Antwerp Maritime Academy

Zelfde schip, zelfde job, andere voorwaarden

Roosen Croeckaert Louis Paul

Scriptie voorgedragen tot het behalen
van de graad van
Master in de Nautische Wetenschappen
aan de Hogere Zeevaartschool

Promotor: Eduard Somers

Academiejaar 2022-2023

Woord vooraf

Tijdens mijn onderzoek naar verloning, arbeidsvoorwaarden, contractduur etc. onder verschillende nationaliteiten aan boord in een complex internationaal gegeven, heb ik een nog grotere interesse gekregen voor het menselijke aspect in de zeevaart.
Het is een onderwerp dat ik heb aangegrepen omdat ik van mening ben dat er tijdens onze studie aan de Hogere Zeevaartschool te weinig aandacht gaat naar het menselijke aspect van de sector. De studie aan de HZS focust vooral op de harde wetenschappen.
Niettegenstaande is het ontegensprekelijk zo dat het de mensen, en dan vooral de zeelui zijn die er elke dag voor zorgen dat de wereldeconomie blijft draaien.

Het was een periode waarin ik niet alleen geleerd heb een valide en betrouwbaar onderzoek uit te voeren, maar ook om mijn werk beter te evalueren, te verbeteren en te waarderen. Tijdens mijn kwalitatief onderzoek heb ik de kans gekregen om vele interessante gesprekken te hebben en zo een beter zicht te krijgen op de maritieme industrie.

Dit heb ik niet alleen gedaan. Daarom wil ik bij deze de personen bedanken die mij tijdens mijn onderzoek wijze raad hebben gegeven, hebben geholpen en ondersteund.
Ten eerste wil ik graag mijn promotor Em. Prof. Dr. E. Somers bedanken voor zijn onmisbare adviezen.
Naast de hulp vanuit de Hogere Zeevaartschool, wil ik de rederijen Exmar, Boskalis, Jan De Nul en Vloot oprecht bedanken voor de stagemogelijkheden die ik kreeg doorheen mijn studiecarrière waardoor ik mede tot dit onderwerp ben gekomen.

Alle personen en instanties die mij schriftelijk een antwoord hebben geboden of tijd voor mij hebben vrijgemaakt voor een diepte-interview. In alfabetische volgorde zijn dat: Anyès Nauwelaerts, Bert Geeraerts, Charlotte Verrycke, Christophe Roes, Claude Maerten, Hilde Peeters, Marc Nuytemans, Patrick Boyens, Pierre Dincq, Sofie Raes

Tot slot wil ik mijn ouders, mijn vriendin en vrienden bedanken voor hun emotionele steun en belangrijke gesprekken. Door mijn bevindingen en tegenslagen tijdens het onderzoek met hen te delen, heb ik mijn gedachten beter kunnen ordenen en kreeg ik het vertrouwen dat ik een waardevol onderzoek schreef. Ik ben allen hiervoor zeer dankbaar.

Samenvatting

In deze scriptie wordt gekeken naar de nationale en internationale voorwaarden van arbeid op zee in een internationaal multicultureel gegeven.

Het onderzoek bekijkt de huidige stand van zaken aan de hand van wetteksten, overeenkomsten en eerdere onderzoeken die zijn uitgevoerd.

Een kwalitatief onderzoek volgt aan de hand van een vragenlijst met schriftelijke vragen en diepte-interviews.

Dit kwalitatief onderzoek werd vergeleken met de bestaande literatuur. Een analyse werd gemaakt van overeenkomsten en verschillen betreffende de thema's:

- Type van bemanning aan boord
- Selectie van deze bemanning
- Impact van internationale overeenkomsten
- Verschillen in verloning en contractduur
- Belang van de pool

Na dit onderzoek kan besloten worden dat zeevaart een zeer complex gegeven is qua arbeidsvoorwaarden, contracten en sociale vangnetten. Niet alles bleek even zwart-wit te zijn als het op het eerste zicht leek.

Het is dan ook onmogelijk om binnen deze samenvatting of zelfs binnen deze scriptie een compleet antwoord te bieden op de onderzoeksvraag: Hoe is de bemanning tegenwoordig aan boord geregeld?

Het poolsysteem garandeert dat de Belgische zeevaartsector meespeelt in een concurrentiële globale markt. Dit kan een toekomstzekerheid geven aan de Belgische maritieme sector wat in het voordeel is van zowel de zeevarenden, de reders als de overheid.

Abstract

This thesis looks at the national and international conditions of labour at sea in an international multicultural setting.

The study looks at the current state of affairs using legal texts, agreements and previous studies that have been conducted.

A qualitative study follows using a questionnaire with written questions and in-depth interviews.

This qualitative research was compared with existing literature. An analysis was made of similarities and differences concerning the themes:

- Type of crewing on board
- Selection of this crew
- Impact of international agreements
- Differences in remuneration and contract duration
- Importance of the “pool”

After this research, it can be concluded that seafaring is a very complex issue in terms of working conditions, contracts and social safety nets. Not everything turned out to be as black and white as it seemed at first sight.

Therefore, it is impossible to provide a complete answer to the research question: How is crew management arranged on board nowadays within this summary or even within this thesis?

The pool system guarantees that the Belgian shipping industry plays along in a competitive global market. This can give future security to the Belgian maritime sector to the benefit of seafarers, shipowners and the government alike.

Inhoudsopgave

Woord vooraf……i

Samenvatting……ii

Abstract……iii

Lijst van figuren……vii

Lijst van tabellen……viii

1 Inleiding……1

2 Maritime Labour Convention……3

3 Basic pay……7

3.1 Principes……7

3.2 Subcommittee……10

3.3 De cijfers……12

4 Internationale overeenkomsten……15

4.1 ITC Uniform Total Crew Cost……15

4.2 International Bargaining Forum……17

5 Collectieve arbeidsovereenkomsten……20

5.1 Wettelijke grondslag……20

5.2 Soorten cao's……23

5.2.1 De arbeidsovereenkomst voor zeevarenden ingeschreven op de Poollijst……26

5.2.1.1 Duur van de tewerkstelling……26

5.2.1.2 Loon……27

5.2.2 De arbeidsovereenkomst voor zeevarenden die niet ingeschreven……30
zijn op de Poollijst

5.2.2.1 Duur van de tewerkstelling……30

5.2.2.2 Loon……30

5.2.3 De arbeidsovereenkomst voor kapiteins en officieren ingeschreven op de Poollijst ……32

5.2.3.1 Duur van de tewerkstelling……32

5.2.3.2 Loon……33

5.3 Vergelijking cao's……37

6 Drewy……39

7 Pool van de zeelieden ter koopvaardij……47

7.1 vereisten……48

8 Toonaangevende studies……50

8.1 Transnational Seafarer Communities……50

8.2 Evaluatie van de Vlaamse Bijdragevermindering voor Zeevarenden……52

8.2.1 Sociale en fiscale voordelen……52

8.2.2 Competitiviteit en level-playing field……55

8.2.3 Behoud van Vlaamse maritieme cluster en knowhow……56

9 Dataverzameling en methodologie……57

10 resultaten……59

10.1 Algemene vormen van bemanning……59

10.1.1 schepen met één nationaliteit……59

10.1.2 schepen met meerdere nationaliteiten……61

10.2 Selectie van bemanning……62

10.2.1 Verloning……62

10.2.2 Kennis……64

10.2.3 Locatie……64

10.3 Impact van overeenkomsten……65

10.4 Verschillen in verloning en contractduur……66

10.5 Het belang van de pool……67

11 Discussie……70

11.1 Algemene vormen van bemanning……70

11.2 Selectie van bemanning……72

11.2.1 Verloning……72
11.2.2 Kennis……73
11.2.3 Locatie……73
11.3 Impact van overeenkomsten……74
11.4 Verschillen in verloning en contractduur……..74
11.5 Het belang van de pool……82

12 Conclusie……..83

Bibliografie……85

Lijst van bijlagen……..92

Bijlagen……93

Lijst van figuren

Figuur 1 Wereldwijde vraag en aanbod naar officieren

Figuur 2 Aanbod zeevarenden

Figuur 3 Drewry bemanningskostindex en wereldwijde consumentenprijs indexering

Figuur 4 Indicatieve bemanningskosten voor olietankers, 2023 (typisch)

Figuur 5 Waar voor geld vergelijking van regio’s/landen

Lijst van tabellen

Tabel 1 ITF ILO Minimumloonschaal

Tabel 2 Herziening van het minimumloon, 1970-2021

Tabel 3 Loonschaal ITF UNIFORM TCC 2023

Tabel 4 Loonschaal ITF IMEC International IBF CBA 2023

Tabel 5 Wettelijke hiërarchie der rechtsbronnen

Tabel 6 Loonschalen officieren andere dan stafofficieren

Tabel 7 Loonschalen voor zeevarende die niet ingeschreven zijn op de Poollijst

Tabel 8 Loonschalen voor stafofficieren ingeschreven op de Poollijst

Tabel 9 Loonschalen samengebracht

Tabel 10 Indicatieve lonen voor tankers in geselecteerde landen (US$/maand)

Tabel 11 De te waarborgen arbeidsplaatsen

Tabel 12 Impact op loonkosten scenario 1

Tabel 13 Impact op loonkosten scenario 2

Hoofdstuk 1

Inleiding

Tijdens mijn stages aan boord heb ik behalve de liefde voor het varen ook een oprechte interesse gekregen voor de multiculturaliteit die aan boord te vinden is en de verschillen in behandeling van de zeevarenden. Deze verschillen zijn van allerlei aard en zijn vaak het gevolg van een grote eerbiedwaardige traditie van het leven op zee.
In deze scriptie wordt een aantal van deze dingen onderzocht. Met als rode draad de verschillen die we aan boord tegenkomen. Ik onderzocht het gebruik van verschillende soorten bemanningen, de multiculturaliteit aan boord, de verschillen in voorwaarden en de wetgeving en de studies die daaraan verbonden zijn met betrekking tot het thema werden onder de loep genomen.

De centrale onderzoeksvraag was dus: “Hoe is de bemanning tegenwoordig aan boord geregeld?”

Dit wordt eerst gedaan aan de hand van een literatuurstudie en bronnenonderzoek.
Het doel hiervan is een basis scheppen waarin het empirische onderzoek plaats vindt. De bedoeling is hierbij klaarheid te verschaffen omtrent binnen welk wettelijk kader de onderzoeksvraag zich stelt evenals binnen welke huidige stand van zaken van de maritieme sector.

In de eerste paar hoofdstukken worden internationale voorwaarden besproken. Zo komt de *Maritime Labour Convention* aan bod alsook zijn *minimum basic pay*.
Hierna worden de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten bekeken. Dit wederom zowel op een internationaal niveau met bijvoorbeeld de *ITF Total Crew Cost* als op nationaal niveau waar de verschillende cao’s worden bekeken.

In het hoofdstuk daarna wordt het jaarlijkse rapport van Drewry bekeken. Dit biedt volgens hun eigen omschrijving een van de meest complete jaarlijkse beoordelingen van de bemanningskosten van schepen die beschikbaar zijn in één enkele bron.[1]

Vervolgens wordt er een snelle blik geworpen op de vereisten om toe te kunnen treden tot de Poollijst waar later in de studie nog naar verwezen wordt.

De literatuurstudie leunt verder op twee bijzondere publicaties. Een studie van de universiteit van Cardiff die de sociale dynamiek van multinationale bemanning aan boord van koopvaardijschepen[2] bekijkt. Ten tweede een studie in opdracht van de Vlaamse overheid die de bijdrageverminderingen voor Zeevarenden evalueert.

Na deze literatuurstudie volgt er een kwalitatief onderzoek aan de hand van diepte interviews en vragenlijsten. Deze worden geanalyseerd, samengevat en vergeleken met het eerste deel van dit onderzoek.

[1] Drewry, 'Manning Annual Review and Forecast 2023/24'.
[2] E. Kahveci, T. Lane, en H. Sampson, *Transnational seafarer communities*.

Hoofdstuk 2

Maritime Labour Convention

Eerst en vooral is het belangrijk om het wettelijk kader te scheppen waarin wordt gewerkt. Net zoals in alle andere aspecten van het leven zijn er rechten en plichten.
Dit ook deels om de zeevarende een vorm van sociale bescherming te geven en om er voor te zorgen dat in een commerciële omgeving iedereen werkt aan gelijke concurrentiële voorwaarden.

Het onderzoek begint dan ook bij organisaties zoals IMO (International Maritime Organization) en ILO (International labour Organization).
ILO ligt namelijk mee aan de basis voor de Maritime Labour Convention, beter gekend als MLC 2006, in het Nederlands het Maritiem Arbeidsverdrag.
Dit Maritiem Arbeidsverdrag is ook door België geratificeerd en trad in werking op 20 augustus 2013.[3]

Dit verdrag is bijzonder uitgebreid en beslaat een veelheid aan thema's. Deze masterproef spitst zich voornamelijk toe op het kader van de werkomstandigheden.
Dit wordt uitgebreid besproken in Title 2.[4] : Verloning
In title 2 Verloning wordt een verdere onderverdeling gevonden.

Hieronder een eigen vertaling naar het Nederlands van de in het Engels geschreven tekst:

2.1 Arbeidsovereenkomsten van de zeevarenden

De algemene vereisten van de vlag moeten gerespecteerd worden en er moet worden op toegezien dat ze nageleefd worden zoals:

[3] 'België ratificeert het Maritiem Arbeidsverdrag (MAV, 2006)'.
[4] International Labour Organization, 'MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006, as amended Including 2018 amendments'.

Hen een contract aanbieden in tweevoud in een taal die ze machtig zijn alsook in het Engels.
De mogelijkheid geven om dit contract met een externe te overleggen alvorens te tekenen.
Indien er een Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) is zal deze aan boord te vinden zijn.
Minimale informatie die op de arbeidsoverkomst moet staan.
Minimale opzegtermijnen.
Contracten lopen door in geval van piraterij.

2.2 Verloning

2.2.1

(a) tot (e) Definities van bepaalde termen

2.2.2

1.

(a) Normale werkdagen mogen niet meer dan 8 uur zijn.

(b) Het maximaal aantal gewerkte uren per week moet in de nationale wetgeving of cao staan maar mogen niet meer dan 48 uur zijn. Cao's mogen andere afspraken vastleggen maar niet minder gunstig.

(c) De verloning van overuren mag niet minder dan 125% van het basisuurloon zijn.

(d) Alle overuren moeten door de kapitein of de door hem aangeduide persoon bijgehouden worden met intervallen van maximaal 1 maand.

2.

(a) tot (d) Regels met betrekking tot de verloning worden volledig of gedeeltelijk verstrekt.

3.

Nationale wetgeving of cao's mogen een compensatie geven voor werk op de wekelijkse rustdag of op een wettelijke feestdag d.m.v. dezelfde tijd vrijaf van boord het schip of extra verlof i.p.v. extra loon of andere compensatie.

4.

(a) Gelijke verloning voor werk van gelijke waarde moet van toepassing zijn voor alle zeevarenden tewerkgesteld op hetzelfde schip zonder discriminatie op basis van ras, huidskleur, geslacht, religie, politieke voorkeur, national extraction of sociale afkomst.

(b) Een kopie van het getekende contract van de zeevarende met vermelding van verloning moet aan boord zijn in een taal die hij of zij machtig is of op een andere manier

raadpleegbaar.

(c) tot (i) Bespreekt de praktische aspecten van het uitbetalen van loon.

5.

Elke belanghebbende kan indien hij of zij dit wil, na het consulteren van de scheepseigenaar en organisaties voor zeevarenden, de procedure raadplegen en begrijpen om rond deze materie een klacht in te dienen die besproken is in deze richtlijn.

2.2.3 Minimumloon

1.

Procedures voor minimum lonen moeten vastgesteld worden voor elke zeevarende na overleg te plegen met de scheepseigenaar en organisaties voor zeevarenden, zonder afbreuk te doen aan het principe van de cao.

2.

Wanneer men deze procedures opstelt moet men rekening houden met de volgende principes:

(a) De aard van het werk, crewing levels, normaal aantal werkuren.

(b) Levenskosten en de behoeften van zeevarenden

3.

De bevoegde autoriteit moet toezien op:

(a) A.d.h.v. supervisie en sancties dat de lonen correct worden uitbetaald.

(b) Dat elke zeevarende die te weinig is uitbetaald de mogelijkheid heeft om via een goedkope en snelle gerechtelijke of andere procedure het verschil uitbetaald te krijgen.

2.2.4 Minimum basis maandlonen of verloningstabel voor kundige zeevarenden (Minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers)

1.

De basic pay of basisloon voor een kalendermaand werk van een volmatroos mag niet minder zijn dan het bedrag dat periodiek wordt vastgelegd door the Joint Maritime Commission of een andere door de ILO goedgekeurde instantie.

2.

Niets in deze richtlijnen moet worden gebruikt om afbraak te doen aan andere afspraken tussen scheepseigenaren en organisaties voor zeevarenden als deze erkent zijn door bevoegde autoriteit.[5]

Contracten en verloning

Er zijn vele verdragen, afspraken en wetgeving rond de rechten en plichten van de werkomstandigheden van een zeevarende. Deze zijn ook niet altijd even duidelijk als voor iemand die aan de wal werkt. Een zeevarende werkt per definitie over de hele wereld in een internationale omgeving. Het is een sector die om deze reden uniek is en onvergelijkbaar met aan land gebonden sectoren. Het is dan ook belangrijk dat het zeer duidelijk is voor hem of haar op wat hij of zij kan steunen. Waar het voor de goed beschermde Belgische zeevarende misschien niet direct de eerste zorg is of hij of zij correct wordt uitbetaald, is dit niet overal altijd het geval. Zo worden door ITF-inspecteurs elk jaar enorme bedragen teruggevorderd aan lonen die zeevarenden verschuldigd zijn. Alleen al in 2022 hebben ze meer dan 35 miljoen dollar teruggevorderd.[6]
Dit wordt in het volgende hoofdstuk verder uitgediept.

[5] Ibid.
[6] The International Transport Workers' Federation, 'Wages'.

Hoofdstuk 3

Basic pay

Een eerste gegeven dat verder wordt besproken is zoals eerder aangehaald de *recommended basic minimum wage* (de aangewezen basis voor minimum lonen vanaf hier: aanbevolen minimumloon), onderdeel van het maritiem arbeidsverdrag. Op dit onderdeel wordt even dieper ingaan

3.1 Principes

Het doel hiervan is het beschermen van de zeevarende en om een internationaal vangnet te creëren.[7]

Dit aanbevolen minimumloon ontstaat vanuit richtlijn 2.2.4 van de MLC.
Dit minimumloon[8] wordt periodiek bepaald door *the Joint Maritime Commission*. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers.[9] Deze commissie komt gemiddeld om de twee à vier jaar samen om mogelijke aanpassingen te bespreken en deze te onderhandelen.[10]

Tijdens de voorlaatste samenkomst van deze commissie van 26 tot 27 april 2021 en 8 September 2021 stond het minimumloon nog steeds op US$ 648. Dit aangezien men toen niet de formule heeft toegepast die men daarvoor voorzien heeft maar tot 3 dagen toe heeft moeten onderhandelen tussen werkgever- en werknemersorganisaties.[11]
Tijdens de laatste bijeenkomst van 16 tot 17 mei 2022 is het iets vlotter verlopen.
Dit minimumloon en de lonen die hierna volgen zijn altijd geldig voor een effectief aan boord gewerkte maand van de zeevarende.

---

[7] International Transport Workers' Federation, 'Wages'.
[8] 'Recommendation R187 - Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996 (No. 187)'.
[9] 'Joint Maritime Commission'.
[10] International Labour Organization, 'Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission Updating'.
[11] Sam Chambers, 'Talks at the ILO over seafarer minimum wage break down'; International Labour Organization, 'Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission Final Report'.

Tijdens deze laatste bijeenkomst is de commissie uiteindelijk tot een overeenkomst gekomen van US$ 658 die geldt vanaf 1 januari 2023.[12]

Deze US$ 658 wordt gebruikt in een berekening om tot een zogenaamd volledig loon te komen met maximale werkuren. In tabel 1 hieronder heeft de *International Transport Workers' Federation* (ITF) deze berekening gemaakt en komt men dus voor een volmatroos (AB) uit op een loon van US$ 1156.
Dit minimumloon zegt in principe enkel iets over een volmatroos (AB) alhoewel in de praktijk de loonschaal voor alle andere zeevarende geëxtrapoleerd wordt, zoals in de tabel 1 hieronder ook gedaan is.[13]

Tabel 1 ITF ILO Minimumloonschaal

bron: The International Transport Workers' Federation[14]

*Overwerk wordt gerekend aan 1,25 keer het normale uurloon gebaseerd op een 48 uur per werkweek en maximaal 72 uur per werkweek vandaar de 104 uur overwerk.
** Verlof is 2,5 dagen per maand aan 1/30 van het maandloon.
*** Werken op een wettelijke feestdag moet uitbetaald worden aan hetzelfde als overwerk maar het telt niet mee in het maximum aantal overuren dat men mag werken.

[12] International Labour Organization, 'Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission.'
[13] International Labour Organization, 'Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) Frequently Asked Questions (FAQ)'.
[14] The International Transport Workers' Federation, 'ITF ILO Minimum Wage Scale'.

ITF ILO Minimum Wage Scale
Using Joint ITF/ISF Interpretation of the ILO Recommended Minimum Wage for an AB - extrapolated on basis of ITF Standard Agreement Differentials
Rates applicable from 1st January 2023

Rank	Basic pay US$	Daily wage US$	Leave pay** US$	Leave pay for public hols*** US$	Total US$	Hourly O/T Rate US$	hrs OT 104* US$	Total US$ inc. US$
Master	2217	73.9	184.73	106.58	2508	*13.32*	1386	3,894
Chief Eng.	2015	67.2	167.90	96.87	2280	*12.11*	1259	3,539
Chief Off.	1431	47.7	119.26	68.81	1619	*8.60*	894	2,514
1st Eng.	1431	47.7	119.26	68.81	1619	*8.60*	894	2,514
2nd Eng.	1146	38.2	95.52	55.11	1297	*6.89*	716	2,013
2nd Off.	1146	38.2	95.52	55.11	1297	*6.89*	716	2,013
3rd Eng.	1105	36.8	92.07	53.11	1250	*6.64*	690	1,940
3rd Off.	1105	36.8	92.07	53.11	1250	*6.64*	690	1,940
RO	1146	38.2	95.52	55.11	1297	*6.89*	716	2,013
Elec Eng.	1146	38.2	95.52	55.11	1297	*6.89*	716	2,013
Ch. St/Cook	1146	38.2	95.52	55.11	1297	*6.89*	716	2,013
Bosun	735	24.5	61.25	35.34	832	*4.42*	459	1,291
Pumpman#	735	24.5	61.25	35.34	832	*4.42*	459	1,291
AB	**658**	**21.9**	**54.83**	**31.63**	**744**	***3.95***	**411**	**1,156**
AB	658	21.9	54.83	31.63	744	*3.95*	411	1,156
AB	658	21.9	54.83	31.63	744	*3.95*	411	1,156
ERR	658	21.9	54.83	31.63	744	*3.95*	411	1,156
ERR	658	21.9	54.83	31.63	744	*3.95*	411	1,156
ERR	658	21.9	54.83	31.63	744	*3.95*	411	1,156
ERR(Jnr)	490	16.3	40.80	23.54	554	*2.94*	306	860
OS	490	16.3	40.80	23.54	554	*2.94*	306	860
Stew	561	18.7	46.72	26.95	634	*3.37*	350	985
Stew	561	18.7	46.72	26.95	634	*3.37*	350	985
Total US$					**25,517**			**39,612**

* Overtime is calculated at 1.25 the normal hourly rate based on a 48 hour working week and a maximum working week of 72 hours (ref: MLC A2.3.5(a) and B2.2.2) hence 104 hrs OT.
** Leave is 2.5 days per month at a rate of 1/30 the monthly basic wage (MLC A2.4)
*** Work performed on public holidays should be compensated at the overtime rate, although it should generally not be counted within the maximum hours of overtime which can be performed under MLC B2.2.2
# Manning is for illustrative purposes only i.e. 23 (12 ratings) i.e. ITF Manning Scale No. 5 for vessels over 20,000 GT. The pumpman only applies to tankers.

Om als volmatroos (AB) aan US$ 658 te komen op maandbasis zou hij of zij 208 uur per maand moeten werken (48 uur x 52 weken/ 12 maanden). Als hij of zij aan de hieronder vermelde US$ 1156 wil komen, moet de volmatroos het maximum aantal toegelaten werkuren doen (72 uur (MLC 2.3.5(a)) waardoor men 104 uur overwerkt. Deze uren worden dan aan 125% betaald (MLC 2.2.2(a)).

Belangrijk om te benadrukken is dat dit enkel nog maar een aanbeveling is en geen verplichting binnen het arbeidsverdrag. De International Chamber of Shipping argumenteert dat zelfs zonder deze verplichting het een sterk moreel verplichtend karakter heeft en vaak wordt gebruikt door nationale rechtbanken. Vooral dan in ontwikkelingslanden.[15] Zo is het ook opgenomen in Drewry, een van de meest toonaangevende rapporten in de maritieme sector. Ook zij beamen deze bijna dwingende maatstaf.[16]

3.2 Subcommittee

Tijdens de Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission van 2021 was de discussie tussen werknemers- en werkgeversorganisaties moeizaam.
De twee voorziene dagen die gepland stonden, waren ook niet voldoende om tot een consensus te komen.[17] Dit was nog maar de tweede keer in de geschiedenis van het ILO-minimumloon dat er niet tot een loonstijging kon gekomen worden.[18]
De woordvoerders van de scheepseigenaren kwamen met een voorstel van 3% verhoging wat neerkwam op US$ 645 voor 2022.[19]
De woordvoerders van de zeevarenden wouden hier niet mee instemmen. Zij hielden vast aan de formule die de koopkracht moet garanderen van het ILO-minimumloon zoals

[15] International Chamber of Shipping, 'ILO Minimum Wage 2020'.
[16] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.
[17] 'Shipowners and seafarers fail to agree on a revised minimum wage'.
[18] International Labour Organization, 'Final report Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission November 2018'.
[19] Chambers, 'Talks at the ILO over seafarer minimum wage break down'.

afgesproken in de 26ste sessie van de JMC.
Door het toepassen van deze formule wordt dit US$ 683 tegen 2022.[20]

Een derde dag vier maanden later was nog nodig om tot een finaal akkoord te komen. Hier werd uiteindelijk wel een consensus gevonden in plaats van de afgesproken formule toe te passen. De zeevarende heeft zich tot de commissie van 2022 moeten tevredenstellen met een dankwoord voor hun inzet en een loonsverhoging van US$ 7.
Dit kwam dus neer op een loon van US$648 en de afspraak om op de commissie van 2022, waarvan zijn afspraken dan in werking treden vanaf 1 januari 2023, als startcijfer US$ 661 te gebruiken.[21]

De bijeenkomst van mei 2022 had voldoende aan de twee voorziene dagen. Zowel de woordvoerder van de werkgeversorganisaties als die van de werknemersorganisaties bedankten elkaar voor de goeie samenwerking en het vlot vinden van een consensus.[22]
De volgende afspraken werden gemaakt:

Vanaf 1 januari 2023: US$658
Vanaf 1 januari 2024: US$666
Vanaf 1 januari 2025: US$673

Daarnaast is ook de afspraak gemaakt om bij de volgende bijeenkomst, die plaatsvindt in de eerste helft van 2025 en ingaat vanaf 1 januari 2016, vanaf 1 maart 2022 het getal US$673 te gebruiken als basis voor verdere berekeningen.[23]

We zien hier dus wel voor het eerst in jaren een eerste echte loonsverhoging die door de hoge inflatie sinds Covid-19 door de zeevarenden kan worden beschouwd als niet ongewenst. De woordvoerder van de zeevarenden vermeldde dit ook in zijn slotspeech: “He welcomed the real increase in the salaries of seafarers who currently felt the pinch from inflation stoked by government actions disrupting global supply chains during the pandemic[24].”

[20] International Labour Organization, ‘Final report Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission November 2018’.
[21] Ibid.
[22] International Labour Organization, ‘Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission.’
[23] Ibid.
[24] Ibid.

Na de bijeenkomst van 2021 was er afgesproken om op de volgende bijeenkomst als startcijfer US$ 661 te gebruiken. Nu wordt dat minimumloon voor 2023 vastgelegd op US$658, 3 dollar lager dan het zogezegde startcijfer. Het valt af te wachten of de afspraak om volgende keer te starten met US$673, ook effectief zal worden toegepast.

3.3 De cijfers

De International Labour Organization maakte een overzichtelijke tabel over de evolutie van de veranderingen in het minimumloon sinds 1970 zoals te zien is in tabel 2.

Tabel 2 Herziening van het minimumloon, 1970-2021

bron: International Labour Organization[25]

[25] International Labour Organization, 'Herzienig van het minimumloon, 1970-2021'.

Year	Median derived from the formula (US$)	Basic wage set by the JMC (US$)	Change in JMC figure as percentage of the median
1970	84.91	100	17.7
1972	109.20	115	5.3
1976	178.82	187	4.6
1980	259.24	276	6.5
1984	232.75	276	18.6
1987	280.88	286	1.8
1991	352.00	356	1.1
1995	366.68	385	5.0
1996	408.23	435	6.6
2001	399.29	450 [1]	12.7
		465 [1]	16.5
2003	500.38	500	0
2006	543.49	515; 530; 545 [2]	0
2009	713.74	No agreement	–
2011	710.81	555; 568; 585 [3]	–
2014	574.63	585; 592; 614 [4]	–
2016	539.15	614 [5]	13.88
2018	662.81	618; 625; 641 [6]	–
2021	660.83/682.48 [7]	648 [8]	–
2022	662.76		

Notes: JMC = Joint Maritime Commission.

[1] In accordance with paragraph 3 of the resolution adopted by the Joint Maritime Commission at its 29th Session (2001).

[2] The minimum basic wage was updated to US$515 as of 1 January 2007, US$530 as of 1 January 2008 and US$545 as of 31 December 2008; US$545 was used as the basis for updating the minimum wage.

[3] The minimum basic wage was updated to US$555 as of 1 January 2012, US$568 as of 1 January 2013 and US$585 as of 31 December 2013; US$585 was used as the basis for updating the minimum wage.

[4] The minimum wage was updated to US$585 as of 1 January 2014, US$592 as of 1 January 2015 and US$614 as of 1 January 2016; US$614 was used as the basis for updating the minimum wage.

[5] The Subcommittee noted in 2016 that there was no agreement to increase the ILO minimum monthly wage figure for an able seafarer and that the figure of US$614 would prevail.

[6] The minimum basic wage was updated to US$618 as of 1 July 2019, US$625 as of 1 January 2020 and US$641 as of 1 January 2021; US$641 and US$662 as of 1 June 2018 should be used as the basis for recalculation purposes.

[7] These figures are from the update document SWJMC/2021/1 and use data from 1 March 2021.

[8] The Subcommittee agreed to an interim adjustment of US$648 as of 1 July 2022. It agreed that US$661 as of 1 March 2021 should be used as the basis for recalculation at its next meeting.

In kolom één wordt het jaartal afgelezen.

In kolom twee wordt de mediaan afgelezen van de koopkracht van de zeevarende. Deze wordt berekend aan de hand van een complexe formule waarbij men het minimumloon in US$ omzet naar de lokale munteenheid en de koopkracht hiervan berekent. Vervolgens zet men dit getal weer om naar US$. Ten slotte kijkt men naar het aantal zeevarenden dat een land levert en houdt daar ook nog rekening mee in de balans.

In kolom drie staat het basisloon zoals de JMC dat heeft beslist.

In kolom vier worden uiteindelijk de cijfers die het verschil aangeven tussen het basisloon en de mediaan, uitgedrukt als een percentage van de mediaan.[26]
Dit is interessant in de mate dat het een aanduiding is hoe de koopkracht van de zeevarenden verandert.

Als naar deze laatste kolom wordt gekeken blijkt toch een trend doorheen de tijd.
Tot 1984 wordt gemiddeld een relatief consequente verhoging van het basisloon doorgevoerd, waardoor de koopkracht van de zeeman gegarandeerd blijft. Hierna wordt er duidelijk zwaar bespaard en mag een zeeman niet meer te veel kosten. In 2001 kwam er een kleine correctie die snel weer teniet werd gedaan in de jaren nadien. Het is ook duidelijk door deze cijfers dat de economische crisis van 2008 en zijn nasleep de zeevarende veel geld heeft gekost. Het valt ook op dat de ILO zegt dat er geen data waren voor de jaren 2009 tot en met 2014.
De koopkracht van de zeeman was de jaren voordien altijd min of meer stabiel gebleven en is in die periode voor het eerst gedaald. Hoe dan ook heeft deze afwezigheid van data tot gevolg dat er ook niets meer valt te verbloemen.
Deze laatste kolom komt door de onderhandelingen van 2021 er voor de komende jaren normaal gezien iets rooskleuriger uit te zien voor de zeelui.

[26] International Labour Organization, 'Updating of the minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers: Maritime Labour Convention, 2006, as amended, Guideline B2.2.4 – Minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers'.

Hoofdstuk 4

Internationale overeenkomsten

Naast de hiervoor bekeken basic pay bestaan er ook nog andere loonakkoorden op internationaal niveau.

Naargelang de keuze van de scheepseigenaar of de scheepsexploitant kan er met de International Transport Workers' Federation (ITF) een overeenkomst gesloten worden. Men kan kiezen voor een “Blauw” of een “Groen” certificaat.

4.1 ITC Uniform Total Crew Cost

Een blauw certificaat wil zeggen dat er een bedrijfsovereenkomst is met de ITF voor sommige of voor al zijn schepen. Zo een overeenkomsten zijn vaak dan de ITF Uniform TCC.[27]

Het meest voorkomende is een ITC Uniform Total Crew Cost (TCC) overeenkomst, dus het zogenaamde blauwe certificaat.[28]
Er zijn verschillende andere soorten TCC-overeenkomsten, allemaal goedgekeurd door de ITF, die door verschillende aangesloten vakbonden wereldwijd worden gehanteerd. Hoewel ze enigszins kunnen verschillen (voornamelijk door de vereisten van hun nationale wetgeving), zijn ze allemaal gebaseerd op de uniforme TCC van de ITF en voldoen ze aan de vastgestelde minimumnormen van de ITF.[29]
ITF-overeenkomsten zijn er enkel voor goedkope vlaggen (of zoals beter gekend in het Engels: flags of convenience). Nationale vlaggen moeten afspraken maken met lokale vakbonden en rederijen. Dit soort overeenkomst wordt meestal afgesloten met de rederij, scheepseigenaar, de exploitant, de bemanningsagent of de beheerder van het schip.
Deze overeenkomst legt, in tegenstelling tot basic pay, veel meer vast dan enkel loonschalen. Het is een complete alles omvattende cao die dus de zeevarende volledig

[27] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.
[28] International Transport Workers’ Federation, ‘ITF agreements | ITF Seafarers’; Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.
[29] International Transport Workers’ Federation, ‘ITF agreements | ITF Seafarers’.

probeert te beschermen. Er worden afspraken vastgelegd over overuren, vakantie, rustperiodes, voedsel en accommodatie, minimale bemanning, hoge risico gebieden, contractbreuk, repatriëring, slecht gedrag, ziekte, medische zorg, arbeidsongeschiktheid etc.[30]

Het bekijken van elk van deze voorwaarden is niet mogelijk door de beperkte omvang van dit onderzoek. Wat wel kan, is naar de verloningschaal kijken en deze vergelijken met de minimum basic pay. De verloningsschaal voor een ITC Uniform Total Crew Cost wordt terug gevonden in tabel 3

Onmiddellijk valt het grote verschil tussen deze twee op.
Voor een volmatroos (AB) bedraagt het basisloon in de ITF TCC overeenkomst US$ 865, wat neerkomt op een volledig maanloon van US$ 1836. Waar dit een volledig maandloon in de ILO minimum loonschool US$ 1155 bedraagt. Dit is maar liefst US$ 681 per maand meer. Anders uitgedrukt, als een schip dat eerst onder ILO minimumloon vaart overschakelt naar ITF TCC, stijgt het loon van een volmatroos met maar liefste net geen 59%.

Deze loonschalen worden ook van tijd tot tijd aangepast. De verhoging ten opzichte van 2022 bedraagt ongeveer 0,5%.[31]

[30] International Transport Workers' Federation, 'ITF UNIFORM TOTAL CREW COST ("TCC") COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT ("CBA")'.
[31] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.

01 January 2023

		40hrs	103	1.25	7	18	
USD - Wagescale	Differential	Basic	Overtime	Overtime rate	Leave	Leave Sub	Total
Master	*3.369*	**2914**	2164	21.01	680	126	**5884**
Ch. Eng	*3.062*	**2649**	1967	19.10	618	126	**5360**
Ch. Off	*2.175*	**1881**	1397	13.56	439	126	**3843**
1st Eng	*2.175*	**1881**	1397	13.56	439	126	**3843**
2nd Off	*1.742*	**1507**	1120	10.87	352	126	**3105**
2nd Eng	*1.742*	**1507**	1120	10.87	352	126	**3105**
RO	*1.742*	**1507**	1120	10.87	352	126	**3105**
Elect Eng	*1.742*	**1507**	1120	10.87	352	126	**3105**
Chief Stew	*1.742*	**1507**	1120	10.87	352	126	**3105**
3rd Off	*1.679*	**1452**	1078	10.47	339	126	**2995**
3rd Eng	*1.679*	**1452**	1078	10.47	339	126	**2995**
Electrician	*1.498*	**1296**	963	9.35	302	126	**2687**
Bosun	*1.117*	**966**	718	6.97	225	126	**2035**
Carpenter	*1.117*	**966**	718	6.97	225	126	**2035**
Fitter/Repairer	*1.117*	**966**	718	6.97	225	126	**2035**
Chief Cook	*1.117*	**966**	718	6.97	225	126	**2035**
Donkeyman	*1.117*	**966**	718	6.97	225	126	**2035**
Pumpman	*1.117*	**966**	718	6.97	225	126	**2035**
AB	*1*	**865**	643	6.24	202	126	**1836**
Fireman/motorman	*1*	**865**	643	6.24	202	126	**1836**
Oiler/Greaser	*1*	**865**	643	6.24	202	126	**1836**
Steward	*1*	**865**	643	6.24	202	126	**1836**
2nd Cook	*0.852*	**737**	547	5.31	172	126	**1582**
Messroom Steward	*0.852*	**737**	547	5.31	172	126	**1582**
OS	*0.744*	**644**	478	4.64	150	126	**1398**
Wiper	*0.744*	**644**	478	4.64	150	126	**1398**
Deck Boy	*0.599*	**518**	385	3.74	121	126	**1150**
Catering Boy	*0.599*	**518**	385	3.74	121	126	**1150**

Tabel 3 Loonschaal ITF UNIFORM TCC 2023

Bron: ITF UNIFORM TOTAL CREW COST ("TCC") COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT (“CBA”)[32]

4.2 International Bargaining Forum

Een groen certificaat wil zeggen dat de scheepseigenaar of scheepsexploitant lid is van de zogenaamde Joint Negotiating Group (JNG) en bijgevolg ook een lid is van de International Maritime Employers’ Council (IMEC).[33] Wie lid is van deze JNG kan deelnemen aan het International Bargaining Forum (IBF)

[32] International Transport Workers’ Federation, ‘ITF UNIFORM TOTAL CREW COST (“TCC”) COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT (“CBA”)’.
[33] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.

