

Binnenvaartnieuws

Overeenkomst over pensioen en cao in de Rijn- en Binnenvaart

Sociale partners in de Rijn- en Binnenvaart, waaronder Nautilus, hebben op 18 december 2017 een definitieve overeenkomst afgesloten over pensioen en cao.

Nog geen echte cao

Nautilus onderhandelaar Ton Heijnen: 'Overigens is er in deze overeenkomst nog geen sprake van een 'echte' cao voor de hele bedrijfstak. Wel is het de intentie van de partijen dat er in de eerste helft van 2018 op twee manieren naar toe wordt gewerkt. Enerzijds zal intensief gekeken worden hoe een cao algemeen geldend gemaakt kan worden. Dat is niet gemakkelijk in deze sector met zijn tamelijk lage organisatiegraad van bedrijven en van werknemers.'

Samen een cao opzetten

'Anderzijds moet er natuurlijk ook een cao zijn. Het is nu aan de cao-partijen om samen een cao op te zetten die voor werknemers en werkgevers van nut is. Dat wil zeggen dat de cao een pakket standaard-arbeidsvoorwaarden regelt. Het pakket moet de bedrijven werk uit handen nemen. Ze hoeven het niet zelf te bedenken. En het geeft aan de werknemers zekerheid over hun rechtspositie.

In het akkoord is nog niet afgesproken dat de cao in 2018 al algemeen verplicht zal zijn. Dat was nog een stap te ver.'

Meer zekerheid

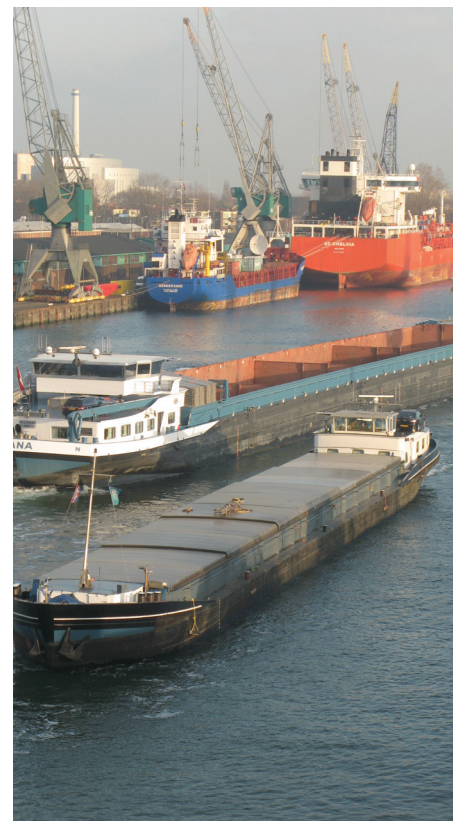
Binnenvaartleden van Nautilus kunnen hun werkgever straks wijzen op de mogelijkheid van aansluiten. Voor de bedrijven waar reeds een cao actueel is, verandert er in eerste instantie niet zoveel. Zij kunnen hun eigen cao blijven voeren. Zij kunnen ook voor de nieuwe centrale cao kiezen en de afwijkingen in een klein contract voor hun eigen bedrijf vastleggen.

Werkgevers en werknemers hebben elkaar nodig

Veel werkenden die zijn aangesloten bij het pensioenfonds hebben een voorlopig toegekend recht op extra pensioen. Dit is door een speciale wet toegestaan tot 2021. Hij lijkt op de oude VUT. Voor de voorlopige (voorwaardelijke) rechten moet je in de bedrijfstak blijven werken. Er is geen terugwerkende kracht mogelijk.

Met het akkoord wordt in 2018 een programma gestart om die voorwaardelijke rechten om te zetten in echte rechten. Deze onvoorwaardelijke pensioenrechten worden nu al bijgeschreven op het pensioenoverzicht. Ton Heijnen: 'Als de cao er voor juli 2018 daadwerkelijk komt, dan blijft de pensioenpremie constant 22,5% tot 2021. Ook zal dan het programma worden voortgezet om de werkende deelnemers aan het pensioenfonds versneld een onvoorwaardelijke toekenning van pensioenrechten te geven.

