

Binnenvaartnieuws

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

Een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers is een aanvullende pensioenopbouw. Alleen van een kale AOW worden veel mensen, als ze eenmaal met pensioen zijn, niet echt vrolijk. Bijna alle werknemers rekenen eerst heel goed uit hoeveel de totale oudedagsvoorziening oplevert, alvorens te besluiten om te stoppen met werken. In de meeste gevallen hangt dat af van het aanvullende ouderdomspensioen. Een spaarpotje wat is opgebouwd door het werken in een sector waarin zo'n regeling verplicht is/was gesteld.

Maar...wanneer wordt een pensioenregeling verplicht gesteld? Een pensioenregeling is een arbeidsvoorwaarde die wordt overeengekomen door sociale partners (werkgever- en werknemersvertegenwoordigers). Dikwijls sluiten deze ook een cao af voor dezelfde groep werknemers.

Meer dan 60% werkgevers moet lid zijn

In de binnenvaart kennen we aan werkgeverszijde: BLN en CBRB. Aan werknemerszijde zijn dat CNV en Nautilus. Op het moment dat deze partijen het eens zijn over een collectieve regeling, zoals het aanvullend pensioen, kunnen zij aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Minister) vragen om deze regeling binnen heel Nederland toe te passen. Dit noemen we bij een cao een Algemeen Verbindend Verklaring en bij een pensioenregeling heet het dan: 'verplicht stellen', maar dit komt op hetzelfde neer. Voordat de Minister tegemoet komt aan het verzoek van sociale partners vraagt hij naar de representativiteit van het georganiseerde bedrijfsleven in de sector. Eigenlijk vraagt hij aan de werkgeversorganisaties of meer dan 60% van de werkgevers in de sector bij hen zijn aangesloten als lid. Als dit zo is, dan stemt hij in met het verzoek tot verplichtstellen. Echter,

komt het percentage lager uit, dan is zijn instemming niet meer vanzelfsprekend en hangt dit van meerdere factoren af. Hoeveel werknemers lid zijn bij de betreffende vakbonden is meestal van minder belang voor dit besluit.



Nieuw toetsmoment binnenvaart: in 2018

Een verplichtstelling heeft een looptijd van vijf jaar. Iedere keer wordt voor een verlenging van de verplichtstelling onderzocht of de representativiteit van het georganiseerde bedrijfsleven nog wel voldoet aan de criteria en zal de Minister (opnieuw) om zijn instemming worden gevraagd door sociale partners. In de binnenvaart staan we in 2018 weer voor zo'n toetsmoment en aanvraag voor verlenging van de verplichtstelling aan de Minister.

Geen cao en geen pensioenregeling meer?

De verwachting van sociale partners is dat de representativiteit van de werkgevers enorm is gedaald ten opzichte van 5 jaar geleden. Het was toen nog rond

de 55%, maar nu verwachten ze dat de representativiteit nog onder de 40% zal uitkomen. Een indicatieve meting heeft dit vorig jaar al uitgewezen. De oorzaak hiervan is dat werkgevers zich massaal hebben uitgeschreven als lid van een werkgeversorganisatie met als belangrijk motief geen algemeen verbindend verklaarde regelingen te willen voor werknemers in de binnenvaart. Dat betekent dus voor de werknemers: geen cao en ook geen pensioenregeling.....

Vraag het uw werkgever

Nautilus binnenvaartbestuurder Carl Kraijenoord maakt zich ernstig ongerust over deze negatieve ontwikkeling. En is bovenal benieuwd wat werknemers en werkgevers in de binnenvaart hier nu zelf van vinden. Kraijenoord: 'De werknemers worden zo de dupe. Zij gaan er nu en straks, als ze met pensioen gaan, steeds verder op achteruit qua inkomen. Ik zou daarom aan werknemers willen vragen: 'U helpt uzelf en uw collega's door eens bij uw werkgever na te vragen of hij nog lid is van een werkgeversorganisatie. En zo nee, waarom niet? Hij is immers daarmee medeverantwoordelijk voor de mogelijke teloorgang van uw aanvullende pensioen. En denk niet dat de huidige pensioenregeling zonder verplichtstelling kan voortduren. Doordat de binnenvaart voor een groot gedeelte bestaat uit kleine werkgevers, waarbij het voortzetten van een vrijwillige pensioenregeling voor zijn werknemers waarschijnlijk veel te hoge kosten met zich meebrengt...'

