

Jaarverslag 2022

van de NL branch van Nautilus International

juni 2023



Inhoud



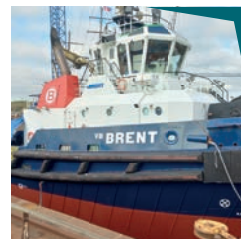
3

Voorwoord van
het bestuur



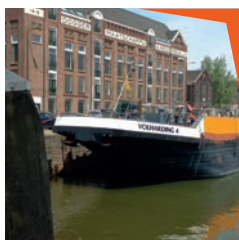
4-8

Werk in cijfers
Zeescheepvaart



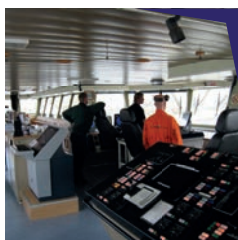
9-18

Cao's



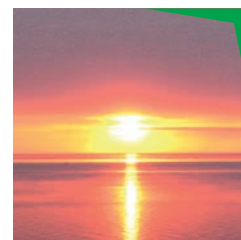
19-21

Binnenvaart
Cao's



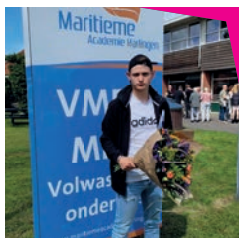
22-23

Arbeidsmarkt
Overheid



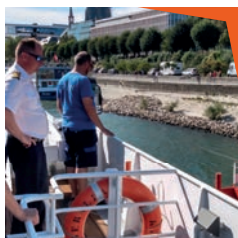
24-27

Pensioen



28-30

Profession &
technical
Onderwijs



31-34

Vakbeweging
International
Vakbondswerk



35-37

Intern

Voorwoord van het bestuur

We leven in een onzekere tijd, waarbij wij de touwtjes niet altijd in handen hebben.

De afgelopen jaren hadden we te maken met corona, lockdowns e.d. en in 2022 met een oorlog in de Oekraïne, stijgende energieprijzen en een torenhoge inflatie.

Via onze cao's zetten wij in op koopkrachtbehoud en duurzaam inzetbaarheidsafspraken.

Door personeelstekorten zien we dat veel rederijen de bezetting niet rond krijgen, waardoor werkdruk en soms ook onveilige situaties op de loer liggen.

Het is voor Nautilus dan ook van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat onze sectoren aantrekkelijk zijn en blijven voor zowel de zittende als toekomstige medewerkers. Een goede cao, met o.a. afspraken omtrent koopkrachtbehoud en duurzame inzetbaarheid, kan daar zeker aan bijdragen. Tegelijkertijd hebben we vastgesteld dat dat niet vanzelfsprekend was bij de verschillende cao-onderhandelingen.

Onze inzet richtte zich niet allen op de inhoud, maar zeker ook op het proces.

Leden werden er nadrukkelijk bij betrokken door hen intensief aangesloten te houden op het onderhandelingsproces. Via app groepen konden leden op de voet volgen hoe werkgevers zich tijdens de onderhandelingen opstelden. Daar waar nodig werd beroep op hen gedaan om de druk vanaf de werkvloer op te voeren om uiteindelijk tot aanvaardbare resultaten te komen.

De onzekere tijden hebben duidelijk gemaakt dat wij onze leden hard nodig hebben.

Door achter ons te staan, kwam de balans aan menig onderhandelingstafel meer in evenwicht. Hoe meer leden achter ons staan des te beter wij in staat zijn om tot goede afspraken te komen. Deze afspraken dragen vervolgens bij aan het behouden en aantrekken van vakmensen in onze geweldige sectoren.

Met vriendelijke groet,

Charley Ramdas

Algemeen secretaris/penningmeester



▲ Charley Ramdas

Werk in cijfers

In het kader van de collectieve belangenbehartiging is Nautilus International partij bij 21 Nederlandse cao's in de koopvaardij, 7 in de binnenvaart en 2 voor werknemers aan de wal. Ook beheert Nautilus 90 bijzondere/nadere overeenkomsten. Tenslotte draagt Nautilus bestuurlijke verantwoordelijkheid in de pensioenfondsen voor de Koopvaardij en de Binnenvaart, in het opleidings- en ontwikkelingsfonds van de Koopvaardij en (via FNV Waterbouw) in het pensioenfonds en O&O fonds in de Waterbouw en daarnaast nog in diverse andere sectorale fondsen in de Koopvaardij.

Het gehele jaar door behandelde het bondskantoor Rotterdam een groot aantal vragen en kwesties van individuele leden. Deze kwesties werden per email, post of telefonisch aangeleverd en behandeld. Er konden nagenoeg geen afspraken op ons kantoor worden gemaakt i.v.m. Covid-19.

De eigen juridische dienst had gedurende het verenigingsjaar 22 individuele zaken in behandeling en de externe advocatuur 1. Ook werden diverse collectieve rechtszaken behandeld. Vanaf april konden er 85 vlootbezoeken worden afgelegd, wat daarvoor niet kon i.v.m. Covid-19.



Zeescheepvaart

Werkgevers algemeen

Protocol Dienstdoen in Gevaregebieden

Cao-partijen hebben het Protocol inzake het Dienstdoen in Gevaregebieden, dat was verlengd tot 30 september 2022, in het najaar van 2022 geëvalueerd. Op basis daarvan werd besloten het protocol ongewijzigd tot 30 september 2023 te verlengen. Over 2022 werden er door de sociale partners geen gevaarlijke gebieden aangewezen.

Aanwijzing gebied oorlogstoeslag-regeling vanwege oorlog Oekraïne

Na intensief contact met vertegenwoordigers van de KVNR over de gevolgen van de oorlog in Oekraïne voor de Nederlandse scheepvaart en voor alle betrokken zeevarenden is er met de reders bepaald welk gebied met terugwerkende kracht vanaf 1 maart is aangewezen als oorlogsgebied/gebied gevaarlijke bestemming en welke oorlogstoeslagregeling hierop van toepassing is. Sindsdien is deze regeling iedere maand met een maand verlengd.

Werkgevers bijzonder

Acta Marine

In de verslagperiode is er met onze leden, gekozen in de pas geïnstalleerde OR, frequent contact geweest over de invulling van de voorzitters positie van de OR. Er bestond grote zorg dat dit een OR lid uit de kantoororganisatie zou worden. Met Nautilus in een adviserende rol lukte het uiteindelijk overeenstemming te bereiken over een collega uit de kantoororganisatie die op het vertrouwen van allen kan rekenen. De plek van vice voorzitter is uiteindelijk door een van onze leden (vloot) vervuld.

Boskalis

In het voorjaar 2022 maakte investeringsmaatschappij HAL met een openbaar bod bekend, dat zij Boskalis volledig in handen wenste te krijgen. Over dit voornemen hebben wij diverse gesprekken gevoerd met zowel HAL als Boskalis. Ook heeft er een goede

afstemming met de Ondernemingsraad van Boskalis plaatsgevonden. Zowel de vakbonden als de OR hebben er belang bij dat de voorgenomen overname geen negatieve gevolgen heeft voor de werknemers van Boskalis.

Dit leidde tot een 'niet financieel' convenant (tussen HAL/Boskalis), waarin o.a. is opgenomen dat als gevolg van de overname er geen aantasting van de arbeidsplaatsen, loon- en arbeidsvoorwaarden, inclusief pensioenen, zou plaatsvinden. Mochten er zaken m.b.t. de overname door onze leden/medewerkers Boskalis aan de orde gesteld moeten worden dan zal Nautilus uiteraard weer met HAL in gesprek gaan.

Deme

Deme had aangegeven voornemens te zijn om in januari 2022 een ondernemingsraad op te richten. Dit leidde in mei tot verkiezingen van de ondernemingsraad Deme Offshore NL BV en Dredging International Netherlands BV. Hierin zijn ook leden van FNV Waterbouw gekozen.

Op 5 december was FNV Waterbouw aanwezig bij de Deme ondernemingsraadvergadering.

Daar is onder andere gesproken over de samenwerking tussen de OR en FNV Waterbouw en de inrichting van een Europese ondernemingsraad bij Deme. De OR ging in op de uitnodiging van FNV Waterbouw om te gaan deelnemen aan de Bijzondere Onderhandelingsgroep (BOG) ter oprichting van een Europese Ondernemingsraad (EOR). De besprekingen in de BOG verliepen aanvankelijk stroef, maar na de acceptatie door Deme van een compromisvoorstel van de vakbonden kwam de vaart erin. In 2023 zijn verdere overleggen gepland.

John T. Essberger

In het najaar van 2022 besloot Essberger om de Dutch Spirit begin 2023 te verkopen. Dit leidde ertoe dat eind 2022 wederom een aantal bemanningsleden geconfronteerd werd met ontslag wegens verkoop van een schip. In totaal werden 4 werknemers ontslagen. Het sociaal plan, zoals afgesproken in 2021, werd op deze werknemers toegepast.

Zeescheepvaart



HAL Beheer BV

De klachtenlijst over de leefbaarheid aan boord, die eind december 2021 door Nautilus werd aangeleverd bij HAL, werd doorgespeeld aan het hogere management en de president van HAL. HAL liet weten de genoemde zaken zorgelijk te vinden. Dit leidde tot de instelling door HAL van een Life Onboard Committee die met name met voorstellen moet komen om de leefbaarheid te verbeteren. In het team zijn ook de seniorofficieren vertegenwoordigd. Vanuit de leden ontvingen we nog aanvullende klachten over de leefbaarheid, welke eveneens werden gedeeld met HAL.

Ook zette Nautilus in het najaar van 2021 de eerste stappen richting de oprichting van een OR. HAL liet ons weten open te staan voor de oprichting van een OR, wat nog wel geformaliseerd moest worden. Een concept OR Reglement werd naar HAL opgestuurd. De bemanningsleden die al eerder hadden laten weten interesse te hebben, nodigden we uit voor de OR-contactdag. Tijdens de cao-onderhandelingen bevestigde HAL dat zij bereid waren tot de oprichting van een OR voor zeevarenden. Het is de bedoeling dat de OR per 1 april 2023 van start gaat. Een voorbereidingscommissie werd ingericht, waarin ook 3 leden van Nautilus International participeerden. Zes leden zijn bereid gevonden om in de OR plaats te nemen.

Op individueel vlak waren er veel vragen over het verlofgoed in relatie tot verlenging van de reconciliatie periode van 1 naar 2 jaar. Nautilus had HAL inmiddels geïnformeerd over de gewonnen rechtszaak bij Van Oord met betrekking tot het uitlopen van verlof. Tevens had Nautilus aan HAL medegedeeld dat we niet zullen schromen een rechtszaak aan te spannen indien HAL de door de leden verloren verlofdagen (n.a.v. corona) niet zou teruggeven. Van HAL werd een inhoudelijke reactie ontvangen, waarin zij aangaven correcties uit te zullen voeren naar de stand van het verlof van vóór corona. Dit houdt in dat voor iedereen een persoonlijke review plaatsvond. Vanuit een aantal leden werden, na de correctie die in december werd doorgevoerd, nog vragen over de herberekening van het verlof gesteld. Deze werden in behandeling genomen door de afdeling individuele belangenbehartiging.

Maersk Ship Management (MSM)

Het heeft tot begin maart 2022 geduurd, voordat het Sociaal Plan definitief was. Onze kaderleden waren bij beide processen betrokken en hebben hun aandeel hierin geleverd.

Reorganisatie

Van de meeste boventallige werknemers waren de arbeidsovereenkomsten beëindigd. Een aantal leden had ander werk gevonden o.a. bij andere rederijen, in de waterbouw (van Oord, DCR), bij het loodswezen en een aantal waren nog aan het zoeken naar ander werk.

Offshore catering

Bij de geschillencommissie offshore catering werd een zaak aangebracht over het toepassingsbereik van de cao voor werknemers van Oceanwide die dienstdoen op het Duitse plat. Op 30 mei deed de geschillencommissie een uitspraak, kwam niet tot een oordeel. De commissie gaf aan dat interpretatie van de werkingsfeer niet eenvoudig was. Het was naar de mening van de commissie aan te bevelen om de huidige tekst van de werkingsfeer door Cao-partijen te laten verduidelijken om verdere geschillen te voorkomen. cao partijen zullen dit advies bij een volgende cao oppakken.

Zeescheepvaart

Van Oord Mobile Offshore

Begin januari werd, in verband met Covid, door Staatstoezicht op de Mijnen de toestemming verlengd om tot maart 2022 het rotatieschema van 3 weken aan te houden in plaats van 2 weken voor platforms en rigs. Werkgevers in drilling vroegen in 2022 om ook na de coronacrisis het rotatieschema van 3 weken op/3 weken af te mogen voortzetten. Volgens werkgevers hadden werknemers ook deze behoefte. Dit vroeg om aanpassing van de wetgeving. In overleg met werkgevers werd een enquête uitgezet onder de werknemers werkzaam in drilling, waaruit bleek dat een zeer ruime meerderheid (meer dan 80%) graag in een 3 op/3 af rooster wilde werken. Bij werknemers, woonachtig in Nederland lag dit iets lager maar nog altijd ruim boven de 70%. De uitkomsten van de enquête werden besproken met werkgevers. Overigens hadden werkgevers aangegeven dat werknemers die 2 op/2 af willen blijven werken dit zouden kunnen blijven doen. Er werd een verzoek gedaan aan het ministerie van Sociale Zaken om een pilot te mogen uitvoeren. De condities waaronder de pilot zal worden uitgevoerd werden vervolgens

opgesteld. Voor 17 januari 2023 werd een gesprek gepland met het Ministerie van Sociale Zaken.

Van Oord

De nasleep van de reorganisatie in 2021 was in 2022 nog altijd niet ten einde. Drie collega's van de vloot vochten hun ontslag aan. Het UWV stelde de collega's in het gelijk, waarop Van Oord besloot het hogerop te zoeken. De kantonrechter besloot vervolgens helaas in het voordeel van Van Oord. Los van de ontslagen was door Van Oord afgeweken van gemaakte afspraken in het sociaal plan en werden nieuwe vacatures niet eerst aangeboden aan eerder ontslagen werknemers. Na door Nautilus hier schriftelijk over te zijn aangesproken werd een van de leden weer in dienst genomen. Een tweede lid verliet met een vergoeding het bedrijf en voor een derde liep een rechtszaak in hoger beroep helaas niet goed af.

