NAUTILUS NL
the union for maritime professionals

'NU ALLE ZEILEN BIJ'

NAUTILUS NL VISIENOTA ZEESCHEEPVAART 2007 - 2016

Nautilus-alle zeilen.indd 1 10-05-2007 15:14:49

Nautilus-alle zeilen.indd 2 10-05-2007 15:14:57

INHOUDSOPGAVE

1 | SAMENVATTING 4

2 | DE HARDE WERKELIJKHEID 5

3 | VISIE EN MISSIE 2016 6

4 | VRAAG EN AANBOD: EEN NADERE ANALYSE 7

5 | HET MONDIALE KARAKTER VAN DE ZEESCHEEPVAART 10

6 | VOLLE KRACHT VOORUIT: ONS AANVALSPLAN 11

7 | RESUMEREND 15

Nautilus-alle zeilen.indd 3 10-05-2007 15:15:03

1 | SAMENVATTING

De Nederlandse zeescheepvaartsector heeft al jaren te maken met een tekort aan gekwalificeerde zeevarenden. De vraag naar goed opgeleid personeel overstijgt het aanbod van de Nederlandse arbeidsmarkt. Eén van de belangrijkste oorzaken hiervoor is gelegen in het feit dat de vloot onder Nederlandse vlag sinds 1996 met veertig procent is gegroeid. De groei van de vloot staat in schril contrast met de daling van het aantal Nederlandse zeevarenden. Het gevolg is een verdunning van het aandeel gekwalificeerde zeevarenden van de Nederlandse arbeidsmarkt op Nederlandse schepen. Nautilus NL vindt dit een zorgwekkende situatie, omdat zo de noodzakelijke kennis en kunde voor de Nederlandse zeescheepvaart en het Nederlands Maritiem Cluster verloren gaan. We moeten nu het tij keren.

Een integraal aanvalsplan moet de verdunning van de Nederlandse inbreng een halt toeroepen en groei mogelijk maken. Onze visienota bevat vier speerpunten:

1. Het verbeteren van de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het maritieme onderwijs.
2. Het opzetten van personeelsbeleid gericht op carrièreperspectieven en binding van medewerkers.
3. Het zorgen voor uitstekende en concurrerende arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen aan boord.
4. Het zorgen voor een international concurrerend vestigings-en ondernemingsklimaat voor de Nederlandse zeescheepvaart.

Nautilus NL zet zich in voor de huidige en toekomstige zeevarenden. Met deze visienota wenst Nautilus NL een positieve bijdrage te leveren aan de te varen koers. Wij streven naar een Nederlandse zeescheepvaartsector die nationaal en internationaal toonaangevend is in kwaliteit van dienstverlening, arbeid en duurzaamheid. Nederland heeft de ambitie een toonaangevende zeevarende natie te zijn. Daarom wil Nautilus NL samen met de overheid, de werkgeversorganisaties en het onderwijs dit aanvalsplan uitwerken, én vooral uitvoeren. Onze blik is op de toekomst! Het is de ambitie van Nautilus NL dat, bij een gelijk aantal schepen het aantal gekwalificeerde Nederlandse zeevarenden met ten minste 25% toeneemt.

Leeswijzer

In het voorliggend visiestuk gaan we allereerst in op de huidige problemen op de arbeidsmarkt en formuleren wij onze doelstellingen voor 2016. Een nadere analyse schetst vervolgens de achtergrond van de arbeidsmarktproblemen. Hierop richten we ons aanvalsplan. Dit aanvalsplan biedt een eerste aanzet om de handen uit de mouwen te steken en de huidige en toekomstige arbeidsmarktproblemen voortvarend aan te pakken.

Nautilus-alle zeilen.indd 4 10-05-2007 15:15:03

2 | DE HARDE WERKELIJKHEID

Nautilus NL stelt vast:

- Dat het aantal zeevarenden met een Nederlandse nationaliteit de laatste jaren (2002-2006) sterk is afgenomen. Dit geldt voor kapiteins (-13%), officieren (-15%), gezellen (-14%) en stagiairs (-23%). Deze ontwikkeling is niet nieuw; ook toen de Nederlandse vloot toenam (1996-2003), zagen we een afnemend aandeel van de Nederlandse zeevarenden op de Nederlandse vloot.
- Dat het aantal schepen onder Nederlandse vlag sinds 2003 licht is gedaald (-3%). Dit terwijl wereldwijd de zeescheepvaart zich krachtig ontwikkelt. Op dit moment beheren Nederlandse reders ongeveer 1500 schepen vanuit Nederland, waarvan ongeveer de helft onder Nederlandse vlag.
- Dat de vacaturegraad (het aantal vacatures ten opzichte van de totale werkgelegenheid in de sector) momenteel vijf procent bedraagt. In 2002 was dit nog twee procent. In de zeescheepvaart zijn vooral de vacatures voor kapiteins (67%) en officieren (65%) moeilijk vervulbaar.
- Dat het tekort vanuit de Nederlandse arbeidsmarkt groter is dan uit cijfers over de vacaturegraad blijkt. In 2006 komt 27 procent van de officieren en tien procent van de kapiteins van buiten de EU. Deze cijfers zijn wellicht een sterkere indicatie voor de krapte op de arbeidsmarkt, omdat buitenlandse officieren pas worden geworven indien de openstaande vacatures niet vanuit de Nederlandse arbeidsmarkt zijn op te vullen.

In de Nederlandse zeescheepvaartsector is de vraag naar arbeid al langere tijd groter dan het aanbod van zeevarenden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit leidt tot knelpunten op de arbeidsmarkt bij het werven van geschikt personeel. Reders voelen zich genoodzaakt buiten de Nederlandse arbeidsmarkt te zoeken. Sommige individuele reders sturen daar bewust op aan vanwege de lagere loonkosten.

Ook in 2001, bij de ondertekening van het Raamconvenant Maritieme Arbeidsmarkt en Nautisch Onderwijs, werd gewezen op de discrepantie tussen vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt en de mogelijke gevolgen daarvan. Op de langere termijn heeft dit een negatief effect op de ontwikkeling van de zeescheepvaart binnen het maritieme cluster en daarmee indirect op de Nederlandse economie. De totale toegevoegde waarde van het maritieme cluster komt op jaarbasis uit op € 13,3 miljard. Het aandeel van de zeescheepvaart hierin is € 1,6 miljard. De zeescheepvaart vervult een aanjagende functie binnen het gehele maritieme cluster.
Helaas is op de in 2001 ingeslagen weg nog niet veel bereikt. Naar de opvatting van Nautilus NL is de afgelopen jaren eerder sprake van een stap terug; de verdunning van gekwalificeerd Nederlands personeel zet door.

Nautilus-alle zeilen.indd 5 10-05-2007 15:15:03

3 | VISIE EN MISSIE 2016

Visie

Onze visie is gericht op 2016:

1. Nautilus NL streeft naar een Nederlandse zeescheepvaartsector die nationaal en internationaal toonaangevend is in kwaliteit van dienstverlening, arbeid en duurzaamheid.
2. De Nederlandse zeescheepvaartsector moet binnen het Nederlandse maritieme cluster uitblinken door een kwalitatief hoogstaand personeelsbeleid, gericht op opleiding, carrièreperspectief en arbeidsomstandigheden.
3. Nautilus NL streeft hierbij naar uitstekende arbeidsvoorwaarden voor Nederlandse zeevarenden. De arbeidsvoorwaarden zijn een relevante factor voor het behouden én werven van zeevarenden van de Nederlandse arbeidsmarkt.
4. De Nederlandse zeescheepvaart beweegt zich in een internationaal concurrerend vestigings-en ondernemingsklimaat (het zgn. level playing field).

Missie

Nautilus NL is dé vakbond voor zeevarenden. Nautilus NL komt op voor de individuele en collectieve belangen van de huidige en toekomstige zeevarenden. Daarbij hebben wij ook oog voor Nederland als zeevarende natie.
Om een toonaangevende positie als zeevarende natie te behouden, is het belangrijk dat op zeeschepen onder Nederlandse vlag en vanuit Nederland beheerd, een substantieel aantal werknemers in gekwalificeerde functies van de Nederlandse arbeidsmarkt komt.

Aansluiting Visie KVNR

De Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR) heeft voor de komende tien jaar een duidelijke groeidoelstelling: het aantal schepen onder de Nederlandse vlag moet groeien van 750 in 2007 naar 1200 in 2016 [1]. De KVNR geeft daarbij aan dat het aantal Nederlandse kapiteins en officieren gelijke tred moet houden met de ontwikkeling van de beoogde vloot onder de Nederlandse vlag. Nautilus NL is van mening dat ongeacht de ontwikkeling van de vloot onder Nederlandse vlag de neergaande trend moet worden omgebogen. We streven naar meer gekwalificeerde (in aantal en aandeel) zeevarenden van de Nederlandse arbeidsmarkt. En indien de vloot verder groeit is een forse extra inspanning noodzakelijk om de verdunning van de afgelopen jaren terug te draaien.
Wij realiseren ons dat een dergelijke inhaalslag niet eenvoudig is.