De IBF-overeenkomsten (CBA) zijn alleen beschikbaar voor scheepseigenaren die lid zijn van een van de verenigingen van scheepseigenaren die deel uitmaken van de Joint Negotiating Group (JNG). Hier worden IBF-overeenkomsten gesloten die de basis vormen voor een alomvattende cao. Lokale partners kunnen dan verdere afspraken maken specifiek voor lokale vereisten of lokale loonschaalverhoging met deze centrale minimumvoorwaarden die gemaakt zijn tijdens het International Bargaining Forum.[34] Met meer dan 9.200 schepen die onder deze overeenkomst vallen, is IBF de grootste collectieve arbeidsovereenkomst in de private sector ter wereld.[35]

Deze onderhandelingen vinden om de twee jaar plaats. De laatste onderhandelingen in 2021 spitsten zich toe op de jaren 2022 en 2023.

Dit is wederom een complete alles omvattende cao die de zeevarende volledig probeert te beschermen.

Als wordt gekeken naar tabel 4 blijkt dat een volmatroos een loon uitbetaald krijgt onder de IBF-overeenkomst per gewerkte maand van US$ 1636. Dit is net zoals bij ITF TCC een stuk meer dan de *basic pay*: welgeteld US$ 480 meer.

[34] International Transport Workers' Federation, 'ITF agreements | ITF Seafarers'.
[35] Dickinson, M., 'Seafarers' pandemic sacrifices recognised as IBF seals two-year wage deal'.

Tabel 4 Loonschaal ITF IMEC International IBF CBA 2023

	40hrs						"A"FUNDING			B FUNDING						
2023	**Basic**	**Fixed OT**	**103 hrs**	**Leave 9 days**	**Subsistence**	**Gross Wages**	**IMTT**	**SEPF**	**GRAND TOTAL A**	**Death & Disablity**	**Email Communication**	**IMO/STCW Training Allowance**	**Onboard Training**	**Onboard Welfare & Recr**	**Total Cost**	**OT rate**
Master	3078	2770		923	166	**6937**	15	10	6962	20	20	65	50	10	7127	
Ch.Off	1939	1745		582	166	**4432**	15	10	4457	20	20	65	50	10	4622	
2nd Off	1481	1333		444	166	**3424**	15	10	3449	20	20	40	50	10	3589	
3rd Off	1375	1238		413	166	**3192**	15	10	3217	20	20	40	50	10	3357	
RO	1450	1305		435	166	**3356**	15	10	3381	20	20	40	50	10	3521	
Ch.Eng	2881	2593		864	166	**6504**	15	10	6529	20	20	40	50	10	6669	
1st Eng	1939	1745		582	166	**4432**	15	10	4457	20	20	40	50	10	4597	
2nd Eng	1481	1333		444	166	**3424**	15	10	3449	20	20	40	50	10	3589	
3rd Eng	1375	1238		413	166	**3192**	15	10	3217	20	20	40	50	10	3357	
Elect Eng	1481	1333		444	166	**3424**	15	10	3449	20	20	40	50	10	3589	
Bosun	822		612	247	166	**1847**	15	10	1872	20	20	30	25	10	1977	5.940
AB	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190
AB	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190
AB	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190
OS	531		396	159	166	**1252**	15	10	1277	20	20	30	25	10	1382	3.840
Fitter	822		612	247	166	**1847**	15	10	1872	20	20	30	25	10	1977	5.940
Oiler	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190
Oiler	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190
Oiler	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190
Wiper	531		396	159	166	**1252**	15	10	1277	20	20	30	25	10	1382	3.840
Chief Cook	822		612	247	166	**1847**	15	10	1872	20	20	30	25	10	1977	5.940
Steward	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190
Steward	719		535	216	166	**1636**	15	10	1661	20	20	30	25	10	1766	5.190

Bron: The International Bargaining Forum[36]

Hoofdstuk 5

Collectieve arbeidsovereenkomsten

5.1 Wettelijke grondslag

In het kader van de algemene internationale minimumvoorwaarden die hierboven kort werden besproken, moet worden opgemerkt dat een internationale conventie een minimumverplichting is. Dit betekent dus dat een soevereine staat, eenmaal deze de conventie ratificeert, er zich toe verbindt deze toe te passen. Daarnaast is er, zoals voorzien in dit akkoord, nog altijd de onderhandelingsvrijheid die ook nog eens verder mag gaan dan deze conventie en heeft elk land zijn eigen, nationale wetgeving. Dit is het geval in België, vermits de Belgische lonen hoger liggen dan deze internationale minimumvoorwaarden.

Deze onderhandelingsvrijheid vertaalt zich dan in een collectieve arbeidsovereenkomst, afgekort een cao. Een volgende definitie wordt gegeven door de Federale overheidsdienst:

> Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.[37]

Uit deze definitie blijkt dat de cao: een akkoord is waarin de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners wordt beklemtoond. De overheid komt niet tussen in de totstandkoming ervan die de rechten en plichten vastlegt, zowel van de werkgevers en de werknemers als van de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties.[38]

---

[36] The International Bargaining Forum, 'ITF IMEC INTERNATIONAL IBF CBA 2022-2023'.
[37] Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)'.
[38] Ibid.

Kort samengevat zijn er drie niveaus waarop lonen en arbeidsafspraken in de privésector geregeld worden:

1. Landelijk niveau: overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad
De Nationale Arbeidsraad telt 26 werkende en 26 plaatsvervangende leden. Zij worden door de Koning benoemd voor een periode van 4 jaar; de mandaten zijn vernieuwbaar. De mandaten zijn gelijkelijk verdeeld tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties.[39]

2. Sectoraal niveau: overeenkomsten gesloten in een paritair comité
Elk paritair comité bepaalt in de collectieve arbeidsovereenkomsten de loon- en arbeidsvoorwaarden in de onderneming.

3. Bedrijfsniveau: overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité

Elk bedrijf moet tot een comité behoren. Bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités en subcomités, omschrijven de verschillende sectoren waartoe de werkgevers en de werknemers moeten behoren en zijn te vinden op de website van de overheid: https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/paritaire-comites-3

Tussen deze soorten overeenkomsten is er overigens een duidelijke hiërarchie.
De volledige wettelijke hiërarchie der rechtsbronnen binnen het arbeidsrecht, ziet er als volgt uit:

de dwingende bepalingen van de wet;

de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde:

de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;

[39] Nationale Arbeidsraad, 'Wie zijn we ?'

de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;[40]

Dit is niet minder dan het algemene rechtsbeginsel van de hiërarchie der normen, ook gekend in het Latijn als de superioriteitsregel:

> *Lex superior derogat legi inferiori : The hierarchy of norms refers to the idea that, in a legal system, there is a vertical order of legal acts, with those in the lower levels of the hierarchy being subject to those at a higher level.*[41]

Met andere woorden, de wet komt eerst voor elke vorm van cao en gaat dan van landelijk tot aan bedrijfsniveau. Als verder de ladder wordt afgedaald mag een overeenkomst verder gaan dan de vorige maar minder zou onwettelijk zijn.

Een klein voorbeeld ter verduidelijking:

Een sectorale cao bepaalt dat in de sector een minimum uurloon geldt van € 10.
In de ondernemings-cao kan dan bepaald worden dat voor de werknemer van het specifieke bedrijf, een uurloon van € 11 geldt.
Dit is dus een afwijking op een hiërarchisch hogere bron, maar geen schending.
Het minimumloon wordt immers gerespecteerd. Een schending van de hiërarchie zou bijvoorbeeld wel ingeroepen kunnen worden indien er in de ondernemings-cao zou staan dat er een uurloon van € 9 geldt.[42]

Hieronder staat nog een tabel van het ACLVB die dit nog even mooi samenvat.

Tabel 5 Wettelijke hiërarchie der rechtsbronnen

bron: Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België[43]

---

[40] Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, 'Is er een verschil in juridische waarde tussen de soorten cao's?'
[41] EUR-Lex, 'EU hierarchy of norms'.
[42] Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, 'Is er een verschil in juridische waarde tussen de soorten cao's?'
[43] Ibid.

	Nationale cao	Sectorale cao	Ondernemingscao
Wie ondertekent de cao?	Werkgeversorganisaties + Werknemersorganisaties	Werkgeversorganisaties + Werknemersorganisaties	Werkgever of werkgeversorganisaties + Werknemersorganisaties
Waar wordt de cao afgesloten?	In de NAR	In het PC	In de onderneming zelf
Opgelet!	In de plenaire raad van de NAR hebben WG- en WN-organisaties gelijk aantal mandaten.	Enkel de WG-en WN-organisaties die vertegenwoordigd zijn in het PC zijn contractpartij	Cao kan afgesloten worden met 1 of meerdere WN-organisaties, en telt dan toch voor de hele onderneming
Toepassingsgebied	WN/WG van alle sectoren	WN/WG van 1 sector	WN/WG van 1 bedrijf
Hiërarchie	1	2	3
Neerlegging	Verplicht	Verplicht	Verplicht
Algemeen verbindend laten verklaren?	Mogelijk	Mogelijk	Niet mogelijk

5.2 Soorten cao's

Deze studie focust op de cao's binnen de koopvaardij.

In de koopvaardij zijn er 3 basistypes van collectieve arbeidsovereenkomsten:

- arbeidsovereenkomst voor zeevarenden ingeschreven op de Poollijst
- arbeidsovereenkomst voor zeevarenden die niet ingeschreven zijn op de Poollijst[44]
- arbeidsovereenkomst voor kapiteins en officieren ingeschreven op de Poollijst

[44] Om recht te hebben op sociale zekerheid voor zeevarenden is inschrijving in deze lijst wettelijk verplicht voor zeevarenden en shoregangers die dienst willen nemen in de koopvaardij onder het Belgische stelsel. Zie https://www.international.socialsecurity.be/seafarers/nl/poollijst/inschrijving.html

Deze zijn te vinden op de website: https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4
(A. Nauwelaerts, persoonlijke communicatie, 9 augustus, 2023)

Naast deze drie cao's is er ook nog een voor officieren en een andere voor stafofficieren voor de eerste maal ingeschreven als officier op de Poollijst.
Dit dient te worden beschouwd als eerder een toevoeging aan de al bestaande cao's.
Deze cao geldt enkel voor zeevarenden die in de pool zijn gekomen na 23 januari 2018.
Het verschil tussen deze cao en de andere voor officieren in de pool evenals de bestaansreden van deze verschillen verdienen een grondige studie op zich. De beperkingen van deze studie en de brede toepassing van de genoemde cao's laten niet toe dit hier uit te diepen. Omdat het voor dit onderzoek en deze context minder een rol speelt, wordt dit punt uit beschouwing gelaten.[45]

De focus ligt dus op de drie basis cao's.
De arbeidsovereenkomst voor zeevarenden die niet ingeschreven zijn op de poollijst dateert, buiten enkele technische aanpassingen (zie schrijffouten etc.), van februari 2019.

Deze is alles omvattend en beschrijft alle rechten en plichten van de zeevarende. Alles gaande van contractduur en loon tot voedsel aan boord en verzekeringen staan hierin vermeld.[46]

De arbeidsovereenkomst voor zeevarenden ingeschreven op de Poollijst dateert van augustus 2012[47] en heeft daarnaast nog een aanpassing of raamakkoord zoals het in het

[45] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 januari 2018 voor de officieren, andere dan stafofficieren, voor de eerste maal ingeschreven als officier op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en dit na 23 januari 2018 en tewerkgesteld door een Belgische maatschappij'.
[46] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2019 betreffende de arbeidsvoorwaarden van zeelieden die niet ingeschreven zijn bij de pool van zeelieden zoals bedoeld door artikel 1 bis, 1° van de besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld op een koopvaardijschip onder de Belgische vlag'.
[47] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon en arbeidsvoorwaarden van zeevarenden ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 die op een "equal terms" basis tewerkgesteld zijn op commerciële zeeschepen die uitsluitend passagiers vervoeren met een maximum van 12 passagiers.'

document wordt genoemd. Dit raamakkoord is uit oktober 2015 en past het "equal terms" systeem toe. Dit voorziet evenredige periodes van vaart en verlof.[48]

De arbeidsovereenkomst voor kapiteins en officieren (ook wel stafofficieren genoemd) ingeschreven op de Poollijst is een cao specifiek voor stafofficieren. Dit wil dus zeggen kapiteins, 1ste officieren, 1ste en 2de werktuigkundigen en automatisatie-officieren.[49] Daarnaast hebben ze een gelijkaardige “equal terms” raamakkoord zoals de andere cao. Beide dateren van oktober 2015.[50]

In deze studie wordt vergeleken wat de voorwaarden zijn binnen deze arbeidsovereenkomsten.
Om hierop een zicht te krijgen wordt eerst een kort overzicht gegeven van elk type cao en dan meer bepaald wat betreft de voorgestelde contractduur (1) en verloning (2).
Later wordt bekeken hoe en wie zich kan inschrijven in deze zogenaamde pool om dan uiteindelijk in te gaan op de verschillen.

[48] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, ‘Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor officieren andere dan stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een “equal terms” basis.’
[49] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, ‘Collectieve arbeidsovereenkomst voor kapiteins en officieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische maatschappij.’
[50] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, ‘Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een “equal terms” basis.’

5.2.1 De arbeidsovereenkomst voor zeevarenden ingeschreven op de Poollijst

5.2.1.1 Duur van de tewerkstelling

Het contract duurt 4 maanden en kan met 1 maand verkort of verlengd worden om het ontschepen te vergemakkelijken.
Het in kennis stellen van beëindiging van een contract moet 2 weken voor de aankomst in de volgende haven gebeuren.
Het loon stijgt met 10% na 2 weken overschrijden van het contract.

Na vier (4) ononderbroken maanden aan boord mag de contractuele reisduur door de werkgever of door de officier beëindigd worden in gelijk welke haven met redelijke transportfaciliteiten.
In beide gevallen heeft de officier recht op repatriëring op kosten van de werkgever met inbegrip van het vervoer van zijn/haar persoonlijke bagage met een maximum van 40 kg.
Indien de werkgever of de officier de contractuele reisduur op grond van voormelde bepalingen wenst te beëindigen, moet hij of zij de andere partij hiervan ten minste twee (2) weken voor de aankomst in de eerstvolgende haven die het schip zal binnenlopen, in kennis stellen. Indien de periode van vier (4) maanden een einde neemt in een niet-Europese haven en het schip in een Europese haven binnen de maand verwacht wordt, dan mag de werkgever de contractuele reisduur verlengen tot bij aankomst in de Europese haven. Indien het schip voor het verstrijken van de periode van vier (4) maanden een Europese haven aandoet, en naar een niet-Europese bestemming vertrekt, mag na drie (3) maanden een einde gesteld worden aan de contractuele reisduur en gelden de bepalingen van paragraaf 1 inzake vooropzeg, kosten van repatriëring en vervoer van bagage.

Indien de periode van vier (4) ononderbroken maanden aan boord op verzoek van de werkgever met meer dan twee (2) weken overschreden wordt, wordt het basisloon zoals vermeld in kolom 1 van de bijgevoegde loonroosters verhoogd met 10% vanaf de 135ste kalenderdag.

De arbeidsduur wordt vastgesteld op jaarbasis en bedraagt 1.800 uren per jaar. De arbeidsduur wordt gepresteerd op 183 dagen per jaar.
Een kalenderjaar begint de eerste dag van de eerste reis die de zeevarende onder de voorwaarden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst maakt[51]

5.2.1.2 Loon

Per effectief gepresteerde maand hebben de officieren recht op:

Het basisloon vermeld in kolom 1 van de hierbij gevoegde loonschalen (Bijlage 2)

De lumpsum zee vermeld in kolom 6 van de hierbij gevoegde loonschalen (Bijlage 2). De lumpsum zee omvat:

Op weekdagen (van maandag tot en met vrijdag) alle effectief gepresteerde uren die de dagelijkse grens van 8 effectief gepresteerde uren overschrijden;
Op zaterdagen: alle effectief gepresteerde uren;
Veiligheidswachten onbemande machinekamer op zee (UMS): […]

Het verlof zijnde 98% van het basisloon. Dit omvat het wettelijk betaald verlof, de gepresteerde uren op zon- en feestdagen, het extra verlof en het conventioneel verlof.

Uniformvergoeding: Indien de werkgever het dragen van een uniform voorschrijft aan de officieren zal hen hiervoor een maandelijkse vergoeding van 73.66 EUR worden verleend. […]

Brevet: De officieren die een hoger STCW certificaat bezitten dan vereist voor de rang die zij bekleden, krijgen hiervoor een vergoeding van 97,90 EUR per maand uitgekeerd. […][52]

---

[51] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor officieren andere dan stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.'
[52] Ibid.

De verloning heeft ook rechtstreeks verband met de werkuren, overuren en veiligheidswachten waarbij wordt bepaald dat de gemiddelde arbeidsduur 38 uur per week bedraagt. De werkelijke arbeidsduur bedraagt 40 uur per week, en 8 uur per dag.[53]

Voor bepaalde activiteiten worden er geen overuren betaald, zie algemene veiligheid etc. (zie art. 2).[54]
Wat betreft de rusttijden wordt regel 2.3, norm A2.3 van de Maritieme Arbeidsconventie 2006[55] toegepast.
Het "equal terms" systeem voorziet ook in evenredige periodes van vaart en verlof.
De contractuele reisduur wordt door de werkgever bepaald afhankelijk van het handelsgebied van het schip van tewerkstelling met inachtneming van een maximum van vier (4) maanden.

Iedere betaalde dag vaart geeft recht op een kalenderdag vakantie en of feestdag en of recuperatie arbeidstijd.
De vakantie wordt in volledige dagen opgenomen in het 7-dagenstelsel zonder dat het aantal verlofdagen hoger kan zijn dan het aantal effectief betaalde vaartdagen.[56]

Tabel 6 Loonschalen officieren andere dan stafofficieren
Bron: Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg[57]

---

[53] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon en arbeidsvoorwaarden van zeevarenden ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 die op een "equal terms" basis tewerkgesteld zijn op commerciële zeeschepen die uitsluitend passagiers vervoeren met een maximum van 12 passagiers.'
[54] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor officieren andere dan stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.'
[55] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon en arbeidsvoorwaarden van zeevarenden ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 die op een "equal terms" basis tewerkgesteld zijn op commerciële zeeschepen die uitsluitend passagiers vervoeren met een maximum van 12 passagiers.'
[56] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor officieren andere dan stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.'
[57] Ibid.

Koninklijke BELGISCHE REDERS vereniging

Union Royale des ARMATEURS BELGES

NIEUWE LOONSTRUCTUUR

OFFICIEREN - EQUAL TERMS
1.11.2015

CARGO

		1	2	3	4	5	6
		Basisloon	uurloon	150%	Zondag 8U	Zondag 9U	Lumpsum zee
2e OFF/3e WTK							
-3000 Brt	-3001 Kw	2.524,98	14,94	22,41	14,94	29,88	3.008,31
-9000 Brt	-5000 Kw	2.635,78	15,60	23,39	15,60	31,19	3.123,40
+9000 Brt	+5000 Kw	2.968,16	17,56	26,34	17,56	35,13	3.468,09
1e ELEK							
	-3001 Kw	2.592,38	15,34	23,01	15,34	30,68	2.956,25
	-5000 Kw	2.703,18	16,00	23,99	16,00	31,99	3.071,34
	+5000 Kw	3.035,56	17,96	26,94	17,96	35,92	3.416,03
3e OFF/4e WTK		2.210,29	13,08	19,62	13,08	26,16	2.780,01
4e OFF/5e WTK/ASP. AUTOM.OFF		1.974,29	11,68	17,52	11,68	23,36	2.510,76
ASP OFF/ASP WTK		1.697,59	10,04	15,07	10,04	20,09	2.187,65

TANKERS

2e OFF/3e WTK							
-3000 Brt	-3001 Kw	2.758,03	16,32	24,48	16,32	32,64	2.985,58
-9000 Brt	-5000 Kw	2.879,91	17,04	25,56	17,04	34,08	3.098,73
+9000 Brt	+5000 Kw	3.245,53	19,20	28,81	19,20	38,41	3.441,45
1e ELEK							
	-3001 Kw	2.825,43	16,72	25,08	16,72	33,44	2.933,52
	-5000 Kw	2.947,31	17,44	26,16	17,44	34,88	3.046,66
	+5000 Kw	3.312,93	19,60	29,40	19,60	39,21	3.389,39
3e OFF/4e WTK		2.415,96	14,30	21,44	14,30	28,59	2.759,99
4e OFF/5e WTK/ASP. AUTOM.OFF		2.156,36	12,76	19,14	12,76	25,52	2.492,73
ASP OFF/ASP WTK		1.867,35	11,05	16,57	11,05	22,10	2.168,81

Diplomavergoeding

De officieren die een hoger STCW certificaat bezitten dan vereist voor de rang die ze bekleden, krijgen hiervoor een vergoeding ten belope van 97,90 € per maand uitgekeerd.

Uniform

Indien de rederij het dragen van een uniform voorschrijft aan de officieren, zal hen hiervoor een maandelijkse vergoeding van 73,66 € per maand uitgekeerd.

5.2.2 arbeidsovereenkomst voor zeevarenden die niet ingeschreven zijn op de poollijst

5.2.2.1 Duur van tewerkstelling

Het contract kan maximaal 7 maand duren.
Het vroegtijdig beëindigen van dit contract moet door beide partijen 2 weken op voorhand worden betekend. Het repatriëren is altijd ten koste van de reder.

Zeelieden worden aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur met een maximale duur van 7 (zeven) maanden. Hun tewerkstelling eindigt automatisch, volgens de bepalingen van onderhavige overeenkomst, in de eerste haven waar het schip aankomt na het einde van die periode of na het einde van elke andere in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde periode (reisovereenkomst).

Na afloop van de contractuele periode kan de overeenkomst beëindigd worden door de reder of de zeevarende in elke haven met redelijke repatriëringsmogelijkheden. In beide gevallen wordt de zeevarende gerepatrieerd ten laste van de reder, inclusief persoonlijke bagage tot 50 kg. Indien de reder of de zeevarende de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen onder deze voorwaarden, dan moet de betrokkene voor zover mogelijk een vooropzeg van 2 weken geven aan de andere partij[58].

5.2.2.2 Loon

Het brutoloon in USD is te vinden in bijlage 1 en zal maandelijks uitbetaald worden.
Een loonvoorschot in de haven is te verkrijgen.
Een dag werken is gelijk aan 1/30 van het maandloon.

Het woord loon verwijst naar het brutoloon dat overeenkomt met het nettoloon na aftrek van belastingen en bijdragen aan de sociale zekerheid, zoals vermeld in Bijlage 1 van

[58] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, ‘Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2019 betreffende de arbeidsvoorwaarden van zeelieden die niet ingeschreven zijn bij de pool van zeelieden zoals bedoeld door artikel 1 bis, 1° van de besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld op een koopvaardijschip onder de Belgische vlag’.

onderhavige overeenkomst. Het loon van elke zeevarende wordt in USD berekend in overeenstemming met onderhavige overeenkomst en volgens de barema's in Bijlage 1. Looninhoudingen kunnen enkel als zij wettelijk opgelegd worden zoals vermeld in onderhavige overeenkomst of als zij gebeuren met de toelating van de zeevarende zelf. De zeevarende heeft recht op de betaling van zijn of haar nettoloon na voormelde inhoudingen na het einde van zijn arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst of na zijn afmonstering. De zeevarende heeft echter wel recht op een loonvoorschot wanneer het schip voor anker ligt in een haven of in de wateren bij een haven. Het loon is maandelijks. Om een deel van een maand te berekenen vermenigvuldigt men het aantal dagen met 1/30 van het maandloon[59]

Wat betreft de werkuren, overuren en veiligheidswachten bedragen de gewone werkuren 8 (acht) uren per dag, van maandag tot vrijdag, d.w.z. een totaal van 40 uren per week. Kolom 4 van de barema's in de bijlage "Lumpsum/gewaarborgde overuren" bevat: 8 (acht) werkuren op zaterdag en 8 (acht) werkuren op zon- en feestdagen.
Overdag werkende personeelsleden presteren hun 8 (acht) uren werk van 6 uur 's morgens tot 6 uur 's avonds. Voor bepaalde activiteiten (overmacht) worden er geen overuren betaald, zie algemene veiligheid etc. (artikel 9)[60]
Net zoals bij diegene die wel zijn ingeschreven op de poollijst worden de rusttijden toegepast zoals vastgelegd in regel 2.3, norm A2.3 van de Maritieme Arbeidsconventie 2006.[61]
Daarentegen is er geen betaalde vakantie voorzien buiten de duur van de tewerkstelling.

Het vakantiegeld is opgenomen in de barema's (kolom 7). Vakantie kan enkel opgenomen worden tijdens de duur van de tewerkstelling indien de zeevarende dit wenst en indien dit de werking van het schip niet onredelijk verstoort.[62]

De andere artikels van deze arbeidsovereenkomst zijn in grote lijnen hetzelfde voor alle drie de types. Het betreft openbare informatie en derhalve makkelijk te vinden via de website van werk.belgie.be.

---

[59] Ibid.
[60] Ibid.
[61] Ibid.
[62] Ibid.

Tabel 7 Loonschalen voor zeevarende die niet ingeschreven zijn op de Poollijst

Bron: Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg[63]

Bijlage 1 aan de Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2019 betreffende de arbeidsvoorwaarden voor zeelieden die niet ingeschreven zijn op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de besluitwet van 7 februari 1945, en die tewerkgesteld worden aan boord van koopvaardijschepen die de belgische vlag voeren.

IN VOEGE VANAF 1.1.2019 (US $)

	Rang	Dif. Factor	Maandelijks basisloon	Overuren Lumpsum	Overuren gewaarborde overuren	Loon pf overuur	Uurloon	Kompensatie verlof en feestdagen	verlof	Maandloon	Tanker bonus	Maanloon tanker	Voeding en logies
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12
1	Kapitein	3,369	2084	1551		15,06	12,05	120,46	347	4103	674	4.777	96
2	1e off	2,175	1345	1001		9,72	7,77	77,75	224	2648	435	3.083	96
3	2e off	1,742	1077	802		7,78	6,23	62,25	180	2120	348	2.469	96
4	3e off	1,498	926	689		6,69	5,35	53,53	154	1823	300	2.123	96
5	4e off	1,3	804	598		5,81	4,65	46,47	134	1583	260	1843	96
6	Asp off	1,05	649		483	4,69	3,75	37,51	108	1278	210	1488	96
7	Kadet	0,36	223		166	1,61	1,29	12,89	37	439	0	439	96
8	1e wtk	3,062	1894	1410		13,68	10,95	109,48	316	3729	612	4.341	96
9	2e wtk	2,175	1345	1001		9,72	7,77	77,75	224	2648	435	3.083	96
10	3e wtk	1,742	1077	802		7,78	6,23	62,25	180	2120	348	2.469	96
11	4e wtk	1,498	926	689		6,69	5,35	53,53	154	1823	300	2.123	96
12	5e wtk	1,3	804	598		5,81	4,65	46,47	134	1583	260	1843	96
13	Asp wtk	1,05	649		483	4,69	3,75	37,51	108	1278	210	1488	96
14	Kadet	0,36	223		166	1,61	1,29	12,89	37	439	0	439	96
15	electricien	1,742	1077	802		7,78	6,23	62,25	180	2120	348	2.469	96
16	bootsman	1,117	691		514	4,99	3,99	39,94	115	1360	223	1584	96
17	Motorman	1,117	691		514	4,99	3,99	39,94	115	1360	223	1584	96
18	fitter	1,117	691		514	4,99	3,99	39,94	115	1360	223	1584	96
19	pompman	1,117	691		514	4,99	3,99	39,94	115	1360	223	1584	96
20	chef kok	1,117	691		514	4,99	3,99	39,94	115	1360	223	1584	96
21	A/B	1	618		460	4,47	3,57	35,72	103	1217	200	1.417	96
22	Olieman	1	618		460	4,47	3,57	35,72	103	1217	200	1417	96
23	steward	1	618		460	4,47	3,57	35,72	103	1217	200	1417	96
24	2e kok	0,99	612		455	4,42	3,54	35,38	102	1205	198	1403	96
25	steward	0,99	612		455	4,42	3,54	35,38	102	1205	198	1403	96
26	OS	0,98	606		451	4,38	3,50	35,03	101	1193	196	1389	96
27	wiper	0,98	606		451	4,38	3,50	35,03	101	1193	196	1389	96
28	dekjongen	0,98	606		451	4,38	3,50	35,03	101	1193	196	1389	96

5.2.3 Arbeidsovereenkomst voor kapiteins en officieren ingeschreven op de Poollijst

5.2.3.1 Duur van tewerkstelling

Het contract duurt 4 maanden en kan met een (1) maand verkort of verlengd worden om het ontschepen te vergemakkelijken.

Het in kennis stellen van beëindiging van een contract moet 2 weken voor de aankomst in de

[63] Ibid.

volgende haven gebeuren.
Het loon stijgt met 10% na 2 weken overschrijden van het contract.

Na vier (4) ononderbroken maanden aan boord mag de contactuele reisduur door de werkgever of door de officier beëindigd worden in gelijk welke haven met redelijke transportfaciliteiten.
In beide gevallen heeft de officier recht op repatriëring op kosten van de werkgever met inbegrip van het vervoer van zijn of haar persoonlijke bagage met een maximum van 40 kg.
Indien de werkgever of de officier de contractuele reisduur op grond van voormelde bepalingen wenst te beëindigen, moet hij of zij de andere partij hiervan ten minste twee (2) weken voor de aankomst in de eerstvolgende haven die het schip zal binnenlopen, in kennis stellen.
Indien de periode van vier (4) maanden een einde neemt in een niet-Europese haven en het schip in een Europese haven binnen de maand verwacht wordt, dan mag de werkgever de contractuele reisduur verlengen tot bij aankomst in de Europese haven.
Indien het schip voor het verstrijken van de periode van vier (4) maanden een Europese haven aandoet, en naar een niet-Europese bestemming vertrekt, mag na drie (3) maanden een einde gesteld worden aan de contractuele reisduur en gelden de bepalingen van de eerste paragraaf inzake vooropzeg, kosten van repatriëring en vervoer van bagage.
Indien de periode van vier (4) ononderbroken maanden aan boord op verzoek van de werkgever met meer dan twee (2) weken overschreden wordt, wordt het basisloon zoals vermeld in kolom 1 van de bijgevoegde loonroosters verhoogd met 10% vanaf de 135ste kalenderdag.[64]

5.2.3.2 Loon

Per effectief gepresteerde maand hebben de kapiteins en [staf]officieren recht op:

Het basisloon vermeld in kolom 1 van de hierbij gevoegde loonschalen. (Bijlage 2)

De lumpsum zee vermeld in kolom 6 van de hierbij gevoegde loonschalen. (Bijlage 2)
De lumpsum zee omvat:

[64] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.'

Op weekdagen (van maandag tot en met vrijdag) alle effectief gepresteerde uren die de dagelijkse grens van 8 effectief gepresteerde uren overschrijden;
Op zaterdagen: alle effectief gepresteerde uren;
Veiligheidswachten onbemande machinekamer op zee (UMS): […]

Het verlof zijnde 98% van het basisloon. Dit omvat het wettelijk betaald verlof, de gepresteerde uren op zon- en feestdagen, het extra verlof en het conventioneel verlof.

Uniformvergoeding: Indien de werkgever het dragen van een uniform voorschrijft aan de officieren zal hen hiervoor een maandelijkse vergoeding van 90.57 EUR worden verleend. […]

Brevet: De officieren die een hoger STCW certificaat bezitten dan vereist voor de rang die zij bekleden, krijgen hiervoor een vergoeding van 120,00 EUR per maand uitgekeerd. […][65]

Ook wat betreft de regeling rond werkuren, overuren en veiligheidswachten is er een merkbaar verschil met de andere overeenkomsten.

Arbeidsduur op weekdagen - Wachtlopende officieren

a. Op zee en in de haven, wanneer de wachten doorlopen:

- van maandag tot en met vrijdag: 8 uur per dag volgens wachtenstelsel;

- 's zaterdags: 8 uur volgens wachtenstelsel.

b. Op dagen van aankomst en vertrek:

- van maandag tot en met vrijdag: 8 uur per dag;

- 's zaterdags: 8 uur.

In de havens waar een andere werkregeling bestaat dan de hierboven vermelde wachtregeling, kunnen de wachturen gewijzigd worden, zonder dat de hierboven velmelde duur mag overschreden worden in een tijdspanne van 12 uur.

Arbeidsduur op weekdagen - dagofficieren

[65] Ibid.

Art. 8. Onder "dagofficieren" wordt verstaan de officieren, die niet ingedeeld zijn in het wachtenstelsel of die gedurende de dag werken en 's nachts vrij zijn.

a. Op zee en in de haven, wanneer de wachten doorlopen:

- van maandag tot en met vrijdag: 8 uur per dag te verrichten tussen 6 uur en 18 uur;

- 's zaterdags: 8 uur te verrichten tussen 6 uur en 18 uur.

b. Op dagen van aankomst en vertrek:

Zonder rekening te houden met de begrenzingen vermeld onder a.:

- van maandag tot en met vrijdag: 8 uur per dag;

- 's zaterdags: 8 uur.

In de havens waar een andere werkregeling bestaat dan de hierboven vermelde wachtregeling, kunnen de wachturen gewijzigd worden, zonder dat de hierboven vermelde duur mag overschreden worden in een tijdspanne van 12 uur[66]

Net zoals bij de andere overeenkomsten wordt wat betreft de rusttijden de regel 2.3, norm A2.3 van de Maritieme Arbeidsconventie 2006. toegepast[67]

Wat betreft de vakantie voorziet het equal terms systeem evenredige periodes van vaart en verlof. De contractuele reisduur wordt door de werkgever bepaald afhankelijk van het handelsgebied van het schip van tewerkstelling met inachtneming van een maximum van vier (4) maanden.

Iedere dag betaalde vaart geeft recht op een kalenderdag vakantie. De vakantie wordt in volledige dagen opgenomen in het 7-dagenstelsel zonder dat het aantal verlofdagen hoger kan zijn dan het aantal effectief behaalde vaartdagen. Hiermee voldoet de werkgever aan al zijn wettelijke verplichtingen inzake verlof, feestdagen en jaarlijkse vakantie.[68]

---

[66] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst voor kapiteins en officieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische maatschappij.'

[67] Ibid.

[68] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.'

Tabel 8 loonschalen voor stafofficieren ingeschreven op de Poollijst

Bron: Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg[69]

Bijlage 2

NIEUWE LOONSTRUCTUUR

Koninklijke BELGISCHE REDERS vereniging — Union Royale des ARMATEURS BELGES

OFFICIEREN - EQUAL TERMS
1.11.2015

CARGO		1	2	3	4	5	6
		Basisloon	uurloon	150%	Zondag 8U	Zondag 9U	Lumpsum zee
KAPITEIN							
-3000 Brt		4.175,14	24,70		24,70		3.348,00
-9000 Brt		5.063,80	29,96		29,96		3.856,11
+9000 Brt		5.989,32	35,44		35,44		4.383,83
1e WTK							
	-3001 Kw	3.991,56	23,62		23,62		3.220,06
	-5000 Kw	4.837,91	28,63		28,63		3.704,13
	+5000 Kw	5.719,52	33,84		33,84		4.206,16
1e OFF/2e WTK/AUTOM.OFF							
-3000 Brt	-3001 Kw	3.266,86	19,33		19,33		2.957,80
-9000 Brt	-5000 Kw	3.769,62	22,31		22,31		3.343,46
+9000 Brt	+5000 Kw	4.271,55	25,28		25,28		3.724,94
TANKERS							
KAPITEIN							
-3000 Brt		4.560,44	26,98		26,98		3.309,73
-9000 Brt		5.537,97	32,77		32,77		3.809,84
+9000 Brt		6.556,04	38,79		38,79		4.327,97
1e WTK							
	-3001 Kw	4.358,51	25,79		25,79		3.195,40
	-5000 Kw	5.289,49	31,30		31,30		3.658,17
	+5000 Kw	6.259,26	37,04		37,04		4.153,67
1e OFF/2e WTK/AUTOM.OFF							
-3000 Brt	-3001 Kw	3.561,34	21,07		21,07		2.928,88
-9000 Brt	-5000 Kw	4.114,37	24,35		24,35		3.309,35
+9000 Brt	+5000 Kw	4.666,49	27,61		27,61		3.685,72

Diplomavergoeding

De officieren die een hoger STCW certificaat bezitten dan vereist voor de rang die ze bekleden, krijgen hiervoor een vergoeding ten belope van 120,00 € per maand uitgekeerd.

Uniform

Indien de rederij het dragen van een uniform voorschrijft aan de officieren, zal hen hiervoor een maandelijkse vergoeding van 90,57 € per maand uitgekeerd.

[69] Ibid.

5.3 Vergelijking cao's

In de hier volgende korte vergelijkende studie van de lonen werden deze uitgerekend voor enkele functies en samengebracht in een overzichtelijke tabel.

In dit voorbeeld wordt een tanker met een Brt van +9000 en meer dan 5000 kW gebruikt.

Tabel 9 Loonschalen samengebracht

Bron: Aangepast van Federale overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg[70]

	Ingeschreven op de Poollijst	Niet ingeschreven op de Poollijst	Ingeschreven op poollijst vanaf 2018
Kapitein	€ 17308,92	Niet van toepassing, aangezien gezagvoerder uit de E.U. moet komen.[71]	N.v.t.
1ste Wtk	€16547	USD 4341	N.v.t.
1ste Off/2de Wtk	€ 12925,37	USD 3083	N.v.t.
2de Off/3de Wtk	€ 9867,59	USD 2459	€ 5990,82
3de Off/4de Wtk	€ 7543,59	USD 2123	€ 3818,84
Asp Off/ Asp Wtk	€ 5867,16	USD 1488	€ 2402,28

[70] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 januari 2018 voor de officieren, andere dan stafofficieren, voor de eerste maal ingeschreven als officier op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en dit na 23 januari 2018 en tewerkgesteld door een Belgische maatschappij'; Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor officieren andere dan stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.'; Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.'; Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2019 betreffende de arbeidsvoorwaarden van zeelieden die niet ingeschreven zijn bij de pool van zeelieden zoals bedoeld door artikel 1 bis, 1° van de besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld op een koopvaardijschip onder de Belgische vlag'.

[71] Koninklijke Belgische Redersvereniging, 'Bemanningsvereisten'.

Significante verschillen[72] springen in het oog.
Als de Poollijst (gestart voor 2018) wordt vergeleken met de niet-Poollijst is er een verschil met een gemiddelde van factor 3,9.
Indien de nieuwe cao voor zeevarenden ingeschreven vanaf 2018 wordt vergeleken met de niet-Poollijst, wordt het een gemiddeld verschil van factor 1,95.

Hier is bij de Poollijst uitgegaan van de laagst mogelijke verloning zonder extra's voor uniform, anciënniteit of hoger vaarbrevet.

De lonen hier zijn de lonen die bruto worden betaald aan de zeevarende inclusief hun vakantiegeld, ze worden dus niet doorbetaald als ze thuis zitten.
Als zeevarende onder de Pool-cao zijn er naast het loon ook nog andere voordelen die in hoofdstuk 7 worden bekeken.

[72] Merk op dat verschillen zijn niet onwettelijk.

Hoofdstuk 6

Drewry

Naast de hiervoor genoemde maatstaven en akkoorden is er nog een toonaangevend instrument die een (indirecte) rol speelt bij de verloning van zeevarende.
Namelijk het Drewry Manning Annual Review Forecast.

Dit is een rapport dat jaarlijks wordt uitgegeven door Drewry en neemt de koopvaardij, zijn kostprijs en werkgelegenheid onder de loep. Dit is ook een rapport dat werd aangehaald door sommige rederijen in de interviews als maatstaaf voor hun verloning.
Zoals de heer Geeraerts zei: “Wij baseren de zeevarende ook op een groot stuk wat er in het Drewry rapport staat. Dat is een rapport dat jaarlijks wordt uitgegeven waar de lonen van de zeevarenden worden in geanalyseerd.” (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

Drewry omschrijft hun jaarlijks rapport zelf als volgt:

Manning Annual Review & Forecast Annual 2023/24 biedt een van de meest complete jaarlijkse beoordelingen van de bemanningskosten van schepen die beschikbaar zijn in een enkele bron. Kostenramingen, trends en werkgelegenheidstermijnen voor zeevarenden worden gegeven voor 38 representatieve scheepstypen in de sectoren chemie, container, droge bulk, algemene vracht, LPG, LNG, offshore, olietankers, koelers en RoRo. Het rapport onderzoekt ook de huidige en verwachte vraag naar en aanbod van zeevarenden en de waarschijnlijke impact op vaardigheidseisen en loonkosten.[73]

In dit rapport komen de volgende dingen terug:

- Algemene samenvatting
- Wereldwijd vraag en aanbod van zeevarenden

[73] Drewry, ‘Manning Annual Review and Forecast 2023/24’.