P&O Ferries

Met P&O Ferries ging het nog steeds slecht. Iedere maand moest er geld bij (10 miljoen Euro). Er werd een herstelplan opgesteld, wat gericht was op



Zeescheepvaart

minder kosten en meer productiviteit. Dit moest in de loop van 2022 leiden tot een break even situatie. Uiteindelijk leidde de slechte financiële situatie aan Britse zijde tot een massaontslag, waarbij bijna 800 zeevarenden zonder overleg per direct ontslagen werden. Deze werkwijze getuigde van een gebrek aan respect richting vakbonden en werknemers. Waar in de UK werd opgeroepen tot een boycot van P&O Ferries, wilden de leden, die op basis van Nederlandse contracten werkten, het liefst zoveel als mogelijk doorwerken. Na een bezoek aan boord en gesprekken met de bemanning, werd gekozen voor het schrijven van een brief aan de CEO van P&O Ferries. De brief, waarin de solidariteit met de collega's die ontslag kregen, de weerzin over de manier waarop het massaontslag heeft plaatsgevonden én de wil om bij te dragen aan het succes van P&O Ferries werden benoemd, werd voorafgaand aan de verzending goedgekeurd door de leden. Een kleine week later kregen we antwoord van de CEO.

Tevens hadden we met P&O Ferries een geschil over de uitleg van de terugkeergarantie, zoals opgenomen in het sociaal plan 2021. De werkgever ging uit van de regels die gelden bij een procedure wanneer sprake

is van beëindiging via het UWV. Wij gingen uit van de tekst in het sociaal plan. Namens één van de leden liet Nautilus een dagvaarding uitgaan en eind augustus vond een rechtszitting plaats. De rechter stelde ons lid in een tussenvonnissen in het gelijk maar, wilde in dit kader nog geen besluit nemen over een eventuele schadevergoeding. Daartoe verzocht hij Nautilus om een nadere onderbouwing van de schade van ons lid. Eind 2022 was deze zaak nog niet afgerond.

Koninklijke Smals NV

OR contact

In augustus vond er met twee vertegenwoordigers van de OR Smals een overleg plaats inzake onder andere scholing en ondersteuning voor OR-en, de twee arbeidsvoorwaardelijke overeenkomsten bij Smals en het vervallen na 31 december 2022 van de bovenwettelijk opgebouwde vakantiedagen tot en met 2017. Er werd afgesproken om voor 2023 weer een bijeenkomst te organiseren. Deze zal plaatsvinden op het kantoor te Cuijk, zodat meer leden van de OR aanwezig kunnen zijn en we kennis kunnen maken met de nieuwe interim-directeur.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cao's voor niet EU-zeevarenden

Begin maart 2022 was in Manila met de Nederlands vlag reders materiële overeenstemming bereikt over tweejarige cba's voor alle niet Europese zeevarenden onder de Nemea en Neptune cba's, met een loonsverhoging van twee keer 1,75%. Op dat moment werden er geen volwaardige nieuwe cba's getekend, maar tijdelijke addenda. De reders wilden namelijk eerst de uitkomst van de rechtszaak bij de Rechtbank Rotterdam over de dockers' clause afwachten. In juli 2022 kwam de uitspraak, waaruit bleek dat de clause juridisch geldig is. In oktober werden in Manila en Jakarta de eerdere, tijdelijke documenten weer vervangen door volwaardige ondertekende cba's.

Cluster Handelsvaart

Boluda Towage Rotterdam (BTR)

Met de input van de ledenvergaderingen van 12 en 19 januari werden 17 voorstellen opgesteld voor de nieuwe cao met ingangsdatum 1 januari 2022. Tijdens de 1e onderhandelingsronde op 5 april hadden Nautilus en FNV Havens een toelichting gegeven op deze voorstellen. De BTR-directie droeg zelf geen voorstellen aan. Tijdens de 2e en 3e ronde op 12 en 19 april werd gesproken over de actuele cijfers en het beschikbare budget en werd onderhandeld over de cao voorstellen. Na de 4e ronde op 13 mei bleek dat onze leden een onderhandelingsresultaat zonder de afspraak over volledige prijscompensatie niet zouden accepteren. Tijdens de 5e ronde op 2 juni concludeerden Nautilus en FNV Havens dat BTR niet tegemoet wilde komen aan de eis om volledige prijscompensatie voor alle werknemers op te nemen in de cao en dat we daardoor uit-onderhandeld waren. Dit bericht werd op de schepen en via app-groepen snel bekend en leden besloten hierop, 'buiten de bonden om', om zich vanaf dat moment strikt aan de arbeidstijden te houden en dus geen extra opkomsten en overwerk meer te verrichtten. Op 17 en 22 juni werd, tijdens goed bezochte ledenvergaderingen, gesproken over de situatie. De leden besloten unaniem tot het stellen van een ultimatum, welke op 23 juni werd gesteld, met 11 eisen voor de nieuwe



cao. Nog dezelfde dag ontvingen wij een uitnodiging van BTR voor veiligheidsoverleg, welke plaatsvond op 24 juni. Tijdens dit overleg liet BTR weten dat er bereidheid was om grotendeels in te gaan op de eisen uit het ultimatum. Na ontvangst van het BTR-voorstel op papier besloot de onderhandelingsdelegatie dat dit voorstel het waard was om voor te leggen aan de leden en het ultimatum werd opgeschort.

Tijdens ledenvergaderingen op 4 juli en 11 juli werd duidelijk dat het voorstel van BTR door een meerderheid van de leden als goed werd beoordeeld, waarna de schriftelijke stemronde werd opgestart.

Zowel bij Nautilus als bij FNV Havens stemde een grote meerderheid van de leden voor en daarmee was de nieuwe cao een feit. Op 1 december is de cao BTR 2022-2023 door alle partijen ondertekend en op 21 december aangemeld bij het Ministerie SZW.

Overige onderwerpen die in het verslagjaar tijdens het overleg tussen Nautilus, FNV Havens en de BTR-directie werden besproken, zijn ouderenbeleid, de cao-teksten voor de nieuwe cao (redactie), de pensioenregeling voor werknemers aangesloten bij het Bpf voor de Rijn- en Binnenvaart, voeding aan boord, indexatie van de persoonlijke toeslag van KHTR-medewerkers en uitbreiding van de BTR-vloot met twee sleepboten. Beide schepen moesten worden bemand met vaste mensen, daarom is BTR vast personeel gaan werven. Voor Nautilus resulteerde dit in een aantal nieuwe leden werkzaam bij Boluda.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cao Handelsvaart (VWH)/Spliethoff

Cao 2022

Eind 2021 was er nog geen akkoord over een cao voor 2022 maar, begin maart 2022 kwamen we alsnog tot elkaar. De belangrijkste afspraak was dat per 1-1-2022 alle gages met 3% en per 1-7-2022 nog eens met 1% zouden worden verhoogd. Ook de toeslag voor bijzondere arbeid werd met 10% verhoogd. Verder zijn er afspraken gemaakt over de verlenging (cao Handelsvaart) en het starten (cao Spliethoff) van de private verzekering bij langdurige werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Samen met Spliethoff en PAWW zijn we bezig om dit, voor de medewerkers met een woonadres in Nederland, goed te regelen. De vertraging ontstond doordat Spliethoff vreesde dat Baltische werknemers op de vloot voor reparatie WW/WGA zouden moeten betalen en er vervolgens niets aan zouden hebben. Ook werd afgesproken om te proberen om in een werkgroep tot een oplossing voor het geschil over de RVU-regeling te komen.

Op dat moment werden er geen volwaardige nieuwe cao's getekend, maar tijdelijke addenda. De reders

wilden de uitkomst van de rechtszaak bij de Rechtbank Rotterdam over de dockers' clause afwachten. In juli 2022 kwam de uitspraak, waaruit bleek dat de clausule juridisch geldig is.

Dit resultaat werd op een digitale vergadering met de leden van beide cao's op 28 maart besproken. Alle deelnemers waren positief over het resultaat. Aansluitend konden de leden tot en met 4 april 2022 hun stem uitbrengen. Ruim 94% van de Handelsvaart leden gaf aan dat ze met dit resultaat konden instemmen. Bij Spliethoff was dit zelfs 100%. Deze uitkomst werd aan de werkgevers doorgegeven, waarbij we aangegeven hebben het overleg over de RVU-regeling weer te willen oppakken.

Over deze RVU-regeling maakten we in de vorige cao een mooie afspraak, waardoor leden worden gefaciliteerd om drie jaar voor de AOW te kunnen stoppen met werken. Helaas waren de reders en wij het oneens over de uitleg van deze cao-bepaling. Daar wilden we proberen uit te komen. Ook hadden we de leden opgeroepen om zich te melden als men hier aanspraak op wilde maken.

Helaas wilden de reders hierover toch niet met ons in overleg toen bleek dat er door een Nautilus lid met steun van Nautilus hoger beroep was ingesteld over het geschil. Eind 2022 was er zicht op dat er in maart 2023 een uitspraak in deze zaak komt.

Na de gewonnen rechtszaak over de nieuwe Dockers Clause in juli 2022 hebben we alsnog samen met de VWH en Spliethoff een volwaardige cao getekend en een mantelovereenkomst en reglement boekje opgesteld.

Cao 2023

Na het sluiten van de cao voor 2022 was de inflatie enorm gestegen. Dit maakte koopkracht het hoofdonderwerp voor de cao's voor 2023.

Na voorbereidende ledenvergaderingen over de voorstellen zijn in september 2022 de onderhandelingen voor de cao Handelsvaart en



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Splithoff per 1 januari 2023 gestart. Als hoofdonderwerp hadden we ingezet op minimaal behoud van koopkracht, waarbij de inzet was om de Automatische Prijs Compensatie (APC) in beide cao's te krijgen.

In het hele cao-traject is nauwe afstemming geweest tussen de Nautilus bestuurders en kaderleden uit de onderhandelingsdelegatie, appgroepen en Teamvergaderingen.

Na zes formele onderhandelingsrondes en vijf informele overlegmomenten werd een onderhandelingsresultaat voor beide cao's bereikt.

Het overleg verliep moeizaam. De inflatie was in het najaar van 2022 tot een hoogtepunt van ca. 17% opgelopen en duidelijkheid over compensatie door de overheid van de hoge energieprijzen bleef lang uit. Ook was deze compensatie tijdelijk. Onze leden zouden dus veel koopkrachtverlies lijden. De reders op hun beurt hadden moeite met een hoge structurele loonsverhoging en toonden meer bereidheid tot eenmalige uitkeringen.

Tijdens de zesde onderhandelingsronde vond er, net voor Kerstmis 2022, een ludieke actie plaats vanuit de kaderledengroepen uit de Handelsvaart en Splithoff om de onderhandelingen kracht bij te zetten. Samen met een kerstman werd actievoerd door het aanbieden van een, door vele kaderleden met naam onderschreven, 'bedankkaart' en een kerstkrans in de vorm van een 8 aan de redersdelegatie. Een 8, omdat 8% structurele loonsverhoging op dat moment onze compromis-inzet was.

Ook spraken de kaderleden de reders toe over de koopkracht van zeevarenden, waardering en het aantrekkelijk houden van het mooie vak van zeevarende. Dit krachtige signaal heeft respect afgedwongen bij de reders en heeft de onderhandelingsdelegatie enorm gesteund. Op onze Nautilus NL facebookpagina staan foto's en filmpjes van de actie. Hieronder de afbeelding van de aangeboden kaart:



Helaas hebben we de gewenste 8% structureel niet binnengehaald. Ondanks de inflatie, de goede verdienen in de sector en de actie wilden de VWH-reders pertinent niet verder gaan dan 6,5% structureel en € 1000 eenmalig. Te weten 4% structurele loonsverhoging per 1 januari 2023, 2,5% per 1 juli 2023 en € 1000 bruto eenmalig voor iedereen die op 30 juni 2023 in dienst is.

Splithoff heeft weliswaar goed gedraaid en daar is ook een mooie winstbonus aan zeevarenden toegekend. Maar ook zij durfden geen hogere structurele loonsverhoging aan. De vrachtprijzen nemen weer wat af en ze voorzien mindere tijden. Het resultaat wordt in januari 2023 aan beide ledengroepen ter stemming voorgelegd.

Cao Jumbo Crew Services

In januari werd de cao met Jumbo Crew Services opgezegd en begin februari werd tijdens een digitale ledenvergadering het definitieve voorstellenpakket vastgesteld. Naast looptijd en gageverhoging waren er ook voorstellen over het maken van afspraken m.b.t. de vergoeding van cursusdagen tijdens verlof en om het reizen van en naar het schip voor de kapitein en HWTK aan te merken als werkdagen.

Na een aantal digitale en fysieke onderhandelingsronden met Jumbo, waar bij de meeste een kaderlid aanwezig was, hadden we in april een concept resultaat over een nieuwe cao met een looptijd van 2 jaar bereikt. Een meerderheid van de leden stemde vóór het onderhandelingsresultaat. De nieuwe cao is

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

aangemeld bij het Ministerie SZW en het reglement is samen met de getekende resultatenlijst en mantelovereenkomst naar de leden gestuurd.

Cao Rolldock Shipping B.V.

Het verder bespreken van een bedrijfs-cao Rolldock zou onder voorwaarden door kunnen gaan. De belangrijkste voorwaarde was dat het niveau van een bedrijfs-cao over het algemeen niet lager mag liggen dan de Handelsvaart cao (of vergelijkbare cao's). Daarnaast was een ingroeimodel naar het niveau van de cao Handelsvaart mogelijk.

De uitkomst van de ledenvergadering op 10 januari 2022 was dat de leden unaniem kozen voor een bedrijfs-cao welke ligt op het niveau van de cao Handelsvaart (of andere vergelijkbare bedrijfs-cao's). Er was door Rolldock een concept bedrijfs-cao opgesteld waarover we, samen met een kaderlid, diverse overleggen met Rolldock voerden. Op basis van de ledeninput waren er aanpassingen in het reglement doorgevoerd, zoals de ophoging van het maximum percentage automatische prijscompensatie van 2 naar 4% en een overleg artikel als het bedrijfsresultaat negatief is, in plaats van het automatisch bevriezen van de tredeverhogingen.

Ook waren de afspraken toegevoegd over de horizontale inschaling per 1 januari 2022 en de correctie via de gageafrekening per zeevarende op de gageverschillen die hierdoor ontstaan. De uitkomst van de stemming over het concept voor een bedrijfs-cao Rolldock was dat een ruime meerderheid voor dit resultaat heeft gestemd. Op basis hiervan had de ledenvergadering op 11 juli 2022 besloten in te stemmen met het bereikte cao akkoord Rolldock.

