



Rotterdam, 2 december 2020

Geachte heer Vandecapelle,

We zijn begonnen met de gesprekken over een nieuwe cao voor de varende werknemers van Boluda Towage Rotterdam (BTR). Het management van BTR heeft ons op de eerste bijeenkomst d.d. 11 november jl. antwoorden gegeven op vragen die we voorafgaand aan die eerste bijeenkomst hadden gesteld. Tevens is ons een wensenlijst van de werkgever gepresenteerd, die we later die dag ook op papier ontvangen hebben.

We hebben de stand van zaken bij BTR alsmede de wensenlijst van de werkgever in diverse gezamenlijke ledenvergaderingen doorgenomen met onze leden. Vanzelfsprekend hebben we ook hun wensen geïnventariseerd. Op basis daarvan zijn we gekomen tot voorstellen van onze kant. Deze hebben we op 2 december 2020 aan het management van BRT gepresenteerd. Een printversie van de dia's van de presentatie die we daarvoor gebruikten, treft u bijgaand separaat aan.

Als tweede bijlage bij deze brief treft u de startovereenkomst die wij in 2017 sloten met de rechtsvoorganger van BRT, namelijk KOTUGSMIT Towage Rotterdam (KSTR). In die startovereenkomst hebben we gezamenlijk vastgelegd hoe we de cao voor de varende werknemers van KSTR wilden vormgeven, maar ook hoe we wilden omgaan met de verschillen die tussen de arbeidsvoorwaarden van de verschillende "bloedgroepen" binnen KSTR zouden blijven bestaan. Letterlijk spraken we af: "In de onderhandelingen wordt ernaar gestreefd om de verschillen tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten (B-deel, C-deel en D-deel) zo klein mogelijk te maken en in de toekomst op te heffen."

Deze afspraak kan niet anders worden geïnterpreteerd dan dat de overblijvende verschillen in volgende cao's steeds verder moeten worden verkleind. De "toekomst" waarover in de afspraak wordt gesproken, is nu aangebroken.

Hoewel bij de totstandkoming van de vorige cao al hard gewerkt is om verschillen tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten te verkleinen of zelfs weg te nemen, zijn er nog flinke gaten te dichten. De werknemers die onder het B-deel van de CAO vallen, hebben op een aantal punten mindere arbeidsvoorwaarden dan hun collega's die onder het E-deel van de cao vallen. De salariering springt daarbij het eerst in het oog, maar daarnaast zijn er ook belangrijke verschillen in onder andere de sleepreizenbonus, de verloffaciliteiten voor oudere collega's, de doorbetaling bij ziekte en de verdeling tussen werkgever en werknemer in de betaling van de pensioenpremies.

Het is niet alleen vanwege de bepaling in de startovereenkomst dat wij wijzen op deze verschillen. In de afgelopen jaren en natuurlijk ook tijdens onze ledenvergaderingen is gebleken dat de werknemers het bestaan van deze verschillen weliswaar verklaarbaar, maar ook onterecht en oneerlijk vinden. En geef ze eens ongelijk. Alle varende werknemers doen hetzelfde werk en werken even hard en toegewijd, ongeacht het cao-deel dat voor hen van toepassing is. Als de beloning die daar voor de ene werknemer tegenover staat, beduidend minder is dan die de collega krijgt, steekt dat.

We verwachten van het bedrijf BTR dat het zich zal houden aan de startovereenkomst en dat het om recht te doen aan alle werknemers zich met ons zal inspannen om de bestaande verschillen in de volgende cao aanmerkelijk te verkleinen.

Natuurlijk hebben we kennis genomen van de kleinere marges die door het dalen van de sleptarieven voor BTR overblijven. In onze ogen is het aan Boluda om betere deals te sluiten met de klanten of ervoor te kiezen om al dan niet tijdelijk met kleinere marges genoeg te nemen, maar ondernemingsrisico's kunnen niet zomaar worden afgewenteld op de werknemers door te snijden in hun arbeidsvoorwaardenpakket. We hebben namelijk ook gezien dat het aantal sleepreizen dat BTR in 2020 maakt, (ondanks de coronacrisis) 10% hoger is dan het aantal sleepreizen in 2019. Mensen werken dus niet minder of minder hard, sterker nog er is alleen maar sprake van een toename van de werkdruk.

