



## LANGE WEG TE GAAN, MAAR DE EERSTE METERS AFGELEGD

Halverwege mei waren we het zat steeds (meer) geduld te moeten opbrengen voordat we de informatie kregen die ons was toegezegd en voordat gemaakte afspraken werden nagekomen. We stuurden een brief en hebben daarna een goed gesprek gehad met René Raaijmakers en Harrold Van der Meer, waarin we hebben toegelicht wat ons dwars zat.

Of het dit gesprek was of dat er andere factoren een rol spelen, in elk geval hebben we inmiddels meer informatie toegestuurd gekregen en hebben we nog meer van de voor ons noodzakelijke informatie gekregen tijdens het cao-overleg van 30 mei jl. Er zijn zelfs nieuwe overlegdata gepland voor de periode tot en met september!

Daarmee is natuurlijk nog niet alles koek en ei, maar een stap naar overleg op basis van verstrekte informatie en wederzijds vertrouwen is gezet. Een kort overzicht van dingen die aan de orde waren.

### VERTROUWEN

Over één ding zijn het management van KSTR en wij het in elk geval eens: om tot een cao-resultaat te komen, zou het geen kwaad kunnen als de cao-partijen elkaar onderling wat meer vertrouwen. En dat vertrouwen komt te voet.

Zonder het gesprek met René Raaijmakers over te doen, hebben we van onze kant gebeurtenissen kunnen benoemen die het vertrouwen in “goede bedoelingen” van het management schaadden. Het feit dat de werknemers van SMIT Crew na een onzorgvuldige procedure in een mailtje zonder verdere toelichting moeten lezen dat er voor hen geen éénmalige uitkering in zit, terwijl zij zich net zo goed als alle anderen op de vloot hebben ingezet voor een goed resultaat voor KOTUG SMIT. Hoe kun je enerzijds eenheid prediken en anderzijds dit onderscheid maken in de beloning/waardering van werknemers? (Er is inmiddels na overleg tussen RR en het dagelijks bestuur van de OR SHTR wel een eenmalige uitkering toegezegd in plaats van de prestatie afhankelijke uitkering en een mail waarin de directie zijn waardering voor de inzet heeft uitgesproken.)

En we noemden een brief die de OR SHTR heeft ontvangen van het management, waarin een strikt en formeel onderscheid wordt gemaakt tussen dingen die deze OR wel aangaan en dingen waar de OR zogenaamd “niets mee te maken” heeft. Hoe kun je streven naar eenheid en dan onlogische grenzen trekken tussen bevoegdheden van ondernemingsraden? Wat heeft het management te winnen bij minder medezeggenschap?

We hebben uitgelegd dat wanneer een boot aan de Rotterdamse vloot wordt onttrokken, dit sowieso gevolgen heeft voor de werkdruk van alle andere bemanningen op de andere boten, ongeacht of zij vroeger SMITters of KOTUGgers waren. En zo zijn er veel meer besluiten die, nu er één organisatie is gevormd, gevolgen hebben voor alle collega's. We hebben het management daarom dringend geadviseerd om beide ondernemingsraden te consulteren als er besluiten worden genomen die gevolgen hebben voor personeel. We hebben tevens aangeboden om als cao-partijen een convenant op te stellen waarin we de bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen vastleggen. Daarmee kan het draagvlak voor toekomstige besluiten worden vergroot.

## **REKENMODEL**

KOTUG SMIT heeft een onafhankelijk bureau ingehuurd om een zo objectief mogelijke vergelijking te maken tussen de verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten. Het is duidelijk dat er verschillende beloningssystemen zijn, verschillende roosters, verschillende verlofregelingen en allerlei andere van elkaar verschillende afspraken. Maar hoe kun je nu zeggen of het ene pakket gunstiger of minder gunstig is dan het andere? Zeker als het loon in de KHTR-cao voor een deel gerelateerd is aan het aantal assistenties en dat in de SMIT-pakketten vooral het aantal gewerkte uren en overuren telt. De rekenmeesters van het bureau hebben een model ontwikkeld om toch een vergelijking mogelijk te maken. In dat model zijn tal van aannamen gedaan, bijvoorbeeld met betrekking tot het aantal reizen, het aantal overuren en het aantal stand-by uren. Hoe zorgvuldiger die aannamen zijn, hoe beter het model de werkelijkheid weerspiegelt. Vakbonden hebben in een plezierig overleg met de rekenmeesters alle aannamen doorgenomen en naar aanleiding daarvan vragen gesteld aan het management van KSTR. Onder andere vragen van het type: hoe komen jullie aan dit gegeven, waar is dat op gebaseerd, en moet dit getal niet groter zijn? We hebben nu een eerste antwoord gekregen op die vragen. Die antwoorden gaan we bestuderen; misschien komen we door correctie van een aantal aannamen inderdaad tot een model waar beide cao-partijen tijdens de cao-onderhandelingen wat aan kunnen hebben.

## **FINANCIËLE CIJFERS**

We hebben een presentatie en toelichting gekregen van de financiële cijfers over 2016 (april-december) voor KSTR als geheel en voor het deel Rotterdam en de verwachtingen voor 2017. Daar waren we blij mee, omdat we voor de cao-onderhandelingen ook het financiële kader goed in beeld willen hebben. Natuurlijk betreft het hier gevoelige informatie, waar we zorgvuldig mee moeten omgaan. Maar inzicht in de cijfers stelt ons wel in staat om een betere discussie te kunnen voeren over de inhoud van de nieuwe cao. Uiteraard zullen we de cijfers nader bestuderen en eventuele vragen erover gaan stellen.

We hebben het management laten weten dat deze openheid met betrekking tot de financiën het vertrouwen waarover wij aan het begin van de onderhandelingsronde spraken, zeker ten goede komt.

## **VOORSTELLEN VAN DE WERKGEVER**

Ten slotte hebben we nog enkele voorstellen van de werkgever aan de orde gehad. Er is een tegenvoorstel gekomen op onze voorzet voor een buitenlandregeling. Daarover wordt binnenkort verder overleg gevoerd met de werkgever.

De werkgever heeft ook zijn wens herhaald om te komen tot zoveel mogelijk 12-uursschema's voor de boten (en 24 weken werken voor de SC- en KHTR-collega's) en daarbij aangegeven dat er mogelijk per dag best de volle 12 uur (dus geen pauze-aftrek) en een extra uur-zonder-toeslagen voor zou kunnen worden betaald. Lees goed: het zijn voorstellen van de werkgever, gedachten. Het is zeker niet zo dat we reeds iets overeen zijn gekomen. Natuurlijk roept deze samenvatting van voorstellen direct allerlei vragen bij jullie op – die wij ook hebben – maar wat we duidelijk willen maken is dat we langzaam maar zeker inhoudelijker worden in de gesprekken.

Onze uitgangspunten zijn duidelijk en ze zijn bovendien vastgelegd in de start-overeenkomst. Vakbonden hebben jullie belangen scherp voor ogen. Vanuit die gedachten en met steun van jullie gaan wij verder het onderhandelingsproces in.

De volgende ronde staat gepland voor 28 juni a.s. Voor die tijd vindt als het goed is nader overleg plaats over onder andere het rekenmodel en over de buitenlandregeling.

Uiteraard houden we jullie verder weer zo goed mogelijk op de hoogte.

Met vriendelijke groet,  
namens de onderhandelingsdelegaties FNV Havens/Nautilus

Carl Kraijenoord en Joost van der Lecq