Het voorbehoud van de werkgever - goedkeuring van de banken - was na verkregen instemming van tafel. De getekende cao werd aangemeld bij het Ministerie van SZW en aan de leden gestuurd.

Cao Star Bonaire B.V. (Koole zeevaart)

Begin 2022 was onder de leden in dienst van Star Bonaire B.V. een enquête uitgezet waarin breed werd

geïnterviewd welke loon- en arbeidsvoorwaarden uit de cao Handelsvaart niet (volledig) bij hen werden toegepast. De uitkomst gaf duidelijk aan dat de cao Handelsvaart bij veel leden niet volledig werd toegepast, waarbij de gage, tankertoeslag en het overwerk als hoofdpunten werden genoemd. Dit gaf voldoende aanleiding om namens de leden een brief hierover naar het management van Star Bonaire B.V. te sturen.

In mei volgde contact met Star Bonaire B.V. over de onjuiste toepassing van de cao Handelsvaart en de mogelijkheden om afwijkende loon- en arbeidsvoorwaarden in een Nadere Overeenkomst boven op de cao vast te leggen. Een formele stuitingsbrief werd verstuurd. Hiermee zou de verjaring van eventuele vorderingen, die werknemers tot vijf jaar terug zouden hebben, worden voorkomen.

Door de overname van Koole (waaronder Star Bonaire B.V.) door VMS ontstond er vertraging in het proces. Pas in september konden we weer aan tafel en bevestigde Koole dat ze de cao Handelsvaart verhogingen over het verleden niet goed hadden toegepast en dat ze dit wilden corrigeren. Star Bonaire B.V. had in kaart gebracht wat het onvolledig toepassen van de cao per zeevarende (huidig in dienst en uit dienst) over deze vijf jaren betekende. Een datum voor uitbetaling hangt op de overname van Koole door VMS en de financiële afspraken tussen partijen over de nabetalingen.

Ook het vastleggen van loon- en arbeidsvoorwaarden voor de toekomst in een Nadere Overeenkomst staat nog open.

Cao Stichting Greenpeace Council (SGC)

In mei bereikten we een concept resultaat over een nieuwe cao met SGC. Een meerderheid van de leden had voor het onderhandelingsresultaat gestemd, waarna de resultatenlijst en mantelovereenkomst werden getekend en samen met het nieuwe reglement bij SZW werden aangemeld en aan de leden gestuurd.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cluster Tankvaart

Cao Chemgas Shipping

In oktober 2021 werden twee ledenbijeenkomsten georganiseerd om de inzet van de nieuwe Chemgas-cao per 1 januari 2022 te bepalen. In 2020 was besloten om de cao onveranderd te verlengen. Dit besluit was mede ingegeven door het feit dat veel werkgevers, onder verwijzing naar de Coronacrisis, cao-verslechtingen voorstelden.

De directie van Chemgas had in een 'kwartaal-rapportage' aangegeven dat er voor 2021 uitgekeken werd naar een financieel topjaar. Mede daarom werd onze onderhandelingsinzet gesteld op een driejarige cao met in totaal 15% loonsverhoging. Een ander belangrijk onderwerp voor onze leden was om met Chemgas een generatiepact, dan wel een regeling voor vervroegde uittreding (RVU), af te spreken.

In de voorgaande jaren had de werkgever aangegeven dat er vanuit de werknemers nooit gevraagd werd naar regelingen om eventueel eerder te stoppen

met werken. Chemgas was naar eigen zeggen wel bereid om maatwerk afspraken te maken met individuele medewerkers. In de ledenbijeenkomsten leidde dit standpunt tot grote verontwaardiging onder onze leden. De afdeling HR was juist overspoeld geweest met vragen over de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Chemgas reageerde daarop dat zij dit onderwerp in brede zin tijdens de cao-onderhandelingen met Nautilus verder wilde bespreken.

Na twee onderhandelingsronden kwam de werkgever met een eindbod van een cao voor de duur van twee jaar en loonsverhogingen per 1 januari 2022 van 2,59%; per 1 juli 2022 van 2,5% en tenslotte per 1 januari 2023 van 3%. Verder zou de werkgever met een 'omschrijving van hoofdpunten' komen van een (collectieve) regeling voor het eerder stoppen met werken.

Onze kaderleden vonden de loonsverhogingen te laag en de toegezegde uitwerking voor het eerder stoppen met werken te vaag. Daarom volgde er een derde onderhandelingsronde, waarbij (bijna) alle kaderleden digitaal aanwezig waren. Mede door de druk van de kaderleden kwam de werkgever met een extra loonsverhoging per 1 januari 2023 van 1%. Ten aanzien van het onderwerp eerder stoppen met werken bleef de werkgever halsstarrig vasthouden aan zijn credo van 'maatwerk voor de individuele werknemer'. Wel hebben we kunnen afspreken dat de werknemers in de gelegenheid worden gesteld om hierover op kosten van Chemgas een financieel adviseur te raadplegen tot een bedrag van € 1.000. Ook werd afgesproken dat Nautilus actief betrokken zal worden bij het uitwerken van de (individuele) regeling ten behoeve van de twee eerstvolgende medewerkers die bij Chemgas een aanvraag doen voor vervroegd pensioen/minder werken.

Het principeakkoord voor een cao lopend van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023, met loonsverhogingen per 1 januari 2022 van 2,59%, per 1 juli 2022 van 2,5% en per 1 januari van 4%, werd door 85% van de leden akkoord bevonden.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



en dat er alles aan gedaan moest worden om de werkgever hiertoe te dwingen. In april 2022 lukte het uiteindelijk om met de werkgever te onderhandelen. Het duurde tot juni, voordat de leden akkoord gaven op het eindbod. Wederom alleen een aanpassing van de lonen met de prijscompensatie. In december liep de cao echter alweer af en werden de leden geraadpleegd over de vraag of wij de cao moesten opzeggen of niet. De meerderheid wilde de cao niet opzeggen. Uiteindelijk maakte deze keus niets uit, omdat de werkgever nog binnen de geldende opzegtermijn en op de juiste wijze de cao opzegde. Dit betekent dat er onderhandeld moet gaan worden over een nieuwe cao. Dit overleg zal plaatsvinden in 2023.

Cluster Ferries & Passagiersvaart

Cao John T. Essberger

In 2021 hadden de leden besloten om de cao niet op te zeggen met als gevolg dat de cao in 2022 ongewijzigd werd voortgezet, waarbij enkel de prijscompensatie is toegepast. Begin november 2022 vond er een ledenvergadering plaats. Voorafgaande aan deze vergadering had de werkgever contact met Nautilus gezocht om te spreken over de oplopende inflatiecijfers. De werkgever had een dringend beroep gedaan op de werknemers om voor de cao 2023 af te zien van de prijscompensatie. Na een hevige discussie werd er door een ruime meerderheid ingestemd met een nieuwe cao, waarbij de prijscompensatie voor de duur van 2023 niet zal worden toegepast. In plaats hiervan ontvangen de werknemers een loonsverhoging van 6% en een eenmalige vergoeding van € 1.500,- bruto per december 2022.

Cao Tarbit Tanker Services

Bij Tarbit was de cao al enige tijd verlopen, waarbij de lonen werden aangepast met de prijscompensatie. Begin 2022 werden de leden geraadpleegd en gevraagd hoe wij verder moesten met hun werkgever. De leden bevestigden dat zij het belangrijk vonden dat er weer een getekende cao van kracht zou worden

Cao HAL Beheer BV

Met HAL werd de langlopende discussie over de inschaling van de safety officers afgerond. De safety officers werden allen gebenchmarkt. Degenen die onder de benchmark zaten, ontvingen in 2022, met terugwerkende kracht, een nabetaling vanaf 1 januari 2019. Voor de elects zal eenzelfde traject plaatsvinden. Dit traject loopt nog.

Verder was er met HAL contact over de afwikkeling van de nieuwe cao-afspraken voor 2022, waarbij er nog een discussie was over de terugkeerbonus (SAR Bonus). Tijdens de cao-onderhandelingen werd afgesproken dat deze zou worden verwerkt in het loon. Dit had HAL eenmalig gedaan voor bemanning die al in dienst was maar, weigerde vervolgens om de SAR Bonus ook te verwerken in de gageschalen in de cao. Dit was volgens ons niet zoals afgesproken. De logica van de afspraak werd uitgelegd aan HAL HAL was, na intern overleg, niet bereid de SAR bonus in de gagetabellen te verwerken. Dit raakte overigens met name de werknemers die vanaf 1 januari 2022 in dienst zijn getreden. Bij een toekomstige invoering van 1 op/1 af voor de officieren in groep C zou dit nadeel weer wegvallen. Dit is nog onderwerp van gesprek.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Door een tekort aan officieren, met name gevoed door een hoog verloop, betaalde HAL t/m september extra bonussen uit aan werknemers die bereid waren extra, boven op hun schema, te varen. De bonus was bedoeld om het tekort op te heffen.

In augustus vroegen we de leden of er voorstellen waren voor de komende cao en aansluitend hadden we een ledenvergadering. Met stip op 1 stond koopkrachtbehoud. Andere onderwerpen waren functiewaardering, 1 op 1 af voor C officieren en uitbreiding van het generatie pact. In overleg met Nautilus UK werd een voorstellenbrief opgesteld. Op 8 september en 13 oktober vonden vervolg overleggen plaats. HAL zond op 26 oktober, vooruitlopend op het overleg van 8 november, haar voorstel. Op hoofdlijnen ging het voorstel uit van een tweejarige cao met een loonsverhoging van 7% voor jaar 1 en 3% voor jaar twee. Het eerdere bod ging uit van 7% voor twee jaar. De werkgever had dit wel gekoppeld aan de invoering van zgn consolidated wages voor alle functies en de afschaffing van geschreven overwerk boven de fixed overtime. Dit laatste lag gevoelig bij de leden. Op 1 november werd het voorstel met kaderleden besproken, waarna op 8 november verder overleg met HAL plaatsvond. Dit resulteerde in een resultaat dat neutraal aan de leden werd voorgelegd. Leden konden kiezen tussen 5% voor jaar 1 en 3% voor jaar 2 met behoud van geschreven overwerk of 7% voor jaar 1 en 3% voor jaar twee met afschaffing geschreven overwerk boven de 70 uur. Het extra geschreven overwerk vertegenwoordigde een waarde van 1%. Voor dokperiodes en het varen met minder bemanning dan benodigd zal in 2023 een aanvullende overwerkregeling worden uitgewerkt.

Een meerderheid van de gezamenlijke leden in NL en het UK stemde tegen. Hierop vond opnieuw overleg plaats. Dit leidde tot een kleine verbetering door de verhoging van 3% iets eerder in te laten gaan en dit ook voor toekomstige verhogingen af te spreken (1 december i.p.v. 1 januari van een jaar). Meer ruimte was er volgens HAL niet. Carnival had over de jaren 2020 en 2021 een verlies van 20 miljard dollar geleden. Alle schepen waren in 2022 wel weer in

service alleen de bezettingsgraad was nog niet op het op het oude niveau vanwege coronabepalende maatregelen. Uiteindelijk stemden alle leden in met het resultaat, waarna de cao 2023-2024 werd ondertekend.

Cao Holland Norway Lines

In maart 2022 werd voor de nieuwe rederij Holland Norway Lines (HNL) voor de ferry Romantika een cao overeengekomen met een looptijd t/m 31 december 2022. Het schip vaart tussen de Eemshaven en Kristiansand in Noorwegen. De overeengekomen cao ligt op het niveau van Stena line. Aanvankelijk wilde HNL met goedkopere buitenlanders varen in de lagere rangen. Dit was voor de Noorse bonden onacceptabel, omdat dit een uitstralingseffect zou hebben op de overige ferrydiensten die op Noorwegen varen. In overleg met de Noorse bonden en Marin, die als scheepsbeheerder is aangesteld, werd overeenstemming bereikt over de nieuwe cao. De leden stemden unaniem in met de cao. Wel ontvingen wij een aantal klachten over de leefbaarheid aan boord. Ook leek een van de uitzendbureaus, die met name mensen in de on board services (hoteldienst) plaatst, de cao niet op de juiste wijze na te leven. Er werd een ledenwervingsplan opgesteld en er vonden vlootbezoeken plaats. De cao werd in november door Nautilus opgezegd.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cao Oceanwide Marine Services (OMS)

Met OMS vond afstemming plaats over de nieuwe gagetabellen per 1 januari 2022. Gagetabellen voor EU-personeel werden, conform de VWH cao, per 1 januari 2022 en 1 juli 2022 aangepast. De gages voor de niet EU'ers werden, conform de Nemea cao, per 1 januari 2022 aangepast.

De 3 lopende cao's werden opgezegd vóór 1 december 2022. Er werd, voor begin januari 2023, een ledenvergadering gepland, waarin de voorstellen voor de EU-zeevarenden zullen worden vastgesteld.

Cao P&O Ferries

Met P&O Ferries werden een drietal constructieve cao-onderhandelingsgesprekken gevoerd welke resulteerden in een nieuwe cao. Deze cao heeft een duur van twee jaar: Voor jaar 1 werd automatische prijscompensatie met een aanvulling tot 5% afgesproken en in jaar 2 automatische prijscompensatie + 2%. Tijdens een vlootbezoek werd het cao-resultaat toegelicht. Vervolgens werd het nieuwe cao-boekje gereed gemaakt en de cao aangemeld bij sociale zaken.

De CBA voor de niet EU-werknemers werd eind juni ondertekend. Voorheen vond dit gezamenlijk met Stena Line plaats, maar door alle ontslagperikelen had Stena Line aangegeven dit (voor nu) niet meer te willen.

Begin november deelde P&O Ferries in een informeel overleg mee dat zij, vanwege de hoge inflatie, voor 2023 af wilden van de APC. Door Nautilus werd om een onderbouwd voorstel gevraagd alvorens dit mee te nemen naar de leden. Wij maakten ook duidelijk dat een eventuele afspraak ook voor de wal-cao's van toepassing zou moeten zijn. Uit nader overleg met de OR bleek dat van bereidheid van de wallekant om de APC niet volledig toe te passen geen sprake was.

Cao Stena Line B.V.

Met Stena Line vond overleg plaats over de hoge inflatie. De cao loopt nog tot 1 april 2024. Op grond van de bijzondere omstandigheden werd door Nautilus



overleg aangevraagd met Stena Line. Stena Line besloot daarop om, bovenop de cao-afspraken voor 2022, een eenmalige uitkering aan al het zeevend personeel van 1500 Euro uit te keren in oktober (de cao werd echter niet opgebroken).