Wilt u een weergave van dit gesprek met ons delen? Stuur uw kort verslag of aantekeningen naar info@nautilusint.org onder vermelding van 'Behoud verplicht gestelde pensioenregeling'. Alvast bedankt!

Wouter wint Nautilus prijs 'Meest Sociale Student' Harlingen



Trotse VMBO gediplomeerde Wouter van Rijs, aan de Maritieme Academie Harlingen, kreeg tijdens de diploma uitreiking op 14 juli naast zijn diploma de Nautilus prijs 'Meest Sociale Student' uitgereikt. Nautilus communicatie adviseur Hans Walthie, die de prijs uitreikte aan de 17-jarige inwoner van Joure, stelde in zijn toelichtende speech: 'Wouter is een jongen die heeft bewezen organisatorisch vaardig te zijn. Veelvuldig organiseerde hij een competitie van het één of ander en wist meestal de

hele klas met zich mee te krijgen. Hiermee heeft Wouter veelvuldig bijgedragen aan een structureel goede (soms te goede) sfeer in de klas. Tevens was Wouter nooit te beroerd zijn medeleerlingen bij wat dan ook te helpen en ondersteunen. Al met al een terecht winnaar van de Nautilus prijs.

'Sociaal bezig zijn is belangrijk'

De prijswinnaar gaf in zijn dankwoord aan 'trots en verrast te zijn'. Wouter: 'Ik vind 'sociaal bezig zijn' met elkaar heel belangrijk. Zowel hier op school als ook als je met elkaar vaart. Dat bevordert bovendien de sfeer en daardoor ga je ook nog eens beter presteren. Dat hebben onderzoeken uitgewezen trouwens.' Varen zit hem in het bloed. Zowel zijn opa als zijn oom voeren voor de Holland Amerika Lijn. 'Zelf trek ik meer naar varen op een vrachtschip. Het lijkt me mooi om later als stuurman of machinist mijn ding te doen.'

Doorstromen naar MBO Zee- en Binnenvaart

In totaal kregen 49 leerlingen het diploma. Directeur Arjen Mintjes en Harlinger wethouder Hein Kuiken gaven beiden aan 'zeer trots' te zijn op het feit dat nu al voor de vierde keer op rij alle leerlingen waren geslaagd. Maar liefst 25 leerlingen gaven aan verder door te willen stromen naar MBO Binnenvaart en 16 naar MBO Zeevaart aan de Harlinger Academie.

Sean wint Nautilus prijs 'Meest Sociale Student' IJmuiden

Sean Zwering, MBO 2 student van de locatie IJmuiden van de Maritieme Academie Holland, was blij verrast met de Nautilus prijs 'Meest Sociale Student'. Tijdens de jaarlijkse binnenvaart diploma-uitreiking op 11 juli kreeg hij de prijs uitgereikt uit handen van Nautilus Binnenvaart bestuurder Carl Kraijenoord. Daarnaast ontving de 19-jarige schipperszoon uit Lemmer op deze feestelijke middag voor leerlingen, leraren, familie en vrienden, zijn welverdiende diploma matroos.

Carl Kraijenoord in zijn begeleidende speech: 'Als internationale vakbond voor zee- en binnenvaart reiken wij deze prijs graag uit aan Sean. Het is iemand die graag alles regelt in de klas en zijn afspraken altijd nakomt. Hij stelt zich sociaal op en is ook voorkomend naar de docenten. En dankzij zijn grote door-

zettingsvermogen gaat hij na de zomervakantie starten met de mbo 3 opleiding schipper binnenvaart op de locatie Harlingen.'

Zeer verrast door deze titel

Sean Zwering over het winnen van zijn prijs: 'Ik ben erg vereerd dat ik de prijs voor 'meest sociale leerling van het jaar' in ontvangst heb mogen nemen. Ik had het zeker niet verwacht en daarom werd ik op deze diploma uitreiking zeer verrast door deze titel. Ik heb het erg naar mijn zin op de opleiding en vind het daarom heel leuk om te zien dat de school mijn inzet kan waarderen. Dankzij deze Nautilus prijs ben ik nog gemotiveerder geworden om mijn volgende opleiding tot een goed resultaat te brengen.'

In totaal werden er 85 diploma's uitgereikt: 76 jongens en 9 meisjes.



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)

Op weg naar één cao voor alle varende werknemers van KotugSmit

Voor de zomervakantie hebben we in het Binnenvaartnieuws een balans opgemaakt inzake het onderhandelingsproces om te komen tot één cao voor alle varende medewerkers bij KotugSmit. Dit betrof een tussenstand waar de cao-partijen de eerste helft van het jaar mee bezig zijn geweest.