[1] Hierbij moet worden opgemerkt dat de uitbreidingsvraag zoals deze door de reders in de Monitor Maritiem Arbeidsmarkt 2006 wordt geformuleerd, aanzienlijk lager is dan de groeidoelstelling van de KVNR.

Nautilus-alle zeilen.indd 6 10-05-2007 15:15:04

4 | VRAAG EN AANBOD: EEN NADERE ANALYSE

De vraag naar zeevarend personeel in Nederland hangt grotendeels af van het aantal schepen onder Nederlandse vlag. De groei van de werkgelegenheid in de zeescheepvaart is in belangrijke mate een gevolg van het in 1996 ingevoerde zeescheepvaartbeleid. Hierdoor is het aantal reders en het aantal schepen, onder Nederlandse vlag of vanuit Nederland beheerd, toegenomen.

De vraag naar gekwalificeerd personeel overstijgt het aanbod van personeel vanuit de Nederlandse arbeidsmarkt. Zoals reeds aangegeven, is het aantal Nederlandse zeevarenden in alle functies gedaald. In de periode 2002-2006 geldt dit voor: kapiteins (-13%), officieren (-15%), gezellen (-14%) en stagiairs (-23%). Deze trend is niet alleen van de laatste tijd: al jaren zien we dat het aantal Nederlands zeevarenden onder druk staat.

Het personeelstekort kent vier belangrijke oorzaken:

1. Het personeelsverloop is te groot. De gemiddelde carrière op zee van Nederlandse zeevarenden is (relatief) kort: zes à zeven jaar.
2. De instroom is te laag. De instroom in de opleidingen blijft achter.
3. De uitval is te hoog. Een deel van de studenten die de zeevaartopleiding heeft gevolgd, zoekt en vindt een functie buiten de zeescheepvaart, maar vaak wel binnen het maritieme cluster.
4. Alternatieve instroom ontbreekt. De zogenoemde praktijkinstroom ontbreekt momenteel nagenoeg.

Ad 1. Het personeelsverloop is te groot

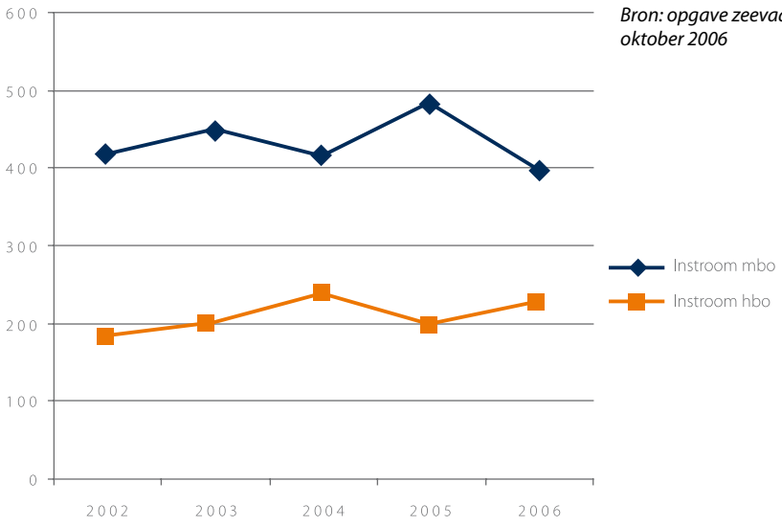
Het personeelsverloop in de zeescheepvaart is de laatste jaren redelijk stabiel. Volgens de Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2006 is er wel relatief veel verloop onder jonge officieren. Het huidige gemiddelde op zee ligt rond de zes à zeven jaar. Er lijkt sprake van een stoelendans binnen de nautische sector, want de uitstromers vinden vooral werk in andere maritieme sectoren. Dit is positief voor het maritieme cluster en onderstreept nogmaals de aanjagende functie van de zeescheepvaart. Maar uiteindelijk is dit negatief voor de zeescheepvaart, omdat veel kennis en kunde te snel van boord gaan.
Wellicht komt er op de zeescheepvaart de komende tijd nog meer druk. In het maritieme cluster als geheel zal een grote groep oudere werknemers uitstromen. Hierdoor komen meer functies aan de wal beschikbaar die mogelijk aantrekkelijk zijn voor zeevarenden. Zo heeft de vergrijzing (binnen het maritieme cluster) indirect effect op de zeescheepvaart. Het directe effect is minder, omdat in de zeescheepvaart een groot deel van de uitstroom van oudere werknemers al in de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden.