Aan de wallekant staat al sinds jaar en dag de APC in de cao. Met de huidige hoge inflatie leidde dat tot scheve gezichten bij de zeevarenden. Aan de kant van de zeevarenden waren we echter gebonden aan de lopende cao. Om de onvrede te bespreken en om een plan de campagne te maken voor de nabije toekomst werden in november en december alle schepen bezocht. In overleg met de bemanning werd afgesproken dat het goed zou zijn als zij zelf zouden aangeven dat zij ontevreden zijn over de ongelijke behandeling tussen walpersoneel en zeevarenden. Op initiatief van de bemanning werd dan ook een brandbrief aan de directie opgesteld. Eind december werden we samen met de bemanning uitgenodigd voor een gesprek op 10 januari 2023. Door Nautilus werd er onder de leden een uitvraag gedaan om per schip 1 afgevaardigde te delegeren om deel te nemen aan het gesprek.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cluster Offshore

Cao Heerema Fleet Personnel

Medio 2022 hebben wij bij de leden uitvraag gedaan over hun voorstellen voor een nieuwe cao, die in zou moeten gaan op 1 januari 2023. Hoofdditens waren koopkrachtbehoud en een regeling waarmee op gezonde wijze het pensioen gehaald kan worden. In de onderhandelingen gebruiken we hiervoor de 80, 90, 100% regeling. Deze regeling beoogt 80% werken tegen 90% beloning en een voortzetting van de pensioenopbouw van 100% (bij betaling van 100%). Vanaf juni 2022 werd daarover met de werkgever overleg gevoerd en in december tekenden zich de contouren van een eindbod c.q. onderhandelingsakkoord af. In januari 2023 spreken de partijen verder met elkaar.

Cao Offshore catering

Na overleg tussen cao partijen werd de van kracht zijnde cao, die geldig is t/m 31 december 2023, opengebroken vanwege de hoge inflatie. Cao partijen zijn op initiatief van de werkgeversvereniging overeengekomen om een extra verhoging in te voeren voor werknemers vallend onder de cao. Boven op de eerder afgesproken verhoging van tweemaal 1,15% voor 2023 werden de salarisschalen met 100 Euro bruto per 1 januari 2023 verhoogd, wat inhield dat de lonen met 4 tot 6 % extra stegen voor 2023. Het resultaat werd door de leden goedgekeurd. De nieuwe cao, met een looptijd van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023, werd aangemeld en bij het ministerie werd algemeenverbindendverklaring van de cao gevraagd.

Vanuit werkgevers en bonden werd een werkgroep opgezet om te onderzoeken of uitbreiding van de scope van de cao mogelijk is. Een eerste verkenning vond begin maart plaats, waarbij de verschillende spelers op het Nederlands deel van het continentaal plat in kaart werden gebracht. In het vervolg hierop werd afgesproken om in eerste instantie een mogelijke uitbreiding te beperken tot catering werkzaamheden die verband houden met de winning van olie en gas op het Nederlands plat. Bonden zouden dit punt

verder uitwerken. Aan de olie- en gasoperators op het Nederlands continentaal plat werd medio oktober, vanuit de bonden, een verzoek om informatie met betrekking tot de te werkstelling van offshore catering personeel gedaan. Hierop werd door een deel van de werkgevers gereageerd. De uitkomsten zullen in 2023 verder met werkgevers worden besproken.

Ook vond, onder regie van Staatstoezicht op de Mijnen, een eerste verkenning van duurzame inzetbaarheid in de sector offshore plaats. Eind juni vond een vervolgesprek plaats, waarbij vanuit verschillende stakeholders de aandachtspunten werden benoemd. Op 21 november vond een vervolgssessie plaats.

Cao Svitzer

In mei 2022 was er een periodiek vakbondsoverleg met Svitzer Euromed. Er werd gesproken over het personeelsbestand/inhuurkrachten, de 24-uurs boot en het Vut-potje/(vervroegd) pensioen.

Personeelsbestand/inhuurkrachten

Een terugkerend onderwerp bij Svitzer was de inzet van inhuurkrachten. In de cao zijn hiervoor afspraken gemaakt.

- Er moeten voldoende werknemers in vaste dienst van Svitzer Euromed zijn om alle diensten volgens het rooster te kunnen invullen;
- Op elke sleepboot mag niet meer dan één inhuurkracht werkzaam zijn. Alleen in uitzonderlijke situaties mag er met twee inhuurkrachten op een boot gewerkt worden. Hier moet de kapitein toestemming voor geven.

Om de 8 boten van Svitzer Euromed (inclusief de 24-uurs boot) te laten varen, zijn er 54 werknemers (FTE's) in vaste dienst nodig. Het personeelsbestand van Svitzer Euromed telde echter slechts 50 FTE. Nautilus en FNV Havens hebben wederom hun bezorgdheid geuit over deze toestand die in strijd is met artikel 12 van de cao.

Op basis van artikel 12 cao mag er niet meer dan één inhuurkracht per sleepboot te werk worden gesteld.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

In sommige gevallen waren er twee of zelfs drie inhuurkrachten/zzp-ers aan boord van een sleepboot gesignaleerd. Svitzer gaf aan dat het erg druk was in de Amsterdamse haven en dat ze te kampen hadden met een hoog ziekteverzuim. Hierdoor achtte Svitzer zich genoodzaakt om meer inhuurkrachten in te zetten. Vakbonden hebben er bij Svitzer op aangedrongen dat zij de inhuurkrachten in vaste dienst gaat aannemen.

24-uurs boot

Svitzer had aangegeven dat door de drukte in de Amsterdamse haven de 24 uurs boot tot augustus zou blijven varen. Daarna zou Svitzer, wanneer het druk is, deze boot flexibel blijven inzetten.

Dit leidt bij de bemanning tot problemen qua kwaliteit van rust. Tevens zijn er problemen bij het vervoer van en naar de rustplaats. Deze zaken zijn met Svitzer besproken maar hebben in 2022 nog niet geleid tot een oplossing.

Vut-potje/(vervroegd) pensioen

Bij Svitzer Euromed staat al geruime tijd een bedrag gereserveerd voor vervroegde uittreding.

Door Nautilus en FNV Havens is er bij Svitzer op aangedrongen om een externe deskundige in te schakelen om partijen te adviseren over hoe deze gelden het best kunnen worden ingezet. Daarnaast zou deze deskundige partijen kunnen bijstaan ten aanzien van de impact van de komende wijzigingen in het pensioenstelsel op de pensioenregeling(en) bij Svitzer Euromed. Eind 2022 heeft e.e.a. nog niet geleid tot een oplossing.

Cao Vroon Offshore Services

In 2022 werden een drietal gesprekken gevoerd, waarvan in december 2022 de laatste, over de invoering van een nieuwe cao. De werkgever wil graag een nieuwe cao gebaseerd op de handelsvaart cao, waarbij enkele artikelen uit de cao van de handelsvaart en enkele artikelen uit de huidige cao van toepassing zijn. Ook zou een nieuwe loontabel moeten gaan gelden die de loonontwikkelingen in de cao handelsvaart volgt. Eind 2022 was er nog geen concreet voorstel om met de leden te bespreken. Wel hebben de leden in 2022 een kleine loonstijging van 1,5% gekregen.



Binnenvaart

Werkgevers algemeen

In 2022 werd wederom verder gesproken met Koninklijke Binnenvaart Nederland (KBN) over een nieuwe pensioenregeling voor de binnenvaart per 1 januari 2025, ook in het vorige jaarverslag was dit het item in de binnenvaart dat geadresseerd stond. De partijen KBN, Nautilus en Pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart hadden in het eerste halfjaar van 2022 alle mogelijkheden onderzocht om per 1 januari 2024 de huidige regeling zodanig te wijzigen, dat deze per 1 januari 2025 vrijwillig als verzekerde regeling gecontinueerd kan worden. Helaas werd in de loop van 2022 duidelijk dat dit niet haalbaar bleek. Gezamenlijk werd toen besloten om ons te richten op het in standhouden van de huidige pensioenregeling tot en met 31 december 2024. Sociale partners gingen verder met het onderzoeken van de mogelijkheden van een pensioenregeling voor de sector binnenvaart per 1 januari 2025. Eind 2022 lag er nog geen duidelijke keuze op tafel.

Werkgevers bijzonder

Dirkzwager Financial Services

De werkgever benaderde ons in december 2020 met het verzoek om de cao tussentijds te wijzigen. De wens was om twee artikelen met betrekking tot de ouderenregeling uit de cao te verwijderen, t.w. het afschaffen van de extra vrije dagen voor de werknemers vanaf 60 jaar en de inlevering van de volcontinu toeslag voor de werknemer van 58 jaar of ouder (als ervoor werd gekozen om in de semi-continu te gaan werken).

Tot tweemaal toe werd het voorstel aan de leden voorgelegd, waarbij de werkgever elke keer een kleine aanpassing had doorgevoerd. Beide keren werd het voorstel door de werknemers afgewezen. In oktober 2021 zegde de werkgever de cao op. Er werd een vernieuwd voorstel gedaan, waarbij de werkgever enkele garanties gaf met betrekking tot een overgangsregeling. In januari 2022 werd dit voorstel aan de leden voorgelegd en unaniem afgewezen.



Na lange tijd van onzekerheid heeft Dirkzwager op 1 september 2022 faillissement aangevraagd. Nadat het faillissement was uitgesproken, heeft het bedrijf Promedia Dirkzwager aangekocht. Onze leden kregen allen een nieuwe arbeidsovereenkomst voorgelegd met behoud van anciënniteit en sterk versoepelde arbeidsvoorwaarden op basis van de geldende arbeidsvoorwaarden van de Promedia Group.

Al onze leden werden individueel geïnformeerd over in hoeverre zij het voorstel van Promedia konden afwijzen met behoud van een eventuele WW-uitkering. Een aantal leden is in dienst gebleven bij de nieuwe werkgever.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cao HATENBOER NEPTUNUS BV

Tijdens een goed bezochte ledenvergadering van werknemers werkzaam bij Hatenboer, werd ons op 8 juni duidelijk gemaakt dat - ondanks de Corona crisis - het financieel goed gaat met het bedrijf. Onze leden bepaalden dat ingezet zou worden op het afsluiten van een meerjarige cao, met een loonsverhoging van 5% per 1 juli 2022. Bij een meerjarige cao luidt de inzet dat de lonen elk jaar navenant met 5% verhoogd worden. Verder werd de wens geuit om de vaste toeslag van de reiskosten te verhogen. Deze waren immers sinds jaar en dag niet meer bijgesteld. De verplichtstelling bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds Rijn- en Binnenvaart eindigt per 1 januari 2025, daarom leek het onze leden verstandig om nu vast te leggen dat Nautilus International eind 2023/begin 2024 afspraken over de voortzetting van een regeling zou maken.

Na twee moeizame onderhandelingen in juni en juli kwam er uiteindelijk, na een aantal e-mailberichten tussen Nautilus en Hatenboer, een akkoord.

Looptijd van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024.

Loonsverhogingen; per 1 juli 2022 3%, per 1 januari 2023 1%, per 1 juli 2023 3% en per 1 januari 2024 1%. De reiskostenvergoeding blijft in zijn huidige vorm bestaan en blijft ongewijzigd. De reden hiervoor is dat er al meer betaald wordt dan wat feitelijk fiscaal toegestaan is.

Tijdens de vlootbezoeken werd er uitgebreid verslag gedaan van de cao-onderhandelingen en het daarbij bereikte principeakkoord. Met een ruime meerderheid van 75% zijn de leden akkoord gegaan. In november 2022 verzochten wij de werkgever om gezien de hoge inflatie, aan hun werknemers een eenmalige betaling te doen. Dit leidde ertoe dat de werknemers in december 2022 ieder € 300,00 netto ontvingen.

Cao Swets ODV MARITIEM B.V.

Na lang en moeizaam onderhandelen zijn Nautilus, LBV en CNV Vakmensen op 13 juni 2022 akkoord gegaan met een nieuw eindbod voor de cao 2022 – 2023 bij Swets ODV Maritiem. Bij meerderheid van de door Nautilus-leden uitgebrachte stemmen was het eindbod goedgekeurd. Ook bij de andere twee vakbonden gingen de leden in meerderheid akkoord.

Swets ODV Maritiem was inmiddels drukdoende de afgesproken onderwerpen uit het eindbod, zoals de 3% per 1 januari 2022 en 3% per 1 januari 2023 en de netto reiskostenvergoeding van € 0,21 (per 1 januari 2022) te verwerken in een (nieuw) cao-reglement.

Echter de 3% zou alleen worden betaald aan degenen die op 1 juli 2022 in dienst waren. Met andere woorden, degenen die voor 1 juli 2022 uit dienst waren gegaan, zouden de 3% niet krijgen.

Vakbonden hebben duidelijk kenbaar gemaakt dat dit niet zo is afgesproken en zij hier niet mee akkoord gaan. Uiteindelijk is aan iedereen de 3% loonsverhoging per 1-1-2022 betaald.

Voorts zijn er in de nieuwe cao verbeterde afspraken gemaakt over tredeverhoging na 1 jaar diensttijd, het aantal tijdelijke contracten waar er sprake is van seizoenswerk, een aanvulling van 30% bij onwerkbaar weer (bij "loonbetaling" door het UWV) en het verrekenen van studiekosten.

Cao Thyssenkrupp Veerhaven (TKV)

Begin 2022 werd alsnog een onderhandelingsakkoord bereikt over een driejarige cao bij TKV, met instemming van een ruime meerderheid van de leden. Deze cao loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024. Voor 2022 een loonsverhoging van 3%, per 1 januari 2023 is dit de prijscompensatie + 0,25% en per 1 januari 2024 prijscompensatie + 0,25%.

In november nam de werkgever contact met ons op om in gesprek te gaan over – zo bleek tijdens het gesprek – de toekenning van de prijscompensatie en initiële loonsverhoging per 1 januari 2023. In totaal zou dit uitkomen op 16,925% prijscompensatie + 0,25% = 17,175%. De werkgever kwam met een voorstel om het totaal van deze loonsstijging op een andere wijze in te zetten. De werkgever had geen concreet voorstel, daarom werd er een vervolg overleg gepland in januari 2023.

