

Jaarverslag 2024

van de NL branch van Nautilus International

mei 2025



Inhoud



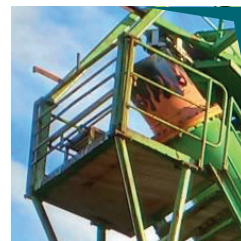
3

Voorwoord van
het bestuur



4-7

Werk in cijfers
Zeescheepvaart



8-18

Cao's



19-20

Binnenvaart
Cao's



21-23

Arbeidsmarkt
Overheid



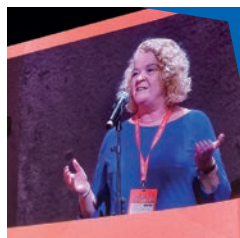
24-27

Pensioen



28-31

Profession &
technical
Onderwijs



32-34

International
Vakbondswerk



35-36

Intern

Voorwoord van het bestuur

Ook dit jaar hebben wij weer tezamen met onze (kader)leden vele mooie resultaten geboekt. In dit jaarverslag wordt daarover verslag gedaan.

De ingezette koers om het activerend vakbondswerk verder te versterken werpt steeds meer haar vruchten af. Bij vrijwel alle cao-overleggen met werkgevers zitten inmiddels ook kaderleden aan tafel en leveren zij een actieve bijdrage aan de totstandkoming van hun collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden.

Hierbij heeft niet alleen geld centraal gestaan, ook hebben wij verscheidene afspraken gemaakt om het welzijn van onze maritieme professionals te verbeteren. Afspraken over ouderschapsverlof, mantelzorg en de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken (RVU). Naast de collectieve belangenbehartiging hebben wij ook vele leden individueel bijgestaan in een arbeidsgeschil. In totaal hebben wij dit verenigingsjaar 1.678.000 euro binnengehaald ten behoeve van onze leden.

Ook met de politiek bemoeien wij ons, als dat nodig is. Zeker als het gaat om de behandeling van de Wet bemanning zeeschepen en een amendement om de nationaliteitseis voor kapiteins te versoepelen (het bekende haakje). Tezamen met de leden hebben wij hier sterk tegen gelobbyd. En met succes. Het amendement is met een zeer ruime meerderheid verworpen.

Wij blijven doorgaan met het behartigen van de belangen van maritieme professionals. Al het verzette werk van het afgelopen jaar geeft veel vertrouwen om de uitdagingen van 2025 op te pakken. Samen met onze leden komen wij op voor onze belangen. En als wij onze handen ineenslaan, kunnen wij iedereen verslaan.

Met vriendelijke groet,

Richard Moti

Algemeen secretaris/penningmeester



▲ Richard Moti

Werk in cijfers

In het kader van de collectieve belangenbehartiging is Nautilus International partij bij 18 Nederlandse cao's in de koopvaardij, 2 in de waterbouw, 5 in de binnenvaart en 1 voor werknemers aan de wal. Ook sluit Nautilus 21 cao's af voor niet EU-burgers in de koopvaardij en in de waterbouw. Verder beheert Nautilus 76 bijzondere/nadere overeenkomsten. Namens de ITF sluit Nautilus jaarlijks honderden cao's af voor bemanningen werkzaam op schepen onder FOC-vlag. Daarnaast draagt Nautilus bestuurlijke verantwoordelijkheid in de pensioenfondsen voor de koopvaardij, de binnenvaart en de waterbouw. Verder is Nautilus bestuurlijk betrokken bij een hele reeks sectorale fondsen in diezelfde sectoren koopvaardij, binnenvaart en waterbouw.

Het gehele jaar door behandelde het bondskantoor Rotterdam een groot aantal vragen en kwesties van individuele leden die ook regelmatig ons kantoor bezochten. Gedurende het verenigingsjaar werden 32 individuele zaken aan externe juristen overgedragen. Ook werden 8 collectieve zaken behandeld door de externe advocatuur. Eveneens werden een aantal rechtszaken behandeld die verderop in dit verslag worden benoemd. Verder werden de leden gedurende het verenigingsjaar aan boord van meer dan 100 schepen bezocht. Zoals al in het voorwoord beschreven, hebben wij dit verenigingsjaar 1.678.000 euro binnengehaald ten behoeve van onze leden. Dit is een mooi succes. Het jaar hebben we afgesloten met 5.001 leden. Dit is een lichte daling ten opzichte van het ledental in 2023.



