

Binnenvaartnieuws

Blijft de verplicht gestelde pensioenregeling voor de Rijn- en Binnenvaart nog bestaan?

In de vorige Binnenvaartnieuws hebben wij uitgelegd wat de situatie is met betrekking tot het behoud van de verplichtstelling van de lopende pensioenregeling in de Rijn- en Binnenvaart. Geldt deze pensioenregeling na 2020 nog steeds voor alle werknemers in de Nederlandse binnenvaart of niet?

in het gesprek met de werkgeversorganisaties. Inmiddels hebben de vakbonden (Nautilus en CNV) met hen een overeenkomst ondertekend, waarin de sociale partners zich committeren aan een tweetal onderzoeken.'

Het tweede onderzoek strekt zich uit over de beantwoording van een aantal onderzoeksvragen. Deze onderzoeksvragen zijn gericht op mogelijkheden om de representativiteit te kunnen verhogen, waarmee een verplichtstelling weer in beeld komt.



We hebben toen ook gevraagd aan werknemers in de binnenvaart dit met hun werkgever te bespreken en van het gesprek een korte samenvatting te sturen naar infoNL@nautilusint.org.

Binnenvaartbestuurder Carl Kraijenoord: 'Hierop is niet massaal gereageerd, maar we hebben desalniettemin toch iets bereikt

Representiviteit werkgevers verhogen

Het eerste onderzoek is gericht op het representativiteitscijfer van het georganiseerd bedrijfsleven (werkgevers onder de werkingssfeer) in de binnenvaart. Het resultaat hiervan moet nog dit jaar worden opgeleverd.

Extern bureau

Wat Nautilus betreft, zal ook het laatste onderzoek dit jaar nog worden opgestart. De sociale partners zullen hierover binnenkort weer in overleg gaan om een extern bureau te kiezen die de verschillende activiteiten in werking gaat stellen. Wij zullen hierover later weer informatie verstrekken.

Even stilstaan en weer doorgaan bij cao onderhandelingen KotugSmit

De havensleepbedrijven van Smit (Harbour Towage Rotterdam) en Kotug (Harbour Towage Rotterdam) zijn in 2016 samengegaan in één havensleepdienst onder de naam KotugSmit (Towage Rotterdam). In december 2016 zijn de vakbonden en werkgever het eens geworden over de doelstelling om van de 3 arbeidsvoorwaardenpakketten te komen tot 1 geïntegreerd pakket in een cao die voor alle varende medewerkers gaat gelden. Dit is een lang en moeizaam proces! Hierover wordt regelmatig een update gegeven in deze krant.

Op 26 september en 3 oktober 2017 hebben de vakbonden FNV Havens en Nautilus International gezamenlijke ledenbijeenkomsten gehouden. Deze waren al voor de zomerperiode gepland en bedoeld om iedereen weer bij te praten over het cao-proces. In de aanloop naar deze bijeenkomsten werd het aan de onderhandelingstafel steeds duidelijker dat een besluit van de cao partijen over hoeveel weken opkomen per jaar en over het aantal betaalde werkuren per dag, een hele belangrijke stap in de goede richting zou zijn (de kurk op de fles of de prop in de zwanenhals).

Duidelijk mandaat

Tijdens de ledenbijeenkomsten hebben de bonden dit voorgelegd om te vernemen wat bespreekbaar zou zijn. Hieruit bleek dat het voorstel van de werkgever, namelijk 24 weken opkomen en 12 betaalde werkuren per dag, voor de leden onbespreekbaar was. Heel duidelijk werd aangegeven dat 23 weken opkomen en 13 betaalde werkuren per dag de basis voor 100% salaris moet worden. Een duidelijker mandaat kon niet worden afgegeven!

Aangezien op 4 oktober 2017 opnieuw een onderhandelingsronde met de werkgever zou plaatsvinden, werd door de leden meteen de opdracht aan de delegaties meegegeven om van deze onderhandelingsronde liefst dezelfde dag verslag te doen. Zij wilde niet alleen betrokken zijn door informatie maar zelf ook een bijdrage kunnen leveren.