Cao Koninklijke Van der Wees Watertransporten

In september 2022 zegde Nautilus de cao, die op 31

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

december afliep, op en diende nieuwe voorstellen in. Er werd ingezet op prijscompensatie om zodoende koopkracht te behouden. Het duurde even voordat de onderhandelingen gestart konden worden, omdat de werkgever wilde afwachten hoe de cao-beroepsgoederenvervoer zich zou ontwikkelen. De reden hiervoor is dat bij Van der Wees een groot gedeelte van de niet varende werknemers de cao-beroepsgoederenvervoer volgt. Omdat de ontwikkeling van die cao uiteindelijk langer duurde dan verwacht, werd op een gegeven moment besloten om hier niet langer op te wachten. Eind december werd een akkoord bereikt, waardoor de werknemers ongeveer 14% meer loon gaan ontvangen. De leden stemden in ruime meerderheid in met het akkoord.

Cao Verenigde Tankrederij (VT)

In december 2021 keurden de leden het onderhandelingsresultaat met VT over een nieuwe cao met de duur van 1 jaar, te weten 1 januari 2022 t/m 31 december 2022, goed. In het onderhandelingsresultaat was afgesproken dat de werknemers naast de (gekende) prijscompensatie een initiële loonsverhoging zouden krijgen van 1,5%. In de cao stond een prijscompensatie artikel dat uitging van een halfjaarlijkse indexatie, te weten op 1 januari en op 1 juli van elk jaar.

Na het bereiken van het onderhandelingsresultaat is het resultaat omgezet in een nieuwe cao-tekst. Bij het schrijven van die tekst besloot de werkgever om het gehele artikel van de prijscompensatie maar weg te laten! Dit konden wij natuurlijk niet accepteren. Pas na lang aandringen is de prijscompensatie voor de werknemers behouden. Wel is het zo dat het oorspronkelijke artikel niet is teruggezet, maar in plaats daarvan is het artikel van de prijscompensatie aangepast naar een jaarlijkse toekenning per 1 januari. Hiermee hebben wij gewaarborgd dat de werknemers over het jaar 2022 niet werden benadeeld. De gedraging van de werkgever (het eenzijdig handelen) heeft tot veel onvrede bij de werknemers geleid, wat zich uitte tijdens de onderhandelingen over een cao voor 2023. Het eerste onderhandelingsgesprek met de werkgever eind november verliep daarom

zeer moeizaam en in een zeer ongemakkelijke sfeer. Besloten werd om in 2023 met elkaar verder te spreken. Wordt vervolgd.

Nadat eind 2021 overeenstemming was bereikt voor een nieuwe cao voor de duur van 1 jaar - 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 - werden wij bij het schrijven van de cao geconfronteerd met een werkgever die het artikel van de halfjaarlijkse prijscompensatie had verwijderd uit de cao-tekst. Als Nautilus hadden wij er juist voor gezorgd dat het artikel met betrekking tot de prijscompensatie werd behouden, zij het in een gewijzigde vorm. In plaats van een halfjaarlijkse prijscompensatie was er nu sprake van een jaarlijkse prijsindexatie. De achterliggende gedachte was dat met deze afspraak alle rechten van de werknemers behouden waren gebleven. In september moesten we ons beraden over het al dan niet opzeggen van de cao, wat echter niet langer noodzakelijk bleek, omdat de werkgever de cao had opgezegd. In november hadden wij bij de werknemers uitvraag gedaan naar voorstellen en deze in een eerste gesprek met de werkgever besproken. De gesprekken met de werkgever verlopen moeizaam en worden in 2023 voortgezet. Wordt vervolgd.

Cao Wiggula

In het jaarverslag 2021 moesten wij nog melden dat er geen akkoord gemeld kon worden over een nieuwe cao. In 2022 zijn de onderhandelingen hervat en werd uiteindelijk een aangepast onderhandelingsresultaat bereikt, waarmee een meerderheid van de leden kon instemmen. Het resultaat reduceert de beloningsverschillen tussen de diverse vaarsystemen, waarmee de werknemers meer zekerheid krijgen over hun inkomen op jaarbasis. De looptijd van de nieuwe cao is van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025. De basismaandlonen werden voor kapiteins verhoogd met € 300, voor schippers en stuurlieden met € 250 en voor matrozen met € 200 bruto. Met het verschil in verhoging van de lonen is bereikt dat er een iets groter verschil tussen de rangen ontstaat. Daarnaast zullen de lonen per 1 januari 2023 met 2% en per 1 januari 2024 met 2% worden verhoogd. Verder werden de diverse toeslagen aangepast.

Arbeidsmarkt

Loopbaanadvies Nautilus/FNV

Ook in 2022 heeft het Nautilus adviescentrum, samen met de FNV, vanuit de regionale mobiliteitsteams de landelijke dienstverlening Van Werk Naar Werk aangeboden. Deze dienstverlening is bedoeld om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren. Leden kunnen met al hun loopbaanvragen bij Nautilus terecht.

De regionale mobiliteitsteams zijn een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, onderwijs, SBB, vakbonden en werkgeversorganisaties en kunnen werkzoekenden gericht aan het werk helpen, via intensieve begeleiding, coaching, scholing en leren in de praktijk. In Rotterdam maakt Nautilus deel uit van het regionale mobiliteitsteam 'Rijnmond Werkt Door', maar we kunnen onze eigen leden in elke regio van het land deze dienstverlening aanbieden.



Overheid

Piraterij

1 februari 2022 was een gedenkwaardige dag, omdat op die dag de Wet Bescherming Koopvaardij in werking trad. Hiermee kwam een succesvol einde aan circa 12 jaar durend lobbywerk van Nautilus en andere partijen. Deze wet staat, onder voorwaarden, particuliere gewapende beveiliging toe op zeeschepen onder Nederlandse vlag.

Politiek traject Wet Minimum Loon (WML)/Wet arbeid Vreemdelingen (WAV) in de sectoren zeevaart en scheepsbouw

In 2022 heeft Nautilus, enige malen, met de reders en de overheid verder overleg gepleegd over de implementatie van de afspraken tussen sociale partners uit 2019 over een nieuwe formulering van de situaties waarin de WML niet van toepassing is in de zeevaart. Over het meeste werden we het eens. Een laatste discussiepunt ging over in welke situaties er wel of geen sprake is van onschuldige doorvaart in relatie tot welke regels Nederland als kuststaat dan mag voorschrijven. Afspraak was dat de overheid een wettekst zou aanleveren. Het ministerie van SZW zou na de zomer van 2022 met een concept komen. Helaas verlegde de Oekraïne oorlog de prioriteiten waardoor de minister van SZW aan het regelen van arbeidsmarkttoegang voor Oekraïense vluchtelingen voorrang moest geven. Ook andere WML-dossiers hadden een hogere prioriteit, zoals de verhoging van het minimumloon en de implementatie van de Europese richtlijn die over minimumlonen gaat. Nautilus heeft met klem aangedrongen op een voortvarende implementatie, omdat er in de transitie van de oude naar de nieuwe wettekst feitelijk een handhavingstop lijkt te zijn en dat is niet wenselijk.

Achtergrond van dit dossier:

De Wet Minimumloon is een belangrijke sociale verworvenheid. Een instrument tegen uitbuiting en voor bescherming van de nationale en Europese arbeidsmarkt tegen sociale dumping. Daarom komt Nautilus op tegen aantasting van deze normen. De zeevaartsector is een mondiale, maar in bepaalde situaties gelden er wel degelijke nationale normen.

Rijkswet Nationaliteit Zeeschepen

Eind 2020 werd er tussen sociale partners en de overheid overeenstemming bereikt over de wettekst rond het onderwerp Bareboat Out. Nautilus heeft meer dan 10 jaar gestreden en er daarmee voor gezorgd dat de wet niet alleen kapitaal, maar ook arbeid beschermt wanneer een schip tijdelijk wordt omgevlagd. In 2021 werd het wetsvoorstel controversieel verklaard na de val van het toenmalige kabinet. Gelukkig is het traject in 2022 vlot getrokken en de Rijkswet door het Parlement aangenomen. Daarna zijn er consultaties gestart over de onderliggende regelgeving. Hiermee bemoeit Nautilus zich ook om ervoor te zorgen dat alle werknemers de juiste arbeidsrechtelijke bescherming krijgen en houden. Bijvoorbeeld ook als je bij een ideële organisatie vaart.

Aanpassing Besluit Arbeid Vreemdelingen

Meer dan 10 jaar geleden is er een gerechtelijke uitspraak gedaan, de zogenaamde Maasvlakte uitspraak, over varen door waterbouwbedrijven met niet Europese goedkope arbeidskrachten zonder werkvergunning op de Maasvlakte. Volgens de rechter was er geen werkvergunning nodig, omdat de betreffende schepen niet alleen op binnenwateren varen maar ook weleens daarbuiten. Het lek had te maken met het woord 'uitsluitend' in het Besluit Arbeid Vreemdelingen. Alleen wanneer een schip uitsluitend op binnenwateren en in de territoriale zee vaart, geldt er een werkvergunningsplicht. Maar als een schip een enkele keer de volle zee op vaart niet. Nautilus vond dit een sociaal lek dat gerepareerd moest worden. Toenmalig Minister Asscher was het daarmee eens. Helaas was het lek in de wet nog steeds niet gedicht, onder andere door massieve tegenstand van de waterbouwbedrijven. Nautilus heeft ook in 2022 aangedrongen op meer snelheid bij de overheid. Helaas heeft SZW aan veel urgente(re) dossiers rond de Wet Arbeid Vreemdelingen voorrang moeten geven, onder andere rond de arbeidsmarkttoegang Oekraïense vluchtelingen. Nautilus houdt vinger aan de pols bij de overheid.

Pensioen

Overheid

Op 12 juni 2020 werd tussen het kabinet, werkgevers en vakbonden overeenstemming bereikt over de uitwerking van het in 2019 afgesloten pensioenakkoord. Nadat de respectievelijke achterbannen hun goedkeuring hadden gegeven, werd de Tweede Kamer geïnformeerd. De uitwerking moest nu nog worden omgezet in wetgeving. Op 30 maart 2022 werd het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer verstuurd, met als inzet voor 1 januari 2023 de nieuwe wetgeving rond te hebben en de nieuwe wetgeving per 1 januari 2023 in te laten gaan. Dit werd uitgesteld naar 1 juli 2023. Op 22 december stemde de Tweede Kamer in met de Wet toekomst pensioenen. Het woord is nu aan de Eerste Kamer. De minister heeft een groeipad beschreven (transitie FTK) om de overgang van het oude naar nieuwe stelsel geleidelijk te laten verlopen in de overgangperiode 2022-2026. Uitgangspunt is dat met de blik van het nieuwe stelsel naar de overgangperiode wordt gekeken.

FNV

Op 4 juni 2019 werd een pensioenakkoord bereikt tussen bonden, werkgevers en het kabinet. In het akkoord zijn doelstellingen en kaders afgesproken ten aanzien van het nieuwe pensioencontract, regelingen voor zware beroepen, de zogenaamde witte vlekken (mensen die geen pensioenvoorziening hebben) en de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd. Op vrijdag 12 juni 2020 werd een akkoord bereikt over deze uitwerking. De Raden van Advies van Nautilus International en FNV Waterbouw hebben zich positief uitgelaten over de gemaakte afspraken en ook de besturen van beide bonden konden zich erin vinden.

De geformuleerde doelstellingen uit het pensioenakkoord ten aanzien van de nieuwe regeling zijn: eerder zicht op indexatie; 80% middelloon moet een haalbare ambitie blijven; het delen van risico's en geen pech-en-geluk generaties; oude en nieuwe rechten in een fonds en compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek.

Inzet is dat het nieuwe stelsel uiterlijk per 1 januari 2027 van kracht wordt. Deze tijd is nodig omdat het

wetgevingstraject nog doorlopen moet worden, ook moeten voor ieder pensioenfonds, de sociale partners nadere afspraken maken over het nieuwe contract (o.a. ten aanzien van de ambitie, risicohouding, compensatie voor de doorsneepremie etc.). Het nieuwe contract vraagt tevens aanpassing van de pensioenadministratie. Dit alles vraagt tijd. In de loop van 2022 werden door de FNV twee (online) bijeenkomsten georganiseerd, waarin voorlichting werd gegeven over het nieuwe stelsel. Ook leden die in de pensioenraad of verantwoordingsorgaan van BPF Koopvaardij, Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart of het pensioenfonds Waterbouw zaten, werden hiervoor uitgenodigd. De FNV gaf te kennen dat zij blij was met de instemming van de Tweede Kamer met de Wet Toekomst Pensioenen. Ook was de FNV tevreden over de mogelijkheid om aan alle gepensioneerden eenzelfde verandering te geven van hun pensioen. Verder gaat iedereen van 2024 bij het bereiken van de 18-jarige leeftijd deelnemen als er een pensioenregeling is. Ook spoort de wet kabinet, werkgevers en bonden aan om voor mensen die nu geen pensioen opbouwen dit wel mogelijk te maken. Dit sluit aan bij de wens van het FNV in het kader van het bestrijden van de zogenaamde witte vlekken. De FNV heeft de minister opgeroepen, in aanloop op het nieuwe stelsel, onnodige verlagingen van de pensioenen in 2023 te voorkomen.

BPF Koopvaardij

Nautilus nodigde begin januari de werkgevers uit om het overleg aan te gaan over de nieuw af te spreken pensioenregeling met betrekking tot het pensioenakkoord. Op 1 juli volgde een bijeenkomst met het pensioenfonds en sociale partners. Tijdens deze bijeenkomst gaf de adviserend actuaire van het fonds een presentatie over het nieuwe pensioenstelsel en de te maken keuzes. Ook werd ingegaan op de verschillende verantwoordelijkheden van het fondsbestuur en sociale partners en het tijdspad. Aansluitend op het overleg met het bestuur werd door sociale partners een afspraak gemaakt over een volgordeoverleg. Werkgevers brachten hierbij in dat zij ook wilden kijken of de nieuwe regeling onder te brengen viel bij een verzekeraar. Met deze mededeling werden wij door de

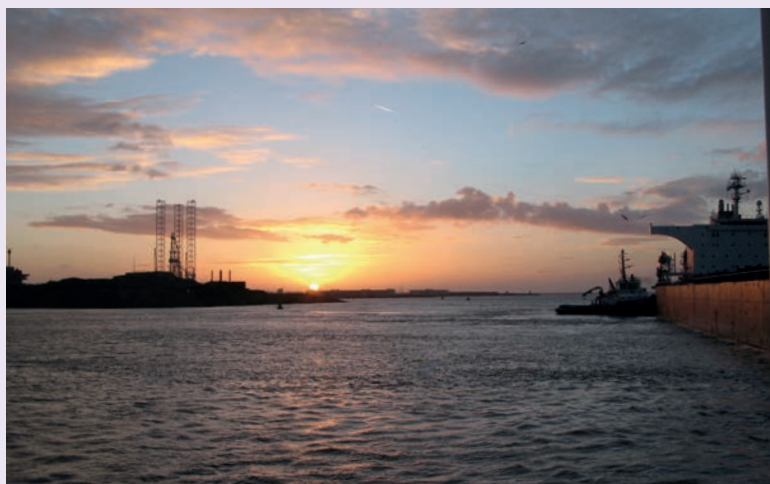
Pensioen

reders verrast. Het oorspronkelijke gesprek, dat in januari gepland stond, kreeg hiermee een andere inhoud.

