



13-12-2023 - Uitgave Volle Lading Groep

**ECT-directie:  
winst houden,  
verliezen delen**

pag. 3

**Klaas verdwaald**



pag. 7

**ITF en MUA ver-  
oordelen geweld**



pag. 8

**Geef  
P&O  
geen  
ruimte**

**Arbeiders  
belangen  
voorop!**

Vlak voor het begin van de CAO-onderhandelingen kwam P&O met een brief vol dreigementen. Het gaat slecht – dat zeggen ze altijd – allerlei arbeidsvoorwaar-

*Vervolg  
op  
blz. 2*

den moeten worden verslechterd en als dat niet gebeurt eindigt het sociaal akkoord. Ontslagen worden niet uitgesloten, FNV-Havens schat dat de directie 15 tot 20% van het personeelsbestand wil ontslaan.

Een reeks VAB's van havenbedrijven reageerden onmiddellijk met een solidariteitsverklaring. Ze verklaren dat mismanagement niet ten koste gaat van havenwerkers en dat automatisering niet ten koste mag gaan van banen.

In een pamflet van 20 november stelde FNV-Havens dat zij een ander bedrijfsplan had voorgesteld:

*"Geld besparen door invoering automatisering wat dan geïnvesteerd moet worden om meer werk voor de kant te krijgen binnen twaalf maanden."* In een video verklaarde de Fair Practice Committee van de ITF dat er bij P&O sprake was van mismanagement: Stena en DFDS weten met dezelfde arbeidsvoorwaarden wel meer werk voor de kant te krijgen. *"P&O-management is unfit for duty"*, was de conclusie.

**Goed management gaat ten koste van de werkers – slecht management trouwens ook**

Wat is goed management en

wat is slecht management? In het kapitalisme werken de grote bedrijven samen, maar ze concurreren elkaar ook - net wat ze het beste uitkomt. In die concurrentieslag gaan sommigen ten onder en andere worden groter en sterker. In de regel komt het bedrijf dat de meeste winst uit zijn werkers perst boven drijven en gaat het bedrijf dat daar minder goed in slaagt ten onder. Meer winst uit de werkers persen kan door de lonen te verlagen of de productiviteit te vergroten. In beide gevallen wordt er bespaard op de loonsom. Wordt de productiviteit verhoogd (door automatisering of door opjagen), dan gaat de loonsom (en het aantal banen) naar beneden. Gaat het aantal banen naar beneden, dan dreigen ontslagen. Goed management gaat ten koste van de werkers en slecht management dus ook.

**Arbeidersbelangen kun je niet dienen als je op de stoel van de directie gaat zitten**

Binnen de bond is het verkeerd om over goed en slecht management spreken. Voor je het weet zit je op de stoel van de directeur en ben je akkoord met een kapitalistische reorganisatie ten koste van de werkers. Voor je het weet krijg je het valse

idee dat werkers dezelfde belangen hebben als directies en aandeelhouders - en vergeet je je voor te bereiden op de strijd. Voor je het weet is de bond een organisatie die met sociale akkoorden de afbraak begeleidt, in plaats van een strijdorganisatie voor de belangen van de werkers.

### **Arbeidersbelangen doorzetten**

Belangen van arbeiders en kapitalisten zijn tegengesteld. Wie van de twee zijn belang door kan zetten, dat is afhankelijk van de kracht die de ene of de andere kant kan ontplooiën.

Niet gestreden is altijd verloren. Op de directiestoel gaan zitten is directiebelangen dienen. Het is nu noodzakelijk om strijd voor te bereiden en solidariteit te organiseren.

Het is zaak dat de havenwerkers hun eisen formuleren – eisen die hun problemen oplossen, zoals bijvoorbeeld:

- Geen automatisering zonder arbeidstijdverkorting op kosten van het bedrijf!
  - 30-urenweek in de dag,
  - zes ploegendienst in de volcontinu!
- Behoud van alle arbeidsplaatsen!
- Geen verslechtingen!
- Vaste banen!

# **ECT directie bezorgd over winst**

Vorig jaren ging het geweldig met ECT. Geen reden voor CEO Ruijs om eens flink uit te delen. Hoe anders is dat nu.

In oktober, november en december sprak Ruijs in een Nieuwsbrief over achterblijvende volumes: "*Het is te rustig en ook de verwachtingen zijn in ieder geval voor de komende maanden niet positief*". Het "*raakt uiteraard ons resultaat*" zegt hij - en dat is voor een kapitalist waar het echt om draait: het resultaat is heilig. Verliezen deelt hij graag, de winst niet.