Komt de cao niet op tijd, dan komt de premie in 2019-2020 hoger te liggen en wordt de toekenning van rechten vertraagd. Werkgevers én werknemers hebben elkaar dus nodig in dit akkoord. Ze hebben samen wat te winnen met een cao, ook al geldt niet de eis dat die cao al voor alle bedrijven verplicht is...'



UIT-onderhandeld bij KotugSmit!

Ledenvergaderingen op 9 en 16 januari 2018

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 het Binnenvaartnieuws.

Nautilus cao onderhandelaar Carl Kraijenoord doet verslag van de laatste twee cao onderhandelingsrondes in december:

Van drie cao's naar de gewenste ene cao

Op woensdag 6 december en donderdag 7 december 2017 hebben we langdurig met de werkgever om de tafel gezeten om verder te onderhandelen over die ene CAO die we allemaal graag willen. In plaats van de 3 verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten, die nu van kracht zijn op de varende werknemers bij KotugSmit.

Wij (de vakbonden Nautilus en FNV Havens) hadden ons huiswerk gedaan en ruim van tevoren een concept-CAO aangeleverd, met een A-deel en daarachter nog vier delen B tot en met E. Ons A-deel bestond uit 46 artikelen die naar ons idee van belang zijn voor alle varende werknemers van KotugSmit Towage Rotterdam (KSTR), ongeacht de groep waar zij uit komen. In het B-deel hebben we de artikelen gezet die volgens ons alleen van toepassing zijn voor SmitCrew (SC), oud-Kotug (KHTR) en voor nieuw aan te nemen collega's.

In het C-deel staat het artikel dat regelt dat SC-werknemers (en nieuwe collega's) zijn ondergebracht in het pensioenfonds voor de koopvaardij. Het D-deel is er alleen voor de KHTR-collega's en bevat de afspraken over het omrekenen van het KHTR-salaris in een salaris dat ingepast kan worden in (of boven) de SC-salaristabellen, een hardheidsclausule (zodat KHTR-werknemers bezwaar kunnen maken als de gehanteerde regels voor hen niet goed zouden uitpakken) en dat deze werknemers onder het pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart vallen. Het E-deel tenslotte bevat de bepalingen die uitsluitend voor de oud-Smit (SHTR) werknemers gelden.

Dit concept lag naast een concept van de werkgever, die liefst een A-deel voor KHTR/SC zou zien en de complete SHTR-cao als deel B had toegevoegd.

Het A-deel van de werkgever was minder uitgebreid dan het A deel tot en met D-deel van ons. In het kader van de aanwezigheid van Sinterklaas en vooruitlopend op deze dagen hadden de vakbonden chocoladeletters met een toelichtende brief aan hun leden gezonden. Het ging om drie letters A, P en C. In de toelichtende brief werd benadrukt dat een automatische prijscompensatie (APC) de beste manier is om het salaris met de inflatie mee te laten stijgen en wij deze afspraak zeker willen opnemen in de nieuwe cao.

De toon

De toon werd aan het begin van de zitting gezet door een statement van de werkgever: Hartstikke leuk, die chocoladeletters, maar APC gaan we dus echt niet doen.' Daarna hebben we de grote lijnen van het omrekenen van de KHTR-lonen doorgenomen om te beoordelen of die tot aanvaardbare resultaten zou leiden.

Vervolgens hebben we artikel voor artikel van het concept van de vakbonden doorgenomen om de verschillen in standpunt te inventariseren en om her en der wat toe te lichten en te bediscussieren. Op dag één het complete A-deel, op dag twee de andere delen.

Daarna hebben we als vakbonden de balans opgemaakt.

