijgen bij een ontslag om economische redenen: twee keer de oude kantonrechttersvergoeding als je op 31 december 2017 al een vast contract had en voor de rest een keer.

## Wat heb je aan een zak met geld - zonder baan?

De collega's met een jaarcontract hebben niets aan deze afspraak. Misschien is het een mooie afspraak voor de collega's die op het moment van ontslag niet zo ver van hun pensioen afzitten, maar voor de meesten geldt: wat heb je aan een grote zak met geld als je na (maximaal) drie jaar van de WW naar de bijstand sukkelt?

Voor jongeren en ouderen is het van belang om te vechten voor elke arbeidsplek: vaste banen en arbeidstijdverkorting op kosten van de winst.

## Afschaffing jeugdlonen: een voorbeeld dat navolging verdient

Een prachtige overwinning is de afschaffing van de salaristabel voor jongeren. Op grond van die tabel kreeg een 18-jarige 60% van het CAO-loon dat iemand van 23 jaar of ouder zou krijgen. Dat percentage ging dan in stapjes omhoog tot hij op 23-jarige leeftijd eindelijk het CAO-loon zou ontvangen. Goed voorbeeld doet volgen: weg met de salaristabellen voor jongeren in de haven-CAO's.

Ouderen stromen uit en jongeren stromen in. De belangen van de jongeren kunnen niet het ondergeschoven kindje blijven. Het strijdbare vakbondswerk is er voor alle groepen, alleen zo wordt de solidariteit gebouwd op een stevig fundament.

# Een ongeval staat nooit op zich

Elke havenarbeider heeft wel eens meer of minder ernstige ongelukken meegemaakt – aan den lijve of bij een collega.

Vaak wordt dan gezegd: ongelukkige samenloop van omstandigheden. Maar dat is een oppervlakkige constatering, wie dieper graaft ziet een andere waarheid.

Stel je voor dat de arbeiders de baas waren in de haven: dan zouden er toch een stuk minder ongelukken voorkomen. Toen China nog socialistisch was, werd er na elk ongeluk in de haven van Shanghai het werk stilgelegd en overlegden de havenarbeiders om lessen te trekken en maatregelen te nemen om herhaling te voorkomen.

In deze maatschappij draait het om de winst. Hoe meer productie hoe meer winst. Regels die de veiligheid van de arbeiders beschermen worden afgebroken: de Arboret wordt uitgekleeft, de Arbeidstijdenwet wordt uitgekleeft en de Arbeidsinspectie is zo uitgekleeft dat ze nauwelijks nog op te roepen zijn.

Het overtreden van regels wordt stilletjes aangemoedigd, als dat bijdraagt aan de winst. In deze maatschappij maakt het ook uit of er strijdbaar vakbondswerk wordt georganiseerd op de werkplek of niet. Is er een gevoel van 'we verdedigen samen onze rechten en onze gezondheid' of is het 'ieder voor zich'?

Elk dodelijk ongeluk is een aanmoediging om het strijdbaar vakbondswerk ook te richten op de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van de havenwerkers. Om te vechten voor een maatschappij waarin de werkers de baas zijn en hun belangen en hun leven en gezondheid op de eerste plaats staan.

**Kom naar de  
vergadering  
van de**

**Volle Lading**

**maandag  
26 november  
2018**

**20.00 uur**

**J. de Vouplein 99  
Rotterdam**

# 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 Ladinggroep - van collega's voor collega's in de haven.  
Steun:  
NL54INGB0004428359  
(ovv Volle Lading)  
Contact:  
**info@vollelading.nl**  
Telefoon: **06-42492000**  
**06-40393842**