

# Jaarverslag 2023

van de NL branch van Nautilus International

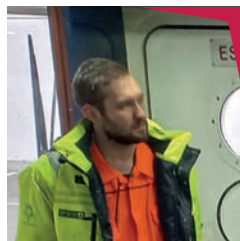
mei 2024





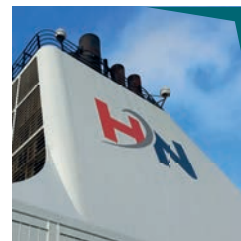
3

Voorwoord van  
het bestuur



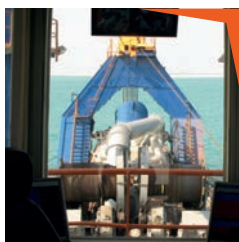
4-7

Werk in cijfers  
Zeescheepvaart



8-18

Cao's



19-20

Binnenvaart  
Cao's



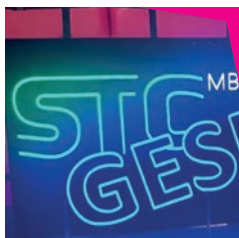
21-22

Arbeidsmarkt  
Overheid



23-27

Pensioen



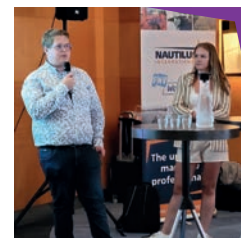
28-30

Profession &  
technical  
Onderwijs



31-34

Vakbeweging  
International  
Vakbondswerk



35-36

Intern

# Voorwoord van het bestuur

Met tevredenheid kijken wij terug op een bewogen jaar waarin veel van de werkorganisatie werd gevergd. Ook hebben we in een gespannen arbeidsmarkt veel moeite moeten steken in het aantrekken van nieuwe collega's, hetgeen ons uiteindelijk goed is gelukt. Daarnaast implementeerden we ons veranderplan in de werkorganisatie dat sterk gericht is op activerend vakbondswerk.

2023 was zeker ook het jaar waarin aan de cao-tafels fel moest worden gestreden voor koopkrachtbehoud na een periode van ongekend hoge inflatie. Tevens moesten alle zeilen worden bijgezet op het dossier pensioenen om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel goed te laten verlopen.

Tegelijkertijd hebben we verder gebouwd aan het versterken van de positie van Nautilus in onze sectoren door meer leden actief te betrekken bij ons vakbondswerk. Deze aanpak zal de komende jaren worden voortgezet zodat Nautilus nu en in de toekomst de relevante vakbond blijft in de maritieme sector.

Kortom, al het verzette werk in 2023 geeft ons een goede basis om met vertrouwen uit te zien naar de uitdagingen van 2024.

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, 5 in de binnenvaart en 2 voor werknemers aan de wal. Ook beheert Nautilus 76 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. Regelmatig werd ons kantoor ook bezocht door deze leden.

De eigen juridische dienst had gedurende het verenigingsjaar 2 individuele zaken in behandeling en de externe advocatuur 7. Ook werden diverse collectieve rechtszaken behandeld. Gedurende het jaar werden er 133 vlootbezoeken afgelegd.



# Zeescheepvaart

## Werkgevers algemeen

### Protocol Dienstdoen in Gevaregebieden

Cao-partijen hebben het Protocol inzake het Dienstdoen in Gevaregebieden, dat was verlengd tot 30 september 2023, in het najaar van 2023 geëvalueerd. Op basis daarvan werd besloten het protocol ongewijzigd tot 30 september 2024 te verlengen. In 2023 zijn op basis van dit protocol de wateren rondom Jemen zoals hieronder nader gespecificeerd, door de sociale partners aangewezen tot gevaarlijk doorvaartgebied.

### Aanwijzing gevaarlijk doorvaartgebied Jemen

Partijen gebonden aan het zogenaamde “Protocol inzake het dienstdoen in Gevaregebieden” bereikten op 21 december 2023 een akkoord om met ingang van 21 december 2023 de wateren rondom Jemen aan te wijzen tot gevaarlijk doorvaartgebied.

Het betreft het navolgende doorvaartgebied:

- De Rode Zee ten zuiden van de 16,5 breedtegraad noord
- Straat Bab el Mandeb
- De Golf van Aden ten westen van een lijn die loopt van de grens tussen Jemen en Oman naar het westelijke punt van het eiland Socotra en van daar naar Kaap Guardafui (Somalië).

### Aanwijzing gebied oorlogstoeslagregeling vanwege oorlog Oekraïne

Partijen bij de cao's van toepassing zijnde op zeevarenden werkzaam aan boord van Nederlands gevlagde schepen afgesloten tussen de VWH, NEMEA, Neptune of Spliethoff en Nautilus International zijn bij genoemde cao's een oorlogstoeslagregeling overeengekomen. Diverse keren is de regeling verlengd, waarvan de laatste keer op 31 december 2023. Door deze aanwijzing is de oorlogstoeslagregeling zoals opgenomen in de hierboven genoemde cao's van toepassing in het omschreven oorlogstoeslaggebied.



## Werkgevers bijzonder

### Acta Marine

In juni ontvingen wij via de SER het bericht dat Acta Marine voornemens was haar activiteiten met de multicats en ander klein materieel aan de Franse onderneming Jifmar te verkopen. Acta Marine gaat na de verkoop verder met de activiteiten van de Walk to Work schepen. Nautilus heeft aan beide partijen schriftelijk vragen gesteld over de gevolgen voor de werknemers met betrekking tot hun arbeidsplaatsen en arbeidsvoorwaarden. Beide bedrijven hebben bevestigd dat in ieder geval tot een jaar na de overname er geen negatieve consequenties zullen zijn. Ons verzoek om een jaar na de overname separaat door beide partijen, de plannen voor de toekomst gepresenteerd te krijgen, is ingewilligd. Dit vinden we van belang omdat doorgaans na een jaar er vaak echt integratie van zaken plaatsvindt. Jifmar zal ook een kantoor in Nederland aanhouden en de schepen onder de Nederlandse vlag houden.

# Zeescheepvaart

## Holland Norway Lines (HNL) - Faillissement

Tijdens het cao-overleg over de nieuwe cao voor 2023 bracht Marin als scheepsbeheerder ons op de hoogte van de perikelen rondom de ligplaats van de ferry Romantika in de Eemshaven. De ligplaats werd regelmatig bezet door andere schepen die voorrang kregen. De bouw van de nieuwe ligplaats (die al klaar had moeten zijn) was in het geding in verband met de financiering hiervan. Door het gedoe rondom de ligplaats werden afvaarten op het laatste moment gecancelled. Het mag duidelijk zijn dat dit niet goed was voor de reputatie en continuïteit van de HNL. Gekeken werd naar andere havens. In dit verband werden genoemd Cuxhaven, Emden en IJmuiden. Vanaf 1 juni werd de nieuwe ligplaats Emden waarmee de rust leek teruggekeerd in de onderneming. Echter, op 30 augustus 2023 vroeg HNL uitstel van betaling aan en koerste daarmee af op een faillissement. De Romantika voer niet meer uit en op 4 september werd HNL failliet verklaard. Het faillissement betekende het einde van de maatschappij die vorig jaar met veel succes uit de startblokken was gegaan in de Eemshaven.

Aan boord van de Romantika werkten zeevarenden vanuit diverse toeleveranciers, waaronder Marin Crew, Global Crewmanagement en Ocre. De Marin Crew werknemers werden herplaatst of vonden ander werk. Helaas is Global Crewmanagement na uitstel van betaling eveneens failliet verklaard. De werknemers van Global Crewmanagement die daarvoor in aanmerking kwamen, konden bij het UWV een uitkering wegens betalingsonmacht indienen. Nautilus stond de leden bij, bij het aanvragen van de ontslagvergoeding en in het vervolg hierop de aanvraag voor de WW-uitkering. Ocre vroeg voor haar werknemers die dienstdeden op de Romantika collectief ontslag aan en op basis van economische gronden werd de aanvraag goedgekeurd. De leden werden geïnformeerd over hun rechten bij einde dienstverband en rond het aanvragen van een WW-uitkering.

## HAL

Van leden kwamen er vragen met betrekking tot het verlofgoed in relatie tot de verlenging van de

zogeheten reconciliation periode van 1 naar 2 jaar. Deze periode was opgerekt in verband met Corona om HAL meer ruimte te geven bij het invullen van de vaar- verlof schema's. Dit zou echter niet ten koste mogen gaan van oude verlofrechten van vóór Corona. Nautilus informeerde HAL over de gewonnen rechtszaak bij Van Oord en deelde hen mee dat we niet zouden schromen wederom een rechtszaak aan te gaan, indien HAL de door de leden verloren verlofdagen (n.a.v. Corona) niet zou teruggeven. De HAL ging overstag en bevestigde dat zij de correcties zou uitvoeren naar de stand van het verlof van vóór Corona. Dit houdt in dat voor iedereen een persoonlijke review van het verlof gaat plaatsvinden.

Nautilus zette in het najaar van 2021 tezamen met een aantal leden de eerste stappen richting de oprichting van een OR voor zeevarenden bij de HAL en de HAL liet weten daarvoor open te staan. De leden die eerder hadden laten weten interesse te hebben in een positie in de OR, werden uitgenodigd voor de Nautilus OR-contactdag. Een concept OR-reglement werd naar HAL opgestuurd en er werd een voorbereidingscommissie opgericht. Hierin participeerden ook drie leden van Nautilus. Uiteindelijk gaven 6 leden aan dat zij bereid waren om in de OR plaats te nemen. De OR ging per 1 april 2023 van start. In september vond een kennismaking plaats tussen Nautilus en de OR. Er werd onder andere gesproken over de verandering van de organisatie met betrekking tot de veiligheidstaken aan boord. Taken en verantwoordelijkheden werden verschoven van dek naar machinekamer. Omdat dit een reorganisatie van het werk betreft attendeerden wij de OR erop dat dit adviesplichtig is.

## P&O North Sea Ferries (P&O NSF)

Op 22 augustus werden wij door P&O NSF geïnformeerd over het sluiten van de route tussen Liverpool en Dublin eind 2023. P&O NSF deelde ons mee dat het sluiten geen personele gevolgen zou hebben. Het was de bedoeling en de verwachting dat de betrokken schepen waaronder de Norbank elders zouden worden ingezet. Voor ons stond de werkgelegenheid voorop. Nautilus informeerde hierop de leden. Ook voerden we in dit verband overleg met de OR. Er bleek dat er geen adviesaanvraag was



# Zeescheepvaart

gedaan. De OR pakte dit nader op met de bestuurder van P&O NSF. Ook vond afstemming met Nautilus UK plaats. In december ontvingen wij een bevestiging dat de Norbank vanaf maart 2024 zou gaan worden ingezet op de route Tilbury- Europoort, waarmee er een eind kwam aan de onzekerheid voor de werkgelegenheid.

## Vroon Offshore Services BV (VOS)

Begin januari 2023 kregen wij van Vroon het bericht dat de offshore-tak in de verkoop zou gaan. Van de afdeling offshore Singapore, Italië en Nederland zou door Vroon BV afscheid genomen gaan worden en alle betrokken werknemers zouden op termijn worden ontslagen. Vanaf maart 2023 zouden er 18 maanden voor dit proces worden uitgetrokken. De mededeling kwam - ondanks aanhoudende berichten van de slechte financiële situatie – toch als

een verrassing. Temeer omdat prijzen voor olie en gas in de lift zaten. Voor het afsluiten van een sociaal plan werd contact opgenomen met VOS. Echter, in januari 2023 vond VOS dit nog te vroeg. In augustus werd aangekondigd dat de eerste vijf schepen waren verkocht, waarvan de eerste in september aan de nieuwe eigenaar werd overgedragen, in oktober en november werden de overige schepen verkocht. In oktober werd overeenstemming bereikt over een sociaal plan voor alle zeevarenden in dienst bij VOS. Alle zeevarenden kregen in november hun aanzegging tot ontslag, waarmee hun opzegtermijn vanaf 1 december inging. Aan het einde van 2023 was al een groot gedeelte van de bemanning vrijgesteld van werkzaamheden. De afhandeling van de opgezegde arbeidsovereenkomsten en de overdracht van alle verkochte schepen zal tot april 2024 plaatsvinden.



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## Cao's voor niet EU-zeevarenden

In oktober 2023 werd met de Nederlandse vlag reders overeenstemming bereikt voor alle niet EU/EER zeevarenden onder de Nemea en Neptune cba's. Het betreft overeenkomsten voor 2 jaar met een loonsverhoging van 4% per 1.1.2024 en 2% per 1.1.2025.

