

# Onderhandelingsresultaat

Akkoord  
Arbeidsvoorwaarden  
en  
Compensatieregeling  
Reorganisatie  
Rijksrederij

d.d. 17 april 2024

## Inleiding

Als Rijksrederij willen we ook in de toekomst goed werk blijven leveren aan onze klanten. Ook willen we onze positie als dé rederij voor nautische overheidstaken versterken. Daarom moeten we als organisatie slimmer gaan werken. Onze omgeving verandert. Het is belangrijk dat we ons kunnen aanpassen aan technologische ontwikkelingen, nieuwe wetgeving, veranderende taken en veranderende klantvragen. Om onze ambities te kunnen waarmaken gaan we werken met één bemanningspool, drie vaarregimes en een uniforme manier van roosteren en verlonen. Hiervoor is een reorganisatie nodig.

Na de aankondiging van de reorganisatie in augustus 2020 volgde een periode van gesprekken met de ondernemingsraad (OR) over hoe de reorganisatie het beste zou kunnen worden ingevuld. We hebben de belangrijkste afspraken hierover op 15 februari 2022 vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).

Daarna volgden gesprekken over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de reorganisatie. Een belangrijk onderwerp was het opvangen van inkomensterugval door de nieuwe manier van werken. In 2023 hebben we twee keer een onderhandelingsakkoord bereikt. Beide keren stemden de leden van de bonden tegen. Binnen de Rijksrederij heeft daarna een verdiepingsslag plaatsgevonden. In het DGO van 1 november 2023 is afgesproken dat er vanuit de Rijksrederij 1 maart 2024 een breder voorstel – op basis van de verdiepingsslag - gedaan wordt om een stap voorwaarts te maken.

De maanden daarna zijn we tijdens bemanningsbijeenkomsten in gesprek gegaan over de reorganisatie en wat er verder allemaal leeft en speelt. Daar werd bevestigd hoe belangrijk het is om vanuit de dagelijkse werkpraktijk naar de principes van de reorganisatie te kijken - en niet andersom. Duidelijk werd ook dat we alleen verder zouden komen als we een grotere puzzel zouden leggen, met meer puzzelstukjes dan alleen een compensatieregeling. Dit in het besef dat als in het ene puzzelstukje iets verandert, dit effecten kan hebben op andere puzzelstukjes. Daarop zijn we de uitwerking van dit voorstel gestart. Dit voorstel is vanuit het perspectief van de bemanning geschreven.

Dit voorstel is opgebouwd vanuit de volgende hoofdstukken:

- Hoofdstuk I        Beweegreden van de reorganisatie bij de Rijksrederij
- Hoofdstuk II      Analyse van de consequenties voor de bemanning van de Rijksrederij
- Hoofdstuk III     Inhoudelijk voorstel
- Hoofdstuk IV      Het onderhandelingsproces

# Hoofdstuk I

## Beweegredenen van de reorganisatie bij de Rijksrederij

### 1. Aanleiding

De aanleiding voor de reorganisatie is drieledig:

1. Klanten en dienstverlening; gewijzigde eisen
2. Intern verschillen in arbeidsvoorwaarden (roosteren en verlonen)
3. Onvoldoende eigen capaciteit

#### *1.1. Klanten en dienstverlening; gewijzigde eisen*

Uit de trendanalyse 2030 wordt een aantal ontwikkelingen zichtbaar die van invloed zijn op onze positie en dienstverlening: efficiëntere marktpartijen, technologische innovaties, beleidswijzigingen, wijziging van internationale verdragen. Het is van belang dat we ons blijven aanpassen aan deze ontwikkelingen en dat onze positie in de markt blijven versterken zodat ook op de lange termijn de Rijksrederij voor alle nautische overheidstaken kan blijven. Het is daarom van belang dat we efficiënter en wendbaarder worden om snel en betaalbaar in te kunnen spelen op wensen van onze klanten. Op dit moment voeren we het vlootbeheer voor de Douane, Kustwacht, Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) en Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (I&W), waar Rijkswaterstaat een onderdeel van is. De laatste is met 67% van het werkpakket verreweg onze grootste opdrachtgever. Onze vloot bestaat uit ongeveer 90 schepen, waarvan 40 schepen met eigen bemanning worden geleverd. Omdat er sprake is van een zekere gedwongen winkelnering is er bij ons en bij onze klanten een sterkere gedrevenheid om te varen die groter is dan overwegingen op zakelijkheid en efficiëntie. Het belangrijkste is dat we de productie leveren. Dit heeft er toe geleid dat onze klanten soms meer vragen dan waar ze voor betalen, dat er met regelmaat arbeidstijden worden overschreden om de dienstverlening te leveren en dat er aan de andere kant binnen de organisatie te weinig focus is om het werkpakket slim te organiseren.

#### *1.2. Interne verschillen in arbeidsvoorwaarden (roosteren en verlonen)*

We zijn een samengestelde organisatie en er is nog steeds sprake van verschillende 'bloedgroepen', te weten LNV, Douane, Markeren, Meten. Bij de overgang naar de Rijksrederij zijn er uiteenlopende arbeidsvoorwaardelijke afspraken gemaakt en zijn er met sommige groepen (LNV en Douane) convenanten afgesloten met daarin vaste toelagen en/of loongarantie. Door de jaren heen is er een veelheid aan arbeidsvoorwaardelijke afspraken ontstaan. Dit is nog versterkt omdat ook nieuwe medewerkers weer afwijkende arbeidsvoorwaarden kregen. Medewerkers die na 2014 zijn ingestroomd worden conform de RWS voorwaarden geroosterd en verloned. Vanaf 1 mei 2018 worden nieuwe medewerkers niet meer geplaatst op een schip, maar binnen 'Team Bemanningspool' aangesteld en ingezet op verschillende schepen.