Binnenvaartbestuurder en cao-onderhandelaar Carl Kraijenoord: 'Op 30 juni 2017 hebben we onze voorstellenbrief aangeleverd bij de werkgever. Wij gaan uit van de bestaande arbeidsvoorwaardenpakketten. Dit zijn er op dit moment nog drie, namelijk de SHTR-cao, de Smit Crew regeling en de KHTR-cao. De betrokken vakbonden (FNV Havens en Nautilus) willen wat goed en bruikbaar is uit deze pakketten opnemen in het A-deel. Dit zal dan gelden voor alle varenden. De rest van de arbeidsvoorwaarden willen de vakbonden borgen in een B-deel voor ex-SHTR, een C-deel voor ex-Smit Crew en een D-deel voor ex-KHTR collega's. Verder zien de vakbonden het huidige SMIT Crew-pakket, alleen zonder flexweken in het rooster, als mogelijke basis voor een verregaande harmonisatie. Op die manier wordt meer eenheid bereikt en worden de verschillen verkleind. Het vergt puzzel- en reken- en denkwerk en ook tijd om het uiteindelijk eens te worden over één cao. Toch blijft het onze ambitie om aan het eind van dit jaar zo ver zijn.'



Voorstellenbrief toegelicht

Op 3 juli 2017 hebben de vakbonden hun voorstellenbrief toegelicht. Na de toelichting zegde de werkgever toe het geheel nader te bestuderen voor het volgende plenaire overleg na de zomerperiode. Verder hebben de vakbonden extra aandacht besteed aan de roosters, oftewel het aantal weken per jaar wat medewerkers opkomen om te werken. Vakbonden hebben een berekening gemaakt voor de arbeidsduur van het aantal weken per jaar en uren werken per dag, wat de basis kan zijn van een 100% dienstverband. Carl Kraijenoord: 'Als er medewerkers zijn, die extra weken willen opkomen, dan moet dat (wellicht tot een nader te bepalen maximum) kunnen. Uiteraard worden deze extra weken dan ook extra beloond. Verder blijkt uit de berekening dat er bij het werken in een vast schema ook voldoende reserve capaciteit is voor het vullen van gaten in het rooster, welke ontstaan als mensen ziek of anderszins ongepland afwezig zijn. Dit kan KotugSmit niet alleen varend houden, maar ook welvarend maken.'

Europese onderneming met lokale verankering

Op 5 juli 2017 was er een gesprek tussen een internationale vakbondsdelegatie en de werkgever KotugSmit. Aan de kant van de vakbonden bestond de delegatie uit vertegenwoordigers uit België, UK en Nederland (de Duitse collega liet zich verontschuldigen). Dit vond plaats naar aanleiding van de uitbreiding van dienstverlening door KotugSmit in de haven van Southampton en de zorgen van de lokale vakbonden (UK) over werkloosheid en aantasting van arbeidsvoorwaarden. Carl Kraijenoord: 'Ondanks het gevoelige thema was het een goed gesprek, waarin de werkgever heeft toegelicht dat hij een Europese onderneming wil zijn met lokale verankering. Dit betekent dat in de havens waar dienstverlening gaat plaatsvinden na verloop van tijd ook zal worden toegewerkt naar de sociale dialoog met de vakbonden. De vakbonden juichen deze visie toe en hebben duidelijk kunnen maken dat zij zich hard maken voor georganiseerd overleg, wat uitmond in collectieve arbeidsvoorwaarden. Het gesprek is geëindigd met de toezegging van beide kanten om over een half jaar weer bijeen te komen om te bezien waar we dan staan.'

Tijdelijke buitenlandregeling

Op 13 juli 2017 werd er een overeenstemming bereikt met de werkgever over een tijdelijke buitenlandregeling voor de varende werknemers in Rotterdam. Carl Kraijenoord: 'Zo vlak voor de zomervakantie was het goed om een tastbaar resultaat te kunnen presenteren, waarmee we de 1e stap maken richting een verdere samenvoeging van drie verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten naar één cao met alleen nog noodzakelijke afwijkingen per bloedgroep. Het maakt de beslissing om te werken in een andere EU-haven makkelijker voor de medewerker en zorgt voor minder spanning op de vloot.'