## Cluster Handelsvaart

### Boluda Towage Rotterdam (BTR)

Tijdens het halfjaarlijks overleg tussen de cao onderhandelingsdelegatie en de BTR-directie in februari werd onder andere gesproken over het digitaal beschikbaar stellen van cao-boekjes met zoekfunctie, de einddatum van de pensioenregeling voor de Rijn- en Binnenvaart en er werden data vastgesteld voor de onderhandelingen over de cao BTR met ingangsdatum 1 januari 2024.

Eind september zegden Nautilus en FNV Havens de cao BTR 2022/2023 schriftelijk op en na ledenraadpleging werden de cao-voorstellen voor de nieuwe cao aan BTR verstuurd.

Tijdens de 1e onderhandelingsronde lichtten de bonden en BTR hun cao-voorstellen toe. Tijdens de 2e onderhandelingsronde bleek dat de werkgever

meer onderzoek moest doen naar de gevolgen van de overgang naar het BPF Koopvaardij. Voorafgaand aan de 3e onderhandelingsronde vond op 14 november overleg plaats met een pensioenadviseur (actuaris) die ging rekenen om de consequenties van de overgang van BPF R&B naar BPF Koopvaardij in beeld te brengen.

Uit de uitkomsten van het rekenwerk bleek op 7 december dat deze een ander beeld opleverden dan partijen hadden gedacht en verwacht. Daarom werd, met het oog op de cao-voorstellen van de bonden (pensioenregeling gelijk voor alle werknemers) een nieuwe rekenopdracht verstrekt aan de pensioenadviseur. De voor december geplande ledenbijeenkomsten werden opgeschort en de voor 15 december geplande 5e onderhandelingsronde werd opgeschoven naar januari 2024.

### Cao Handelsvaart (VWH)/Splithoff per 1 januari 2023

Het resultaat van de in 2022 gestarte cao-onderhandelingen voor een nieuwe cao per 1 januari 2023 werd aan beide ledengroepen ter stemming voorgelegd en na de ledenvergaderingen op 11 en 12 januari werd duidelijk dat bij beide cao's een ruime meerderheid voor het resultaat was. De kern van het resultaat was: 4% structurele loonsverhoging per 1 januari 2023, 2,5% per 1 juli 2023 en € 1.000 bruto eenmalig voor iedereen die op 30 juni 2023 in dienst is.

De afspraken in beide cao's werden, nadat ze waren vastgelegd in een nieuwe mantelovereenkomst en aangepast reglement, naar de leden gestuurd. Ook werden beide cao's aangemeld bij het Ministerie SZW. De cao Handelsvaart 2023 werd vanaf 13 mei door het Ministerie algemeen verbindend verklaard (AVV). Deze AVV liep tot 31 december 2023. AVV is belangrijk omdat dan ook bedrijven die geen lid zijn van de VWH in die periode aan de cao zijn gebonden.

Nadere Overeenkomst (NO) op de cao Handelsvaart: De afgesproken gageverhogingen per 1 januari (4%) en per 1 juli (2,5%) werden bij alle rederijen met een NO goed doorgevoerd.





# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## RVU rechtszaak

Op 10 januari 2023 werd de mondelinge behandeling in hoger beroep bij het hof Den Haag behandeld. Helaas hebben wij de RVU-rechtszaak in de Handelsvaart verloren. Hoewel wij het niet eens waren met de uitspraak is na juridisch advies besloten om niet in cassatie te gaan en te berusten in de uitspraak van het Gerechtshof. Wel werd de werkgevers voorgesteld om het overleg over beide RVU-regelingen te hervatten.

## Start nieuwe cao Handelsvaart en Spliethoff per 1 januari 2024

Op 16 augustus 2023 werd een hybride ledenvergadering gehouden om de inzet voor de nieuwe cao te bepalen, waarin we de uitkomst van de enquête over “bijzondere arbeid” hebben meegenomen. De leden gaven ons mee om vol in te zetten op een cao die bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van het vak van zeevarenden in de handelsvaart. Daarvoor is een goede loonafpraak nodig maar ook modernisering van de regelingen rond werk en zorg, zoals doorbetaald partnerverlof na geboorte. De onderhandelingsinzet werd bepaald op 10%, waarvan 8% voor koopkrachtreparatie en 2% voor koopkrachtverbetering. Een steeds groeiende groep kaderleden was actief betrokken bij het cao-proces.

Na maar liefst 11 overlegondes werd op 20 december 2023 een akkoord op hoofdlijnen bereikt met de navolgende ingrediënten:

- Looptijd van één jaar;
- 6,5% gageverhoging per 1 januari 2024;
- Met verlofgage doorbetaald geboorteverlof voor partners (5 weken na de week waarin dit wettelijk al is geregeld);
- Met verlofgage doorbetaald ouderschapsverlof gedurende 9 weken;
- Een terugkeergarantie naar de eigen rang voor varende vrouwen die moeder worden. In de cao VWH geldt er ook een terugkeergarantie voor andere zeevarenden die tijdelijk stoppen met varen wegens privéomstandigheden en daarna terug willen. Het herstel van de wordt dan ook gefaciliteerd en bekostigd. Er komen wel wat randvoorwaarden bij, zoals goed functioneren;



- Een aanvalsplan voor goede stagebegeleiding inclusief een contactpunt van sociale partners.

## Spliethoff (PAWW)

De reparatie WW/WGA (de PAWW-regeling) is bij Spliethoff nog niet rond. We proberen dit alsnog te regelen. De vertraging zit erin dat het volgens Spliethoff onwenselijk is dat Baltische collega's op de vloot voor reparatie WW/WGA moeten betalen maar er vervolgens niets aan zouden hebben. De sociale zekerheidssituatie van Baltische collega's is door SPAWW uitgezocht. In aanvulling op hun uitleg hebben we van SPAWW een aantal voorbeeldberekeningen gevraagd en ontvangen, die we meenemen in ons overleg met Spliethoff.

## Cao Jumbo Crew Services

Wij werden door Jumbo benaderd om in gesprek te gaan over de inzetbaarheid van hun oudere, Europese matrozen. In de afgelopen jaren ziet Jumbo een stijging in de uitval, een toename in de duur van de uitval en een verhoogde instroom in de WIA. In onderling overleg hebben we afgesproken om dit onderwerp bij de cao-onderhandelingen in 2024 mee te nemen.

## Cao Maersk

Tijdens de ledenvergadering op 21 februari 2023 werd in overleg met de leden besloten om de cao op te zeggen en werden de voorstellen voor een cao vanaf 1 april 2023 vastgesteld.

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Na vier onderhandelingsronden, waarin twee kaderleden meeliepen en twee bilaterale overleggen werd MSM B.V. gevraagd om met een onderbouwd eindbod te komen. Dit eindbod werd met een neutraal advies van het bestuur aan de leden voorgelegd.

Met een 2/3 meerderheid werd vóór het eindbod van MSM B.V. gestemd. Dit resulteerde in een 2-jarige overeenkomst ingaande op 1 april 2023 met naast gageverhogingen van 4% per 1 april 2023 en 3,3% per 1 april 2024 tevens afspraken over scholing en nevenwerkzaamheden en een aanpassing van de hoogte van de reiskostenregeling.

## Cao Stichting Greenpeace Council (SGC)

De cao met Stichting Greenpeace Council werd eind 2022 bewust niet opgezegd omdat hier de automatische prijscompensatie (APC) in staat. SGC meldde zich pas ná het verstrijken van de opzegtermijn, met de mededeling dat zij de APC van 9,9% niet konden betalen. Het SGC-plan om af te wijken van de APC werd door 95% van de leden afgewezen waarop SGC niets anders overbleef dan de gages op de juiste wijze aan te passen.

In november werd de lopende cao met SGC door ons opgezegd en werden de leden uitgenodigd om voorstellen voor een nieuwe cao vanaf 1 januari 2024 aan te leveren. Deze voorstellen werden aan SGC verstuurd en tevens werden met SGC twee afspraken voor cao-overleg in het nieuwe jaar gemaakt.

## Pensioenregeling BPFK

Na de uitspraak van het Hof in 2022 was Greenpeace in cassatie gegaan, maar de Hoge Raad bekrachtigde in maart 2023 de uitspraak van het Hof, te weten de zeevarenden van Greenpeace vallen onder de verplichtstelling van de BPF Koopvaardij.

## Cao Star Bonaire B.V. (Koole zeevaart)

In september 2022 bevestigde Koole dat zij de cao-verhogingen over het verleden niet goed hadden aangepast en dat ze één en ander wilden rechtzetten. Star Bonaire B.V. bracht vervolgens in kaart wat het onvolledig toepassen van de cao Handelsvaart per zeevarende (huidig in dienst en uit dienst) over de voorafgaande vijf jaren betekent. De afhandeling van de betalingen duurde vervolgens erg lang door ondermeer de overname van Koole door de Volharding Groep.

Na veel aandringen van onze kant stuurde de werkgever in de tweede helft van 2023 alle zeevarenden een berekening voor de nabetaling en een vaststellingsovereenkomst, die wij voor een aantal leden controleerden.

Voor het juist toepassen van de (van de cao VWH afwijkende) afspraken in de toekomst werd door Nautilus een concept Nadere Overeenkomst opgesteld en naar de werkgever gestuurd. Eind 2023 had de werkgever daar nog niet op gereageerd.

## PAWW Marin Crew kantoor

Eind 2023 vroeg Marin Crew B.V. ons of wij bereid zouden zijn om een PAWW-regeling voor 83 kantoor medewerkers met hen af te sluiten. De uitkomst van onze uitvraag was voor ons voldoende representatief om een 1 artikel cao en PAWW-overeenkomst aan te gaan, waarna de aanmelding bij SPAWW volgde.



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



## Cluster Tankvaart

### Cao Chemgas Shipping

In 2023 werd vroegtijdig gestart met de uitvraag naar de wensen van de leden voor een nieuwe cao vanaf 1 januari 2024. Op 1 juni werden de voorstellen in een ledenvergadering vastgesteld, waarbij koopkrachtbehoud het belangrijkste onderwerp was. Ook werd behoud van het 2/2 vaar/verlofschema voor de Kruiplijn Coasters (KLC) gevraagd. De werkgever wilde namelijk graag een vaar/verlofschema van 3/3 voor deze schepen invoeren. Na de zomer werd het cao-traject opgestart en 3 overleggronden en een tussentijdse ledenvergadering later bleek in november dat wij niet tot overeenstemming konden komen en werd een eindbod door de werkgever uitgebracht, dat door de leden in meerderheid werd afgewezen. Na de stemming konden wij in december vrijwel alle leden telefonisch benaderen om met hen de situatie te bespreken. In 2024 gaan partijen opnieuw in overleg.

### Cao John T. Essberger

In december 2023 liep de cao met John T. Essberger af. Om nieuwe voorstellen voor de cao van 2024 te kunnen vaststellen werd er in november een ledenvergadering gehouden. De leden wilden voor 2024

een compensatie voor de gemiste prijscompensatie in 2023, alsmede een andere verdeling in de pensioenpremie betaling. Deze bedraagt nu 60% werkgever en 40% voor de werknemers. Voorgesteld werd om de werkgever een groter gedeelte van de premie te laten betalen.

### Cao Tarbit Tanker Services

In mei stemden de leden in met een cao met een gageverhoging van 4% per 1 januari en 2,5% per 1 juli. Ook werd per 1 juli een eenmalige vergoeding van € 1.000 bruto vastgelegd. Verder werd er per 1 januari 2023 een extra loontrede (trede 13) voor de hoofdwerktuigkundige en de kapitein aan de loontabel toegevoegd. Per 1 januari 2024 zal nog een loontrede voor beide functie worden toegevoegd (trede 14).

## Cluster Ferries & Passagiersvaart

### Cao HAL Beheer BV

Vanuit de HAL werd een voorstel ontvangen voor een extra vergoeding tijdens dokkingen en bij varen onder de voorgeschreven bezetting (TOP). Beide voorstellen waren punten die nog uitgewerkt moesten worden op



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

grond van de eerder overgekomen cao over 2023/2024. De voorstellen werden met de kaderleden in Nederland en UK gedeeld. De input vanuit de kaderleden werd teruggekoppeld aan HAL. Met betrekking tot de dokking policy werd medio maart overeenstemming bereikt met HAL en aansluitend werden de leden geïnformeerd. De regeling werd met terugwerkende kracht van toepassing. Over de TOP-regeling werd ook overeenstemming bereikt. Beide regelingen werden opgenomen in de tekst van het cao-reglement.

