



Informatiebrochure systeemvaart 1 op -1 af

Februari – 2023

Document ter verduidelijking van de CAO systeemvaart van 3 oktober 2012 gewijzigd door de CAO van 28 juni 2022 inzake invoeringsmogelijkheid van een regime van systeemvaart

Hoofdstuk 1: Waarom systeemvaart

1. Maatschappelijke achtergrond

De binnenscheepvaart is een sector die gekenmerkt wordt door een variërende arbeidstijd. Daar komt nog bij dat een binnenschip zich internationaal verplaatst waardoor het personeel niet alleen werkt aan boord, maar ook haar woning op het schip heeft.

Deze werkomstandigheden hebben ertoe geleid dat mensen op de binnenscheepvaart vragende partij werden om een systeem in het leven te roepen waarbij een periode aan boord verbleven wordt, gevolgd door een periode waarbij men van boord afging en compensatie genoot voor meer gepresteerde uren tijdens de periode aan boord.

De continuïteit en de voorafgaandelijk planning van dit wisselende systeem zou ertoe leiden dat men het sociale leven zou kunnen verbeteren en plannen.

2. Wettelijke achtergrond

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst "systeemvaart" worden genomen in toepassing van artikel 38ter van de Wet 16 maart 1971, de Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de CAO nr. 42 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. Aangezien de regelingen van deze norm niet voldoende rekening houden met de bijzondere arbeid- en levenssituatie in de binnenvaart, zijn meer specifieke voorschriften overeenkomstig artikel 14 van Richtlijn 2003/88/EG noodzakelijk. Tevens moeten deze meer specifieke voorschriften zorgen voor een hoog niveau van bescherming van de arbeid en de gezondheid van de werknemers in de binnenvaart.

Binnen de sector varieert de organisatie van het werk. Het aantal werknemers en de arbeidstijd aan boord varieert afhankelijk van de arbeidsorganisatie, onderneming, vaargebied, lengte van het traject en de grootte van het vaartuig.

Een bijzonderheid van de binnenvaart is, dat de werknemers er aan boord niet alleen hun arbeidsplaats, maar ook hun onderkomen of woning kunnen hebben. Het is daarom gebruikelijk dat zij ook hun rusttijden aan boord doorbrengen. De arbeidstijd van de werknemer aan boord is niet gelijk te stellen met de vaartijd van een vaartuig in de binnenvaart. Veel werknemers in de binnenvaart, en vooral diegenen die zich ver van hun woonplaats bevinden, werken meerdere dagen achtereen aan boord om reistijd uit te sparen en vervolgens meer dagen thuis of op een andere zelfgekozen verblijfplaats te kunnen doorbrengen. Verduidelijking van het artikel 3 van de CAO inzake systeemvaart van 3 juni 2022 : "In deze arbeidsorganisatie geeft elke dag arbeid recht op een dag vakantie of recuperatie arbeidstijd of wettelijke feestdag. Op deze wijze voldoet de werkgever aan alle wettelijke bepalingen omtrent jaarlijks verlof, arbeidsduur en feestdagen." De concrete toepassing zal per onderneming in het arbeidsreglement worden opgenomen.

Zo heeft de werknemer bij een ritme van 1 op - 1 af evenveel rustdagen als arbeidsdagen. Daardoor kan het aantal achtereenvolgende arbeidsdagen aan boord en het aantal rustdagen ook hoger zijn dan bij een dienstverband aan land. Aangezien België nog geen wettelijke basis voorzag voor een soortgelijk systeem, hebben de sociale partners gemeend hiervoor het nodige te moeten doen in het belang van de sector binnenscheepvaart.

Hoofdstuk 2: Hoe begin je aan systeemvaart

Een werkgever die met systeemvaart wil beginnen moet een toetredingsakte indienen en kan hierbij voor één of meer van zijn schepen of groepen werknemers per schip toetreden tot de CAO.

De toetredingsakte waarvan het model in bijlage, en een kopie van het arbeidsreglement, moeten per aangetekend schrijven overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité voor de binnenscheepvaart. Het paritair comité brengt binnen de 30 dagen een unaniem advies uit. Ingeval het advies niet wordt gegeven binnen de 30 dagen wordt de toetredingsakte geacht goedgekeurd te zijn.

Elke wijziging of stopzetting wordt eveneens per aangetekend schrijven aan de voorzitter gemeld. De volgende uitgangssituaties zijn mogelijk:

1. Systeemvaart reeds in gebruik.

Als werknemers in een onderneming al werken op een ritme van periode aan boord afgewisseld door periode niet aan boord, moeten de arbeidscontracten en het arbeidsreglement aangepast worden met een addendum (bijlage).