Ad 2. De instroom is te laag

De instroom in het nautisch onderwijs is een voorbode voor de te verwachten instroom op de arbeidsmarkt over een aantal jaren. De afgelopen jaren fluctueerde de instroom van zowel mbo- als hbo-niveau. Eén ding is dus duidelijk: indien hierin geen omslag komt, boert de sector langzaam verder achteruit. Het Raamconvenant (2001) heeft daarin te weinig bereikt.

Nautilus-alle zeilen.indd 7 10-05-2007 15:15:04

Instroom op zeevaartscholen in aantal personen



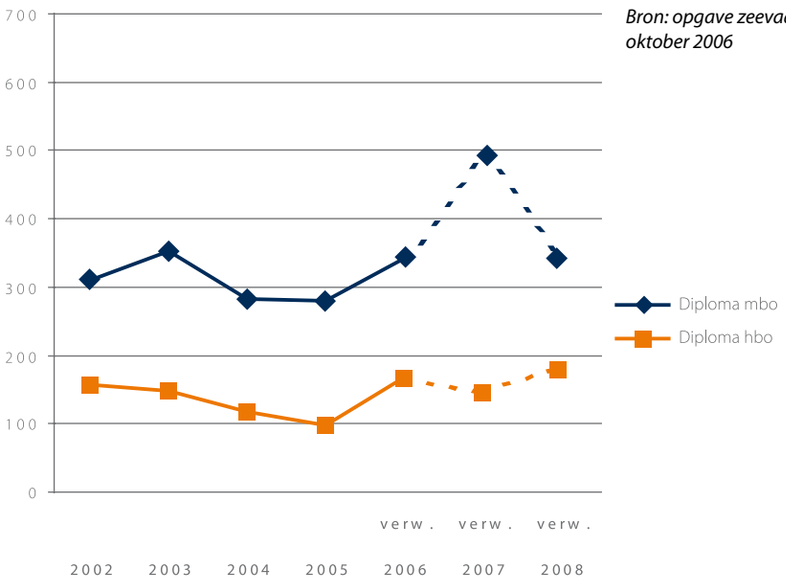
Bron: opgave zeevaartscholen oktober 2006

Uit onderzoek van de Erasmus Universiteit blijkt dat de meeste studenten aan de nautische opleidingen via familie of vrienden op het idee zijn gebracht van een nautische opleiding. Ook het verkrijgen van een interessante baan en het avontuur zijn relatief vaak genoemd als reden voor deze keuze. Geld en het internationale aspect van het werk worden minder vaak genoemd.

Ad 3. De uitval is te hoog

Het aantal afgestudeerden aan de zeevaartscholen fluctueert, rond de 130 voor hbo en 300 voor het mbo. Wel is er een dalende trend over de afgelopen jaren (2002-2005). De verwachting is dat daarin geen grote verschuivingen gaan plaatsvinden. Er is één uitzondering: het aantal afgestudeerde mbo'ers in 2007 stijgt waarschijnlijk eenmalig (prognose).

Diploma's aan zeevaartscholen



Bron: opgave zeevaartscholen oktober 2006

Nautilus-alle zeilen.indd 8 10-05-2007 15:15:05

Een deel van de mbo'ers stroomt na de opleiding door naar het hbo. Het is jammer dat een aantal van deze doorstromers na het hbo niet meer aan varen toekomt. Men vindt veelal elders binnen het maritieme cluster een baan.
Verder baart het zorgen dat zo'n 35 procent van de studenten de opleiding niet afmaakt en een groot deel van de afgestudeerden nooit aan boord stapt.

Ad 4. Alternatieve instroom ontbreekt

- Momenteel ontbreekt de tweede instroom nagenoeg volledig. Vroeger vormden de Nederlandse scheepsgezellen een tweede instroom in het maritieme onderwijs. Velen van hen gingen na enige jaren varen naar school voor een vaarbevoegdheid/diploma. Met het verdwijnen van de Nederlandse scheepsgezel is deze bron opgedroogd.
- Ook de zijinstroom ontbreekt nagenoeg volledig. Er is voor anders opgeleiden geen algemeen toegankelijke informatie beschikbaar over de wijze waarop zij, met inachtneming van elders verworven competenties, een vaarbevoegdheid kunnen behalen.