Er werd in 2023 ook overlegd over de verandering van de organisatie met betrekking tot de veiligheidstaken aan boord. Taken en verantwoordelijkheden werden verschoven van dek naar machinekamer. Omdat dit een reorganisatie van het werk betreft werd de OR door ons geattendeerd dat dit adviesplichtig is. Ook werd de HAL bestuurder hierop aangesproken. De aanpassing heeft mogelijk gevolgen voor de beloning. De functieomschrijvingen werden aangepast en er zal functiewaardering moeten plaatsvinden.

Met HAL werden in dit kader afspraken gemaakt over twee nieuwe functies. Ook werd een aantal functiebenamingen gewijzigd in het kader van uniformiteit binnen de Carnival groep. Afsproken werd om alle functies die betrokken zijn bij de reorganisatie van het werk aan boord tijdens de looptijd van de cao opnieuw te wegen op basis van de nieuwe functieomschrijvingen. Bij het overleg waren ook kaderleden van Nautilus UK betrokken. De afspraken werden vastgelegd in een protocol met 1 december als ingangsdatum. Het protocol maakt tevens deel uit van de cao 2023/2024.

Met HAL vond ook overleg plaats over de aanpassing van de reiskostenregeling. Enkele zeevarenden hadden verzocht om zelf hun reis van en naar het schip te mogen regelen. HAL gaf aan dat dat binnen een bepaald kader wel zou mogen maar dat de werknemers dan wel moesten afzien van hun recht op repatriatie. Met andere woorden, de verantwoordelijkheid, kosten en het risico om thuis te komen werden volledig bij de zeevarenden gelegd. Dit was volgens ons in strijd met MLC en de wet. Ook op andere punten met betrekking tot reizen werd de cao niet nageleefd. In overleg met Nautilus UK werd de tekst aangepast zodat deze nu MLC-compliant is.

## Cao Holland Norway Line

De cao werd in november 2022 opgezegd. Begin januari 2023 werd een ledenvergadering gehouden. Speerpunt voor de leden was koopkrachtbehoud. In februari volgde een eerste cao-gesprek waarbij wij een toelichting gaven op de voorstellen.

Met Marin Crew werd in juni overeenstemming bereikt over een nieuwe 1-jarige cao met 4% gageverhoging per 1 januari en 2,5% per 1 juli plus een eenmalige uitkering van € 1.000. Ook werden er afspraken gemaakt over bijzondere arbeid en de dockers clause en de vergoeding voor de bemanning indien zij zelf laad- en loswerkzaamheden uitvoeren. Een ruime meerderheid van de leden stemde vóór het resultaat, waarmee de cao rond was.

Eén van de bemanningsagentschappen Ocre wilde na het faillissement van HNL niet de afgesproken cao-verhogingen betalen en had hiervoor een advocaat



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

in de hand genomen om te bepleiten waarom zij niet gehouden zouden zijn aan de cao-afspraken. Dit juridische stuk werd overlegd aan onze juridische dienst die hier in overleg met de juridische dienst van FNV een reactie voor opgestelde. Op basis hiervan ging Ocre alsnog overstag.

## Cao Oceanwide Marine Services (OMS)

De lopende cao werd opgezegd en begin januari vond een ledenvergadering plaats waarin de voorstellen voor een nieuwe cao werden vastgesteld. Speerpunt was koopkrachtbehoud. Eind januari vond een eerste cao-overleg plaats. De cao's voor de niet EU-zeevarenden waren inmiddels afgesloten. Deze cao's volgden de verhogingen die waren afgesproken in NEMEA verband.

Op 31 januari en 22 maart vond cao-overleg plaats en werd uiteindelijk overeenstemming bereikt over een driejarige cao met een gageverhoging van 4% per 1 januari 2023 en 2,5% per 1 juli plus een eenmalige uitkering van € 1.000 bruto. Er wordt vanaf 1 juli 2023 overgestapt naar een systeem van dienstjaren, waarbij men na ieder jaar diensttijd een diensttijdverhoging krijgt. De werktuigkundigen en de zeevarenden in de civiele dienst kregen een extra verhoging van de schalen om hun beloning meer te laten aansluiten bij de beloning van de dekdienst.

Tevens werden er afspraken gemaakt in het kader van het verbeteren van de leefbaarheid. Het resultaat werd ondertekend en alle reglementen werden aangepast. Met Oceanwide werd overeenstemming bereikt over een werkgeversbijdrage ter hoogte van de SMV-bijdrage.

## Cao P&O North Sea Ferries (P&O)

Op 13 oktober werden in een ledenvergadering de navolgende speerpunten vastgesteld voor een cao voor 2024; behoud van de APC, behoud van de kantonrechtformule en invoering van de RVU. Besloten werd de cao niet op zeggen omdat de vrees bestond dat P&O met verslechtingsvoorstellen zou komen.



Eind december werd tezamen met de kaderleden een eerste gesprek gevoerd met P&O. De APC was negatief (-1,96%) en de werkgever wilde dit per 1 januari 2024 verrekenen conform het gekende systeem. Verder reageerde P&O op bijna al onze voorstellen negatief. Met name omdat P&O nog steeds rode cijfers schreef en ook vanwege de hoge APC plus initieel die bij de afgelopen cao was toegekend. Onze inzet was om uit te komen op de nullijn. Tevens deed de werkgever een voorstel om de opbouw van bovenwettelijk verlof bij ziekte te beperken. In januari 2024 zou verder worden gepraat.

## Cao Stena Line B.V.

Op verzoek van Nautilus werd op grond van bijzondere omstandigheden, zijnde de torenhoge inflatie, tussentijds overlegd met Stena over het openbreken van de cao met einddatum 1 april 2024. Dit overleg leidde tot een éénmalige uitkering aan al het zeevend personeel van € 1.500. Te melden valt dat voor Stena werknemers aan de wal al sinds jaar en dag de APC in de cao staat. Met de hoge inflatie leidde dat in toenemende mate tot scheve gezichten bij de zeevarenden. Aan de kant van de zeevarenden waren we echter gebonden aan de lopende cao. Er werden vlootbezoeken ingepland om de onvrede te bespreken en een plan de campagne voor de nabije toekomst te maken. Alle schepen werden bezocht. In

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

overleg met de bemanning werd afgesproken dat het goed zou zijn om vanuit de bemanning aan te geven dat men ontevreden is over de ongelijke behandeling tussen de wal en de zeevarenden. Op initiatief van de bemanning werd een brandbrief opgesteld richting de directie. Onder de leden werd door Nautilus een uitvraag gedaan om per schip 1 afgevaardigde te laten deelnemen aan het gesprek met Stena dat op 10 januari plaatsvond. We vonden een luisterend oor en Stena werd gevraagd om een voorstel. In overleg met de kaderleden werd een wens van 6% op tafel gelegd boven op de eerdere cao-afspraken van 3,5%. Stena besprak dit intern en kwam op 20 januari terug met verhogingen die in lijn lagen met de afspraken in de Handelsvaart voor 2023. Tevens werd de eerder afgesproken cao-verhoging per 1 januari 2024 niet meer resultaatafhankelijk gemaakt maar werd deze onvoorwaardelijk toegekend. Het voorstel werd door een ruime meerderheid van de leden goedgekeurd en de afspraken werden vastgelegd in een addendum op de cao.

Door één van de leden werden we erop geattendeerd dat Stena al jarenlang de cao niet goed toepast met betrekking tot de hoogte van de reiskostenvergoeding. Stena hanteert een maximum dat niet in de cao

staat. Er zijn echter ook groepen die meer vergoed krijgen dan de cao voorschrijft. Er werd vanuit Stena een voorstel gedaan om de te lage vergoeding met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2022 te corrigeren.

Een ruime meerderheid van de leden sprak zich in een enquête echter uit voor een reparatie met terugwerkende kracht van 5 jaar. Een eis die door Stena met teleurstelling werd ontvangen maar wel werd uitgevoerd.

Op 12 december 2023 werd een ledenvergadering aan boord van de Hollandica gehouden om de inzet voor de cao-onderhandelingen per 1 april 2024 te bepalen. Ten opzichte van kantoor en kade bestaat er een groot verschil in loonontwikkeling over de afgelopen jaren. Dit is met name het gevolg van het feit dat, zoals gezegd, kantoor en kade APC kennen. Door de hoge inflatie is het loon van de zeevarenden hierop flink achtergebleven. Leden wilden dit gecompenseerd zien en eisten ook het systeem van APC. Vanwege de forse eisen werd commitment van alle leden gevraagd om zo nodig de eisen kracht bij te zetten. Iedereen sprak zonder uitzondering zijn commitment uit.





# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## Cao DFDS

Met DFDS werd in het verleden de afspraak gemaakt dat zij de VWH-cao verhogingen volgen. Deze afspraak werd in 2023 gecontinueerd. Concreet betekende dit een gageverhoging van 4% per 1 januari 2023 en 2,5% per 1 juli 2023.

## Cluster Offshore

### Mobiele Offshore

In verband met Covid was door het Staatstoezicht op de Mijnen (SodM) toestemming gegeven om tot maart 2022 het rotatieschema van 3 weken aan te houden in plaats van 2 weken voor platforms en rigs.

Werkgevers in drilling hadden gevraagd om ook na de Covidcrises 3 weken op/3 weken af voort te mogen zetten. Volgens de werkgevers bestond deze behoefte ook bij de werknemers. Dit vroeg om aanpassing van de wetgeving. In overleg met werkgevers werd een enquête uitgezet onder de werknemers werkzaam in drilling. Uit de enquête bleek dat een zeer ruime meerderheid (meer dan 80%) graag in een 3 op/3 af rooster wil werken. Bij werknemers woonachtig in Nederland lag dit iets lager maar nog altijd ruim boven de 70%. Overigens gaven werkgevers aan dat werknemers die 2 op/2 af willen blijven werken dit kunnen blijven doen.

Bij het Ministerie van SZW werd een verzoek tot het mogen houden van een pilot ingediend en tevens werd gewerkt aan de condities waaronder de pilot zou moeten worden uitgevoerd.

Op 17 januari vond een gesprek plaats met het Ministerie van SZW en het SodM. Door sociale partners werd een toelichting gegeven op de wens om te komen tot de mogelijkheid om in een rooster van 3 op/3 af dienst te kunnen doen.

In het vervolg hierop vonden nog twee gesprekken plaats. De huidige wet voorziet niet in een mogelijkheid van een experiment. Hiervoor zou de wet moeten worden aangepast, een proces dat bijna twee jaar zal duren. Wel bestaat de mogelijkheid voor een

gedoogconstructie en de voorwaarden hiervoor werden door het ministerie toegelicht. Het is vervolgens aan de minister om hier goedkeuring op te geven. Met de input van het ministerie kon een plan van aanpak worden opgesteld waarmee het verzoek onderbouwd kon worden voorgelegd aan de minister. Voor het ministerie is met name de borging van de veiligheid van belang. Op 27 juli werd het plan van aanpak voor de pilot voor een 3-3 systeem voor de verplaatsbare drilling installaties door de sociale partners ingediend bij het Ministerie van SZW. Op 30 augustus volgde overleg met het ministerie over de pilot en het concept plan van aanpak. Naar aanleiding van dit overleg werd het plan van aanpak aangepast door sociale partners en op 3 oktober wederom ingediend bij het ministerie. Op 31 december was nog geen reactie ontvangen van het ministerie.

### Cao Heerema Fleet Personnel

Eind 2022 was er nog geen resultaat voor een nieuwe cao, hetgeen betekende dat wij medio januari 2023 nog steeds met elkaar in gesprek waren over een resultaat voor een cao 2023. Uiteindelijk werd in januari een akkoord bereikt over een 1-jarige cao, met 4% loonsverhoging en de invoering van een generatiepact, waardoor werknemers vanaf 62 jaar op hun verzoek minder weken per jaar hoeven te werken. Het akkoord werd eind januari in een gezamenlijke ledenvergadering met het Verenigd Offshore Collectief (VOC) - de bedrijfseigen vakbond- met de leden besproken, waarna de leden schriftelijk hun stem konden uitbrengen. Na de stemperiode bleek dat de leden van het VOC in groten getale hadden ingestemd echter, de leden van Nautilus in meerderheid juist niet. Tijdens een door ons gehouden tweede ledenvergadering in februari gingen de Nautilus-leden, zij het met tegenzin, in meerderheid toch akkoord.