- Verloning van zeevarenden en arbeidvoorwaarden
- Landprofielen
- Werkgelegenheidspraktijken voor bemanning
- Bijlagen

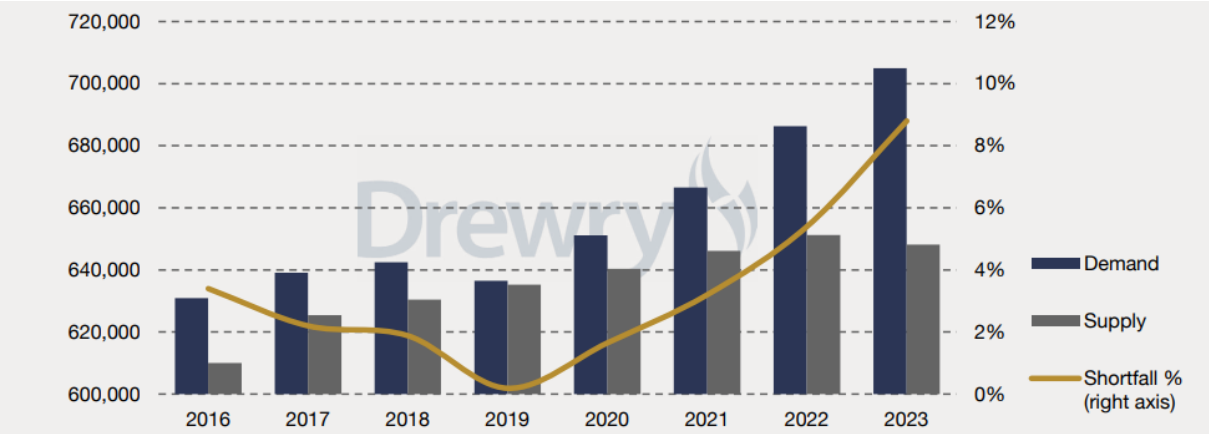
In het eerste hoofdstuk staan de algemene bevindingen waar verder in het rapport dieper wordt op ingegaan.
Toch zijn er interessante dingen te vinden in dit stuk. Zo erkennen zij ook het belang van de door de International Transport Workers' Federation (ITF) en International Bargaining Forum (IBF) afgesloten cao's alsook de International Labour Organisation (ILO) en hun basic pay.

Over de ITF Total crew cost zeggen ze enkel dat deze gestegen is met 0,5% en herzien wordt later op het jaar.[74]
Wat opvalt is het gedeelte over de nieuwe minimum basic wage overeenkomst:: "[…] taking into account the relatively low union-agreed increases which will typically apply to ratings[75]."

Dit bevestigt wel de bevindingen over de verhogingen van de lonen die eerder al besproken werden. Er kan gesteld worden dat deze bevinding breder gedragen is en dus ook beaamd wordt door een neutrale entiteit.

In het tweede hoofdstuk bekijken ze vraag en aanbod van de zeevarenden.
Hier is een heel duidelijke trend aan die al een tijdje bezig is en zich verderzet. Er is een tekort aan officieren zowel op dek als in de machinekamer. Volgens het Drewry rapport, en dat is ook zichtbaar in de cijfers zie figuur 2 is sinds 2017 de groei aan aanbod van officieren in de zeevaart gestagneerd. Verbetering was voorzien hierna maar dan kwam Covid-19 gevolgd door de Russisch-Oekraïense oorlog. Het tekort aan officieren is voorzien te stijgen van 35.000 in 2022 naar 57.000 in 2023.[76]

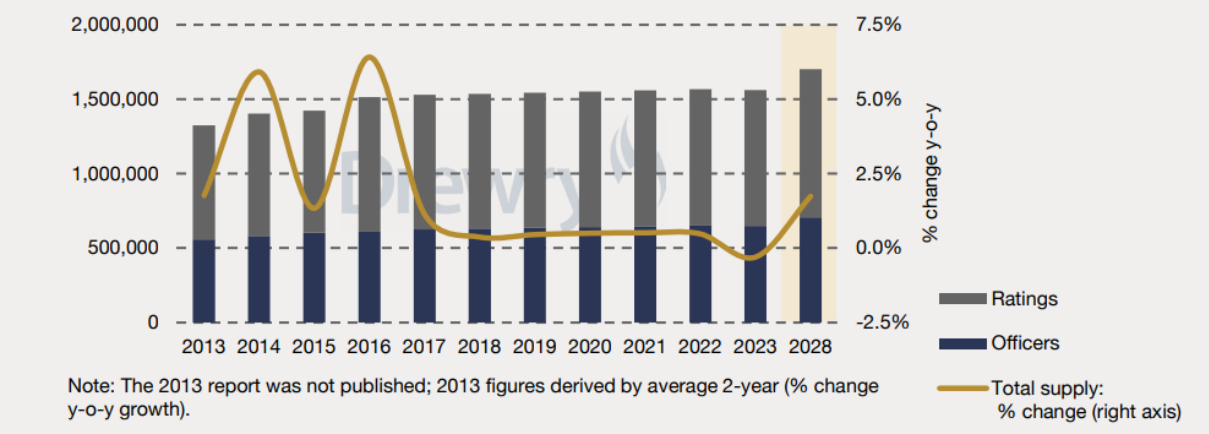
[74] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.
[75] Ibid.
[76] Ibid.



Demand: Vraag Supply: Aanbod Shortfall % (right axis): Tekort % (rechter as)

Figuur 1 Wereldwijde vraag en aanbod naar officieren

Bron: Drewry Annual Review Forecast 2023 2024[77]



Ratings: Matrozen Officers: Officieren Total supply, % change (right axis): Totale aanbod (rechter as)

Figuur 2 Aanbod zeevarenden

Bron: Drewry Annual Review Forecast 2023 2024[78]

Het is belangrijk te vermelden dat dit enkel geldt voor officieren. Voor de lagere bemanning blijft men een overaanbod zien volgens Drewry.[79]

[77] Ibid.
[78] Ibid.
[79] Ibid.

In het derde hoofdstuk bekijken ze de verloning van zeevarenden en arbeidvoorwaarden.

Zo wordt er gesteld dat "ITF Total Crew Cost agreement" een zeer sterke leidraad is voor de matrozen. Terwijl dit voor officieren en zeker voor bepaalde rangen hoger ligt.[80]
Men bespreekt nogmaals ILO basic pay en IBF framework agreement.

Hierna bekijkt men de verschillende verloningen per type schip voor een reeks aan landen. In deze tabellen is het ook duidelijk dat er nog steeds een hogere verloning bestaat voor officieren die werken op Offshore Supply Vessels, tankers of gasschepen t.o.v. hun droge tegenhangers.
Aangezien hiervoor al een tankerschip als voorbeeld is aangehaald, wordt dit nogmaals als voorbeeld gebruikt in de tabel hieronder.

Land (2023)	Kapitein	Hoofdwerktuigkundige	1ste stuurman	2de stuurman	Reislengte	Vakantie per gevaren maand (dagen)
Bulgarije	14,500-16,900	14,100 - 16,500	11,600-13,200	5,900 - 6,800	3-5	15-30
Kroatië	14,900-18,200	14,500-17,900	12,400-14,600	5,600-7,700	3-4	20-30
Letland	14,000-16,300	13,900-15,800	11,200-13,200	5,300-6,500	3-4	10-30
Polen	14,900-18,200	14,500-17,900	12,400-14,600	5,600-7,700	3-4	15-30
Roemenië	14,700-16,500	14,100-16,300	11,400-13,400	5,700-6800	3-5	15-30
Spanje	14,700-19,000	14,400-18,200	11,400-15,500	6,700-9,100	3-4	20-30
U.K.	15,500-19,000	15,100-18,200	13,000-14,700	6,700-9,100	3-4	18-30

Tabel 10 Indicatieve lonen voor tankers in geselecteerde landen (US$/maand)
Bron: bewerkt van Drewry Annual Review Forecast 2023 2024[81]

Wanneer deze indicatieve lonen worden vergeleken met de eerder berekende lonen voor een tanker met Brt van +9000 en meer dan 5000kw zoals weergegeven in tabel 10 wordt het volgende duidelijk:

[80] Ibid.
[81] Ibid.

Er kan gesteld worden dat de lonen voor een zeevarende ingeschreven op de Poollijst voor 2018 eigenlijk zeer marktcompetitief zijn. Het loon van de 3 staffuncties (Kapitein, Hoofdwerktuigkundige en 1ste stuurman) zijn exact hetzelfde als de indicatieve lonen die Drewry aangeeft. De 2de stuurman verdiende iets meer. (Op het moment van schrijven was de Amerikaanse dollar nagenoeg gelijk aan de Euro.)
Onder de nieuwe cao voor zeevarende die vanaf 2018 geldig is, ligt het loon toch aanzienlijk lager dan de Indicatieve Drewry lonen. Zeker als wordt gekeken naar enkele West-Europese landen zoals Spanje en het Verenigd koninkrijk. Het loon voor een tweede stuurman is ongeveer €6000 per gevaren maand waar dat dit volgens Drewry tussen de $6,700-9,100 moet liggen.
Als wordt gekeken naar contractduur zitten de Belgische cao's exact op wat Drewry voorstelt. Vier maanden dat met een (1) maand kan verkort of verlengd worden.[82]
Naast deze lonen *an sich* mogen ook de andere voordelen niet worden vergeten die een zeevarende heeft als hij ingeschreven is in de Pool. Dit zal later in hoofdstuk 7 nog verder aan bod komen.

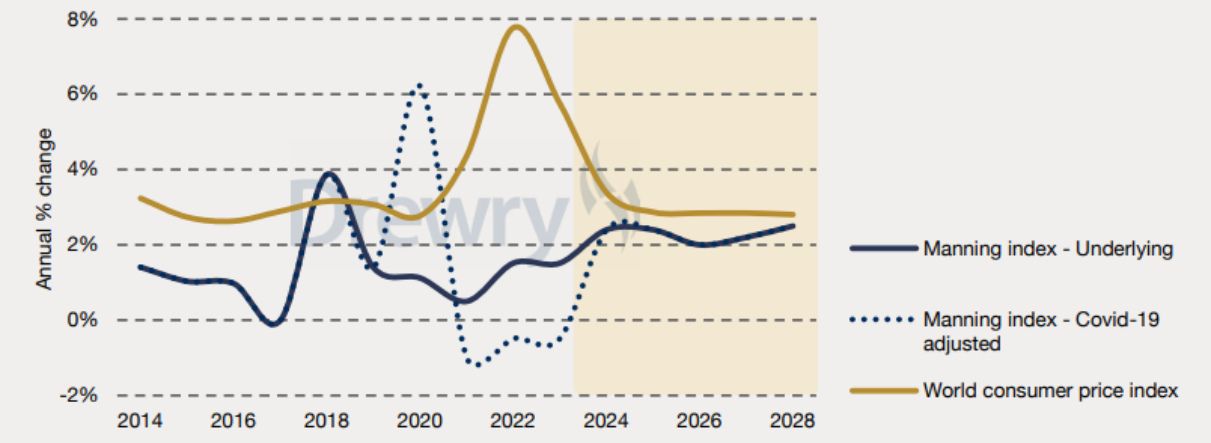
Er zijn de afgesproken verhogingen van de lonen binnen de ITF TCC en de ILO minimum basic wage die eerder al uitgebreid werden besproken en vooral toepasbaar zijn voor matrozen. Volgens Drewry zijn de lonen van officieren veel marktafhankelijker. Ze voorspellen dan ook dat deze een gemiddelde jaarlijkse verhoging gaan kennen tot 2,5% tot 2028.[83]

Uit onderstaande grafiek die de bemanningskost weergeeft, kunnen enkele vaststellingen worden opgemaakt. Zo wordt duidelijk dat de bemanningskosten niet gelijk stijgen of dalen met de wereldwijde consumentenindexering. Deze twee waardes komen wel langzaam dichter bij elkaar te liggen vanaf 2021. Als deze tabel naast figuur 1 wordt gelegd, blijkt dat het tekort aan officieren ook drastisch begint te stijgen vanaf datzelfde jaar. De International Chamber of Shipping gaf dit ook al aan door in 2021 te zeggen dat hun nieuwe rapport wijst op een huidig tekort van 26.240 STCW-gecertificeerde officieren, wat aangeeft dat de vraag

[82] Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg, 'Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon en arbeidsvoorwaarden van zeevarenden ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 die op een "equal terms" basis tewerkgesteld zijn op commerciële zeeschepen die uitsluitend passagiers vervoeren met een maximum van 12 passagiers.'
[83] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.

naar zeevarenden in 2021 groter is dan het aanbod.[84] De grafieken van Drewry tonen dat het enkel nog gestegen is sinds dan met een ongeziene hoogte in 2023.[85]

Dit is ook niet verbazingwekkend aangezien binnen de totale bemanningskost, de lonen, het overgrote merendeel van het budget zijn. Deze verdeling is ook zichtbaar in figuur 4.



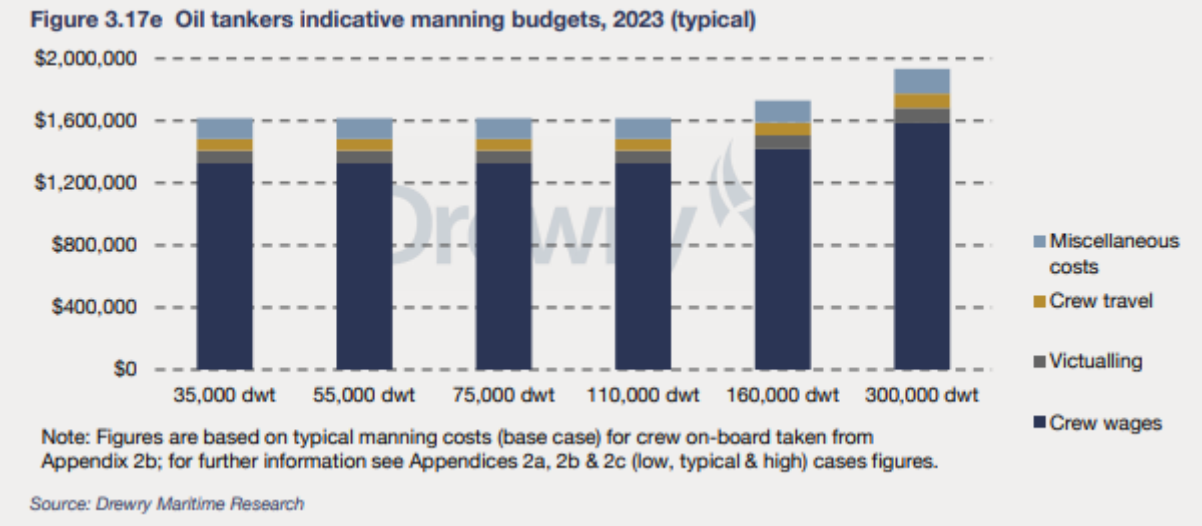
Manning index: indexering bemanning Manning index Covid-19 adjusted: indexering bemanning aangepast voor Covid19 World consumer price index: wereldwijde consumentenprijs indexering

Figuur 3 Drewry bemanningskostindex en wereldwijde consumentenprijs indexering

Bron: Drewry Annual Review Forecast 2023 2024[86]

Verder bespreekthet rapport nog andere kosten afgezien van de lonen en doen de auteurs een prognose over hoe deze gaan evolueren. Zoals kan worden opgemaakt uit figuur 4 zijn deze echter percentueel veel minder van belang en zou in dit onderzoek te ver leiden om deze ook nog te bespreken.

[84] International Chamber of Shipping, 'New BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report warns of serious potential officer shortage'.
[85] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*; SAFETY4SEA, 'Drewry reports highest officer shortage on record'.
[86] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.



Miscellaneous costs: Diverse kosten Crew traval: reiskosten bemanning

Victualling: Proviandering Crew wages: Lonen bemanning

Figuur 4 Indicatieve bemanningskosten voor olietankers, 2023 (typisch)

Bron: Drewry Annual Review Forecast 2023 2024[87]

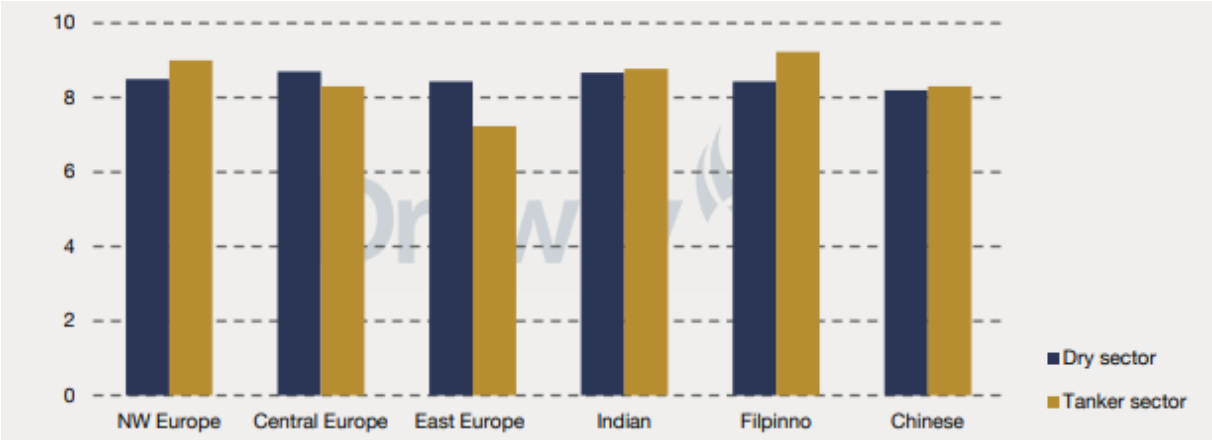
Wat wel nog een bruikbaar deel is voor dit onderzoek is de "*Value for money*" of "waar voor je geld" die hier berekend wordt per nationaliteitsgroep bepaald met een score. Hoe hoger, hoe beter.

Noordwest-Europa blijkt hier een zowel geografisch als etnografisch gebied dat losjes gedefinieerd wordt als een gebied die België, Luxemburg, Nederland, Zwitserland, Frankrijk, Duitsland, Ierland, het Verenigd Koningrijk en volgens sommigen ook IJsland en Scandinavië omvat.[88]

Er is een duidelijke trend in figuur 5: als wordt gesproken over de droge sector is een NW-Europeaan en bij verlenging een Belg niet het meeste waar voor je geld. Dit verandert als wordt gekeken naar de tankersector. Hier heeft de Belg dan zo te zien wel weer een betere waarde en scoort zelfs bijna gelijk met de hoogst scorende. Een mogelijke reden hiervoor wordt later in deze scriptie aangegeven in de interviews.

[87] Ibid.

[88] Interreg North-West Europe Programme, 'Home | Interreg NWE'; 'Northwestern Europe'.



Dry sector: Droge vaart Tanker sector: Tankervaart

Figuur 5 Waar voor geld vergelijking van regio's/landen

Bron: Drewry Annual Review Forecast 2023 2024[89]

[89] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.

Hoofdstuk 7

Pool van de zeelieden ter koopvaardij

Er is ingezoomd op drie grote types cao's, namelijk de officieren in de Pool, de zeevarenden niet in de Pool en de stafofficieren in de Pool.

De Pool van de Zeelieden ter Koopvaardij is, sinds 1 juli 2009 (met de programmawet van 17 juni 2009) geïntegreerd in de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden (HVKZ).
Deze Belgische federale openbare instelling van sociale zekerheid werd opgericht bij de wet van 21 juli 1844 wat haar de oudste socialezekerheidswet uit de Belgische geschiedenis maakt.[90] De instelling staat onder meer in voor de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering voor de zeelieden die onder het Belgische stelsel van de zeevarenden vallen.

Een duidelijker inhoudelijk beeld komt naar voor in de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeevarenden ter koopvaardij.
Deze besluitwet legt de sociale zekerheid van de sector van de koopvaardij vast.[91]
Deze besluitwet en de voorziene Pool is opgericht om de zeevarende beter te beschermen, hem een sterk sociaal vangnet te geven onder het Belgische systeem zoals: verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, financiering van de wachtvergoedingen, regeling van de jaarlijkse vakantie, de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid…[92]

[90] 'Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden'.
[91] Social security for seafarers, 'Over de administratieve instructies'.
[92] '7 FEBRUARI 1945. - Besluitwet betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij (NOTA : Raadpleging van vroegere versies vanaf 11-04-1985 en tekstbijwerking tot 29-12-2017)'.

7.1 Vereisten

De volgende twee diensten zijn hier wettelijk voor verantwoordelijk:

- De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)[93]
- De Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV)[94]

De voorwaarden om tot deze zogenaamde Pool van de zeelieden ter koopvaardij, of kortweg de Pool, toe te treden zijn de volgende:

- Woon- of verblijfplaats hebben in een Europese lidstaat of in een verdragsstaat
  Artikel 2, § 2.
  Onverminderd het bepaalde in internationale overeenkomsten en verordeningen, zijn de reders ter koopvaardij en de zeelieden die zij tewerkstellen aan boord van een zeeschip varende onder Belgische vlag, onderworpen aan deze besluitwet.
  De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden bepalen waaronder de zeelieden die tewerkgesteld zijn aan boord van een zeeschip varende onder Belgische vlag en die niet hun woon- of verblijfplaats hebben in een Europese lidstaat of in een verdragsstaat, uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van deze besluitwet.[95]

- Lichamelijk en geestelijk geschikt bevonden zijn bij een geneeskundig onderzoek.[96]

- Een internationaal geldig certificaat bezitten van inentingen die zijn opgelegd om het beroep te mogen uitoefenen.[97]

- Een uittreksel uit het strafregister of andere vereiste moraliteitsinlichtingen kunnen voorleggen.[98]

---

[93] Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, 'Zeevarenden | RSZ'.
[94] de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, 'Voor zeevarenden | HZIV'.
[95] '7 FEBRUARI 1945. - Besluitwet betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij (NOTA : Raadpleging van vroegere versies vanaf 11-04-1985 en tekstbijwerking tot 29-12-2017)'.
[96] International.socialsecurity.be, 'Inschrijving Poollijst - Social security for seafarers'.
[97] Ibid.
[98] Ibid.

- Voldoende onderlegd zijn om de functie waarvoor u postuleert te kunnen invullen.[99]

"Als het zeeinspectiereglement vraagt om het bezit van een brevet, diploma of getuigschrift, moet u ofwel het vereiste Belgische brevet, diploma of getuigschrift, ofwel een gelijkwaardigheidsgetuigschrift afgeleverd door de zeevaartinspectiediensten kunnen voorleggen[100]."

Grote verschillen werden opgemerkt tussen Pool en niet-Pool zeevarenden.
Bovenop de andere contractduur vielen ook de verschillen in effectief loon op.
Een zeevarende die niet tot de pool kan toetreden verdient aanzienlijk minder dan een zeevarende die dat wel kan.

[99] Ibid.
[100] Ibid.

Hoofdstuk 8

Toonaangevende studies

Vooraleer er gekeken wordt naar de interviews moeten er nog twee belangrijke studies worden bekeken die ook door enkele van de geïnterviewde personen werden vermeld.

8.1 Transnational Seafarer Communities

Een eerste is een studie van de *Seafarers International Research Centre* aan de universiteit van Cardiff genaamd "*Transnational Seafarer Communities".*

In deze studie, die gebeurd is rond de millenniumwisseling, is men de sociale dynamiek van multinationale bemanning aan boord van koopvaardijschepen gaan bekijken. Dit deed men door aan boord te verblijven van verschillende schepen. De studie werkt met observaties en interviewtechnieken.

Dit waren de voornaamste bevingen die ook in het onderzoek van deze scriptie bevestiging vonden:

- Vele rederijen hebben een multiculturele bemanning geïntroduceerd puur uit financiële overwegingen, maar hebben meerde onverwachte voordelen daardoor ontdekt.
- Er was geen correlatie tussen nationaliteit en gedrag of kwaliteit zoals leiderschap of het nemen van initiatief.
- De samenwerking en integratie tussen de verschillende nationaliteiten verhoogde met het aantal verschillende nationaliteiten. Bij bemanning van vier of meer nationaliteiten was er meer samenwerking dan bij bemanningen van twee of drie nationaliteiten.
- Het was duidelijk dat er extra voorzichtig werd omgegaan met eigen waarden op te leggen voor anderen. De verschillen in waarden werden juist vaak een interessant gespreksonderwerp tussen de zeevarenden bevonden.

- Hoewel discriminatie op basis van nationaliteit niet vaak voor kwam was het toch niet volledig ongezien.
- Sociale isolatie gaat sterk hand in hand met bedrijfsbeleid alsook de houding van de hogere officieren. Het aanbevelen van sociale activiteiten is dan ook belangrijk.
- Taal was een belangrijk pijnpunt bij multinationale bemanningen. Als een moedertaal werd gebruikt in plaats van de gemeenschappelijke werktaal zorgde dat voor wrijving en frustraties aan boord. Zorgen voor een goed niveau van Engels (of andere gemeenschappelijke taal) is zeer belangrijk.
- Zeevarenden droegen in belangrijke mate bij aan de lokale economieën, maar op een zeer ongelijke manier.
- Sommige zeevarenden waren niet de welvarende grootverdieners die men ze ter plaatse toeschreef en leefden op de rand van de armoede.
- Immigratie- en socialezekerheidswetten kunnen doorslaggevend zijn bij het bepalen of er nog een toekomst zit in het werken met buitenlandse zeevarenden. Hiermee bedoelt men dus een zeevarende aan boord van een schip dat niet dezelfde vlag draagt als zijn of haar nationaliteit.
- Het invoeren van antidiscriminatiebeleid is belangrijk.
- Beleid voeren dat zorgt voor behoud van bemanning is een belangrijk element voor multinationale bemanning.[101]

De algemene conclusie is dat het bemannen van schepen met meerdere nationaliteiten zeer succesvol was. Vanuit de rederij kwamen er argumenten als betere discipline aan boord. Vanuit de zeevarende hoorden ze dat het motiverend is om met andere nationaliteiten te werken.[102]

Daarnaast waren er ook financiële voordelen aan verbonden voor sommige zeevarenden als ze werden tewerkgesteld op een ITF-schip. Dit verwijst naar de hiervoor geziene afgesproken ITF-cao's en hun betere loonschalen.[103]

---

[101] Kahveci, Lane, en Sampson, *Transnational seafarer communities*.
[102] Ibid.
[103] Ibid.

8.2 Evaluatie van de Vlaamse Bijdragevermindering voor Zeevarenden

De tweede studie waar de gesprekspartners van deze scriptie naar verwezen betreft een studie gedaan in opdracht van de Vlaamse overheid in 2021 naar "Evaluatie van de Vlaamse Bijdragevermindering voor Zeevarenden".
Samengevat concludeert deze studie dat de kostprijs van de Pool der Zeelieden en de fiscale en sociale voordelen hiervan een meerwaarde zijn voor het bredere overheidsbeleid.

8.2.1 Sociale en fiscale voordelen

Tijdens de zesde staathervorming kreeg het Vlaams Gewest de bevoegdheid van sectorale kortingen van de werkgevers- en werknemersbijdragen in de koopvaardij en voor de vrijstelling van werkgeversbijdragen in de bagger en zeesleepvaart.[104] Deze sectorale korting heeft als doel het verminderen van de loonkost om de concurrentiepositie bij internationaal zeevervoer te versterken (mede ondersteund door internationale conventies cfr. de ILO maritieme conventie), ten einde uitvlagging van hun vloot te vermijden.[105]

Een eerste aspect van deze studie bekijkt de vrijstelling of vermindering van werkgevers- en werknemersbijdragen voor zeevarenden. Zo wordt gesteld dat het niet enkel een werkgelegenheidsdoelstelling heeft, maar ook raakt aan het haven- en economisch beleid.[106]

Er zijn voor elke sector een minimum te waarborgen arbeidsplaatsen voor de zeelieden die ingeschreven zijn op de lijst van de Belgische Pool van de Zeevarenden om van deze korting te kunnen genieten.

---

[104] Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie, *Evaluatie van de Vlaamse Bijdragevermindering voor Zeevarenden*.
[105] Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport Muyters, P., *Conceptnota Betreft: naar een Vlaams doelgroepenbeleid*.
[106] Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie, *Evaluatie van de Vlaamse Bijdragevermindering voor Zeevarenden*.

Koopvaardij & sleepvaart	
Officieren	256
Scheepsgezellen	60
Baggersector	
Arbeidsplaatsen	80
Offshore	
Arbeidsplaatsen	48

Tabel 11 De te waarborgen arbeidsplaatsen

Bron: bewerkt van Evaluatie van de Vlaamse Bijdrageverminderingen voor Zeevarenden[107]

> Normaal bedragen de RSZ-werknemersbijdragen ongeveer 13,07% van het brutoloon. De vermindering voor zeevarenden houdt in dat de werknemersbijdragen geplafonneerd worden t.o.v. een theoretisch maximumloon dat jaarlijks wordt vastgelegd door de RSZ. In 2020 was dit voor een officier bv. 60.026,75 euro. Er is dus enkel sprake van een belastingvoordeel als het jaarloon van een zeevarende hoger ligt dan dit theoretische maximumloon.[108]
>
> Naast de werknemersbijdragen betalen werkgevers in België bovenop het brutoloon ook werkgeversbijdragen. […] In België ligt deze zonder voordelen op ongeveer 28% van het brutoloon. Na de vrijstelling blijft nog ongeveer 0,06% aan te betalen werkgeversbijdragen over ten gevolge van enkele kleine niet-vrijgestelde categorieën.[109]

Tonnagetaks is nog een voordeel dat besproken wordt in deze studie. “Het hoofddoel van de invoering van dit alternatieve systeem was het terughalen van de Belgische vloot die in 1992 quasi volledig uitgevlagd was naar Luxemburg[110].”

In dit systeem betaalt het bedrijf geen taks op de effectieve winst maar een fictieve berekende winst aan de hand van de tonnage van de vloot. Het voordeel is de

[107] Ibid.
[108] Ibid.
[109] Ibid.
[110] Ibid.

voorspelbaarheid van toekomstige kosten. Bedrijven met lage marges of zelfs verliezen ondervinden dus een belastingnadeel, wanneer ze opteren voor de tonnagetaks.

Een laatste belangrijk voordeel is de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing Bedrijfsvoorheffing is een belastingvoorschot, dat vooraf wordt betaald aan de fiscus, in de vorm van een inhouding aan de bron.[111] Met andere woorden een deel van de belasting op het loon dat al door de werkgever wordt afgehouden en doorgestort naar de fiscus.
Echter door dit voordeel moeten de bedrijven de bedrijfsvoorheffing niet doorstorten en mogen ze deze houden.[112]

Om klaarheid te scheppen worden weer voorbeelden gegeven. Een van een zeevarende met lager loon en een van een zeevarende met hoger loon.

Bij de zeevarende met het lager loon valt het grootste stuk van de werkgeversbijdragen weg en moet de bedrijfsvoorheffing niet doorgestort worden. Er is geen voordeel op vlak van werknemersbijdragen gezien het loon niet boven het theoretische maximum ligt.
In het voorbeeld dat wordt voorgesteld zal daardoor de bedrijfsvoorheffing, die ten goede komt van de werkgever, van 36,1% naar 10,2% herleid worden.[113]

	Kost	Percentage
totale loonkost zonder voordelen	€ 2.560,00	100,0%
belastingskost zonder voordeel	€ 925,23	36,1%
voordeel werkgever	€ 662,63	25,9%
voordeel werknemer	€ -	0,0%
totale voordeel	€ 662,63	25,9%

Tabel 12 Impact op loonkosten scenario 1

Bron: bewerkt van Evaluatie van de Vlaamse Bijdrageverminderingen voor Zeevarenden[114]

[111] Securex, 'Wat is de bedrijfsvoorheffing?'
[112] Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie, *Evaluatie van de Vlaamse Bijdrageverminderingen voor Zeevarenden*.
[113] Ibid.
[114] Ibid.

Voor de zeevarende met het hoger loon krijgt het bedrijf dus meer voordeel omdat het loon nu ook boven het theoretisch maximum ligt. “De totale impact op de belastingen en bijdragen - normaal 64% van de totale impact van belastingen en bijdragen - wordt zo herleid tot ongeveer 5%[115].”

	Kost	percentage
totale loonkost zonder voordelen	€ 12.800,00	100,0%
belastingskost zonder voordeel	€ 6.830,15	53,4%
voordeel werkgever	€ 5.517,15	43,1%
voordeel werknemer	€ 653,21	5,1%
totale voordeel	€ 6.170,36	48,2%

Tabel 13 Impact op loonkosten scenario 2

Bron: bewerkt van Evaluatie van de Vlaamse Bijdrageverminderingen voor Zeevarenden[116]

Verder haalt de studie nog een aantal punten aan die vaak terugkomen bij de gesprekken in het kader van deze scriptie.

8.2.2 Competitiviteit en level-playing field

“De belangrijkste bezorgdheid van de bevraagde sectoren, opvallend zowel langs werkgevers- als werknemerskant, heeft betrekking op het in stand houden van het internationaal concurrentievermogen van de Vlaamse scheepvaart[117].”

Er wordt gevreesd voor *race-to-bottom*-eigenschappen door de hevige concurentie in een globale markt en een laag niveau van sociale zekerheid in goedkope landen.

> Alle bevraagden – zowel overheidsactoren als de bedrijfswereld zelf – geven aan dat het moeilijk is voor bedrijven om zonder steunmaatregelen van de overheid de kosten lager te houden dan de opbrengst, en dus onder de Belgische vlag te blijven varen. Vooral de loonkosten van onze bedrijven wegen zwaar door t.o.v. de lage loonkosten die concurrenten onder exotische ‘flags of convenience’ betalen voor gezellen en officieren.[118]

[115] Ibid.
[116] Ibid.
[117] Ibid.
[118] Ibid.

Een gelijk speelveld is noodzakelijk voor de Vlaamse bedrijven om intra-EU en internationaal concurrentieel te zijn en ook zo te blijven.[119]

8.2.3 Behoud van Vlaamse maritieme cluster en knowhow

Door de maritieme cluster en kennis hier te houden wordt er niet enkel voor werkgelegenheid op zee maar ook voor indirecte tewerkstelling op het vasteland gezorgd. Daarnaast blijft hoogtechnologische kennis en zijn werkgelegenheid behouden. Ons land zou afhankelijker worden van bv. Aziatische koopvaardij, baggeraars en zelfs loodsen of havenmanagement.[120]

> De beleidsmaatregel is vandaag – althans niet op een directe manier – gelinkt aan de noden van de sector inzake competitiviteit, het behoud van maritieme knowhow in Vlaanderen, het behoud van tewerkstelling in de walorganisaties, het behoud van een Belgische vloot en de bijhorende invloed binnen de IMO.[121]

De conclusie van dit Vlaamse onderzoek is duidelijk.
Als er alleen naar de kostenvermindering voor een kleine groep werknemers gekeken wordt, is dit een kostelijke maatregel van ongeveer 35 miljoen euro. “Wanneer men echter de beleidsmaatregel in haar bredere context plaatst, wordt duidelijk dat de maatregelen ook een belangrijk deel indirecte tewerkstelling vrijwaren en genereren.[122] ”De sectoren koopvaardij, sleepvaart en baggeren hadden samen een omzet van 8.141 miljoen euro in 2017. Dit genereert een totale toegevoegde waarde van 2.488 miljoen euro.[123]

Het draagvlak is breed zowel aan werkgevers- als werknemerskant. Hieruit vloeit een belangrijke aanbeveling om geen verregaande besparingen door te voeren.[124]

---

[119] Ibid.
[120] Ibid.
[121] Ibid.
[122] Ibid.
[123] Koninklijke Belgische Redersvereniging, *Economic impact study Belgian Shipping cluster update 2017*.
[124] Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie, *Evaluatie van de Vlaamse Bijdrageverminderingen voor Zeevarenden*.

Hoofdstuk 9

Dataverzameling en methodologie

Dit onderzoek begon met een studie naar de huidige stand van zaken betreffende de regelgeving rond bemanning van schepen. Het heeft de voorwaarden onderzocht die gelden zowel op internationaal niveau als op nationaal niveau. Daarnaast bekeek het enkele onderzoeken die toonaangevend waren in de afgelopen jaren.

Vervolgens is er gekozen om te werken met een vragenlijst. Deze vragenlijst is opgesteld aan de hand van de inzichten die gevonden zijn tijdens de literatuurstudie en het wetgevend bronnenonderzoek.
Het doel van deze vragenlijst was meer inzicht te krijgen in hoe zowel bij rederijen, non-gouvernementele organisaties, werkgeversorganisaties, beroepsvereniging als bij de overheid naar deze onderwerpen wordt gekeken.
Deze vragenlijst is per mail naar al de bovengenoemde partijen verstuurd. De responsratio lag in eerste instantie op ongeveer 45%. Dankzij de hulp van het Koninklijk Belgisch Zeemanscollege, die dit op hun maandelijkse vergadering besproken hebben (bijlage 6), werd deze verder verspreid bij hun leden. Waarna er meer reactie op kwam.

Er is gekozen voor een analyse aan de hand van diepte-interviews alsook schriftelijke antwoorden. Dit om een maximaal aan antwoorden te ontvangen, vermits een diepte-interview meer hoogdrempelig is.

De vragen zijn opgesteld met als doel meer inzicht te krijgen over hoe anderen denken over de centrale onderzoeksvraag.
De vragen zijn onderverdeeld in vier thematieken.

1 Tegenwoordig zijn schepen bemand met een uiteenlopend scala aan nationaliteiten.

Wat zijn de voor- en nadelen van multiculturalisme aan boord?
Hoe houdt u rekening met de verschillende nationaliteiten die u aan boord plaatst?

2 Vele factoren spelen mee bij het bemannen van een vloot.

Welke rol spelen lokale buitenlandse manning agencies hierbij?

3 Bepalende elementen bij de opstelling van de contracten.

Is verloning en/of het type contract een in acht genomen factor bij het aannemen van een zeevarende?

4 In België kennen we het systeem van de Pool van de zeelieden voor zeevarenden die aan bepaalde criteria voldoen.

Hoe speelt dit gegeven een rol bij de bemanning van schepen?
Zijn er voor- en nadelen aan verbonden, zowel voor de rederij als voor de zeevarende?

Naast de schriftelijke antwoorden zijn er ook effectief 4 diepte-interviews afgenomen. Deze interviews hebben zowel ter plaatse in levenden lijve plaats gevonden als online tijdens videogesprekken. De lengte van deze interviews lag tussen de 30 minuten en een uur.
Het voordeel aan diepte-interviews is dat de geïnterviewden zelf kunnen ingaan op welk aspect ze relevant vinden.[125] Tijdens deze interviews werden er bijvragen gesteld afhankelijk van waar de geïnterviewde persoon dieper op in ging.
Na deze interviews werden ze woordelijk getranscribeerd en zijn deze onderzocht. Er is een analyse gemaakt van overeenkomsten of tegenstelling en trends.
Deze bevindingen werden vervolgens vergeleken met de het wetgevend kader en de belangrijkste bevindingen uit de literatuurstudie Om te kijken of deze wetgeving strikt wordt nageleefd en of de bevindingen en hypotheses uit de literatuur overeenkomen met de praktijk.