Zeeschepvaart

Werkgevers algemeen

Protocol Dienstdoen in Gevaregebieden

Cao-partijen hebben het Protocol over het Dienstdoen in Gevaregebieden, dat was verlengd tot 30 september 2024, geëvalueerd. Op basis daarvan werd besloten het protocol ongewijzigd tot 30 september 2025 te verlengen.

Aanwijzing van de zuidelijke Rode Zee, de Straat van Bab el Mandeb en de Golf van Aden tot gevaarlijk doorvaartgebied.

Op 21 december 2023 hebben partijen vastgesteld dat de incidenten met schepen in het bovengenoemde gebied aanleiding gaven tot de aanwijzing van een gevaarlijk doorvaartgebied. Ook gedurende het verenigingsjaar is deze aanwijzing telkens verlengd, waardoor de aanwijzing continue van toepassing was.

Aanwijzing gebied oorlogstoeslagregeling vanwege oorlog Oekraïne

Partijen bij de cao's die van toepassing zijn op zeevarenden werkzaam aan boord van Nederlands gevlagde schepen en 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, waardoor de aanwijzing het gehele verenigingsjaar van kracht was. Door deze aanwijzing is de oorlogstoeslagregeling zoals opgenomen in de hierboven genoemde cao's van toepassing in het omschreven oorlogstoeslaggebied.

Werkgevers bijzonder

Acta Marine

Met Acta Marine hadden wij een discussie over het eenzijdig aanpassen van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Dit komt voort uit een uitspraak van de kantonrechter die onder andere heeft bepaald, dat er recht bestaat op wettelijke vakantiedagen boven op het gekende 1 op/1 af vaar/verlofsysteem, omdat bij



Acta Marine niet expliciet is benoemd dat die dagen in het 1 op/1 af systeem zijn inbegrepen. Toen het Acta Marine duidelijk werd dat zij de zaak in eerste instantie verloren hadden, wilden zij dit corrigeren door het introduceren van een eenzijdige wijziging van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Wij hebben de leden geadviseerd hier niet mee in te stemmen. De wijzigingen zouden een verslechtering van de arbeidsvoorwaardelijke rechten met zich meebrengen.

Ondertussen vernamen wij dat Acta Marine bezig zou zijn met een nieuw loongebouw dat aan de werknemers zal gaan worden voorgelegd. Wel onder de voorwaarde dat de werknemers bij acceptatie van het nieuwe loongebouw direct zouden moeten afzien van de claim op de 30 vakantiedagen waarover, zoals bekend, nog een juridische procedure gaande was.

Eind oktober werden wij door leden geïnformeerd dat er een daadwerkelijk voorstel, inclusief vaststellingsovereenkomst, op tafel lag. In de vaststellingsovereenkomst was vastgelegd dat werknemers met terugwerkende kracht een loonsverhoging zouden

Zeescheepvaart

krijgen, maar dan moesten zij wel afzien van het mogelijke recht op 30 extra vakantiedagen. Na bestudering van het voorstel bleef ons advies aan de leden om er niet mee in te stemmen en de lopende rechtszaak af te wachten, omdat de waarde van de vakantiedagen ruim hoger is dan de extra geboden gageverhoging. Begin 2025 wordt de uitspraak in hoger beroep verwacht met betrekking tot het recht op extra vakantiedagen. Wordt vervolgd.

Forest Wave Navigation

In 2024 heeft Spliethoff de meerderheid van de aandelen in Forest Wave Navigation overgenomen. Nautilus heeft van deze overname een melding gekregen in het kader van de SER-fusie gedragsregels en hierover contact gehad met leden in dienst bij Forest Wave Navigation.

Holland Norway Lines (HNL) - faillissement

Op 4 september 2023 is HNL failliet verklaard. In de laatste cao met HNL stonden afspraken gemaakt over het zelf laden en lossen met bijbehorende vergoeding. Deze vergoeding was nog niet uitbetaald. Nadat leden zelf bij de werkgever aan de bel hadden getrokken en geen reactie ontvingen, hebben wij contact opgenomen met Marin Crew, de voormalige scheepsbeheerder.

Marin Crew erkende de aanspraak, maar zei onvoldoende gegevens te hebben om precies te kunnen berekenen wie, waar recht op heeft. Nautilus heeft vervolgens een bemiddelende rol gespeeld bij het verzamelen van de gegevens en voerde ook de eindcontrole uit op de door Marin Crew gemaakte berekeningen. In de loop van mei 2024 werden de vergoedingen uitbetaald en kon het dossier HNL definitief worden gesloten.