Daarnaast hebben vakbonden al meerdere malen gewezen op de mogelijkheid om te komen tot een sector-cao, waarmee een bodem kan worden gelegd in de arbeidsvoorwaarden die aan werknemers van de verschillende in Nederland opererende havensleepbedrijven moet worden aangeboden. Daarmee kan concurrentie tussen bedrijven op arbeidsvoorwaarden, of zoals wij zeggen: over de rug van werknemers, worden tegengegaan. Onze inschatting is dat Svitzer en Boluda samen voldoende werknemers in dienst hebben om een sector-cao algemeen verbindend te laten verklaren.

Het bovenstaande allemaal in aanmerking nemend en na een inventarisatie van de wensen van onze leden, komen wij tot de volgende voorstellen voor de cao, die wat ons betreft een looptijd van één jaar krijgt:

1. We stellen voor de beloningsverschillen tussen werknemers die hetzelfde werk doen, kleiner te maken, door introductie van een eindejaarsuitkering in het B-deel van de cao.
2. We stellen voor de bepaling in het B-deel, waarin staat dat bij een consumentenprijsindexcijfer van 1,75 of meer gesproken moet worden over de vraag of de volledige APC kan worden uitbetaald, te schrappen.
3. We stellen voor de "dagloonbepaling" in het B-deel, die geldt bij de doorbetaling bij ziekte, te schrappen.
4. We stellen voor de staffel voor de sleepreizenbonus uit het E-deel te verplaatsen naar het A-deel; de bedragen dienen we mogelijk opnieuw vast te stellen.
5. We stellen voor in het B-deel een bepaling op te nemen waardoor oudere werknemers recht krijgen op extra verlof.
6. We stellen voor dat de werkgever 2/3^e deel gaat betalen van de pensioenpremie die betaald wordt aan het pensioenfonds Koopvaardij.
7. We stellen voor samen met BTR te onderzoeken of de werkdruk gelijkmatiger kan worden verdeeld over de bemanningen van weekdienstboten en 24-uursboten door het invoeren van twee in plaats van drie rustblokken in de weekdienst.
8. We stellen voor samen met BTR te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om de wens van een deel van de werknemers, namelijk om in een rooster "2 op 2 af" te varen, toch te honoreren. Uitgangspunt blijft "1 week" op.
9. We stellen voor samen met BTR te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om werknemers eerder met pensioen te laten gaan en/of te komen tot een zogeheten "generatiepact", waardoor werknemers voorafgaand aan hun pensioen in deeltijd kunnen gaan werken, met behoud van loon en volledige doorbetaling van de pensioenpremie.
10. We stellen voor naast de APC de lonen van alle werknemers en de schaallonen met 3% te verhogen.
11. We stellen voor in de cao een duidelijke vermelding van de grondslagen voor de berekening van de hoogte reiskostenvergoeding op te nemen.
12. We stellen voor uitbetaling van tijd-voor-tijduren tegen 158% op elk moment mogelijk te maken.
13. We stellen voor artikel A6 zodanig te wijzigen dat alleen met instemming van vakbonden (tijdelijke) individuele afspraken kunnen worden gemaakt.

14. We stellen voor de bepalingen omtrent geboorteverlof zo te wijzigen dat een werknemer recht krijgt op een volle ingeroosterde week verlof bij de geboorte (of adoptie) van zijn of haar kind.
15. We stellen voor dat OR-werk en vakbondswerk dat in de vrije tijd wordt gedaan, net zo wordt gecompenseerd als een werkdag aan boord.

Voor de volledigheid: in de bijlage treft u nog een korte lijst aan met onze eerste reactie op de wensenlijst van BTR.

Wij behouden ons het recht voor tijdens de onderhandelingen met nieuwe voorstellen te komen en om onze voorstellen aan te passen.

Wij zien uit naar een vruchtbare voortzetting van het overleg over een nieuwe cao.

Met vriendelijke groet,

Joost van der Lecq
Bestuurder FNV Havens

Michel Steketee
Bestuurder Nautilus International

Bijlagen:

- Startovereenkomst onderhandelingen over één cao voor de varende werknemers van KOTUG SMIT TOWAGE ROTTERDAM (getekend op 12 april 2017)
- Printversie van de dia's, gepresenteerd op 2 december 2020 aan het management van Boluda Towage Rotterdam