Omdat het een cao voor één jaar (2023) was, werd in september weer een ledenuitvraag gedaan voor een 2024 cao. De voorstellenbrief werd medio november aan de werkgever verzonden, waarna snel het cao-traject werd gestart. Na 4 onderhandelingsronden viel er nog geen resultaat te melden en werd besloten om de gesprekken in 2024 voort te zetten.

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## Cao Offshore catering

Na overleg tussen cao-partijen werd vanwege de hoge inflatie besloten om de lopende cao open te breken. De cao-partijen, op initiatief van de werkgeversvereniging, kwamen overeen 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 bruto verhoogd per 1 januari 2023. De € 100 betekent een extra loonstijging van 4 tot 6%. De leden keurden het resultaat goed. Op 16 maart vond een vervolgoverleg plaats over de nog openstaande cao-punten. Besproken werden; een vast maandloon, uitbreiding van het bereik van de cao en in relatie hiermee het in kaart brengen van de sector. Omdat maar een deel van de opdrachtgevers bereid was de vragen te beantwoorden werd in aanvulling hierop besloten via de werknemers informatie te verzamelen. Als laatste werd de modernisering van het functiegebouw besproken. Via vlootbezoek werd getracht informatie te verzamelen over de samenstelling van de bemanning civiele dienst en de loon- en arbeidsvoorwaarden die werden toegepast. Inmiddels was uit vlootbezoek duidelijk geworden dat op offshore schepen die vanuit Nederlandse havens opereren het catering personeel minder betaald krijgt dan het wettelijk minimumloon. Gekeken werd naar stappen in het kader van handhaving WML.

In augustus vond via Teams een gezamenlijke ledenvergadering met de FNV plaats om de voorstellen vast te stellen voor de komende cao. Belangrijkste punten: APC, verhoging van de laagste loonschalen op basis van € 16 per uur, compensatie voor koopkrachtverlies van € 20 per offshore dag, RVU-regeling en verhoging van het aantal vakantiedagen.

Na drie gesprekken werd op 20 november overeenstemming bereikt over een nieuwe cao met een looptijd van 1 jaar. Afgesproken werd om de loonschalen te verhogen tussen de 6% en 13%. Ook werden afspraken gemaakt over scholing, RVU en reiskosten. De leden stemden in met het resultaat. Inmiddels is de cao aangemeld en is er een aanvraag ingediend om de cao algemeen verbindend te verklaren.

## Cao Vroon Offshore Services (VOS)

Eind 2022 voerden wij overleg met de werkgever over een nieuwe cao en daarom kwam het als een grote verrassing dat wij in januari 2023 een brandbrief ontvingen waarin door VOS een bedrijfssluiting werd aangekondigd (zie ook werkgevers bijzonder). Omdat de gesprekken over een sociaal plan uitbleven werd in maart het overleg over een nieuwe cao gestart omdat niet duidelijk was hoelang het zou gaan duren voordat het bedrijf of schepen zouden worden verkocht. Na een zeer moeizaam traject waarbij veel gesprekken met de werkgever plaatsvonden en met evenveel ledenraadplegingen, werd na het verzenden van een voorultimatum aan de werkgever uiteindelijk in juli overeenstemming bereikt over een nieuwe cao. De nieuwe cao gaat uit van de cao Handelsvaart, met een eigen loontabel en instandhouding van het vaar- en verlofschema van 1/1. Na het sluiten van de cao werd in augustus de verkoop van de eerste schepen aangekondigd.

## Wagenborg W2W schepen; o.a. Kroonborg

In mei werd een ledenvergadering gehouden om voorstellen vast te stellen voor een nieuwe cao vanaf augustus. De voorstellen gingen uit van behoud van het prijscompensatieartikel en de invoering van afspraken over RVU-/Generatiepactregelingen. In augustus vond een eerste informele ontmoeting met de werkgever plaats. De werkgever wenste voor de nieuwe cao een aanpassing van de werkings sfeer, zodat alleen werknemers woonachtig in Nederland onder de cao zouden komen te vallen. Nu vallen alle werknemers werkend op een van de schepen van Wagenborg W2W onder NL-vlag onder de werkings sfeer van de cao. Verdere overleggen vonden er in 2023 niet plaats.

## Cluster Waterbouw

### Cao DC Dredging - DC River

Samen met de leden ging Nautilus/FNV Waterbouw begin januari in gesprek met DC Dredging B.V./ DC River B.V. over het onjuist toepassen van de cao Waterbouw. Op 16 januari stuurden wij een stuitingsbrief. De werkgever gaf in juli aan dat de

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



lonen per 1 april 2023 volledig in overeenstemming waren gebracht met de cao Waterbouw. Wij merken echter dat de eindejaarsuitkering en het systeem van loontreden nog steeds niet correct werden toegepast en gaven tevens aan dat het niet is toegestaan alle verlofdagen uit te betalen zonder overleg met de individuele werknemers. De eindejaarsuitkering werd daarna alsnog correct aangepast.

Wat betreft de loonindeling, loontreden en verlofuitbetaling stuurden wij in augustus een enquête naar alle leden. Uit deze enquête kwam naar voren dat de meerderheid van de leden niet de juiste loontrede ontvangt.

In september ontvingen wij een reactie van de advocaat van de werkgever. Kort samengevat, gaven ze aan dat ze verlof uitbetalen omdat anders planningsproblemen ontstaan. Ook gaven ze aan

dat ze het ermee eens zijn dat er een compensatie moet komen voor gedeerde inkomsten met terugwerkende kracht. Werkgever stelde voor dit, vanuit een bepaald budget, te doen op basis van een dienstjarenverdeelsleutel omdat individuele berekeningen veel tijd in beslag zouden nemen.

Om een scherper beeld te verkrijgen over de totale en individuele aanspraken voor het verleden werden in december alle DC River-leden gebeld. Dit onderzoek leerde dat het budget dat werkgever voor ogen heeft, ter compensatie voor het verleden, niet toereikend is en dat een verdeelsleutel op basis van dienstjaren niet passend is.

## Cao Deme Offshore Nederland B.V.

In oktober bereikten Nautilus/FNV Waterbouw en Deme een onderhandelingsresultaat voor de Loon- en Arbeidsvoorwaardenregeling. Onderdeel van het resultaat waren 6% verhoging van de netto gages met terugwerkende kracht vanaf 1-7-2023 en verhoging van de eindejaarsuitkering van 3,5% naar 4% en een looptijd tot en met 30 juni 2024. De leden reageerden positief en daarmee was er een akkoord over de Loon- en Arbeidsvoorwaardenregeling Deme Offshore Nederland BV met looptijd 1 juli 2022 t/m 30 juni 2024. Gelijktijdig werd een akkoord bereikt voor de Collective Agreement for Filipino Ratings met dezelfde looptijd.

In december vond de kick-off plaats van het traject om te komen tot één loon- en arbeidsvoorwaardenregeling voor alle NL-zeevarenden in dienst van Deme. Naast de onderhandelaars van Nautilus/FNV Waterbouw en Deme nam ook de OR-werkgroep deel aan deze kick-off.

## Cao Heuvelman Ibis B.V.

In het verslagjaar vond meerdere keren overleg plaats tussen Nautilus/FNV Waterbouw en Heuvelman Ibis over het nakomen van de cao-verplichtingen door Heuvelman Ibis en het terugdraaien van de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2020. Om tot een oplossing te komen toonden de Nautilus/FNV Waterbouw (kader)leden hierbij bereidheid om af te zien van oude rechten onder de voorwaarde dat



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

afspraken over een reisregeling voor alle werknemers gelijk zouden zijn. Over en weer werden voorstellen gedaan en in juli deed Heuvelman Ibis eindelijk een stap die door de (kader)leden als positief werd gezien. In september meldde Nautilus/FNV Waterbouw aan Heuvelman Ibis dat zij, na overleg en instemming door de achterban, akkoord ging met het voorstel voor een reistijdenregeling buitenland.

Nautilus/FNV Waterbouw heeft vervolgens een concepttekst opgesteld waarmee Heuvelman-Ibis akkoord is gegaan. In november is de regeling door beide partijen ondertekend. Ingangsdatum van de regeling is 01-01-2024 en tot die datum zijn de werknemers die vóór 1-1-2020 in dienst waren gecompenseerd op basis van hun oude arbeidsvoorwaarden.

## Cao Waterbouw

In februari werden de cao-onderhandelingen gestart. Om de werkgevers duidelijk te maken dat onze inzet gedragen wordt door onze leden, werd de inzetbrief aangeboden met de handtekeningen van meer dan 100 waterbouwers. Hiermee droegen zij hun eerste steentje bij aan een goed cao-resultaat.

Vervolgens werd na moeizame onderhandelingen en met instemming van de leden een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao die loopt van 1 april 2023 tot 1 april 2024. De gages stijgen in 2023 met 7,5%. Tevens stijgt de eindejaaruitkering van 3,5% naar 4%.



# Binnenvaart

## Werkgevers algemeen

In 2023 is verder gesproken tussen sociale partners (Koninklijke Binnenvaart Nederland (KBN) en Nautilus International) en het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds (BPF) Rijn- en Binnenvaart over de intrekking van de verplichtstelling per 1 januari 2025 en de hiermee verbonden gevolgen. Beide onderwerpen staan beschreven in het hoofdstuk pensioen.

## Werkgevers bijzonder

### Lloyds Register EMEA (LR)

Nautilus werd in april benaderd door een lid werkzaam bij LR met de vraag of Nautilus een rol kan spelen bij het tot stand brengen van collectieve loon- & arbeidsvoorwaarden bij LR. Bij LR geldt namelijk geen cao. De loon- & arbeidsvoorwaarden zijn in een handboek vastgelegd door de (toenmalige) Groepsondernemingsraad in 2019.

Op 9 februari 2023 volgde er een gesprek met de voltallige ondernemingsraad. Bij LR werken ± 140 werknemers die voornamelijk survey- & certificeringswerk doen in de maritieme sector.

In aansluiting daarop werd er op 29 maart tijdens de lunchpauze een bijeenkomst voor de werknemers bij LR georganiseerd om over en weer kennis te maken en te bespreken wat Nautilus voor de werknemers van LR kan betekenen.

Nautilus liet weten zich te willen inspannen voor collectieve onderhandelingen mits bij LR minimaal 20% van de werknemers lid van Nautilus zou worden. Na een goed verlopen wervingscampagne steeg het lidmaatschap naar bijna 40%.

Het LR-management werd benaderd om kennis te maken en te praten over de loon- en arbeidsvoorwaarden en met name een correctie voor de hoge inflatie van 2022. (Met een inflatie van ruim 14% kregen de werknemers per 1 januari 2023 slechts 4% loonsverhoging). Op onze uitnodiging voor een gesprek werd afwijzend gereageerd.

Wat volgde was een serie van ledenvergaderingen, het houden van enquêtes, het dragen van buttons en het houden van ludieke acties waaronder een bezoek aan het LR-hoofdkantoor in Londen ter overhandiging van een petitie die door 90 LR werknemers was getekend.

Op 7 november was er eindelijk een gesprek met de top van LR waarin Nautilus aangaf dat zij als vakbond voor de LR-werknemers optreden en mandaat hebben om te praten over de loon- en arbeidsvoorwaarden en met name de inflatiecorrectie. Duidelijk werd dat LR niet gewend is zaken te doen met een vakbond maar partijen spraken in ieder geval de intentie uit een vervolg te geven aan het (beleefdheid)gesprek. Wordt vervolgd.

### Royal Dirkzwager

In april werd een ledenvergadering gehouden voor de leden in dienst bij Royal Dirkzwager. Onder hen heerst veel ontevredenheid. Dit heeft deels te maken met een nieuwe werkcultuur (nieuwe werkgever/eigenaar) alsmede met het gegeven dat de nieuwe arbeidsvoorwaarden een aanzienlijke verslechtering betekenen voor de werknemers die vóór het faillissement al werkzaam waren bij Dirkzwager. Er is geen cao van toepassing bij Royal Dirkzwager, waar dit voorheen wel zo was. Waar voorheen de cao ervoor zorgde dat alle functies in verhouding tot elkaar staan, is dit nu niet langer zichtbaar. Dit zorgt voor onrust onder de werknemers. Wij benaderden de werkgever om te bezien of er een nieuwe bedrijfscao tot stand kan worden gebracht. In april en mei vond de werkgever dat nog te vroeg, daar men nog drukdoende was om het bedrijf weer op te bouwen. Wel werd de toezegging gedaan dat men eind 2023 bereid zou zijn om dit te gaan onderzoeken. In 2023 heeft dit gesprek echter nog niet plaatsgevonden.