Nieuw rooster

De afgelopen tijd is er keihard gewerkt aan een nieuw rooster (23/13 zonder flex en met 220 verlofuren ingeroosterd) waarin iedereen, van SHTR tot KHTR, zou kunnen worden ingeroosterd. Dat overleg is ook een kwestie van debatteren over uitgangspunten en het zo goed mogelijk combineren van de wensen van werknemers en van de werkgever. In grote lijnen is daarover overeenstemming bereikt. Dat resultaat ligt nu voor bij de Ondernemingsraden, die zich er binnenkort over uitspreken.

De vraag was natuurlijk of dit rooster daadwerkelijk kon worden ingevoerd per 1 januari 2018. Vakbonden hebben de werkgever gezegd dat dit kon voor de SC-populatie. Voor de KHTR-populatie lag dit volgens ons anders.

In de eerste plaats moest er overeenstemming bestaan over de (nieuwe) salarissen van de KHTR-mannen. Die was en is er nog niet. We konden ons vinden in het grootste deel van de omrekenregels die inmiddels zijn ontwikkeld. Een deel van de KHTR-collega's komt daarmee tot een loon dat boven het maximumsalaris van de SC-schalen ligt. In dat geval moeten die mannen een Persoonlijke Toeslag (PT) krijgen.

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 werkgever vindt dat de PT een vast bedrag is, dat iedere keer een beetje lager wordt als 'de rest van het loon' door cao-afspraken wordt verhoogd. Het resultaat is dat voor deze groep werknemers het loon jarenlang stil zal staan. Vakbonden vinden dat die persoonlijke toeslag moet meegroeien met de rest van het salaris. Dus als het salaris met percentage X stijgt, moet ook de PT met percentage X worden verhoogd. Geen overeenstemming dus...

Maar daarnaast moest er ook 100% overeenstemming zijn over alle andere CAO-artikelen.

Alles hangt uiteindelijk met alles samen. Je hebt afspraken over de rustblokken nodig om te weten wanneer je overuren maakt. Dan heb je afspraken nodig over de betaling of compensatie van overuren. Die liggen er vanuit het verleden al wel voor SC, maar nog niet

Vervolg: UIT-onderhandeld bij KotugSmit!

voor de hele groep KHTR/SC. Datzelfde geldt ook voor extra opkomsten en voor de 24-uursdienst.

Balans opgemaakt

Vakbonden hebben alle verschilpunten die in deze twee dagen aan het licht kwamen (we hadden echt verwacht dat onze concept-CAO door de werkgever op veel minder onderdelen was becommentarieerd) de revue laten passeren. Op tientallen punten verschilden partijen van mening. Soms een klein beetje, soms behoorlijk en soms fundamenteel.

Om te voorkomen dat we maar om de hete brij heen bleven draaien, hebben we besloten alleen verder te willen onderhandelen over een nieuwe CAO als onderstaande punten daarin in elk geval zijn opgenomen. Daarmee doen we dus geen afstand van de andere punten waarover we nog moeten praten, maar als de onderstaande punten worden toegezegd, heeft het zin het gesprek over de rest aan te gaan. Dus vroegen we de werkgever of die bereid was om verder te onderhandelen over een CAO waarin in elk geval is opgenomen:

1. een werkgeversdefinitie waarin KOTUG SMIT Rotterdam BV als werkgever en de dochterondernemingen Kotug Harbour Towage Rotterdam BV, SMIT Crew BV en SMIT Harbour Towage Rotterdam BV in één adem genoemd worden;
2. de A – B – C – D – E structuur zoals door de vakbonden voorgesteld;
3. looptijd tot en met 2020;
4. een indexclausule waarmee de Automatische Prijscompensatie geregeld is;
5. een reële loonstijging naast de APC;
6. een bonusregeling die gebaseerd is op het aantal reizen;
7. dat de vakbondsfaciliteiten (inclusief de werkgeversbijdrage) voor alle werknemers onder de nieuwe cao geregeld in de SHTR-cao gaan gelden;
8. rustblokkenroostersysteem en afspraken 24-uursdienst;
9. afspraak over toegroeien naar één OR.