Op 9 september volgde een eerste inhoudelijk overleg, waarbij met name in werd gegaan op de te bespreken onderwerpen en het proces. Partijen spraken af een extern adviseur, de heer Hamadi Zaghdoudi – actuaris bij Willis Towers Watson -, in de hand te nemen om het proces te begeleiden. Op 19 oktober vond een eerste bijeenkomst plaats met de actuaris. In oktober hadden wij een brief Van het bedrijfspensioenfonds ontvangen met het verzoek aan sociale partners om voor 1 januari 2023 tot een keuze te komen welk contract men kiest, te weten het solidaire pensioencontract of het flexibele pensioencontract. Dit in verband met de benodigde aanpassingen binnen de administratie van het fonds. Door sociale partners werd aan de hand van gezamenlijk geformuleerde uitgangspunten de conclusie getrokken dat het solidaire contract het best past, onder de voorwaarde dat het fonds middelen beschikbaar stelt voor de afschaffing van de doorsneepremie en de invulling van een financiële buffer onder het nieuwe contract om tegenvallers op te vangen. Het fonds heeft hierop positief gereageerd, waarna sociale partners hun keuze voor het solidaire contract bevestigden aan het fonds.

De beleidsdekkingsgraad van het fonds bedroeg 123,0% per eind december. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 112,9%. De actuele dekkingsgraad bedroeg 117,7% (de actuele stand op basis van de door DNB vastgestelde rente). De dekkingsgraad is afgelopen jaar met name omhooggegaan door de gestegen rente.

Het fonds heeft besloten de pensioenen en pensioenaanspraken met een percentage van 10,84% te verhogen per 1 januari 2023. Op basis van nieuwe wetgeving was extra indexering, vanaf een dekkingsgraad van 105%, mogelijk onder voorwaarde dat sociale partners de mogelijkheid van invaren zal openhouden. Aangezien Nautilus en werkgevers het voornemen hadden geuit om in te varen, was extra indexatie mogelijk.



Met de werkgevers in de handelsvaart (VWH en Spliethoff) ontstond een discussie over de RVU-afspraken die afgelopen cao (cao 2020 en 2021) werden gemaakt in het kader van zwaar werk. In de cao's Handelsvaart en Spliethoff werd de afspraak gemaakt dat werknemers drie jaar eerder dan de AOW gerechtigde leeftijd kunnen stoppen onder toekenning van een bijdrage van maximaal 22.164 euro per jaar met de voorwaarde dat zij eenzelfde bijdrage inleggen. Naar aanleiding van een individuele casus kwamen werkgevers hierop terug. Zij wilden extra voorwaarden stellen, waarbij mede wordt gekeken naar inkomensverlies en wensten hierbij ook het prepensioen te betrekken. Hier zijn echter nooit afspraken over gemaakt en het kwam neer op terug onderhandelen van de werkgevers. Vooral nog hielden wij het been stijf. Wel waren wij bereid om te komen tot de oprichting van een sectorfonds, zodat de kosten gezamenlijk door werkgevers kunnen worden gedeeld. Voor waar het gaat om de individuele casus werd een juridische procedure gestart om de werkgevers aan hun afspraken te houden. Begin januari 2022 deed de rechter uitspraak en oordeelde dat de afspraak geen obligatoire afspraak was en dat ons lid rechten kon ontnemen op de gemaakte afspraken. Echter hield de rechter wel rekening met de pensioeninkomsten vóór de AOW-leeftijd en de hoogte van het pensioen na AOW-leeftijd om de aanvulling in het kader van de RVU te bepalen. Dit stond echter niet in de afspraken. Reden voor ons lid om in hoger beroep te gaan. Het hoger beroep loopt nog.

Pensioen

PENSIOEN WATERBOUW

In 2022 werd tijdens 4 kennissessies door cao partijen gesproken over het nieuwe pensioenstelsel en de consequenties voor de sector waterbouw. Vanuit de discussie en inzichten tijdens de kennissessies werd geconcludeerd dat cao-partijen gaan voor een fatsoenlijk pensioen dat minimaal gelijkwaardig is aan de huidige regeling met een stabiele pensioenuitkering, eenvoud in uitvoering en zonder verliezers bij overgang van het stelsel.

BPF Rijn- en Binnenvaart

Het ministerie had, zoals verwacht, in juli 2021 besloten de verplichtstelling in te trekken per 1 januari 2025 vanwege onvoldoende representativiteit.

Na het besluit van de minister om de verplichtstelling in te trekken, zag het bestuur van het fonds, op termijn, geen bestaansrecht meer voor het fonds. De verwachting is dat, bij vrijwillige deelname, het aantal deelnemers zal teruglopen, waardoor draagvlakverlies optreedt en de kosten per deelnemer zullen stijgen. Om de bestaande aanspraken te beschermen zou dan helaas moeten worden besloten om de pensioenregeling voor nieuwe opbouw, na vervallen verplichtstelling, te sluiten.

Sociale partners ontvingen op 1 december 2021 van het bestuur van het pensioenfonds een brandbrief met daarin het verzoek voortgang te houden in de totstandkoming van een nieuwe regeling. Het bestuur betwijfelde of, indien niet op 1 januari 2023 werd overgegaan tot invoering van de nieuwe regeling, het fonds dan nog wel kon meewerken aan uitvoering hiervan. Nautilus heeft vervolgens per ommegaande een brief aan de werkgeversorganisaties gestuurd met het verzoek om zo snel mogelijk weer plaats te nemen aan de onderhandelingstafel. Eind december ontving Nautilus een reactie van de werkgevers, waarin zij aangaven medio januari, onder voorwaarden, met ons te willen onderhandelen. Nautilus heeft vervolgens aangegeven dat ook Nautilus alleen onder voorwaarden bereid is het gesprek te voeren. Hoewel wij niet hadden onderhandeld, zijn sociale partners met elkaar in gesprek gegaan op 18 januari en was de

conclusie dat, in werkelijkheid, partijen niet veel van mening met elkaar verschilden. Dit in tegenstelling tot de verzonden brief van de werkgevers, waarin woorden als onbespreekbaar werden gebruikt. Op 9 februari voerden sociale partijen en een delegatie van het pensioenfondsbestuur weer overleg met elkaar. De sociale partijen gaven elk een presentatie over hun denkbeelden voor een nieuwe regeling. Naar aanleiding hiervan meldde het fondsbestuur welke criteria zij heeft voor het uitvoeren van een nieuwe regeling. Op 21 maart overlegden sociale partners verder om de vragen van het fondsbestuur te kunnen beantwoorden, alsmede om te kijken op welke wijze voldaan kan worden aan de gestelde criteria van het fondsbestuur. De vragen van het fondsbestuur werden beantwoord aan de hand van de door het fonds opgestelde checklist. De checklist met antwoorden werd op 6 april tussen fondsbestuur en sociale partners besproken. Hoewel er nog vragen te beantwoorden waren, werd er ook afgesproken om bij een viertal verzekeraars offertes op te vragen voor de uitvoering van een standaardregeling voor de bedrijfstak binnenvaart (bij invoering vanaf 1-1-2024 en vanaf 1-1-2025).

Op 30 mei informeerde Nautilus haar leden over de stand van zaken en werd ingegaan op de vraag hoe wij gaan zorgen voor een pensioenregeling vanaf 1 januari 2025. In een eerdere ledenraadpleging hadden wij de leden gevraagd of wij mochten spreken met de werkgevers over de invoering van een verzekerde pensioenregeling (nog gedurende de verplichtstelling (dus voor 1 januari 2025)). Op de vergadering van 30 mei hadden wij de leden gevraagd om ons mandaat af te geven om met de werkgeversorganisaties een verzekerde pensioenregeling af te sluiten, gebaseerd op een pensioenpremie van 22,5% en een nabestaandenpensioen op risicobasis, zoals voorzien in het nieuwe pensioenstelsel. De leden gaven schoorvoetend hun akkoord. Wel moest premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid vast onderdeel uitmaken van de nieuwe verzekerde regeling. Op 9 juni werd met werkgevers overeenstemming bereikt over een wijziging van de pensioenregeling die voldeed aan de, door leden aangegeven, kaders. Met

Pensioen

dit gegeven gingen wij op 13 juni het gesprek met de werkgevers en het pensioenfonds aan.

In dit gesprek hadden sociale partners het pensioenfonds laten weten graag een verzekerde pensioenregeling te willen invoeren onder de verplichtstelling, te weten vanaf 1 januari 2024. Tijdens het gesprek werd duidelijk dat er verschillende haken en ogen kleven aan de invoering van een verzekerde pensioenregeling voor de duur van 1 jaar, waarvan de grootste, de kosten waren. Het pensioenfonds gaf aan dat de kosten van invoering tijdens verplichtstelling gigantisch zijn, welke voor rekening zouden komen van de actieve deelnemer. Daarnaast bleek dat er ook een tijdsprobleem kon ontstaan om alles in te regelen. Om alles nog eens te overdenken en om meer inzicht in elkaars standpunten te verkrijgen werd een nieuwe vergadering gepland op 30 juni. Tijdens deze vergadering trokken alle partijen de conclusie dat het invoeren van een premiereregeling gedurende de verplichtstelling niet haalbaar was. Sociale partners zouden zich nu gaan oriënteren op een verzekerde regeling vanaf 1 januari 2025. Bij een aantal verzekeraars werd een Request for Information gedaan. Verder werd er ook gekeken of dispensatie van verplichte deelname, op grond van een andere (nieuwe) regeling afgesloten tussen werkgever en Nautilus, een begaanbare weg kon zijn voor sociale partners gedurende de resterende periode van de verplichtstelling. Werkgevers gaven aan hier niets voor te voelen. Sociale partners en pensioenfonds stuurden begin oktober een gezamenlijke nieuwsbrief aan leden en deelnemers onder de titel “van verplicht naar vrijwillig: hoe gaat u door?”

Het pensioenfonds werd door de coronacrisis financieel flink geraakt maar herstelde zich goed door de oplopende rente. De beleidsdekkingsgraad bedroeg 134,7% (12 maandgemiddelde) per eind december. De dekkingsraad op UFR-basis bedroeg 129,4 % en de vereiste dekkingsgraad 118,7%. Stijging heeft met name te maken met de rentestijging. Gezien de goede financiële situatie kon het fonds de pensioenen en de aanspraken met 9,5% verhogen per 1 januari 2023.



Maritiem Platform Gepensioneerden

In oktober 2021 werd van het BPF Koopvaardij een brief ontvangen met het verzoek om kandidaten voor te dragen voor twee komende vacatures in het bestuur voor de geleding gepensioneerden per 1 juli 2022. Het bestuur van het platform voerde met een aantal kandidaten gesprekken en droeg twee kandidaten voor aan het fonds. Een van de beoogde kandidaten trok zich echter eind april terug. De andere kandidaat, Erik Rutgers, werd per 1 juli benoemd. Inmiddels werd een nieuwe kandidaat, Chantal Boekkooi, gevonden voor de nog openstaande vacature en begin juli voorgedragen aan het fonds. Zij werd per 1 januari 2023 benoemd als bestuurder.

Ook werd er een brief ontvangen van het Pensioenfonds voor de Rijn en Binnenvaart met het verzoek om tot een gezamenlijke voordracht te komen voor twee bestuursleden namens de geleding gepensioneerden. Gedachte hierbij was dat 1 van beiden in 2023 terugtreedt en het andere bestuurslid de plaats dan overneemt. Dit verzoek is ingevuld.

In juni vond de jaarvergadering van het platform plaats met aansluitend een presentatie van de adviserend actaris van BPF Rijn- en Binnenvaart. De jaarvergadering gaf haar goedkeuring aan het jaarverslag 2021. De presentatie werd door de aanwezige leden zeer goed ontvangen en werd ook op de Nautilus website gezet.

Professional & Technical

Algemeen

Internationaal/Europees

Een aantal zaken met een Internationaal en Europees karakter is behandeld of nog in behandeling. Over een aantal van deze zaken werd in de Nautilus Telegraph verslag gedaan. Tevens werd een aantal belangrijke zaken opgenomen in de Professional & Technical rapportage aan de Council.

Nationaal

De belangen van de leden werden op diverse onderwerpen bewaakt via deelname aan onder meer de overlegstructuren van het Ministerie van I&W, de Inspectie Leefomgeving en Transport, de Commissie Arbeidsveiligheid onder het Platform Maritiem, het onderwijsveld en overlegstructuren met werkgevers.

Specifieke zaken

Modernisering van de bemanningswetgeving: Wet Zeevarenden

Ook tijdens het verslagjaar heeft Nautilus wederom veel tijd en energie gestopt in dit belangrijke traject waarbij de wet, het besluit en de regeling verder onder de loep werden genomen door diverse werkgroepen en een stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de overheid en de sector, waaronder de sociale partners en het scholenveld. Kritische bepalingen werden het gehele jaar door besproken met de Nautilus Raad van Advies.

Geslaagde lobby rond nationaliteitseis kapiteins

Op het moment dat het werk van de werkgroepen en de stuurgroep erop zat en voor wat betreft de wet alles in kannen en kruiken leek, werd Nautilus eind mei ineens onaangenaam verrast door een mededeling van het Ministerie dat zij toch wilden sleutelen aan de bepalingen in de wet met betrekking tot de vrijstellingsregeling nationaliteit kapitein. Deze regeling, die al ruim 20 jaar goed functioneert, stond ineens ter discussie. Gevoed door de Nederlandse redersgemeenschap was de minister van I&W ineens van mening dat het in bepaalde situaties

opportuun kan zijn om de minister besluitvormend te laten optreden als het gaat om de nationaliteit van de kapitein, derde landen. Het gaat dan om een voorziening om bij besluit op voorwaarden of beperkingen, vrijstelling te kunnen verlenen aan kapiteins van een andere STCW-verdragspartij genoemd op de zogenoemde EMSA-lijst. Hiermee wordt de in de wet vastgelegde paritaire commissie omzeild en verliest Nautilus grip op de instroom van niet EU kapiteins op de Nederlandse vloot. Nautilus was van mening dat e.e.a. geheel onnodig was en pakte de strijdbijl op.