Tot slot: vraag en aanbod

Het huidige aanbod vanuit de opleiding of alternatieve instroom is onvoldoende om in de huidige vraag naar personeel (vervangings- en uitbreidingsvraag) van de reders te voorzien. Dit zien we ook terug in de snelheid waarmee vacatures worden opgevuld. Uit de arbeidsmonitor blijkt dat in de zeescheepvaart vooral het opvullen van vacatures voor kapiteins en officieren voor problemen zorgt. De voorgaande analyse toont aan dat het beleid zich moet richten op drie momenten in het leven van een (toekomstige) zeevarende:
- keuze voor de opleiding (de instroom);
- keuze om wel of niet op zee te gaan werken (uitval opleiding en zijinstroom);
- keuze om na een aantal jaren weer aan wal te gaan werken (uitstroom).

Nautilus-alle zeilen.indd 9 10-05-2007 15:15:09

5 | HET MONDIALE KARAKTER VAN DE ZEESCHEEPVAART

Buitenlandse werknemers goedkoper

Het is vrij lastig om op korte termijn openstaande functies vanuit de Nederlandse arbeidsmarkt te vervullen. Dit betekent dat buitenlandse werknemers hun aandeel in de lagere en hogere functiegroepen zullen vergroten. Er is nog een andere duidelijke pullfactor voor reders om naar buitenlandse werknemers te kijken. Desgevraagd geeft 32 procent van de reders aan dat financiële redenen een belangrijke rol spelen bij de inschakeling van buitenlandse werknemers. Daarnaast verwacht 38 procent van de werkgevers in de toekomst meer arbeidskrachten uit het buitenland te gaan inzetten.

Er is een duidelijk loonkostenverschil tussen buitenlandse en Nederlandse werknemers. De overheid is de bedrijfstak tegemoetgekomen met de Wet vermindering afdracht die sinds 1989 van kracht is. Voor zeevarenden die in Nederland onderworpen zijn aan de loonbelasting en/of premie volksverzekeringen, ontvangt de reder een tegemoetkoming. De tegemoetkoming wordt berekend als percentage van het fiscale loon (maximaal 40%). Met de tegemoetkoming is het verschil niet weg.

Het effect van het loonkostenverschil is dat het de concurrentie- en arbeidsmarktpositie van de zeevarenden van de Nederlandse arbeidsmarkt bedreigt, omdat sommige reders uit financiële overwegingen kiezen voor alleen buitenlandse werknemers. Dat is kiezen voor de korte termijn. Hierdoor zal de vraag naar zeevarenden van de Nederlandse arbeidsmarkt alleen maar verder dalen. Dit betekent dat de Nederlandse maritieme infrastructuur op de lange termijn de nek wordt omgedraaid.

Internationaal karakter zeescheepvaart vraagt om flankerend beleid

Het laten aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verdient de hoogste prioriteit. Dit is van belang voor de positie van de zeescheepvaart binnen het maritieme cluster, maar ook voor de positie van het cluster als geheel, en uiteindelijk de toegevoegde waarde daarvan voor de Nederlandse economie. Arbeidsmarktmaatregelen alleen zijn niet voldoende om de huidige knelpunten op te lossen. Dit heeft alles te maken met het internationale karakter van de zeescheepvaart en de huidige mondiale concurrentieverhoudingen.

Het is dan ook van belang dat de Nederlandse zeescheepvaart kan opereren op een level playing field. Om dat te kunnen bewerkstelligen, is flankerend [2] beleid noodzakelijk.

Zowel binnen de Europese Gemeenschap als daarbuiten is het fiscale klimaat van sommige registers gunstiger dan onder het Nederlandse register. Nautilus NL vindt dat de concurrentiepositie van de Nederlandse zeescheepvaart moet worden versterkt. Het in 1996 geïntroduceerde zeescheepvaartbeleid moet worden voortgezet en op onderdelen worden aangescherpt door middel van aanvullende fiscale en sociale maatregelen. De 'EU State Aid Guidelines to Maritime Transport' bieden de mogelijkheden daartoe. Nautilus NL streeft naar een maximale benutting van deze mogelijkheden.

[2] We laten hier buiten beschouwing dat de positie van de Nederlandse scheepvaart deels afhankelijk is van externe factoren, waarop wij als Nautilus NL en het Nederlands maritieme cluster nauwelijks invloed hebben. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de groei van de wereldhandel, de dollarkoers of de vrachttarieven.

Nautilus-alle zeilen.indd 10 10-05-2007 15:15:09

Verder moeten de servicegerichtheid en coördinatie van het overheidsbeleid worden verbeterd. De zeescheepvaart is een continubedrijf: 24 uur per dag en zeven dagen per week. Dit vraagt van de overheid, bijvoorbeeld voor het verstrekken van certificaten en vaarbewijzen met een korte doorlooptijd, een flexibele opstelling. Het inrichten van een 24-uursloket is hiervoor één van de mogelijkheden. Verder zien we dat verschillende ministeries actief zijn op het terrein van de zeescheepvaart. Een duidelijk samenhangend beleid voor de sector ontbreekt evenwel. Ook de coördinatie laat te wensen over. In onze ogen zou het ministerie van Verkeer en Waterstaat hierin het voortouw moeten nemen.