Als alle bemanningsleden allemaal onder dezelfde rooster- en verloningssystematiek gaan vallen wordt iedereen op hetzelfde aantal uren per dag geroosterd en wordt iedereen op dezelfde wijze verloned. Wel zo eerlijk. Daarnaast is een betere uitwisseling over verschillende schepen mogelijk.

#### *1.3. Onvoldoende eigen capaciteit*

De startformatie is onvoldoende gebleken. Om het werkpakket te realiseren is er gekozen voor structurele inhuur die ruim boven de gestelde norm van maximaal 10% ligt. Een van de gevolgen hiervan is dat de verhouding vast personeel ten opzichte van inhuur aan boord van een schip met het oog op de veiligheid en continuïteit een aandachtspunt is. Daarnaast leidde de huidige onderbezetting aan eigen mensen ertoe dat er geen ruimte was om alle overuren te compenseren en dat er in sommige gevallen ruim meer dan 200 uren overgewerkt waren per jaar. Tekort aan capaciteit leidt in sommige gevallen tot het niet kunnen leveren van de dienstverlening. Echter door de inzet van inhuur of overuren wordt de vraag van de klant nagenoeg altijd ingevuld. Gevolg van overuren is dat sommige groepen medewerkers structureel meer uren maken dan hun arbeidscontract.

Inmiddels is zijn er meer bemanningsleden in dienst genomen. De capaciteit bij de Rijksrederij is inmiddels in balans gebracht met het werkpakket waardoor het structureel maken van overuren niet meer nodig is. Wel blijven overuren die voortkomen uit de grilligheid van de taakuitvoering van de Rijksrederij voorkomen.

## 2. De drie doelen van organisatieverandering

In het driepartijen overleg tussen de bestuurder, de OR en de bonden op 29 januari 2020 is - na een pas op de plaats - afgesproken dat de reorganisatie niet langer gekoppeld is aan de komst van de nieuwe schepen en weer wordt opgepakt. De doelstellingen voor de reorganisatie zijn in de loop van 2020 als volgt geformuleerd: De Rijksrederij is opgericht om dé rederij van de overheid te zijn en met het samenvoegen van een aantal onderdelen beoogd meer doelmatig en efficiënt te zijn. Deze reorganisatie beoogt daaraan invulling te geven.

De organisatieverandering heeft drie doelen:

- a. De Rijksrederij is een flexibele en robuuste organisatie met voldoende eigen capaciteit die wendbaar is voor de toekomst;
- b. Uniformering van de roostersystematiek en inplannen van de gehele bemanning in roosterdienst;
- c. Zoveel mogelijk harmonisering van verloning.

Ad a.

Met flexibiliteit wordt hier bedoeld dat de Rijksrederij in staat is om snel in te spelen op veranderingen in de markt en dat medewerkers toegerust zijn om uiteenlopende andere taken uit te voeren, nieuwe technologie eigen te maken, zodat zij duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Flexibel betekent klaar staan voor de klant, met oog voor veiligheid, wet- en regelgeving (zoals de arbeidstijdenwet) en de gestelde kaders van de Rijksrederij en de veiligheid. Robuust staat voor krachtig, sterk, levendig. Een organisatie die staat voor haar opdracht, kennis en ervaring. Een organisatie waar je op kunt rekenen en die voorspelbaar en betaalbaar is. Voldoende capaciteit betekent dat er voldoende personeel is dat goed ingewerkt is om het werk uit te voeren, zodat veiligheid en kwaliteit gegarandeerd zijn voor zowel medewerkers als klant.

Ad b.

Uniformering van roosters betekent dat iedereen conform dezelfde roostersystematiek wordt ingeroosterd, zodat bij het inplannen goed op arbeidstijden gestuurd kan worden.

Ad c.

Harmonisering betekent dat gelijk gewerkte uren zoveel mogelijk gelijk worden beloond, ofwel dat iedereen op basis van dezelfde verloningsystematiek wordt verlonend.

Om deze drie doelstellingen te realiseren kiezen we voor een nieuwe werkwijze: werken vanuit één bemanningspool rekening houdend met vaarregimes.

## Hoofdstuk II

### Analyse van de consequenties voor de bemanning van de Rijksrederij

We hebben met deze reorganisatie geen krimpdoelstelling, maar door een wijziging in werkwijze/werktijden zijn er voor de bemanningsleden gevolgen. De rechtspositionele regels met betrekking tot reorganisaties worden hierbij gevolgd.

Als bijlage is de nieuwe formatie ten opzichte van de oude formatie weergegeven.

#### 1. De nieuwe werkwijze in het kort

##### 1.1 Eén bemanningspool

Bemanning koppelen aan één schip leidt tot ongewenste beperkingen in hun inzet en bij ongewijzigd beleid tot het risico op boventalligheid.

Werken in een bemanningspool maakt ons flexibeler in de dienstverlening aan onze opdrachtgevers. Het geeft bemanningsleden meer mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen: het bemanningslid krijgt de kans om op verschillende schepen aan nieuwe kennis en vaardigheden te werken en ervaring op te doen. In de praktijk betekent werken in een bemanningspool dat iedereen onder de afdeling Bemanningszaken wordt geplaatst.

##### 1.2 Drie vaarregimes

Om zekerheid te bieden van een herkenbaar vaarrooster komt de bemanning te werken in één van de volgende drie vaarregimes: Dag, Meerdaags en Weeks/overweeks. Voor maximaal 20 procent van de diensten kan een bemanningslid buiten het eigen vaarregime worden ingezet. Dit gebeurt altijd in overleg. In de praktijk komt een bemanningslid op een aantal vaste schepen te werken, zodat de kennis over deze schepen goed wordt benut.