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## Cao Koninklijke Van der Wees Watertransporten

In november werden de leden gehoord over hun wensen voor een cao per 1 januari 2024. Inzet werd om voor het loon aansluiting te zoeken bij de cao Goederenvervoer over de weg, met het uiteindelijke doel om zoveel mogelijk onderdeel uit te gaan maken van deze cao. De redenen hiervoor liggen in het gegeven dat de walorganisatie van Van der Wees de cao Goederenvervoer over de weg volgt. Omdat de onderhandelingen over deze cao in 2023 nog niet afgerond waren kon in 2023 geen resultaat besproken worden met de leden.

## Cao Swets ODV Maritiem B.V.

In december werd met Swets ODV onderhandeld over een nieuwe cao 2024 - 2025. De inzet was een inhaalslag voor het in de cao 2022 - 2023 niet volledig behaalde behoud van koopkracht.

Op hoofdlijnen werd overeengekomen dat voor 2024 de lonen verhoogd zullen worden met 6,5% en in 2025 met 3,5%. Voorts een extra aanpassing van het loongebouw categorie Bediening en categorie Veren, als gevolg van stijging van het minimumloon (naar € 13,27).

Het cao-resultaat zal in het nieuwe jaar verder uitgewerkt worden en ter stemming voorgelegd worden aan de leden.

## Cao Thyssenkrupp Veerhaven (TKV)

Begin januari werden wij door de werkgever benaderd met het verzoek om de prijscompensatie op een andere wijze te mogen inzetten. De werkgever wenste de afgesproken loonstijging van ruim 17% ook te benutten voor andere zaken. Wij moesten aangeven daarvoor geen mandaat te hebben. De werkgever plande daarop een personeelsvergadering om alsnog op deze wijze zijn personeel op andere gedachten te brengen. De werknemers maakten door niet te verschijnen op die vergadering duidelijk dat zij daarvan niet gediend waren. Nu dit signaal niet langer door de werkgever terzijde geschoven kon worden werd de afgesproken loonaanpassing met

terugwerkende kracht per 1 januari 2023 toegekend. De cao kent een looptijd tot einde 2024.

## Cao Verenigde Tankrederij (VT)

Eind 2022 starten de cao-gesprekken met de werkgever over een nieuwe cao vanaf 1 januari 2023. Deze gesprekken verliepen echter zeer moeizaam, zodat wij in 2023 nog steeds in onderhandeling waren. De inzet was toekenning van de prijscompensatie en verlaging van de werkdruk. De gesprekken bleven zeer moeizaam verlopen, waarna wij ons in februari met de leden voorbereidden op mogelijke acties. Na een ultieme overlegpoging werd in maart overeenstemming bereikt over een tweejarige cao van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024, met een loonstijging per 1 januari 2023 van 8,75% en per 1 januari 2024 de prijscompensatie over het jaar 2023 (niet afgeleid, naar nu bekend 3,8%). Ook werden afspraken gemaakt over het verminderen van de werkdruk. Daarnaast werd een afspraak gemaakt om aan het einde van het jaar 2023 met elkaar in overleg te treden om te bespreken wie de nieuwe pensioenuitvoerder voor de pensioentoezegging bij de Verenigde Tankrederij gaat worden. Hiervoor hebben wij in december 2023 een oriënterend gesprek gevoerd.



# Arbeidsmarkt

## Loopbaanadvies Nautilus/FNV

In 2023 waren er vanuit de maritieme arbeidsmarkt geen leden/deelnemers die behoefte hadden aan een diepgaand loopbaanadvies. Wel ondersteunden wij leden bij de opbouw van hun cv en adviseerden wij collega's en/of hun deelnemers binnen het Regionaal Mobiliteits Team Rijnmond (RMT Rijnmond) als dit betrekking had op aanverwante maritieme sectoren, zoals havens, logistiek en transport. Het RMT Rijnmond is eind 2023 overgegaan in het Werkcentrum Rijnmond (WCR).

## Enquête nieuwsvoorziening aan boord

Een vast punt op de agenda van het O&O-sfonds is de nieuwsvoorziening. Hierbij letten we op de inhoud en het tijdpad met betrekking tot digitalisering en het kostenplaatje. Hiertoe werd in 2023 vanuit Nautilus een enquête onder actieve zeevarenden uitgezet, die tot december ingevuld kon worden. Mede aan de hand van deze uitslagen toetst het bestuur van het O&O-fonds of de nieuwsvoorziening in deze vorm gecontinueerd c.q. aangepast dient te worden.



# Overheid

## Wet Minimum Loon (WML) in de zeevaart

In 2023 is de overheid nog niet gekomen met (wets) voorstellen voor de implementatie van de afspraken uit 2019 gemaakt tussen sociale partners, over een nieuwe formulering van de situaties waarin de WML wel en niet van toepassing is in de zeevaart. Nautilus houdt de vinger aan de pols en zal in 2024 weer in overleg gaan omdat er in de transitie van de oude naar de nieuwe wettekst feitelijk een handhavingsstop 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 staat Nautilus op tegen aantasting van deze normen. De zeevaart is een mondiale sector maar in bepaalde situaties gelden er wel degelijke nationale normen.

## Aanpassing Besluit Arbeid Vreemdelingen

Meer dan 10 jaar geleden werd er een gerechtelijke uitspraak gedaan, de zogenaamde Maasvlakte uitspraak, over het 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 vindt dit een sociaal lek dat gerepareerd moet worden. Toenmalig Minister Asscher was het daarmee eens. Helaas is het lek in de wet enige ministers verder nog steeds niet gedicht, onder andere door massieve tegenstand van de waterbouwbedrijven. Nautilus houdt vinger aan de pols bij de overheid.

## Rijkswet Nationaliteit Zeeschepen

Sinds in 2022 de Rijkswet werd aangenomen bemoeit Nautilus zich met de onderliggende regelgeving, zo ook in 2023 en dan met name op het onderdeel



Bareboat Out. Nautilus strijdt hier al meer dan 10 jaar voor en zorgt er zo voor dat de wet niet alleen kapitaal, maar ook arbeid beschermt wanneer een schip tijdelijk wordt omgevlagd. En bovendien dat alle werknemers de juiste arbeidsrechtelijke bescherming krijgen en houden. Bijvoorbeeld ook voor wie bij een ideële organisatie vaart.



# Pensioen

## Overheid

Nadat eerder de Tweede Kamer ingestemde met de Wet toekomst pensioenen (Wtp), stemde op 30 mei 2023 de Eerste Kamer er ook mee in. Ingangsdatum is 1 juli 2023. De uiterste invoerdatum werd met een jaar verschoven naar 1 januari 2028 om sociale partners, fondsen en administrateurs meer tijd te geven om de overstap te maken naar het nieuwe stelsel. De minister had een groeipad beschreven (transitie FTK) om de overgang van het oude naar nieuwe stelsel geleidelijk te laten verlopen in de overgangperiode 2022-2026. Uitgangspunt was 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 werden 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 lieten zich positief uit over de gemaakte afspraken. 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 was dat het nieuwe stelsel uiterlijk per 1 januari 2027 van kracht zou worden. Dit werd later met een jaar uitgesteld naar 1 januari 2028. Die tijd was nodig omdat het wetgevingstraject vertraging had opgelopen, ook moesten 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 2023 werden door de FNV (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 en Eerste Kamer met de Wtp. Ook was de FNV tevreden over de mogelijkheid om aan alle gepensioneerden eenzelfde verandering te kunnen geven van hun pensioen. Verder gaat iedereen bij het bereiken van de 18-jarige leeftijd vanaf 2024 deelnemen als er een pensioenregeling is. Ook spoorde de wet kabinet, werkgevers en bonden aan om voor mensen die nu geen pensioen opbouwen dit wel mogelijk te maken. Dit sloot aan bij de wens van de FNV in het kader van het bestrijden van de zogenaamde witte vlekken. Het overleg over een regeling voor zware beroepen liep vast. FNV wilde de huidige RVU-regeling verbeteren ter hoogte van een modaal inkomen en voor onbepaalde tijd verlengen. En er zou de vrijheid moeten zijn om per sector te bepalen wat een zwaar beroep is. Werkgevers wilden hier niet aan. Zij wilden geen hoger bedrag aan boetevrijstelling en ook geen permanente regeling. Het overleg over voortzetting van de regeling zat in een impasse. Door de FNV werd een actieplan opgezet dat in de loop van 2024, tezamen met de aangesloten bonden, zal worden uitgerold.





# Pensioen

## BPF Koopvaardij

Eind 2022 werd door sociale partners aan de hand van gezamenlijk geformuleerde uitgangspunten voor de nieuwe regeling 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 reageerde hier positief op waarna de sociale partners hun keuze voor het solidaire contract bevestigden aan het fonds. In de loop van 2023 werd het nieuwe contract verder ingevuld.

In maart vond een volgende bijeenkomst plaats onder begeleiding van de actuaris. Tijdens deze eerste bijeenkomst, na de keuze van het contract door sociale partners, zijn actualiteit, planning onderwerpen en verdere aanpak besproken. Ook werden er afspraken gemaakt over het tijdpad. In het vervolg hierop vond op 21 april, 8 mei, 13 juni en 27 juni overleg plaats over de inrichting van het nieuwe contract waarbij

onderwerpen als solidariteitsreserve, partnerpensioen, arbeidsongeschiktheid en compensatie afschaffing doorsneepremie besproken werden. Op 6 juni werd een hybride ledenvergadering gehouden voor de actieve en gepensioneerde leden over de nieuwe pensioenregeling en de te maken keuzes. Tijdens die vergadering werd door de heer Zaghdoudi een presentatie gegeven. Eind juni vond er overleg plaats tussen sociale partners en het bestuur van het fonds over het WTP-traject. In september en oktober maakten de sociale partners keuzes over de invulling van het sociale contract. De afspraken behelzen:

- De gewenste datum van overgang naar het nieuwe stelsel is 1 januari 2026.
- Het type contract: gekozen is voor het solidaire contract (deze keuze werd eind 2022 al gemaakt).
- Invaren van de oude opgebouwde rechten in het nieuwe solidaire contract.
- Premie: de huidige premie wordt het uitgangspunt voor de nieuwe regeling (25,9%).
- Compensatie van de afschaffing doorsneepremie voor actieve deelnemers uit de dekkingsgraad van het fonds.
- Partnerpensioen tijdens actieve dienst 25% van het pensioengevend loon.
- Opbouw bij arbeidsongeschiktheid blijft ongewijzigd.
- Hoogte projectierendement.
- Hoogte en vulling van de solidariteitsreserve.

Op 31 oktober werden deze keuzes voorgelegd en besproken met de Nautilus-leden en gaven de leden hun instemming over de gemaakte keuzes. Ook de werkgevers gaven hun instemming op de gemaakte keuzes. De keuzes werden na instemming van de respectievelijke achterbannen vastgelegd in het concept transitieplan. Dit concept transitieplan werd gedeeld met het maritiem platform gepensioneerden. Ook het fonds werd geïnformeerd. Het is vervolgens aan het bestuur van het pensioenfonds om hierover te besluiten en uitvoering te geven aan het transitieplan.

De beleidsdekkingsgraad van het fonds bedroeg 121% per eind december. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 112,9%. De actuele dekkingsgraad bedroeg 118,4 (de actuele stand op basis van de door DNB vastgestelde rente).



# Pensioen

Het fonds besloot de pensioenen en pensioenaanspraken met een percentage van 3,26% te verhogen in de loop van 2024. In verband met de overgang naar een nieuwe IT-omgeving per 1 januari 2024 was nog niet helemaal duidelijk wanneer indexatie kon plaatsvinden. Op basis van nieuwe wetgeving is extra indexering vanaf een dekkingsgraad van 105% mogelijk onder voorwaarde dat sociale partners de mogelijkheid van invaren openhouden. Nautilus en werkgevers hadden het voornemen geuit om in te varen waardoor extra indexatie mogelijk was.