### **Bezuinigen ten koste van de werkers**

De directie spreekt over een volumedaling van 7,5% ten opzichte van 2022. THEAlliance komt met een dienst minder, MSC misschien ook. Er worden bezuinigingsprogramma's uitgerold: minder inhuur, de contracten van de 130 collega's

met een tweejaarcontract worden voorlopig niet verlengd, ECT-ers moeten gaan stackeren of helpen bij de technische of facilitaire dienst, opleidingsprogramma's worden afgebroken. De investeringen en de dienstverlening moeten echter op peil blijven, dat dan weer wel. Daar is wel geld voor. Dat heeft met het heilige resultaat te maken.

### **Niet met Ruijs & co**

Ruijs verklaart dat de bezuinigingen een moeilijk besluit waren: hij huilt krokodillentranen. De tegenstellingen tussen de belangen van directie en aandeelhouders aan de ene kant en de mensen die het werk doen aan de andere kant zijn in tijden van crises veel scherper. Dat maakt de oproep van Ruijs om samen sterk te staan voor een mooie toekomst extra huichelachtig. Hij roept op om: *"ook in deze lastige tijden elkaar onvoorwaardelijk te blijven steunen."* Ga dat maar vertellen aan de collega's die misschien hun baan kwijtraken. Samen sterk voor een mooie toekomst kan alleen een oproep zijn voor de collega's onderling, want een-dracht maakt macht:

- **Geen afwenteling van de crisis op onze nek!**
- **Behoud van alle arbeidsplaatsen!**
- **Elke havenbaan een vaste baan!**

# **Regeling vervroegd uittreden op de helling**

In 2020 stonden vakbondsleden in de startblokken om de strijd aan te gaan tegen de invoering van het casinopensioen en verhoging van de pensioenleeftijd. Acties werden afgebroken want vakbondsleiding, bedrijven en regering sloten een akkoord dat de weg vrij maakte voor invoering van dat casinopensioen. De vakbond als strijdorganisatie leed een nederlaag. Om de verslechtering als vooruitgang te kunnen verkopen, werd de verhoging van de pensioenleeftijd vertraagd en werd een regeling getroffen die vervroegd uittreden voor zware beroepen tijdelijk mogelijk zou maken.

### **RVU – Regeling Vervroegd Uittreden**

Bij een vorig afbraakakkoord was de vakbondstop akkoord gegaan met een boete voor bedrijven die financieel bijdra-

gen aan een prepensioen. Deze moeten over die bijdrage een boete van 100% betalen. Gevolg: de meeste prepensioenregelingen verdwenen uit de CAO's. In de nieuwe RVU zou deze boete vervallen tot aan het bedrag van een AOW-uitkering voor een alleenstaande (in 2023 was dat 2037 euro bruto per maand) - voor mensen die zwaar werk verrichten en maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd zitten. Met ingang van 1 januari 2025 vervalt de regeling.

### **Wat te doen als de tijd van praten voorbij is?**

Eindeloos heeft de vakbondstop in de Stichting van de Arbeid met de bedrijven onderhandeld over verlenging van deze regeling. Maar tot een akkoord kwam het niet. Waarom zouden die bedrijven ook? Geen druk op de ketel, geen resultaten. De bonden berichtten nu: *"Vakbonden FNV, CNV en VCP gaan de komende tijd per sector met hun leden, en werkgevers die ook een oplossing willen, aan de slag om te zien hoe zij hiervoor actie gaan voeren. De tijd van praten is voorbij, er moet nu iets gebeuren voor de korte en lange termijn."* De tijd van praten is allang voorbij. Versplintering per sector is niet de weg vooruit. De rol van de vakbondstop is altijd beperkt tot het begeleiden van de af-

braak. Dat kan pas eindigen als de leden zelf de vakbond als strijdorganisatie vorm geven. Resultaten met de RVU kunnen pas geboekt worden als de leden hun bond in deze kwestie tot strijdorganisatie maken.

## **RVU en de haven**

Wat voor rol speelt de tijdelijke RVU in de haven? Bij alle havenbedrijven werd een akkoord bereikt dat er grofweg zo uitziet: bedrijven zijn bereid om ruwweg 2000 euro op tafel te leggen. De prepensioenregeling is niet drie maar twee jaar en korter voor wie niet tenminste 35 jaar in de haven heeft gewerkt. Daarnaast zouden de bedrijven wel 1000 euro per maand erbij willen leggen (globaal is dat dan de pensioenpremie die ze dan niet hoeven te betalen), maar alleen als de regering dat boetevrij mogelijk maakt.