HAL

In maart overlegden wij, tezamen met de collega's van Nautilus UK, met de OR van de HAL. Uit dit overleg bleek dat HAL Beheer BV, de tak van de HAL waar werknemers in dienst zijn, de OR vaak passeert onder het mom van dat beslissingen genomen door HAL NV gevestigd te Curaçao niet adviesplichtig zijn. Wij

hebben de OR meegedeeld dat dit volgens ons niet juist is waar het de positie van werknemers raakt. Zij gaat juridisch advies inwinnen.

Met HAL vond overleg plaats over de aanpassing van de reiskostenregeling. HAL bood werknemers aan dat zij zelf hun reis van en naar het schip kunnen regelen. Hierbij moesten werknemers dan wel afzien van hun recht op repatriatie. De verantwoordelijkheid, kosten en het risico om thuis te komen werd volledig bij de zeevarende gelegd. Dit is volgens ons in strijd met MLC en de wet. Ook op andere punten met betrekking tot reizen werd de cao niet correct nageleefd. In overleg met de HAL, Nautilus UK en onze juridische dienst is de tekst aangepast.

Redbox Energie Services (RBES B.V.)

In juli informeerden leden in dienst bij Redbox ons dat de schepen Audax en Pugnax waren opgelegd of voor anker waren gegaan in (respectievelijk) Singapore en China en dat de banktegoeden waren 'bevroren'. Redbox ging vervolgens failliet en de werknemers werden ontslagen. Vervolgens heeft Nautilus de leden bijgestaan bij het invorderen van hun tegoeden. Het dossier loopt door in 2025.

Star Bonaire B.V. (Koole zeevaart) – overgenomen door VMS Shipping Group

Van de leden ontvingen wij signalen dat, ondanks dat zij de vaststellingsovereenkomst getekend hadden, de nabetalingen door VMS nog steeds niet waren voldaan. Onder druk van juridische stappen werd dit in maart alsnog afgehandeld. Daarna bereikten ons echter ook signalen dat de verschuldigde pensioenpremies op de nabetalingen niet aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij zouden zijn afgedragen. Op ons verzoek heeft het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij hierop actie ondernomen, maar eind 2024 was er nog geen duidelijkheid over de uitkomst.

Stena Line

Door de zeevarenden die werkzaam zijn in de hoteldienst (OSS) werden wij uitgenodigd voor overleg, omdat de Stena Line de schema's wilde wijzigen

Zeescheepvaart



waarin zij dienstdoen. Collega's zouden uit elkaar moeten en naar een andere ploeg. Dit leidde tot heel veel ophef. De reden achter de wijzigingen is volgens de werkgever het tegengaan van eilandjes aan boord, roddel en achterklap en carrièreperspectieven voor jongeren.

Met name de manier van communiceren (bevalt het je niet dan hoopel je maar op) en de korte termijn waarop het zou moeten plaatsvinden schoot veel mensen in het verkeerde keelgat. Naar aanleiding daarvan heeft Nautilus overleg gehad met de HR-manager en het hoofd van de hoteldienst. Uitkomst van dit gesprek was dat, als er goede redenen zijn, mensen niet gedwongen zullen worden om van schema te wijzigen. Ook was er ruimte om op een later moment de transitie te maken. Verder werd afgesproken om een protocol op te stellen waarin de kaders staan

aangegeven. De kaderleden die aanwezig waren bij het gesprek, waren tevreden met de gemaakte afspraken.

Vroon Offshore Services BV (VOS)

In het verslagjaar 2023 deden wij al mededeling van het feit dat alle schepen van Vroon Offshore Services BV zouden worden verkocht en dat alle werknemers van VOS hun ontslag zouden krijgen.

In april 2024 zijn de laatste schepen overgedragen aan de nieuwe eigenaren en zijn de laatste zeevarenden uit dienst getreden. In juni is het kantoor van VOS in Den Helder gesloten. Daarmee is een einde gekomen aan de Nederlandse offshore-vloot van VOS.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cluster Handelsvaart

CAO's Handelsvaart (VWH) en Spliethoff per 1 januari 2024

De onderhandelingen over de CAO Handelsvaart en CAO Spliethoff 2024 werden gezamenlijk gedaan. Na 11 overlegondes bereikten wij op 20 december 2023 een akkoord. Op hoofdlijnen is de afspraak als volgt:

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

Dit pakket draagt bij aan de noodzakelijke aantrekkelijkheid van het vak. Daarbij horen zowel koopkracht als het beter regelen van de balans tussen werk en privé.