Met de werkgevers in de handelsvaart (VWH) en Spliethoff was een discussie ontstaan over de RVU-afspraken die voor de 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 kunnen stoppen voor de AOW-gerechtigde leeftijd onder toekenning van een bijdrage van maximaal € 22.164 per jaar onder voorwaarde dat ook zij eenzelfde bedrag 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 waren echter nooit afspraken over gemaakt en het kwam neer op terug onderhandelen van de werkgevers. Vooralsnog 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. De kantonrechter oordeelde in 2022 dat de afspraak geen obligatoire afspraak was en dat ons lid geen rechten kon ontlenen op de gemaakte afspraken. De rechter hield wel rekening met de pensioeninkomsten voor 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. Eind februari 2023 sprak het Gerechtshof het vonnis uit. Tot onze teleurstelling werd de eis van ons lid afgewezen. Het Hof heeft bij de beoordeling van het recht op een RVU-uitkering andere inkomsten vanuit pensioen en

prepensioen meegenomen en kwam op basis hiervan tot de conclusie dat er geen recht op uitkering bestaat. Onderzocht werd, in overleg met onze advocaat, of wij tegen dit vonnis in cassatie moesten gaan. In overleg met ons lid en onze advocaat werd besloten om dat niet te doen omdat de kans op succes als gering werd ingeschat. Werkgevers hadden ons eerder geïnformeerd dat zij niet met ons in gesprek wilden over de RVU zolang dit onderwerp onder de rechter was. Nu Nautilus niet in hoger beroep ging verzochten wij de werkgevers om weer met ons het overleg over dit onderwerp aan te gaan. Tijdens de cao-onderhandelingen voor de nieuwe cao 2024 is gebleken dat de reders, als uitgangspunt voor een eventueel aangepaste regeling, uit willen gaan van de uitspraak van de rechtbank waarin de vervroegde pensioenuitkering volledig wordt verrekend met de RVU-uitkering waardoor er weinig aan RVU-uitkering resteert. Het overleg over dit onderwerp loopt nog.

## BPF Rijn- en Binnenvaart

Het Ministerie van SZW had, zoals verwacht in juli 2021, besloten om de verplichtstelling van het fonds in te trekken per 1 januari 2025 vanwege onvoldoende representativiteit van de werkgevers.

Nu de minister besloten had om de verplichtstelling in te trekken zag het bestuur van het fonds op termijn geen bestaansrecht meer voor het fonds. De verwachting was dat bij vrijwillige deelname het aantal deelnemers zou teruglopen, waardoor draagvlakverlies optreedt en de kosten per deelnemer zouden stijgen. Om de bestaande aanspraken te beschermen zou dan helaas moeten worden besloten om de pensioenregeling voor nieuwe opbouw te sluiten na het vervallen van de verplichtstelling. Sociale partners oriënteren zich sindsdien op een vrijwillige (verzekerde) regeling vanaf 1 januari 2025. Bij een aantal verzekeraars werd een Request for Information gedaan. In februari 2023 kwam één van de verzekeraars (Allianz) met de mededeling dat bij een overgang per 1/1 2025 naar een nieuwe regeling een adviestraject per werkgever zou moeten worden opgezet. Aan de AFM zou verlichting van dit regiem kunnen worden gevraagd. Deze zienswijze werd bevestigd door twee andere verzekeraars

# Pensioen

waarbij beiden aantekenden dat zij de weg via de AFM niet begaanbaar achten. Sociale partners hebben vervolgens met de verzekeraars Nationale Nederlanden en Aegon gesprekken gevoerd waarbij één van de onderwerpen was hoe het adviestraject zo eenvoudig mogelijk en tegen zo laag mogelijke kosten in te vullen, waarbij invulling wordt gegeven aan de wettelijke verplichtingen met betrekking tot advies. Beiden konden de wensen van sociale partners invullen. Ook werd nog gekeken om aansluiting te zoeken bij een bedrijfspensioenfonds. Pensioenfondsen Waterbouw, Vervoer en Koopvaardij werden benaderd. Waterbouw en Vervoer antwoorden niet mee te kunnen werken vanwege statutaire belemmeringen. Bij BPF Koopvaardij stond de deur wel open. Hoewel het BPF Koopvaardij andere uitgangspunten kende dan in het vastgestelde kader tussen sociale partners waren vastgelegd.

Sociale partners namen zich voor om in de tweede helft van het jaar tot een definitieve keuze te komen. Het kader voor de nieuwe regeling is:

- De pensioenpremie: 22,5% van de pensioengrondslag.
- De huidige franchise: € 20.935.
- Partnerpensioen op basis WTP.
- Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid.

In september stelden de sociale partners nog een aantal vragen aan de overgebleven kandidaten, te weten Nationale Nederlanden (NN), Aegon en BPF-Koopvaardij.

Uiteindelijk moest ook BPFK afhaken, omdat het nog geen regeling kon aanbieden die voldoet aan de Wtp, daarnaast waren er een afwijkende premiestelling, franchise en pensioengrondslag. Bleven nog over de twee verzekeraars NN en Aegon. Uiteindelijk is gekozen voor Aegon, omdat deze doortastend antwoord gaf op de gestelde vragen en ook mee wilde denken in oplossingen voor de varende ondernemer en ZZP'er. Tussen Aegon en de sociale partners werden de afspraken vastgelegd in een raamwerkovereenkomst waarbij er jaarlijks een evaluatie zal plaatsvinden. Deze overeenkomst werd in december ondertekend. Het is nu zaak om de regeling in 2024 uit te rollen in de binnenvaartsector.

Sociale partners deden tegelijkertijd nog een laatste poging om uitstel te krijgen van intrekking van de verplichtstelling. In een brief aan de minister van SZW werd verzocht de intrekking van de verplichtstelling uit te stellen tot 1 januari 2029 in het belang van de deelnemers. Dit zou de mogelijkheid scheppen om gedurende de verplichtstelling een nieuwe regeling in te voeren die voldoet aan de nieuwe wet- en regelgeving. De overgang naar een vrijwillige regeling met behoud van zoveel mogelijk deelnemers was hiermee reëler. Begin mei gaven sociale partners een toelichting op hun verzoek aan het ministerie. In een tweede gesprek eind juni liet het ministerie weten dat er advies was gevraagd aan de landsadvocaat. De conclusie was dat er geen ruimte was voor herziening op grond van het zorgvuldigheids- en vertrouwensbeginsel. Ondanks ons pleidooi was het ministerie niet genegen om de minister te verzoeken een besluit tot intrekking van het intrekkingbesluit voor de verplichtstelling van het BPF Rijn- en Binnenvaart. Hierbij werd ook gerefereerd aan het feit dat al heel lang niet voldaan werd aan de representativiteitsvereisten. Volgens onze advocaten biedt de wet ruimte om de verplichtstelling pas op een later moment in te trekken. Er vond nog een gesprek plaats tussen onze advocaten en het Ministerie van SZW en vervolgens een gesprek met het bestuur van BPF RB. Uit dit laatste gesprek op 19 oktober bleek dat het fonds niet bereid was om mee te werken aan een uitstel omdat volgens het fonds het “point of no return” inmiddels verstreken was. Het bestuur van het fonds gaf aan dat alle activiteiten erop gericht zijn te stoppen met de opbouw per 1 januari 2025. Hierop werd door sociale partners besloten het verzoek bij SZW in te trekken.

De dekkingsgraad herstelde zich in 2023 goed door de oplopende rente. De beleidsdekkingsgraad bedroeg 135,5% (12 maandgemiddelde) per eind december. De dekkingsgraad op UFR-basis bedroeg 134,1%. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 121,5%. Gezien de financiële situatie kon het fonds de pensioenen en de aanspraken met 0,24% verhogen per 1 januari 2024.



# Pensioen

## Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw

### Ledenraadpleging nieuwe pensioenregeling

Op 9 november 2023 (fysiek in Rotterdam) en 16 november 2023 (via Teams) raadpleegde FNV Waterbouw haar leden over de nieuwe pensioenregeling voor de sector waterbouw. Met behulp van een PowerPointpresentatie werden de leden geïnformeerd over de overeenkomsten en verschillen tussen het huidige en het nieuwe pensioenstelsel, wat verandert niet en wat verandert wel, de te maken keuzes voor de nieuwe pensioenregeling waterbouw en de door de sociale partners besproken uitgangspunten bij de te maken keuzes. Tijdens beide bijeenkomsten stemden de aanwezige leden in met de ingeslagen richting.

### Pensioenspecial ledenblad Golf

In december 2023 ontvingen alle waterbouwleden de pensioenspecial van het ledenblad Golf. De Golf pensioenspecial werd samengesteld op basis van de tijdens de ledenraadplegingen in november 2023 gebruikte PowerPointpresentatie.

### Overleg sociale partners

Tijdens het periodiek Breed Overleg (het overleg tussen de sociale partners in de sector waterbouw) van 15 november 2023 werd door sociale partners besloten de pensioenpremie voor 2024 ongewijzigd vast te stellen op 16,2%.

Eerder hadden sociale partners overigens al het bestuur van BPF Waterbouw geïnformeerd over de door de sociale partners beoogde contouren van de nieuwe pensioenregeling. De eerste indruk van het pensioenfondsbestuur was positief waarbij het voor het bestuur van belang is dat de voorgenomen besluiten evenwichtig zijn.

Inmiddels wordt gewerkt aan een eerste concept van het transitieplan dat de basis vormt voor de overstap naar de nieuwe waterbouw pensioenregeling.

## Maritiem Platform Gepensioneerden

Op 20 juni vond de jaarvergadering van het platform plaats. Nautilus-bestuurder Marcel van Dam werd voor een nieuwe periode van 4 jaar benoemd als

bestuurslid. De vergadering gaf haar goedkeuring aan het gevoerde beleid over 2022. Na het jaarwerk gaven mevrouw Chantal Boekkooi, bestuurslid bij BPF Koopvaardij en Pensioenfonds Waterbouw en de heer Hamadi Zaghdoudi een presentatie over het nieuwe stelsel. De presentaties werden door de aanwezigen goed ontvangen. In september werd een brief gestuurd aan het bestuur van het fonds waarin werd meegedeeld dat het platform zich meldde in het kader van het hoorrecht. Het Platform ontving van sociale partners het concepttransitieplan. In het transitieplan hebben sociale partners de keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag lagen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst beschreven. Tevens werd hierin vastgelegd hoe wordt omgegaan met de opgebouwde aanspraken en rechten. Sociale partners gaven ook aan waarom het transitieplan naar hun inzicht een evenwichtig plan is. Op 18 december werd een ledenvergadering gehouden waar sociale partners, ondersteund door de heer Herman Stofbergen van Willis Towers Watson, die betrokken is bij de opstelling van het plan, een toelichting gaven. De ledenvergadering nam met instemming kennis van het plan en kon zich vinden in de gemaakte keuzes. Vanuit de vergadering werd nog een aantal opmerkingen gemaakt. Deze werden schriftelijk aan sociale partners meegegeven met het verzoek deze in het definitieve plan mee te nemen.



# 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 is in de Nautilus Telegraph verslag gedaan. Tevens is een aantal belangrijke zaken opgenomen in de Professional & Technical rapportage aan de Council.

### Nationaal

De belangen van de leden zijn 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 dit verslagjaar heeft Nautilus veel tijd gestoken in dit belangrijke traject waarbij de Wet Zeevarenden wordt gemoderniseerd en vervolgens verder door het leven zal gaan als de Wet bemanning zeeschepen. Dit proces verliep in 2022 vrij turbulent toen bekend werd dat de Minister van Infrastructuur en Waterstaat (I&W) kort voor de internetconsultatie had besloten dat de bepalingen voor wat betreft de nationaliteitseis van de kapitein moesten worden afgezwakt. Na een oproep van Nautilus kwamen haar leden volop in beweging hetgeen leidde tot een ongekend hoog aantal reacties op de internetconsultatie die de minister deed besluiten om zijn voorstel in te trekken.

Tevens besloot de Minister om begin 2023 ambtelijk in overleg te gaan met sociale partners en onderwijsinstellingen over mogelijke maatregelen gericht op het verbeteren van de positie, het aandeel en de toekomst van Nederlandse zeevarenden aan boord van Nederlands gevlagde schepen.

In het besluit van de Minister is meegewogen dat

een evaluatie en onderzoek zal worden gedaan naar de huidige privaatrechtelijke regeling en vereisten, separaat van dit wetgevingstraject. Tevens hecht hij er belang aan dat er invulling wordt gegeven aan de roep om meer maatregelen en aandacht ter verbetering van de positie en de toekomst van NL-zeevarenden.