6 | VOLLE KRACHT VOORUIT: ONS AANVALSPLAN

Om de Nederlandse zeescheepvaart nationaal en internationaal toonaangevend in kwaliteit van dienstverlening, arbeid en duurzaamheid te laten zijn en blijven, is het van belang om nu in actie te komen. Er moet een taskforce zeescheepvaart komen met daarin de sociale partners, overheid en onderwijs. Deze taskforce moet niet alleen maar onderzoeken en inventariseren, maar vooral gericht projecten wegzetten die passen binnen de vier navolgende hoofddoelen. Daarbij moeten niet alleen de knelpunten leidend zijn of de inzet die partijen al dan niet gezamenlijk wíllen plegen, maar ook de inzet die zij kúnnen plegen. We stellen voor de projecten periodiek te evalueren.
De hoofddoelen zijn.

1. Aantrekkelijkheid en kwaliteit van het maritieme onderwijs verhogen.

Doel

Het Maritiem Cluster met daarbinnen de zeescheepvaart biedt hoogwaardige diensten. Voor 2016 is minimaal een verdubbeling ten opzichte van 2006 (prognose was 504) van de instroom op de arbeidsmarkt vanuit de nautische opleidingen noodzakelijk.
Ter bevordering van de instroom dient de sector zich meer te profileren als een onderdeel van het maritieme cluster. Hiermee kan de sector aan potentieel zeevarenden duidelijk maken:
- dat de sector vele loopbaanmogelijkheden kent;
- dat men werkt met innovatieve technologieën;
- dat men na een aantal jaren op zee de zekerheid heeft van een goede functie aan wal;
- dat een leven op zee vaak goed te combineren is met een privéleven.

Stappenplan

- Inventariseer de initiatieven uit het verleden om de instroom in het onderwijs te vergroten. Stel vast welke projecten verder ontwikkeld kunnen worden en welke lacunes er op dit moment zijn.
- Optimaliseer de mogelijkheden om jongeren beter te bereiken en meer te laten instromen (websites, open dagen, technische opleidingen bezoeken et cetera).
- Zorg voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Bekijk hoe onderwijs in de komende drie tot vijf jaar nog attractiever kan worden door beter aan te sluiten bij het werk, maar ook bij de beleving en ideeën van de scholieren. Zorg hier voor uitdaging in werk en opleiding.
- Werk aan het imago van een innovatieve opleiding voor een innovatieve sector. Verbeter daarbij ook de mogelijkheden om kennis te maken met de bedrijfstak.

Nautilus-alle zeilen.indd 11 10-05-2007 15:15:09

- Zorg voor bekendheid van de opleiding en begin daarbij bij het basisonderwijs. Ook voor ons geldt onbekend maakt onbemind.
- Ontwikkel beleid om uitval uit de opleiding te beperken. Zoek naar meer alternatieve mogelijkheden binnen de sector.

Wie moet erbij betrokken zijn
- Onderwijs
- Overheid
- Werkgeversvertegenwoordiging
- Nautilus NL

2. Personeelsbeleid gericht op carrièreperspectief en binding van medewerkers opzetten.

Doel
Werkgevers zien als belangrijkste oplossing voor de geschetste arbeidsmarktknelpunten het voorkomen van de uitstroom. In de Arbeidsmarktmonitor noemt 53 procent dit. Dit betekent dat de gemiddelde duur van een zeemansloopbaan moet worden verlengd. Momenteel werkt men gemiddeld zes à zeven jaar op zee. Ons doel is dat dat gemiddeld tien jaar wordt. Dit gebeurt niet vanzelf. Daarvoor moeten met name de werkgevers meer investeren in hun mensen.

Stappenplan
- Inventariseer de carrièreperspectieven.
- Inventariseer de mogelijkheden om zeevarenden langer te binden: bijvoorbeeld aanpassing van het vaar- en verlofschema, verbetering van de omstandigheden aan boord, contact met het thuisfront, strategisch personeelsmanagement et cetera.
- Ontwikkel gericht personeelsbeleid voor de binding van personeel: van meer plezier in het werk tot een bonus, indien men langer dan tien jaar blijft. Denk creatief na over 'de hobbel van 30 jaar'.
- Richt je daarbij niet alleen op werknemers die in het midden of het einde van hun loopbaan zitten, maar betrek ook starters bij dit beleid.

