

Binnenvaartnieuws

Spannende tijden voor medewerkers KotugSmit

Over de nieuwe cao en meer...

In 2015 raakte Nautilus International betrokken bij het gesprek over de collectieve arbeidsvoorwaarden van (toen nog) Sleepdienst Adriaan Kooren B.V., afgekort SAK. Voor 2015 had het bedrijf een eigen interne vakbond: de Werknemersvereniging Adriaan Kooren (WAK). Deze bond onderhandelde met de werkgever over de vorming van de arbeidsvoorwaarden. Het bestuur van de vereniging werd gekozen uit en door de eigen werknemers.



Uiteindelijk ervoer de WAK dat de leiding van het familiebedrijf meer en meer professionaliseerde en afstandelijker werd. De bedrijfscultuur ging veranderen. Die constatering leidde er tenslotte toe dat het WAK-bestuur op zoek ging naar een externe vakbond. Naar een bond, die draagvlak had bij de werknemers en hun belangenbehartiging professioneel kon overnemen: Nautilus International!

Wennen aan elkaar

In 2015 hebben alle partijen aan elkaar moeten wennen. De werknemers waren vol verwachting over het cao-traject met een externe vakbond. Nautilus wilde zo realistisch mogelijk aansluiten op het inmiddels gerealiseerde pakket

arbeidsvoorwaarden en de belangenbehartiging. De werkgever was niet meteen enthousiast en keek de spreekwoordelijke 'kat uit de boom'. Het cao-traject dat volgde, heeft partijen zeker dichterbij elkaar gebracht. Om de overgang naar de nieuwe situatie soepel te laten verlopen, was de Ondernemingsraad (OR) ook bij alle onderhandelingen aanwezig met een eigen delegatie. Uiteindelijk heeft het heel lang geduurd voordat de nieuwe cao-tekst ook kon worden ondertekend. Een cao met een looptijd van 3 jaar en die duurt tot en met 31 december 2017.

Andere arbeidsvoorwaarden

Nautilus Binnenvaartbestuurder en cao onderhandelaar Carl Kraijenoord over alle veranderingen: 'De inkt van de handtekening was nog maar nauwelijks droog of we zaten alweer in een nieuwe verandering. SAK werd Kotug en sinds dit jaar is Kotug samengegaan met de havenslepers van Smit. Met als nieuwe naam: KotugSmit. Wie had dat ooit kunnen denken? Twee bedrijven die elkaar zo'n 30 jaar geleden nog het liefst uit de Rotterdamse haven wilden wegconcurreren...Dat laat ook wel zien dat de tijden zijn veranderd. Maar ook dat er nog 'oud zeer' aanwezig kan zijn. Immers, ook de werknemers uit die tijd hebben dat gevecht meegemaakt en meegevoerd. Toen ook zijn er nog werknemers bij Smit ontslagen tijdens een reorganisatie en daarna in dienst getreden bij SAK. Waar ze hetzelfde werk konden doen. Tegen andere arbeidsvoorwaarden, dat wel.'

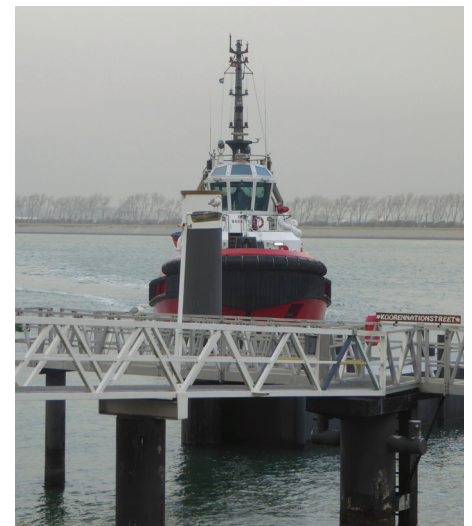
Samen sterk

Carl Kraijenoord: 'Bij Smit was al jarenlang sprake van geregeld arbeidsvoorwaardenoverleg met externe vakbonden. Dit waren van oudsher de vakbonden die de belangenbehartiging van andere havendienst - de zogenaamde 'dokers' (laden en lossen)- voor hun rekening namen, zoals FNV Havens. Het industriële karakter van die andere werkzaamheden heeft ook invloed gehad op de mentaliteit bij Smit. Dat betekent

dat er een doorleefd gevoel is van 'samen sterk' en collectief denken. De afspraken die in de cao zijn opgenomen, moeten dus ook worden gerespecteerd en nagekomen. Dit gevoel van dominantie wordt nog eens versterkt door jarenlang de bovenliggende partij te zijn in de sleepvaart van de Rotterdamse haven...'