Op 6 maart voerde Nautilus werkgroepoverleg met woordvoerders van het Ministerie van I&W, de KVNR, de NVKK en het nautische scholenveld. Eenieder kon zijn hart luchten over alle gebeurtenissen inzake de nationaliteitseis van de kapitein en vervolgens werd er dieper ingegaan op de evaluatie van de 'nationaliteitseis kapitein op Nederlandse zeeschepen' (separaat het lopende wetgevingstraject) en flankerend beleid voor het stimuleren van Nederlandse arbeidsaanbod voor maritieme functies (met name in relatie tot de maritieme arbeidsmarkt en nautisch onderwijs). De evaluatie staat niet op zich, bij voorkeur is flankerend beleid een belangrijk onderwerp in het kader van de evaluatie. Ten behoeve van de evaluatie had het ministerie een opzet gemaakt waar Nautilus en anderen zich niet in konden vinden. Na enige discussie werden de deelnemers uitgenodigd om zelf met een onderzoeksopzet te komen. Daar werd door Nautilus vervolgens veel tijd en energie in gestoken. Gebaseerd op het principe; snap eerst het verleden alvorens aan iets nieuws te beginnen begon Nautilus aan deze taak. Dus waarom is destijds de nationaliteitseis voor kapiteins verruimt? Wat was toen het flankerende beleid? Wat is daarvan terecht gekomen? Om uiteindelijk, gewapend met deze kennis, naar het heden en de toekomst te kijken. Het vervolgoverleg dat op 12 april plaatsvond tussen woordvoerders van het Ministerie van I&W, de KVNR, de Vereniging van waterbouwers, de NVKK en het nautische scholenveld verliep uitermate vervelend. Ons plan werd bestempeld als veel te breed en als Nautilus niet wilde meewerken aan een basis evaluatie zonder flankerend beleid zou de minister wel eens kunnen besluiten om de werkgroep buitenspel te zetten. Nautilus daagde het ministerie uit om dan maar met een evaluatieplan te komen dat wij aan de Nautilus Raad van Advies/NL National Committee zouden kunnen voorleggen. Dit plankwam er in 2023 uiteindelijk nog niet.

# Professional & Technical

Het werk aan de nieuwe wet ging in 2023 gewoon door en werd door Nautilus en de overige stuurgroep leden afgerond en uiteindelijk akkoord bevonden voor verdere politieke afhandeling. In december 2023 stelden diverse Tweede Kamerleden vragen over de voorliggende wet. Sommige vragen betroffen de discussie inzake de nationaliteitseis van de kapitein. De minister van I&W was vervolgens aan zet.

## Besluit bemanning Zeeschepen

In 2023 werd ook in stuurgroepverband verder gewerkt aan het bij de nieuwe wet behorende besluit. De door Nautilus en overige stuurgroepleden ingediende aanpassingen werden verwerkt in het concept Besluit inclusief de laatste adviezen van de diverse werkgroepen. Er werden onder andere wijzigingen aangebracht aan de bepalingen omtrent het weer geldig maken van het vaarbevoegdheidsbewijs en het kennisbewijs. De toelichting werd compleet gemaakt, inclusief een transponeringstabel (van het huidige besluit zeevarenden naar het nieuwe besluit). De formele internetconsultatie volgde begin 2024.

## Modernisering Schepenwet

In de Nautilus Raad van Advies-vergadering van december 2022 werd uitvoerig ingegaan op de modernisering van deze wet en de bijbehorende Memorie van toelichting die vooruitlopend op een internetconsultatie aan de maritieme stakeholders, waaronder Nautilus, was aangeboden. Onze bevindingen bij het stuk waren niet onverdeeld positief. Wij waren het met het ministerie eens dat een moderniseringsslag gepast is, maar vonden de wijze waarop het Ministerie van I&W dit invulde onder de maat. In haar reactie naar het ministerie gaf Nautilus te kennen dat de voorgestelde modernisering onvoldoende is. De concept wet moest meer in lijn worden gebracht met overige maritieme wetgeving (zeker qua definities) en leidde op vele punten tot verwarring, zeker voor de zeevarenden voor wie het lezen van wetteksten geen alledaagse kost is.

De reactie van Nautilus en overige stakeholders werd door de ambtenaren van het ministerie gewogen en deels overgenomen in een nieuwe conceptversie

van de wet. Voorafgaand aan de internetconsultatie werd het concept van het wijzigingsvoorstel aan Nautilus en de overige stakeholders voorgelegd, zodat grote aandachtspunten vroegtijdig konden worden geadresseerd. Uit deze pre-consultatie kwamen geen wensen tot grote inhoudelijke aanpassingen naar voren. Wel bleek het voor Nautilus en andere stakeholders lastig om onder andere te herkennen voor welke delen van het Koninkrijk bepaalde artikelen gelden, wat de status van de Raad voor de Scheepvaart is en welke organisaties bedoeld worden als gesproken wordt over de Scheepvaartinspectie. Naar aanleiding van deze commentaren werd de inleiding van deze toelichting verduidelijkt.

## Herziening STCW-verdrag

Op 1 november 2023 nam Nautilus wederom deel aan een overleg om te praten over de herziening van het STCW-verdrag. Een brede afspiegeling uit de sector nam hier aan deel. Doel van de bijeenkomst was om de sector te informeren over de stand van zaken en ontwikkelingen en vooruit te blikken op de herziening en het proces. Daarnaast gingen we met elkaar in gesprek over de Nederlandse inzet tijdens de herziening van het STCW-verdrag en de onderwerpen die als prioriteit gezien kunnen worden.

De uiteindelijke inzet van de Nederlandse delegatie in IMO kan overigens nog worden beïnvloed door Brussel. De EU kan op bepaalde onderwerpen competentie claimen. Dit houdt in dat op dat bepaalde onderwerpen een EU-standpunt wordt geformuleerd waar de individuele lidstaten niet van mogen afwijken. Nautilus is overigens qua invloed op de STCW-herziening niet alleen afhankelijk van wat er uiteindelijk wordt beslist over de Nederlandse inbreng in IMO. Via onze aansluiting bij IFSMA en niet te vergeten de ITF (die beide NGO-status hebben in IMO) praten we direct mee in IMO.



# Onderwijs

## ‘Zeebenen in de klas’

De voorlichtingscampagne ‘Zeebenen in de klas’ is een initiatief van de Taskforce Arbeidsmarkt Zeevarenden (TAZ): een samenwerkingsverband van Nautilus, KVNR, 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 die ook in 2023 vele gastlessen verzorgden.

## Nautilus prijs Meest Sociale Student

Ook dit verenigingsjaar was Nautilus weer te vinden op de zeevaartscholen. Enthousiaste collega’s geven daar gastlessen over onder andere het nut en de noodzaak van een sterke maritieme vakbond waarbij onder andere cao-onderhandelingen worden nagespeeld. Ook stonden we met een stand op open dagen en reikten wij prijzen uit aan afgestudeerde studenten die zich tijdens de opleiding hadden doen gelden als bovengemiddeld sociaal.



# Vakbeweging

## Samenwerking Offshore Wind FNV/ Nautilus

In het voorjaar van 2023 werd het samenwerkingsverband in de Offshore Wind tussen Nautilus en FNV herstart. De nadruk lag op het in kaart brengen van de parken die in de komende 5 jaar op het Nederlands Continentaal plat gebouwd gaan worden en hoeveel arbeidsplaatsen in de keten daarmee gemoeid zijn. Daarbij werd er deskresearch en veldwerk verricht. Het betreft ongeveer 1.000-1.500 FTE. Tegelijkertijd zijn op de schepen werknemers actief die zich met de installatiewerkzaamheden van de windmolens bezighouden. Dat aantal is ongeveer even groot als dat van de zeevarenden. Veel van de werknemers zijn (nog) niet georganiseerd. Voor FNV en Nautilus liggen er dus kansen.

# Internationaal vakbondswerk

## Zeevaart

### International Transport Workers' Federation (ITF)

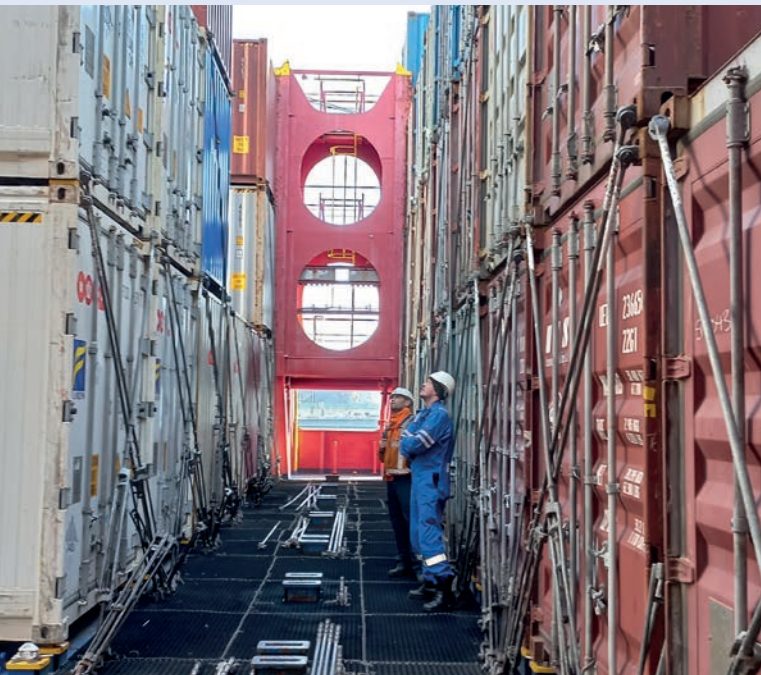
Het werk van de ITF is van groot belang voor de positie van zeevarenden wereldwijd. Via de ITF hebben zij een stem in de ILO en de IMO, bij mondiale klimaatconferenties en in internationale campagnes. Nautilus is een loyale en invloedrijke bond binnen de ITF en bekleedt diverse bestuursrollen zodat we optimale impact hebben. De General Secretary Mark Dickinson is vice-voorzitter van de zogenaamde Seafarers Section en vanuit Nederland is vice-voorzitter Sascha Meijer lid van dit bestuur. De Seafarers Section is het hoogste orgaan van de zeevarendenbonden binnen de ITF. Daar worden de mondiale beleidsbeslissingen genomen. Met impact op de positie van onze eigen leden en hun collega's wereldwijd.

Nautilus UK en NL zijn ook deel van de steering group en de plenaire vergadering van het het Fair Practices Committee, een invloedrijke vergadering waarin de wereldwijde havenbonden en de zeevarendenbonden samen beleid en wederzijdse steun bepalen voor een eerlijke en rechtvaardige gang van zaken in deze aan elkaar grenzende sectoren.

De Seafarers Section en de Fair Practices Committee Steering Group worden gewoonlijk met nog andere maritieme ITF-vergaderingen gecombineerd in twee 'maritieme weken' per jaar. In mei 2023 werd deze week in Londen georganiseerd en in december in Santiago de Chile. In Chili waren deze vergaderingen onderdeel van een maritieme conferentie met als doel om beleid voor te bereiden in de loop naar het grote ITF-congres in 2024 in Marrakesh.

In mei werd ook de ITF Offshore Taskforce Group gehouden met deelname van Nautilus NL en UK. In deze vergadering was er veel aandacht voor de wind offshore sector waar wij gaan proberen om tot een internationale model-cao te komen. Ook spraken wij over problemen in de VS waar de positie van havenwerkers wordt ondermijnd door rederijen die

# Internationaal vakbondswerk



(wind) offshore materialen zelf laden en lossen terwijl dit werk traditioneel door havenwerkers wordt gedaan.

Een belangrijk ITF-dossier waar Nautilus en FNV Havens actief in zijn, in samenwerking met ITF Londen en vakbond Ver.di in Berlijn, is het zogenaamde sjordossier. Over veilig sjourren van vooral containers door sjourbedrijven en niet door bemanning. Behalve als dat echt niet anders kan. Hierover wonnen wij een rechtszaak waarvan nog een hoger beroep loopt. Op de meeste Nederlandse vlag schepen worden inmiddels de afspraken nageleefd. Niet nalevende rederijen worden in Duitsland en Nederland aan de afspraak gehouden, zonodig via de rechter.

Andere dossiers waar we in de ITF aan werken zijn onder meer: de Just Transition (automatisering en decarbonisatie), de VN sustainable development goals, business and human rights due diligence en de FOC-campagne.