Brief aan werkgever namens alle vlootmedewerkers

Op 4 oktober hield de werkgever vast aan 24 weken per jaar en 12 uren per dag als uitgangspunt voor 100% salaris. Alle argumenten van de bonden voor een andere keuze ten spijt. De bonden hadden dan ook geen andere boodschap voor het verslag aan de leden. Toen op de vloot bekend werd hoe de vlag van de werkgever erbij hing, werd de teleurstelling hierover omgezet in boosheid. Dit resulteerde in een brief namens alle vlootmedewerkers aan de werkgever dat vanaf vrijdagmorgen tot maandagmorgen door alle ploegen werd stilgestaan bij deze stand van zaken. Gedurende deze overdenking zou er wel worden gewerkt, maar binnen de vaar- en rusttijden (rustblokken) zoals in de lopende cao overeengekomen. De werkgever reageerde als door een wesp gestoken! Dit betekende zeker 20% capaciteitsverlies en ontevreden klanten die mogelijk zouden afhaken. Na ampel overleg tussen werkgever en bonden werd afgesproken om op 11 oktober verder te onderhandelen... met 23 weken opkomen per jaar en 13 betaalde werkuren per dag als basis en enig uitgangspunt voor een 100% salaris!

Echte slepers

Nautilus bestuurder en cao-onderhandelaar Carl Kraijenoord: 'Onze gezamenlijke onderhandlungsdelegatie vindt het geweldig dat onze achterban zo de betrokkenheid toont. Daarmee werd een belangrijke bijdrage geleverd aan het vlottrekken van de onderhandelingen. Maar ja, wat kan je ook anders verwachten? Het blijven toch echte 'slepers'! In de komende onderhandelingsronden buigen we ons over de vraag welke beloningstabel past bij een nieuwe cao voor alle vlootmedewerkers in dienst bij KotugSmit. Wordt vervolgd.'

KANTOOR

Hoofdkantoor

1&2 The Shrubberies,
George Lane
South Woodford
London E18 1BD
Tel +44 (0)20 8989 6677
Fax +44 (0)20 8530 1015

Kantoor Nederland

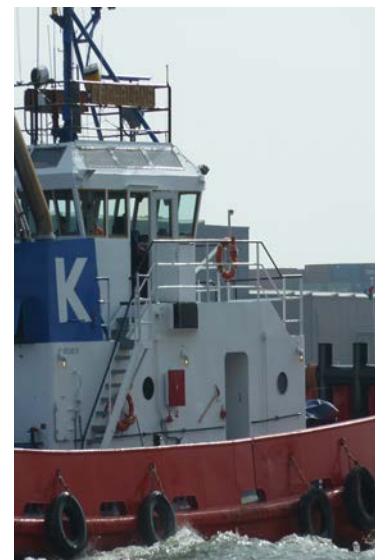
Schorpioenstraat 266
3067 KW Rotterdam
Postbus 8575
3009 AN Rotterdam
Tel +31 (0)10 4771188
Fax +31 (0)10 4773846
email infoln@nautilusint.org
www.nautilusnl.org

Kantoor Zwitserland

Rebgasse 1
CH-4005 Basel
Tel +41 (0)61 262 24 24
Fax +41 (0)61 262 24 25
email infoch@nautilusint.org

General Secretary

Mark Dickinson MSc (Econ)



De Europese toekomst van de binnenvaart

In oktober 2017 vonden er veel Europese bijeenkomsten plaats, waarin de toekomst van de Binnenvaart een belangrijk thema was. Nautilus Binnenvaartbestuurder Carl Kraijenoord was erbij en licht toe:

Sociale Dialoog

'Op 9 oktober vergaderde de ETF IWT sectie (de afdeling van vakbonden binnen de Europese Transport Federatie die zich bezighouden met de Binnenvaart) in Brussel. De sectie probeert zoveel mogelijk de dag voor de Sociale Dialoog, het overleg met de Europese Commissie (EC) en de Europese werkgeversorganisaties bijeen te komen. We hadden een volle agenda en hebben bij de volgende zaken stilgestaan:

ETF Congres

Dit Congres vond plaats in mei en is naar tevredenheid verlopen. Voor Nautilus waren Mark Dickinson (GS) en Nick Bramley aanwezig. Zij ontvingen van de aanwezige Europees Commissaris de complimenten omdat de sectie Binnenvaart het goed doet in haar Europese samenwerking en zeer productief is met het behalen van resultaten. De Commissaris doelde op de verschillende Europese Richtlijnen die de afgelopen jaren tot stand zijn gekomen in de Europese binnenvaart.

Havenslepers

In mei heeft een delegatie van de ETF IWT sectie, een gesprek gehad met de directie van KotugSmit te Rotterdam. Dit was naar aanleiding van hun activiteiten in Engelse havens en de gevolgen hiervan voor de lokale werknemers bij de concurrenten. In de sectie hebben we verder stappen besproken zoals een gesprek met de directie van Svitzer te Kopenhagen en de European Tug Association (ETA) oftewel de vereniging van Europese Havensleepbedrijven. De inzet van deze overleggen zal gericht zijn op het

beschermen van de positie van werknemers tijdens de zware concurrentie die bedrijven in deze sector soms voeren. In dit overleg heeft Nautilus NL er bij de werkgever op aangedrongen om zoveel mogelijk te komen tot de ontwikkeling van lokale arbeidsvoorwaarden (per haven of land waar KotugSmit zijn operatie heeft) en personeelsbeleid. De werkgever heeft dit omarmd omdat het helemaal past binnen de bedrijfsfilosofie. Hij geeft aan graag in gesprek te komen met de vakbonden Unite en Nautilus UK over de invulling daarvan.

Europese wetgeving en de Binnenvaart

Al jarenlang hebben we last van Europese wetgeving en Rijnregels die verkeer op elkaar inwerken. Ze zorgen ervoor dat werkgevers door complexe constructies proberen zo min mogelijk kwijt te zijn aan personeelskosten. Dit gaat over de rug van de werknemers. Nautilus vraagt hier ook stevast aandacht voor in allerlei overlegcircuits waaronder de ETF IWT sectie. Op dit moment voert Cecile Tournaye in opdracht van deze sectie een onderzoek uit naar de achtergronden van deze 2 regimes en de mogelijke oplossingen, waarmee het belang van de werknemers beter wordt gediend. Het resultaat of de conclusies van dit onderzoek kunnen ook bijdragen aan de kennis onder handhavers (inspectiediensten) om te bepalen wat hun positie is ten aanzien van de verschillende soorten EU-Richtlijnen en rechten nu precies zijn.

TASCS:

De volledige naam is eigenlijk Towards A Sustainable Crewing System en is een grootschalig onderzoek naar de invloed van digitalisering en automatisering op de werkvloer en naar de gevolgen voor werknemers. Het onderzoek wordt gefinancierd door

de Europese Commissie en is een initiatief van de sociale partners op Europees niveau. Dit is nodig omdat de huidige bemanningseisen stammen uit 1983 en daarna nooit meer zijn vernieuwd. Inmiddels is het werkproces aan boord wel veranderd en zouden de bemanningseisen hierop aangepast kunnen worden. Ook Nautilus NL vindt dit onderzoek belangrijk omdat het inzicht geeft in de huidige werkbelasting van werknemers aan boord en voor nieuwe informatie kan zorgen die nuttig zijn voor de opleidingen en kwalificaties voor werknemers in de binnenvaart. Hiervoor worden het komende jaar ongeveer 60 verschillende type binnenvaartschepen bezocht en onderzocht. Dit moet een rapport opleveren met aanbevelingen over onder andere de bemanningssterkte aan boord.