##### 1.3 Uniform roosteren en verlonen

We plannen de bemanningsleden in roosterdienst in. In het vaarregime Dag duurt de werkdag gemiddeld 10 uur. In de vaarregimes Meerdaags en Weeks/overweeks is dit gemiddeld 12,5 uur. We gaan gelijk gewerkte uren op dezelfde manier belonen. Dit betekent dat elk bemanningslid dat van boord komt na een dienst evenveel uren heeft gewerkt als zijn of haar collega's die dezelfde dienst gevaren hebben.

##### 1.4 Wat levert het op?

Voor onze organisatie:

- Breed inzetbare medewerkers, die zich nieuwe technologie en nieuwe manieren van werken snel eigen maken.
- Klanten kunnen nog meer op ons rekenen. We zijn betrouwbaar, betaalbaar en doen wat we kunnen, binnen de kaders van wet- en regelgeving en veiligheid.
- Sneller kunnen inspelen op veranderingen in de markt en veranderende klantvragen.
- Voldoende eigen capaciteit, met medewerkers die goed zijn ingewerkt om het werk veilig en met de juiste kwaliteit uit te voeren.

Voor bemanningsleden:

- Mogelijkheden om zichzelf op verschillende schepen te ontwikkelen.
- De zekerheid van een herkenbaar vaarrooster.
- Een gelijke behandeling in vergelijking met collega's.
- Werken, pauzeren en rusten volgens de wet- en regelgeving.

## 2. Mogelijk verlies van inkomen

De reorganisatie kan voor individuele bemanningsleden leiden tot verlies van inkomen. Dit kan ontstaan door een viertal redenen, te weten:

- a. Afschaffing van de kantonniersregeling;
- b. Wijziging van inzeturen per dag;
- c. Verminderen van het aantal overuren;
- d. Vervallen pauzeontheffing.

### *Ad a. Afschaffing kantonniersregeling*

De kantonniersregeling heeft nu als consequentie dat bemanningsleden structureel overwerk schrijven doordat deze regeling een 8-urige werkdag met zich meebrengt. Het werkpakket vraagt dat ze meer dan 8 uur per dag werken. Door het afschaffen van de kantonniersregeling en werken in roosterdienst worden deze overuren omgezet in gewone uren. Medewerkers ontvangen eventueel Toeslag Onregelmatige Dienst (TOD) afhankelijk van het tijdstip waarop de uren worden gemaakt. Door de bank genomen leidt de nieuwe manier van werken tot minder inkomen, namelijk: minder 'Overwerkvergoeding in geld' (OW Toeslag).

### *Ad b. Wijziging van inzeturen per dag*

Verandering van werktijden kan leiden tot meer of minder TOD en/of Vaartoelage en daarmee tot inkomensverlies.

### *Ad c. Verminderen van het aantal overuren*

Als gevolg van de reorganisatie maken medewerkers minder overuren. Dit leidt tot inkomensverlies in de vorm van 'Overwerkvergoeding in geld' (OW Toeslag) en omdat het niet langer mogelijk is opgebouwde TVT-uren uit te laten betalen, de zogenaamde 'Overwerkvergoeding in tijd' (OW 100%). Daarnaast kan geen of minder overwerkuren-tegoed opgebouwd worden (voorheen TVT-uren).

### *Ad d. Vervallen pauzeontheffing*

Het betreft het vervallen van de pauzeontheffing van de bemanning van de Visarend en de Zeearend. Het gaat om een etenspauze van een half uur per dag. Het betrof in de praktijk een pauze die daadwerkelijk werd genoten onder werktijd, en zo dus onbedoeld een doorbetaalde pauze vormde. Wanneer men overgaat naar een rooster met daarin een onbetaalde pauze, dan wil de bestuurder een compensatie voor deze pauze bieden, gelet op het grote aantal jaren dat pauzeontheffing / doorbetaalde pauze is toegestaan.

## Hoofdstuk III

### Inhoudelijk voorstel inclusief een voorstel voor compensatie van negatieve inkomenseffecten en arbeidsvoorwaarden

Als Rijksrederij zijn we één club. Daarbinnen hebben onze varende collega's eigen specialismes, die specifieke kwaliteiten van hen vragen. Dit geldt ook voor de omstandigheden waarin ze werken. Varen op een markeerschip is dus anders dan varen op een visserijschip. En varen op de binnenwateren is anders dan varen op volle zee. Het is belangrijk dat we oog hebben en houden voor die verschillen, ook in een reorganisatie die is gericht op harmoniseren en uniformeren. Tegelijkertijd willen we af van historisch gegroeide verschillen die niks met het werk te maken hebben. We willen iedereen gelijk behandelen, volgens dezelfde regels en afspraken.

Met dit voorstel willen we de doelen van de reorganisatie bereiken op een manier die recht doet aan de diversiteit en dynamiek van het dagelijks werk aan boord. We hebben daarvoor de volgende puzzelstukken in elkaar gepast:

1. Review VSO met de OR
2. (Door)werking van de nieuwe cao
3. Kantonniersregeling
4. Tegemoetkomingen
5. Afwijkende afspraken voor de Rijksrederij
6. Plaatsingsproces en formaliseren van de TWO
7. Gevolgen voor convenanthouders
8. Leiderschap binnen de Rijksrederij



Hierna vertellen we per puzzelstuk wat we hebben gedaan en wat we voorstellen.