TOELICHTING OP DEZE PUNTEN:

De reden voor onze vraag was dat de werkgever tot dan toe de volgende standpunten had ingenomen:

1. De werkgever stelt een CAO voor die we afsluiten met KST Crew Rotterdam, wat geen bestaande rechtspersoon is, maar

waaraan SC en KHTR 'geaffilieerd' zijn. En SHTR? Daarvoor kan volgens de werkgever een andere werkgeversdefinitie in het B-deel worden opgenomen. Hoezo 'één CAO voor iedereen?'

2. De werkgever wil de SHTR-voorwaarden in een apart deel vastleggen. Wij willen een heel aantal van die voorwaarden voor iedereen laten gelden.
3. De werkgever vindt een looptijd tot en met 2019 lang genoeg. Wij willen voor langere tijd duidelijkheid.
4. De APC is voor ons een hard punt.
5. De werkgever wil de lonen met maximaal 2% laten stijgen in de periode 2017 tot en met 2019. Wij vinden dit te mager.
6. De werkgever wil een bonusregeling die afhangt van de groepswinst (in heel Noordwest Europa). Wij vinden dat een slecht idee. De bonus moet niet afhangen van voor werknemers niet, maar voor de werkgever wel, te beïnvloeden groepswinst. Investerings in het buitenland en tariefafspraken die de werkgever maakt, gaan op die manier indirect de hoogte van de bonus-uitkering bepalen. Wij vinden dat de inspanningen (waarvoor het aantal reizen een veel betere indicatie is) moeten worden beloond.
7. De werkgever vindt dat alleen vakbondsleden bij SHTR gelegenheid mogen krijgen om vrijgesteld te worden voor vakbondsactiviteiten. Ook wil hij aan de vakbonden alleen een werkgeversbijdrage betalen voor de werknemers van SHTR. Wij vinden het – mede gelet op alle inspanningen die we bij KSTR doen om tot een fatsoenlijke CAO te komen, waar ook de werkgever baat bij heeft – niet meer dan logisch als een werkgeversbijdrage voor alle werknemers wordt betaald. Het gaat hierbij ook om de erkenning van de positie van vakbonden.
8. De afspraken over rustblokken en over de voorwaarden voor de 24-uursdienst, die reeds deel uitmaken van de SC-arbeidsvoorwaardenregeling en de SHTR-CAO, moeten onverkort in de nieuwe CAO terug komen. De werkgever zou deze het liefst met 'De Ondernemingsraad' verder willen bespreken.
9. De werkgever heeft herhaaldelijk aangegeven last te hebben van het feit dat hij niet één maar twee ondernemingsraden heeft om dingen

mee te bespreken. Die situatie heeft hij zelf in de hand gewerkt, maar hij heeft bij nader inzien kennelijk spijt. Wij stellen voor in 2018 in samenspraak met beide ondernemingsraden (instemmingsrecht) te komen tot een nieuw reglement voor één OR, die alle werknemers vertegenwoordigt die ook onder de CAO vallen.

Laatste reactie van de werkgever

De werkgever wilde de punten 2, 3, en 8 (gedeeltelijk) toezeggen, maar de overige punten niet. Wij hebben de werkgever daarop verteld dat deze toezeggingen voor ons onvoldoende waren om verder te onderhandelen. Dat betekende dus dat wij waren uitonderhandeld!

Hoe nu verder?

LEDENVERGADERINGEN op 9 en 16 januari!

Uit-onderhandeld zijn, betekent dat we aan onze leden nog meer toelichting zullen geven over de stand van zaken. En gaan vragen of men bereid is om een ultimatum (met concrete eisen met betrekking tot de CAO) te stellen aan de werkgever. En indien nodig: actie te voeren om die eisen kracht bij te zetten. Indien 3/4 van de leden dat een goed idee vindt, gaan we dat ook daadwerkelijk doen.