Nb: Helaas zien we dat sommige individuele reders, ondanks het beleid van de KVNR, nu al de (te) krappe Nederlandse arbeidsmarkt de rug toekeren. Het past hier om via financiële prikkels extra op te sturen. Dit zou kunnen met een bonus-malussysteem waarbij de werkgevers die het ingezette arbeidsmarktbeleid actief steunen, direct worden beloond.

Wie moet erbij betrokken zijn
- Individuele werkgevers
- Werkgeversvertegenwoordiging
- Nautilus NL
- Overheid

Nautilus-alle zeilen.indd 12 10-05-2007 15:15:10

3. Zorgen voor uitstekende en concurrerende arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Doel

Wil men afgestudeerden binnenhalen of zeevarenden langer binden, dan kan dat alleen indien de randvoorwaarden van het beroep uitstekend zijn. De hiervoor geschetste projecten kunnen dan ook alleen tot een succes worden indien de (potentiële) werknemers uitstekende arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in een veilige werkomgeving worden geboden. Veel mensen kiezen voor dit beroep, omdat ze een uitdaging zoeken, spanning of juist in techniek geïnteresseerd zijn. Maar dit laat onverlet dat de concurrentie rondom de afgestudeerde/schoolverlater met deze drive groot is. Er vissen meer branches in dezelfde vijver.

Stappenplan

- Inventariseer de mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden te verbeteren: bijvoorbeeld fiscale mogelijkheden voor werknemers.
- Inventariseer mogelijkheden om de cultuur, veiligheid (arbo) en het werkplezier (het sociale klimaat) aan boord te verbeteren.
- Neem mogelijkheden op in de wetgeving of in de cao.

Wie moet erbij betrokken zijn

- Werkgeversvertegenwoordiging
- Nautilus NL
- Overheid

4. Zorgen voor een level playing field.

Doel

De arbeidsmarktpositie voor gekwalificeerde Nederlandse zeevarenden is nauw gelieerd aan de voor-en tegenspoed van de Nederlandse zeescheepvaartsector die zich, als geen ander, beweegt op een puur internationale markt. Werknemers zijn indirect dus zeer gebaat bij een internationaal concurrerend vestigings-en ondernemingsklimaat van de sector. Zo'n klimaat kende Nederland tot voor kort ten opzichte van vele naties zowel binnen als buiten de Europese Gemeenschap. Het buitenland zat echter niet stil. Het Nederlandse succes werd gekopieerd en zelfs verder verbeterd waardoor het Nederlandse register langzaam maar zeker minder aantrekkelijk is geworden. Dit tij moet worden gekeerd.

Stappenplan

- Inventariseer de maximale benuttingmogelijkheden van de EU State Aid Guidelines to Maritime Transport.
- Implementeer de nog onbenutte mogelijkheden zoveel mogelijk in het nationale beleid.

Nautilus-alle zeilen.indd 13 10-05-2007 15:15:10

Wie moet erbij betrokken zijn

- Overheid
- Werkgeversvertegenwoordiging
- Nautilus NL

Tot slot

Het aanvalsplan moet ertoe leiden dat de verdunning van het aantal gekwalificeerde zeevarenden afkomstig van de Nederlandse opleiding wordt teruggedrongen. Bij een gelijk aantal schepen streven we voor de komende tien jaar naar een toename van 25 procent van het aantal gekwalificeerde zeevarenden afkomstig van de Nederlandse opleiding en arbeidsmarkt.
Indien de Nederlandse vloot verder groeit, is het met het oog op het terugdringen van de verdunning, wenselijk dat meer gekwalificeerde zeevarenden vanuit Nederland aan boord komen. In het groeiscenario moet dus, bovenop de toename van 25 procent, het aantal Nederlandse zeevarenden minimaal gelijke tred houden met het aantal schepen onder Nederlandse vlag of vanuit Nederland beheerd. [3]

[3] De huidige verhouding, schip versus Nederlandse kapiteins en officieren, is 1 staat tot 4,4. Dit moet, ook het groeiscenario, 1 staat tot 5,4 worden.

Nautilus-alle zeilen.indd 14 10-05-2007 15:15:14

7 | RESUMEREND

De komende jaren zijn voor de Nederlandse zeescheepvaart essentieel. Het ombuigen van de neerwaartse trend of het zelfs komen tot groei, zoals in de visie van de KVNR is neergelegd, vraagt in eerste instantie om het oplossen van de huidige en de te verwachten toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt.