Er volgde overleg op hoog ambtelijk niveau met het Ministerie van I&W en later met de minister van I&W persoonlijk, waarin Nautilus uitvoerig heeft kunnen toelichten wat onze bezwaren waren. Tevens legden wij tijdens deze overleggen de vraag op tafel over het nut en noodzaak van de onverwachte inmenging van de minister. De antwoorden daarop waren voor Nautilus zeer onbevredigend, waarop we derhalve ons verzoek herhaalden om de veranderingen ongedaan te maken. Dat laatste gebeurde niet, zoals bleek na bestudering van de internetconsultatie die kort daarop door het ministerie werd uitgezet.

Zodra dit duidelijk werd mobiliseerde Nautilus haar leden. Er werd tekst en uitleg gegeven over de ontstane situatie en de leden werden verzocht de internetconsultatie te gebruiken om hun ongenoegen kenbaar te maken. Daaraan werd door de leden en masse gehoor gegeven. Ook Nautilus diende een zorgvuldig samengesteld pleidooi tegen dit deel van de wetswijziging in. Kort voor de kerstdagen kwam het verlossende woord vanuit het Ministerie van I&W dat de minister op zijn plan was teruggekomen. Een klinkende overwinning voor Nautilus leden. Zo kunnen wij in de commissie die over de vergunningen gaat, blijven opkomen voor hun werkgelegenheid, doorstroom en stageplaatsen. Wel wilde de minister een evaluatie en onderzoek laten doen naar de werking van het huidige vergunningenstelsel. Door de massale reactie van de leden op de internetconsultatie heeft de minister tevens het belang van Nederlandse zeevarenden ingezien. Hij wil begin 2023

Professional & Technical

ambtelijk in overleg gaan met sociale partners en onderwijsinstellingen over mogelijke maatregelen, juist gericht op het verbeteren van de positie, het aandeel en de toekomst van Nederlandse zeevarenden aan boord van Nederlands gevlagde schepen.

Modernisering Schepenwet

Een aantal jaren geleden sprak Nautilus op uitnodiging van het Ministerie van I&W mee over de modernisering van de Schepenwet. Een traject dat voortvarend van start ging om vervolgens helemaal stil te vallen. Groot was daarom ook de verrassing toen Nautilus kort na de zomer door het Ministerie werd geconfronteerd met een compleet concept Schepenwet nieuwe stijl, inclusief Memorie van Toelichting. Hierop mochten we informeel onze mening geven, vooruitlopend op de nog te plannen formele internetconsultatiefase. Naast een modernisering van het toepassingsbereik van de Schepenwet bevatte het voorstel als belangrijkste punten:

- Een vereenvoudiging van de procedure voor aanwijzing van erkende organisaties.
- Een grondslag om in het kader van smart shipping verplichtingen van en jegens de kapitein aan en jegens iemand anders, bijvoorbeeld op de wal, over te dragen.
- Een bepaling die de plicht van de eigenaar tot ondersteuning van de kapitein vastlegt.
- Een grondslag voor de Scheepvaartinspectie om na een ongeval onderzoek 'ter lering' te doen.
- Voor boetebedragen aansluiten bij de bestaande boetecategorieën.
- Een bevoegdheid voor de Scheepvaartinspectie om bestuurlijke boetes aan de eigenaar van een schip op te leggen.

Daar de reactietermijn om te reageren vrij kort was, werd het verzoek van het ministerie terstond opgepakt. Onze bevindingen over het stuk waren niet onverdeeld positief. We waren het met het ministerie eens dat een moderniseringsslag gepast was, maar vonden de wijze waarop het ministerie dit invulde onder de maat. In onze schriftelijke reactie naar het ministerie hebben wij onze bezwaren puntsgewijs toegelicht. Wij waren van mening dat de ingebrachte

conceptversie van de gemoderniseerde wet meer in lijn moest worden gebracht met overige maritieme wetgeving (zeker qua definities) en dat de tekst op vele punten tot verwarring kan leiden, zeker voor de zeevarenden voor wie het lezen van wetteksten geen alledaagse kost is.

Het wachten is nu op een reactie van het ministerie. Gezien het grote aantal op- en aanmerkingen dat naast Nautilus door diverse partijen op de stukken is gemaakt, heeft het ministerie besloten om de geplande internetconsultatie voorlopig uit te stellen. Wordt vervolgd.

Actualisering Branche RI&E zeescheepvaart

In het verslagjaar werd Nautilus geconfronteerd met het feit dat door werkgeverszijde eenzijdig opdracht was gegeven voor een actualisatie van de branche RI&E zeescheepvaart en kort voor het verstrijken van de inleverdatum aan het Secretariaat Steunpunt, RI&E er achter kwam dat ook Nautilus hierin gekend diende te worden.

In alle haast werd een uitstel geregeld, waardoor Nautilus alsnog voldoende tijd had om volwaardige input te kunnen leveren. Alle door Nautilus ingediende voorstellen werden door de deskundigen gewogen, geaccepteerd en meegenomen in de actualisering.

Met de werkgevers zijn afspraken gemaakt om dergelijke misverstanden in de toekomst te vermijden. Voor Nautilus is het niet alleen van belang om vast te stellen of de BRI&E technisch correct is, maar ook of die in de praktijk werkbaar is. Daar gaan we graag de discussie met de achterban over aan.

Onderwijs

‘Zeebenen in de klas’

De voorlichtingscampagne ‘Zeebenen in de klas’ is een initiatief van de Taskforce Arbeidsmarkt Zeevarenden (TAZ): een samenwerkingsverband van de KNVR, Nautilus, Nederlands Loodswezen en de Nederlandse Vereniging van Kapiteins ter Koopvaardij. Het doel van de voorlichtingscampagne is leerlingen van groep 7 en 8 in deze fase van hun schoolperiode te interesseren voor het zeevarend beroep onder het motto: “De kapitein hoort thuis in het rijtje met piloot en brandweerman”. Het project ging in 2010 van

start en wordt gefinancierd door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart (O&O-fonds). Nautilus vervult het projectleiderschap met Caro Cordes als projectcoördinator. De gastlessen worden gegeven door ruim 100 ambassadeurs, onder wie ook veel leden van Nautilus.

In december 2021 werden de scholen opnieuw gesloten vanwege corona. Deze maatregelen hebben effect gehad op het begin van het kalenderjaar 2022. Na twee jaar corona waren de scholen wel wat terughoudend in het binnenlaten van ‘derden’. Wel is er getracht online gastlessen aan te bieden, maar in totaal zijn er, met wisselend succes, slechts een handjevol online gastlessen gegeven. Ondanks de maatregelen gaven leerkrachten toch sterk de voorkeur aan een fysieke gastles; met name het punt interactie (tussen ambassadeur en leerlingen) speelde daarbij een belangrijke rol.

Na de zomervakantie leek corona voorbij en vergeten. Ondanks het stroeve begin van het kalenderjaar 2022 werd er in 2022 in totaal aan 7.288 leerlingen een gastles gegeven.

Met het schooljaar 2022-2023 zijn we wederom goed op weg. Aan het eind van dit verslagjaar stond de teller al op ruim 6.300 leerlingen. Wij verwachten voor het schooljaar 2022-2023 weer ons doel te bereiken: het geven van gastlessen aan ruim 8.000 leerlingen.

Nautilus prijs Meest Sociale Student

In 2022 heeft Nautilus de prijs voor meest sociale student uitgereikt op Terschelling en in Harlingen. Ook op andere scholen reiken we met plezier deze prijs uit.



Vakbeweging

Samenwerking FNV

In het afgelopen jaar is er frequent afstemmingsoverleg geweest tussen Nautilus en FNV over voortzetting van het gezamenlijk project Offshore Wind. Het eerdere project eindigde omstreeks juni 2021. Nautilus diende vervolgens een plan tot voortzetting in. Dat plan werd binnen de FNV beoordeeld op haalbaarheid. Nautilus ging in de tussentijd met een klein team verder met het bouwen aan een kadernetwerk binnen de 4 gekozen speerpuntbedrijven, DEME, Boskalis, Van Oord en DCR. Daarnaast werd afhankelijk van actuele issues geïnvesteerd in bedrijven als Acta Marine.

FNV Meerjarenbeleidsplan 2022-2025

Met inbreng van (kader)leden is gewerkt aan het nieuwe FNV-beleid en de strategie voor de periode 2022- 2025. Ook Nautilus heeft hieraan bijgedragen. Er zijn diverse ophaalsessies georganiseerd om het concept Koersdocument te bespreken. Op basis van de opgehaalde input is een eerste concept Meerjarenbeleidsplan tot stand gekomen welke ook aan de Raad van Advies is voorgelegd.

De ontvangen reacties zijn teruggekoppeld aan de FNV.

Ledenparlement

Dirk Rotgans nam tijdelijk de reserveplek in het LP voor Nautilus waar. Samen met Caro Cordes, die op de formele zetel van Nautilus zit, hebben zij de maritieme sector vertegenwoordigd in het LP.

Dirk had nadrukkelijk aangegeven dat hij zich wenste terug te trekken, zodra er een andere reserve kandidaat bereid en beschikbaar zou zijn. Begin 2022 heeft Henk Eijkenaar het estafettestokje van Dirk Rotgans overgenomen. Nautilus is Dirk zeer erkentelijk voor zijn bereidwilligheid en meer dan prettige samenwerking.

Internationaal vakbondswerk

Zeevaart

Europese ITF Offshore Taskforce Group

Tijdens deze bijeenkomst konden de Europese vakbondscolleaga's voor het eerst sinds de Corona crises weer fysiek bijeenkomen en elkaar goed bijpraten om het strategische Europese offshorewerk weer goed op de rails krijgen. Belangrijk bespreekpunt was de Offshore Wind. Veel oil majors gaan over naar renewables en wij lopen qua regulering achter op die ontwikkeling. Het is belangrijk dat de ITF hier urgent strategisch aandacht aan besteedt, zoals op het ITF-congres in 2018 besproken. Inmiddels is er een Offshore Wind werkgroep opgericht onder de Offshore Taskforce Group.

Mexico City Policy (MCP)

Ook in het verslagjaar was Nautilus weer actief in de ITF MCP review group. Deze werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van een aantal bij de ITF aangesloten zeevarendenbonden en beoordeelt in opdracht van het ITF congres of de MCP nog immer geschikt is voor de doelen die worden nagestreefd. De MCP is de basis van de campagne ter bestrijding van schepen onder goedkope vlag. (FOC)

Special Tripartite Committee vergadering over het Maritiem Arbeidsverdrag

In mei 2022 maakte Nautilus NL deel uit van de delegatie van de ITF in de ILO voor onderhoud aan het Maritiem Arbeidsverdrag, Nautilus General Secretary Mark Dickinson was de woordvoerder voor de wereldwijde vakbonden. Na 10 dagen onderhandelen is overeenstemming bereikt over onder meer het recht op social connectivity. In principe moest toegang tot internet op schepen en in havens gratis worden aangeboden of tegen redelijke kosten. Ook werd het recht op schoon drinkwater vastgelegd, evenals het recht op persoonlijke beschermingsmiddelen in de juiste maten, ook voor vrouwen. Ten slotte kwam er meer duidelijkheid over de verantwoordelijkheid van overheden v.w.b. het verstrekken van informatie aan zeevarenden over klachtenregelingen en (financiële)

Internationaal vakbondswerk



rechten wanneer zij worden gerekruteerd voor werk dat uiteindelijk niet doorgaat. Ook zijn een paar resoluties aangenomen die richting geven voor de toekomst. Onder meer over het nog beter aanpakken van bullying en harrassment aan boord en over aansprakelijkheid van de scheepsbeheerder als de werkgever zijn afspraken niet nakomt.

ETF (European Transport Workers' Federation)

Nautilus is ook in 2022 actief geweest in de zeevaartsectie (Maritime Transport Section) van de ETF en in de Sectoral Social Dialogue Committee Maritime Transport. De vicevoorzitter van Nautilus NL werd gekozen tot voorzitter van het laatstgenoemde comité.

De Europese sociale dialoog met de Europese werkgevers en de Europese commissie vergt een lange adem maar is belangrijk vakbondswerk. Dit komt doordat veel regelgeving niet uit Den Haag, maar uit Brussel komt.

In 2022 gingen de Europese overleggen onder meer over de nasleep van Corona, onder andere het weigeren van walverlof aan zeevarenden door lidstaten. Ook ging veel aandacht uit naar de oorlog in Oekraïne en de gevolgen daarvan voor zowel Oekraïense als Russische zeevarenden. Zij ondervinden onder andere problemen rond visa en

bij mobilisaties in beide landen, waardoor zij niet altijd naar hun werk kunnen. Belangrijke onderwerpen waren ook reddingen op zee en problemen met de erkenning van de opleiding van Filipijnse zeevarenden. Ook de toekomst en financiering van de sectorale sociale dialogen was voorwerp van bespreking.

Uit de Europese sociale dialoog komen ook projecten voor. Het WESS-project is in 2022 afgerond. Dit project gaat over het verbeteren van het 'Working Environment in the Shipping Sector' en kent twee pilaren, t.w.: hoe worden meer vrouwen aangetrokken en hoe kan digitalisering helpen? In november 2022 vond een eindconferentie plaats. Nautilus sprak in het eindpanel over het aantrekken van vrouwen en leden van Nautilus UK en NL gaven input in de discussies over beide pilaren van het project. Een ander project was SkillSea wat gaat over wat voor competenties de maritieme professionals van de toekomst nodig hebben. Dit loopt nog.

In september 2022 nam Nautilus deel aan een ETF-ECSA symposium over Mental Health at Sea. Een kapitein, lid van Nautilus NL, gaf via een filmpje een inleiding over onder meer de eenzaamheid en de zwaarte van het beroep van kapiteins. Nautilus sprak er verder over de zachte kanten van duurzame inzetbaarheid, waar wij vaak aandacht voor vragen. Verder waren er nuttige bijdragen van onder andere (maritieme) artsen, reders en Europese beleidsmakers.