Het onderhandelingsresultaat werd tijdens aparte ledenvergaderingen Handelsvaart en Spliethoff met de aanwezige leden besproken en daarna met een positief advies in een stemming voorgelegd. De uitslag was dat een zeer ruime meerderheid van de leden Handelsvaart en Spliethoff vóór dit CAO-resultaat heeft gestemd.

De CAO Handelsvaart werd aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en per 19 juni Algemeen Verbindend Verklaard (AVV). Dit is belangrijk, omdat dan ook bedrijven die geen lid zijn van de Vereniging van Werkgevers in de Handelsvaart de CAO moeten toepassen. Ook de CAO Spliethoff werd aangemeld.

Nadere overeenkomsten op de CAO Handelsvaart: De VWH-verhoging van 6,5% werd goed doorgevoerd in de gagetabellen van alle Nadere Overeenkomsten

(NO) met A2B-online Ship Management B.V., Scheepvaartbedrijf van Dam, Seaservices Groningen B.V., Marin Crew B.V (tankers, droge lading en RO/RO New Amsterdam), Anthony Veder Rederij Zaken (AVRZ), Ameland Shipping B.V. (Switjink) en bij Wagenborg.

CAO Handelsvaart vanaf 1 januari 2025

Op 20 augustus 2024 startten wij met de voorbereidingen voor de CAO Handelsvaart vanaf 1 januari 2025. In nauwe samenwerking met leden en kaderleden werden de voorstellen voor een nieuwe CAO besproken. Ook zijn de eerste ervaringen gehoord over hoe de in de CAO 2024 gemaakte afspraken in de praktijk lopen en of deze hun doel (aantrekkelijkheid van het vak) dienen.

Daarnaast bespraken wij of en zo ja wanneer wij samen de RVU-petitie aan de KVN/R/VWH-werkgevers zouden gaan aanbieden. Dit is op 24 september tijdens een bijeenkomst van de reders in Almere gebeurd.

Op maandag 18 november 2024 eindigde de derde onderhandelingsronde voor de CAO Handelsvaart in een schorsing, omdat de werkgevers ons onvoldoende tegemoet wilden komen in onze eisen. Na overleg met de leden hebben wij een petitie opgesteld die vlak voor de vierde onderhandelingsronde, gepland op maandag 13 januari 2025, aan de VWH-werkgevers zal worden aangeboden.

CAO Jumbo Crew Services

Tezamen met de leden werden de voorstellen voor een nieuwe cao vanaf 1 maart 2024 vastgesteld. Na drie onderhandelingsronden, waarbij - in wisselende samenstelling - steeds kaderleden aanwezig waren, werd op 17 juni met Jumbo overeenstemming bereikt over een nieuwe tweejarige CAO.

In de nieuwe cao zijn afspraken gemaakt over koopkrachtherstel, 7% voor het eerste jaar en voor het tweede jaar is 2,5% afgesproken met een aanvullende afspraak, mocht de inflatie hoger uitvallen dan 3%. Daarboven zijn afspraken gemaakt over bewust belonen van 2 keer 2%.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Ook zijn de loonschalen aangepast om deze meer marktconform te maken; uitbreiding van het verlof voor officieren die nog geen 1 op/1 af roosters hadden; aanmerken reisdagen kapitein en hwtk als werkdagen; invulling offshore-functies en afspraken hierover; verhoging opleidingsbudget van 750 naar 1000 euro per jaar en doorbetaling verlofgage tijdens geboorte en ouderschapsverlof over een periode van 14 weken.

Een ruime meerderheid van de leden stemde voor aanvaarding van het onderhandelingsresultaat.

CAO Maersk Ship Management B.V.

Begin 2024 hebben wij de tweejarige CAO, die loopt tot 31 maart 2025, afgerond. In oktober hebben wij overleg met MSM gehad over de toekomst van Maersk Ship Management, de nieuwe CAO vanaf april 2025 en de verlenging van het sociaal plan dat loopt tot 25 april 2025.

Tijdens de digitale ledenvergadering op 10 december 2024 hebben wij samen met de aanwezige leden gesproken over het opzeggen van de huidige CAO,

onze inzet voor een nieuwe CAO vanaf 1 april 2025 en het verlengen van het lopende sociaal plan. Daarna is een gecombineerde brief met opzegging, voorstellen en verlenging sociaal plan naar MSM B.V. gestuurd. Een eerste overleg staat gepland op 21 januari 2025, een tweede in februari en een derde in maart.