De nieuwe situatie mag er niet toe leiden dat de werknemer in dit geval, minder zou verdienen.

2. Overstap van dagvaart naar systeemvaart.

Werknemers in een onderneming die overstappen van dagvaart naar systeemvaart moeten eveneens een aangepast arbeidscontract krijgen en het arbeidsreglement voor de groep of schip in kwestie moet aangepast worden met een addendum (bijlage).

In het nieuwe contract krijgt de werknemer op zijn brutoloon voor dagvaart in zijn vorig contract een bijkomende systeemvaartpremie (het brutoloon mag echter nooit lager zijn dan het brutoloon van de systeemvaart voor dezelfde functie).

3. Nieuwe indiensttreding.

Een werknemer die nieuw in dienst komt in een onderneming en in systeemvaart krijgt een nieuw contract gebaseerd op de systeemvaart CAO, waarbij de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals in de CAO voorzien zijn worden toegepast (bijlage).

Hoofdstuk 3: Hoe ziet een indeling van het werkschema in de systeemvaart er uit.

1. Uur indeling

Op een werkdag is een werknemer 12 uren aanwezig, waarvan 10 uur effectieve arbeidstijd. Een werkdag bestaat dus uit 10 uren arbeid en 2 uren diverse pauzes.

2. Loonindeling

De arbeidstijd wordt bepaald op 1976 uur jaarlijks, inclusief verlofdagen, wat een gemiddelde van 38 uur per week betekent.

Per werkdag wordt er dus $38:5 = 7.6$ uur gewerkt als basis.

- Het loon van een werkdag bestaat uit 7,6 uur (of 7 uur en 36 minuten) en 4 overuren 150%.
- Het loon op zaterdag bestaat uit 11.6 uren van 150 %
- Het loon op zondag bestaat uit 11.6 uren van 200 %

Hoofdstuk 4: Hoe wordt het loon in de systeemvaart bepaald.

De systeemvaart is een vorm van ploegensysteem waarbij de dagelijkse arbeidstijd op de gewerkte dagen hoger is dan de normale 8 uren. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren wordt bereikt door toepassing van een gelijke periode (in dagen) inhaalrust per periode tewerkstelling.

De bezoldiging wordt niet per tewerkstelling toegekend, maar gespreid over beide periodes (tewerkstelling en inhaalrust). De inhaalrust is hierdoor ook een betaalde periode.

Op het basisloon voor de desbetreffende functie, wordt een systeemvaarttoeslag berekend van 18.5 % van het bruto basisloon. Deze 18.5 % omvat de vergoeding voor de ingeroosterde gepresteerde overuren (zie hiervoor punt: loonindeling), vergoeding voor de 10 betaalde feestdagen op een jaar, een vergoeding voor één of meerdere van deze 10 feestdagen die op een zondag vallen en een gemiddelde vergoeding voor prestaties die als nachtarbeid worden gecatalogeerd.

BELANGRIJK: Op de loonfiche van de werknemer moet het basisloon en de systeemvaartpremie steeds apart worden vermeld.

In de gewone werksystemen wordt het maandloon **11 keer per jaar** uitbetaald en in de maand dat de werknemer verlof heeft, wordt hij niet door de werkgever betaald.

In de systeemvaart zijn de verlofdagen ingeschaald in de rustperiodes en is het moeilijk deze dag per dag aan te geven aan de RSZ.

Om dit te vereenvoudigen en niet elke maand verlofdagen per dag te moeten verrekenen, wordt het maandloon inclusief de systeemvaarttoeslag vermenigvuldigd met 11 en daarna gedeeld door 12. Dit bedrag (**gewaarborgd maandloon**) wordt elke maand uitbetaald aan de werknemer.

Lichtmatroos/deksman/scheepsjongen (onder de vorm van studentenarbeid) kunnen niet tewerkgesteld worden in de systeemvaart.

In bijlage vind je een tabel met de lonen voor de systeemvaart zoals deze van toepassing zijn op 1 oktober 2019. Actuele barema's zijn steeds terug te vinden op de website van <https://frb-fri.be>

Hoofdstuk 5: Vakantiegeld, eindejaarspremie, klein verlet, ziekte en arbeidsongeval.