Familiebedrijf

'In een familiebedrijf is dat toch anders', stelt Kraijenoord. Daar ligt de leiding van het bedrijf helemaal in handen van de familie. Deze heeft het wel goed voor met hun werknemers, maar legt dit liever niet zwart op wit vast in teksten of cao-artikelen. Zo blijft dit 'goeddoen' een gunst van de werkgever aan de werknemer en wordt het nooit een recht, waarop (door de werknemers) aanspraak kan worden gemaakt. Voor de werknemers in het bedrijf is dit een afhankelijkere positie die gek genoeg veel loyaliteit oplevert. In combinatie met de verbondenheid van een familiebedrijf heeft het knokken voor lijfsbehoud van het bedrijf, en dus de continuïteit van het eigen dienstverband, de afspraken in de cao vloeibaar gemaakt. Dat wil zeggen dat hierop ten gunste van de werkgever wordt afgeweken.



Spannende tijden voor medewerkers

KotugSmit (vervolg voorpagina)

Spannende tijden

'Het samengaan van deze twee bedrijven zorgt bij alle betrokken partijen - werkgever, werknemers en vakbonden- voor spannende tijden', meent Kraijenoord. 'Zeker nu de werkgever heeft aangegeven dat de organisatie van het werk (de operatie) gebaat is bij zoveel mogelijk hetzelfde pakket aan arbeidsvoorwaarden; vastgelegd in één cao voor alle werknemers van de vloot. Delegaties met kaderleden van Nautilus en FNV Havens hebben de achterliggende periode al overlegd, hoe ze deze uitdaging zo goed mogelijk kunnen oppakken. Hierin is stilgestaan bij allerlei vragen die beantwoord moeten worden. Natuurlijk wil iedereen liefst het beste van beide kanten terug zien in een collectieve afspraak. Maar hoe ziet dat er dan uit? De Smit-cao loopt tot 31 december 2016 terwijl de Kotug-cao nog een jaar doorloopt. Wordt de Smit-cao eerst uit onderhandeld en daarna pas geharmoniseerd? Of gaan we nu meteen harmoniseren, waarbij alle partijen vanaf het begin betrokken zijn?'

Goede werkafspraken

De vakbonden hebben elkaar gevonden in een aantal goede werkafspraken. Zo worden de verschillen uit beide cao's nu onderzocht en in kaart gebracht. Dit is van belang om van elkaar te weten waarover het gaat. Verder worden op 24 en 31 januari 2017 een tweetal achterbanraadplegingen gehouden.

Op deze bijeenkomsten worden de dilemma's, zoals die in het kaderoverleg zijn besproken, aan alle leden voorgelegd. Ook zij moeten betrokken blijven bij dit traject en de besluitvorming. Carl Kraijenoord: 'Belangrijk is om van de leden te vernemen hoe zij aankijken tegen het proces van harmonisatie. En ook hier ligt de vraag op tafel: 'Gaan we eerst de Smit-cao afsluiten en daarna harmoniseren met de Kotug-cao? Of gaan we vanaf het begin met alle partijen om tafel om te harmoniseren?' Hoewel het strategisch beter kan zijn om eerst werk te maken van de Smit-cao lijkt het, voor de vorming van het KotugSmit collectief onder de werknemers, beter om allemaal vanaf het begin hierbij betrokken te zijn.

Solidariteit

Carl Kraijenoord tenslotte: 'Op hoeveel solidariteit kan de ene groep rekenen als de andere groep niet betrokken is bij de cao-gesprekken? Is een tweedeling onder de werknemers niet juist in het voordeel van de werkgever? In de nieuwe constellatie wil iedereen natuurlijk prettig kunnen werken. Dan is het wel belangrijk dat je jezelf daarin herkent. Het is dus niet alleen een kwestie van de 'harde' arbeidsvoorwaardelijke afspraken, maar ook van de 'zachte' cultuuraspecten die daarbij een rol spelen. De tijd zal het leren waar we uitkomen met elkaar.'