De Europese toekomst van de binnenvaart (vervolg)

Brussel: vaar- en rusttijden en beroepskwalificaties

Op 10 oktober 2017 vond de Sociale Dialoog met de Europese Commissie plaats. De volgende onderwerpen passeerden de revue tijdens de presentatie door de Europese Commissie:

Implementatie Vaar- en Rusttijden wetgeving

Uitgelegd wordt dat de lidstaten in drie groepen zijn te verdelen: 1 groep die de richtlijn volledig heeft omgezet; 1 groep die met de gedeeltelijke omzetting bezig is of nog niets hebben gemeld; 1 groep waarop de maatregel niet van toepassing is op basis van een geografische onderbouwing (bijvoorbeeld omdat er geen rivieren zijn en dus geen binnenvaart is). De omzettingen worden nu door de commissie getoetst en bij onvoldoende vervolg door een lidstaat wordt een inbreukprocedure ingezet bij het Europese Hof. Vanuit ETF IWT wordt hulp aangeboden om de procedure bij de verschillende lidstaten vlot te trekken. Dit wordt door de commissie aanvaard, maar tevens wordt aangegeven dat een studie van de implementatie volgt en daarna nog wordt geëvalueerd. Als een land (b.v. Cyprus) de maatregel niet implementeert op geografische gronden betekent het nog niet dat dit land geen bedrijven kan herbergen, die binnenvaart activiteiten ontplooiën. Het gaat om alle werknemers die werkzaam zijn op het grondgebied van een land van implementatie. Vervolgens ontspint zich een discussie waarin de commissie stelt dat de arbeidstijd een primaire bepaling is. Dus als een werknemer vaart op het grondgebied van een land, wordt hij gehouden de wetgeving van dat land na te komen. De richtlijn geeft minimale bepalingen aan om na te leven. Als laatste wordt door de ETF IWT gesteld dat de commissie goed moet evalueren of een land wel uitgesloten kan worden op grond van geografische motieven alleen. Moet er ook niet worden gekeken of een land wel arbeidskrachten levert die in de sector op het grondgebied van een ander land worden tewerkgesteld?

Beroepskwalificaties

De stemming in het Europees parlement is voorzien op 11 november 2017. Het was een lang maar succesvol proces. De eerste doelstelling was een juridische afstemming en de tweede doelstelling het toewerken naar een meer competentiegericht systeem. Vanaf de goedkeuring door het EU parlement zijn er 2 jaren om de implementatie van wetgeving per EU-lidstaat te bevorderen, zodat de omzetting in de gehele Europese Unie van kracht en operationeel is in 2021. De overgangsregel voor het omzetten van oude naar nieuwe

certificaten is mogelijk tot 2031. De implementatie is niet verplicht voor niet verbonden EU-lidstaten. Het verkregen certificaat door een werknemer is wel geldig in zo'n lidstaat. Dit hangt samen met de wederzijdse erkenning. Helaas is niet meteen gekozen voor 1 werktaal binnen de beroepscompetenties. Hierdoor houden we onveiligheid op het binnenwater door gebrekkige communicatie.

Dubrovnik: leerlingen in de binnenvaart

Op 16 en 17 oktober vond het ETF Seminar plaats in Dubrovnik, Kroatië. Het onderwerp was de opleiding en begeleiding van leerlingen in de binnenvaart. Dit thema was vorig jaar door de deelnemende kaderleden van Nautilus aangedragen (ook dit jaar namen 2 kaderleden deel aan het Seminar). De gedachte hierbij is dat veel ondernemers in de binnenvaart hun businessmodel draaien op de inzet van (goedkope) leerlingen en dit ongewenst is. Het komt de opleiding en begeleiding van de leerling niet ten goede, maar kan ook een oorzaak zijn van uitstroom van gekwalificeerd personeel. En dat heeft de binnenvaart zo hard nodig, zeggen vooral diezelfde werkgevers. De Nautilus delegatie had zich goed voorbereid op het Seminar door informatie op te vragen bij het scholenveld en bij oud-leerlingen die nog niet zo lang geleden de opleiding hebben afgerond. Hierdoor kwam de delegatie al tot één ander inzicht. Voor de informatie was het standpunt nog dat alle leerlingen boven de bemaningssterkte zouden moeten varen. Volgens de oud-leerlingen werkt dit in de hand dat een leerling buiten het werkproces aan boord komt te staan. De leerling wordt dan het vijfde wiel aan de wagen. Dat kan nooit bijdragen aan dezelfde opbouw van praktijkervaring. Op advies van diezelfde oud-leerlingen heeft Nautilus tijdens het Seminar de nadruk gelegd op het verbeteren van de begeleiding aan boord, het certificeren en belonen van leermeesters en de communicatie en informatie-uitwisseling tussen de school en leermeester. De bijdrage van Nautilus werd mede als zeer constructief ervaren door de aanwezige vakbonden vanwege de actieve houding van de kaderleden in de Nautilus-delegatie. Het is nu zaak om ervoor te zorgen dat deze bijdrage ook leidt tot de benodigde verbeteringen aan de opleiding voor de binnenvaart.