#### Paragraaf 1: Review VSO met de OR

De VSO is op 15 februari 2022 ondertekend door de toenmalige HID en OR. Dat is alweer twee jaar geleden. Sindsdien is er van alles gebeurd in het werk en onze werkomgeving. De onderlinge verhoudingen zijn verbeterd, net als de samenwerking. Er is een nieuwe HID, een compleet nieuwe directie en ook de samenstelling van de OR is veranderd. Daarom hebben we samen de VSO doorgelopen. We hebben gekeken of de afspraken die daarin staan nog actueel zijn, of we daar nog op dezelfde manier naar kijken en of er door alle ontwikkelingen nieuwe afspraken nodig zijn. Dat bleek niet nodig te zijn. De afspraken die in de VSO zijn opgenomen, gelden dus nu nog steeds.

## Paragraaf 2: CAO per 1 januari 2024

In de CAO Rijk 2022-2024 zitten elementen die per 1 januari 2024 werking kregen. Strikt genomen horen deze nieuwe elementen van de CAO niet bij de reorganisatie. Toch hebben we goed gekeken naar de werking van de CAO en hoe de reorganisatie past binnen de regels die de CAO geeft. De CAO afspraken gelden namelijk en die moeten we volgen.

### *Roosterdiensten*

In Hoofdstuk 22 van de CAO staat dat een medewerker roosterdienstmedewerker is als hij/zij door het arbeidspatroon op verzoek van de werkgever regelmatig (minimaal 12 keer per jaar) op andere tijden werkt dan op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur. Op grond van de CAO zijn alle bemanningsleden van de Rijksrederij roosterdienstmedewerkers. Hierbij geldt ook dat er realistisch geroosterd moet worden dus het verwachte/geplande aantal uren per dag.

### *Jaaruren*

Vanaf 1 januari 2024 is de jaarurensystematiek ingevoerd. Per maand of per week kan het aantal te werken uren verschillen, maar het uitgangspunt is dat op jaarbasis het aantal te werken uren wordt behaald. Er wordt steeds gekeken naar de werkuren op jaarbasis (de jaaruren norm). Dus als in een trimester meer gewerkt is, zal in de rest van het jaar in principe minder uren gewerkt hoeven te worden (om niet over de jaaruren heen te gaan).

Als aan het eind van het jaar toch meer uren hebt gewerkt zijn dan van tevoren is vastgesteld, dan worden de eerste 18 uur toegevoegd aan het IKB-spaarverlof. Voor de overige te veel gewerkte uren is de vergoeding van 125% van het salaris per uur. Het bemanningslid kan er ook voor kiezen om voor maximaal 36 uur van deze te veel gewerkte uren geen vergoeding te ontvangen maar deze toe te voegen aan het IKB-spaarverlof. Er mogen dus maximaal 54 te veel gewerkte uren worden overgeboekt naar het IKB-spaarverlof.

## Paragraaf 3: Kantonniersregeling

De waarnemend CFO van Rijkswaterstaat had de HID ZD in de zomer van 2019 de opdracht gegeven om te zorgen dat de Rijksrederij in lijn met de rest van de RWS-organisatie gaat roosteren en verlonen. De opdracht werd met de komst van de nieuwe Plaatsvervangend DG in het najaar van 2020 opnieuw bevestigd. Daarom is er met de OR afgesproken om in de reorganisatie de kantonniersregeling af te schaffen. De afspraak was dat dit kan als er een compensatieregeling getroffen zou worden.

Als we per 1 juli 2024 in roosters gaan varen van 10 uur voor het dagregime en gemiddeld 12,5 uur voor meerdaagse en week/overweeksregime, dan vervalt daarnaast ook het rooster dat de uitbetaling volgens de kantonniersregeling mogelijk maakte. Nog steeds geldt dat er compensatie moet zijn als er inkomensterugval is. In paragraaf 4 volgt hiervoor een compensatievoorstel.

### *Korte toelichting over kantonniers bij de Rijksrederij*

Het verschil tussen een kantonniers en een roosterdienstmedewerker bij de Rijksrederij is als volgt. Een kantonniers wordt verloond per dag. Dit betekent dat als hij op een dag overwerkt hij de overwerktoeslag altijd uitbetaald krijgt.

Een roosterdienstmedewerker wordt verloond per maand. Dit betekent dat als hij op een dag overwerkt en in diezelfde maand de extra gewerkte uren compenseert, dit tegen elkaar wordt weggestreept. Daardoor ontvangt hij de overwerktoeslag niet.

Zowel de kantonniers als de roosterdienstmedewerkers (niet werkende in de TWO, op de Arca/Zirfaea en de Arenden) zijn tot 1 juli 2024 5x8 ingeroosterd.

Voor de roosterdienstmedewerkers die tot op heden 5\*8 uur geroosterd worden (op dezelfde vaartuigen als waar de kantonniers werkzaam zijn), kan de nieuwe manier van roosteren inkomensachteruitgang betekenen (minder OW-toeslag). Dat is met name afhankelijk van de vraag in hoeverre overuren in dezelfde maand gecompenseerd werden. Omdat deze situatie tot op zekere hoogte vergelijkbaar is met die van de kantonniers, volgt in paragraaf 4 ook voor deze groep medewerkers een voorstel voor compensatie.



## Paragraaf 4: Tegemoetkomingen

Door de nieuwe manier van werken – het varen in de roosters van 10 uur en gemiddeld 12,5 uur – kan het zijn dat een bemanningslid erop achteruit gaat in inkomen. Daarnaast hebben we in de jaren dat de Rijksrederij bestaat, een manier van werken opgebouwd waar we afscheid van willen nemen nu we genoeg bemanning hebben om het werk uit te voeren. Denk daarbij aan het maken van overuren. Ook dat kan negatieve inkomensgevolgen hebben.