Nautilus NL wil samen met de overheid, werkgeversorganisaties en het onderwijs naar goede oplossingen zoeken, maar vooral aan oplossingen werken. Het gezamenlijk oplossen van de problemen op de arbeidsmarkt is een absolute randvoorwaarde om überhaupt op vol vermogen te kunnen doorgaan. Essentieel daarbij is dat Nederland een kwalitatief goed nautisch onderwijssysteem heeft en handhaaft. De aandacht voor nieuwe instroom van werknemers en het behoud van de huidige zeevarenden verdient wat ons betreft de hoogste prioriteit. Het is vijf voor twaalf, we moeten nu alle zeilen bijzetten.

GERAADPLEEGDE BRONNEN

Aa, R. van der, C. Jansen, K. Kans, M. Stuivenberg (2006), Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2006, Ecorys, Rotterdam.

CBS, Statline, Enquête Werkgelegenheid en Lonen.

CBS, Vacature-enquête, 2006.

European Commission (2006), Towards a future Maritime Policy for the Union: A European vision for the oceans and seas, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourgh.

Inspectie Verkeer en Waterstaat (2005), De Koers verlegd: Het nieuwe toezichtarrangement Koopvaardij, Delft.

Goes, M.H.M. van der (2005), Regeling Tewerkstelling niet-EU-officieren op Zeeschepen onder Nederlandse vlag 2005/2006. Verbindendverklaring CAO-bepalingen, 's-Gravenhage.

Hachmang, F.P. (2005), Tussenrapportage Vervolg "Toezicht Bemanning", Inspectie Verkeer en Waterstaat Toezichteenheid Zeevaart Unit Vlaggenstaat, Rotterdam.

Harms, L., Willigers J. (2006), Binnenvaart en Zeescheepvaart. Volume- en ruimtelijke ontwikkelingen, RIVM, Bilthoven.

KVNR (2000), De beleving van het maritieme beroep. Rotterdam.

KNVR (2005), Jaarverslag 2005: Toegevoegde waarde. Rotterdam.

KNVR (2006), De Nederlandse zeescheepvaart – dóór op vol vermogen: Visienota 2006-2016. Rotterdam.

Meijer R., J. Mevissen, E. Tromp (2003), Uitvaren met uitzendkrachten, ministerie van Verkeer en Waterstaat/Regioplan, Den Haag/Amsterdam.

Nautilus (2006), Towards a future Maritime Policy for the Union: A European vision for the oceans and seas. A Nautilus Federation response for the EC policy proposals. London/Rotterdam.

Policy Research Corporation (2006), Hoofdlijnennotitie evaluatie en beleids¬visie zeescheepvaartbeleid. In opdracht van het ministerie van Verkeer en Waterstaat.

Simons, R.A.C.J. (2004), Expertmeetings: Risico's op de Nederlandse Koop¬vaardij, ", Inspectie Verkeer en Waterstaat Divisie Scheepvaart, Rotterdam.

Simons, R.A.C.J., Prins, T., Waesberghe, J. van (2003), Risk Based Inspection in ontwikkeling, Inspectie Verkeer en Waterstaat Divisie Scheepvaart, Rotterdam.

Inspectie Verkeer en Waterstaat Toezichteenheid Zeevaart (2006), Toezicht Bemanning Controle op naleving bemanningswetgeving aan boord van Nederlandse zeeschepen (2006), Rotterdam.

Tomljenovic, T. (2005), Eindrapportage "Toezicht Bemanningen", Inspectie Verkeer en Waterstaat, Divisie Scheepvaart, Rotterdam.

Velden, J., Aa, R. van der (2006), Evaluatie versoepeling nationaliteitseis kapitein op Nederlandse zeeschepen, Ecorys, Rotterdam.

Waals, F.A.J. (2005), Longitudinal study on student choices in nautical education. First report prepared for Ministry of Transport. Erasmus University Rotterdam.

Waals, F.A.J. (2006), Longitudinal study on student choices in nautical education. Second report prepared for Ministry of Transport. Erasmus University Rotterdam.

Webers, H., Corstiaensen, G., Kerpel, V. de, Peeters, C. (2006), De Nederlandse maritieme cluster: Economische monitor 2006, Stichting Nederland Maritiem Land, Rotterdam.

Nautilus-alle zeilen.indd 15 10-05-2007 15:15:14

NAUTILUS NL
the union for maritime professionals

Schorpioenstraat 266
3067 KW • Rotterdam
Tel.: 010 - 477 11 88
Fax: 010 - 477 38 46
E-mail: info@nautilusNL.org
www.nautilusNL.org

NAUTILUS NL
the union for maritime professionals

Nautilus-alle zeilen.indd 16 10-05-2007 15:15:20