PAWW Marin Crew kantoor

Van Marin ontving Nautilus het verzoek tot het afsluiten van een 1 artikel cao en een PAWW-regeling ten behoeve van 83 kantoormedewerkers van Marin Crew. Dit verzoek hebben wij via een enquête verder geleid naar de betrokken leden/werknemers. De uitkomst (de helft van het kantoorpersoneel heeft gestemd, waarvan 3/4 voor) was voor ons voldoende representatief om deze CAO en PAWW-overeenkomst aan te gaan.

De werknemers zijn hierover geïnformeerd en na het opstellen en tekenen van de CAO en overeenkomst hebben wij deze bij SPAWW aangemeld. De ingangsdatum van de PAWW- overeenkomst voor het Marin Crew kantoor is 1 augustus 2024.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

CAO Rolldock Shipping B.V. - 1 januari 2022 t/m 31 december 2026

Volgens afspraak werd eind 2023 van Rolldock Shipping B.V. een voorstel ontvangen voor het nieuwe loongebouw per 1 januari 2024 te weten; een verhoging van de treden van de 3e stuurman en 3e werktuigkundige tussen de 5,1% en 5,8% en een verhoging van 4% voor de overige treden en schalen. Tevens werden door Rolldock Shipping B.V. voorstellen ingediend tot het wijzigen van de cao-reglementteksten. Daarnaast werd door Rolldock Shipping B.V. onder de junior officieren een uitvraag gedaan met de vraag, wat er qua arbeidsvoorwaarden zou moeten veranderen om hen voor de lange termijn te kunnen behouden.

Door een ruime meerderheid van de leden werd ingestemd met de voorstellen.

Eind juni werd met Rolldock overlegd over de aanpassing van het rotatieschema voor junior officieren. Afgesproken is dat met ingang van 1 juli 2024 de roosters voor de 3e stuurman, 2e stuurman en de 3e werktuigkundige worden aangepast naar een rooster van 3 maanden op/3 maanden af.

Doordat in dit schema minder werkdagen en hierdoor minder overwerk gemaakt wordt, zijn de loonschalen aangepast om hiermee het verlies aan inkomen te compenseren. Het jaarinkomen blijft daardoor hetzelfde. Hiermee wordt invulling gegeven aan de wens om de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de junior officieren te verbeteren.

Spliethoff CAO vanaf 1 januari 2025

Afgelopen jaren vonden de cao-onderhandelingen voor de Handelsvaart en Spliethoff gezamenlijk plaats. Deze keer heeft Spliethoff ervoor gekozen om dit niet te doen en los van de Handelsvaart de gesprekken voor een nieuwe cao vanaf 1 januari 2025 te voeren. Bij de twee overleggen die in 2024 zijn gevoerd waren steeds kaderleden aanwezig.

De onderhandelingen met Spliethoff verliepen stroef waardoor er in 2024 nog geen akkoord kon worden bereikt.

CAO Stichting Greenpeace Council (SGC)

Na drie onderhandelingsronden werd er een akkoord gesloten voor een eenjarige cao met prijscompensatie en enkele secundaire voordelen. 78% van de leden stemde voor aanvaarding.

CAO Stichting Greenpeace Council (SGC) vanaf 1 januari 2025

De bestaande cao met Stichting Greenpeace Council liep op 31 december 2024 af en werd door ons in november formeel beëindigd. De leden waren verzocht hun voorstellen vóór 22 november naar ons te sturen, zodat wij deze in een aparte brief naar SGC konden sturen. Deze voorstellenbrief is op 9 december verstuurd en er is een eerste overleg gepland op 6 januari 2025.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cluster Tankvaart

CAO Chemgas Shipping

In het verslagjaar 2023 werden de leden geïnformeerd over het cao-proces bij Chemgas. Hoewel wij vroegtijdig een aanvang hadden gemaakt, was eind 2023 nog geen resultaat geboekt.

In januari 2024 hebben wij alsnog een cao-resultaat kunnen voorleggen aan de leden. Het bereikte resultaat betreft een tweejarige overeenkomst, te weten vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 met een gageverhoging van 5,15% per 1 januari 2024 en een verhoging van 3,15% per 1 januari 2025. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over het vaar- en verlofsysteem op de kruiplijncoasters en over onder andere de jubileumuitkeringen. Met grote meerderheid werd door de leden ingestemd met het resultaat.