Hieronder volgt een beschrijving van de tegemoetkomingen die we voorstellen. In paragraaf 5 staat nog een voorstel met een positief effect op inkomen. Met dit voorstel bieden we een gebalanceerd pakket dat recht doet aan alle verschillende groepen binnen de bemanning van de Rijksrederij. Bij elke tegemoetkoming of positief effect op inkomen is beschreven voor welke groep dit geldt. Er is voorzien in een tegemoetkoming voor elke groep binnen de Rijksrederij.

### *4.1. Brede tegemoetkoming bij terugval in inkomen door de nieuwe manier van werken*

Deze tegemoetkoming treedt in werking op het moment dat vastgesteld wordt dat het bemanningslid door de nieuwe manier van werken inkomensachteruitgang heeft ten opzichte van het gemiddelde inkomen tijdens de referentieperiode. De tegemoetkoming is bedoeld om geleidelijk te wennen aan het nieuwe lagere salaris. Deze tegemoetkoming geldt voor alle bemanningsleden die een inkomensachteruitgang hebben.

Onder deze tegemoetkoming valt inkomensachteruitgang doordat geen / minder overuren (meer uren dan de jaaruren) gewerkt worden of doordat het bemanningslid door het nieuwe rooster geen overwerktoeslag of minder TOD krijgt.

Deze tegemoetkoming geldt voor alle bemanningsleden van alle schepen die door de nieuwe manier van werken inkomensachteruitgang hebben.

De looncomponenten die meegerekend worden voor de tegemoetkoming zijn:

- Overwerktoeslag
- Uitbetaalde overgewerkte uren of opgebouwde uren die nog in de TVT pot zitten
- TOD (nominale vergoeding en de vergoeding van de uren)
- Verschuivingstoelage
- Vaartoelage

De tegemoetkoming wordt berekend op basis van het gemiddelde inkomen in de referentieperiode. Dat is het gemiddelde inkomen in de jaren 2021, 2022 en 2023.

De brede tegemoetkoming geldt 5 jaar en wordt in die 5 jaar als volgt afgebouwd:

Jaar 1: 100% van de tegemoetkoming

Jaar 2: 100% van de tegemoetkoming

Jaar 3: 75% van de tegemoetkoming

Jaar 4: 50% van de tegemoetkoming

Jaar 5: 25% van de tegemoetkoming

Jaar 6: geen tegemoetkoming meer

Korter in dienst dan 5 jaar? Dan geldt dat de tegemoetkoming aangepast wordt naar rato van het aantal jaren dat het bemanningslid van die 5 jaar in dienst is geweest. Als voorbeeld: het bemanningslid is drie jaar in dienst. Hij/zij krijgt dan 3/5 van het bedrag van de compensatie en dat wordt het eerste jaar 100% betaald, het tweede jaar ook en daarna met de percentage 75%, 50% en 25%.

#### *4.2 Tegemoetkoming voor afschaffen van de kantonniersregeling*

De kantonniersregeling wordt arbeid-juridisch beschouwd als een structurele arbeidsvoorwaarde voor de kantonniers. Afschaffing van de kantonniersregeling kan daarom niet gecompenseerd worden met een tijdelijke regeling. Voor de kantonniers treedt daarom de volgende structurele tegemoetkoming in werking, op het moment dat vastgesteld wordt dat er door het afschaffen van de kantonniersregeling inkomensachteruitgang is ten opzichte van het gemiddelde inkomen tijdens de referteperiode. Deze tegemoetkoming geldt voor de formele kantonniers. De formele kantonniers varen op alle schepen met uitzondering van de de stromen (TWO), de Arca/Zirfaea en de Arenden.

De looncomponenten die meegerekend worden voor de tegemoetkoming zijn:

- Overwerktoeslag
- Uitbetaalde overgewerkte uren of opgebouwde uren die nog in de TVT pot zitten
- TOD (nominale vergoeding en de vergoeding van de uren)
- Verschuivingstoelage
- Vaartoelage

De tegemoetkoming wordt berekend op basis van het gemiddelde inkomen in de referteperiode. Dat is je gemiddelde inkomen in de jaren 2021, 2022 en 2023.

De tegemoetkoming bedraagt 100% van de inkomensachteruitgang, met een maximum van de OW-toeslag over de overuren die tot op heden binnen de jaarlijkse contracttijd worden gemaakt als gevolg van de kantonniersregeling. In het dagregime gaat dat indicatief om de overwerktoeslag (25%) voor 2 overuren per gewerkte dag (10-urige werkdag +/- 8 kantooruren), tegen ongeveer 137 dagen per jaar. In het meerdaags en weeks/overweeks regime gaat het indicatief om de overwerktoeslag (25%) voor 4,5 overuren per gewerkte dag (12,5-urige werkdag +/- 8 kantooruren), tegen ongeveer 109 dagen per jaar.

De tegemoetkoming wordt voor de periode van 2024 tot uiterlijk AOW-datum of zoveel eerder als de medewerker uit dienst treedt, jaarlijks als compensatie vergoed.

Indien in de jaren 1 t/m 5 de inkomensachteruitgang groter is dan het maximum zoals hiervoor beschreven, dan treedt aanvullend de brede compensatieregeling in werking voor de resterende inkomensachteruitgang.

#### *4.3 Tegemoetkoming voor overige 5\*8-geroosterden*

In tegenstelling tot de kantonniers is voor de overige 5\*8-geroosterden het overwerken binnen de jaaruren en uitbetaald krijgen van de OW-toeslag geen structurele arbeidsvoorwaarde. Dat blijkt ook uit het feit dat overwerk in sommige gevallen wel en in andere gevallen niet binnen dezelfde maand werd gecompenseerd en op die manier niet of wel tot uitbetaling van de overwerktoeslag leidde.