[125] H. Roose en B. Meuleman, *Methodologie van de sociale wetenschappen. Een inleiding*.

Hoofdstuk 10

Resultaten

10.1 Algemene vormen van bemanning

Tijdens de afgenomen interviews en de schriftelijke antwoorden zijn twee grote methoden van bemannen duidelijk geworden.
Een deel van de rederijen gaat met één nationaliteit per schip bemannen, terwijl een ander deel met verschillende nationaliteiten aan boord van hetzelfde schip werkt. Hiervoor werden verschillende redenen aangehaald.

10.1.1 Schepen met één nationaliteit

Drie van mijn respondenten gaven aan dat ze voor al hun schepen of voor sommige van hun schepen actief kiezen voor een volledige bemanning met één nationaliteit. De redenen hiervoor aangehaald, kunnen worden onderverdeeld in de volgende categorieën: politiek, religie en taal.

Politiek

Bepaalde politieke kwesties liggen zo gevoelig dat sommige nationaliteiten gewoon weigeren met elkaar te werken. Minstens leidt dit tot een nodeloos complexe werkomgeving.

> Maar in het begin was heel duidelijk dat bepaalde Oekraïners met geen enkele Rus nog wilden spreken. En vice versa. Dus daar werd rekening mee gehouden. Er is toen ook, voorbeeld, bij een rederij een probleem geweest, omdat de Letten zo pro-Russisch waren en de Oekraïners ze ook begonnen uit te dagen. Als er zoiets is, dan weet je dat je die niet samen aan boord mag zetten. (H. Peeters, persoonlijke communicatie, 8 augustus, 2023)

> […] Russen en Oekraïners aan boord! Niet ideaal en dat gaat ook zo voor bijvoorbeeld met Chinezen en Indiërs, dat werkt ook niet. (P. Dincq, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023)

Zo hebben heel wat reders de keuze moeten maken om geen Russen meer samen te werk te stellen samen met andere nationaliteiten sinds de crisis in Oekraïne. Sinds de oorlog vermijden wij nieuwe bemanning van Russische nationaliteit. (C. Verrycke, persoonlijke communicatie, 30 maart, 2023)

Religie

Net zoals met politiek is dit iets waar reders genoodzaakt zijn om rekening mee te houden bij het bemannen van hun schepen. Een moeilijkheid die (meestal) wegvalt indien of als er voor één nationaliteit gekozen wordt.

> Af en toe heb je niet de beste mismatch dus je moet je wel bewust zijn wie je samen zet. Filippijnen zijn vaak katholiek, Indonesiërs meestal moslim => kan samen, maar met gevoeligheden […]. (C. Roes, persoonlijke communicatie, 21 april, 2023)

Taal

Een gemeenschappelijk taal aan boord hebben is niet altijd even evident en door te kiezen voor één nationaliteit kunnen communicatieproblemen onder de bemanning al bijna uitgesloten worden.

> [..] maar als mensen niet dezelfde taal spreken of niet willen spreken ja dan stopt heel dat verhaal. En dan ziet ge snel die kristallisering van die verschillende nationaliteiten. En dan hebt ge op een gegeven moment twee blokken en dat moet ge vermijden. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

Sommige hebben, na slechte ervaringen in het verleden, de keuze gemaakt om geen één-nationaliteitsschepen meer te hebben.

> […] zouden we in theorie op 1 schip 1 nationaliteit kunnen plaatsen: wij hebben hier uit het verleden slechte ervaring mee, ongeacht welke nationaliteit dat is […]. (C. Roes, persoonlijke communicatie, 21 april, 2023)

10.1.2 Schepen met meerdere nationaliteiten

62,5% van de responderende rederijen werken met meerdere nationaliteiten aan boord van één schip. De argumenten om met één nationaliteit te werken werd door hen ook beaamt maar waren niet doorslaggevend om ook voor één nationaliteit te gaan.
"Over het algemeen kunnen we stellen dat de voordelen groter zijn dan de nadelen." (S. Raes, persoonlijke communicatie, 5 april, 2023)

Over de optimale hoeveelheid nationaliteiten zit niet iedereen op dezelfde lijn maar alle respondenten zijn er het over eens dat het creëren van blokken moet worden tegengegaan. "Wat ge ook niet moogt doen bijvoorbeeld is allez, alle officieren van één nationaliteit en alle andere lage bemanning van een andere nationaliteit doen. Dan gaat ge echt zo blokken gaan creëren" (C. Maerten, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023) en "je er moet over waken dat je geen dominante nationaliteit aan boord krijgt." (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023) De algemene consensus kan wel herleid worden naar hoe meer hoe beter.

Door zoveel verschillende nationaliteiten samen te brengen ontstaat er als het ware een scheepsspecifieke smeltkroes, een eigen identiteit. De culturele uitschieters zouden volgens de heer Roes (Bijlage 3) afgevlakt worden. Zoals de heer Nuytemans het stelt:

> Laat ons zeggen 6, 5, dan hebt ge geen dominante groep en dan gaat een bemanning zijn eigen identiteit ontwikkelen en dat is ook zo. Dan zoals […] koppeltjes […] taal gebruiken dat zo een soort van codewoorden is onder elkaar en hun verbondenheid gaan bemanningen dat ook doen. (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)

Het zou ook gewoon een betere weerspiegeling weergeven van de sector en de samenleving waarin we ons bevinden. Het zou een organisch verhaal zijn dat ontstaat wanneer men gewoon gaat selecteren op de beste kandidaat. “Dus een meer diverse bemanning zoals de samenleving ook divers is.” (C. Maerten, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023)

Er wordt ook gesteld dat het gewoon noodzakelijk is om meerder nationaliteiten samen te steken. De rekruteringspool is namelijk te beperkt als er maar naar één nationaliteit gekeken wordt. “Hoewel we bij Exmar genoodzaakt zijn om met meer dan 1 nationaliteit te werken, simpelweg om het aantal zeevarenden te vinden dat we nodig hebben.” (C. Roes, persoonlijke communicatie, 21 april, 2023)

10.2 Selectie van bemanning

Een tweede thematiek die voorkwam tijdens de interviews was hoe en waarom bepaalde mensen geselecteerd worden.

10.2.1 Verloning

Verloning is een van de elementen die vaak naar voor kwam. Zo gaven meerdere van de geïnterviewden aan dat dit tot op een zekere hoogte een rol speelt. De bemanningskost is dan ook een groot deel van de exploitatiekosten. De aangegeven cijfers lopen hiervoor uit elkaar maar liggen allemaal rond de 60%.
Zo zegt de heer Roes het volgende:

> Cruciaal element is de kosten: de kost van bemanning beslaat zo’n 65% van de beheerskost (OPEX/Operational Expenses) van een gastanker. We zitten vandaag op een minimumbezetting en kunnen naar onze mening niet minderen in het aantal mensen, dus moet je kijken wélke mensen je selecteert. Dit is een realiteit waar we als manager niet onderuit kunnen. (C. Roes, persoonlijke communicatie, 21 april, 2023)

Multiculturalisme is ook iets dat een aantal jaren/decennia terug een reden was voor reders om kosten te besparen. Nu ook heeft men ook ontdekt dat het daarnaast vele andere

voordelen heeft en dat dit eigenlijk geen beweegreden meer is heeft volgens C. Maerten (Bijlage 10).

De kost is dus een beweegreden om een bepaalde persoon aan boord te zetten. Echter zien we ook dat dit maar geldt tot op zekere hoogte. De complexiteit van de *trade* waarin het schip zich bevindt speelt een grote rol. Als het zich bevindt in vaart die nog niet gecommoditiseerd, is de verloning van een veel kleiner belang. Dit komt ook doordat de winstmarges in deze soort vaart hoger zullen liggen. Zo vertelt Mevrouw Peeters (bijlage 9) van het KBRV dat als een rederij die actief is in een markt met minder competitie en bijgevolg meer marge heeft, er minder op de kleintjes moet worden gelet.

Zowel de heren Geeraerts als Nuytemans geven het voorbeeld van een bulkcarrier. Dit is een type schip dat zeer makkelijk toegankelijk is en waarvoor geen verdere extra kennis nodig is om mee te varen, afgezien van de basis STCW-opleiding. Het is een zeer competitieve markt waardoor de winst ook laag ligt voor de reder.

> [..] de business waarin dat wij zitten: het bouwen van windmolens, het baggeren dat is iets speciaals. Daar hebt ge specialisten voor nodig. Dat is iets anders dan met een bulkcarrier van A naar B te varen. […] ik wil het niet denigrerend zeggen maar dat is met een vrachtwagen rijden hé. Dat is gewoon van A naar B. Die mensen hebben zeker en vast hun capaciteiten en hun bestaansrecht, maar de complexiteit van die job is anders. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

> Omdat die mensen unique knowledge hebben en ge die unique knowledge niet wilt sharen. Vanaf het moment dat ge in commodotized shipping terecht komt, zoals een bulkcarrier. Wat is de toegevoegde waarde van, aléé ik zal de manier waarop andere mensen het zeggen, wat is de toegevoegde waarde van een dure Europeaan t.o.v. een goedkope Indiër. Die allebei ongeveer hetzelfde opleidingsniveau hebben en die gewoon met een ijzeren schoendoos de oceaan oversteken. What's the point. Op dat moment is dat een commodotized trade en ik denk dat dat daar het fundamentele verschil zit en ge ziet dat ook buiten scheepvaart. (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)

10.2.2 Kennis

Deze "*unique knowlegde*" blijkt dan ook een grote beweegreden te zijn om een extra inspanning te doen om bepaalde zeevarenden te behouden. Deze opgebouwde kennis wil de reder behouden en is dan ook bereid om daar extra voor te betalen. "Dus wil ik zeggen om [als je om] het jaar [zeevarenden] gaat moet vervangen en moet gaan opleiden, is ook nog een kost." (C. Maerten, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023)

10.2.3 Locatie

Een laatste element dat doorslaggevend blijkt te zijn uit de interviews, is de locatie waar het potentiële bemanningslid woont. Het aannemen van lokale mensen waar het schip zijn activiteiten heeft. Dit zou een voordeel zijn zowel voor de reder als voor de lokale gemeenschap. De reder kan een besparing doorvoeren omdat het mensen van minder ver moet gaan halen en tegelijkertijd geld en kennis teruggeeft.

> Ik heb altijd het principe gehuldigd dat het geen zin heeft als er zo'n ding 3, 4, 5 jaar ter plaatse laat liggen om dat met allemaal expats te doen. Ge zegt als ge een lokale economische activiteit creëert dan moede ook retour naar de lokale economie creëren.
>
> Ik bedoel als ge een Indiër […] in India aan de slag kunt houden en ge moet geen Filipijn of Belg over[vliegen] dat is al direct een een safe, een een gain. Ge hebt dat geld dan [in uw] laten in uw eigen zak steken terwijl dat ge het anders [had] moet uitgeven dat ten eerste. Maar ten tweede […] we komen ons ding doen en hopen dat de lokale [..] gemeenschap ervan kan profiteren. Niet alleen geldelijk, maar ook in kennisoverdracht. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

Iets wat twee respondenten zeker nog wilden meegeven was dat nationaliteit en competentie niet eenduidig met elkaar verbonden zijn. Wanneer ze iemand aannemen gaven ze aan simpelweg voor de beste kandidaat te gaan. Dit zorgt automatisch voor verschillende nationaliteiten.

> Maar nogmaals wij kijken niet naar nationaliteit, wij kijken naar documenten. Heeft 'm hij de juiste STCW en heeft 'm de juiste motivatie en dan kunt ge bij ons tot Kapitein geraken op het allergrootste schip. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

> Rederijen selecteren, niet alle rederijen, hebben altijd voor een politiek gekozen wij gaan voor de beste kandidaat. Dan krijgt ge automatisch veel nationaliteiten. (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)

10.3 Impact van overeenkomsten

In België kennen we al sinds 1845 een sociale zekerheid voor de zeevarende[126]. België is hierin een voortrekker, gezien in vele delen van de wereld sociale zekerheid voor zeevarenden onbestaande is.
Hieruit argumenteren onder andere de heer Maerten en de heer Geeraerts dat dit nadelig is voor hen aangezien ze de concurrentie niet eerlijk kunnen aangaan met andere bedrijven die in niet-Europese landen gevestigd zijn.

Ze stellen dat internationale conventies zoals de maritieme arbeidsovereenkomst (MLC) dan ook een ideaal werkmiddel is om een gelijk speelveld te creëren en zo buitenlandse reders tot een gelijk niveau te dwingen.

> [..]het [zie MLC] verbeterde een beetje, de competitiviteit van de Belgische reders hé. Dat nu andere, buitenlandse reders ook toch een aantal minimum sociale verplichtingen moesten, moeten in acht nemen. Dus ik kijk, ik ben voorstander van die MLC nog verder te verstrengen, omdat we inderdaad ja toch een beetje die Europese standaard, dat we die wereldwijd wat kunnen gebruiken. (C. Maerten, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023)

> MLC is daar een fantastische tool voor om ervoor te zorgen dat dat allemaal gereglementeerd geraakt want voor moest ge geen sociale zekerheid geven en dergelijke. Vandaag de dag ziet ge dat elk MLC-update zwaarder en strikter worden. Dat ge op zijn minst een beetje een legaler systeem hebt, een level playing field hebt.

[126] Infocenter, 'Hulp- en voorzorgskas voor zeevarenden'.

> Dat iedereen zich aan dezelfde regeltjes moet voldoen als wij uhm dat het eerlijk blijft. Want das vooral de zaak he, dat we samen de concurrentie kunnen aangaan en met dezelfde wapens mekaar kunnen bekampen. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

10.4 Verschillen in verloning en contractduur

Het bronnenonderzoek bekijkt de verscheidenheid aan minimumvoorwaarden en cao's die eigen zijn aan de huidige scheepvaart. In de afgenomen interviews en schriftelijke antwoorden komen deze verschillen weer ter sprake.

Een van de besproken onderwerpen was het verschil tussen de pool en de non pool cao.

Vier van de respondenten spraken over het verschil tussen effectieve verloning bij dezelfde job, met andere woorden het verschil tussen het pool en niet-pool cao. De cao die voor de zeevarende van toepassing is hangt af van zijn woonplaats. Indien deze in de Europese Unie woont is het pool. Niet woonachtig in de Europese Unie, niet pool. "Het Pool-systeem is daar heel erg duidelijk in. Het is wit-zwart. Ge woont in Europa, Pool." (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

Dit loonschaalverschil dat bestaat tussen de pool en niet-pool cao is volgens enkele geïnterviewde personen een gevolg van de lokale levenstandaard. Het is volgens hen evident dat iemand met een lagere levenstandaard ook een lager loon krijgt.

> Maar dus voor die Jamaicaan is het gewoon goedkoper om in zo'n land te wonen dus is zijn loon per evidentie lager. (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)

> Waarom zouden die mensen dan gezien hun lokale situatie, die moeten eigenlijk niet zoveel verdienen dan, dat is gewoon redelijk. (C. Maerten, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023)

> Want die houdt rekening met de lokale omstandigheden. […] Een Indiër zijn *cost of living* is compleet anders dan die van een Kroaat. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

Zo beargumenteert de heer Maerten (Bijlage 10) dat het gevolg van het echte principe "gelijk loon voor gelijk werk" zou betekenen dat de reder enkel nog goedkope werkkrachten gaat aannemen. Hij geeft hierbij het volgende voorbeeld: "voilà ik betaal hier duizend euro voor een derde stuurman en er zijn geen kandidaten in België dan pak ik wel de Indische kandidaat of snapt ge?"

Naast verloning is contractduur nog een belangrijk element voor elke zeevarende. Hier wordt er over gezegd dat dit zeer uiteenloopt per nationaliteit. Over het algemeen willen Europeanen kortere contracten terwijl Filipijnen bijvoorbeeld liever een iets langer contract hebben. Dit zei de heer Geeraerts (Bijlage 8) daar over:

> En ja, Filipijnse contracten zijn nu eenmaal langer, 3-4 maanden is dat bij ons. Terwijl Europese bemanningsleden 2-3-4-6 weken doen. Maar als ge aan een Filippijn vraagt om minder lang te varen met hetzelfde loon, dan zegt die van nee dat doen ik niet. Die wil gewoon 8 of 9 maanden aan boord zijn.

10.5 Het belang van de pool

Tijdens de interviews werd duidelijk dat het pool-systeem niet enkel een solide systeem is waar mee kan uitgepakt worden bij de zeevarende door de reder zoals Bert Geeraerts (Bijlage 8) vermelde maar het daarbovenop een veel groter belang diende.

Het zou nodig zijn om de kosten van een duurdere Europeaan te drukken door de fiscale voordelen, wat dan weer nodig is om te kunnen concurreren. Indien deze door Europa goedgekeurde staatsteun niet zou bestaan vreest Hilde Peeters (bijlage 9) voor een *race to the bottom* waarbij de Europeaan uitgeperst wordt en niks terugkrijgt en er ook weinig Europese zeevarenden zouden bestaan in België.
Zo vertelt Christophe Roes (bijlage 3) ons dat het uitdagend is om een junior EU-crew te budgetteren. "De impact van deze bijdragen op de loonkost is significant en moeilijk te overbruggen, vergeleken met een non-pool zeevarende. […] het probleem is echter dat je

eerst juniors nodig hebt om uiteindelijk aan senior crew te geraken…" (C. Roes, persoonlijke communicatie, 21 april, 2023)

Een ander aspect wat vaker aan bod kwam tijdens deze interviews is de doorstroom naar de wal en de hele cluster die afhankelijk is van deze zeevaart. Met deze soort maatregelen probeert men de arbeidsmarkt hier te verankeren.
De doorstroom naar de wal zou noodzakelijk zijn voor Belgische economie die daar rondhangt volgens mevrouw Peeters (bijlage 9). Dit is iets dat ook in zekere mate herhaald wordt door de heer Nuytemans:

> […] om de simpele reden dat Europese zeevarenden ook doorstomen naar functies in de publiek private sector aan wal. Dus als ge morgen geen Europese zeevarenden meer zou hebben en ge hebt een rederij die bijvoorbeeld in Antwerpen gevestigd is. Dan gaat men op een bepaald moment geen *superintendents*, geen *marine superintendents* meer vinden op de lokale arbeidsmarkt omdat die er gewoon niet meer zijn. Het volgende dat je gaat doen is uw rederij verhuizen naar waar die arbeidskracht er wel is. […]. Wie gaat er dan morgen de beloodsing op de schelde garanderen? (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)

De kosten die de overheid maakt door deze fiscale en sociale kortingen te geven worden volgens de heer Geeraerts indirect gerecupereerd. Mevrouw Peeters stelt zelfs dat indien deze er niet zouden zijn of afgeschaft zouden worden dat het beetje aan vaste belastingen ook zou verdwijnen

> En door dat te doen is er ook heel veel inkomen in tweede instantie gegenereerd hé, want ge krijgt wel een korting maar ge hebt wel een aantal verplichtingen, regels, quota, ge moet een aantal zoveel mensen in dienst hebben, die moeten hier gevestigd zijn. Dus die inkomsten die komen wel terug. […] Ik denk dat hetgeen dat de overheid met de met de discounts erin steekt veel normaler wordt terugverdiend in indirecte vorm aan belastingen en bijdragen […]. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

> [..]nu hoor je soms bepaalde mensen zeggen van: "ja dat zijn de gemiste inkomsten". "Als het niet had bestaan, het systeem, dan zouden [er belastingen] betaald [zijn]" maar dat is fout geredeneerd denk ik. Das fout redeneren want dan gebeurt er niks

meer hier. Dan hebben ze zelfs de kleine bedragen die er nu zijn en de vaste belastingen die nu betaald worden [niet meer]. Dan verdwijnt alles. (H. Peeters, persoonlijke communicatie, 8 augustus, 2023)[127]

[127] Citaten zijn in samenspraak met de promotor ligt aangepast om de leesbaarheid te behouden. De exacte verwoording is te lezen in bijlage.

Hoofdstuk 11

Discussie

Het beschrijven en reflecteren over hoe de interviews en schriftelijke antwoorden overeenkomen of verschillen van de onderzochte literatuur wordt gedaan aan de hand van dezelfde verdeling als in hoofdstuk 10.

11.1 Algemene vormen van bemanning

Tijdens het analyseren van de interviews en schriftelijke antwoorden was het opvallend dat iedereen hier dezelfde visie op nahield als in de studie van *Seafarers International Research Centre* (SIRC) werd aangereikt. Behoudens het contact bij de overheid dat zich beperkte tot het herhalen dat de voordelen van inclusiviteit reeds meermaals bevestigd zijn.

Twee types van bemanning kwamen naar voor, een bemanning van gemixte nationaliteiten en een bemanning met één enkele nationaliteit. Voor de keuze van beide types werden vaak dezelfde argumenten aangehaald.

Een sterk voorbeeld hiervan is het volgende:
In de literatuurstudie zagen we dat het S*eafarers International Research Centre* stelt dat er extra voorzichtig werd omgegaan met eigen waarden naar anderen op te leggen maar dat deze verschillen toch een interessant gespreksonderwerp waren.
Een gelijkaardige redenering kan gehoord werden bij mevrouw Raes die het volgende zegt:

> Crewleden steken veel op van elkaar, leren veel van elkaar. Mensen met verschillende culturele achtergronden, kunnen elkaar inspireren om de zaken vanuit een ander perspectief te bekijken. Dit vermijdt tunnelvisie en houdt de blikken wijd open. Men vindt het veelal verrijkend om met verschillende culturen samen te kunnen werken. (S. Raes, persoonlijke communicatie, 5 april, 2023)

Aan de andere kant horen we dan weer argumenten die het tegenovergestelde zeggen. Bijvoorbeeld mevrouw Verrijcke (bijlage 1) zegt dat politieke en religieuze verschillen en meningen een nadeel zijn.

Verder worden bijna alle voornaamste bevindingen uit de eerder gemaakte literatuurstudie van het SIRC aangehaald als alle interviews samen worden genomen.

Bij schepen die werken met meerdere nationaliteiten is er een consensus bij de respondenten dat er voldoende verschillende nationaliteiten aan boord moeten zijn om dit te laten slagen. Hier zijn ze wederom van gelijkgestemde mening als de studie van het SIRC die zegt dat "*The project found that co-operation and integration increased amongst mixed nationality crews as the number of nationalities aboard increased. Amongst crews composed of four or more nationalities there were higher levels of mixing and better collaboration, than amongst crews with two or three nationalities*[128]*.*"

Zo wordt er ook door drie respondenten gezegd dat het vormen van blokken moet vermeden worden. Zoals in volgende citaten kan gelezen worden:

> […] wat ge ook niet moogt doen bijvoorbeeld is […] alle officieren van één nationaliteit en alle andere lage bemanning van een andere nationaliteit doen. Dan gaat ge echt zo blokken gaan creëren. (C. Maerten, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023)
>
> Je zou het bijna al lachend kunnen vertalen, je wilt geen Vlaams officieren bestand met, aléé ik zal het maar zeggen, een derdewereldland lage bemanning. Dan zet je gewoon twee groepen tegen elkaar op. (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)
>
> En dan hebt ge op een gegeven moment twee blokken en dat moet ge vermijden. (B. Geeraerts, persoonlijke communicatie, 28 april, 2023)

Toch is het zo dat er vaak aan boord van schepen twee blokken bestaan. De lagere bemanning die bijvoorbeeld volledig Filipijns is. De keuze voor Filipijnen is niet ongehoord aangezien ongeveer 14% van alle bemanning op de wereld Filipijns is.[129]

---

[128] Kahveci, Lane, en Sampson, *Transnational seafarer communities*.
[129] Drewry Maritime Research, *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*.

Hier zegt de heer Nuytemans iets interessants over als hier verder naar gevraagd wordt:

> Dat is ook zo. Lagere bemanning is een ander verhaal maar ge merkt ook dat uhm bah dus niet altijd 100% maar er zijn heel veel schepen die met een *full Philipino* crew varen in de lagere bemanning. Maar ik denk dat maar dat is nog geen issue geweest daar is er nooit een dominante blokvorming geweest. Sommige nationaliteiten, ge moet heel voorzichtig zijn met wat ik nu zeg maar sommige nationaliteiten zijn meer geneigd tot blokvorming dan anderen. Filipijnen, een van de dingen die zij hebben is ik geloof dat Filipijnse eilanden een 800-tal verschillende dialecten talen spreken met als gevolg dat de voertaal voor sowieso Engels is wat dus voor hen een vreemde taal is dus ge krijgt minder dat identiteitsgevoel. Ik zeg het een Belg is ook geen stevige patriot of uhm die heeft daar minder last van dan andere nationaliteiten. Ik ben daar heel voorzichtig in met deze soort uitlatingen want het neigt ook heel snel naar discriminatie en racisme als ge zo'n dingen begint te zeggen. (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)

Dit lijkt op eerste zicht contradictorisch aan al het voorgaande maar er worden ook wel enkele argumenten voor aangehaald die mogelijks gegrond zijn. Binnen de beperkingen van dit onderzoek kan er moeilijk verder op ingegaan worden maar dit zou mogelijks interessant kunnen zijn voor verder onderzoek.

11.2 Selectie van bemanning

Tijdens de vraagstellingen die hierrond betrekking hadden kwamen er weer veel dingen terug die ook bleken uit de literatuurstudie en het wetgevend kader. Er werd doorheen de interviews en schriftelijke antwoorden zelfs minimaal één keer naar elk van deze documenten, verdragen of studies verwezen.

11.2.1 Verloning

Tijdens het interview met de heer Maerten (Bijlage 10) vertelde hij het volgende:

> Het is ook zo dat multiculturalisme, als we kijken naar een aantal jaren terug, een aantal decennia terug, ja het was vooral een reden voor reders om naar lagere

> kosten te gaan. […] maar de ervaring heeft geleerd dat eigenlijk diversiteit, dat dat natuurlijk ook iets is dat eigenlijk ook wel heel veel voordelen heeft als het op een goede manier gebeurt. (C. Maerten, persoonlijke communicatie, 11 mei, 2023)

Dit is bijna een exacte quote van de SIRC-studie: "Whilst many companies introduced mixed nationality crews solely on the grounds of cost and competitiveness, owners and managers indicated that there are a number of unanticipated additional benefits associated with multinational crews[130]."

Dit toont grote overeenkomst tussen praktijk en eerdere conclusies.

11.2.2 Kennis

Tijdens het interview spraken verschillende mensen over "*unique knowledge*" waardoor de reder bereid is om meer te betalen. Dit is iets dat ook gezien kan worden in Drewry. Daar wordt gesproken over "*Value for money*" of "waar voor je geld".
Er wordt uitgelegd dat een Noord-West Europeaan meer waarde voor uw geld biedt op een tanker dan op een bulkcarrier. Voor op een tanker te varen moeten er extra opleidingen buiten de basis STCW gevolgd worden.
Aangezien een Noord-West Europeaan een duurder loon verwacht zal hij geen goede keuze zijn om op een droog schip te gaan varen waar de lonen relatief laag liggen. Hij of zij kan dat hoger loon wel verkrijgen door op een schip te gaan varen die extra kennis vereist, zie bijvoorbeeld een tanker. Dit is die kennis of "*unique knowledge*" waar er over gesproken wordt.

11.2.3 Locatie

Het aannemen van lokale werkkrachten op locatie van het schip zou een besparing zijn voor de reder. Daarnaast wordt in de interviews gezegd dat er op deze manier wordt teruggeven aan de lokale economie. Deze persoon zal zowel het financiële aspect als de kennis die hij of zei heeft opgedaan mee naar huis nemen.
Echter stelt het onderzoek van het SIRC dat dit niet zo een duidelijke win-win situatie is en

[130] Kahveci, Lane, en Sampson, *Transnational seafarer communities*.

dat er meer nuance in moet gelegd worden. "*Seafarers contributed to local economies to a significant extent, but in a very uneven manner*[131]."

11.3 Impact van overeenkomsten

Tijdens de literatuurstudie kwamen al verschillende overeenkomsten waaronder ook bijvoorbeeld de maritieme arbeidsovereenkomst (MLC) die de minimale internationale voorwaarden oplegt, aan bod. . Daarnaast concludeerde de Vlaamse studie dat er schrik is voor race-tot-bottom-eigenschappen indien er geen spelregels of steun zou komen vanuit de overheid.

Deze twee elementen komen ook weer voor in de interviews. Er wordt zeer positief naar deze internationale overeenkomsten gekeken en ook de aanscherpingen doorheen de tijd. In een ideale wereld zou iedereen met dezelfde voorwaarden zitten waardoor een gelijkwaardig speelveld ontstaat. Verhogingen van loonschalen zoals de *basic minimum wage* kunnen ook enkel toegejuicht worden door de Belgische reders. Hierdoor komen buitenlandse bedrijven langzaamaan dichterbij voorwaarden die we in Europa hanteren en daardoor dus gelijker kunnen concurreren.

11.4 Verschillen in verloning en contractduur

Tijdens de interviews kwam er naar voor dat verschillende nationaliteiten een andere verwachting hebben. Zoals de heer Roes (Bijlage 3) het samenvat:

> Het moet ook duidelijk zijn dat er op dat vlak erg uiteenlopende verwachtingen zijn per nationaliteit en per rang (de een wil zo snel mogelijk promoveren en een spaarpot opbouwen, de ander wil graag iets minder intensief varen om het zo jarenlang vol te houden, etc.) (C. Roes, persoonlijke communicatie, 21 april, 2023)

Dit is ook in te zien in de literatuurstudie van Drewry. Waar dat een Noord-West Europeaan aan boord van een tanker voor 3 tot 4 maanden wilt tekenen en dat op een *equal term base* (één dag op zee staat gelijk aan één dag thuis zijn). Ziet een Filipijn drie tot zes maanden aan boord wel zitten met een minimum van 9 vakantiedagen per gewerkte maand.

---

[131] Ibid.

Zowel tijdens de literatuurstudie als tijdens de interviews worden verschillende cao's bekeken. Met name de pool cao en de non-pool cao. Deze twee cao's hebben zoals gezien in de literatuurstudie en het wetgevend kader verschillende voorwaarden en loonschalen. Welke cao van toepassing is hangt af van de woonplaats van de zeevarende. In hoofdstuk 10 kan gelezen worden dat deze loonverschillen op basis van woonplaats logisch zijn volgens enkele drie van de respondenten aangezien de levensstandaard, ook wel *"cost of living*" genoemd in het Engels, buiten Europa lager ligt.
Tijdens het interview met de heer Nuytemans (bijlage 7) zei hij het volgende:

> ik begrijp dat voor sommige mensen nog altijd bedreigend overkomt omdat men multiculturaliteit ook altijd linkt aan bon verschillende loonnormen en dat men daar een soort van discriminatie in ziet maar ik kan daar met de hand op het hart op zeggen dat dat eigenlijk niet klopt. Als ge niet discrimineert voor uw loonpolitiek op basis van uhm nationaliteit, laat staan op staan basis van geslacht of seksuele voorkeur of religie maar als ge want dat zijn geen objectieve criteria maar als ge uw loonpolitiek op basis van residentie dan is residentie een officiële factor dus niet discriminerend. […] [Het] debat over nationaliteiten moet echt losgekoppeld worden van de connotatie dat dat iets te maken heeft met racisme of bevoordeling. Het zijn gewoon economische factoren en er zijn plaatsen bij waar dat effect totaal niet speelt. (M. Nuytemans, persoonlijke communicatie, 22 juni, 2023)

Dit gegeven van mogelijke discriminatie is iets dat tijdens de interviews voor het eerst ter sprake was gekomen tijdens dit onderzoek en het is aangewezen om te kijken vanwaar dit komt.

Een verschil is niet persé discriminerend. Unia beschrijft het onderscheid tussen deze twee als volgt: "Er is geen sprake van discriminatie wanneer een verschil in behandeling objectief en redelijk kan worden verklaard[132]."

Zoals gesteld zijn verschillen op zich niet onwettelijk zolang er geen sprake is van discriminatie. Het onderzoek richt zich dan ook in eerste instantie naar het wetgevende

[132] Unia, 'Discriminatiegronden'.

kader.

De Maritime Labour Contion 2006[133] beschrijft duidelijk:

Guideline B2.2.2 – Calculation and payment

4. National laws and regulations adopted after consulting the representative shipowners' and seafarers' organizations or, as appropriate, collective agreements should take into account the following principles:

equal remuneration for work of equal value should apply to all seafarers employed on the same ship without discrimination based upon race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin;

Punt (a) kan worden vertaald als:
Gelijke vergoeding voor werk van gelijke waarde moet van toepassing zijn voor alle zeevarenden zonder discriminatie op basis van […] national extraction of sociale afkomst.

National extraction wordt door de Australische Fair Work Commision omschreven als:

The meaning of 'national extraction' is a little wider than 'nationality' or 'national origin'. Nationality is generally restricted to citizenship of a country but 'national extraction' refers to past history or previous circumstances as well as citizenship.

National extraction means both the nation and the nationality from which a person is derived, either by birth or by self and community identification.[134]

Als dus gesteld wordt dat dit meer omvat dan enkel de engste vorm van nationaliteit is er niet langer sprake van verschil maar wel degelijk van discriminatie.

Een tweede gegeven dat in deze kwestie moet bekeken worden is de zin uit de Besluitwet betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij Artikel 2, § 2 die stelt dat "Onverminderd het bepaalde in internationale overeenkomsten en verordeningen, zijn de reders ter koopvaardij en de zeelieden die zij tewerkstellen aan boord van een zeeschip varende onder Belgische vlag, onderworpen aan deze besluitwet.".

---

[133] International Labour Organization, 'MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006, as amended Including 2018 amendments'.
[134] Fair Work Commission, 'National extraction'.

Men stelt hier dat de besluitwet onverminderd van toepassing is, wat volgens Elfri advocatenbureau het volgende betekent:

De term "onverminderd" is synoniem van "los van". Het betekent dat de bepaling in kwestie geen gevolgen heeft voor de gelding van een andere bepaling; beide bepalingen staan dus op hetzelfde niveau en ze kunnen tegelijk van toepassing zijn.[135]

Specifiek toegepast op deze besluitwet zegt men dus dat de besluitwet op hetzelfde niveau staat als internationale overeenkomsten en verordeningen in dit geval als de MLC 2006.

Dit is manifest niet correct en een overtreding van de hiërarchie van de rechtsregels. Sinds het zogenaamde smeerkaasarrest van 27 mei 1971 is er duidelijkheid gekomen in de hiërarchie van de rechtsregels. Het arrest van het Hof van Cassatie van 27 mei 1971 heeft alle internationale en supranationale rechtsnormen hiërarchisch boven het nationaal recht geplaatst, dus ook boven de Grondwet.[136]

Of zoals het in het vonnis staat:

"De Staten de plicht hebben ermee rekening te houden dat een internationaalrechtelijke norm die onverenigbaar is met een bij verdrag bepaalde internationaalrechtelijke norm die beantwoordt aan de verbintenissen door hen aangegaan, niet op geldige wijze kan worden tegengeworpen aan laatstbedoelde norm. Deze verplichting moet als corollarium de voorrang van de verdragsnorm op de internrechtelijke norm hebben"[137]

Hieruit mag duidelijk blijken dat de MLC 2006 dus wel degelijk primeert op de besluitwet.

Er moet ook worden opgemerkt dat er in de besluitwet niet wordt gesproken over nationaliteit maar over woon- of verblijfplaats. Waarom wordt hier zo zorgvuldig rond de term nationaliteit gefietst?

Enkele definities brengen alvast wat helderheid:

Volgens de Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, omvat in het algemeen discriminatie op het werk alles qua onderscheid, uitsluiting of voorkeur … dat tot

---

[135] Redactieteam-elfri.be, 'Onverminderd en onder voorbehoud van'.
[136] Europees e-justitieportaal, 'Nationale wetgeving België'.
[137] *Arrest Franco-Suisse Le Ski, het smeerkaasarrest*, 1971 959 (Hof van Cassatie 1971). Accessed 22 May 2022. https://cass.justitie.belgium.be/cass/ac/1971-4.pdf.

gevolg heeft dat gelijke kansen of behandeling tijdens het werk of beroep teniet worden gedaan of aangetast.[138]

Of zoals de Engelstalige conventietekst zegt:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term discrimination includes--

(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.[139]

Het decreet betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie geeft ook enkele definities van directe en indirecte discriminatie die als volgt vallen onder de wet:

Art. 3. Voor de toepassing van dit decreet, wordt verstaan onder:

1° [2 "beschermde criteria": de nationaliteit, een vermeend ras, […], de [sic][het] fortuin, […], de sociale afkomst of de syndicale overtuiging;]2

2° " direct onderscheid ": de toestand die tot stand komt wanneer iemand, op grond van één van de beschermde criteria, ongunstiger behandeld wordt dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

3° " directe discriminatie ": het directe onderscheid, tenzij dat onderscheid, uitsluitend in de gevallen waarin dit decreet in deze mogelijkheid uitdrukkelijk voorziet in het kader van titel

[138] International Labour Organization, 'Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) Frequently Asked Questions (FAQ)'.
[139] International Labour Organization, *Convention C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958*.

II, objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

4° " indirect onderscheid ": de toestand die tot stand komt wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen die door één van de beschermde criteria gekenmerkt worden, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt;

5° " indirecte discriminatie ": het indirecte onderscheid, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;[140]

Er is dus een verschil tussen directe en indirecte discriminatie.
Waarbij samengevat kan worden gesteld dat directe discriminatie iemand ongunstiger behandelt op een van de beschermde criteria zoals nationaliteit.
Indirecte discriminatie is iemand benadelen op een manier die neutraal overkomt maar die onderliggend toch door één van de beschermde criteria [zoals nationaliteit] gekenmerkt wordt en dat niet kan verantwoord worden met een legitiem doel dat passend en noodzakelijk is.

Zo stelt het centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding dat een onderscheid in behandeling op basis van de woonplaats een indirect onderscheid kan uitmaken op basis van fortuin, etnische, afstamming, leeftijd, [nationaliteit], enz.[141]

Hieruit kunnen zowel in de ILO conventie als in het decreet van 2008 gronden gevonden worden die dergelijke praktijken en hun standvastigheid in twijfel trekken

Tenslotte was er een uitspraak van het Hof van Justitie.[142]

Volgens het Hof van Justitie kan een verkapte discriminatie op grond van nationaliteit voorkomen wanneer een lidstaat in zijn wetgeving het criterium van de woonplaats van de

[140] Raad van State, '12 DECEMBER 2008. - Decreet betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (VERTALING)'.
[141] Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme bestrijding, 'Discriminatie op basis van woonplaats'.
[142] Verwaltungsgerichtshof (Oostenrijk), *Clean Car Autoservice GmbH tegen Landeshauptmann von Wien*.

werknemer hanteert en dit criterium tot een niet te rechtvaardigen benadeling leidt.[143]
Dat zou slechts anders zijn indien een dergelijk woonplaatsvereiste was gebaseerd op objectieve overwegingen, die losstaan van de nationaliteit van de betrokken werknemers en evenredig zijn aan het door het nationale recht wettig nagestreefde doel.[144]

Deze zogenaamde objectieve overwegingen van dergelijke woonplaats zijn hier niet van toepassing. Aan boord van een schip heeft de woonplaats geen invloed op het werk, het pendelen van en naar de werkplaats is voor iedereen even onbestaand.
Soms hoort men informele argumenten in de sector in de stijl van "Maar hun levenstandaard is daar veel goedkoper, met dat loon kunnen ze een hele familie in hun land onderhouden." Dit buikgevoel druist echter in tegen een van de beschermde criteria namelijk het fortuin. Een ander argument dat men misschien kan aanhalen is dat de niet-Europese zeevaarder van verder moet komen om tot aan het schip te geraken. Ook dit lijkt eerder een drogreden. In tijden van inschepen via vliegtuig en ontschepen met een aanvullende vlucht naar alle uithoeken van de wereld zal dit geen verschil uitmaken of de vlucht vanuit Zaventem naar Mexico moet of vanuit Varna.