CAO John T. Essberger

De onderhandelingen werden in februari gestart waarbij de werkgever met een eenzijdig loonbod kwam van 3%. Dit viel niet goed bij de leden. Zij gaven duidelijk aan dat de werkgever de onderhandelingen dient te voeren op basis van argumenten en niet door een eenzijdig loonbod neer te leggen met een deadline gesteld op eind mei 2024. Deze boodschap werd aan de werkgever afgegeven waarna de deadline van tafel ging. Wat helaas niet veranderde was het bod van de werkgever. Na beraad met de leden is uiteindelijk besloten om de 3% dan toch maar te accepteren. Pas begin november kon de cao worden getekend. In november werd onder de leden een schriftelijke uitvraag gedaan met de vraag, of zij de cao wilden opzeggen of niet. Een meerderheid van de leden heeft toen aangegeven dat zij de cao niet wilden opzeggen, omdat de cao een prijscompensatie artikel bevat.

CAO Tarbit Tanker Services

Deze cao volgt de CAO Handelsvaart met betrekking tot de loonparagraaf. De werkgever en Nautilus kunnen de cao per eind december opzeggen, zo niet dan is de cao wederom met één jaar verlengd. In 2023 is de cao niet opgezegd en is de loonaanpassing van de CAO Handelsvaart, zijnde 6,5%, toegepast. Ook in



september 2024 is de cao niet opgezegd door één van de partijen en zal de loonaanpassing van de CAO Handelsvaart per 1 januari 2025 weer gevolgd worden.

Cluster Ferries & Passagiersvaart

CAO HAL Beheer BV

Op 14 mei werden door de ledenvergadering de voorstellen voor de nieuwe cao vastgesteld en op 25 juni vond een eerste overleg plaats. Op 25 oktober vond vervolgoverleg plaats en werd overeenstemming bereikt over een nieuwe tweejarige cao waar een ruime meerderheid van de leden mee instemde. Belangrijkste afspraken waren herziening van de loonschalen voor alle functies, een jaarlijkse review van de inschaling van iedere officier en 4% loonsverhoging per 1 januari 2025 waarbij officieren van de wacht een additionele verhoging krijgen van 3000 respectievelijk 4000 euro voor dek- en machinedienst. Junior officieren krijgen de mogelijkheid om 3 maanden op/3 maanden af te varen.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



De kosten van het nieuwe rooster zijn ongeveer 11% voor de zeevarende. Senior officieren gaan naar een rooster van 10 weken op/10 weken af. Bij varen onder de overeengekomen bemanning wordt de toelage verhoogd. Ook is geregeld dat de vakbondscontributie voortaan fiscaal vriendelijk kan worden verrekend. De loonafpraak voor 2026 zal later in 2025 worden ingevuld, maar bedraagt tenminste 3%.

CAO Oceanwide Marine Services (OMS)

Afspraak is dat OMS de loonsverhogingen van de VWH volgt gedurende de looptijd van de cao. In dit kader werden de gagetabellen per 1 januari 2024 aangepast met 6,5% voor de EU-zeevarenden in overeenstemming met de afspraken die in de VWH-CAO zijn gemaakt voor 2024. Ook de gagetabellen voor de niet EU-ers werden, in overeenstemming met de Nemea-afspraken, per 1 januari 2024 aangepast.

CAO P&O North Sea Ferries (P&O)

Voor de leden waren behoud van de automatische prijscompensatie (APC), behoud van de kantonrechtersformule en invoering van de RVU de speerpunten voor de cao 2024. Besloten werd de cao niet op zeggen, omdat de vrees bestond dat P&O met verslechteringsvoorstellen zou komen.

Samen met de kaderleden hebben wij twee gesprekken gevoerd met de werkgever. De APC was negatief (-1,96%) en de werkgever wilde dit verrekenen per 1 januari 2024. P&O reageerde negatief op bijna al onze voorstellen. Met name omdat P&O nog steeds rode cijfers schreef, maar ook vanwege de hoge APC plus initieel die bij de afgelopen cao was toegekend. Onze inzet was om uit te komen op de nullijn. P&O diende ook een voorstel in om de opbouw van het bovenwettelijk verlof bij ziekte te beperken. Op 7 februari hebben wij, samen met kaderleden, verder