BELANGRIJK: voor deze periodes dient het **gewaarborgd maandloon** als basis (zie loonbarema in bijlage)

Wat vakantie betreft, verandert er voor de werkgever weinig of niets.

De wettelijke vakantiedagen worden aan het sociaal secretariaat opgegeven in periodes dat er niet gewerkt wordt. Wij adviseren dit te doen op regelmatige basis van 2 dagen per maand. Ingeval een werknemer meerdere weken aaneensluitend vakantie neemt en deze vakantieperiode is langer dan de termijn die de werknemer in de systeemvaart werkt (bv. werkt normaal week/week en neemt twee weken achter elkaar verlof), dan wordt verlof opgegeven zowel in de werkweek als in de vakantieweek. De vakantieweek in de werkweek wordt de werknemer in kwestie vervangen.

De werknemer ontvangt in de maand mei zijn vakantiegeld van de vakantiekas.

Verduidelijking van het artikel 9 van de CAO inzake systeemvaart van 28 juni 2022: "De jaarlijkse wettelijke vakantiedagen zijn in het systeem van de afwisselende periodes van arbeid en rust ingeroosterd en worden volledig inbegrepen en opgenomen in de periodes van rust. De wettelijke feestdagen zijn in het systeem van de afwisselende periodes van arbeid en rust ingeroosterd en worden volledig begrepen en opgenomen in de periodes van rust."

Voorbeelden vakantiedagen:

1. Werknemer vervangt een collega die met vakantie is en werkt hierdoor drie weken na elkaar, hij gaat zelf met vakantie en een collega werkt hierdoor drie weken na elkaar, beide werknemers komen op jaarbasis niet boven de 26 weken, dan is het ok.
2. Werknemer gaat voor drie weken met vakantie en wordt vervangen door een werknemer die niet in de systeemvaart werkt (aflosser), de werknemer die in de systeemvaart werkt, komt op jaarbasis niet boven de 26 weken, dan is het ok.

Om het administratief eenvoudig te houden, adviseren wij, dat de aflosser verloond blijft volgens zijn eigen contract, aangezien dit voor een beperkte periode is.

3. Werknemer vervangt een collega die met vakantie gaat en door omstandigheden moet hij hetzelfde jaar nog een andere collega vervangen. Komt hierdoor op 28 weken werken dat jaar. Dan heeft de werknemer in dit voorbeeld recht op 12 dagen loon aan 150% en 2 dagen loon aan 200% boven op het normale loon.

De eindejaarspremie wordt berekend op het volledige jaarinkomen en wordt uitgekeerd door het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart .

Klein verlet (verlof voor familieaangelegenheden e.d.): deze dagen worden als klein verlet opgegeven aan het sociaal secretariaat en worden betaald zoals de wet voorziet.

1. Klein verlet in week op.

De werknemer is afwezig voor het aantal dagen op het moment, door de wet voorzien en wordt vergoed voor de dagen klein verlet zoals de wet dit voorziet.

2. Klein verlet in week af.

Werknemer is niet aan het werken, dagen worden normaal opgegeven als dagen af. Vergoeding loopt gewoon door zoals in de week af voorzien.

Ziekte en arbeidsongeval

Ingeval van ziekte worden de ziektedagen aangegeven vanaf de datum dat het ziektebriefje van de geneesheer ingaat. Het loon ingeval van ziekte wordt op dezelfde manier toegepast als in andere klassieke werksystemen, met de percentages ten laste van de werkgever en het ziekenfonds zoals wettelijk voorzien wordt.

Wanneer er een ziekte (of arbeidsongeval) optreedt, ontstaat een 'conflict' met de bestaande wetgeving over het gewaarborgd loon. Deze wetgeving baseert zich op kalenderdagen EN op een doorlopende tewerkstelling met normale klassieke dagprestaties.

Om het gewaarborgd loon (eerste, tweede en volgende weken) correct te verwerken, dient volgende werkmethode te worden toegepast:

- 1) Het normale maandloon systeemvaart wordt pro rata de kalenderdagen van de maand toegekend tot aan de aanvang van de ziekte.
- 2) Vanaf dan wordt er overgeschakeld naar een (theoretische) doorlopende tewerkstelling van 38 u/week. Dit betekent dat er geen rekening meer wordt gehouden met de werkelijke werkverdeling (bv. 1 week werk / 1 week recup).
- 3) De vergoeding voor de eerste week ziekte (of AO) gaat in vanaf de eerste kalenderdag ziekte, ook indien deze dag in een periode van inhaalrust valt !