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)

Nautilus gastlessen in Harlingen

Medio december was Nautilus communicatie adviseur Hans Walthie weer te gast op de Marieteme Academie Harlingen om daar een drietal gastlessen te verzorgen voor 3e jaars VMBO studenten.

Individuele hulpverlening

Slechts enkele leerlingen waren bekend met het begrip 'vakbond' en met de individuele dienstverlening die Nautilus gratis verricht voor leden, die bijvoorbeeld in een rechtszaak zijn verwikkeld met hun werkgever.

Ook werd via een rollenspel een cao (collectieve arbeid overeenkomst) onderhandeling nagebootst. Volgens sommige leerlingen kon het salaris wel met 100% omhoog. Anderen hielden het wat lager en begrepen dat de werkgever natuurlijk ook nog wat moet kunnen verdienen. Na afloop ging het vooral weer hard met de Nautilus pepermuntjes en pennen....

24/7 service vakbond

Verder werd de meerwaarde uitgelegd van het speciale studentenlidmaatschap tegen een sterk gereduceerd tarief (3,35 euro per maand, inclusief toezending van de vakbladen de Telegraph en SWZ Magazine). Dit is ook inclusief de 24/7 service die Nautilus International al zijn (studenten)leden wereldwijd biedt.

Open Dagen

Op vrijdag (middag) 10 en zaterdag 11 februari 2017 organiseert de Marieteme Academie Harlingen weer Open Dagen. Ook Nautilus is hier met een stand aanwezig.



Een verhitte winter voor ODV Maritiem werknemers in Noord-Holland?



Het hoogseizoen in de werkzaamheden van ODV-brug- en sluiswachters loopt tot medio oktober. De veelal rustige periode die er op volgt, lijkt nu een verhitte winter te worden. Overdracht van werkzaamheden aan de nieuwe partij en beëindiging van arbeidscontracten voor een groot deel van de brug- en sluiswachters staan nu te gebeuren.

Natuurlijk zijn wij als Nautilus nog niet uitgepraat! Opnieuw is er veel gebeurd in de afgelopen maanden en staat er ook nog veel te gebeuren.

Kort geding en uitspraak

Het Kort geding aangegaan door ODV Maritiem heeft veel duidelijkheid gegeven. De Provincie wilde de aanbestedingsmarkt verbreden (ODV is de enige partij met gekwalificeerd personeel) en verlaagde de voorwaarden. Goedkopere inschrijvingen en het gemis aan gekwalificeerd personeel bij de inschrijvende partijen waren het gevolg. Maar ook de vreemde opvatting van de Provincie die bewaking van tunnels gelijkstelde aan de bediening van bruggen en sluisen. Het kort geding werd verloren door ODV.

Sollicitatieprocedure

Na de uitspraak in het Kort Geding volgden al snel advertenties van twee bemiddelingsbureaus. Een aantal werknemers solliciteerden.

Rap volgde een afwijzing omdat zij in dienst waren van ODV'!

De opdrachtgever voor deze advertenties zou deze afspraak gemaakt hebben. Later bleek sprake te zijn van een 'foutje in de communicatie'.

Open brief aan de Commissaris van de Koning in Noord-Holland

De uitspraak in het Kort Geding en de bizarre sollicitatieprocedure waren voldoende aanleiding om opnieuw een bericht te sturen aan de Provincie Noord-Holland.

In een Open Brief heeft Nautilus veront-rusting uitgesproken over de besluiten in dit proces. Vooral het gemis aan goed opgeleid en gekwalificeerd personeel met een nautische achtergrond bij de nieuwe opdrachtnemer liep als een rode draad door de Open Brief.

Overdracht van werkzaamheden

De komende maanden, tot aan 1 april 2017, zullen de werkzaamheden worden overgedragen aan de nieuwe opdrachtnemer: Trigion-Traffic Support-City 360. De Provincie weet dat deze werkgever niet de vereiste werknemers in dienst heeft. Eerder stelde de Provincie voor dat de werknemers van ODV Maritiem mogelijk in dienst kunnen treden van de nieuwe werkgever. Onder welke loon- en arbeidsvoorwaarden, daarover deed de Provincie echter geen uit-

spraak...