Om een concreet voorbeeld te geven kan men na het lezen van deze bevindingen geen objectieve reden vinden om een eerste officier van wacht die in Antwerpen - België woont een andere verloning te geven voor werk van gelijke waarde als een eerste officier die in bijvoorbeeld in Split - Kroatië woont. Daarom is het dus ook zo dat deze twee zeevarenden dezelfde verloning krijgen binnen het systeem van de pool.

Deze bronnen spraken zich uit over discriminatie tussen lidstaten (van de Europese Unie). Dan kan de vraag gesteld worden of de stelling van het hof van Justitie, dat woonplaats een vorm van indirecte discriminatie is op basis van nationaliteit, in het algemeen waar moet zijn.
Het argument kan teruggrijpen naar de MLC 2006.

---

[143] arbeid en sociaal overleg federale overheidsdienst sociale zekerheid en federale overheidsdienst werkgelegenheid, 'Koninklijk besluit tot regeling van de zeegewenning aan boord van zeeschepen en tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van de inning en invordering van de solidariteitsbijdrage voor de zeegewenning door de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden'.
[144] Verwaltungsgerichtshof (Oostenrijk), *Clean Car Autoservice GmbH tegen Landeshauptmann von Wien*, vol. 1998, p. .

Deze zegt dat elke vorm van discriminatie op basis van nationaliteit verboden is of deze nu tussen Europeanen is of tussen een Europeaan en een niet-Europeaan.

De hier bovenstaande argumentatie is louter gemaakt om te onderzoeken waar dit mogelijk gevoel van discriminatie vandaan komt. Het biedt zeker geen sluitend antwoord op de vraag of het al dan niet discriminatie is.

Tijdens het gesprek met de heer Maerten was er de volgende passage die het gevoelige thema niet uit de weg gaat:

> Rx: […] Maar goed ja, het is een dunne lijn he. Waar ligt het verschil tussen misbruik en, dus daar zouden conventies zoals de MLC uhm eigenlijk moeten klaarheid in brengen. En dus eigenlijk de cao's die gesloten zijn dat is voor Belgische vlagschepen, ja er zijn effectief verschillende cao's afgesloten voor pool en niet-poolleden. Dus het is wel degelijk geïnstitutionaliseerd dat het effectief allez, er een discriminatie als ge het zo wil zeggen ja mag zijn.
>
> M: Verschil mag er zijn, maar een verschil is niet persé discriminatie.
>
> Rx: Nee inderdaad, awel ja tis dat, er zit soms een woordspeling inderdaad er is een verschil, maar ja uiteindelijk is het wel bekrachtigd in een CAO natuurlijk hé.

Ook de heer Geeraerts (Bijlage 8) sloot af met iets te zeggen over deze kwestie: "Dat is het degelijkste bewijs dat er een verschil mag zijn op het einde van de week of op het einde van de maand. Ze incorporeren het al mee in hun systeem."

Het is onmogelijk om binnen de *scope* van dit onderzoek een eenduidig antwoord te geven op de vraag waarom dit aan mogelijkse discriminatie wordt gelinkt en of er iets van waar is. Hoe dan ook is duidelijk dat het een thema is wat speelt binnen de zeevaart.

11.5 Het belang van de pool

Uit de interviews en de studie van de Vlaamse overheid blijkt dat het belang van het poolsysteem met zijn fiscale en sociale voordelen niet in twijfel wordt getrokken.

Een aantal doorslaggevende argumenten die in de interviews worden aangehaald worden ook wederom in de studie bevestigd.

Zo is het eerste recurrente thema dat het zonder de overheidssteun van het poolsysteem zeer moeilijk zou worden om in een concurrerende markt nog Belgische/Europese zeevarenden aan te nemen.
In de interviews werd gezegd dat een junior EU-crew aannemen financieel uitdagender was dan een senior EU-crew. De fiscale voordelen voor de reder zijn hier minder dan bij een hoger betaalde zeevarende. Dit zien we ook terugkomen in de literatuurstudie. Zo is het totale loonkostenvoordeel dat verkregen wordt bij een junior EU-crew rond de 25% en bij een senior EU-crew rond de 50%.

Een tweede besproken aspect is dat van de doorstoom naar de wal en de economische clusters die afhankelijk zijn van de zeevaart. De overheid geeft aan dat het deze kost indirect terugverdient door de know-how die ze daardoor in eigen land behoudt. Het zorgt niet enkel voor een werkgelegenheid op zee maar stroomt ook verder door naar land. Dit zijn dezelfde argumenten die de reders aanhaalden waarom het de moeite is om te blijven investeren in dit systeem.

Als conclusie kan wel gesteld worden dat niemand dit systeem momenteel nog in vraag stelt. Zowel de zeevarenden, als reders en de overheid zeggen hier baat bij te hebben.

Hoofdstuk 12

Conclusie

Deze masterscriptie is begonnen vanuit een verwondering voor het multiculturele leven aan boord en zijn implicaties. In het kader van deze masterscriptie kreeg deze verwondering de vorm van een onderzoeksvraag, namelijk: “Hoe is de bemanning tegenwoordig aan boord geregeld?”

Doorheen dit onderzoek is duidelijk geworden dat er geen eenduidig antwoord op te bieden valt en het antwoord even divers is als de bemanning zelf in de huidige scheepvaart.

In dit onderzoek kwamen er veel regels en overeenkomsten aan bod die allen duidelijkheid en een vangnet proberen te creëren voor de zeevarende. Het kan dan ook wel gesteld worden na dit onderzoek dat vele daarvan slagen in hun opzet. Het is vaak een opgave van lange duur om een evenwicht te vinden tussen de noden van de zeevarenden en de commerciële kant. In België zijn er uitgebreide nationale cao’s die de zeevarende een leefbaar en duidelijk contract bieden maar dat is niet in heel de wereld zo. Internationale overeenkomsten beschermen vele goedkope vlaggen maar nog steeds niet allemaal. Een vangnet zoals dat van het aanbevolen minimumloon kan dan ook niet onderschat worden. Het gevaar is wel dat door de hoeveelheid en de complexheid vele zeevarenden door de bomen het bos niet meer zien.

Een ander thema dat ook bekeken werd, was dat van de multinationale bemanning. Verschillende respondenten waren zowel positief als negatief , maar het grote merendeel van de antwoorden waren wel in het merendeel positief. Deze scriptie sluit zich dan ook aan bij de grootste groep die denkt dat multiculturalisme een versterkend element kan zijn. Wel komt dit weer met een kanttekening. De voordelen die naar voor werden geschoven doorheen dit onderzoek zijn enkel van toepassing indien de aangeboden voorschriften uit de studie van de universiteit van Cardiff[145] worden gevolgd.

[145] Kahveci, Lane, en Sampson, *Transnational seafarer communities*.

Er zijn verschillen aan boord tussen de voorwaarden van de zeevarenden, daar was iedereen het tijdens dit onderzoek over eens. Dit onderzoek heeft gekeken naar deze verschillen en onderzocht waar deze naar terug te brengen zijn. Een belangrijke onderscheidende factor bleek de woonplaats te zijn. Tijdens mijn diepte-interviews kwam dit meermaals ter sprake en bleek dit een gevoelig onderwerp te zijn. Of dit racisme is of een gewettigd verschil kwam ook ter sprake zonder hier zelf aanzet toe te geven. Ik heb dan ook onderzocht wat hier een mogelijke reden voor zou kunnen zijn.

Het laatste deel van dit onderzoek sprak over het sociale en fiscale voordeel systeem van de bijdrageverminderingen voor zeevarenden. Dit systeem wordt in dit onderzoek onder de loep genomen aan de hand van een studie die de Vlaamse overheid heeft gedaan alsook de antwoorden uit mijn kwalitatief onderzoek. Zowel de conclusie uit het Vlaamse onderzoek als mijn bevindingen liggen volledig op dezelfde lijn. Het systeem zoals het nu bestaat is nodig om te garanderen dat de Belgische zeevaartsector mee kan strijden in een concurrentiële globale markt. Een toekomstzekerheid geven aan de Belgisch maritieme sector is in het voordeel van zowel de zeevarenden, de reders als de overheid

Bibliografie

‘7 FEBRUARI 1945. - Besluitwet betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij (NOTA : Raadpleging van vroegere versies vanaf 11-04-1985 en tekstbijwerking tot 29-12-2017)’, 17 februari, 1945. Geraadpleegd 15 mei 2022. https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1945/02/07/1945020701/justel.

Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België. ‘Is er een verschil in juridische waarde tussen de soorten cao’s?’, z.d. Geraadpleegd 22 mei 2022. https://www.aclvb.be/nl/er-een-verschil-juridische-waarde-tussen-de-soorten-caos.

‘België ratificeert het Maritiem Arbeidsverdrag (MAV, 2006)’. Nieuwsbericht, 20 augustus, 2013. Geraadpleegd 3 mei 2022. http://www.ilo.org/brussels/information-resources/WCMS_220289/lang--nl/index.htm.

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme bestrijding. ‘Discriminatie op basis van woonplaats’, 6 juni, 2008. Geraadpleegd 24 mei 2022. https://robbenadvocaten.be/UserFiles/advo/discriminatie%20op%20basis%20van%20woonplaats.pdf.

Chambers, S. ‘Talks at the ILO over seafarer minimum wage break down’. *Splash247*, 28 april, 2021. Geraadpleegd 12 mei 2022. https://splash247.com/talks-at-the-ilo-over-seafarer-minimum-wage-break-down/.

de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering. ‘Voor zeevarenden | HZIV’, z.d. Geraadpleegd 22 mei 2022. https://www.caami-hziv.fgov.be/nl/voor-zeevarenden.

Dickinson, M. ‘Seafarers’ pandemic sacrifices recognised as IBF seals two-year wage deal’, z.d. Geraadpleegd 13 augustus 2023. https://www.nautilusint.org/en/news-insight/news/seafarers-pandemic-sacrifices-recognised-as-ibf-seals-two-year-wage-deal/.

Drewry. ‘Manning Annual Review and Forecast 2023/24’. *Drewry*, z.d. Geraadpleegd 10 augustus 2023. https://www.drewry.co.uk/maritime-research-products/maritime-research-products/manning-annual-review-and-forecast-202324.

Drewry Maritime Research. *Drewry Manning Annual review & forecast 2023/24*. Drewy Shipping Consultants Limited, z.d.

EUR-Lex. ‘EU hierarchy of norms’, z.d. Geraadpleegd 14 augustus 2023. https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/eu-hierarchy-of-norms.html.

Europees e-justitieportaal. ‘Nationale wetgeving België’, z.d. Geraadpleegd 22 mei 2022. https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-be-nl.do?member=1.

Fair Work Commission. ‘National extraction’, z.d. Geraadpleegd 10 mei 2022. https://www.fwc.gov.au/national-extraction.

federale overheidsdienst sociale zekerheid en federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. ‘Koninklijk besluit tot regeling van de zeegewenning aan boord van

zeeschepen en tot vaststelling van de uitvoeringsmodaliteiten van de inning en invordering van de solidariteitsbijdrage voor de zeegewenning door de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden'. *Belgisch Staatsblad*, 23 januari, 2013. Geraadpleegd 24 mei 2022. https://etaamb.openjustice.be/nl/koninklijk-besluit-van-19-december-2012_n2013022007.html.

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg. 'Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon en arbeidsvoorwaarden van zeevarenden ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 die op een "equal terms" basis tewerkgesteld zijn op commerciële zeeschepen die uitsluitend passagiers vervoeren met een maximum van 12 passagiers.', 3 augustus, 2012. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:53:::53:P53_FILE_ID:3279791.

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg. 'Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 januari 2019 betreffende de arbeidsvoorwaarden van zeelieden die niet ingeschreven zijn bij de pool van zeelieden zoals bedoeld door artikel 1 bis, 1° van de besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld op een koopvaardijschip onder de Belgische vlag', 11 januari, 2019. https://public-search.werk.belgie.be/website-download-service/joint-work-convention/316/316-2019-001468.pdf.

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg. 'Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 januari 2018 voor de officieren, andere dan stafofficieren, voor de eerste maal ingeschreven als officier op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en dit na 23 januari 2018 en tewerkgesteld door een Belgische maatschappij', 24 januari, 2018. https://public-search.werk.belgie.be/website-download-service/joint-work-convention/316/316-2018-001283.pdf.

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg. 'Collectieve arbeidsovereenkomst voor kapiteins en officieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische maatschappij.', 28 oktober, 2015. https://public-search.werk.belgie.be/website-download-service/joint-work-convention/316/316-2015-011271.pdf.

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. 'Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)', z.d. Geraadpleegd 22 mei 2022. https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve#toc_heading_2.

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg. 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor officieren andere dan stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.', z.d. https://public-search.werk.belgie.be/website-download-service/joint-work-convention/316/316-2015-011270.pdf.

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal overleg. 'Raamakkoord aangaande de vaststelling van de loonsvoorwaarden voor stafofficieren ingeschreven op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de Besluitwet van 7 februari 1945 en tewerkgesteld door een Belgische Maatschappij op een "equal terms" basis.', 25 november, 2015. https://public-search.werk.belgie.be/website-download-service/joint-work-convention/316/316-2015-011269.pdf.

‘Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden’. *Wikipedia*, 2 mei, 2019. Geraadpleegd 1 juni 2022. https://nl.wikipedia.org/w/index.php?title=Hulp-_en_Voorzorgskas_voor_Zeevarenden&oldid=53741630.

Infocenter. ‘Hulp- en voorzorgskas voor zeevarenden’, z.d. Geraadpleegd 18 augustus 2023. https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken/hulp-en-voorzorgskas-voor-zeevarenden.

International Chamber of Shipping. ‘ILO Minimum Wage 2020’, z.d. Geraadpleegd 12 mei 2022. https://www.ics-shipping.org/current-issue/ilo-minimum-wage-2020/.

International Chamber of Shipping. ‘New BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report warns of serious potential officer shortage’, z.d. Geraadpleegd 11 augustus 2023. https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/.

International Labour Organization. *Convention C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958*. Internationaal akkoord. Geneva, 25 juni, 1958. Geraadpleegd 24 mei 2022. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.

International Labour Organization. ‘Final report Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission November 2018’. Geneva, 2018.

International Labour Organization. ‘Herzienig van het minimumloon, 1970-2021’, 2022. Geraadpleegd 12 augustus 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_842492.pdf.

International Labour Organization. ‘MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006, as amended Including 2018 amendments’, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_763684.pdf.

International Labour Organization. ‘Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) Frequently Asked Questions (FAQ)’, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_238010.pdf.

International Labour Organization. ‘Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission.’ Geneva, 2022.

International Labour Organization. ‘Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission Final Report’. Geneva, 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_823071.pdf.

International Labour Organization. ‘Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission Updating’. 23. Geneva, 2021.

International Labour Organization. ‘Updating of the minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers: Maritime Labour Convention, 2006, as amended, Guideline B2.2.4 – Minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers’. Genva, 2022.

International Transport Workers’ Federation. ‘ITF agreements | ITF Seafarers’, z.d. Geraadpleegd 10 augustus 2023. https://www.itfseafarers.org/en/your-rights/itf-agreements.

International Transport Workers' Federation. 'ITF UNIFORM TOTAL CREW COST ("TCC") COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT ("CBA")', z.d. Geraadpleegd 13 augustus 2023. https://www.itfseafarers.org/en/resources/materials/itf-uniform-total-crew-cost-cba.

International Transport Workers' Federation. 'Wages'. *ITF Seafarers*, z.d. Geraadpleegd 11 mei 2022. https://www.itfseafarers.org/en/your-rights/wages-0.

International.socialsecurity.be. 'Inschrijving Poollijst - Social security for seafarers', z.d. Geraadpleegd 23 mei 2022. https://www.international.socialsecurity.be/seafarers/nl/poollijst/inschrijving.html.

Interreg North-West Europe Programme. 'Home | Interreg NWE'. *Interreg NWEurope*, z.d. Geraadpleegd 11 augustus 2023. https://www.nweurope.eu/.

'Joint Maritime Commission'. Document, 2 september, 2011. Geraadpleegd 11 mei 2022. http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_162320/lang--en/index.htm.

Kahveci, E., Lane, T. en Sampson, H. *Transnational seafarer communities*. Cardiff: SIRC, 2002. https://www.sirc.cf.ac.uk/uploads/publications/Transnational%20Seafarer%20Communities.pdf.

Koninklijke Belgische Redersvereniging. 'Bemanningsvereisten', z.d. Geraadpleegd 13 augustus 2023. https://kbrv.be/nl/belgische-koopvaardij/belgisch-scheepsregister/bemanningsvereisten/.

Koninklijke Belgische Redersvereniging. *Economic impact study Belgian Shipping cluster update 2017*, 2017. https://kbrv.be/wp-content/uploads/2018/01/Economic-Impact-Study-Update-2017.pdf.

Nationale Arbeidsraad. 'Wie zijn we ?', z.d. Geraadpleegd 22 mei 2022. http://www.cnt-nar.be/Wie-zijn-we.htm.

'Northwestern Europe'. *Wikipedia*, 22 juli, 2023. Geraadpleegd 11 augustus 2023. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Northwestern_Europe&oldid=1166577153.

Raad van State. '12 DECEMBER 2008. - Decreet betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (VERTALING)', 13 januari, 2009. Geraadpleegd 24 mei 2022. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2008121248&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.1.

'Recommendation R187 - Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996 (No. 187)', 19 juni, 2021. Geraadpleegd 12 mei 2022. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:6035807010037::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:

Redactieteam-elfri.be. 'Onverminderd en onder voorbehoud van', z.d. Geraadpleegd 24 mei 2022. https://www.elfri.be/artikel/onverminderd-en-onder-voorbehoud-van.

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. 'Zeevarenden | RSZ', z.d. Geraadpleegd 23 mei 2022. https://www.rsz.be/zeevarenden-en-expats/zeevarenden.

Roose, H. en Meuleman, B. *Methodologie van de sociale wetenschappen. Een inleiding*. Derde, Herwerkte druk. Academia press, z.d.

SAFETY4SEA. ‘Drewry reports highest officer shortage on record’. *SAFETY4SEA*, 8 juni, 2023. Geraadpleegd 11 augustus 2023. https://safety4sea.com/drewry-reports-highest-officer-shortage-on-record/.

Securex. ‘Wat is de bedrijfsvoorheffing?’, z.d. Geraadpleegd 17 augustus 2023. https://www.securex.be/nl/lex4you/werkgever/themas/verlonen/fiscale-loonlasten-bedrijfsvoorheffing/wat-is-de-bedrijfsvoorheffing.

‘Shipowners and seafarers fail to agree on a revised minimum wage’. *Offshore Energy*, 28 april, 2021. Geraadpleegd 12 mei 2022. https://www.offshore-energy.biz/shipowners-and-seafarers-fail-to-agree-on-a-minimum-wage/.

Social security for seafarers. ‘Over de administratieve instructies’, z.d. Geraadpleegd 22 mei 2022. https://www.international.socialsecurity.be/seafarers/nl/administratieve-instructies/over-administratieve-instructies.html.

The International Bargaining Forum. ‘ITF IMEC INTERNATIONAL IBF CBA 2022-2023’, 2021. Geraadpleegd 13 augustus 2023. https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF%20IMEC%20INTERNATIONAL%20IBF%20CBA%202022-2023.pdf.

The International Transport Workers’ Federation. ‘ITF ILO Minimum Wage Scale’, 2023.

The International Transport Workers’ Federation. ‘Wages’. *ITF Seafarers*, z.d. Geraadpleegd 12 augustus 2023. https://www.itfseafarers.org/en/your-rights/wages.

Unia. ‘Discriminatiegronden’, z.d. Geraadpleegd 20 augustus 2023. https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden.

Verwaltungsgerichtshof (Oostenrijk). *Clean Car Autoservice GmbH tegen Landeshauptmann von Wien*, 1998 (Het Hof van Justitie (Zesde kamer) 1998). Geraadpleegd 24 mei 2022. https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d5758c3a626a1742f8bdcfa46636b4a56c.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuTc3v0?text=&docid=101246&pageIndex=0&doclang=NL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=803126.

Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport Muyters, P. *Conceptnota Betreft: naar een Vlaams doelgroepenbeleid*. Vol. 2005, z.d. https://static.tijd.be/upload/doelgroepen-736787.pdf.

Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie. *Evaluatie van de Vlaamse Bijdrageverminderingen voor Zeevarenden*, 24 juni, 2021. https://fin.vlaanderen.be/wp-content/uploads/2021/09/Studie_WSE_Bijdrageverminderingen-Zeevarenden.pdf.

Lijst van bijlagen

Bijlage 1: Schriftelijk antwoord Charlotte Verrycke

Bijlage 2: Schriftelijk antwoord Pierre Dincq

Bijlage 3: Schriftelijk antwoord Christophe Roes

Bijlage 4: Schriftelijk antwoord Anyès Nauwelaerts

Bijlage 5: Schriftelijk antwoord Sofie Raes

Bijlage 6: Verslag Nautilus

Bijlage 7: Interview Marc Nuytemans

Bijlage 8: Interview Bert Geeraerts

Bijlage 9: Interview Hilde Peeters

Bijlage 10: Interview Claude Maerten

Bijlage 1: Schriftelijk antwoord Charlotte Verrycke

BOEKMANS Ship Management

Dag Louis Paul,

Hieronder onze antwoorden. Wij hebben enkel Oekraïense bemanning en enkele Russen aan boord van onze schepen.

1.
voordelen: Engels als gebruikte taal aan boord, ontdekken van nieuwe culturen en er mee leren omgaan.

Nadelen: politieke en religieuze verschillen en meningen

Sinds de oorlog vermijden wij nieuwe bemanning van Russische nationaliteit.

2.
Een grote rol. Zij spreken de taal en kunnen zo ook beter communiceren met lagere rangen.

3.
Onze contracten worden gemaakt volgens de Belgische CAO voor non pool bemanning. Onze lonen zijn markt conform en zijn ongeveer een 30% tot 40% hoger dan de minimum lonen opgesteld in de CAO.

4.
Onze schepen varen onder Belgische vlag dus wij zijn verplicht om te werken onder de CAO voor non pool bemanning. Onze zeemannen worden dus niet in de pool opgenomen.

Met vriendelijke groeten

Kind Regards

Cordialement

Charlotte Verrycke – Operations Manager - DPA/CSO

Bijlage 2: Schriftelijk antwoord Pierre Dincq

Conti-lines

Goede middag,

Even wat nagedacht over je vragen en ziehier mijn bedenkingen :

1.

Er zijn niet zovéél voor-nadelen voor multiculturalisme.

Bij Conti -Lines (CL) hebben we een sterke voorkeur voor dezelfde nationaliteit. Volledig Filipijns of Indisch , een alternatief is dezelfde nationaliteit voor de officieren en ratings vaak Filipijns.

Kijk maar naar schepen zoals bij Exmar, die hadden Russen en Oekraïners aan boord! Niet ideaal en dat gaat ook zo voor bijvoorbeeld met Chinezen en Indiërs, dat werkt ook niet.

Europeanen onder elkaar ook goed.

2.

Bij CL werken we met Anglo Eastern (AE) en dus het hele ship management is bij hen intern aanwezig, van crewing tot technical.

Indien je zou werken met een kleine manager zijn de Manning AGENCIES wel héél belangrijk. De reputatie op 1 !

3.

De verloningen, bij AE, volgen allemaal een bepaald stramien en verloning gebeurt op basis van positie maar ook het type schip. Kapitein van een LNG tanker zal méér verdienen dan een kapitein op een Supramax bulker.

Ook de type contracten zijn standaard geworden en moeten zeker de internationale regels volgen over de max duur van een contract.

ITF of niet heeft ook een weerslag.

4.

Géén commentaar aangezien we met AE werken en die hebben géén link met de Pool !

Voilà,

Hoop dat je een beetje verder helpt

Succes met de scriptie.

Vriendelijke groeten

Pierre Dincq

CCO

Bijlage 3: Schriftelijk antwoord Christophe Roes

Exmar Ship Management

1.a. Voor- en nadelen van meerdere culturen aan boord:

+ Afvlakken van culturele 'uitschieters' door in het microklimaat op het schip een aantal nationaliteiten te mixen. In bepaalde culturen is er veel meer aandacht voor bureaucratie, zeevarenden van bepaalde nationaliteiten zijn over het algemeen erg 'relaxed', andere culturen (bvb Oost-Europees) zijn eerder argwanend en 'klitten samen'. Door goed te mengen wordt dit afgevlakt.

Hoewel we bij Exmar genoodzaakt zijn om met meer dan 1 nationaliteit te werken, simpelweg om het aantal zeevarenden te vinden dat we nodig hebben, zouden we in theorie op 1 schip 1 nationaliteit kunnen plaatsen: wij hebben hier uit het verleden slechte ervaring mee, ongeacht welke nationaliteit dat is – schepen met een hoofdzakelijk Oekraïense bemanning worden niet per se slecht gemanaged, maar worden soms kleine drijvende forten waar je van op kantoor zeer moeilijk binnen raakt en die bepaalde delen van je Safety Management System maar niets vinden en ze dan niet implementeren. Bij een volledig Indische bemanning gaat men soms lichter over de interpretative 'alles is oke' – niet uit kwade wil, maar omdat de mensen veel meer 'pragmatsch/probleemoplossend' denken.

We mogen het bovenstaande niet overschatten: communicatie met schepen wordt steeds nauwer en beter en superintendents kunnen steeds meer in detail rapporten nakijken en technisch opvolgen, dus zelfs bij een schip waar dingen scheef trekken kan men van op kantoor een beetje mee sturen. Maar de realiteit is dat je de situatie aan boord nooit uit de hand wil zien lopen want budgetten, mankracht en tijd zijn schaars => voorkomen is beter dan genezen.

'- Kosten: duurdere vliegtuigtickets, meerdere 'manning agents', administratieve rompslomp. Af en toe heb je niet de beste mismatch dus je moet je wel bewust zijn wie je samen zet (Filippijnen zijn vaak katholiek, Indonesiërs meestal moslim => kan samen, maar met gevoeligheden / Indiërs en Pakistani zijn politieke vijanden, maar Oekraïne neemt geen al te anti-Pakistaanse houding aan, wat de relatie Indiërs-Oekraïners aan boord soms beinvloedt).

1.b. Rekening houden met de mix:

In het kader van bovenstaand houden wij effectief wel rekening, al mogen we dat niet overschatten. We beslissen in hoofdzaak strategisch waar we manning agents kiezen en rekruteren bvb niet in Pakistan (om het voorbeeld te gebruiken). Maar wie uit onze verschillende bemannings-pools komt kan in theorie overall terecht komen.

2.a Factoren:

Cruciaal element is de kosten: de kost van bemanning beslaat zo'n 65% van de beheerskust (OPEX/Operational Expenses) van een gastanker. We zitten vandaag op een minimumbezetting en kunnen naar onze mening niet minderen in het aantal mensen, dus moet je kijken wélke mensen je selecteert. Dit is een realiteit waar we als manager niet onderuit kunnen.

Tweede, nog veel meer cruciaal element: Stabiliteit en continuïteit => Gastankers beheren is een kennis-industrie, dus mensen met ervaring zijn zeer waardevol. Mensen met veel jaren binnen je bedrijf worden ambassadeurs die nieuwkomers snel kunnen onderdompelen in waar Exmar voor staat. We investeren ook veel geld in de opleiding van zeevarenden (het trainingsbudget bij Exmar bedraagt zo'n 95 000 USD per schip per jaar X 35 assets) en hopen onze zeevarenden zo lang mogelijk bij ons te houden door ze gelukkig te stemmen, een sterke bedrijfscultuur te hebben, etc.

2.b Manning agents:

De manning agent is de tussenpersoon. Als manager proberen we de band met onze senior crew zo nauw mogelijk te houden, maar de manning agent zorgt ervoor dat zijn/haar mensen op tijd terug ingepland geraken, promotie-interviews krijgen wanneer nodig, etc. Zij dragen sterk bij tot het 'tevreden houden' van mensen en het vooruitstuwen van het carrièrepad van onze mensen.

3. Voorwaarden

Absoluut! Exmar ontvangt jaarlijks rapporten over de salarissen binnen de industrie, alsook hoe die verwacht worden te evolueren. Onze lonen volgen deze trends. Echter, loon is niet alles: contractduur, internet aan boord, kwaliteit van voeding, training, promotie-mogelijkheden, communicatie met het hoofdkantoor, budget voor welfare, kwaliteit van reservestukken aan boord zijn allemaal zaken die in acht genomen worden. Het moet ook duidelijk zijn dat er op dat vlak erg uiteenlopende verwachtingen zijn per nationaliteit en per rang (de een wil zo snel mogelijk promoveren en een spaarpot opbouwen, de ander wil graag iets minder intensief varen om het zo jarenlang vol te houden, etc.)

4.a Pool impact

De voordelen van de Pool Der Zeelieden voor de zeeman zijn uitgesproken en aanzienlijk, maar afhankelijk van de levensfase van de person wegen ze meer of minder door in beslissingen over de eigen carrière.

De kost van sociale zekerheidsbijdragen binnen de pool maakt het in de koopvaardij uitdagend om junior EU crew te budgetteren: de impact van deze bijdragen op de loonkost is significant en moeilijk

te overbruggen, vergeleken met een non-pool zeevarende. Wanneer je appels met appels vergelijkt verdient bij Exmar een pool-junior soms minder dan een non-pool junior, maar in ruil heeft de pool-junior wel een sterke sociale zekerheid: werkloosheidsuitkering, ziekteverzekering, pensioenopbouw, gewaarborgd inkomen: echter, voor jonge mensen zijn dat vaak minder belangrijke zaken dan voor ouder personeel en dan doet het lagere loon vaak pijn. (Dit is een erg gevoelig topic waar intern hard aan wordt gesleuteld.)

Gezien de bovenvermelde bijdragen in bedrag geplafonneerd zijn is de impact op de loonkost bij senior crew aanzienlijk lager en daar valt dat probleem dus vrijwel volledig weg: het probleem is echter dat je eerst juniors nodig hebt om uiteindelijk aan senior crew te geraken…

Wat we waarnemen is dat voor een meer ervaren EU Zeeman, de Pool-voordelen zéker een manier zijn om mensen aan ons te binden voor de lange termijn. Weinig andere bedrijven kunnen evenwaardige pensioenopbouw en bescherming voor hun mensen aanbieden zoals wij dat kunnen via de Pool. We hebben bvb Kroatische kapiteins die makkelijk 40% meer zouden kunnen verdienen in bepaalde bedrijven, maar dat niet doen omdat ze de harde cash liever inruilen voor alle veiligheden die de Pool biedt in combinatie met nog steeds een zeer mooi en degelijk salaris.

Bijlage 4: Schriftelijk antwoord Anyès Nauwelaerts

Federale overheidsdienst mobiliteit

Beste heer Roosen,

Wij kregen enige tijd geleden uw vragenlijst via Frans Van Rompuy. Door een interne miscommunicatie hebben wij hier nu pas op kunnen antwoorden. Mijn verontschuldigingen voor de vertraging. Hieronder onze antwoorden op uw vragenlijst. Hopelijk is dit ondanks de vertraging nog nuttig.

1 Tegenwoordig zijn schepen bemand met een uiteenlopend scala aan nationaliteiten.

Wat zijn de voor- en nadelen van multiculturalisme aan boord?

- Voordelen van inclusiviteit zijn reeds meermaals bevestigen

Hoe houdt u rekening met de verschillende nationaliteiten die u aan boord plaatst?

- Als overheid zijn wij niet verantwoordelijk voor het plaatsen van bemanning aan boord. Bij het afsluiten van MOU's voor wederzijdse erkenning van STCW certificaten wordt hier geen rekening mee gehouden.
- In MLC zijn er regels opgenomen in verband met culturele en religieuze verschillen van de zeevarenden in verband met voeding (MLC A3.2.2, (a)). Dit is eveneens omgezet in Belgische wetgeving in het koninklijk besluit van 15 november 2021 inzake essentiële middelen aan boord van schepen, art. 3.3 (link KB).
- Ook richtlijn MLC B4.3.9 houdt rekening met de verschillende nationaliteiten, talen en culturen aan boord van schepen. Het gaat om een richtlijn en geen wettelijke verplichting.
- MLC A3.1.17 verwijst ook naar de specifieke noden van zeevarenden in verband met ontspanningsruimten en verwijst naar voorschrift A4.3 van MLC. Hoewel hier niets expliciet instaat, kan men er wel van uitgaan dat hier rekening wordt gehouden met de verschillende culturen van zeevarenden opdat de ontspanningsruimten adequaat zijn voor alle zeevarenden.

- STCW databank EMSA (Seafarers Stats - STCW - emsa.europa.eu): in deze databank, die volledig geanonimiseerd is, kan je opzoekingen doen op basis van gender, nationaliteit etc.

2 Vele factoren spelen mee bij het bemannen van een vloot.

Welke rol spelen lokale buitenlandse manning agencies hierbij?

- Vele reders werken met buitenlandse manning agencies
- De Belgische DMLC I bevat de volgende bepalingen in verband met manning agencies:
    - *Recruitment and/or placement services are subject to internal audit as per SMS. The scope has to cover the national provisions of the MLC requirements in accordance with Reg. 1.2.3.1 and 1.2.3.2 of EU regulation 336/2006 in accordance with Chapter IX of SOLAS, which state that the SMS should ensure compliance with mandatory rules and regulations and that applicable codes, guidelines and standards recommended by the organisation, administration, classification societies and maritime industry organisations are taken into account.*

3 Bepalende elementen bij de opstelling van de contracten.

Is verloning en/of het type contract een in acht genomen factor bij het aannemen van een

zeevarende?

- Er bestaan verschillende cao's die de minimumlonen voor zeevarenden vastleggen. Deze zijn te vinden op de volgende website. Deze cao's zijn onderverdeeld in zeevarenden die onder de pool vallen en diegenen die niet onder de pool vallen (non-pool).
- In MLC is ook een niet-bindende bepaling opgenomen over de minimumlonen (MLC B2.2.4 – Minimum monthly basic pay or wage for able seafarers) Deze worden vastgelegd door ITF en ICS. The Joint Maritime Committee heeft vorig jaar besloten om het ILO minimumloon te verhogen voor een able seafarer

naar $658 vanaf 1 januari 2023. Dit zal worden verhoogd tot $666 vanaf 1 januari 2024 en tot $673 vanaf 1 januari 2025 (link).

4 In België kennen we het systeem van de Pool van de zeelieden voor zeevarenden die aan

bepaalde criteria voldoen.

Hoe speelt dit gegeven een rol bij de bemanning van schepen?

Zijn er voor- en nadelen aan verbonden, zowel voor de rederij als vor de zeevarende?

- Als DGS zijn we hier niet bij betrokken. Voor meer informatie verwijzen we door naar de volgende persoenen:
    - Hilde Peeters van KBRV (Hilde.Peeters@brv.be)
    - Véronique Verelst van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Veronique.verelst@emploi.be).
    - Marc Morsa van FOD Sociale Zekerheid (Marc.Morsa@minsoc.fed.be)
    - pool@onssrszlss.fgov.be

Best regards,

Anyès NAUWELAERTS (She/Her)

Legal Advisor | Policy support | FPS Mobility and Transport Belgium – DG Shipping | Vooruitgangstraat 56, 1210 Brussels | BELGIUM

Bijlage 5: Schriftelijk antwoord Sofie Raes

JAN DE NUL

Goeie morgen,

Wij willen graag meewerken aan de bevraging i.v.m. uw scriptie. Hieronder vindt u onze antwoorden op uw vragen.

1 Tegenwoordig zijn schepen bemand met een uiteenlopend scala aan nationaliteiten.
Wat zijn de voor- en nadelen van multiculturalisme aan boord?

Voordelen: Crewleden steken veel op van elkaar, leren veel van elkaar. Mensen met verschillende culturele achtergronden, kunnen men elkaar inspireren om de zaken vanuit een andere perspectieven te bekijken. Dit vermijdt tunnelvisie en houdt de blikken wijdt open. Men vindt het veelal verrijkend om met verschillende culturen samen te kunnen werken.

Nadelen: Er doen zich soms situaties voor waarbij onmin wordt veroorzaakt door onbegrip voor culturele verschillen.

Over het algemeen kunnen we stellen dat de voordelen groter zijn dan de nadelen.

Hoe houdt u rekening met de verschillende nationaliteiten die u aan boord plaatst?

We zorgen ervoor dat de verschillende nationaliteiten evenwichtig vertegenwoordigd zijn aan boord.

2 Vele factoren spelen mee bij het bemannen van een vloot.
Welke rol spelen lokale buitenlandse manning agencies hierbij?

Voor de rekrutering en selectie van o.a. Kroatische, Lithouwse, Filippijnse, Indische, Indonesische,... nationaliteiten doen wij beroep op crewing agents, gevestigd in het betrokken land.

3 Bepalende elementen bij de opstelling van de contracten.
De functie van het crewlid is bepalend voor de contractvoorwaarden

Is verloning en/of het type contract een in acht genomen factor bij het aannemen van een zeevarende?

Ook hier speelt de functie van het crewlid een bepalende factor.

4 In België kennen we het systeem van de Pool van de zeelieden voor zeevarenden die aan bepaalde criteria voldoen. Hoe speelt dit gegeven een rol bij de bemanning van schepen? Zijn er voor- en nadelen aan verbonden, zowel voor de rederij als voor de zeevarende

Geen van onze bemanningsleden is aangesloten bij de Pool der Zeelieden.

Kind regards

Sofie Raes

Crew Manager

Bijlage 6: verslag Nautilus

Nautilus

Thesis: "Multiculturalisme a/b Belgische schepen”:
Master-student HZS Louis Paul Roosen Croeckaert werkt aan zijn masterscriptie onder begeleiding van Em. Prof. Dr. E. Somers rond multiculturalisme aan boord van de Belgische scheepvaart.

Hij stuurde daartoe een lijst rond met vier thematische vragen aan de hand waarvan hij meer inzicht wil krijgen in hoe, zowel bij rederijen, non-gouvernementele organisaties, werkgeversorganisaties, beroepsvereniging als bij de overheid, naar deze problematiek wordt gekeken.

Een aanwezig lid vindt dit een thema zonder voorwerp: betogend dat de Belgische vlag altijd al multicultureel is geweest te beginnen met de Congolese bemanningen op CMB-schepen. Naargelang de evolutie werden zij gevolgd door Spaanse, Portugese, Chileense zeelui.

Thans kent men vooral Filipijnse bemanningen en crews uit Oostbloklanden omdat (West) Europese zeelui moeilijker te vinden zijn. Zijn conclusie: multiculturalisme a/b Belgische schepen is er altijd geweest en is thans geen issue.

Bijlage 7: interview Marc Nuytemans

M: [Ik zou eerst willen vragen of het u ook oké vindt of ik de audio van dit gesprek opneem om dit later te kunnen verwerken?]

RX: [Zeker]

M: [Oké danku]

M: [Mijn masterscriptie werkt rond bemanning aan boord van koopvaardijschepen en Belgische scheepvaart specifiek en hoe deze bemand worden tegenwoordig en of dat altijd even vlot verloopt.
Dit deel van het onderzoek kijkt eigenlijk naar hoe dat de reders, overheid enzovoort kijkt naar een aantal vragen die ik heb opgesteld.]

RX: [Wie is de promotor van uw thesis?]

M: [Eduard Somers]

RX: [Ah, doet hem de groeten!]

M: [Zal ik zeker doen. U kent hem ook?]

RX: [Ja zeer goed zelfs, ik ga ook al een tijdje mee ondertussen.]