Omdat de omschakeling van het 5\*8-rooster naar het realistisch rooster (gemiddeld 10 of 12,5 uur per dag) een inkomensachteruitgang kan betekenen, treedt de volgende compensatieregeling in werking, op het moment dat vastgesteld wordt dat er door de nieuwe manier van roosteren en werken inkomensachteruitgang is ten opzichte van het gemiddelde inkomen tijdens de referteperiode. Deze tegemoetkoming geldt voor alle 5\*8-geroosterden die geen formele kantonnier zijn. De 5\*8 geroosterden die geen formele kantonnier zijn, varen op alle schepen met uitzondering van de TWO, de Arca/Zirfaea en de Arenden.

De looncomponenten die meegerekend worden voor de tegemoetkoming zijn:

- Overwerktoeslag
- Uitbetaalde overgewerkte uren of opgebouwde uren die nog in de TVT pot zitten
- TOD (nominale vergoeding en de vergoeding van de uren)
- Verschuivingstoelage
- Vaartoelage

De tegemoetkoming wordt berekend op basis van het gemiddelde inkomen in de referentieperiode. Dat is je gemiddelde inkomen in de jaren 2021, 2022 en 2023.

De tegemoetkoming bedraagt 100% van de inkomensachteruitgang, met een maximum van de OW-toeslag over de overuren die tot op heden binnen de jaarlijkse contracttijd worden gemaakt als gevolg van de kantoniersregeling. In het dagregime gaat dat indicatief om de overwerktoeslag (25%) voor 2 overuren per gewerkte dag (10-urige werkdag +/- 8 kantooruren), tegen ongeveer 137 dagen per jaar. In het meerdaags en weeks/overweeks regime gaat het indicatief om de overwerktoeslag (25%) voor 4,5 overuren per gewerkte dag (12,5-urige werkdag +/- 8 kantooruren), tegen ongeveer 109 dagen per jaar.

De tegemoetkoming wordt vanaf 2024 jaarlijks als compensatie vergoed, gedurende een periode die gelijk staat aan het aantal jaren dat vóór 2024 in het 5\*8-rooster binnen de Rijksrederij is gewerkt en tot uiterlijk de AOW-datum of zoveel eerder als de medewerker uit dienst treedt.

Indien in de jaren 1 t/m 5 de inkomensachteruitgang groter is dan het maximum zoals hiervoor beschreven, dan treedt aanvullend de brede compensatieregeling in werking voor de resterende inkomensachteruitgang.

#### *4.4 Tegemoetkoming voor inkomensachteruitgang dan wel extra te werken uren voor de bemanning van de Arenden vanwege het niet langer doorbetalen van de pauzes*

In verschillende gesprekken met een vertegenwoordiging van de bemanning van de Arenden hebben we opties verkend voor een tegemoetkoming voor het afschaffen van de genoten pauzeonthefving. Uiteindelijk hebben we afgesproken dat er een voorstel voor tegemoetkoming vanuit de directie gedaan zou worden. Door de wijzigingen in de roosters en de pauzeonthefving gaat de bemanning van de Arenden 3 extra diensten van 37,5 uur varen per jaar.

Het voorstel voor de tegemoetkoming is 112,5 uur per jaar uitgedrukt in geld of in tijd gedurende 5 jaar met een afbouw. Dat ziet er als volgt uit:

Jaar 1: 112,5 uur uitgedrukt in geld of in tijd

Jaar 2: 112,5 uur uitgedrukt in geld of in tijd

Jaar 3: 84,5 uur uitgedrukt in geld of tijd (afronding naar boven)

Jaar 4: 56,5 uur uitgedrukt in geld of tijd (afronding naar boven)

Jaar 5: 28,5 uur uitgedrukt in geld of tijd (afronding naar boven)

Korter in dienst dan 5 jaar? Dan geldt dat een percentage van het aantal uren (in tijd of geld). Als voorbeeld: het bemanningslid is 3 jaar in dienst. Hij/zij ontvangt 3/5 van 112,5 uren (in tijd of geld). Het eerste jaar is dit 100%, het tweede jaar ook. Daarna bouwt het in de percentages 75%, 50%, 25% af.

Voor de bemanningsleden van de Arenden met een Douane convenant geldt aanvullend het volgende: De tegemoetkoming wordt niet verder afgebouwd dan de som van 1,5 uur (voor deze uren geldt nu de pauzeonthefving) maal de daadwerkelijk gewerkte diensten in het jaar. Dit aantal uren wordt jaarlijks op nacalculatie berekend.

Als voorbeeld: het bemanningslid heeft 38 diensten daadwerkelijk gewerkt. Dan is het aantal uren dat gecompenseerd wordt 57 uren. Heeft het bemanningslid in het jaar 48 diensten daadwerkelijk gewerkt dan is het aantal uren dat gecompenseerd wordt 72.

De tegemoetkoming voor de convenanthouders wordt vanaf het moment dat deze lager is dan bovengenoemde tegemoetkoming voor de gehele bemanning tot uiterlijk AOW-datum of zoveel eerder als de medewerker uit dienst treedt, jaarlijks als compensatie vergoed in tijd of geld.

Met deze afspraak vallen de bemanningsleden van de Arenden met een convenant ook onder de binnen Rijkswaterstaat geldende regels rondom pauzes en wordt dit aangepast in het geldend beleid (leidraad).