Referte dagloon = 7,6 uren x uurloon (=gewaarborgd maandloon: 164,67)

- 4) Het gewaarborgd loon wordt verder uitbetaald tot uitputting van de periode van ziekte (Max. 30 kalenderdagen, of tot einde van de ziekte).
- 5) Na het einde van de ziekte wordt opnieuw overgeschakeld op het werkregime systeemvaart. De resterende dagen van de maand worden vergoed pro-rata de resterende kalenderdagen van de maand, op basis van het normaal maandloon systeemvaart.

Praktisch betekent dit:

- Het behoud van het normaal loon systeemvaart op de dagen dat de werknemer niet ziek is
- Een correcte toepassing van de voorziene vergoeding gewaarborgd loon bij ziekte of arbeidsongeval

Voorbeelden bij ziekte:

1. Werknemer is ziek de week op.
Ziekte gaat in vanaf de datum van het doktersbriefje.
Vanaf dat moment start de normale vergoeding voor ziekte, zoals wettelijk voorzien en worden de dagen als ziekte opgegeven.
2. Werknemer is ziek de week af.
Ziekte gaat in vanaf de datum van het doktersbriefje, situatie wordt gelijk aan situatie 1 : vanaf dat moment start de normale vergoeding voor ziekte, zoals wettelijk voorzien en worden de dagen als ziekte opgegeven, ook als de ziekte langer duurt dan één week.
3. Werknemer is meerdere weken ziek.
De normale wettelijke procedure loopt door en de dagen worden als ziekte opgegeven. De vergoeding gebeurt zoals wettelijk voorzien voor de tweede, derde, vierde week en daarna komt de werknemer ten laste van het ziekenfonds zoals wettelijk voorzien wordt.

Werknemer heeft een arbeidsongeval.

Een arbeidsongeval kan enkel gebeuren in de week op.

In dat geval gaat de arbeidsongeschiktheid in op het moment dat de behandelende geneesheer dit verklaart.

Ingeval van arbeidsongeval worden de ongevalsdagen aangegeven vanaf de datum van het ongeval zoals gebruikelijk in andere klassieke werksystemen. Het loon ingeval van arbeidsongeval wordt berekend en betaald zoals wettelijk voorzien in geval van arbeidsongeval.

Hoofdstuk 6. Opgave aan het sociaal secretariaat.

Bij het starten van de systeemvaart moet het sociaal secretariaat hierover geïnformeerd worden over welke werknemers in systeemvaart gaan werken.

De werkweken worden opgegeven als 7 dagen van 6.33 uur en de compensatieweken als 5 dagen van 6.33 uur in het zesdaags stelsel. Hierdoor krijg je een gemiddelde van 6.33 uren in het 6-daagse stelsel.

BELANGRIJK: Op de loonfiche van de werknemer moet het basisloon en de systeemvaartpremie steeds apart worden vermeld.

De werkgever blijft te allen tijde verantwoordelijke voor de juistheid van de aangiften van zijn personeel.

Hoofdstuk 7. Opzeg of verbreking

De wettelijke opzegtermijn voor de sector binnenscheepvaart dient toegepast te worden. De opzegtermijn loopt gewoon door tijdens de periodes van recuperatie.

BELANGRIJK: Men dient ook rekening te houden met de saldi van nog te nemen recuperatiedagen!

Bij ontslag of verbreking dienen de eventuele saldi van recupdagen doorgegeven te worden aan het desbetreffende sociaal secretariaat. Nog beter is, ervoor te zorgen dat de volledige recuperatie binnen de ontslagperiode valt.

Het gewaarborgd maandloon is de berekeningsbasis voor de verbrekingsvergoeding.

BIJLAGE "TOETREDINGSAKTE"

**Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg
Administratie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen**

PARITAIR COMITE VOOR DE BINNENSCHIEPVAART

TOETREDINGSAKTE BIJ DE CAO VAN 28 JUNI 2022 (TER VERVANGING VAN DE CAO 3 OKTOBER 2012)
BETREFFENDE DE VASTSTELLING VAN DE LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN VOOR WERKNEMERS
IN DE BINNENSCHIEPVAART, TEWERKGESTELD OP BASIS VAN "SYSTEEMVAART".

De onderneming :

Gevestigd te :

Ondernemingsnr. :

Treedt hiermee toe tot de CAO van 28 JUNI 2022 betreffende de vaststelling van de loon- en
arbeidsvoorwaarden voor: alle werknemers* / een deel van de werknemers *
tewerkgesteld op basis van "systeemvaart" voor volgende schepen en vanaf:

.....