RX: [Bah ik moet zeggen ik had daar een beetje. Ik werk graag mee aan masterscripties maar ik ben langs de andere kant over onderwerpen zoals deze altijd een beetje op mijn hoede. Omdat er zeker in euh onze maatschappij in noord west Europa er enorm veel verdoken racisme is.
Tis voldoende dat ge met de loodsen gaat praten die om de haverklap van die argumenten aanhalen dat die buitenlanders allemaal niet met schepen kunnen varen en ze daarom noodzakelijk zijn.
Ik vind dat zeer problematisch want uhm ik geef ook nog wat les aan de UA en een koninklijk hoger instituut voor defensie en ik zet dat zelf vlak af in mijne cursus.
Als ge echt denkt dat uw nationaliteit of uw huidskleur een differentiator is voor uw capaciteiten, dan zijde gewoon ne racist.]

M: [Dat lijkt mij evident, ik vind het zelf raar dat daar nog discussie over is aangezien dat zelf gewoon wettelijk is vastgelegd afgezien van uw eigen morele waarden maar daar gaat ook niet zo zeer mijn masterscriptie rond. Het eigenlijk niet zo zeer over huidskleur of capaciteiten want ik ga er van uit dat iedereen die eenzelfde opleiding heeft gehad en hetzelfde kan doen aan boord dezelfde capaciteiten heeft. Het gaat hem eerder over hoe dat die bemanning verloopt en of die bemanning dan altijd even correct verloopt en of er andere motivaties spelen buiten gewoon het juiste kunnen.]

RX: [Mhm]
RX: [Laten we dan ineens met de vragen beginnen.]

M: [Mijn eerste vraag…. Tegenwoordig zijn schepen bemand met een uiteenlopend scala aan nationaliteiten. Wat zijn de voor- en nadelen van multiculturalisme aan boord?
En dan aangezien u vanuit de rederskant spreekt, hoe houdt u rekening met de verschillende nationaliteiten die u aan boord plaatst.]

RX: [Uhm Multiculturaliteit aan boord van schepen is een van de beste dingen die ons de afgelopen decennia zijn overkomen. Ik weet niet of je dat weet maar nu werk ik voornamelijk aan de commerciële kant voor excelerate maar daarvoor ben ik de ceo van Exmar Ship Management geweest tot 2019 maar daarvoor de directeur van de Belgische redersvereniging en ook de architect van de Belgische invlagging. En dat is de periode toen ik heb zelf 15 jaar gevaren toen de Belgische uitvlagging plaats gevonden heeft en vreemde bemanningsleden aan boord kwamen dat gaf een enorme controverse terwijl men maar niet wou begrijpen dat aléé inmiddels in sommige middens nog steeds niet dat multiculturealiteit niet alleen aan boord van schepen maar overal dat dat een ongelooflijke plus is in deze wereld. Dat is zelfs zo, er zijn lange discussies geweest over of je nu beter het aantal verschillende nationaliteiten aan boord zou beperken ja of nee.
Wij hebben altijd de politiek er op nagehouden, ook toen ik Exmar Ship Management leidde, dat een dat je er moet over waken dat je geen dominante nationaliteit aan boord krijgt.
Je zou het bijna al lachend kunnen vertalen, je wilt geen Vlaamse officieren bestand met, aléé ik zal het maar zeggen, een derdewereldland lage bemanning. Dan zet je gewoon twee groepen tegen elkaar op. Daarentegen en dat is geen uitvindsel van mij, zeer lang geleden

heeft het seafarers International Research Centre uit Cardiff ooit eens een grote studie aan gewijd die toen ooit heel baanbrekend was waar men zei kijk: als men veel verschillende nationaliteiten, laat ons zeggen 6, 5, dan hebt ge geen dominante groep en dan gaat een bemanning zijn eigen identiteit ontwikkelen en dat is ook zo. Dan zoals uhm koppeltjes uhm taal gebruiken dat zo een soort van codewoorden is onder elkaar en hun verbondenheid gaan bemanningen dat ook doen.

Ze creëren een identiteit onder elkaar los van hun verschillende nationaliteiten en vermits dat er maar kleine groepjes van elke nationaliteit zijn krijgt ge geen uhm geïsoleerde groepjes die zich buiten de totale groep zetten en dat is een heel indrukwekkend fenomeen en leidt ook tot very happy ships.

Tuurlijk uhm we hebben ook indertijd bij Exmar Ship Management die lijn ook doorgetrokken aan de wal in toen ik in 2009 CEO werd ESM was het kantoor vooral een Vlaamse aangelegenheid toen ik weg ging waren er 22 nationaliteiten op kantoor. Ik vond dat ook logisch want als ge een internationale scheepvaartgroep wilt hebben met een internationale bemanning, wel 28 nationaliteiten in de vloot, dan kan je dat niet doen met een uhm Antwerps hoofdkantoor en dan is het goed dat ge ook veel nationaliteiten, de voertaal was ook trouwens Engels omdat ge kiest voor een gemeenschappelijke taal. Dat ligt ook in lijn met uhm het IMO-wetgeving aan bord van schepen, ge moogt schepen heb met één enkele nationaliteit maar er moet wel voor de navigatie officieren die in contact komen met de buitenwereld moeten wel 1 van de 5 grote talen en dus hebben wij maar Engels gepakt.

Dus ik denk dat wij multiculturaliteit aan boord van schepen is een plus. Uhm maar ik begrijp dat voor sommige mensen nog altijd bedreigend overkomt omdat men multiculturaliteit ook altijd linkt aan bon verschillende loonnormen en dat men daar een soort van discriminatie in ziet maar ik kan daar met het hand op het hard op zeggen dat dat eigenlijk niet klopt.

Als ge niet discrimineert voor uw loonpolitiek op basis van uhm nationaliteit, laat staan op staan van basis geslacht of seksuele voorkeur of religie maar als ge want dat zijn geen objectieve criteria maar als ge uw loonpolitiek op basis van residentie dan is residentie een officiële factor dus niet discriminerend. Dat wil zeggen dat een Poolse officier en een Belgische officier die zijn alle twee in de pool der zeelieden als ze in Europa wonen, als een Poolse of een Belgische officier morgen verkiezen om in de Filipijnen te gaan wonen omdat het leven daar natuurlijk veel goedkoper is dan val je automatisch op een niet-pool resident

loon terug. Zodanig dat ge geen shopping krijgt. Ik vind dat een correcte manier om naar de dingen te kijken.]

M: [Mhm]
M: [Maar u heeft zelf al nu aangehaald over het pool en het niet pool systeem en de residentie, maar hoe denkt u dan dat het correct is voor een Oekraïner die misschien 100 km verder woont dan een Pool toch een ander loon te geven zelfs al die die dezelfde job als die pool.]

RX: [Op basis van residentie, ge moet ergens de grens trekken. Das zoals bepaalde jobs moet ge minstens 1m80 zijn maar als gij dan 1m79,7. De grens moet ergens gelegd worden. Als ge zegt een Oekraïner, das dan 100 km, het is zelfs geen 100km, Polen en Oekraïne delen een grens. Ja ge moet ergens de grens trekken maar zodra Oekraïne zou toetreden. Maar ge moet ergens de grens trekken en die grens is sowieso, je moet uw grenzen ook vaststellen op objectieve parameters, ja resident van EU dat is een parameter ja want anders als ge zegt we zullen geen we zullen Oekraïners erbij nemen want ze delen een grens met polen ja dan ga je ook alle aangrenzende landen aan Oekraïne er moeten bijnemen. Voor ge het weet is een Chileen dus ge moet die grens ergens vaststellen en dat is ja ge moet keuzes maken. En dat heef niks met hun nationaliteit te maken het heeft gewoon te maken zijt ge een resident, zit je in de Europese Unie ja of nee.]

M: [Das duidelijk.]
M: [U zit nu bij Excelerate en daarvoor bij Exmar, hoe hield of hield u rekening met hoeveel mensen van elke groep u aan boord zet/zette? U sprak daarnet over groepen klein genoeg houden, Hoe zorgde u daarvoor en waren er nog dingen waar u rekening mee hield?]

RX: [Ik denk dat die vraag eigenlijk een beetje zonder voorwerp is geworden omdat de vloten voor het moment al zo heterogeen zijn, dat het bijna onmogelijk is om nog een dominante groep aan boord te krijgen. Ik denk niet dat ge volledig officierenbestand dek en machine volledig Belgen dat ge nog voor elkaar krijgt. Dan zou ge er echt al moeten gaan op aansturen om dat doelbewust te doen.
Dat is bij Excelerate zo maar ook zo bij Exmar nog altijd zo. De groep is zo heterogeen geworden. Ge moet er geen doelbewuste politiek of niet meer opletten, dat gaat gewoon vanzelf.

Ik denk dat men er wel, aléé moest het accidenteel voorkomen door vakantierotaties en andere schepen enzo dat men na een bepaalde tijd zou zeggen, oei nee dees ga ik niet doen.
Dus als ge tot de realisatie zou komen dat uw 4 staff functies, Kapitein, eerste stuurman, chief and 2st engineer dat dat nu toevallig dat dat zo zou uitkomen dat dat 4 dezelfde nationaliteiten zijn denk ik dat de crewing managers zouden ingrijpen.]

M: [Ik heb uit eigen ervaring wel al zo'n dingen tegengekomen.]

RX: [mhm]

M: [Ook aan boord aan de crew side, zien we wel nog volledige blokken, bijvoorbeeld volledig Filipijns.]

RX: [Dat is ook zo. Lagere bemanning is een ander verhaal maar ge merkt ook dat uhm bah dus niet altijd 100% maar er zijn heel veel schepen die met een full Philipino crew varen in de lagere bemanning maar ik denk dat maar dat is nog geen issue geweest aar er is nooit een dominante blokvorming geweest. Sommige nationaliteiten, ge moet heel voorzichtig zijn met wat ik nu zeg maar sommige nationaliteiten zijn meer geneigd tot blokvorming dan anderen. Filipijnen een van de dingen die zij hebben is ik geloof dat Filipijnse eilanden een 800-tal verschillende dialecten talen spreken met als gevolg dat de voertaal voor sowieso Engels is wat dus voor hen een vreemde taal is dus ge krijgt minder dat identiteitsgevoel. Ik zeg het een Belg is ook geen stevige patriot of uhm die heeft daar minder last van dan andere nationaliteiten. Ik ben daar heel voorzichtig in met deze soort uitlatingen want het neigt ook heel snel naar discriminatie en racisme als ge zo'n dinge begint te zeggen. Ik aléé de meeste bedrijven voeren een actieve uhm diversity quality and inclusion policy.]

M: [Dan nog een laatste bijvraag bij deze thematische vraag.
Ik heb ook met rederijen contact gehad en die namen actief de keuze om maar 1 nationaliteit aan boord te zetten.]

RX: [Kan!]

M: [zowel de lagere als hogere rangen. Wat denkt u daarvan?]

RX: [Dat kan omdat dat is de andere mogelijkheid. Dus indertijd in die fameuze studie van de international seafarers research centre gaf met dat ook aan als mogelijkheid.

Oftewel gaan naar een zeer beperkt aantal nationaliteiten of naar een heel ruime mix.
Dat is een keuze die men moet maken.]

M: [Waarom bent u dan voor de heel ruime mix gegaan?]

RX: [Puur uit pragmatische reden. Rederijen selecteren, niet alle rederijen, hebben altijd voor een politiek gekozen wij gaan voor de beste kandidaat. Dan krijgt ge automatisch veel nationaliteiten.
Als ge als een rederij een politiek voert, wij kiezen maar voor onze officieren maar voor 1 nationaliteit dan beperkt ge wel uw rekruteringspoel.
Zowel bij Exmar als bij Excelerate als gij en de kwalificaties en de soft skills hebt om te passen aan boord van onze schepen. Fine, nemen wij de beste kandidaten.]

M: [Oké, duidelijk.]
Dan de volgende vraag:
Vele factoren spelen mee bij het bemannen van een vloot.
Welke rol spelen lokale buitenlandse manning agencies hierbij?]

RX: [Ooh!]

M: [De vraag is ook eigenlijk hoe vrij zijn die manning agencies in hun keuze om een bepaald persoon aan boord te sturen?]

RX: [Ja ik zeg het bij Excelerate volg ik dat niet op de voet maar bij Exmar is dat redelijk is simpel.
Een manning agent is maar een serviceprovider, het is de rederij die de lijnen uitzet, het kan natuurlijk gebeuren, er is een normale planning, rotatie van de schepen maar het is 2 dagen voor kerstmis en de chief engineer die aan boord is breekt zijn been. Buiten het feit dat ge een hele hoop gedoe hebt met uw safety figures moet die vervanger worden. De vervanger in zijn rotatie die is nog maar een week thuis. Ge kunt die man niet oproepen, wat doen dan crewing officers, die schrijven hun verschillende manning agencies en zeggen ja hebben jullie nog iemand die 2 dagen voor kerstmis wil vertrekken. Ze zijn een serviceprovider, ze spelen geen actieve rol in de bemaningspolitiek. Het zijn zij niet die de bemanningpolitiek bepalen. Ze zijn de rekruteringskantoren. Wat er vaak gebeurt als ge een nieuw schip de vloot neemt en uw huidig contingent officieren voldoet uiteraard niet meer want ge hebt extra mensen nog. Dan gaat ge een deel ervaren bemanning aan boord zetten en gaat ge ook opnieuw aan

uw crewing agencies vragen stel eens een paar nieuwe kandidaten voor.
En zoals dat bij Exmar ging, die stellen dan allemaal kandidaten voor en die moeten dan aan de rederij zijn inherente testen ondergaan, ik heb het niet over een medisch onderzoek ofzo maar dat zijn testen actief op kennis plus dan een interview en dan wordt gewoon de beste kandidaat geselecteerd. Dus als gij vier manning agencies over de wereld hebt aangeschreven dan is het de bedoeling dat ge de beste voorgesteld krijgt. Dan kan een Filipijn zijn of een Indiër, een Oekraïner, een Kroaat of een Belg zijn. We hebben bij Exmar indertijd, das wel al een hele tijd geleden, een paar echte problemen gehad met Franstalige studenten aan de HZS. Die consistent niet door het examen Engels bij ons geraakte maar wel gewoon het diploma hadden. Dat is ook iets dat een goede rederij behoord te doen. Excelerate doet dat ook, het is niet omdat ge een diploma hebt dat ge voldoet aan de standaard en de daaraan verbonden politiek die een rederij heeft. Dus als er één tegen mij zegt, wij wensen een bepaald soort van mensen selecteren, niet enkel op hard skills maar ook op soft skills, dan kunt ge niet anders.
Natuurlijk er zijn uitzonderingen, zeker voor third managers, third party managers en ge haalt een Italiaanse rederij binnen dan gaat ge toch met Italianen moeten varen denk ik. Wat wij ook gedaan hebben voor de INA, full italian crew, voor de Toscana niet, dat was international. We hebben daar lang een Belg gehad die daar om wel aan de Italiaanse spelregels te voldoen omdat dat ding stationair ligt voor de kust van Livorno. Heeft er lang een Belgische kapitein gezeten, het enige dat die man lange tijd gedaan heeft is goed Italiaans geleerd.
Ja om aan die Italiaanse regels te voldoen om te kunnen interageren met de lokale autoriteiten die helaas geen Engels spreken, die ligt daar voor de kust. Maar dat is vaak zoals ge morgen maar dat is lange geleden er waren schepen van een andere Belgische rederij die nu geen rederij meer is Ahlers dei een verbinding hadden op Finland. Die hadden kapiteins die een pilot exemption certificate maar die moesten dan wel Fins spreken. Daarom ik vind die discussie, als ge het goed doet en de filosofie daarachter juist zit dan is multiculturaliteit geen issue. Zeker als ge ervoor kiest en het enige dat ge niet wilt zijn dominante groepen. En ik denk dat die die studie van het *SIRC* dat is al zeer lang geleden en dat was toen echt baanbrekend omdat ook vanuit de vakvereniging er een heel grote weerstand was tegen multiculturaliteit omdat met dan beschouwde als de doodsteek voor de Europese bemanningsleden maar ja tegenwoordig is dat geen debat meer.

Ook als ik met mensen praat die niet zoals jij in het milieu zitten dan bijvoorbeeld bij koninklijk hoger intituut van defensie dan laat ik een foto zijn van een floating regas unit dan zag ik dat kost 350 miljoen. Denken jullie nu echt dat als ge als CEO van die rederij die die bemanning moet leveren dat ge daar nen incompetente man aan het hoofd gaat gaan stellen gewoon omdat die een paar duizend dollar minder kost. Stel u voor dat die daar iets mee aanvangt. Wat gaat u verzekeringsmaatschappij zeggen en als de rest van de wereld met u gaat doen? Dat is totaal onzinnig eigenlijk vind ik.]

M: [Het lijkt mij een zeer logische redenering dat het loon op de grotere schaal van de kosten geen doorslaggevende factor meer zou zijn maar soms heb ik het gevoel dat het toch nog veel de reden is om bepaalde mensen aan boord te zetten en dat brengt ons ook direct bij mij volgende vraag.
Bepalende elementen bij de opstelling van de contracten. Is verloning en/of het type contract een in acht genomen factor bij het aannemen van een zeevarende?
U heeft daar nu al deels op geantwoord maar misschien kan u daar nog even over uitbreiden?]

RX: [Ik denk dat er daar het hangt ervan af op welk niveau met de mensen die je praat. Daarom ik sluit een beetje aan bij wat ik daarjuist als voorbeeld heb gezegd. De grootste kost die een reder heeft is fuel. Als ge een midsize Lpg koopt van 30 miljoen dan gaat over zijn levensduur pakweg 25 jaar ongeveer 90 miljoen aan fuel uitgeven. Ongeveer 3 keer de kostprijs van het schip. Maar fuel is een prijs die ge niet kunt beïnvloeden. De prijs van de fuel is de prijs van de fuel, die kan de reder niet bepalen. De volgende de grote opex kost is crew. Dus het is logisch dat ja uhm een beetje afhankelijk van het type schepen en van de markt waar je in zit dat men natuurlijk de kosten gaat proberen te optimaliseren. De enige connotatie die er niet is, is tussen kost en competentie. En dat is waar het debat vaak fout gaat. Men zegt aaah die of die man van die of die of die nationaliteit is goedkoper dus minder competent. De cost of living in Jamaica is veel lager dan die in België, wilt dat dan zeggen dan een Jamaicaan dommer of minder competent is. Dat is het punt, het is een spijtige redenering. Ik ben zelf een kapitein ter lange omvaart ik heb 15 jaar gevaren. Mijn echtgenote was zelf de eerste vrouwelijke kapitein in België, die heeft zelf 15 jaar gevaren en als ge het over discriminatie hebt dan kunnen we het eens over vrouwen hebben. Dat vind ik een heel schrijnend verhaal maar soit dat is nog iets anders. Maar dus voor die Jamaicaan is

gewoon goedkoper om in zo'n land te wonen dus is zijn loon per evidentie lager. Ik zou willen, ik ben geboren in de meest idealistische periode van de laatste eeuwen namelijk de jaren 60. Toen dacht men tegen het einde van het millennium er geen honger en oorlog meer ging zijn in de wereld dus het is enigszins ander uitgedraaid. Als het aan mij ligt, ik zou natuurlijk ook graag hebben van gans ter harte dat de levenstandaard voor iedereen in de wereld dezelfde zou zijn. Als iedereen in de wereld dezelfde levenstandaard zou hebben zou iedereen ook hetzelfde loon hebben. Maar dat is natuurlijk voorlopig nog altijd niet zo, maar dan krijg je natuurlijk reders die keuzes maken in een competitieve markt en dat is een discussie die er vaak geweest is met de vakorganisaties ook op het moment toen wij de vloot heringevlagd hebben, ik ben auteur van de fiscale maatregelen en sociale faciliteiten voor zeevarenden maar ge kunt toch niet aan een reder vragen om morgen failliet te gaan omdat hij per se lokale tewerkstelling wilt. Net zoals ge vandaag niet aan elke Belg kunt vragen om met een elektrische wagen te rijden. Veel mensen gaan dat gewoon niet kunnen betalen. Ge kunt die mensen toch niet dwingen om een gigantische lening aan te gaan voor iets dat zij gewoon niet kunnen betalen. Dat zou heel goed zijn voor het milieu. Dat is zoals zeggen iedereen moet zonnepanelen leggen. De realiteit is natuurlijk vaak iets anders. Men haalt vaak helaas principes door elkaar. Ik zeg het, kost en competentie zijn niet aan elkaar gelinkt.]

M: [Als ik daar even een bijkomende vraag mag bij stellen. U zegt: Een Jamaicaan omdat u die nationaliteit aanhaalt ga ik daar even over verder. Perfect even goed zijn als eender welke nationaliteit. Daar gaat het dus niet over maar voor een Jamaicaan is een stuk goedkoper dan bv een Spanjaard die aan boord wordt gezet omdat hij "niet-pool" is. Die hebben allebei dezelfde competenties, zijn allebei even goed in hun job. Wat is dan voor reder nog een reden om die Spanjaard aan boord te zetten en niet die Jamaicaan?]

RX: [Oooh daar zijn heel veel redenen voor. Dat is een heel ingewikkeld verhaal. Misschien zullen we dan ons tijdsbestek overschrijden. Kijk, ge hebt vlaggenstaten die, gelukkig is dat in België niet zo, die nationaliteitsverplichtingen opleggen. Bijvoorbeeld Frankrijk vereist nog altijd een quota aan fransen aan boord. In België bestaat dat voor een stuk ook nog altijd, de Belgische reders zijn verplicht om 512, of is het nu 256 ik ben het efkes kwijt, arbeidsplaatsen voor officieren te voorzien aan boord van Belgische schepen. Maar niet elke reder doet dat en hoe dat dat gebeurt zou ons een beetje te ver leiden. Ge kunt dat ook als

bewuste politiek doen. Ik zal, het is een moeilijk voorbeeld, maar als ge nu floating regas terminals neemt die een lange tijd stilliggen. Ik heb altijd het principe gehuldigd dat het geen zin heeft als er zo'n ding 3, 4, 5 jaar ter plaatse laat liggen om dat met allemaal expats te doen. Ge zegt als ge een lokale economische activiteit creëert dan moede ook retour naar de lokale economie creëren. Dat is een principe dat meer en meer ingang vindt. Vroeger gingen de Europeanen naar Afrika roofden daar de mijn leeg en gingen daar mee naar Europa en lieten dat daar achter met expat arbeiders die als opzichters en directeurs daar waren. Dat is tegenwoordig nonsens. De units die in Argentinië liggen die zitten met Argentijnen aan boord in Bangladesh met Bengalees etc. Ook weer eens te meer omdat competentie is niet gelinkt aan kost of nationaliteit. Ge moet gewoon zien dat ge de juiste mensen selecteert.
En dat ge opleidingsinstituten hebt waar die mensen opgeleid kunnen worden. Maar ge kunt dus evengoed een reden hebben, we hebben nu een unit liggen in Helsinki, dat is nu nogal de evidentie zelf dat ge daar Europeanen aan boord gaat zetten. Dus ik denk dat dat een van de grote bepaalde factoren is. Er zijn kleinere factoren die in het verleden vaak een rol hebben gespeeld. Als ge gespecialiseerde trades ging doen. Ik neem nu bijvoorbeeld de baggeraars. Als ge lokale arbeidskracht hebt en ge kunt invloed uitoefenen op het opeleidingsproces. Dan hebt ge daar een voordeel bij want dan kunt ge een stuk van uw knowhow beschermen. Ook voor frsu zeer groot aantal pool members. Waarom, omdat die mensen unique knowledge hebben en ge die unique knowledge niet wilt sharen. Vanaf het moment dat ge in commodotized shipping terecht komt, zoals een bulkcarrier. Wat is de toegevoegde waarde van, aléé ik zal de manier waarop andere mensen het zeggen, wat is de toegevoegde waarde van een dure Europeaan t.o.v. een goedkope Indiër. Die allebei ongeveer hetzelfde opleidingsniveau hebben en die gewoon met een ijzeren schoendoos de oceaan oversteken. What's the point. Op dat moment is dat een commodotized trade en ik denk dat dat daar het fundamentele verschil zit en ge zit dat ook buiten scheepvaart. De consument is niet gek.
Het is niet omdat iets goedkoop is dat de mensen het kopen. Quality has become a prerequisite.
Men zegt gewoon, gij gaat er van uit, als gij morgen naar de Delhaize of de Carrefour gaat en gij koopt boontjes dat die boontjes van goede kwaliteit zijn. Iemand die spotgoedkope boontjes doch slechte boontjes op de markt brengt gaat die niet verkocht krijgen.
Scheepvaart is per definitie een zeer internationaal gebeuren. Dus ge gaat kiezen voor het

meest optimale resultaat maar als gij in een nichemarkt zit en die wenst te beschermen. Dan kan het heel goed zijn dat, hoe zijn de lng rigas officieren ooit indertijd gekomen. De eerste lng's kwamen op de markt. Exmar had een beetje een technologische voorsprong omdat ze lpg's hadden. Dus men is gewoon mensen van lpg die al gaskennis hadden beginnen opleiden om bij lng te gaan. Lng is ontwikkeld geweest door Exmar en Excelerate energies die toen partners waren in samenspraak.
Die Europese officieren die daar op zaten die floating riga's, die zijn er nog een hele hoop, die hebben knowhow die ge natuurlijk niet met uw concurrenten wilt delen. Er zijn maar 50 frsu's in de wereld en Excelerate is de grootste speler en heeft er 11. 20´van de markt he. Das knowledge die ge niet zomaar wilt delen en ook niet kwijt wilt. Dus daar hebt een incentive, ja goed dat zijn nu, de zeevaartschool gaf indertijd in het curriculum inbegrepen als een keuze weliswaar om uw opleiding, lpg toen nog, bij uw curriculum bij te nemen. Terwijl buitenlandse rederijen die starten in lpg moesten dan hun officieren naar het bepaalde plaatsen sturen om cursussen te gaan volgen. Terwijl als ge een lokale markt hebt kunt ge vragen, kunnen we dat niet in het curriculum inpassen. Ge hebt een competitief voordeel, ge hebt uitstroom. Ja en dan in een niet of minder commoditizede markt speelt het prijseffect ook minder. De baggeraars, waarom doen ze alles met Europeanen en proberen ze. Ze hebben zeer lang geprobeerd om hun schepen zelf te bouwen tot op het punt dat ze zelfs Europese concurrenten en scheepswerven hebben overgenomen, om Chinese concurrenten buiten te houden. Om die voorsprong te kunnen houden. Een Chinese reder gaat morgen geen Belg aannemen of toch geen Belgische bemanning. Dus dat is dat debat over nationaliteiten moet echt losgekoppeld worden van de connotatie dat dat iets te maken heeft met racisme of bevoordeling. Het is gewoon economische factoren en er zijn plaatsen bij waar dat effect totaal niet speelt. Het heeft geen zin als ge een Bulkcarrier onder Belgische vlag met een volledig Belgische bemanning zou laten varen. Ja dan is die zijn opbrengst dubbel zo hoog. Als ge dan rekent hoeveel de BIMCO capesize op het moment staat. Ik denk dat een cape goed is voor 11.000 dollar per dag. Ja daar kunt ge zelf uw OPEX niet mee dekken. Laat staan dat ge dan nog eens gaat zeggen ik ga mijn OPEX eens maal twee gaan doen. Zeg dan gewoon ineens tegen uw bankkier we gaan gewoon failliet. Verkoopt dan uw schepen en stopt er mee. Ge kunt dat ook niet en er is geen toegevoegde waarde. Dan zijn we misschien bij het stukje waar we het daarstraks over gehad hebben. Ik

zou wel graag willen dat de levenstandaard in heel de wereld hetzelfde is zodat we iedereen hetzelfde loon kunnen geven maar dat gaat voorlopig niet.]

M: [Oké ja dat is duidelijk.
Dan de laatste vraag waar we het ook al deels over gehad hebben.
In België kennen we het systeem van de Pool van de zeelieden voor zeevarenden die aan bepaalde criteria voldoen. Hoe speelt dit gegeven een rol bij de bemanning van schepen? Zijn er voor- en nadelen aan verbonden, zowel voor de rederij als voor de zeevarende?]

RX: [Uhm het pool systeem is dat is ook weer een zeer lang verhaal. Vroeger kende men in België vier soorten werknemers. Arbeiders, bedienden, zeevarende en vissers en mijnwerkers. Mijnwerkers bestaan niet meer. Arbeiders en bedienden hebben nu ongeveer één statuut maar je hebt no altijd zeevarenden eigenlijk. Zeevarenden in de maatregelen die men in de Europese richtlijnen aan de staatsteun aan de zeescheepvaart heeft vastgelegd dan men toch tewerkstelling voor Europese zeevarenden blijven aanmoedigen om de simpele reden dat Europese zeevarenden ook doorstomen naar functies in de publiek private sector aan wal. Dus als ge morgen geen Europese zeevarenden meer zou hebben en ge hebt een rederij die bijvoorbeeld in Antwerpen gevestigd is. Dan gaat men op een bepaald moment geen super intendens, geen marine super intendes meer vinden op de lokale arbeidsmarkt omdat die er gewoon niet meer zijn. Het volgende dat je gaat doen is uw rederij verhuizen naar waar die arbeidskracht er wel is. Het is dus te zeggen dat die rederijen hun centra ook van hier weg halen. De pool der zeelieden, er zijn sociale faciliteiten zoals men dat dan noemt voor de pool zeevarenden. Ik weet niet in hoever ge daarin thuis zijt maar de reder kan gebruiken maken van het effect van het niet hoeven te betalen van de bedrijfsvoorheffing die voor de zeeman wel gezien wordt als zijnde betaald. Dus hij kan bijvoorbeeld alimentatiegeld aftrekken als hij gescheiden is. Voor de reder is dat natuurlijk een groot kostenvoordeel, plus er zijn verlichtingen zowel voor de werknemersbijdrage aan de sociale zekerheid als voor de werkgeversbijdrage aan het pension. Dus dat maakt dat een Europese zeevarende in de pool, want per definitie vroeger was de Pool enkel voor Belgen maar daar geraakt ge met Europese wetgeving gelukkig niet meer mee weg dus het zijn Europese zeevarenden, kunnen gebruiken aan boord van een Belgisch vlagschip van Sociale zekerheid etc. maar aan een zeer competitieve kost. Waar men een strategisch doel mee heeft willen bereiken vanuit Europa om er voor te zorgen dat

er toch nog voldoende tewerkstelling verankerd blijft.
Het doel zelf is zelf als instrument waarom ze en das een debat dat voor het moment gevoerd word en ik zit zelf in die commissie over de herziening van de Pool en HVKZ hulpkas voor ziekteverzekering voor zeevarenden hulp en voorzorgskas voor zeevarenden waar men zegt waarom zouden we dat niet volledig inkapselen in het eenheidsstatuut bij arbeiders en bedienden. Het probleem is dat het dan heel moeilijk wordt om vast te kunnen stellen wie heeft er nu recht op die sociale faciliteiten om die "ring fencing" te kunnen bewaken. Want dan wordt het heel moeilijk om vast te stellen wie er nu eigenlijk een zeevarende is. Iemand die een zeemansboekje heeft? Ik heb ook nog altijd een zeemansboekje. Ik ben in 1997 gestopt maar ik heb nog altijd een zeemansboekje. Dus ik zou kunnen zeggen ik ben een zeevarende. Ik ben zou tegen mijn werkgever kunnen zeggen, die er niet is want ik ben zelfstandige, als ik een werknemer zou zijn (lacht), voilà hier se ge kunt gij gebruiken maken. Das voor de ring fencing, er zijn een hele hoop redenen maar dat zou ons te ver leiden.
Maar dus de Pool is een manier om een bepaalde groep mensen te werk te stellen en waar gaat dat heel ver in. Helemaal aan het begin van ons discours, ge kunt alleen maar in de Pool der zeelieden komen als ge een Europese resident zijt.
Dus het geeft ook de mogelijkheid om te ringfencen. Ah die mensen vellen in een bepaalde loonschaal en die loonschaal negotieert ge tussen werkgevers en werknemersorganisaties. Al diegene die niet die vallen daar dan buiten.
Het is een beetje ingewikkelder dan dat maar.]

M: [Dus volgens u is het ook een voordeel voor de rederijen dat het huidige Poolsysteem bestaat zodat zij mensen op de lokale markt kunnen bijhouden om dan later door te groeien aan de wal.]

RX: [Als ge morgen geen Belgische koopvaardij officieren meer hebt en ik zeg nu letterlijk Belgische, bijna in tegenspraak in alles wat ik daarnet heb gezegd, als ge morgen geen Belgische zeevaartofficieren meer hebt. Wie gaat er dan morgen de beloodsing op de schelde garanderen?
Ge kunt gij natuurlijk dan morgen fur a mesure uw loodswezen gaan bemannen met Indiërs die dan Vlaamse ambtenaren worden en dat is toch redelijk ingewikkeld. Iedereen begrijpt dat dat niet veel zin heeft. Net zoals ik zei, wij stellen in Bangladesh of in Argentinië Argentijnen te werk. Ja dan hebde hier ook een lokale arbeidsmarkt. Het heeft niet veel zin

omdat met buitenlanders te gaan doen.
Het heeft niet veel zin, technisch kan dat, het heeft niks met hun capaciteiten te maken. Technisch is dat geen enkel probleem. De vraag is gewoon, is dat wel zinvol.
Ge zou gij morgen heel uw beloodsing kunnen doen, hoeveel loodsen zijn er vier vijfhonderd, ge kunt morgen 500 Filipino's gaan opleiden maar gade gij dan elke keer Filipino's naar hier vliegen om beloodsing op de Schelde te doen en weer naar huis te vliegen. How much sense does that make?
En als ge dat natuurlijk niet wilt, das een strategische keuze die zelfs de reders niet gemaakt hebben, das een strategische keuze ja als ge die strategische keuze wilt laten werken dan moet ge ervoor zorgen dat het toch nog aantrekkelijk blijft niet tegenstaande dat er een prijsverschil is voor een reder om een Europeaan aan boord te hebben en liefst dan nog een Belg. Als het een Spanjaard is zal die nog wel in Antwerpen of Oostende komen wonen dat zal wel nog meevallen. Er zijn er ook.]

M: [Dan misschien nog een allerlaatste vraag die daaraan aansluit.
Moest het systeem van de Pool of gelijkaardige systemen in het buitenland maar nu specifiek over België niet meer bestaan of het had nooit bestaan. Denkt u dat het dan minder aantrekkelijk zou zijn voor rederijen om nog Europeanen aan te nemen?]

RX: [Denk dat de Pool zelf maar een instrument is om die groep te ring fencen, het heeft niks te maken met nationaliteiten. Dan zal er een andere manier gevonden moeten worden om juist te bepalen nu een Europese zeevarende is.
Dus de Pool is gewoon een instrument zoals een ander. Ge kunt een evengoed een andere tool.
Dat is het debat dat nu een beetje is, misschien moeten we alle zeevarende in het normale reguliere socialezekerheidsstelsel zetten. Dan moet ge gewoon bepalen wie is dan de zeeman.
Het heeft een impact bijvoorbeeld een impact op hoe een pensioenberekening gedaan wordt. Als zeevarende kennen we het systeem van gelijkgestelde dagen, dat bestaat niet in het reguliere pensioen. De pool is gewoon een instrument. Het debat gaat een beetje over als ge morgen dat naar het reguliere systeem overbrengt gaat ge bijna een soort van Pool moeten oprichten binnen het reguliere systeem. So what's the point.
Maar da is een heel technisch debat. Een beetje buiten de scope van u. De tool zelf is geen

incentive voor reders om iets te doen, de sociale faciliteiten wel. De overheidspolitiek om te zeggen wij wensen schepen onder de Belgische vlag te behouden en wij wensen zeker vanuit Europa tewerkstelling van Europeanen aan te moedigen. Want ja heel Europa het is niet enkel in de sector van de zeevarende, heel Europa kampt met een probleem van wie gaat er morgen Europeanen te werk stellen. Wij zijn duur. Dus als gij morgen een fabriek bouwt in België, ik snap niet dat sommige mensen zich eigenlijk dat niet realiseren, maar Amerikaanse arbeiders zijn goedkoper dan Europese.
Dat is ook echt zo he, beduidend goedkoper, veel goedkoper. Dus als gij morgen goederen wilt produceren in Europa en gij wilt competen op een internationale markt net zoals voor zeevarenden en de kwaliteit hetzelfde is.
Ja dan gaat ge naar de prijs kijken en gelijke kwaliteit dan is het goedkoopste het beste dat ge kunt doen.]

M: [Oké dat is een duidelijk verhaal.]

RX: [Voilà.]

M: [Ik wil u heel hartelijk bedanken om tijd voor mij vrij te maken.]

RX: [Heel graag gedaan.]

Bijlage 8: interview Bert Geeraerts

HR Manager Maritime DEME

RX: [Wat zijn de voor en nadelen van multiculturalisme aan boord en wat zijn de voor en nadelen van verschillende nationaliteiten aan boord te plaatsen?]

M: [Dus Ik veronderstel ook, ik heb ook wel een aantal vrienden die ondertussen bij DEME aan de slag zijn en daar hoor ik ook wel dat er meerdere nationaliteiten aan boord zitten. En dus mijn vraag is hoe plannen jullie eigenlijk die verschillende nationaliteiten aan boord en uh, ja.]

RX: [uhm, we zijn in eerste instantie, ik zal daar misschien gaan zitten, we zijn een internationaal bedrijf. Uhm we zijn overal op de zeewereld aan de bak en wij kiezen ervoor om te werken met zoveel mogelijk lokale mensen als wij ergens aan het werken zijn. Uhm, wat wil ik daarmee zeggen, als wij een lang project in uhm, uhm, India hebben, dan proberen wij daar zo veel mogelijk met Indische crew te doen. Niet alleen crew maar ook staff, maar ook workmen. We hebben drie verschillende soorten employees. Ge hebt de crew, de standaard bemanningsleden, ge hebt de staff die daar op de site hun ding doen en workmen dat zijn dan mensen die dat dan lokaal worden aangeworven. De staf dat zijn meestal expats, maar ook daar zijn wij al op bepaalde basissen mensen lokaal aan het, aan de slag aan het houden. De workmen, ja als ge in India een een uhm uhm vorkliftman nodig hebt, dan gaat er gene overvliegen dan pakt ge de... En voor de bemanning proberen we dat ook zoveel mogelijk te doen. Natuurlijk een schip ja, vandaag is die twee weken in India aan de slag, morgen vier weken in Indonesië. Ge kunt moeilijk elke keer uw geweer van schouder veranderen, maar ook daar zijn we van een uh, een bedrijf dat uhm, een Vlaams bedrijf dat voornamelijk met Vlamingen werkte geëvolueerd naar een een uhm bedrijf dat wereldwijd aan het werken is en uhm waar dat wij niet altijd uhm op de Vlaamse markt gaan kijken, maar ook ver buiten de Belgische en ook Europese grenzen aan het kijken zijn. We hebben een groot contingent van zeevarenden tussen de 2000 en 2500 en dat is van van 80 verschillende nationaliteiten bij wijze van spreken. We hebben een groot Europees contingent maar we hebben een even groot Niet-Europees contingent. Dat gaat van België, Nederlanders, Fransen, Denen, Duitsers uhm, naar Bulgaren, Kroaten, Oekraïners, maar ook Indiërs, Indonesiërs, Filippino's noem het. Ja? Uhm, en ja dat is het grote voordeel van van

zo'n constellatie dat ge eigenlijk altijd wel ergens altijd de juiste kandidaat vindt. Als ge u beperkt tot de Vlaamse markt ja dan hebt ge een vijver die redelijk beperkt. Ge hebt de Hogere Zeevaartschool, een aantal middelbare scholen, maar daar stopt het wel. Uhm, ja, moet er ook geen tekeningske bij maken. Een Filippijn heeft andere condities dan een Belg, hé. Die wilt veel langer varen, terwijl traditioneel de Europeanen minder lang willen varen. Uhm, dus er zijn een aantal voordelen aan aan verbonden, de nadelen zijn natuurlijk ge moet wel zorgen dat dat culturele op elkaar afgestemd geraakt en dat ge rekening houdt met elkaar. Uhm, wij hebben geen quota, het is niet dat wij zeggen van dat schip moet voor de helft Filipijns zijn of dat moet 25% Indisch zijn of neen, wij, dat is een beetje een organisch verhaal. Ge hebt schepen waar dat er grote blokken zijn he, waar dat ge ene expat hebt nog met een hele hoop Oekraïners bijvoorbeeld. We hebben schepen waar dat we full Indian varen. We hebben schepen waar dat een mix is. Waar dat we tientallen verschillende nationaliteiten aan boord hebben. Het is niet dat we daar een set van regeltjes op los laten, dat moet, dat zijn quota, want dat is organisch dat we dat bekijken naar waar dat de schepen aan het varen zijn en in welke regio dat ze zitten en waar dat we ook effectief contracten hebben hé. Ge hebt DEME pay roll, mensen die een Demecontract hebben, dan hebt ge natuurlijk maning agents, dat doen we met de Filippijnen met Oekraïners. Maar we hebben ook nog recruitment agents en dat zijn eigenlijk mensen die ja, intern contracten aan boord zetten voor een korte periode. Die eerste twee dat is lange termijn. Die mensen die krijgen alle toeters en bellen van opleidingen en dergelijke. En of dat ge nu wit, zwart, gele of blauwe zijt, maakt niet uit. Uhm dus die worden allemaal aanzien als Deme employee, niet tegenstaand het feit dat onze maning agents uhm een andere legal relationship hebben met onze maning en dan onze eigen Deme mensen, maar goed, dat dat zijn uhm, dat zijn de verschillen die dat er vandaag uhm zijn.]

