



1-9-2021 - Uitgave Volle Lading Groep

Tegen ontslagplannen offensieve eisen stellen

Twee jaar geleden kondigde RST aan het werk aan de balie te gaan automatiseren om daarmee 15 arbeidsplaatsen te kunnen schrappen. Twee jaar lang leefden de collega's van de balie in onzekerheid. Nu deelde directie mee dat er een sociaal plan is waarmee de bond en de ondernemingsraad akkoord zijn gegaan. Het resultaat is dat er acht ontslagen gaan vallen, maar dat ze die dienstverbanden 'netjes gaan afronden' en dat ze de collega's succes wen-

sen met 'het vinden van een mooie uitdaging elders'. Als de baas geen winst meer kan maken met jouw arbeid, dan kan je gaan.

Automatisering heeft gevolgen, voor de één anders dan voor de ander

De gevolgen van de automatisering werken voor de een anders uit dan voor de ander. Voor sommige vrienden van het management is

*Vervolg
op
blz. 2*

Vervolg - offensieve eisen stellen

goed gezorgd, die krijgen 'een mooie nieuwe uitdaging bij RST': met behoud van salaris en de vaste baan. Onder de ontslagenen is er ook iemand die met een soort vervroegd pensioen gaat: gefeliciteerd. Maar er worden ook collega's ontslagen, die in de WW belanden. Een vaste baan met een vergelijkbaar salaris is niet snel te vinden. Het geld dat je van RST meekrijgt is dan snel op. Niemand mocht over zijn regeling praten. Er is niet eens serieus onderzocht of deze collega's zich willen laten omscholen naar een operationele functie. Een vrouw wilde wel, maar haar werd gewoon gezegd: dat kan toch niet een vrouw op de trekker - terwijl aan de balie toch ook mannen werkten. De directie zet liever goedkope schooljongens in.

Met strijdbaar vakbondswerk kan dat anders

De automatisering heeft ook gevolgen voor RST: meer winst en daar draait het in het kapitalisme om. En er zijn gevolgen voor de jeugd die een baan in de haven zoekt: 15 banen minder. De balans is ongelijk. Daar zou met strijdbaar vakbondswerk zeker wat aan gedaan kunnen worden. Zodra de directie met automatiseringsplannen komt, is het zaak om als vakbondsleden met elkaar

in overleg te gaan. Het schrappen van arbeidsplaatsen en het ontslaan van mensen is in strijd met de belangen van de arbeiders. Daarover moet met elkaar gesproken worden. Er zijn eisen te stellen, zoals arbeidstijdverkortening en werkdrukverlichting. Laat de werkers profiteren van automatisering. Met een helder eisenpakket kan dan de directie tegevoet getreden worden.

Nu is het bij RST allemaal anders gelopen. Dat kan toch anders worden aangepakt. Nu worden zelfs collega's ontslagen die begin dit jaar in de CAO-strijd hun steentje hebben bijgedragen. Niet elkaar laten vallen, maar één voor allen en allen voor één - dat is het vakbondswerk waarmee je vooruit kan komen.

**Steun
De
Volle
Lading**



RST probeert te intimideren met zware straffen

Een kraanmachinist heeft de brug van een schip geraakt, waardoor schade aan de brug én de kraan is ontstaan. Hij krijgt een onmenselijke straf voor zijn menselijke fout - die iedereen had kunnen overkomen. De machinist is direct naar huis gestuurd en mocht een dag of zes niet werken. Daarna moest hij in het kantoor naar zijn vonnis komen luisteren: een jaar lang gaat hij van de kraan af en komt op een trekker en hij gaat van de volcontinu naar de een op een dienst - een grote degradatie met een zware financiële aderlating. Hem werd gezegd: verslaap je maar niet tijdens de sanctie. Deze RST-er heeft 13 jaar het bedrijf gediend zonder schade en zonder een keer verslapen. De investeerders willen blijkbaar

dat de directie intimiderende sancties blijft opleggen. Het bedrijf had juist na het ontslag van de acht een brief naar het personeel gestuurd die begint en eindigt met de zin: *"RST is zuinig op haar menselijk kapitaal; het vormt de basis van de organisatie."* Nu blijkt dat de kapitalistische investeerders in RST zuiniger zijn op hun geïnvesteerde kapitaal en niets om mensen geven. De stelling in dezelfde brief: *"de medewerkers... zijn trots op hun bedrijf"* kan ook gelijk herschreven worden. De meeste medewerkers verafschuwen de sanctie en vinden hem zeker veel te zwaar. Zij kennen ook de omstandigheden: acht uur draaien zonder koffiepauze, een haperend TOS-systeem en modelety, slechte communicatie met het kantoor.