De strekking van de regeling:

Aangezien het hier gaat om een bereikt resultaat, kan hieronder kort aangegeven worden dat de strekking van deze regeling:

- van toepassing is op alle varende medewerkers in de Rotterdamse haven welke nu vallen onder SHTR, Smit Crew en KHTR
- wordt verstrekt bovenop de op dit moment geldende arbeidsvoorwaarden
- gebaseerd is op uitzending met wederzijds goedvinden (o.b.v. vrijwilligheid)
- voortduurt tot het moment dat de cao-partijen een definitieve overeenstemming hebben over één cao voor alle varende medewerkers in de Rotterdamse haven
- een terugwerkende kracht heeft tot 1 januari 2017. Dat betekent dus dat werknemers die eerder zijn uitgezonden met een 'Europa-regeling' een nabetaling kunnen verwachten
- de diensttijd per uitzending op 2 weken stelt met aansluitend 2 weken regulier verlof
- uitgaat van een bruto dagbedrag voor alle medewerkers, ongeacht de functie
- de kapitein aan boord verantwoordelijk maakt voor de werkroosters en arbeidstijden, dus het eventuele overwerk bepaalt
- ook faciliteiten benoemt, welke verband houden met reizen en calamiteiten.

Partijen zijn onlangs weer verder gegaan met de onderhandelingen, die uiteindelijk moeten leiden tot één cao KotugSmit Harbour Towage Rotterdam.

Onderhandelingen nieuwe cao VT Group gestart

De onderhandelingen voor een nieuwe VT Group cao zijn begonnen! De werkgever heeft drie maanden geleden de 'oude' cao opgezegd. Deze kende een looptijd tot en met 30 juni 2017. Op 18 juli 2017 spraken de onderhandelingsdelegaties van werkgever en vakbonden voor het eerst met elkaar. De vakbonden hebben hun voorstellen, die al eerder schriftelijk waren toegezonden, mondeling toegelicht. De werkgever had vooraf geen wijzigingsvoorstellen gedaan. Nautilus Binnenvaartbestuurder en cao-onderhandelaar Carl Kraijenoord: 'Na een eerste inventarisatie van gezamenlijke belangen hebben we geconstateerd dat er drie belangrijke thema's zijn in het komende cao overleg. Dit zijn:

1. de beloningsparagraaf (alle voorgestelde verbeteringen op het gebied van salaris en vergoedingen)
2. levensfase bewust beleid en blijvende inzetbaarheid
3. de beloningssystematiek

Als vakbonden vinden we het van belang dat werknemers op een gezonde manier de eindstreep (pensioenering) kunnen halen. In het overleg is doorgesproken over te treffen maatregelen die het mogelijk maken dat medewerkers op een 'gezonde' manier de pensioengerechtigde leeftijd, vanuit een dienstverband bij VT, ook gaan halen.'

Stimulering deeltijd- of vroegpensioen

Carl Kraijenoord: 'Te denken valt aan financiële stimulering van deeltijd- of vroegpensioen, het

faciliteren van financieel inzicht, verminderen te werken uren senioren collega's, etc. Daarnaast is besproken dat werknemers die nog een lang arbeidzaam leven in het vooruitzicht hebben, ook geholpen moeten worden bij eventuele nieuwe loopbaankeuzes. De vraag is immers of je, wanneer je vandaag 20 jaar oud bent, je huidige beroep tot de AOW gerechtigde leeftijd kunt en wilt volbrengen. Om dit te realiseren zou gedacht kunnen worden aan persoonlijke opleidingsbudgetten. Voor wat betreft deeltijd en vroegpensioen hebben we als huiswerk afgesproken dat de vakbonden onderzoeken wat de mogelijkheden zijn binnen de pensioenregeling Rijn- en Binnenvaart. En de werkgever onderzoekt aan welke (objectieve) voorwaarden zo'n afspraak volgens hem moet voldoen.'

Piek en ziek

Carl Kraijenoord: 'Verder valt nog te vermelden dat de werkgever wel (h)erkende dat onder de vaste medewerkers de beleving van werkdruk wordt verhoogd door de aanwezigheid van inleenkrachten, maar dat statistisch gezien deze externe inhuur zeer beperkt is. Alleen bij 'piek en ziek' vindt externe inhuur plaats. Als laatste hebben we het gehad over de loon-schalen, vervangen in een hogere functie en vergoeden van behaalde kwalificaties. We zullen hierover nog verder doorpraten. Vanwege opvolgende vakanties in de werkgever- en werknemersdelegaties is een volgende onderhandelingsronde geagendeerd op vrijdag 29 september 2017. We hebben de gehele dag voor dit gesprek gereserveerd.' 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 2017 kunt u inzien op de website

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

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

.....

.....

.....