M: [Dus, ja. Dus u heeft eigenlijk al mijn tweede vraag wat, een beetje uhm al begonnen. Uhm, hoe werken jullie dan met die maning agencies, hoeveel vrijheid hebben die, hoe werken jullie daarmee samen is, is dat heel specifiek voor project, we hebben een x aantal mensen nodig…? (wordt onderbroken)]

RX: [Nee, maning agents is lange termijn, is zoals ik zeg, we beschouwen een Filipijnse A.B. als een Deme employee. Dus die krijgt een Deme-emailadres, die krijgt toegang tot al onze trainingportfolio, die gaat mee in zijn carrière alsof dat een Deme man is. Dus dat is heel erg

uhm, lange termijn. We behandelen die niet op een andere manier dan een Belgische matroos bij wijze van spreken. De recruitment agents die staan er wat verder van af want dat is natuurlijk maar enkel voor heel korte termijn vooral. Dat is daar eens vier weken invallen, daar eens drie weken invallen en dan zegt die man zelf van ja nee ik ga nu voor een andere reder werken. Dus dat is een ander verhaal. Maning agents en Deme crew dat is eigenlijk gewoon Deme payroll, de crew is gewoon van hetzelfde. Uhm, Hoe dat wij daarmee rekening houden met die verschillende nationaliteiten die we er aan boord plaatsen ja, rekening houden…]

M: [als ik een voorbeeld mag geven van andere dingen die ik al gehoord heb, bijvoorbeeld bij andere bedrijven of die ik in verenigingen heb gehoord van ja, we werken. Ik heb al beide verhalen gehoord. Bijvoorbeeld we werken enkel met één nationaliteit aan boord. Dat dat het makkelijkste is voor ons, we hebben geen problemen met bijvoorbeeld ik, wat ik vaak heb gehoord we werkten met Russen en Oekraïners samen. Nu kan dat niet meer. Dus we hebben besloten vanaf nu altijd single nationality ships te maken. En aan de andere kant heb ik bij andere rederijen gehoord, we mixen om bijvoorbeeld die uhm, die verschillende nationaliteiten af te vlakken en daardoor ne mix te maken. En waar staan jullie dan ergens in dat verhaal in?]

RX: [Ergens tussenin. We hebben de beiden. We hebben schepen die single nationality zijn, alleen maar Indiërs. We hebben schepen waar dat we mixen met twee blokken. Expats zijn het dan en Europeanen en Indonesiërs. Maar we hebben ook schepen waar dat we 150 man aan boord hebben waar dat er gewoon geen rekening wordt mee gehouden worden. Daar zitten 80 verschillende nationaliteiten aan boord bij wijze van spreken. Ik kan na 25 jaar crewing ook nog niet steeds niet zeggen wat de beste oplossing is. Het hangt heel erg af van uhm, van de instelling van de leidinggevenden aan boord. Als die het goede voorbeeld geven, dan kan er heel veel en dat maakt niet uit dat ge misschien wat blokken hebt van verschillende nationaliteiten aan boord. Dan managet die dat wel op zijn manier en dan zorgt ge er voor dat dat in evenwicht blijft. Dat iedereen met iedereen blijft praten. Want praten, dat is een heel belangrijk punt, dat is het allerbelangrijkste, communicatie. Als ge kunt ge trainingen geven zoveel als ge wilt, ge kunt instructies schrijven, policies en dergelijke, maar als mensen niet dezelfde taal spreken of niet willen spreken ja dan stopt heel dat verhaal. En dan ziet ge snel die kristallisering van die verschillende nationaliteiten.

En dan hebt ge op een gegeven moment twee blokken en dat moet ge vermijden. Ge kunt misschien op papier wel twee blokken hebben met twee verschillende nationaliteiten, maar als in de realiteit iedereen ’s avonds gewoon gezellig voor de playstation zit, dan is dat ook geen probleem. En het hangt heel erg af van communicatie en van de wil van beide partijen. Want als ge natuurlijk elke avond in uw kajuit kruipt en stopt met communiceren met uw collega’s die dan wel samen voor de playstation hangen, ja dan, maar dat is niet nationaliteitsafhankelijk, dat is persoonsafhankelijk. Dat is wel een belangrijke om mee te geven. Ge kunt er gene, ge kunt er gene wiskundige formule op los laten. Het hangt heel erg af van de bereidheid van de mensen aan boord, langs beide kanten om om er iets van te maken.]

M: [Uhu uhu, ja.]

RX: [Verschillende factoren spelen mee bij het bemannen van de vloot, welke rol spelen lokale buitenlandse maning agents hierbij? Ja, een hele belangrijke rol voor ons natuurlijk he. Want we hebben uh, ja ik noem dat onze ballon. We hebben een core ballon van crew die dat we vast in dienst hebben en daar behoren onze maning agents ook toe. Dat zijn onze vaste mensen, maar we hebben vandaag geen crew om al onze schepen te bemannen. Dus als we, we hebben vandaag niet het aantal mensen die wij nodig hebben om al onze schepen te bemannen. Wij zijn een bouwfirma, dus dat is gelijk een toolbox, ge haalt er een hamer uit, twee beitels en wat vijzen, ge werkt ermee, ge zet uw kast in elkaar en dat project zegt dan. Ge hebt die hamer niet meer nodig, pakt dat gaat terug in die toolbox en als er geen ander project die toolbox terug opent, dan gaan wij snel de vraag stellen hebben we die beitel wel nodig, kunnen we die niet tijdelijk ergens aan een werkbank hangen zonder crew. Uhm, dus dat wil zeggen dat wij de facto 5000 man te weinig hebben om al onze schepen te bemannen. Maar we hebben die ook niet nodig, want als we natuurlijk, een schip dat geen werk heeft, bemand laten, ja dan kost dat gigantisch veel geld. Maar dus die core crew, die garanderen we werk, maar we blazen die ballon redelijk snel op.]

M: [En dat doen jullie via die maning agents?]

RX: [En dat doen we via de recruitment agents of de maning agents. Dus dat is altijd afwegen van ja, gaan we van die 2500 gaan we er 2700 van maken? We kijken nu al naar onzen glazen, kristallen bol. naar onzen kristallen bol, ja het ziet er goed uit, we uhm, we gaan van

de huurmarkt af en nemen ze vast in dienst. Maar dan moet ge er rekening mee houden dat ge die mensen natuurlijk ja wel een job moet kunnen aanbieden. En als ge ze niet kunt aanbieden dan beginnen ze geld te kosten want dan moet ge ze stand-by betalen. Dus dat is, dat is de dunne lijn waarbinnen waarop we, het slappe koord waarop we aan het dansen zijn elke keer weer.]

M: [Ja, ja ja.]

RX: [Bepalende elementen bij de opstelling van de contracten, is verloning en of type contract een in acht genomen factor bij het aannemen van de zeevarenden?]

M: [Vooral, ja, dat is een natuurlijk een factor die in acht wordt genomen, dat lijkt me logisch, maar hoe zwaar weegt dat door. Bijvoorbeeld, u spreekt nu over die ballon die wordt opgeblazen en geslonken, hoe zwaar weegt bijvoorbeeld, pak, uh, das, we gaan er geen doekjes om winden een Filippijn aannemen als matroos is goedkoper dan een Europeaan aannemen als matroos, dat is zo dat is zo, hoe hard weegt zoiets door in die berekening bij jullie?]

RX: [Laat ons zeggen dat dat het money thing niet op de eerste plaats komt bij ons. Wij kijken in eerste instantie naar de kwaliteit, maar goed, we zijn een commercieel bedrijf dus we moeten ook wel verantwoording afleggen. Dus ik kan ook niet… Stel dat alle Belgische matrozen top notch zouden zijn en allemaal 5 sterren kwaliteit zouden hebben, dan zou ik ze nog niet allemaal kunnen aannemen want er zit, het economische luik zit er ook achter. Maar wij gaan wel heel erg ver in het checken van ervaring, van uhm, van performance en dergelijke omdat voor ons de kleur, rang of stand geen enkele of… geen, niet meespeelt in onze beslissing of iemand in dienst komt ja of nee. Uhm, we hebben uiteraard een selectieproces in België, Nederland en Duitsland of whatever. Ook in de Filippijnen en de beste kandidaat die er daaruit komt die krijgen een kans. Uhm, maar, dat is tot op een bepaalde hoogte. Ik kan niet allemaal Belgen aannemen of allemaal Filippino's aannemen, dat is. Maar ook dat, daar zijn ook geen quota rond. Het is niet we hebben een standaard bemanning aan boord. Het is niet dat wij zeggen van die 10 man moeten er 2 Filippijn zijn, 6 Belgisch, 3 Nederlanders, nee, dat doen we niet. Dat is heel erg organisch en kijken we wie hebben we ter beschikking. En soms leidt dat tot schepen waar ge twee grote nationaliteiten hebben, maar soms leidt dat ook tot schepen waar ge 80 nationaliteiten hebt. En ja,

Filipijnse contracten zijn nu eenmaal langer, 3-4 maanden is dat bij ons. Terwijl Europese bemanningsleden 2-3-4-6 weken doen. Maar als ge aan een Filippijn vraagt om minder lang te varen met hetzelfde loon, dan zegt die van nee dat doen ik niet. Die wil gewoon 8 of 9 maanden aan boord zijn. Dus die komt met een ander, een andere set van regeltjes komt die aan tafel zit. En die zegt van he ik verwacht wel van u meneer de reder dat u me 8-9-10 maanden aan de slag houdt he want ik wil daar zoveel geld verdienen bij wijze van spreken. Terwijl Belgen vandaag zeggen, ja die centjes dat is allemaal wel leuk en tof maar ik heb hier wel een vriendin zitten. Ik zou graag wat meer thuis zijn. Vandaar dat dat een de Europese contracten, dat dat kortere contracten zijn en de buitenlandse contracten langer en langer en langer, die zijn langer dan de contracten in Europa.]

M: [En dan om direct naar de volgende vraag een beetje te combineren, de volgende vraag is, in België kennen we het systeem van de poel van de zeelieden voor zeevarenden die aan bepaalde criteria voldoen, hoe speelt het gegeven een rol bij de bemanning aan schepen, zijn er voor en nadelen aan verbonden, zowel voor de rederij als voor de zeevarenden. U sprak ook over de Oekraïners, die vallen dan buiten het poolsysteem, hoe werken jullie dan met die pool en niet-pool?]

RX: [We hebben aparte CAO's voor de pools he, dus binnen de bagger hebt ge apart CAO's, dus we staan er wat buiten, maar het principe is hetzelfde, ge spreekt een aantal regels af met de vakbonden en die volgen. Ja, uhm, we hebben contracten waar dat uh, we hebben contracten uh, er zijn twee, er zijn drie verschillende soorten contracten. Ge hebt de huurlingen, de recruitment agencies dat is gewoon een orderbevestiging die mensen hebben een contract met hun IPS of met hun Orka of hun interim agentschap. We betalen dan dat agentschap om die mensen gedurende een bepaalde tijd aan boord te zetten. Uhm, ge hebt daarnaast een aantal maning agents die geen CAO's hebben in de landen waar ze werken maar waar dat wij heel veel zaken in het contract steken, dat is een contract zonder een CAO, maar dat contract voldoet aan alle internationale MLC-vereisten, maar ook aan de lokale vereisten, met betrekking tot sociale zekerheid en dergelijke. Dus eigenlijk bevat dat contract heel veel details, dat is ook een gedetailleerd contract met heel veel pagina's omdat we zowel naar internationale als nationale als lokale uhm, regels uhm, willen voldoen met die bemaninngscontracten en daar staat tegenover dat ge een aantal nationaliteiten hebt waar dat, uhm, waar dat er ne cao is en die hun contract is bij wijze van spreken één a-vierke

er staat niet veel op, want dat refereert naar een cao en die cao heeft natuurlijk heel veel uhm, heel veel pagina's en heel veel details, dus, de vergelijking Oekraïne – uh - België zit daarin dat onze Belgen een een beperkt contract hebben maar een hele grote CAO en de Oekraïners geen CAO hebben maar een heel zwaar contract hebben en dat is het verschil tussen een aantal van die nationaliteiten. En nogmaals, dat moet voldoen aan de internationale, MLC is daar één voorbeeldregeltjes van, ge hebt dan ook nog eens de vlaggenstaatregels. Uhm, want ge komt aan boord van een Belgisch vlaggenschip, maar ge hebt ook wel nog het lokale contract, ge hebt een Belgisch contract of een Nederlands contract dan moet er daar nog eens ander op doen. Dus er zijn een hele hoop poortjes die ge moet sluiten om dat allemaal compliant te krijgen en dat is hetgeen dat we op bepaalde niveaus steeds doen.]

M: [Uhu, en zijn er dan voor u als reder voordelen om bijvoorbeeld een poel zeevarenden aan te nemen ten opzichte van een niet-poel zeevarenden?]

RX: [Dat systeem van de kortingen in België is natuurlijk een grote, een groot voordeel, moesten we dat niet hebben, dan denk ik dan gaat de kost van een Belgische zeeman te nemen uh, met zoveel procent de hoogte in en dan ja, dan krijgen wij natuurlijk nog driedubbel zo moeilijk uitgelegd met dure Belgen uh varen vandaag de dag wordt dat gecompenseerd door de steunmaatregelen van de overheid hé. Want de reden waarom dat er veel reders zijn teruggekomen naar de Belgische vlag is net de steunmaatregelen hé op vele vlakken. Uhm, 15 – 20 jaar geleden waren er geen Belgische vlaggenschepen bij wijze van spreken niet meer hé. En dan is dat die invlagging begonnen omdat de overheid ervoor gezorgd heeft dat het terug interessant wordt hé. En door dat te doen ook heel veel inkomen in tweede instantie genereerd hé, want ge krijgt wel een korting maar ge hebt wel een aantal verplichtingen, regels, quota, ge moet een aantal zoveel mensen in dienst hebben, die moeten hier gevestigd zijn. Dus die inkomsten die komen wel terug. Ja, dus. Ik denk dat hetgeen dat de overheid met de met de discounts erin steekt veel normaler wordt terugverdiend in indirecte vorm aan belastingen en bijdragen en eigenlijk hé. Dus, ja, ja. We blijven nog steeds met met Belgen varen zolang we die die discounts blijven krijgen, wordt dat ook helemaal niet in vraag gesteld en er zijn gelijkaardige systemen in Nederland, in Denemarken, uhm, dus we maken er optimaal gebruik van. En ook, ik zou ze eens moeten tellen, maar ik denk dat we 10 of 15 verschillende vlaggen hebben varen.]

M: [Maar u sprak dan eerder over hoe dat jullie geen quota's hanteren van de aantal bemanningsleden qua nationaliteiten, maar dan toch wel deels door die dat poelsysteem… (door elkaar gepraat).]

RX: [Ja, dus dat poelsysteem legt ons wel een aantal zaken op hé. Dus we moeten al een bepaalde ondergrens voldoen, we moeten x aantal pool om recht te hebben op die discounts moeten we wel kunnen aantonen dat we zoveel mensen in dienst hebben met dat contract. Goed op de totale scope van 2500 mensen stelt dat niet veel voor ze. Dat is dat is een fractie hé.]

M: [Zou ik u mogen vragen hoeveel…]

RX: [Ik weet niet wat dat wat dat vandaag de dag…]

M: [20 – 30, 10 – 5 iets in percentages.]

RX: [We hebben vandaag ik denk 500 of 600 koopvaardijcontracten uhm, maar ik denk dat de vereisten 50 of 60 is. Dat moet ik nu kwijt zijn dus, maar daar komen we veel veel boven. Er zijn reders waar dat dat wel problematisch is. Die die die zeggen van we kiezen volle bak voor Oekraïners en die die de ondergrens opzoeken hé. Voor ons is dat geen discussie bedoel met de 500 of 600 van dat contract van wij, voldoen altijd aan die voorwaarden. En tot nader orde gaan wij ook niet naar dat soort van operaties uhm, kijken. Moet dat ook zo zijn hé, de business waarin dat wij zitten: het bouwen van windmolens, het baggeren dat is iets speciaals. Daar hebt ge specialisten voor nodig. Dat is iets anders dan met een bulkcarrier van A naar B te varen. Dat is, pretty much, ik zou het niet dat is, ik wil het niet denigrerend zeggen maar dat is met een vrachtwagen rijden hé. Dat is gewoon van A naar B. Die mensen hebben zeker en vast hun capaciteiten en hun bestaansrecht, maar de complexiteit van die job is anders.]

M: [Anders.]

RX: [Beperkter. Als ge op een baggerschip, ge gaat 5 jaar naar de Hogere Zeevaartschool, er wordt in uwen kop geklopt van blijf van al die shallow area's weg. Uhm en het eerste dat wij vragen als ge aan boord komt bij ons is ga maar naar de shallow area's gaat maar wat gaan baggeren. Ja dat vereist een bepaalde systematiek en een bepaalde ervaring, experience, uhm opleiding, uhm waarmee dat ik niet zeg dat een Oekraïner van bulkkennis die transitie

niet kan maken, maar de jobinhoud is volledig anders. En onze constructieschema's, ja dat zijn drijvende fabrieken hé, dan moet gij echt al wel alle hoepelkes doorspringen om daar aan boord te geraken. Dus dat is niet zo evident om om daar aan boord te geraken. Maar nogmaals wij kijken niet naar nationaliteit, wij kijken naar documenten. Heeft 'm hij de juiste STCW en heeft 'm de juiste motivatie en dan kunt ge bij ons tot Kapitein geraken op het allergrootste schip.]

M: [Uhu uhu. Ja uhu. Oké uhm, eens efkes kijken of dat we dan…]

RX: [(leest vraag voor al mompelend over de voor- en nadelen)]

RX: [Ja voor de zeevarenden is het grote voordeel van het poelsysteem is het de is het systeem het solide systeem dat daarachter zit hé. Uhm, als ge ziet wat voor voordelen ge allemaal hebt als ge in een poel zit tegenwoordig: vaderschapsverlof enzo dat zit er ook allemaal in. Uhm, ja dat zijn zaken waar dat vroeger geen sprake van was. Dat is een systeem dat staar er punt. Dat heeft dat is heel duidelijk de rechten en de plichten van de zeevarende die onder dat contract vaart hé. Dus er zijn voor de zeevarenden veel grote voordelen aan aan uhm verbonden. Voor ons als rederij ook hé. De duidelijkheid. Dat is ik bedoel iets hard, daar is weinig discussie de de uhm. Ge kunt daar mee uitpakken ook hé. Dat is een solide contract dat is een solide systeem. Dus.]

M: [uhu. Uhm Zit er dan voor Deme toekomst binnen het poelsysteem, binnen, ziet u in de toekomst in de toekomst wel dan nog, u heeft er wel al deels op geantwoord, Europeanen aannemen op jullie schepen?]

RX: [Ja we blijven Europeanen aannemen, sowieso. Uhm, uh het poelsysteem stellen wij niet in vraag. Het poelsysteem is ook onderhevig aan revisie op dit moment. Uh in lijn brengen met dat met dat andere systeem. Uhm en zolang dat dat dat wij dat wij dat aan onze aandelenhouder verkocht krijgen dat dat dat we langs de ene kant voordelen hebben en dan langs de andere kant inboeten in investeren dan zie ik dat niet snel verdwijnen. Uhm, gezien de complexiteit van onze schepen, gezien het feit dat we echte specialisten nodig hebben en dat wij uh uh dat wij op die manier met onze mensen omgaan uhm, maar het poelsysteem bij ons is maar één van de vele systemen hé. We hebben iets gelijkaardigs in Frankrijk, in Nederland, in Duitsland, in Denemarken dus eh voor ons is dat maar één tool om te bereiken wat at we moeten bereiken en dat is baggerwerken aantoefelen en windmolens plaatsen.

Het is genuanceerder dan dan we doen veel meer dan dat. Dat is eigenlijk de basis, dat is hetgeen dat we doen hé.]

M: [En dan sprak u in het begin ook nog over uhm, lokale nationaliteiten aannemen voor bepaalde projecten. De voordelen van zijn lokale kennis bijvoorbeeld of? Wat is of gaat dat enkel bijvoorbeeld over we moeten ze van minder ver tot op het schip brengen?]

RX: [Ge hebt natuurlijk het logistieke hé. Ik bedoel als ge een Indiër uhm uh in India aan de slag kunt houden en ge moet geen Filipijn of Belg over, dat kost u, dat is al direct een een safe, een een gain. Ge hebt dat geld dan dat laten ge in uw eigen zak steken terwijl dat ge het anders moet uitgeven dat ten eerste. Maar ten tweede vinden wij ook wel dat we uhm uhm die de de principes de geldende principes van de United Nations ook moeten mee uitdragen en ervoor moeten zorgen dat het niet enkel is van we komen ons ding doen en we halen het geld erbuiten. Nee we komen ons ding doen en hopen dat de lokale uhm uhm gemeenschap ervan kan profiteren. Niet alleen geldelijk, maar ook in kennisoverdracht, want die matroos die Indische matroos die pakt die ervaring mee voor de rest van zijn leven. Uh die vorkliftenman die dat daar in aanmerking komt bij de firma gelijk die bij ons met de safety standaard die wij hen opleggen, ja die pakt dat ook mee voor de rest van zijn leven. Dus we proberen echt wel de lokale mensen, bemanning, crew, staff, dus het gaat over de drie soorten employees van die mee te betrekken en meer kansen te geven.]

M: [Ja, uhu. Oké. Ik denk dat het eh, ja. Ik denk dat ik wel zowat rond ben met mijn vragen. Bedankt voor het hele complete antwoord eigenlijk hé.]

RX: [Ik hoop dat ge er iets mee zijt.]

M: [Zeker zeker.]

Na de opname was gestopt werd deze weer gestart voor enkele bijvragen.

M: [U sprak over de cost of living uhm dat mensen aan boord zeggen, gij verdiend meer wat gij zijt van daar en ik ben van daar. Hoe zou u zegen dat het verantwoord is om verschillend uit te betalen als ge toch op hetzelfde schip zijt en dezelfde job doet.]

RX: [De basis is et zelfde, de ondergrens is voor iedereen hetzelfde he. Tweede stuurman Indiër of tweede stuurman Kroaat verdienen aan de basis hetzelfde. Alleen houden met de

lokale context de lokale verzekering en de lokale regels. Dus dat is het loon dat die mensen krijgen aan de basis is hetzelfde.]

M: [Hoe bedoelt u het loon aan de basis is hetzelfde?]

Rx: [Ge hebt het internationale minimumloon dat betalen we.]

M: [Maar dat is wel heel weinig]

Rx: [Dat is weinig en dat klopt maar dat is hetgeen dat de internationale gemeenschap na veel vijven en zessen overeen is gekomen dat dat een fair loon is. Dat dat de ondergrens is. Pas op wij betalen dat niet he, wij betalen altijd meer. Maar de ondergrens is voor iedereen hetzelfde.
Of dat ge nu een Belg, Nederlander, Kroaat of Filipijn zijt, dat is die ondergrens en dan hebt natuurlijk afhankelijk van waar ge woont. Kijken wij wat dat daar…]

M: [Een ondergrens voor een Europeaan gaat hoger liggen dan voor een uhm voor een zeevarende voor niet uit de Europese Unie.]

Rx: [Want die ondergrens houdt reken met de lokale omstandigheden. Dan heb je natuurlijk wat je lokaal moet betalen, waar je niet rond kunt. Wat de lokale regels zeggen dat is voor ons de ondergrens en dan hebde natuurlijk ook nog het marktmechanisme. Als gij pfff uhm als er een te kort is dan ziede gij die prijzen stijgen. Wij baseren ons ook op een groot stuk wat er in het Drewry rapport staat. Das een rapport dat jaarlijks wordt uitgegeven waar de lonen van de zeevarenden worden in geanalyseerd. Als ge wilt maar kbrv, die hebben de updates. Daar worden dei vergeleken, naast elkaar gezet. Dat is dan de ondergrens die erbij komt maar ja goed aan de basis is dat hetzelfde. Maar tegelijkertijd is dat niet hetzelfde hé. Een Indiër zijn cost of living is compleet anders dan die van een Kroaat.]

M: [Om dat advocaat van de duivel te spelen, er kan gezegd worden dat Cost of living eigenlijk gelieerd is aan de plaats waar dat ge woont en dat uw plaats waar dat ge woont eigenlijk niet zo mogen uitmaken hoeveel een zeevarende wordt uitbetaald.
Hoe kijkt u daar naar?]

Rx: [Zou heb ik dat nog nooit geïnterpreteerd zoals gij dat nu zo zegt. Ik interpreteer gelijke job, gelijk loon daar voldoen wij aan volgens de internationale regeltjes en wij betalen meer naar lokale cost of living, condities en markt en dergelijke meer. Dus uhm, wij voldoen aan al

de regels qua MLC. Dat is wel belangrijk is mee te geven dat dat conform al de regels is en ja dat zelfs intern in Europa zijn er verschillen. Sommige zaken die we volgens de CAO in Frankrijk moeten betalen die betalen we niet terug omdat die er in België niet in staan. Daar zitten onderlinge verschillen op, geen grote verschillen maar daar zitten verschillen op. Maar wat dat belangrijk is dat er internationaal gezien een ondergrens is en dat ge daar allemaal aan voldoet, wat ge daarna op return bonus of een cutterbonus of ge kunt een hele zaak uitvinden om specifiek voor die populatie iets uit te vinden wat u als bedrijf attractief maakt maar ge gaat altijd met die verschillen blijven zitten. Er is nog steeds geen algemene loonschaal voor alle rangen aan boord voor alle schepen ter wereld. Ik denk dat dat ook naïef is van te denken dat dat er ooit gaat komen. Als ge ziet hoelang het al geduurd heeft om die ondergrens te bepalen. Uhm dat is al een begin he en MLC is daar een fantastische tool voor om ervoor te zorgen dat dat allemaal gereglementeerd geraakt want voor moest ge geen sociale zekerheid geven en dergelijke. Vandaag de dag ziet ge dat elk MLC-update zwaarder en strikter worden. Dat ge op zijn minst een beetje een legaler systeem hebt, een level playing field hebt. Dat iedereen zich aan dezelfde regeltjes moet voldoen als wij uhm dat het eerlijk blijft. Want das vooral de zaak he, dat we samen de concurrentie kunnen aangaan en met dezelfde wapens mekaar kunnen bekampen. Als die Chinezen €20 betalen en wij moeten opeens €200 betalen dan begint ge al met een achterstand he en dan gaan wij op het terrein snel de dieperik in gaan. Dat krijgen wij aan onze aandeelhouders niet verkocht of wij gaan die kost niet meer kunnen dragen. Daarom dat MLC een fantastische tool is zodat op zijn minst iedereen op hetzelfde niveau zit. En dat dat wordt gepolicied en dat ge effectief een klets rond uw oren krijgt als ge niet doet wat ge moet doen. En dat ge schepen aan de ketting ziet liggen omdat ze niet betalen wat ze moeten betalen. Dus dat zijn een hoop zaken die er echt wel voor gezorgd hebben dat we de 21ste eeuw zijn binnen gestapt.

Als Corona ons één ding heeft bewezen dan is dat dat uhm dat de wereld is blijven draaien omdat de schepen zijn blijven varen. Als er één schip zich parkeert in Suez wat voor consequenties dat dan heeft. Ik denk 1,2 miljoen actieve zeevarende wereldwijd. Dat is 0,0017% van de wereldbevolking maar ze zijn wel verantwoordelijk van 95% van alle transport van alle goederen. Dus met zo’n klein aantal mensen is er zo’n impact. Er zijn er weinigen die de wereld kunnen laten stoppen maar een zeeman kan dat.]

M: [Wel een mooie quote.]

M: [U vindt dan om specifiek over Belgisch vlag te spreken gelijke job gelijke verloning dat dat niet persé inhoudt dat op het einde van de maand hetzelfde getal op uw afschrift staat.]

RX: [Klopt! Ge kunt als als uhm Filipijn niet verwachten dat ge hetzelfde loon krijgt als een Belg Maar het Pool-systeem is daar het beste voorbeeld van hé. Het pool-systeem heeft Pool-condities en non-pool condities. Het Pool-systeem is daar heel erg duidelijk in. Het is wit-zwart. Ge woont in Europa, Pool.

Ge woont buiten Europa, non-pool. En die ondergrens van die non-pool is in lijn met die ondergrens van de internationale wetgeving en dan kunde gij alsnog altijd beslissen om daar meer te geven. Omdat ge vindt dat die mensen dat waard zijn of omdat ge vindt, ge moogt altijd meer geven. Het duidelijkste voorbeeld is de Pool. Die zeggen zelf vanuit hun systeem, wacht efkes die Filipijn moeten we niet hetzelfde geven. Die gaan we op de non-pool cao zetten. Dat is het dagelijkste bewijs dat er een verschil mag zijn op het einde van de week of op het einde van de maand. Ze incorporeren het al mee in hun systeem. Pool die lonen met die categorieën en opt einde van de maan staat er zoveel op. Non-pool staat er maar zoveel op maar wij houden rekening met het feit dat cost of living.]

Bijlage 9: Interview Hilde Peeters

Hoofd van sociale en fiscale zaken KBRV

M : [Dus ik zal nog even anders uitleggen kort waarover dat gaat. Dus ik schrijf mijn master thesis over multiculturalisme aan boord en hoe dat daar in 2023 eigenlijk wordt toegepast en of dat er hoe dat dat wordt gedaan, zowel vanuit de rederskant als hoe dat dat ervaren wordt vanuit de kant van de zeevarenden. En dat doe ik aan de hand van vier thematische vragen die ik u ook in bijlage heb doorgestuurd. Uhm, dus ik zou, ja het zou heel aangenaam zijn moest u op die vragen kunnen antwoorden vanuit dan de Redersvereniging.]

RX: [Ja, maar ik ga daar eigenlijk op moeten zeggen dat wij als Redersvereniging niet echt geconfronteerd worden met de praktische kant van de bemanning. Dus ik kan u wel wat theoretische uitleg geven, maar als u het echt wil weten aan boord van de schepen, denk ik dat u best met de crewing-afdelingen contact opneemt. Ik zou u op het einde wel een aantal namen misschien doorgeven.]

M: [Ik heb al redelijk veel contact gehad.]

RX: [Met wie hebt u al contact gehad?]

M: [Ik heb, ja zeker. Ik kan het hier even bijnemen hé. Ik heb bij de bedrijven waar ik contact mee gehad was Exmar, DEME, Excelerate. Dan ook met Orion. Omdat de man die daar nu de nieuwe CEO is, wacht hé, dat is dan, als ik me niet vergis, Nuytenman?]

RX: [Die is bij Excelerate, dacht ik.]

M: [Of, ah nee, of Claude Maarten misschien, dan is hij verwisseld.]

RX: [Ja, Claude Maarten. Claude Maarten, die komt van Excelerate en die, wat zeg ik nu, die komt van Exmar en die is in januari dan daar eigenlijk een nieuwe maatschappij gestart.]

M: [Ja, voilà, die heb ik ook geïnterviewd en dan heb ik redelijk wat schriftelijke antwoorden gehad van zowat elke Belgische rederij denk ik, buiten Euronav, die hebben mij nooit geantwoord eigenlijk.]

RX: [Dat is spijtig, maar ik denk dat Euronav het een beetje gewoon veel te veel te druk heeft, want zij hebben daar ook wel ja wat info over. Dus ik denk dat u eigenlijk het beste gedaan hebt, dat mijn info weinig gaat toevoegen aan uw thesis.]

M: [Ja, oké.]

RX: [Ik zal u wel vertellen wat ik gehoord heb, want eigenlijk vertellen zij mij hoe het er aan boord van de schepen aan toe gaat en hoe zij dat in de praktijk toepassen. Ik geef hen, wij geven hen de regels mee waar ze rekening mee moeten houden. En dan is het aan hen om het al dan niet te doen.]

M: [Ja, oké. Maar ik had dan, als ik het juist begrijp, uhm de Redersvereniging is ook wel de spokesperson van de Rederij bij sociale onderhandelingen etc. Correct toch?]

RX: [Ja, inderdaad, inderdaad, dat klopt. Wij... En dan is het dan ben ik persoonlijk. Ik ben aanwezig bij de vakbondsonderhandelingen, ook als er gewoon in België individuele problemen zijn, die er eigenlijk heel weinig zijn, dan heb ik vaak contact met de vakbonden, maar ook op Europees niveau. Ik [iets onbegrijpbaar] waar we de Reders natuurlijk verdedigen, de Europese Reders. We hebben ook het sectoraal-sociaal overleg op Europees niveau, daar ben ik dan aanwezig. En op ICS-niveau, AMO-niveau, is dat niet. En dat ben ik telkens. Maar dat is hetgeen ik u bedoel, ik zeg wat de theorie is, en het is aan de Reders om het toe te passen. Of wat mag of wat niet mag, of of, maar hoe ze dat allemaal implementeren in de praktijk ja. Het is niet aan mij om te beslissen wie ze bijvoorbeeld aannemen hé.]

M: [Nee, nee, nee, nee.]

RX: [Als zij naar mij komen en ze zeggen wat met geaardheid, ja dan zeg ik daar moogt ge geen rekening mee houden punt.]

M: [Ja, dat is de wet, ja.]

RX: [Zo simpel is het?]

M: [Uhu, uhu. Maar mag ik u dan misschien...]

RX: [We kunnen misschien de vragen overlopen en dan zien we.]

M: [Ja, ja, voilà. Ik denk dan vooral, we zullen ze eerst even overlopen, hè.

RX: [Ja.]

M: [Ja, de eerste is, ja, zoals u zei, niet echt zo hard van toepasbaar, omdat u daar niet zo mee bezig bent, zelf specifiek.]

RX: [Nee, maar ik weet wel dat er schepen zijn, er rederijen zijn, waar heel veel verschillende nationaliteiten aan boord zijn. Wat betoont 10 verschillende nationaliteiten zou kunnen zijn. En men houdt daar toch wel rekening mee. Soms gebeurt het, bijvoorbeeld vlak na het uitbreken van die Oekraïne-crisis. Dus een Oekraïner, gaat dat nog, gaat dat niet. Momenteel, degene waar men nog gemengde bemanningen aan boord heeft, zijn er geen problemen. Maar in het begin was heel duidelijk dat bepaalde Oekraïners met geen enkele Rus nog wilden spreken. En vice versa. Dus daar werd rekening mee gehouden. Er is toen ook, voorbeeld, bij een rederij een probleem geweest, omdat de Letten zo pro-Russisch waren en de Oekraïners ze ook begonnen uit te dagen. Als er zoiets is, dan weet je dat je die niet samen aan boord mag zetten. Of dat je daar dat mensen moet afmonsteren toe zijn, want mensen opnieuw moeten afmonsteren. De Letten meer bepaald. Men houdt daar soms rekening mee als men weet dat... Zelfs als men me vertelt dat sommige nationaliteiten minder kunnen samenwerken, dan proberen ze die toch wel niet samen te zetten. Maar het is nu ook niet zo dat ze vandaag nationaliteit A gaan proberen en dan B en dan C. Ze hebben vaste manning agencies met vaste nationaliteiten, dus... Dus als een rederij bestaat, is dat dan wel ja, een natuurlijk gegeven om samen te werken en weet men wel hoe het samenwerken verloopt. Ik weet niet wat de rederijen erover verteld hebben.

M: [Ik heb eigenlijk twee grote groepen antwoorden gekregen. Ik heb van rederijen gehoord dat die voor die volledige mix gaan. Omdat zij het gevoel hebben dat het het beste werkt en dan ook geen blok creëert. En juist het probleem dat u aanhaalt van de ene groep tegenover de andere geminimaliseerd gaat. En dan heb ik ook met rederijen gesproken die zeiden van ja, wij doen eigenlijk wel gewoon één nationaliteit op een schip. En op die manier proberen we dat ook te omzeilen, die problemen.]

RX: [Inderdaad, dat zijn inderdaad de dingen die ik hoor. We hebben geprobeerd alleen gewoon met de beschikbare mensen zo'n goede mogelijke teams te krijgen.]

M: [Ja, u had het nu al even over manning agencies. Misschien dan, excuseer, ik ga, mag ik even, ik verwacht iets in de post en ik heb de bel gehoord. Mag ik daar even gaan naar mijn excuses?]

RX: [Tuurlijk, geen probleem.]

M: [Ja, excuseer.]

RX: [Maar geen probleem. U sprak al over manning agencies. Kan u dat misschien zeggen vanuit uw vereniging? Geven jullie daar advies bij rond het gebruik van manning agencies? Of hebben jullie er totaal geen zeg?]

RX: [Ik doe deze job nu momenteel acht jaar. En tot nu toe is er geen enkele rederij die mij daar een vraag over gesteld heeft.]

M: [Oké.]

RX: [Ik weet dus, dat loopt vlot, ik weet dat men met vaste agentschappen werkt, waarvan men weet dat de kwaliteit in orde is, dat zij weten wat de Belgische regels zijn, of de regels zijn rond de werkstelling aan boord van Belgische vlagschepen. Uhm, ze hebben mij ooit al wel eens gevraagd, kent u dit of dat manning agency? En als wij het dan niet kennen, dan zijn ze er niet mee gaan werken. Er zijn maar een beperkt aantal ja manning agencies waar men mee werkt. Net om de problemen te vermijden, omdat er zo veel specifieke regels zijn. Het is natuurlijk aan die manning agencies om de mensen aan te werven, om die te selecteren, want van hieruit kunnen wij niet zien welke man geschikt is om een bepaalde job uit te voeren of niet. Dus die zijn wel heel belangrijk, maar ze moeten wel de Belgische wetgeving kunnen toepassen en alles wat, alle regels rondtewerkstelling aan boord. Dus ze zijn heel belangrijk, ze vervullen eigenlijk de rol van een crewing-departement hier, ter plaatse.]

M: [Uhu Uhu.]

RX: [Ook dat niet altijd, soms als mensen op tijd naar het medisch onderzoek gaan, dat alles certificaten in orden zijn, dat de bijkomende cursussen gevolgd zijn. Dus, die zijn heel belangrijk, want van hieruit kunnen wij dat niet doen. Zeker niet als we met niet-Europeanen werken, of met Europeanen die ver van België werken. De mensen kunnen moeilijk tot hier komen om ja, al hun papierwerk in orde te maken. Dus die zijn noodzakelijk. Het zijn manning agencies die lonen berekenen er zijn er die het niet doen. Ik denk dat er de meesten het in België doen. En zij betalen dan enkel uit.]

M: [Oke.]

RX: [Ik weet niet of dat voldoende is of niet.’

