

Resultatenlijst onderhandelingen VWH CAO 2025

De Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart (VWH) en Nautilus International hebben in de onderhandeling voor een nieuwe cao op 13 januari 2025 het volgende resultaat bereikt.

A. VWH Mantelcao

Artikel 3 Loon- en arbeidsvoorwaarden

1. Voor Werknemers, niet behorende tot categorieën werknemers ten aanzien van wie loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als weergegeven in lid 2, gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijk omschreven in het reglement en in de stukken die onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft het karakter van een minimumregeling.

2. Voor Werknemers woonachtig in de Filippijnen, Indonesië, Oekraïne en andere landen waarmee Nederland een overeenkomst voor de erkenning van een vaarbevoegdheidsbewijs of een bekwaamheidsbewijs is aangegaan als bedoeld in voorschrift I/10 van het IMO STCW-verdrag gelden de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen tussen de in het woonland gevestigde, bonafide vakorganisatie en Nautilus (of ingeval van ontstentenis van een dergelijke bonafide vakorganisatie, alleen Nautilus) enerzijds en VWH of de individuele werkgever anderzijds. De loon- en arbeidsvoorwaarden moeten ten minste voldoen aan de internationale conventies, aanbevelingen en afspraken. De landen genoemd in de vorige zin staan vermeld op de door het ministerie van Infrastructuur en Milieu gepubliceerde en actueel gehouden lijst: [Overview of STCW Parties with which the Netherlands has an undertaking in accordance with STCW Code Chapter I, Reg. 10 - Netherlands Regulatory Framework \(NeRF\) – Maritime](#)

B. VWH Reglement voor zeevarenden

1 Looptijd van de cao

De looptijd van de cao is van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Partijen zijn overeengekomen dat de VWH Mantelcao en het Reglement worden samengevoegd in één document.

2 Aanpassing gages (artikel 3)

Per 1 januari 2025 worden de gages en de daarvan afgeleide emolumenten met 5% verhoogd.

Toelichting tabel artikel 3:

In de tabel zullen de (aanvangs-)tredes die na indexering lager uitkomen dan het wettelijk minimumloon wit blijven. In het moederdocument voor de gagetabel blijven de oorspronkelijke waarden gehandhaafd met het oog op toekomstige berekeningen.

3 Bijzondere arbeid en extra toeslag (artikel 15)

In lid 1 wijzigt het percentage van 66% naar 70%.

4 Eenmalige uitkering (artikel 3A)

Dit artikel is inmiddels achterhaald en wordt geschrapt in de cao 2025.

5 Flexibiliteit en Inzet (artikel 21)

Artikel 21 wijzigt in de volgende tekst en gaat bestaan uit drie nieuwe leden:

1. Werkgevers kunnen met Nautilus naast het reguliere vaar-verlof schema een interne bedrijfsregeling voor een ander vaar-verlof schema, overeenkomen. De betrokken leden van Nautilus moeten vóór invoering van de regeling worden geraadpleegd en instemmen met de regeling.
In de bedrijfsregeling leggen partijen tenminste vast wat de gages en vergoedingen zijn voor dit schema, en de opbouw, samenstelling en verrekening van het verlof, inclusief een afspraak over verlofopbouw tijdens ziekte.
2. De werkgever die een interne bedrijfsregeling voor een ander vaar-verlof schema toepast zonder dat deze vooraf met Nautilus is overeengekomen, meldt deze bij Nautilus en de VWH, waarna het eerste lid van dit artikel in werking treedt.
3. Als dit dringend gewenst of noodzakelijk is, zullen werkgevers verzoeken van individuele werknemers tot aanpassing van werkroosters benaderen vanuit een positieve grondhouding. Dit is met name in het belang van oudere werknemers die in het kader van duurzame inzetbaarheid een lichter rooster wenselijk achten. Echter, ook jongere werknemers kunnen het gesprek hierover willen aangaan en dan geldt dezelfde positieve grondhouding. Afspraken hierover zullen altijd maatwerk afspraken tussen werkgever en werknemer moeten zijn.

6 Bijzonder verlof en zorgverlof (artikel 27)

Lid f wijzigt in de volgende tekst:

De zeevarende heeft recht op maximaal 10 werkdagen per 12 maanden betaald zorgverlof. De werkgever betaalt tijdens het zorgverlof de verlofgage volledig door. Bij samenloop tussen zorgverlof en periodiek verlof komt het zorgverlof niet in mindering op het verlofgoed.

7 Communicatie (artikel 37)

Artikel 37 wijzigt in de volgende tekst:

De rederij stelt aan de zeevarende in redelijkheid kosteloos email- en internetfaciliteiten ter beschikking, zodanig dat de zeevarende in ieder geval in staat is te communiceren met het thuisfront, inclusief de mogelijkheid voor videocommunicatie en internetgebruik voor recreatieve doeleinden.

8 Bijdrage zorgverzekering (artikel 38)

Over de bijdrage van de zorgverzekering van AZVZ spreken partijen af dat partijen een werkgroep instellen die vóór 1 juli 2025 komt tot een gezamenlijke positiebepaling komt over de toekomstbestendigheid van de AZVZ hetgeen werking zal krijgen in cao's van 2026.

9 Duurzame inzetbaarheid – eerder met pensioen gaan (artikel 53)

De huidige RVU-regeling van artikel 53 blijft gelden in 2025 met de volgende aanpassing:

- Lid 3: Het maximum wordt aangepast naar het fiscale maximum € 26.184,00 bruto per jaar.
- Lid 4: vervalt.

Verder komen partijen overeen:

Partijen stellen een werkgroep samen die vóór 1 januari 2026 een nieuwe eigen Bedrijfstak Regeling voor Duurzame Inzetbaarheid (RVU) overeen gaat komen. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

Voor de nieuwe regeling gelden de volgende voorwaarden en uitgangspunten:

1. De overeen te komen regeling past binnen het fiscale regelgevende kader.
2. De RVU-periode is de periode van maximaal drie jaar direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Het totale inkomen van de zeevarende tijdens de RVU-periode zal niet hoger zijn dan het pensioeninkomen dat de zeevarende zou hebben ontvangen op de AOW-gerechtigde leeftijd bij voortzetten van het dienstverband tot aan die leeftijd.
4. Bij het vaststellen van het inkomen tijdens de RVU-periode wordt de volledige gebruteerde netto prepensioen aanspraak verrekend in de financiering van de RVU-periode, evenals de pensioenopbouw die leidt tot een pensioeninkomen hoger dan 70% van het laatst verdiende loon.
5. Partijen spreken af dat de financiering van de RVU-regeling door partijen gezamenlijk wordt gedragen op basis van een verhouding werkgevers- en werknemersbijdrage van respectievelijk 2/3 en 1/3, en partijen onderzoeken de mogelijkheid om dit collectief te regelen.
6. Toegang tot de regeling is alleen mogelijk voor zeevarenden die voorafgaand aan het recht van uitkering ten minste 10 jaar werkzaam zijn geweest onder de werkingsfeer van de VWH cao.

Rotterdam, 13 januari 2025

Vereniging Werkgevers
in de Handelsvaart

J.C. Horvers

Nautilus International

R. Moti