Staking bij DP World op Cyprus

DP World is een van de grootste terminaloperators in de wereld. In Rotterdam bezit DP World de containerterminal RWG, die nog steeds geen CAO met de bonden heeft afgesloten. Zoals alle grote concerns probeert ook DP World de bonden zoveel mogelijk buiten te houden.

In Cyprus kwam DP World met de bonden in november vorig jaar een CAO overeen voor haar terminals in Limassol. Maar ze tekende de CAO niet, ze schraptte stukken uit de tekst en ze voegde nieuwe stukken toe. Net zoals ECT begin dit jaar.

De havenarbeiders waren er na maanden van praten en bedelen helemaal klaar mee: op 3 augustus legden ze het werk neer. Bij het begin van de staking lagen er drie stukgoedschepen, maar ook verschillende container- en cruiseschepen werden getroffen door de staking. DP World heeft in Limassol drie multifunctionele kades voor stukgoed, ro-ro, olie en gas en voor cruiseschepen. Op 6 augustus gaf DP World toe en tekende de CAO.

Eén CAO voor RWG

Geen enkele verworvenheid is zeker in het kapitalisme, zelfs niet een akkoord over de CAO. Zonder strijd verliezen de werkende mensen hun verworvenheden stuk voor stuk. Het is de hoogste tijd dat RWG wordt gedwongen met de bonden een echte CAO af te sluiten. Volg het voorbeeld van de collega's uit Cyprus!

Havencongres

Op 8 oktober organiseert FNV Havens het vierde havenwerkerscongres. Het congres is voorbereid door de havenklas en door ledenvergaderingen in Amsterdam, Rotterdam en Middelburg. Verschillende collega's wezen ons er op dat de aanbevelingen van de havenklas veel lijken op de aanbevelingen bij eerdere congressen. Wij zouden de volgende zaken aan de orde willen stellen.

Een toekomst in de haven voor jongeren

Bij de strijd in de haven komt de jeugd er meestal nogal bekaaid vanaf, al zijn er goede uitzonderingen. Ook dit havencongres zijn de belangen van de jongeren het ondergeschoven kind.

Voor een grote en sterke vakbond is het nodig dat ook de jeugd actief lid wordt. Dat kan alleen als de bond ook de belangen van de jeugd hoog in haar vaandel schrijft.

Nu hebben de jongeren vaak de flexibele baantjes en slechtere arbeidsvoorwaarden. Dat geeft wrijving en terecht.

In de afgelopen tien jaar is dit eerder toegenomen dan afgenomen. Plannen om nieuwkomers met slechtere arbeidsvoorwaarden op te zadelen dan het zit-

tende personeelsbestand heeft, worden regelmatig doorgeduwd.

- Elke havenbaan een vaste baan!
- Gelijke lonen voor jong en oud, weg met de jongerenschalen, weg met 7 of 14 stappen in de loonschaal!
- Gelijke roosters voor jong en oud, gelijk aantal vrije dagen - enzovoort!

Automatisering en arbeidstijdverkorting

Jaar na jaar wordt er meer lading overgeslagen met minder mensen. Voor jongeren zijn er steeds minder arbeidsplaatsen in de haven. In de voorstellen van de havenklas wordt vaak de eis gesteld dat een remote crane opera-

*Vervolg
op
blz. 6*

Vervolg - havencongres

tor slechts één scherm bedient en ook wel dat dat scherm op de terminal dient te staan. Dat zijn belangrijke en goede eisen. Net als de eis dat het gondelen van de sjorders veilig moet zijn en dat er bij elke kraan een dekmans moet staan.