M: [Ja, Ja, ja.]

RX: [Het is algemeen he wat ik u zeg.]

M: [Ja tis dat, tis dat. Ja dat had u ook gezegd in het begin van ons gesprek dat u daarin niet zozeer veel zicht op heeft.]

RX: [Nee.]

M: [Vanuit de Vereniging denkt u dat verloning of het type contract een in acht genomen factor is bij het aannemen van zeevarenden?]

RX: [Wel verloning is enorm belangrijk van wat ik hoor. Uhm van onze leden dan is het loon heel belangrijk om een eigenlijk een bepaalde nationaliteit al dan niet aan te nemen. Meestal hebben zeevarenden van een nationaliteit een bepaald verwachtingspatroon van hun inkomen en die hele groep wenst een hoog inkomen of een laag inkomen. Iedereen wenst een hoog inkomen, maar ja. [iets onbegrijpbaar] werkt enkel voor hoog loon, voor een laag loon dat is dat is enorm belangrijk omdat de verloning ook een heel groot deel uitmaakt, een belangrijk element is voor de kostprijs van een schip. Dus en al zeker wanneer de tarieven die men krijgt een schip, een prijs waarmee men kan werken laag is, zal dat zeer belangrijk zijn. En dan hoor je in tijden van crisissen wel eens dat er nagedacht wordt ‘kan het met iemand minder’ en dat is dan omwille van de kostprijs. Als het goed gaat is dat allemaal veel minder belangrijk. Ik Ik moet ik moet u het percentage schuldig blijven. Maar ik denk dat een derde van een schip of de helft van een schip toch wel loonkosten zijn en wat daarrond hangt dus die dat is een determinerende factor.]

M: [Ik heb ook, ja ik heb het verhaal dat u nu zegt dat een groot deel van de OPEX is de verloning en dan heb ik ook al gehoord het deel van het loon, allez de verloning is op hoeveel een schip waard is, niet zo doorslaggevend. Uhm, ik weet niet of dat u dat ook al gehoord heeft of dat dat eerder…]

RX: [Ja de waarde van een schip…ja. Maar toch is het heel belangrijk om een bepaalde nationaliteit te kiezen. Een tijdje terug waren Indiërs heel goedkoop. Ondertussen zijn die heel duur geworden en vraagt een Indische kapitein bijna hetzelfde als een Belgische kapitein. Moet je die die lonen betalen als ze het vragen. Ik bedoel daarmee het is een

manningsvraag in aanbod, in het loon dat men geeft, is hoog. Ja dus toch wel, dat is van belang en dan zie je dat er rederijen zijn die met weinig Europeanen werken. Die zijn dan meestal actief in een heel concurrentiële markt waar dat zij op alle kleintjes moeten letten en dan is dat doorslaggevend. Alle rederijen waar men net iets competitief of waar men marges heeft, maar er geen grote competitie, maar wel grote winstmarges, dan is dat minder belangrijk. Men zegt soms ook wel ja we willen natuurlijk een schip van zoveel miljoenen ook enkel geven aan hele bekwame mensen. Dus die mensen moeten we ook goed betalen, dat is ook wel iets wat men zegt. We gaan geen tanker geven aan iemand die ook zijn voeten er aan veegt, niet goed opgeleid is. En het ligt er dus aan langs welke kant je het bekijkt. Maar ik denk dat het wanneer de markten slechter gaan, dat het toch wel eens van doorslag, toch wel belangrijk is, laten we het zo zeggen.]

M: [Oké.]

RX: [Het type contract is in België niet belangrijk, want er is maar één soort contract dat men kan gebruiken en dat is een contract bepaalde duur. Men heeft een contract zeereis. Oké in België hebben we daar CAO's rond gebouwd dat zeevarenden ook wel min of meer een contract van onbepaalde duur hebben. Maar dat dat is iets wat eigenlijk au fond niet meespeelt. Als je ja misschien, je begint met iemand, wil je er mee verder doen of niet. Tweede of derde contracten dan is het ook alsof die persoon in dienst is. Dus het type contract is denk ik is echt niet belangrijk.]

M: [Oke, oke duidelijk.]

RX: [Dat denk ik niet dat dat ergens een rol kan spelen.]

M: [Dan misschien de laatste thematische vraag. In België kennen we het systeem van de pool van de zeelieden voor zeevarenden die aan bepaalde criteria voldoen. Hoe speelt dit gegeven een rol bij de bemanning van schepen? Zijn er voordelen en nadelen aan verbonden, zowel voor rederijen als zeevarenden? Dus uh, hoe geven jullie ja, dan moet ik zeggen, hoe welke adviezen geven jullie aan de rederijen rond het poelsysteem of wat zeggen de rederijen tegenover jullie van dat poolsysteem?]

RX: [Het Poolsysteem is eigenlijk een systeem dat niet meer gebruikt wordt waar het ooit voor is in leven geroepen. Momenteel is het zo dat elke zeevarende maar daar bedoel ik mee een echt zeevarenden met een contract aan boord van een zeeschip met de nodige

diploma's die moet ingeschreven worden in de Pool van de zeelieden. Eigenlijk iedereen die vaart als zeevarende in de koopvaardij of de bagger of zeesleepvaart die wordt ingeschreven in de RSZ. Das eigenlijk een aparte tak, een bijzondere tak van de RSZ, van de sociale zekerheid en dan hebt ge niet veel keuze waar ge iemand inschrijft als zeevarend. Dan moet ge inschreven worden bij de RSZ-afdeling zeevarende en als ge dat niet doet dan komt ge in het gewone systeem terecht. Je kan daar enkel op ingeschreven worden als je een contract hebt en de nodige certificaten hebt. De RSZ vraagt die dan ook allemaal op. Ze willen die bewijzen hebben. Als ge daar dan ingeschreven wordt dan hebt ge ook uw eigen ziekenfonds en al uw eigen sociale rechten die daaruit voortvloeien. Maar dat eigenlijk gewoon een verplichting die volgt uit het feit dat je werkt als zeevarende aan boord van een Belgisch koopvaardijschip. Vroeger was dat dan ook een pool en moest men daarin gaan kijken als iemand geen werk had om daaruit te rekruteren enzo maar dat is eigenlijk niet meer zo. Het is een bijzondere vorm van sociale zekerheid en daar kan je niet veel aan kiezen. Natuurlijk is het wel zo dat als je werkt in het systeem onder de RSZ van zeevarende dat is een groot voordeel voor de werkgever, voor de reder, want daar moet minder sociale zekerheid op betaald worden. Dat is dus financieel een veel goedkoper systeem. Tegelijkertijd is dat systeem nodig anders kan je niet concurreren tegen de internationale reders waar de sociale zekerheid belangen nog niet zo goed is. Hier hebt ge eigenlijk alle rechten waar de werkgever minder voor hoeft te betalen terwijl dat er in die andere landen vaak geen rechten zijn.

Dus het is sowieso een voordeel voor de rederij maar ook voor de zeevarende. Want als hij daar in werkt als zeevarende blijft hij al zijn rechten aleja hij heeft eigenlijk gewoon dezelfde rechten als een gewone Belgische werknemer maar waar de werkgever wat minder voor hoeft te betalen.

Het is ook wel goed, stel dat jij nu later onder een flag of convenience gaat gaan varen dan heb je heel veel kans dat uw pensioen niet zo goed in orde is, uw ziekenfonds, uw kinderen, dat zijn nu allemaal dingen waar je nu niet aan denkt maar op deze manier ben je verzekert zoals een gewone Belg. Ik bedoel daar mee een Belg die werkt, een gewone inwoner van België, ik moet het eigenlijk zo juist zeggen. Het is wel belangrijk dat dit systeem bestaat. Moest dit systeem niet bestaan denk ik zouden er ook weinig Europese zeevarende bestaan in België.]

M: [Ja, een niet Europeaan, een niet Europese Unie burger kan zich niet inschrijven in de Pool. Denkt u dan dat als de Pool het voordeelsysteem van de Pool er morgen niet meer zou zijn dat er geen Europese zeevarenden meer zouden zijn.]

RX: [Ik denk dat als men de voordelen van de sociale zekerheid zou afschaffen dan denk ik dat er heel wat rederijen die niet actief zijn in België, want ge hebt er die gewoon niet in België komen die met hun schepen niet in België komen, ja dan gaan die misschien ik ga niet zeggen zeker maar misschien wel niet meer met Belgen werken. Want het kost zoveel als ge het dubbel kost van iemand anders dan ga je al heel heel goed moeten zijn om uw job te kunnen houden. Ik kan u ook geruststellen. Er is niemand die het systeem wil afschaffen. Niet Europees valk niet. Europa heeft dat goedgekeurd. Elk land heeft wel een gelijkaardig iets, er bestaan regels voor de koopvaardij. Elk van de Europese lidstaten moeten de toestemming vragen aan Europa om dat te mogen doen. Iedereen heeft dat op zijn eigen manier gedaan. Want niet iedereen kent ook een verschil tussen de belasting en de sociale zekerheid dus dat is echt over anders maar dat is goedgekeurd. Dat wordt momenteel op Europees vlak ook niet in vraag gesteld want iedereen beseft dat dat moet. Ik denk dat de koopvaardij de meest, ik zeg altijd koopvaardij maar dan moet ge daar ook bagger en en sleepvaart bij denken natuurlijk, dat is de meest geglobaliseerde sector die je u kan inbeelden. Dus dat speelt internationale concurrentie heel heel sterk dan moet je zien dat je daartegen kan opboksen. Zonder dat je naar “the race tot he bottom gaat” en de Europeanen uitperst en niks teruggeeft.]

M: [De reders krijgen ook een voordeel voor een x-aantal poolleden te werk te stelen, x-aantal Belgen.
Moest deze regeling er niet meer zijn, zou de reder dan niet kiezen voor volledig niet-pool members aangezien de kost daar lager ligt?]

RX: [Zou kunnen. Dat zou kunnen, ik heb nu ook wel al gezien dat er reders zijn die een tijdje minder dan eigenlijk zelfs echt Belgen hebben aangenomen die daar nu wel wat problemen mee hebben. Dat is misschien niet voor uw thesis dat is meer voor uzelf. Het is zo de meeste zeevarende max 12 jaar en dan komen ze aan wal. Als ze al niet vroeger aan de wal komen werken. Wij hebben grote hoofdkantoren hier van da rederijen. Die beslissen hier wereldwijd wat er moet gebeuren en het is toch wel veel gemakkelijker en het is veel anders werken met Belgen of mensen die altijd hier gewerkt hebben, gewoond hebben, wat wij

denken, wat er moet, wat er kan, wat de regels zijn, contacten met overheid. Daar zien ze ook wel het belang van in. Als uw hoofdkantoor is, als ge dat hier wilt houden dat je best Belgen aanneemt. Het is ook zo dat achteraf. Ik weet niet of jij van plan bent om te gaan varen of niet.]

M: [Ja toch wel.]

RX: [Achteraf hoor ik dat ex-zeevarenden hele mooie carrièreopportuniteiten hebben aan wal die waar je anders tien jaar langer voor in een lagere functie moet werken voor je ze krijgt. Die zijn wel heel gegeerd voor de mensen die het kunnen volhouden, nu ben je nog student en zeg je jaaa en ben je graag weg van thuis. Dat is hetgeen dat ik ook wel hoor, ze willen die mensen graag hebben. Ik denk dat stel dat heel het systeem opgedoekt wordt met alle voordelen. Dan denk ik dat dat gewoon probleem is voor de cluster, de volledige koopvaardij en de hele cluster die daar rondhangt, de hele economie die daar rond hangt. Ge hebt heel veel toeleveringsbedrijven. Ik denk dat de overheid en alle overheden in de Europa dat ook wel beseffen dat dat nodig is. Iedereen wil dat en je hoort ook uhm soms wel eens zeggen “en die reders wat een reuzenwinsten en nu sinds jaren zijn ze heel hoog geweest” maar de verliezen tussendoor zijn ook heel diep geweest. Dus we moeten ook wel kunnen opbouwen en het is niet zo dat het het land is van honing en uhm ja honing en van die melk. Ja omdat dat niet altijd zo is. Het is nu momenteel weer blijkbaar aan het keren. Tarieven zijn ja en rederijen moeten daarvoor kunnen sparen en een schip kost veel geld. Het systeem is echt nodig maar de voordelen van eigenlijk alle sociale dingen van sociale zekerheid, niet doorstorten bedrijfsvoorheffing en ook van de tonnage taks die zijn veel groter dan de nadelen.
Zelfs voor de overheid denk ik stel dat het systeem wegvalt maar nu hoor je soms bepaalde mensen zeggen van ja dat zijn de gemiste inkomsten. Als het niet had bestaan het systeem dan zouden betaald hebben maar dat is fout geredeneerd denk ik. Das fout redeneren want dan gebeurt er niks meer hier. Dan hebben ze zelfs de kleine bedragen die er nu zijn en de vaste belastingen die nu betaald worden weg. Dan verdwijnt alles.
Het is op zich niet zo moeilijk om een schip van vlag te doen veranderen. Naar België komen op 1 week en als ge wilt en alles klaar maakt bij de overheid op eenen dag. Ge kunt evengoed naar een ander land gaan en zeggen ik kom naar daar.
Dus het is een systeem dat zeker goed is, dat is gewoon goed voor het behoudt van de

koopvaardij in heel Europa eigenlijk. De nadelen, ik zie weinig nadelen omdat ik denk dat het anders niet meer zou bestaan.
Ge hebt misschien ook andere geluiden gehoord hé.]

M: [Uhm ik heb eigenlijk vooral positieve geluiden gehoord. Vooral het doorstroomverhaal heb ik als gehoord. Dat moest het poolsysteem dat er inderdaad minder Belgen of Europeanen zouden varen in het competitieve systeem dat we zitten en deze anders niet zouden doorstromen naar de wal.]

RX: [Ja en het is eigenlijk ook zo, dit systeem is ook uhm goed voor de vakbonden. BTB is met voorsprong de sterkste vakbond bij de zeevarenden. Ik denk dat die meer dan 90% van de zeevarenden als lid hebben. Dus ik spreek vooral namens hun. Zij zien ook de voordelen van het systeem en zij vragen ook niet om het systeem af te schaffen. Er is eens een enquête geweest, een onderzoek van de Vlaamse overheid eigenlijk ik spreek nu vooral over de sociale zekerheid en moet het blijven bestaan moet het niet blijven bestaan. Ze gingen elke sector onder de loep nemen en zien waar wat kon bespaard worden en ook zij hebben gezegd niet aankomen want dat is heel gevaarlijk.]

M: [Ja oké hartelijk bedankt.]

RX: [Moest ge over dat laatste nog extra vragen hebben, daar kan ik u meer over zeggen.]

M: [Oké moest ik nog op een vraag komen zal ik u mailen.]

RX: [Ja dat is prima.]

Bijlage 10: interview Claude Maerten

Spreker leest titel voor:

“De voor en de nadelen van multiculturalisme aan boord”.

M: [Misschien dan eens kort samengevat waarover mijn masterthesis gaat, over hoe het mengen van verschillende roots aan boord in de Belgische zeevaart wordt aangepakt en hoe verschillende mensen daar naar kijken. Niet persé, ...uh, ik had dan al dingen gehoord van het KBZ dat daarover mensen vonden dat ik daar een probleem van maakten, maar ik wil daar geen probleem van maken, mijn insteek is echt kijken hoe dat daar tegenwoordig, in 2022, naar gekeken wordt]

RX: [jaja, oké. Ja dat is een zeer valabele vraag denk ik. Het is ook zo dat multiculturalisme, als we kijken naar een aantal jaren terug, een aantal decennia terug, ja het was vooral een reden voor reders om naar lagere kosten te gaan. Dus oké, we hebben hier dan misschien bemanning die die minder kosten die we aan boord gaan steken. Dus dat was in feite vooral vanuit die insteek naar multiculturalisme in die tijd gekeken, maar de ervaring heeft geleerd dat eigenlijk diversiteit, dat dat natuurlijk ook iets is dat eigenlijk ook wel heel veel voordelen heeft als het op een goede manier gebeurt. Uh, dus nu zijn er ook, ik denk de meeste reders die gebruik maken van de verschillende mogelijkheden, de verschillende nationaliteiten, de verschillende culturen aan boord hebben en die zien dat dat perfect, dat dat eigenlijk een meerwaarde betekent. Uhm, natuurlijk ja, ge moet oppassen er zijn een aantal valkuilen: de taal bijvoorbeeld is de meest voor de hand liggende. Uh als mensen geen gemeenschappelijke taal spreken dan gaat er niet goed samengewerkt worden. Ge moet wel opletten natuurlijk dat ge aan die basisvoorwaarden voldoet, maar het feit dat ge een probleem bekijkt met een verschillende visie, vanuit een verschillende cultuur uh, daar hoort eigenlijk ook al een beetje bij het feit dat ge misschien ook moet kijken om meer ja, vrouwen aan boord te hebben bijvoorbeeld. Dus een meer diverse bemanning zoals de samenleving ook divers is, dat dat eigenlijk ook wel een voordeel is voor de reder. Uh dus vanuit het zuiver financiële zeg maar, dat dat vroeger een beweegreden was, is dat eigenlijk vandaag eigenlijk al langer geen beweegreden meer. Er zijn vandaag nog weinig, allez bij mijn weten, nog weinig rederijen die bewust kiezen voor een enkele nationaliteit aan boord. Zelfs al hebt ge nationaliteiten van dezelfde kost zeg maar, dat je dan toch gaat proberen, ik geef een

voorbeeld, de matrozen, ja dat zijn heel weinig Belgische matrozen bijvoorbeeld. Dat zijn heel veel Filippijnen, maar ook daar gaan wij eerst kijken van oké ja kunnen we niet, bijvoorbeeld ja Indonesische, Oekraïense, Filipijnse matrozen gaan mixen, omdat dat uiteindelijk een beter resultaat geeft dan een betere samenwerking ook geeft. En uh, dus dat is een beetje de visie die ik denk ik dat veel reders vandaag hebben. Uh, dus de voordelen, we hebben de nadelen. Ja, zoals ik zei die zijn duidelijk. De nadelen ja als ge natuurlijk niet respecteert van die taal te hanteren, van een gemeenschappelijke taal ja dat is natuurlijk een catastrofe he. Dat gaat het, wat ge ook niet moogt doen bijvoorbeeld is allez, alle officieren van één nationaliteit en alle andere lage bemanning van een andere nationaliteit doen. Dan gaat ge echt zo blokken gaan creëren. Neen, diversiteit betekent dat ge echt probeert dat ge van te integreren, van te mengen, uhm, en en iedereen op een gelijke manier behandelen eigenlijk hé. Dus oké u, die tweede vraag].

M: [Die tweede vraag: u had gezegd dat u nu voor een Franse rederij “Orion” werkt?

RX: [Ja, ja.]

M: [Hoe bekijkt u dan vanuit dat bedrijf, hoe plaatst u mensen aan boord dan eigenlijk?]

RX: [Ja oké, uh, ja op welke trade zit ik dan natuurlijk. Als ge weet dat ge vaart bijvoorbeeld enkel in Europa, ja dan gaat ge misschien een andere situatie dan dat ge internationaal of globaal wereldwijd gaat varen. Dus dat is één belangrijk aspect. Uh naar u trade gaan kijken. En dan zijn er ook wel heel dikwijls samenwerkingsakkoorden met bepaalde scholen. En dus als ge vandaag rekruteert, ja dan hoop ik dat de meeste rederijen gaan rekruteren van het niveau van kadet zeg maar hé, hé dus zo om te gaan in het bedrijf. Dus dat wilt zeggen dat ge bewust een aantal scholen kiest waar dat ge samenwerkt, samenwerkingsakkoorden mee hebt. Voor een Belgische rederij kan dat dan in Antwerpen zijn, de Zeevaartschool, maar ge kunt ook een zeevaartschool in de Filippijnen of bij Indië. Dus men gaat kijken waar zijn onze hubs, waar gaan we een kantoor vestigen om te gaan rekruteren en dat is een keuze die gemaakt wordt. Die keuze kan ja, die die die kan zijn dat bijvoorbeeld een activiteit is in dat land bijvoorbeeld hé. Als ge daar een belangrijk klant hebt zitten. Uh, dat kan een reden zijn om daar te kiezen. Dus in feite is dat typisch aan de scheepvaart, ge kunt alle richtingen uit natuurlijk hé. Ja, een ander aspect, ge wilt wel een nationaliteit uh met een goede reputatie. Allez ik wil daarmee zeggen, niet elke zeevaartschool ter wereld…]

M: onderbreekt: [Heeft van dezelfde kwaliteit].

RX: [Hé voilà, heeft van dezelfde kwaliteit. Dus ge wilt toch een school waar toch waar mensen die goed genoeg zijn om bij u, om ermee te werken. Dus van een niveau, uh, allez, die ge voldoende acht. Uhm, en natuurlijk ja, er kunnen ook politieke kwesties zijn. Je zegt van ja oké voilà toestand van Rusland en Oekraïne dat kan natuurlijk een reden zijn om op een bepaalde nationaliteit niet meer aan boord te gaan nemen. Dus ook dat zijn allemaal verschillende elementen, uh, die meespelen. En uh, zoals daarstraks mijn collega Sander zei, er zijn ook van die ja, het aanbod dat er is. Als ge kijkt naar wat zijn de grootste aanbieders van zeevarenden. Ja er zijn enorm grote zeevaartscholen in de Filippijnen, uh, in Indië, in China, dus dat zijn natuurlijk ja, “obvious” als ge een schip hebt als reder, ge wilt bemanning vinden. Ja dan gaat ge kijken of dat er veel zeevarenden zijn natuurlijk hé. En in die landen zijn er natuurlijk wel heel veel. Dus vooral dat er veel reders naar die landen stappen natuurlijk.]

M: [Ja, ja ja.]

RX: [Voilà, dat is een beetje uw vraag beantwoord.]

M: [Ja ja, absoluut. En dan de buitenlandse maning agent, hoe speelt dat bij jullie een rol?]

Rx: [Ja dat is nogal belangrijk, uhm, omdat ge niet altijd eigen vestigingen van het bedrijf hebt in al die landen waar dat ge wilt rekruteren. Dus ge hebt dikwijls een lokale agent, een maning agent nodig. Dus weeral, er zijn ook grote spelers, uh, dat is een beetje zoals bij ons. Je hebt interimkantoren aan de wal als ge naar een groot interimkantoor stapt dan hebt ge veel kans om iemand te vinden die ge nodig hebt. Dus als ge nu een reder zijt die zelf, allez niet zo heel veel schepen heeft en ge wilt bemanning vinden voor dat schip, wel dan is het gemakkelijkste van te stappen naar een bemanningskantoor, een maning agency, en die gaan dan bemanning voor u aanleveren. Tuurlijk grote reders die hebben ook het liever van het in eigen handen te nemen en dan zelf een kantoor te gaan oprichten in die landen. Maar dus maning agent, dat is natuurlijk een hele business op zich hé. Daar zijn uh, ontelbare maning agents die, allez zelfs in Europa hé. Dus in België zijn er ook hé.]

M: [Ja uiteindelijk, we hebben hier een maning agent hé: Low lands.]

RX: [Ja inderdaad, die leveren ook bemanningen aan aan verschillende reders hé. Dus die rekruteren die trainen de mensen, die betalen de mensen, dus dat is inderdaad eigen aan de business hé ook. Maar die zijn uh..]

M: onderbreekt: [.. en specifiek voor bedrijven waarvoor u werkt, werken jullie met een grote, met een groot deel maning agencies of werken jullie vooral intern voor te rekruteren?]

NB: [Dus nee, wij, nu allez, het is een nieuw bedrijf. O Rian. Dus we hebben voorlopig, die schepen zijn aangekocht, en het beheer ervan wordt volledig uitbesteed. Dus voorlopig is dat ja, een schip manager die zorgt dat die schepen bemant geraken. En die schip manager heeft dan weer een eigen netwerk van maning agents die zij gebruiken om te rekruteren.]

M: [En hoeveel vrijheid hebben die maning agencies om de soort mensen en het type contract en de type opleiding enzo, hoe vrij zijn die om jullie iemand aan te bieden?]

RX: [Uhm, wel, de klant om het zo te zeggen, de reder uiteindelijk, uhm, ja, die zal natuurlijk ook wel eisen kunnen stellen. Zoals voilà, ik heb hier een vloot van gastankers bijvoorbeeld, ik wil mensen die minstens zoveel ervaring hebben aan boord van dat soort schepen. Uh, dus ja die kunnen wel eisen opleggen boven op de STCW. De maning agent gaat natuurlijk de minimumvoorwaarde moeten respecteren, maar het is zeer frequent, de offshore is dat zo, maar ook in de tankerindustrie, dat er bijkomende voorwaarden gelegd op vlak van ervaring bijvoorbeeld, oké, natuurlijk, als ge begint aan uw carrière, ja natuurlijk hebt ge dan geen ervaring. Maar als ge dringend een tweede stuurman nodig hebt voor een gastanker ja dan gaat ge wel echt kantoren gaan zoeken naar de persoon met het juiste profiel, met de juiste ervaring voor uw schip eigenlijk hé. Dus ik, allez, ja de vergelijking gaat niet volledig op maar het is toch een beetje zoals die interimkantoren die mensen gaan zoeken voor u en het juiste profiel aan te leveren aan de werkgever uiteindelijk hé.]

M: [Oké oké. En dan sluit eigenlijk een beetje aan bij de presentatie die u gegeven hebt hé: is verloning of type contract een in acht genomen factor bij het aannemen van de zeevarenden voor u? Hoe zwaar weegt dat mee in uw, in de berekening of in de gehele optelsom, dus niet alleen in de enkele, maar gehele optelsom, hoe zwaar weegt zo door?]

RX: [Ja het is natuurlijk wel een belangrijk element want het is een heel competitieve business hé, shipping. Dus die kosten, allez de operating expenses, de OPEX van een schip,

die bestaat uit 60% uit mensen, uit bemanningskosten. Dus er is een groot deel van de kost van een schip, dus moeten natuurlijk competitief zijn. Uh, nu, het loon natuurlijk is één zaak. Maar we hebben er inderdaad die het pakket van sociale zekerheid, de loyaliteit van de bemanning hé, als ge allez, mensen. Dus wil ik zeggen om het jaar gaat moet vervangen en moet gaan opleiden, is ook nog een kost. Dus van daar dat het uiteindelijk het totaalpakket is van, goed, hoeveel betalen we die persoon, maar hoe loyaal is die? Hoeveel kost die aan training? Het is dus eigenlijk die totale kost die moet bekeken worden door de reder. Uh, maar het is natuurlijk zo dat, ja uiteindelijk, komt allemaal neer op die totale kost hé. Als als, Europese reder bijvoorbeeld, zou het toch bijzonder moeilijk zijn om competitief te zijn voor een volledig Europese bemanning te gebruiken. Dus dat gaat uh, dat gaat heel moeilijk zijn. Ook al omdat ge bijvoorbeeld oor de matrozen. Ja die gaat ge waarschijnlijk ook niet meer vinden in Europa, dus ja, allez ja, dat is nog eens een complexiteit erbij. Dus ja, de loonkost is super belangrijk. Maar nog eens, ondanks het feit dat een Europese zeeman waarschijnlijk duurder zal zijn dan een niet-Europese, ik ga efkes gemiddeld genomen, vinden toch nog altijd reders de weg naar de Europese zeevaartschool, omdat er toch een element van loyaliteit, van kwaliteit bij is. Uhm, dus allez, het is een beetje een evenwicht zoeken hé, dus ja. Ik denk dat dat nu, allez waar ik nu werk, dat dat niet anders is dan toen ik bij Exmar werkte, dus dat is eigenlijk ja dezelfde filosofie van oké we willen mensen die kwaliteit kunnen leveren dus die goede werknemers die, uhm, die ook loyaal zijn aan het bedrijf, maar goed ja die kosten natuurlijk dan wel. Van daar dus die steunmaatregelen die door de Europese Commissie zijn gegeven dat die natuurlijk zeer zeer welkom zijn voor de reders. Anders was er waarschijnlijk geen zeevaartschool meer in België. Dan zou het dan, ja, erg zijn.]

M: [Uhm, dus ja, hoe gaan zeelieden en andere systemen in andere landen hé, hoe of wat voor rol speelt dat? Wat zijn de voor- en nadelen van zowel vanuit uw blik voor de rederij als voor de zeevarenden?]

RX: [Ja voor de rederij natuurlijk, we zien nu wel een tendens, uh, dat er eigenlijk meer uhm, bescherming komt voor de zeevarenden. Dus ge hebt de Maritime Labour Conventie, dat is een aanzet geweest om toch een zekere sociale bescherming voor het statuut van de zeevarenden, wat dat vroeger eigenlijk onbestaande was. Hé dus op internationaal niveau, dus vandaar dat reders daar nu ook meer aandacht voor hebben en als ge dan ook efkes

peilt naar waarom zeevarenden voor een bepaalde rederij werken, ja dan is het niet alleen voor de verdiensten maar ook voor inderdaad, welke sociale zekerheid is er, welke bescherming is er, en vandaar dat die poel in België, die heeft wel een zekere waarde. Dus als die kost hé, betaalbaar is, als we nog steeds competitief kunnen zijn, kunt ge inderdaad een sociale bescherming geven aan de zeeman waar dat hij ja natuurlijk mee gebaad is. Ja dat is goed voor de reder ook hé. Die persoon die verdient niet alleen zijn brood op zee, maar als er iets gebeurt of het valt tegen, er is een accident of hij valt ziek dan is er ook een bescherming. Dat is eigenlijk een win-winsituatie. Uh ik denk dat, allez waar vroeger zoiets was van ja taksen en sociale zekerheid ja, dat is een probleem voor de werknemer, voor de zeeman. Die tendens is toch wel al een beetje aan het keren in de scheepvaart, zeker in Europa. Dus ik hoop dat we daar een beetje voortrekkers kunnen zijn voor de wereld ook.]

M: [Ja want de MLC waar u van sprak, uiteindelijk België toen dat in 2004 de MLC kwam of 2006, 2004 toch? 2006 toen zat België natuurlijk toch een pak veder? De MLC heeft voor België toch eerder vrij weinig betekent.]

RX: [Klopt, klopt voor de Belgische vlagschepen inderdaad omdat wij natuurlijk onze Europese sociale zekerheid al een pak verder stonden hé. Dat is absoluut waar. Uhm, maar goed, het verbeterde een beetje, de competitiviteit van de Belgische reders hé. Dat nu andere, buitenlandse reders ook toch een aantal minimum sociale verplichtingen moesten, moesten in acht nemen. Dus ik kijk, ik ben voorstander van die MLC nog verder te verstrengen, omdat we inderdaad ja toch een beetje die Europese standaard, dat we die wereldwijd wat kunnen gebruiken. Als ge nu kijkt ja, de maximum contracten, de contractuur in een MLC is nog altijd 11 maand, ja, waarschijnlijk geen enkele Belgische zeeman vraagt om 11 maand te vertrekken hé.]

M: [Het mag ook niet meer hé sinds een paar weken, is het zes maand geworden.]

RX: [Neenee de MLC is nog steeds 11 maand.]

M: [Nee voor België hé.]

NB: [België inderdaad is er een CAO, is het op 6 maand gezet. Maar ik wil maar zeggen oké uh, weeral naar de kosten kijken, de competitiviteit, dat wil zeggen onder Belgische vlag we toch een stuk duurder zijn dan een rederij die onder de 11 maand crew changes gaat doen. Snapt ge? Dus dat is eigenlijk ja, niet alleen een element van competitievervalsing als ge wilt,

maar vooral ook van is dat nog menselijk om 11 maand iemand aan boord te zetten, waar dat vandaag als ge 11 maand aan boord aan boord zit aan een tanker, 11 maanden aan boord van dat schip hé. Er zijn heel weinig mogelijkheden om van wal te gaan. Uh..]

M: [Die zijn er niet meer.]

RX: [Voilà, dus wel inderdaad, mijn eerste contract was ook 8 maand. Maar goed, ja, wij mochten aan de wal, ge bleef lang liggen in de haven, dat was natuurlijk helemaal anders dat was veel ontspannender, de druk was veel minder. Ik vind dat vandaag niet meer verantwoord dat mensen 11 maand aan boord worden gehouden van dat schip. Maar toch is dat nog altijd de minimumnorm hé.]

M: [Dus voor u is het eigenlijk een voordeel voor moesten systemen en dergelijken in andere landen aangescherpt worden ook voor de rederij zelf, dat zou voor u een voordeel zijn?]

RX: [Ja, ik denk dat dat een trend is. Een trend is dat we inderdaad naar meer sociale bescherming gaan en ik vind dat terecht. We moeten niet naar een situatie afglijden waar dat er een moderne slavernij, dat we mensen minimumlonen gaan betalen en 11 maanden aan boord laten zonder sociale zekerheid. Ja neen, de schipping vandaag mag zoiets niet meer toelaten. Dus dat is in Europa al lang niet meer zo zou ik zeggen. Maar inderdaad internationaal ja, zijn er nog altijd zo situaties die eigenlijk niet oké zijn, die moeten vermeden worden.]

M: [Maar ook in België zitten we wel nog steeds met het Pool en niet-Pool Systeem. Hoe vindt u dan dat dat wel nog samengaat?]

RX: [Ja, ge moet natuurlijk altijd leven. Ge zit in een situatie waarin een Europeaan een betere sociale bescherming heeft dan een niet-Europeaan op hetzelfde schip. Ook naar verloning zijn er verschillen, dus in dezelfde rang dan eigenlijk een ander loon, een ander loonschaal gaan zien. Dat is een moeilijke discussie, maar ge hebt natuurlijk ook een zekere levensstandaard als gij duizend euro in België hebt of duizend euro in de Filippijnen. Ge kunt daar natuurlijk veel meer doen met duizend euro dan hier, dus dat verschilt. Verschillen in verloning vind ik ergens wel normaal, omdat ge anders ja, allez ja, anders gaat ge eigenlijk een onrealistisch hoog loon geven aan die Filipijnse zeeman die meer gaat verdienen dan bijvoorbeeld een dokter in Duitsland. Dat is ergens ook niet logisch. Ik vind het normaal dat er wel een beetje een gradatie is. Sociale zekerheid vind ik minder logisch, maar dat wordt

dan ook door een rederij die allez, die zijn werknemer ernstig neemt wordt dat dan privaat verzekerd. Dus dat is dan eigenlijk niet dezelfde sociale zekerheid van de overheid in de Filipijnen bijvoorbeeld, kijk naar België. Uhm, maar ik spreek uit eigen ervaring, ja dan wordt er eigenlijk een privé-verzekering voorzien voor de zeeman en ook bij hem thuis dus als 'm dan ziek valt dat hij goed verzekerd is. Wij merken dat die kost van die verzekering uhm, dat dat eigenlijk wel opweegt naar allez, hoe zou ik zeggen, naar de loyaliteit van die zeeman. En die zegt voila, "ik ben misschien niet super top betaald, maar ik heb wel een reder die voor mij die verzekering betaalt, zodat ik en mijn gezin verzekerd zijn. Ik denk dat dat de weg vooruit is. Dus waar de overheid het niet voorziet, in Europa gelukkig dikwijls wel, een aantal niet waar de overheid niet voorziet is dat een reder eigenlijk wel zou kunnen bijspringen om een toch wel zekere sociale bescherming te hebben en das eigenlijk de aanzet van de MLC hé. De MLC voorziet een minimumbescherming maar ge ziet al dat er competitie is en als ge wilt dat er bij u een zeeman blijft werken dat ge toch al verwacht van toch een beetje meer te geven zodat die zeeman bij u blijft en dat ge effectief zorgt voor een goede verzekering voor die mensen.]

M: [Om dan misschien nog even daarop terug te komen op die MLC, uhm, in de MLC wordt er ook gesproken van eenzelfde job, zou eenzelfde job dezelfde verloning moeten krijgen?]

RX: [Dat is het principe.]

M: [Dat is het principe, hoe zegt u dan van ja een ander land, een andere levensstijl, andere levensniveau allez ja, levensstandaard, allez maar ja, maar bijvoorbeeld aan boord een Belgisch schip kan ¾ officieren zijn, bijvoorbeeld bij Exmar werkte, u hebt daar ook voor gewerkt, daar werkte ¾ officieren vaak, daar kan dan een Oekraïner zijn en een Belg. Die doen volledig dezelfde job, maar toch krijgt de ene minder betaald dan de andere. Hoe ziet u dat dan binnen het gegeven dat dezelfde job eenzelfde verloning krijgt, want dat is nu eigenlijk niet het geval.]

RX: [Nee inderdaad, er is een zeker verschil. Allez ge zou het ook omgekeerd kunnen zeggen hé. Als ge het loon van die Oekraïner van zijn standaard bekijkt, dan zou die Belg feller moeten betalen. Het zal niet lukken hé. Die zal dat niet doen hé. Dus waarom niet, omdat het leven in België duurder is. Snapt ge? Dat is dus een dilemma waar ge eigenlijk ja, als ge iedereen de Europese levensstandaard zou gaan betalen, ja, dan zijgt ge eigenlijk ook niet

correct bezig. Waarom zouden die mensen dan gezien hun lokale situatie, die moeten eigenlijk niet zoveel verdienen dan, dat is gewoon redelijk. Ge zit nu eenmaal met niveauverschillen in de wereld en ja ik denk dat het ook een beetje de reden is dat, allez de oorspronkelijke reden dat er gekeken is naar andere nationaliteiten natuurlijk. Dat is inderdaad een realiteit. Nu nogmaals, het hangt er vanaf, als ge een schip hebt dat wereldwijd vaart of een schip dat in Cabotage zit dat is natuurlijk wel een verschil. Als ge dan natuurlijk op een ferry zit van Engeland naar Frankrijk bijvoorbeeld oké ja goed dat ge dan daar met…]

M: [Dat is toch een ander verhaal.]

RX: [Dat is inderdaad een moeilijker gegeven maar ge zit dan met een koopvaardijschip dat snel vaart, ja, als ge echt zou gaan kijken naar het principe iedereen aan boort gelijk loon voor gelijk werk, ja dan is het gevolg ervan dat de reder alleen maar de goedkopen gaat nemen natuurlijk he. Dat die gaat zeggen ja sorry anders lukt dat niet meer natuurlijk hé en als hij zegt voilà ik betaal hier duizend euro voor een derde stuurman en er zijn geen kandidaten in België dan pak ik wel de Indische kandidaat of snapt ge? Het werkt een beetje van twee kanten natuurlijk. Maar goed ja, is, allez in mijn ervaring, uhm, het principe snap ik dat dat ergens een beetje moeilijk ligt want ja het is toch hetzelfde werk die moeten toch hetzelfde betaald krijgen. Maar de zeemannen op zich, ik heb nog nooit allez, een Filipijnse zeeman gehoord die beweert van oké ik moet hier evenveel krijgen als een Europese collega. Dus die beseffen ook wel dat er inderdaad een verschil is in standaard waardoor ik oké ja een job krijg. Maar goed ja, het is een dunne lijn he. Waar ligt het verschil tussen misbruik en, dus daar zouden conventies zoals de MLC uhm eigenlijk moeten klaarheid in brengen. En dus eigenlijk de CAO's die gesloten zijn dat is voor Belgische vlagschepen, ja er zijn effectief verschillende COA's afgesloten voor poel en niet-poelleden. Dus het is wel degelijk geïnstitutionaliseerd dat het effectief allez, er een discriminatie als ge het zo wil zeggen ja mag zijn.]

M: [Verschil mag er zijn, maar een verschil is niet persé discriminatie.]

RX: [Nee inderdaad, awel ja tis dat, er zit soms een woordspeling inderdaad er is een verschil, maar ja uiteindelijk is het wel bekrachtigd in een CAO natuurlijk hé. Dus ja oké. Oké?

M: [Hartelijk dank dat ik daarover mocht spreken met u.]

RX: [Graag gedaan hé. Voila, het is een zeer interessant thema natuurlijk.]