De tegemoetkoming voor de afschaffing van de doorbetaalde pauzes wordt niet meegenomen in de berekening van de eventuele brede tegemoetkoming.

#### *4.5 Tegemoetkoming voor medewerkers van de Arca en de Zirfaea*

De medewerkers van de Arca en de Zirfaea zijn in 2011 als roosterdienstmedewerker aangesteld met een rooster van 4x12 en 1x11 uur per dienst. Destijds is gezegd dat alle bemanningsleden van de Rijksrederij op dezelfde manier geroosterd en verloond zouden gaan worden. Dit is tot op heden niet het geval. Door de jaren heen hebben de medewerkers van de Arca en de Zirfaea hun ongenoegen en ongemak geuit. Het verschil in beloning tussen kantonniers en roosterdienstpersoneel en daarnaast ook het feit dat de andere bemanningsleden langere dagen mogen schrijven binnen reizen van dezelfde lengte, steekt. Hierdoor hebben de medewerkers van de Arca en de Zirfaea gedurende hun periode bij de Rijksrederij meer diensten moeten varen dan collega's om hun jaaruren te maken. Hiervoor willen we hen tegemoet komen.

De tegemoetkoming voor de medewerkers van de Arca en Zirfaea is een eenmalige uitkering van € 750 euro bruto per gewerkt jaar binnen de Rijksrederij tot de start van de nieuwe organisatie.

#### *4.6 Tegemoetkoming voor medewerkers in de Tijdelijke Werkorganisatie*

De medewerkers die in het verleden vrijwillig of wegens het ontbreken van een alternatief naar de Tijdelijke Werkorganisatie zijn gegaan, zullen van de reorganisatie niet direct negatieve inkomenseffecten ondervinden, omdat er voor hen geen sprake zal zijn van een nieuwe manier van werken. De werkwijze die voor de reorganisatie wordt voorgesteld, is de werkwijze die in de Tijdelijke Werkorganisatie is getest, beproefd en verbeterd. De medewerkers die in 2018 naar de Tijdelijke Werkorganisatie zijn gegaan, zijn de pioniers geweest en hebben de Rijksrederij in staat gesteld veel te leren. Hiervoor willen we hen waarderen.

Alle medewerkers in de TWO ontvangen een eenmalige uitkering van € 1.000 euro bruto.

#### *4.7 Algemene bepalingen bij de tegemoetkomingen*

De looncomponenten in het referentie-inkomen wordt jaarlijks geïndexeerd met de percentages en vaste bedragen die in de CAO-onderhandelingen tussen Rijk en bonden worden afgesproken voor de salarissen. De vergelijking tussen het oude geïndexeerde inkomen en het werkelijke inkomen in dat kalenderjaar bepaalt vervolgens of er een compensatie zoals bedoeld onder paragraaf 4.1, 4.2 en/of 4.3 van toepassing is en hoe hoog deze is.

Het recht op de tegemoetkomingen genoemd onder 4.1, 4.2 en 4.3 blijft bestaan zolang de medewerker een nautische functie vervult. Indien een medewerker een nautische functie in een hogere schaal aanvaardt, blijft het recht op de tegemoetkomingen bestaan. De jaarlijkse indexering van het inkomen in de referentieperiode vindt echter plaats op basis van de (oude) salarisschaal in de referentieperiode.

De tegemoetkomingen zijn niet pensioengevend.

De tegemoetkomingen worden vastgesteld op basis van nacalculatie: de werkelijke inkomenscomponenten in een kalenderjaar worden vergeleken met dezelfde componenten in de referentieperiode. In het ontwerp van de praktische uitvoering van de compensatieregelingen zal bekeken worden of en hoe het werken met een voorschot in de regelingen past.

Indien de eerder vastgestelde vaste TOD55+ voor een medewerker niet langer toereikend blijkt te zijn door de nieuwe roosterdiensten, dan kan de medewerker éénmalig afzien van de vaste TOD. Medewerker ontvangt dan de variabele toelage. Eventueel kan na 3 jaar nog éénmalig de hoogte van de vaste TOD55+ opnieuw worden vastgesteld.

## Paragraaf 5: aanvullende afspraken voor de Rijksrederij

De praktijk van de Rijksrederij maakt dat hier en daar het algemene beleid vertaald moet worden om het passend te maken. Hieronder volgen een aantal zaken die recht doen aan het werk binnen de Rijksrederij.

### *5.1. De positie van zeevarenden in continu vaart*

In de VSO hebben we met de OR afgesproken dat we meer aandacht zullen hebben voor de positie van de zeevarende. Hier is als volgt invulling aan gegeven.

In meerdere gesprekken met een vertegenwoordiging van bemanning van de zeegaande schepen hebben we onderzocht waar het wringt en waar kansen zouden liggen. In de gesprekken werd duidelijk dat we meer erkenning willen geven aan het ongemak dat het werk van de zeevarende in continu vaart met zich meebrengt.

Om dit te erkennen is er mogelijk aanpassing of aanvulling van de geldende regels nodig. Een nader voorstel werken we graag samen met een vertegenwoordiging van de bemanning uit. Inzet is om eventuele aanvullende of afwijkende afspraken op te nemen in de CAO. Daarom trekken we samen op met de Douane en NVWA. Deze aanvullende / afwijkende afspraken kunnen niet geregeld worden in de duur waarin het voorstel voor de reorganisatie tot stand is gekomen. Vooruitlopend op eventuele afwijkende/aanvullende afspraken voor de zeevarenden maken we nu de volgende afspraak.