De onderneming verbindt er zich toe alle bepalingen van deze overeenkomst strikt na te leven.

Opgesteld te

Datum

Handtekening

Naam, voornaam en functie ondertekenaar

Vak voorbehouden voor de administratie

Het paritair comité voor de binnenscheepvaart heeft kennis genomen van de toetredingsaanvraag
hierboven vermeld en heeft tijdens zijn vergadering van een éénparig gunstig
advies gegeven.

Voorzitter Paritair comité voor de binnenscheepvaart

*schrappen wat niet past.

BIJLAGE ADDENDUM BIJ DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ADDENDUM BIJ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN

Tussen :

- Enerzijds.....

En

- Anderzijds.....

In aanvulling tot de genoemde overeenkomst, wordt overeengekomen met ingang van dat de werknemer zal werken in systeemvaart, zoals bepaald in de CAO van 28 juni 2012, inzake invoeringsmogelijkheid van een regime systeemvaart.

De jaarlijkse arbeid wordt verricht op basis van gelijke periodes van arbeid en rust.
De maximale periode aan boord mag de aaneensluitende periode van 30 dagen niet overschrijden.

In deze arbeidsorganisatie geeft elke dag arbeid recht op een dag vakantie, recuperatie arbeidstijd of wettelijke feestdag.

Op deze wijze voldoet de werkgever aan alle wettelijke bepalingen omtrent jaarlijks verlof, arbeidsduur en feestdagen. De concrete toepassing wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Het loon incorporeert de volgende elementen:

- a) Basisloon
- b) Een premie die een vergoeding is voor de gepresteerde overuren, prestaties op feestdagen en nachtarbeid in de systeemvaart.

Het verwacht jaarkomen van voltijdse effectieve prestaties wordt gedeeld door 12.
Dit maandloon wordt elke maand van het jaar betaald.

Concreet bedraagt het basisloon :.....

De premie (18.5 % op het basisloon) :.....

Bruto gewaarborgd maandloon :.....

In dubbel opgemaakt te op

Elke partij erkend een exemplaar ontvangen te hebben.

De werknemer, voor akkoord (1)
Handtekening

De werkgever, voor akkoord (1)
Handtekening

.....

.....

(1) De woorden "voor akkoord" moeten eigenhandig geschreven worden door de partijen.

BIJLAGE UURROOSTERS

UURROOSTERS SYSTEEMVAART (CAO van 28 JUNI 2022)

Arbeiders : periode aan boord – periode niet aan boord.

De prestaties van de binnenschippers vormen wegens de aard van de activiteiten werken van vervoer, laden en lossen, die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes.

In de systeemvaart wordt de jaarlijkse arbeid verricht op basis van gelijke periodes van arbeid en rust.

De maximale periode aan boord mag een aaneensluitende periode van 30 dagen niet overschrijden.

De opgegeven schema's geven de dagelijkse arbeid- en rusttijden per dag aan

De periode aan boord kan variëren van 1 dag tot 30 dagen.

Periode 1 werk X dagen (1<X<30) :

Dag activiteit	van	tot
ontbijt	07u00	07u30
arbeid	07u30	10u00
koffie/rook pauze	10u00	10u15
arbeid	10u15	12u30
lunch	12u30	13u00
arbeid	13u00	16u00
koffie/rook pauze	16u00	16u15
arbeid	16u15	18u30
avondeten	18u30	19u00

Periode 2 rust/compensatie Y dagen (waarbij Y=X van periode 1)

dag	
maandag	inactiviteitdag
dinsdag	inactiviteitdag
woensdag	inactiviteitdag
donderdag	inactiviteitdag
vrijdag	inactiviteitdag

Hogervermelde uurroosters zijn louter indicatief. Er kunnen verschuivingen binnen de vermelde uurroosters plaats vinden volgens de noden van de dienst. De ter zake geldende wettelijke en sectorale grenzen zullen alleszins worden gerespecteerd.