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

gesproken met P&O. Wij hebben daarbij aangegeven dat wij bereid zijn om een aantal voorstellen met betrekking tot de vitaliteitsregeling (generatiepact) en beperking opbouw vakantiedagen bij ziekte te wijzigen (lees beperken), als de werkgever bereid is de nullijn af te spreken. P&O was hiertoe echter niet bereid. Op 1 april ontvingen wij het voorstel met als uitgangspunt dat de cao grotendeels ongewijzigd wordt voortgezet. Op 13 mei spraken wij verder. Een aantal verslechteringsvoorstellen, zoals beperking opbouw vakantiedagen, werd van tafel gehaald. Ook het kader waarbinnen gebruik kan worden gemaakt van de vitaliteitsregeling werd verruimd ten opzichte van het eerdere voorstel. Verder werd de onkostenregeling verbeterd en werd een afspraak gemaakt voor toekenning van 1 extra anciënniteit bij langdurig dienstdoen in een hogere rang. Op 25 juni werd overeenstemming bereikt over de tekst van de resultatenlijst.

Een meerderheid van de leden wees het cao-resultaat af. Belangrijkste reden was de verrekening van de prijscompensatie met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024. Op 18 september hebben wij de werkgever tekst en uitleg bij de afwijzing gegeven en hebben wij verder overlegd. P&O gaf aan een voorkeur te hebben voor een tweejarige cao en leek bereid om de verrekening van de negatieve APC over 2024 te laten zitten. Aan leden werd gevraagd aanvullende voorstellen in te dienen. Uiteindelijk werd met P&O overeengekomen om de negatieve prijscompensatie niet te verrekenen over 2024, maar dit percentage te verrekenen met de prijscompensatie per 1 januari 2025.

CAO Stena Line B.V.

In december 2023 werd een ledenvergadering aan boord van de Stena Hollandica gehouden om de inzet voor de cao-onderhandelingen te bepalen voor de cao die op 1 april 2024 zou aflopen. Ten opzichte van de werknemers kantoor en kade bestond er een groot verschil in loonontwikkeling bij de zeevarenden over de afgelopen jaren. Dit komt met name door het feit dat kantoor en kade een APC kennen, maar de vloot niet. De leden wilden dit gecompenseerd zien en eisten eveneens een APC in de cao. Vanwege de

forse eisen werd commitment van alle leden gevraagd om zo nodig de eisen kracht bij te zetten. De leden spraken zonder uitzondering hun commitment uit. Vervolgens overlegden wij met Stena Line B.V. op 17 februari en 4 maart. Bij deze gesprekken waren elke keer 6 kaderleden aanwezig. Stena Line B.V. kwam in het tweede gesprek terug met een verhoging van 5,5% voor een cao van 1 jaar. Dit stond ver af van wat leden wensten, te weten koopkrachtreparatie over de afgelopen 2 jaren (7,25%) en een inhaalslag met betrekking tot de loonontwikkeling kade/wal van ongeveer 12%.

De rederij gaf aan dat hier geen ruimte voor was en dat aan de wal een reorganisatie was doorgevoerd, waarbij banen verloren waren gegaan. De rederij ging berekenen wat er eventueel nog mogelijk was, maar gaf hierbij wel aan dat dit mogelijk ten koste van werkgelegenheid zou gaan. Op 4 april werd verder onderhandeld. Stena Line B.V. verhoogde haar bod voor een eenjarige cao tot 7,75% (6,5% per 1 april 2024 en 1,25% per 1 januari 2025). Dit stond nog steeds te ver af van onze eisen en daarom werd de rederij verzocht om een eindbod te doen. Dit eindbod werd door een zeer ruime meerderheid afgewezen. In overleg met de kaderleden werd een petitietekst opgesteld met de oproep voor een extra verhoging van 4,5% en om te komen tot afspraken over hoe het resterende gat te dichten. De petitie werd door ruim 100 leden ondertekend en werd op vrijdag 24 mei door de kaderleden aangeboden aan de directie. In de aankomst- en vertrekhal van de Stena Line stond een delegatie van leden met vlaggen om hun steun te betuigen. Op 17 juni werd informeel overleg gevoerd met Stena Line B.V. Bij dit gesprek schoof de head of industrial relations van Stena Line aan. Tijdens dit gesprek leek er ruimte voor een oplossing te zijn. Op 9 juli hadden wij formeel overleg en uiteindelijk zijn de volgende verhogingen overeengekomen:

- per 1 april 2024 een gageverhoging van 6,5%;
- 1 januari 2025 1,25%;
- 1 april 2025 4% (inclusief gegarandeerde apc van 3%);
- 1 april 2026 4% (inclusief apc van 3%);
- 1 april 2027 5% (inclusief apc van 3%);

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Automatische Prijs Compensatie (APC) vanaf 2025 tussen 0% en maximaal 3%. Mocht de APC hoger zijn dan 3,4%, zullen partijen in overleg treden.