## Mexico City Policy (MCP)

Tijdens het ITF-congres van oktober 2018 werd besloten om de MCP grondig te herzien. Zowel Nautilus UK als Nautilus NL werden benoemd in de diverse werkgroepen en de stuurgroep die deze exercitie tezamen met het ITF-secretariaat in goede banen moest gaan leiden met als uiteindelijke doel de

goedkeuring van het ITF-congres van 2024. De MCP beschrijft simpel gezegd de spelregels waaraan de ITF en de aan de ITF verbonden maritieme vakbonden zich moeten houden in hun strijd tegen schepen die varen onder de zogenaamde Flags of Convenience. Voor Nautilus NL was met name van belang dat de spelregels die onder de MCP staan vastgelegd inzake schepen die varen onder een nationale vlag, zoals de Nederlandse, zoveel mogelijk in stand zouden blijven omdat die in de praktijk het beste werken. Over het verslagjaar nam Nautilus nog aan 3 bijeenkomsten inzake de MCP deel en we kunnen tevreden terugkijken naar het resultaat. De verwachting is dat gedurende het ITF-congres van 2024 de aanpassingen in de MCP zullen worden goedgekeurd.

## ETF (European Transport Workers' Federation)

In Europa werken de Europese transportvakbonden samen in de ETF. In de zeevaart doen we dat in de Maritime Transport Section, een overleg met alle Europese maritieme zusterbonden. Met als voornaamste doel om sterk te staan in de lobby in de EU. Belangrijk, want de meeste wetgeving komt tegenwoordig uit Brussel.

Nautilus NL levert de voorzitter van het EU-overleg met de andere bonden. Hetzelfde geldt voor het woordvoerschap in de sociale dialoog met de Europese werkgevers die verenigd zijn in ECSA. Dit overleg, de zogenaamde SSDC Maritime Transport, vindt driemaal per jaar plaats. Hier worden de Europese zeevaartthema's besproken zoals de effecten van de oorlog in Oekraïne op zeevarenden, de lessen van de pandemie, welzijn van zeevarenden, de positie van vrouwen en jongeren en uiteraard de Just Transition en de scholing die daarvoor nodig is.

In 2023 heeft Nautilus ook gesproken tijdens een workshop over het project 'SkillSea', een gezamenlijk project van ETF, ECSA en de Europese Commissie over de vaardigheden die nodig zijn voor de toekomst en wat daarvoor nodig is. Met onder meer aandacht voor de Just Transition. Met name decarbonisatie is een grote uitdaging. In alle scenario's hebben tussen nu en 2050 zeker 800.000 zeevarenden wereldwijd omscholing nodig. Dit moet goed en veilig gebeuren.



# Internationaal vakbondswerk

## Internationaal 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 aanwezig waren. Net als voorgaande jaren was de bemanningswetgeving in de binnenvaart het hoofdonderwerp. Verder spande Nautilus zich via de ETF werkgroep River Cruise in voor verbetering van de River Cruisevaart in Europa. Met name onze collega's in Zwitserland, met wie wij zeer nauw samenwerken, waren in de lead op dit onderwerp.

### Sociale Dialoog Binnenvaart

In de sociale dialoog stonden in 2023 veelal dezelfde onderwerpen op de agenda als in 2022, 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 één 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 detachingsrichtlijn. Tezamen met de andere Europese vakbonden binnen de ETF spande Nautilus zich ervoor in om de Detachingsrichtlijn 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. In juli 2023 heeft de EU-commissie een internet consultatie gehouden waarin gereageerd kon worden. Van deze mogelijkheid



# Internationaal vakbondswerk

heeft ook Nautilus gebruik gemaakt. Eind 2023 heeft Nautilus ook plaatsgenomen in de delegatie van de ETF die zitting heeft in de werkgroep over onder andere de bemanningswetgeving. Voor Nautilus is belangrijk dat de nieuwe bemanningswetgeving gebaseerd wordt op een waarborging van een 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. In 2023 zijn de programma's voor de ontwikkeling van een nieuwe bemanningswetgeving en de digitalisering aan elkaar gekoppeld. De internet consultatie die in juli van 2023 is gehouden had ook betrekking op de digitalisering. In 2024 zal nogmaals een internet consultatie plaatsvinden. Net zoals bij de bemanningswetgeving heeft Nautilus een plaats in de delegatie van de ETF ingenomen om direct gesprekspartner te zijn over ook dit onderwerp.

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

Het CASS is een coördinatie-overleg tussen de Rijnsoeverstaten, waarin de problemen worden besproken waar de Rijnsoeverstaten bij de uitvoering van 883/2004 en het Rijnvaart verdrag tegenaan lopen. Nautilus maakt samen met de werkgeversorganisatie Koninklijke Binnenvaart Nederland (KBN) onderdeel uit van de Nederlandse overheidsdelegatie. Het CASS-overleg vindt tweemaal per jaar plaats. Ook in 2023 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: Nederlands) sociaal zekerheidsstelsel van toepassing is. Om het probleem van postbusfirma's aan te pakken is doelgerichte controle nodig. Met dit voor ogen zal de Nederlandse overheid in 2024 een rondetafelconferentie houden om met alle betrokken instanties de problemen die Nederland ervaart door te nemen.



# Intern

## Nautilus jaarvergadering

Op 20 juni vond de jaarvergadering 2023 plaats in het Delta Hotel in Vlaardingen. Tijdens de jaarvergadering legt het bestuur van Nautilus verantwoording af over het gevoerde beleid in het voorgaande boekjaar. Paginagewijs werd het jaarverslag 2022 doorgelopen. Ook werd het financiële jaarverslag 2022 onderbouwd. Vanuit de zaal waren er enkele vragen die één voor één werden beantwoord door de voorzitter en overige bestuursleden.

### Décharge

Na afloop van de verantwoording m.b.t. de financiële- en beleidsmatige jaarverslagen, vroeg het bestuur om décharge. 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. De aanwezige leden keurden beide unaniem goed en verleenden daarmee tevens décharge aan het bestuur.

### Statutenwijziging

De hoofdreden voor de statutenwijziging was het feit dat als gevolg van nieuwe wetgeving ook vakbonden moeten voldoen aan de nieuwe wettelijk gestelde strengere eisen van ontvankelijkheid (art 3:305a BW), zodat wij als vakbond de mogelijkheid houden tot collectieve rechtsvordering. Een van de voorwaarden om te voldoen aan de nieuwe wetgeving is het instellen van een zogenaamde Raad van Toezicht die ook in de statuten dient te worden verankerd. Ook lag een statutenwijziging voor waarmee geformaliseerd wordt dat de Nautilus Raad van Advies de Nautilus afgevaardigde naar het FNV Ledenparlement verkiest. Tevens was klein onderhoud gepleegd aan de statuten door enige punten, veelal tekstueel, aan te passen aan de nieuwste notariële inzichten. De concept statutenwijziging hebben gedurende de statutair gestelde termijn ter inzage op ons bondskantoor gelegen.

Het voorstel om de statuten te wijzigen conform het tekstvoorstel werd in stemming gebracht middels het opsteken van de handen. De voorzitter stelde als resultaat van de stemming vast dat het voorstel unaniem werd aangenomen. 36 voor, 0 tegen en 0 onthoudingen.



### Verkiezingen

Er hadden zich sinds de laatste oproep geen kandidaten gemeld die zich verkiesbaar wilden stellen voor de Raad van Advies. Wel waren er eerder drie leden via coöptatie tot de Raad van Advies toegetreden sinds de vorige jaarvergadering. Eén van deze drie leden heeft zich teruggetrokken in verband met een ander carrièrepad dat niet past bij de functie lid van de Raad van Advies.

De overige twee leden, zijnde Chris Haan namens de kiesgroep stuurlieden/kapiteins en Mathijs Ballieux namens de kiesgroep werktuigkundigen, werden door de jaarvergadering unaniem gekozen tot leden van de Raad van Advies.

## Symposium 2023 - Toekomst Nederland Scheepvaartland

Jaarlijks organiseert Nautilus een publiekssymposium. Dit jaar vond het symposium, met als thema 'Toekomst Nederland Scheepvaartland', op 20 juni plaats in het Delta Hotel in Vlaardingen.

Verschillende sprekers gingen vanuit diverse achtergronden in op actuele vragen zoals: Hoe maken we de varende sectoren aantrekkelijker voor jongeren? Waarom verlaten zoveel varenden de sector? Hoe zorgen we dat zij (langer) blijven varen? Hoe trekken we als sector talentvolle mensen aan en hoe bieden we hen toekomstperspectief? Zijn cultuur en arbeidsrelaties in de varende sectoren modern en



# Intern

aantrekkelijk? Ook in het kader van werk en privé en arbeid naast ouderschap en zorgtaken? Kortom, hoe zorgen we dat Nederland een scheepvaartland blijft?

De in groten getale aanwezigen waren getuige van de boeiende bijdrages van o.a. Liana Engibarjan, binnenvaartschipper en influencer die de binnenvaart als aantrekkelijke sector promoot, Christel van Lent Manager Crew en Harold Linssen Director Ship Management Department bij Van Oord. Er ontstonden levendige discussies met onze leden en overige aanwezige gasten.

## Raad van Toezicht (RvT)

Nadat de leden tijdens de laatste jaarvergadering besloten dat Nautilus International een Raad van Toezicht moest instellen ging het bestuur op zoek naar geschikte kandidaten. De Raad zal uit drie leden bestaan. De Raad houdt integraal toezicht op het beleid en op de algemene zaken binnen de organisatie. Leden worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen na een hernieuwde afweging voor nog een termijn van vier jaar worden herbenoemd. Het toezien gebeurt door geïnspireerde mensen die het verschil willen maken voor de ander. Het algemeen profiel voor een lid RvT is verwoord in een profielbeschrijving, deze is te vinden op onze website [www.nautilusint.org/nl/nieuws-achtergrondinfo/nieuws/vacature-raad-van-toezicht-nautilus](http://www.nautilusint.org/nl/nieuws-achtergrondinfo/nieuws/vacature-raad-van-toezicht-nautilus).

## Herdenkingsplechtigheid 4 mei De Boeg

Op 4 mei legde Nautilus-secretaris en penningmeester Charley Ramdas namens Nautilus 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 17 november 2023 namen 20 deelnemers uit 9 bedrijven deel aan de 15e OR-contactdag. Van de 20 deelnemers waren er 5 geen lid en 4 lid van een andere bond.

Deze dag is om onze leden en niet-leden actief in de

medezeggenschap centraal te stellen. Want iedereen weet dat als je OR-lid bent er veel op je af kan komen. Tijdens de OR-contactdag leer je andere OR-leden kennen en deel je samen de ergernissen, tips en kennis.

Traditioneel wordt deze dag in samenwerking met het advocatenkantoor Wybenga georganiseerd. Wybenga verzorgde een overzicht van de actualiteiten op juridisch gebied en besprak bovendien uitspraken van de rechtbank en Ondernemingskamer uit 2023. De Nautilus-voorzitter benadrukte dat het bestaan van ondernemingsraden eigenlijk heel bijzonder is, aangezien in veel landen de inspraak van werknemers minimaal is of zelfs niet bestaat.

Voor ons als vakbond zijn de contacten met de medezeggenschapsraden essentieel, met name bij de diverse onderhandelingen en het afsluiten van sociaal plannen met de werkgevers. Uit de ervaring van de voorzitter blijkt dat zowel vakbonden als ondernemingsraden er zoveel als mogelijk naar streven om samen problemen op te lossen.

Jos Hilberding van Nautilus International stond met zijn presentatie stil bij het heugelijke feit dat 15 jaar geleden de eerste OR-dag georganiseerd werd. De reden daarvoor was toentertijd dat de vakbonden vaak te laat door de OR werden geïnformeerd bij reorganisaties en overnames. Gelukkig maken we dat steeds minder mee en weten de meeste ondernemingsraden dat het van belang is om op tijd de vakbonden te informeren.

Als afsluiting werden de deelnemers in twee groepen opgesplitst om zich voor te bereiden op een rollenspel. Het doel was om de deelnemers te leren wat ze kunnen doen indien de directie zonder advies of instemming van de OR een besluit heeft genomen.

Na afloop gaven de deelnemers desgevraagd aan dat zij de dag als zeer leerzaam en waardevol beschouwden. Een deelnemer vatte de dag samen met de woorden "Wij OR-leden zijn niet alleen".

# Aantekeningen

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

# 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](mailto: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](mailto: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](http://www.nautilusint.org)



Foto's: Nautilus International

# NL Jaarverslag 2023



[www.nautilusint.org](http://www.nautilusint.org)

Volg ons op...