FONDS VOOR DE RIJN- EN BINNENSCHIEPVAART
FONDS POUR LA BATELLERIE RHENANE ET INTERIEURE
Straatsburgdok Noordkaai 2, 2030 Antwerpen

LONEN SYSTEEMVAART (1 OP / 1 AF)
 geldig vanaf 1 oktober 2019 - indexsnede 106,08 - 108,20

	(basisloon)	(premie op basisloon)		(gewaarbogd maandloon)	uurloon
SCHIPPERS op ieder schip in de SYSTEEMVAART (1 OP / 1 AF)	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon + toeslag 18,5%	Jaarloon 11 x Gemiddeld maandloon 12 maanden	38 u
Schipper	2.892,52 €	535,12 €	3.427,64 €	37.704,04 € 3.142,00 €	€ 19,08
STUURLIEDEN op ieder schip in de SYSTEEMVAART (1 OP / 1 AF)	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon + toeslag 18,5%	Jaarloon 11 x Gemiddeld maandloon 12 maanden	
met patent	2.461,58 €	455,39 €	2.916,97 €	32.086,67 € 2.673,89 €	€ 16,24
zonder patent	2.179,45 €	403,20 €	2.582,65 €	28.409,15 € 2.367,43 €	€ 14,38
MATROZEN op ieder schip in de SYSTEEMVAART (1 OP / 1 AF)	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon + toeslag 18,5%	Jaarloon 11 x Gemiddeld maandloon 12 maanden	
Matrozen -1jaar	2.066,60 €	382,32 €	2.448,92 €	26.938,12 € 2.244,84 €	€ 13,63
Matrozen +1 -2jaar	2.123,03 €	392,76 €	2.515,79 €	27.673,69 € 2.306,14 €	€ 14,00
Matrozen +2 -3jaar	2.179,45 €	403,20 €	2.582,65 €	28.409,15 € 2.367,43 €	€ 14,38
Matrozen +3 -4jaar	2.235,88 €	413,64 €	2.649,52 €	29.144,72 € 2.428,73 €	€ 14,75
Matr.-motordr. -1jaar	2.192,56 €	405,62 €	2.598,18 €	28.579,98 € 2.381,67 €	€ 14,46
Matr.-motordr. +1 -2jaar	2.250,12 €	416,27 €	2.666,39 €	29.330,29 € 2.444,19 €	€ 14,84
Matr.-motordr. +2 -3jaar	2.307,67 €	426,92 €	2.734,59 €	30.080,49 € 2.506,71 €	€ 15,22
Matr.-motordr. +3 -4jaar	2.365,23 €	437,57 €	2.802,80 €	30.830,80 € 2.569,23 €	€ 15,60
Minimum maandinkomen voor 21-jarigen	Maandloon	Toeslag van 18,5%	Maandloon + toeslag 18,5%	Jaarloon 11 x Gemiddeld maandloon 12 maanden	
	2.066,60 €	382,32 €	2.448,92 €	26.938,12 € 2.244,84 €	€ 13,63

Als het loon van de functie dit bedrag niet bereikt, dient de 21-jarige toch het loon te krijgen.

Om het basis dagloon te bekomen wordt het bruto gewaarborgd maandloon gedeeld door 164,67 * 6,33.

Om het uurloon te bekomen wordt het bruto gewaarborgd maandloon gedeeld door 164,67.

Om de overuren (150% en 200%) te bekomen wordt het bruto maandloon gedeeld door 164,67 en vermenigvuldigd met resp. 150% en 200%.

VERGOEDINGEN

Opkuisen tanks	per uur per man	Mondingsvaart	per maand
Gasolie & cement	6,25 €	Kapitein	446,26 €
Dieselolie & chemicaliën	7,88 €	Stuurman	321,13 €
Stookolie	8,26 €	Matr.-Motor.	258,58 €
		Matroos	196,06 €
Voorverwarmen lading	forfaitaire vergoeding	Radarticket	47,13 €
Zomermaanden	58,42 €		
Wintermaanden	68,84 €		

SAMENGEVAT: TE ONDERNEMEN ACTIES BIJ INVOERING VAN SYSTEEMVAART

1. Toetredingsakte invullen
2. Toetredingsakte samen met het arbeidsreglement* (met aangepaste uurrooster)
aangetekend versturen aan:
FOD WASO
De voorzitter van het paritair comité binnenscheepvaart
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
3. Aanpassing van de arbeidscontracten voor de werknemers in de systeemvaart
4. Uw sociaal secretariaat informeren:
 - Indien nodig kopie van de CAO bezorgen
 - Tekst van het hierboven vermelde hoofdstuk 6 aan het sociaal secretariaat doorgeven.
 - Werknemers opgeven die in systeemvaart zullen werken.

Link naar website van het Fonds waarbij u verdere informatie kan vinden:

<https://frb-fri.be/nl/voor-werkgevers/loonkostverlaging>