### **Toezegging havenbedrijven blijkt niets waard**

Bondstop en havenbedrijven zouden zich in Den Haag samen hard gaan maken om het boetevrije bedrag te verhogen. Die

*Vervolg  
op  
blz. 7*

## **Uitgangspunten 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.

**De Volle Lading** is een uitgave van De Volle Ladinggroep - van collega's voor collega's in de haven. 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.

**[www.vollelading.nl](http://www.vollelading.nl)**

**[info@vollelading.nl](mailto:info@vollelading.nl)**  
Telefoon: **06-42492000**  
**06-40393842**

Wie De Volle Lading  
iedere vier weken  
gratis per  
e-mail wil ontvangen:  
mail dit verzoek naar  
**[info@  
vollelading.nl](mailto:info@vollelading.nl)**

## **Steun De Volle Lading**

Via deze QR-code  
een bedrag overmaken  
als steun. Alvast  
bedankt!



NL54INGB0004428359 o.v.v. 'DVL'

toezegging van de havenbedrijven blijkt nu niets waard te zijn. In de Stichting van de Arbeid willen de bedrijven niet eens over verlenging van de RVU praten, laat staan over het boetevrij maken van een groter bedrag. De havenbedrijven kruipten makkelijk weg achter de brede rug van 'de andere' bedrijven.

### **Jong voor oud en oud voor jong**

Tijd voor actie: zeker. Maar dan wel voor een zinvolle regeling. Met prepensioen teruggaan naar 3000 bruto per maand is voor de meeste havenarbeiders een te grote teruggang in inkomsten. En prepensioen moet voor iedereen ingaan drie jaar voor de AOW-datum.

Daarom:

- Drie jaar eerder met prepensioen met 70% van het laatst verdiende loon op kosten van de bedrijven nu!
- Pensioen op 60 jaar!

En omdat jong en oud samen moeten vechten, moeten er ook jongereneisen gesteld worden:

- BBL-ers belonen volgens de loonschalen van het leerbedrijf!
- Afschaffing van alle jongerenlonen!
- Gelijk loon voor gelijk werk, weg met die eindeloze loonschalen!
- Recht op een vaste baan na het BBL-traject!

## **'t Is Sint Niklaas zeker, die verdwaald is zeker**

De ECT-directie besloot dat de ECT-ers dit jaar geen boeterletter kregen met Sinterklaas. In plaats daarvan stonden er wat speculaasjes en strooigoed in de kantines. Besparing: 18.000 euro. Zouden de directie-lunches en dinertjes ook zijn geschrapt? Directies gebruiken dit soort 'bezuinigingen' niet om geld te besparen, maar om de werkers te laten voelen dat het slecht gaat met bedrijf. Beetje zielig.



Bij RST kregen de werkers met Sinterklaas voor het eerst een cadeautje. De RST-directie had flink uitgepakt: iedereen kreeg een doosje met chocolade geld en kruidnoten. Wat waren we blij. Dankjewel Sinterklaas. Veel collega's vonden het nogal beledigend. Typisch een gulle gift van een directie die het contact met de werkvloer volledig kwijt is.

# ITF en MUA veroordelen Israëliisch geweld tegen Palestijnen

Op 23 november heeft de ITF, de Internationale Transportarbeiders Federatie, het toenemend geweld in de Gazastrook van Israël veroordeeld. De ITF roept op tot een onmiddellijk en onvoorwaardelijk staakt-het-vuren, roept op tot een politieke oplossing en tot het instellen van humanitaire doorgangen zodat levensnoodzakelijke voorraden voedsel, water, brandstoffen en geneesmiddelen afgeleverd kunnen worden. Stuk voor stuk terechte eisen. Israël blijft bombarderen en gebruikt de zwaarste bommen, juist in een van de dichtst bewoonde gebieden van de wereld.

Ook de Maritime Union of Australia (MUA) roept op tot een onmiddellijk en duurzaam staakt-het-vuren, tot de onmiddellijke vrijlating van alle gijzelaars en tot een einde aan de blokkade van Gaza. Vakbonden wereldwijd roepen op tot acties tegen Israël.

## Actie tegen ZIM en militaire transporten

Op vele plekken in de wereld worden militaire transporten naar Israël geboycot. In veel havens wordt actie gevoerd tegen de schepen van ZIM, een Israëliische rederij. Het zou goed zijn als de Nederlandse havenarbeiders zich daarbij aansluiten.