Deze belangrijke ledenvergaderingen worden gehouden op **9 en 16 januari 2018.**

Meer hierover in het volgende nummer.



Teleurstellend cao overleg met VT

Op 14 december 2017 lukte het eindelijk om een vervolg te geven aan de cao-onderhandelingen bij de VT Group. Bij dit gesprek waren van de kant de werkgever aanwezig: CEO Niels Groenewold, Marcel van Houten en Patrick van Mastrigt. De Nautilus delegatie was compleet met kaderleden Peter Wemer, Jan van der Zee en Nautilus cao onderhandelaar Carl Kraijenoord. Ook het CNV was van de partij.

Geen hoge verwachtingen

Carl Kraijenoord: 'In de vorige onderhandelingsronde (alweer ruim twee maanden geleden, op 29 september) hebben we nog gesproken over levensfase bewust personeelsbeleid, het stimuleren van de doorstroming en terugdringen of voorkomen van het ziekteverzuim onder de ouder wordende populatie. Tevens kwam de werkgever met een voorstel van een nieuw loongebouw, waarbij de loonshalen beter op elkaar aansluiten en er sprake is van minder overlapping. Wij hebben toen wel onze looneis toegelicht, maar hier is in het overleg op 29 september niet veel mee gebeurd.

Kortom: de verwachtingen voor dit overleg waren niet hoog gespannen!

Stroef overleg

'Jammer genoeg, bleek dat gevoel terecht. We hoefden ook niet veel te verwachten. Het overleg begon en bleef stroef en de besprekpunten werden chaotisch en ondoorzichtig besproken. Er was feitelijk geen touw aan vast te knopen! We moesten iedere keer herhalen en samenvatten om duidelijk te krijgen wat er werd voorgehouden. En prompt ontstond er weer een discussie over de samenvatting.....om moedeloos van te worden...'

Toekomstbestendige cao?

Carl Kraijenoord: 'Uiteindelijk hebben we alle besprekpunten afgepeld en bleek dat er bij deze werkgever helaas geen enkele kwalitatieve afspraak valt te maken. Zeer teleurstellend! De stelling van de werkgever is dat er 3 jaar geleden een nieuwe cao is ontworpen, waarvan cao-partijen destijds hebben gezegd dat deze 'toekomstbestendig is'. En hiermee wil de werkgever verder. Het cao-aanbod van de werkgever komt in

grote lijnen neer op:

- een nieuwe looptijd van 2 jaar,
 - een collectieve loonsverhoging van 2,62% over de looptijd
 - en een ingedikte loontabel, die volgens de werkgever de loonkosten met 1,6% verhoogt, maar niet voor iedereen individueel hetzelfde oplevert.
- 'Wij hebben afgesproken dat wij dit aanbod zullen voorleggen aan de leden op 2 januari 2018' (na het ter perse gaan van dit nummer). Wordt vervolgd.



Word nu lid – Mitglied werden

www.nautilusnl.org/aanmelden

tel +31 (0) 10 477 1188 of / oder +41 (0) 61 262 24 24

fax +31 (0) 10 477 3846 of / oder +41 (0) 61 262 24 25

email infonl@nautilusint.org of / oder infoch@nautilusint.org



IK WORD OOK LID

Naam/Name & Vorname:

Adres/Adresse:

Postcode/PLZ:

Land:

Email:

Telefoon/Telefon:

Werkgever/Arbeitgeber:

Functie/Beruf:

Bruto maandsalaris/Bruto-Monatslohn:[....] € ...[....] CHF

Nieuwe contributieregeling 2018 kunt u inzien op de website

Opzegging van het lidmaatschap dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie kalendermaanden (Statuten Regel 5).

Ich erkläre den Beitritt zur Gewerkschaft Nautilus International.

Ich anerkenne die Statuten und Reglemente der Gewerkschaft Nautilus International.

Datum:

Handtekening/Unterschrift

Inzenden aan/Zurücksenden an: Nautilus International, Postbus 8575, NL-3009 AN ROTTERDAM