Europees vakbondswerk binnenvaart

Algemeen

Als aangesloten vakbond bij de ETF was Nautilus zeer nauw betrokken bij de Europese inzet met betrekking tot de binnenvaart. Veel van de onderwerpen in de sectie binnenvaart kwamen ook terug in de zgn. sociale dialoog, waar de werkgevers in Europees verband ook bij aanwezig waren. Net als voorgaande jaren was de bemanningswetgeving in de binnenvaart het hoofdonderwerp. Verder heeft Nautilus zich ingespannen voor verbetering van de River Cruise vaart in Europa. Zij deden dit via de ETF in de

Internationaal vakbondswerk

werkgroep River Cruise. Met name onze collega's in Zwitserland, waarmee wij zeer nauw samenwerken, waren in de lead op dit onderwerp.

Sociale Dialoog Binnenvaart

In de sociale dialoog stonden in 2022 veelal dezelfde onderwerpen op de agenda als in 2021, dit was mede het gevolg van de traagheid in de totstandkoming van wetgeving. Zoals eerder aangegeven was het hoofdonderwerp de nieuwe bemanningswetgeving voor de binnenvaart. Op dit moment is er bemanningswetgeving in de binnenvaart voor de Rijnvaart, andere wetgeving voor de vaart op de Donau en voor andere wateren in de landen zijn weer andere specifieke wettelijke vereisten. De Europese commissie wil nu 1 wetgeving voor de bemanning voor alle wateren in de EU. Een ander gespreksonderwerp was de sociale wetgeving verordening 883/2004, welke onder revisie lag. Hierbij waren ETF en dus Nautilus vooral gefocust op de positie van de gedetacheerde werknemer onder de detacheringsrichtlijn. Tezamen met de andere

Europese vakbonden binnen de ETF spande Nautilus zich ervoor in om de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing op de binnenvaart te verklaren.

Bemanningswetgeving Binnenvaart

De bemanningswetgeving die nu in de maak is op Europees niveau is, wat Nautilus en ETF betreft, vooral gebaseerd op de bemanningswetgeving zoals nu van kracht op de Rijnvaart, waarbij de individuele landen wel een uitzonderingspositie kunnen krijgen voor situaties zoals die nu ook al van toepassing zijn in die landen. Daarbij valt te denken aan de rondvaartboten op de Amsterdamse grachten. Het werkprogramma van de EU voor de totstandkoming van deze nieuwe bemanningswetgeving eindigt in 2023. En net als in 2021 heeft in 2022 in december nog een laatste sector consultatie plaatsgevonden, waarin ook Nautilus en haar leden hebben geparticipeerd. In 2023 zullen de consultaties uit 2021 en 2022 worden meegenomen om tot een finaal eindproduct te komen. Voor Nautilus is belangrijk dat de nieuwe bemanningswetgeving gebaseerd wordt op een waarborging van een



Internationaal vakbondswerk



veilige vaart, veilig werken en met goede controle-instrumenten voor de controle instanties van de overheid.

Digitalisering Binnenvaart

Naast de invoering van een Europese bemanningswetgeving wordt er in de EU ook gediscussieerd over de standaardisering van alle digitale programma's. Denk hierbij aan het dienstboekje, de ladingpapieren, het vaartijdenboek en de registratie van de arbeidstijden en wellicht nog belangrijker, de rusttijden. Voor Nautilus en ETF was de koppeling van de registratie van arbeids- en rusttijden bij de invoering van een nieuwe bemanningswetgeving cruciaal. De

signalen vanuit Europa steunden dit. Overigens was ook de Nederlandse overheid supporter van een koppeling tussen nieuwe bemanningswetgeving en de digitale controle-instrumenten, waaronder een controleerbare registratie van de arbeids- en rusttijden. Het enige verontrustende op dit moment is dat het Europese werkprogramma, waarin de standaarden ontwikkeld moeten worden, achterblijft bij die van de nieuwe bemanningswetgeving. Wel zegt Europa dat de nieuwe bemanningswetgeving niet zal worden ingevoerd, voordat de standaarden zijn ontwikkeld. Laten wij hopen dat Europa zich aan zijn woord houdt. Nautilus zal zich hier, ook in de komende jaren, in ieder geval voor blijven inzetten.

Administratief Centrum voor de Sociale Zekerheid voor de Rijnvarenden (CASS)

Het CASS is een coördinatie overleg tussen de Rijnsoeverstaten waarin de problemen waar de Rijnsoeverstaten bij de uitvoering van 883/2004 en het Rijnvaart verdrag tegen aanlopen worden besproken. Nautilus maakt samen met de werkgeversorganisatie Koninklijke Binnenvaart Nederland (KBN) onderdeel uit van de Nederlandse overheidsdelegatie. Het CASS-overleg vindt tweemaal per jaar plaats. In 2022 heeft Nautilus zich vooral gericht op de problemen van de postbusfirma's. Deze postbusfirma's zorgden er onder andere voor dat de werknemers te werk werden gesteld met buitenlandse contracten en daarmee vallend onder buitenlandse Sociale Zekerheid, terwijl Nautilus van mening was dat veelal een ander (lees: Nederlandse) Sociaal Zekerheidsstelsel van toepassing is. Ook in het jaarverslag 2021 deden wij verslag van de praktijken van sociale dumping en welke impact dit heeft gehad voor Nederlandse binnenvaarders. In 2022 hadden wij wederom voorbeelden aangedragen die door de Nederlandse overheid zijn opgepakt om verder uit te zoeken.

Intern

Nautilus Jaarvergadering in Rotterdam

Op 14 juni vond, in het Hilton in Rotterdam, de jaarvergadering 2022 plaats. Tijdens de jaarvergadering legt het bestuur van Nautilus verantwoording af over het gevoerde beleid in het voorgaande boekjaar. Dit jaar was er ook een spannende strijd tussen twee leden, om één zetel in de kiesgroep Gepensioneerden voor de Raad van Advies (RvA).

Normaal gesproken is Nautilus voorzitter Marcel van den Broek de voorzitter van de jaarvergadering, maar door ziekte was hij dit jaar voor het eerst in 17 jaar afwezig. Om die reden zat Sascha Meijer, vicevoorzitter van Nautilus, de vergadering voor.

Paginagewijs werd het jaarverslag van zowel de Nederlandse tak van Nautilus als het jaarverslag van FNV Waterbouw doorgelopen. Ook werden de twee financiële jaarverslagen onderbouwd. Vanuit de zaal was er slechts één opmerking: 'het zou goed zijn als jonge mensen zich meer bezighouden met pensioenzaken'. Het bestuur gaf aan hier veel tijd in te steken, maar het blijft lastig om jonge mensen hier meer bij te betrekken. Toch zal Nautilus zijn best blijven doen meer jongeren geïnteresseerd te krijgen in hun eigen pensioen. Sascha Meijer vertelde dat gebruikmaken van jonge pensioenexperts, één van de methodes is om meer jongeren geïnteresseerd te krijgen in hun pensioen. Bij de FNV worden in deze richting actief jonge mensen opgeleid, die ook voor Nautilus hun steentje kunnen bijdragen.

Decharge

Na afloop van de verantwoording m.b.t. de financiële en beleidsmatige jaarverslagen, vroeg het bestuur om decharge. Dit betekent dat het bestuur vraagt om het verlenen van kwijting voor het gevoerde beleid. Hiermee wordt er afstand gedaan van het vorderingsrecht op de bestuurders. Onder applaus werd decharge verleend.

Verkiezingen

Na de decharge van het bestuur, werden voor de verschillende kiesgroepen van de RvA-verkiezingen

gehouden. Binnen de kiesgroep Kapiteins en Stuurlieden werden zowel Joris van Vuuren als Chris Kuiken herkozen. Er zijn binnen deze kiesgroep nog twee zetels over. Binnen de kiesgroep Werktuigkundigen werd Mathijs Ballieux per coöptatie verkozen, ook hier zijn nog zetels beschikbaar. Binnen de kiesgroep Gezellen trad niemand af, er is wel een zetel beschikbaar. Binnen de kiesgroep Binnenvaart werd Jan van der Zee herkozen. Binnen de kiesgroep Gepensioneerden was er slechts één zetel beschikbaar voor twee kandidaten. Johan Kooij en Peter Berlijn streden om deze plek. Beiden motiveerden hun deelname, waarna de verkiezingen plaatsvonden. We konden Johan feliciteren, hij zal terugkeren in de RvA!

Symposium 2022: Varen met Voldoening

Jaarlijks organiseert Nautilus een publiekssymposium. Dit jaar vond het symposium, welke voor het eerst in twee jaar weer fysiek kon plaatsvinden, plaats in het Hilton Hotel in Rotterdam.

Opening door Kees Wiersum en Sascha Meijer

Columnist van de Schuttevaer, kapitein Kees Wiersum, opende dit jaar het symposium met één van zijn columns. Daaropvolgend werd het symposium officieel geopend door Nautilus vice-voorzitter Sascha Meijer.



Intern

Hierbij werd een spandoek gepresenteerd op het podium met daarop de tekst 'Ja! Ik vind veilig varen met voldoening belangrijk!'.

De volgende sprekers hebben hun bijdrage geleverd aan het symposium "Veilig varen met voldoening":

- Charley Ramdas, penningmeester en secretaris Nautilus;
- Lars Griffioen en Toby Overbeek, derdejaars studenten aan de HvA;
- Arjan Nieuwenhuizen, directeur bij NOVA-college;
- Jeroen Bosch, werkzaam bij Boskalis;
- Gemma Griffin, vice president & head of Global Crewing DFDS;
- Johan Kooij, gepensioneerd zeevarende;
- Mark Dickinson, General Secretary Nautilus International

Elke spreker kreeg na zijn of haar toespraak de mogelijkheid het spandoek te tekenen. Na afloop van het symposium kregen ook alle gasten de mogelijkheid te tekenen en om hun eventuele suggesties toe te voegen.

Gelet op de reacties van de aanwezigen kan geconcludeerd worden dat het een geslaagd symposium is geweest.

Nautilus brengt het onderwerp 'varen met voldoening' sindsdien verder in cao-overleggen en overige overleggen in de sector.

Herdenkingsplechtigheid 4 mei De Boeg

Op 4 mei legde Nautilus secretaris en penningmeester Charley Ramdas namens Nautilus en de Royal British Legion een krans bij het oorlogsmonument De Boeg in Rotterdam. Ter nagedachtenis aan de circa 3.500 opvarenden van Nederlandse koopvaardij schepen, die in de Tweede Wereldoorlog het leven verloren.

OR-contactdag

Op 22 november 2022 namen 14 deelnemers uit zeven bedrijven deel aan de 14e OR-contactdag. Van oudsher zijn zowel leden als niet-leden actief in de medezeggenschap welkom bij deze informatieve dag.



Het belangrijkste van deze dag is dat deelnemers

Intern

elkaar nader leren kennen en zo hun ervaringen uit de medezeggenschapspraktijk met elkaar kunnen uitwisselen. Door ervaringen met elkaar te delen kan de kwaliteit en effectiviteit van medezeggenschap naar een hoger niveau worden getild.

Voor ons als vakbond zijn de contacten met de medezeggenschapsraden essentieel bij bijvoorbeeld de onderhandelingen en het afsluiten van sociaal plannen. Dit werd ook nog eens benadrukt in de bijdrage van Charley Ramdas, onze cao-onderhandelaar en tevens algemeen secretaris en penningmeester van Nautilus International. Zijn praktijkverhalen waren voor de deelnemers een welkome afwisseling naast de door het advocatenkantoor Wybenga verzorgde presentaties van actualiteiten op juridisch gebied. In die presentaties kwamen onder andere aan de orde: de wijzigingen van termijnen in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR); de medezeggenschap voor buitenlandse ingeleende arbeidskrachten (aan de hand van de Acta Marine uitspraak), alsmede het adviesrecht van de OR bij de benoeming van bestuurders.

Jos Hilberding van Nautilus International gaf met zijn presentatie getiteld: "Tussen ons gezegd en gezwegen" een verduidelijking op de betekenis van de geheimhoudingsplicht op basis van artikel 20 van de WOR.

Na afloop gaven de deelnemers aan dat zij de dag als zeer leerzaam en waardevol beschouwden. Eén van hen noemde de bijeenkomst zelfs een 'eye-opener'. Bovendien waren twee deelnemers zo enthousiast geworden dat zij zich als nieuw lid aanmelden. Kortom: de OR-contactdag heeft zich ontwikkeld tot een mooie traditie die het verdient voortgezet te worden.

Kaderledenmiddag

De (kader)ledendag 2022 met als onderwerp 'varen met voldoening', was een mooie voorloper op het symposium 'Veilig varen met voldoening'.

De leden werd de vraag gesteld 'wat betekent varen met voldoening?', waarop uiteenlopende antwoorden



naar boven kwamen. Denk aan onderwerpen als veiligheid, varen met een Nederlandse crew, werkdruk of de optie aan wal te gaan.

Na het bespreken van onderwerpen die varen met voldoening in het geding brengen, werden ook mogelijke oplossingen besproken. Waar sommige oplossingen in wetgeving liggen, anderen in contracten en cao's, zijn er ook problemen die niet juridisch oplosbaar zijn. Wat kun je dan doen? In vogelvlucht werden leden meegenomen in het collectieve actiemodel. Een petitie kan invloed hebben op de kwaliteit van het eten, met stiptheidacties kun je rusttijden afdwingen en door bijvoorbeeld spandoeken langs het schip te hangen, kun je aandacht vragen voor betere cao-afspraken.

Uiteraard is een (kader)ledendag geen (kader)ledendag als er niet achteraf een borrel gedronken kan worden. Tijdens de borrel werd er uitgebreid nagepraat over de enerverende dag.

Aantekeningen

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Onze kantoren

Kantoor in Nederland

Pegasusweg 200
3067 KX Rotterdam
Postbus 8575, 3009 AN Rotterdam
T: +31 (0)10 4771188
E: infol@nautilusint.org

Head office

Nautilus House, Mariners' Park,
Wallasey CH45 7PH
England, United Kingdom
T: +44 (0)151 639 8454
F: +44 (0)151 346 8801
E: enquiries@nautilusint.org

London office

Nautilus International, ITF House
49-60 Borough Road
London SE1 1DR
T: +44 (0)20 8989 6677

Switzerland office

Gewerkschaftshaus, Rebgasse 1
4005 Basel, Switzerland
T: +41 (0)61 262 2424
F: +41 (0)61 262 2425

Antibes office

In partnership with D&B Services
3 Bd. d'Aguillon
06600 Antibes, France
T: +33 (0)962 616 140

www.nautilusint.org



**INVESTORS
IN PEOPLE**

Foto's: Nautilus International, Peter Jager, Linde de Visser en Liselotte Struijs

NL Jaarverslag 2022



www.nautilusint.org

Volg ons op...