Gesprek met Trigion

Vaste banen en de loon- en arbeidsvoorwaarden waren de onderwerpen in het gesprek met ODV Maritiem en City 360 (Trigion). Volgens ODV Maritiem waren 25 werknemers met een vast dienstverband onder voorwaarden bereid de overstap naar Trigion te maken.

Sollicitanten

Vooral de brug- en sluiswachters met een tijdelijk dienstverband solliciteerden op de nieuwe advertentie waarin brug- en sluiswachters werden gezocht. De advertentie was aantrekkelijk, de voorlopige uitkomst was bedrevend voor de sollicitanten.

City 360 stelde voor dat de goed opgeleide brug- en sluiswachters minimaal 10 dagen per jaar ingezet worden als verkeersregelaars!

Toekomst?

De inzet als verkeersregelaar komt ook tot uiting in de contracten van Traffic Support, een ander onderdeel van Trigion. Het aangeboden contract vermeldt bovendien een wereld van mogelijkheden om bedrijfsbreed ingezet te kunnen worden. Afspraken over werk en werktijden ontbreken, beloning vindt plaats op basis van gewerkte uren. Klaarblijkelijk is dit de toekomst van de brug- en sluiswachters die in dienst treden van Trigion/Traffic Support/City 360..?

Van werk naar werk begeleiden is op dit moment een brug/sluis te ver.

Hopelijk komt de nieuwe opdrachtnemer alsnog tot het besef dat hij de groep brug- en sluiswachters hard nodig heeft om de bediening van bruggen en sluisen op gelijk niveau voort te kunnen zetten.



Overeenkomst sociale partners Binnenscheepvaart over pensioenpremie 2017

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de binnenscheepvaart (Centraal Bureau voor de Rijn- en Binnenvaart en Koninklijke BLN-Schutvaer enerzijds en Nautilus International en CNV Vakmensen anderzijds) zijn voor het jaar 2017 een premiebudget van 22,5% van de pensioengrondslag (het pensioengevend loon verminderd met de zogeheten franchise) overeengekomen. Van de pensioenpremie komt 2/3 deel (15%) voor rekening van de werkgevers en 1/3 deel (7,5%) voor rekening van de werknemers. De gemaakte afspraken zijn vastgelegd in een gezamenlijke brief aan het Bedrijfspensioenfonds (Bpf) voor de Rijn- en Binnenvaart, het fonds dat de regeling uitvoert.

In 2006 hebben partijen een Pensioenakkoord gesloten in verband met de overgang naar de nieuwe Pensioenwet. Dat akkoord voorziet onder meer in de toekenning van voorwaardelijke extra pensioenaanspraken aan actieve deelnemers in de periode tot en met 2020. Deze aanspraken zijn gefinancierd met een extra premiebijdrage van 6,13% die sinds 2007 door het Bpf wordt geheven. Naar de inzichten van nu zijn voldoende middelen beschikbaar om alle verplichtingen uit hoofde van deze regeling te dekken.

Voor 2017 hebben partijen derhalve overwogen dat het niet nodig is om een deel van het premiebudget te bestemmen als het deel dat bestemd is voor de financiering van deze extra afspraken. En dat het wenselijk is de daling van het opbouwpercentage, als gevolg van de extreem lage rente en de aangescherpte wettelijke eisen, zoveel mogelijk te beperken.

Opbouwpercentage

Partijen willen met de overeenkomst ook een verdere daling voorkomen van het opbouwpercentage (de aanspraken die de actieve

deelnemers opbouwen zijn een percentage van hun pensioengrondslag) tot minder dan 1%. De nu gemaakte afspraken zullen het Bpf naar verwachting in staat stellen de pensioenopbouw voor het jaar 2017 licht hoger dan de huidige 1,10% vast te stellen.

Vooralsnog geldt de overeenkomst uitsluitend voor het jaar 2017. Indien het overleg van partijen niet tot nadere afspraken leidt, zullen de bepalingen van het Pensioenakkoord uit 2006 per 1 januari 2018 herleven.



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

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