Voor de rusturen aan boord op volle zee geldt een extra vergoeding van 10% door de week en 20% voor de weekenduren. Dit is een vergoeding naast de vaartoelage. Deze vergoeding wordt verstrekt omdat je het schip weliswaar mag verlaten maar dit praktisch niet haalbaar is.

Deze vergoeding geldt voor alle bemanningsleden die meerdaags, week/overweeks op zee varen en in de nachten op zee blijven dus in de continu vaart varen. Dit betreft op dit moment de bemanningsleden van de Barend Biesheuvel, Tridens, Arca/Zirfaea, Rotterdam en Terschelling als de dienst aan de voorwaarden van continu vaart voldoet.

Er wordt nog onderzocht hoe deze vergoeding vorm te geven om binnen de geldende CAO kaders te blijven.

Daarnaast wordt de vaartoelage verhoogd van 5% naar 7,5%.

### *5.2. Vaartoelage voor Douane convenanthouders voor zover die niet is opgenomen in de vaste toeslag zoals afgesproken in het convenant*

De vaartoelage kan worden geschreven voor de uren waar de vaartoelage volgens de regels in het personeelsreglement van IenW voor bedoeld is en in geval er in de vaste toelage van het convenant geen vaartoelage is inbegrepen.

### *5.3. Beleid rondom werklocaties*

Rijkswaterstaat heeft een helder beleid rondom werklocaties. Dit beleid geldt ook voor de Rijksrederij. Gelet op onze werkpraktijk heeft dit beleid wel een vertaling nodig, omdat het anders zijn doel voorbij schiet.

De doorvertaling van het beleid rondom werklocaties wordt voor 1 juli 2024 met de vakbonden doorgenomen.

#### Paragraaf 6 Plaatsingsproces en formaliseren van de TWO

In de reorganisatie worden bemanningsleden geplaatst onder de afdeling bemanningszaken in één van de drie vaarregimes. Met behoud van huidige team en teamleider. Half maart 2024 zijn de brieven rondom de uitgangspositie verzonden. Eind mei de brieven rondom de definitieve plaatsing.

De TWO wordt opgeheven met de definitieve plaatsing. Bij de plaatsing zal ook de geldende werklocatie opgenomen worden (zie beleid rondom werklocaties). Met de medewerkers waarvan de werklocatie wijzigt, zullen individuele afspraken gemaakt worden voor de voorzieningen die horen bij wijziging van de werklocatie (tijdelijke vergoeding extra reistijd en/of tijdelijke vergoeding extra reiskosten).

#### Paragraaf 7 Effect van de voorstellen voor convenanthouders

Binnen de Rijksrederij kennen we twee groepen convenanthouders:

- Bemanningsleden met een Douane convenant die een vaste toelage ontvangen vanuit dit convenant;
- Bemanningsleden met een LNV convenant die een garantieloon hebben en die een toelage ontvangen ter hoogte van het verschil van het inkomen bij de Rijksrederij en dat garantieloon.

Voor de groep bemanningsleden met een Douane convenant geldt dat de voorgestelde afspraak in paragraaf 3 rondom de pauzeonthefing ervoor zorgt dat zij per 1 juli 2024 onder het geldende pauzebeleid van RWS vallen. Daarnaast kunnen zij een vaartoelage schrijven als deze nog niet opgenomen was in hun vaste toelage.

Voor de groep bemanningsleden met een LNV convenant geldt dat de in 2020 gemaakte afspraken op basis van het rapport van Bureau Eiffel van kracht blijven.

De tegemoetkoming voor de afschaffing van de kantoniersregeling zal, voor zover het gaat om compensatie van inkomensverlies door het wegvallen van de overuren boven 200 uur en de daarmee samenhangende toelagen, ook van toepassing zijn op de bemanningsleden met LNV-convenant. Deze compensatie wordt niet meegenomen in de berekening van de garantietoelage.

Daarnaast wordt de verhoging van de vaartoelage en de extra toelage van 10% voor de rusturen aan boord op volle zee niet meegenomen in de berekening van de garantietoelage.

#### Paragraaf 8 Leiderschap binnen de Rijksrederij

Stabiliteit en voorspelbaarheid in het leiderschap binnen de Rijksrederij zijn belangrijk om deze verandering samen goed mogelijk te maken. Er is de afgelopen tijd hard gewerkt aan een complete bezetting van de directie, afdelingshoofden en teamleiders. Daarnaast werken we eraan om dezelfde boodschappen uit te dragen, te luisteren naar wat er speelt en daarop in te spelen, duidelijk te zijn in de richting die we hebben gekozen en daar ook op toe te zien. In het afgelopen jaar zijn er stappen gezet op deze weg en er ligt ook nog een weg voor ons. De manier waarop dit voorstel tot stand is gekomen, na bemanningsbijeenkomsten, verdiepende en verkennende gesprekken, aandacht en nieuwsgierigheid is ook een voorbeeld van hoe we willen werken bij de Rijksrederij: Slagvaardig, dienstbaar en vakkundig.

## Hoofdstuk IV Het onderhandelingsproces

Over de beschreven veranderingen, waaronder het roosteren, is waar nodig instemming verleend dan wel advies uitgebracht door de ondernemingsraad Zee & Delta.

In het DGO van 29 maart 2023 is ingestemd met:

- 1) Invoeren van drie vaarregimes binnen een bemanningspool
- 2) Plaatsingsproces
- 3) Uitgangspositie bemanning in TWO

In het DGO van 17 april 2024 zijn de volgende items aan de orde geweest:

- 4) Vervallen van pauzeonthefing voor de bemanning van de Arenden
- 5) Compensatieregeling

De hoofdingenieur-directeur Zee & Delta,  
Mede namens Anka Schelhaas, plv directeur Rijksrederij

Willy Dekker