De principiële kant van automatisering komt alleen in een klein bijzinnetje aan de orde. De automatisering komt voort uit de winstzucht van de aandeelhouders. Nieuwe technieken worden niet ingevoerd om de arbeid van de havenarbeider te verlichten. Meer overslag met minder mensen: daar gaat het om. En ondanks aanloopproblemen draait automatisering altijd uit op het vernietigen van arbeidsplaatsen. De arbeidersbeweging heeft belang bij het verdedigen van arbeidsplaatsen en het voorkomen van ontslagen. Daarom is korter werken met behoud van loon het antwoord op automatisering.

- Zesploegendienst in de volcontinu, vierdaagse werkweek in de andere diensten!

De collega's van Transcore verdienen een CAO op havenniveau

Niet alleen de jeugd komt er be-

kaaid vanaf, dat geldt ook voor de collega's van Transcore. In de haven wordt meestal meer verdiend dan het modale loon, behalve door de collega's van Transcore. Bij de laatste CAO-onderhandelingen van Matrans werd een lagere loonschaal ingevoerd om ingehuurde collega's van Transcore lager te kunnen betalen. Collega's van Transcore worden voortdurend in een rechteloze positie gehouden. Tegenwoordig hebben de meesten een klein tijdelijk contract, maar daarnaast zijn ze afhankelijk van oproepen om aan een loon te komen waarvan je kan leven. Dat maakt verzet tegen misstanden, opkomen voor je belangen en zelfs ziek melden



Bij de Volle Lading kun je leren vechten tegen onrecht en tegen de oorzaak van het onrecht: het kapitalisme.

En gooi gerust wat geld als steun in de pot. De Volle Lading draait zonder subsidie – want we willen onafhankelijk blijven.

info@vollelading.nl

06-42492000

of

06-40393842

een moeilijke zaak. Het is een smet op de haven die weggepoetst moet worden:

- Voor de collega's van Transcore een vaste baan en een CAO op havenniveau!

Pensioenleeftijd op 60 jaar

Ook zoiets wat steeds verder wordt afgebroken: de pensioenleeftijd en de hoogte van de pensioenen. Zo besparen de bedrijven miljarden ten koste van de ouderen. Er is nu wel een zwaar werk model geïntroduceerd, maar daarmee kan je meestal niet stoppen op je 65ste, laat staan op je 60ste. En de uitkering die je volgens dat model gaat verdienen komt voor velen neer op een halvering van de koopkracht.

Het geld is er, het zit alleen in de verkeerde zakken. De economische groei sinds de invoering van het pensioen op 65 jaar is enorm. We produceren nu meer dan vier keer zoveel. De pensioenleeftijd moet omlaag.

De pensioenen in Nederland worden al een jaar of 15 niet meer geïndexeerd. Er is ongeveer 20% aan koopkracht ingeleverd. De huidige havenpensioenen zijn afhankelijk van be-

leggingsresultaten en hoewel de beurzen stijgen, stijgen de havenpensioenen niet.

Natuurlijk is voor het realiseren van deze eisen veel strijd nodig, maar dat is de reden dat we lid zijn van de bond.

- Pensioen op 60 jaar!
- Waardevaste pensioenen!

Vakbondsdemocratie

Bij een vakbond als strijdorganisatie van de leden hoort ook een democratische structuur - een andere structuur dan we nu hebben. Bondsbestuurders moeten gekozen worden door de leden en moeten ook afgezet kunnen worden als ze hun werk niet goed doen. Bij strijdbewegingen moeten de beslissingen genomen worden op ledenvergaderingen, om te voorkomen dat de strijd van bovenaf stop kan worden gezet.

- Verkiezing van alle vakbondskaderleden en bondsbestuurders door de leden, afzetbaarheid van vakbondskaderleden en bestuurders die hun werk niet goed doen!
- Bij strijdbewegingen alle beslissingen nemen op ledenvergaderingen!

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.

info@vollelading.nl
Telefoon: **06-42492000**
06-40393842

Steun: NL54INGB0004428359 o.v.v. 'DVL'