Straatsburg: toetreding Liechtenstein?

Op 26 oktober 2017 vergaderde het CASS in Straatsburg. Het CASS is de commissie voor Sociale Zekerheid van het CCR (Rijnvaartcommissie). Bovenaan de agenda stond het verzoek tot toetreding van Liechtenstein. Dit

land wil toetreden om het groeiende aantal werkgevers, die zich daar vestigen, maar het personeel plaatsen op buitenlandse (niet-Liechtensteinse) schepen te ontmoedigen. Door toe te treden worden de Rijnregels van toepassing en zijn de laatst genoemde werknemers verzekerd in het land waar ze werken. Dat is precies waar het CASS de afgelopen jaren aan werkt en dus werd het verzoek van Liechtenstein welwillend ontvangen. Echter ook tijdens deze vergadering bleek maar weer hoe complex de Europese wetgeving is. Liechtenstein is namelijk geen EU-lidstaat maar een EER-land (lid van de Europese Economische Ruimte). Hierdoor zijn er afwijkende bepalingen van toepassing. Zo heeft het land ooit gekozen om Europese richtlijnen die voor de binnenvaart gelden niet in haar wetgeving over te nemen. Dit is toegestaan omdat Liechtenstein geen binnenvaart heeft. Tijdens de vergadering werden vragen gesteld over de uitwerking van specifieke toepassingsvoorbeelden. Liechtenstein kon dit niet voldoende beantwoorden. Hoewel het CASS graag het eerste schaap over de dam zou trekken in de hoop dat er meer gaan volgen, waren de gevolgen nog teveel onduidelijk om deze keer in te stemmen met het verzoek tot toetreding. Het is doorgeschoven in de tijd. Nautilus NL pleit al jaren voor het vereenvoudigen van de Europese regelgeving in de binnenvaart en vindt het uitgangspunt van de 'exploitant' de voorkeur genieten boven die van de 'werkgever'. Het hoofdmotief hiervoor is dat aan de positie van exploitant meer eisen en voorwaarden worden gesteld. Wellicht kan de gewenste duidelijkheid ook worden bereikt als dezelfde eisen aan de werkgever worden gesteld maar zover is het nog niet binnen de EU!

Basel: vakbonden aan boord Riviercruiseschepen

Op 27 oktober had een kleine ETF-delegatie een overleg met de vertegenwoordiger van IG Rivercruise te Basel-Zwitserland. Nautilus NL was daarbij! Het overleg ging over de instroom van arbeidskrachten, opleiding en ontwikkeling van werknemers, imago van de sector en omgang met vakbonden. We hebben afgesproken dat we volgend jaar een 'ronde tafel conferentie' organiseren waarbij de grote werkgevers in de sector vertegenwoordigd zijn en met deze onderwerpen aan de slag gaan. Nautilus heeft nogmaals gepleit voor onbeperkte toegang van vakbonden aan boord van de riviercruiseschepen om met alle werknemers aan boord in gesprek te gaan en deze ook lid te kunnen maken van de vakbond.