De cao afspraken hebben een looptijd van 2 jaar en 1 maand. Voor 2027 is in een addendum een aanvullende afspraak gemaakt van 4%, waarbij de mogelijkheid bestaat aanvullende voorstellen te doen. In augustus brachten wij alle schepen een bezoek om een toelichting te geven op de gemaakte afspraken. Daarna konden de leden hun stem uitbrengen. Een grote meerderheid (88%) stemde vóór het resultaat. Samen met leden hebben wij het succes gevierd aan boord van de schepen onder het genot van een stuk taart en een bakje koffie. De leden konden dit zeer waarderen.



Cluster Offshore

Mobiele Offshore

CAO Heerema Fleet Personnel

Het in november 2023 gestarte overleg werd in april 2024 voortgezet. Door de werkgever werd een loonbod van 2,5% neergelegd. Ook werd aangeboden om de voorlopige 80%-90%-100%-regeling (80% werken, 90% loonbetaling en 100% pensioenopbouw) structureel te maken. In mei werd dit voorstel van de werkgever door ruim 78% van de Nautilus-leden weggestemd. De reden hiervoor is dat bij Heerema ruim wordt achtergebleven bij de inflatie van de afgelopen jaren. Met dit loonbod zal dat verschil niet kleiner zijn geworden. Nieuwe onderhandelingen met de werkgever liepen echter op niets uit. Tijdens een nieuwe ledenvergadering stemden de leden alsnog in met het oorspronkelijke bod van de werkgever.

CAO Offshore catering

In augustus en september werden door FNV en Nautilus via een schriftelijke enquête de wensen van de leden voor een nieuwe cao (2025) opgehaald, waarna op 14 oktober een eerste overleg met werkgevers volgde. Na vier onderhandelingsronden werd op 5 december een onderhandelingsresultaat bereikt. Er werd een cao met een looptijd van 1 jaar afgesproken, waarbij de lonen gedurende de looptijd voor de laagste schaal met 7,5% worden verhoogd en voor de hoogste schaal met 6%. Verder werd afgesproken om de huidige RVU-regeling voort te zetten, evenals het eerder overeengekomen sociaalplan in geval van een reorganisatie. De leden stemden in met het bereikte resultaat. Aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal worden gevraagd om de CAO algemeen verbindend te verklaren.

CAO Boluda Towage Rotterdam (BTR)

Na maar liefst 9 onderhandelingsrondes werd op 14 februari een onderhandelaarsakkoord bereikt met de BTR-directie voor een driejarige cao met ingangsdatum 1 januari 2024. Bepalend in dit cao-traject waren de aanstaande financiële veranderingen op pensioengebied vanwege het eindigen van

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



pensioenopbouw bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart per 1 januari 2025. Tijdens ledenvergaderingen op 27 en 29 februari werd het onderhandelaarsakkoord gepresenteerd en toegelicht aan de leden. Door de leden werd tijdens de bijeenkomsten vooral positief gereageerd. Op 13 maart werd het principeakkoord via een referendum voorgelegd aan de leden. De leden van Nautilus International en FNV Havens stemden unaniem vóór. Daarmee was de nieuwe cao een feit!

Wagenborg W2W schepen; o.a. Kroonborg

Na in mei 2023 een ledenvergadering te hebben gehouden kon pas in februari 2024 met onderhandelen worden begonnen. Er werd in totaal drie keer met de werkgever onderhandeld alvorens een resultaat voor een vijfjarige cao (1 augustus 2024 tot en met 31 juli 2029) aan de leden kon worden voorgelegd. Verbeterpunten betreffen: de afstapdag is nu een neutrale dag (in plaats van een verlofdag), het loongebouw is meer toegesneden op de verschillende functies en schepen, de regeling vervroegd uittreden (RVU) en aanvullen van het loon tot 100% tijdens aanvullend geboorte- en ouderschapsverlof. Op 23 juli werd dit resultaat door een ruime meerderheid van de leden aanvaard.

Cluster Waterbouw

CAO Deme Offshore Nederland B.V. en Deme Dredging International Netherlands B.V.

Eenzijdig inzetten van verlofdagen

Navraag onder de leden leerde dat Deme de afspraken, naar aanleiding van het eenzijdig inzetten van verlofdagen door Deme, over het algemeen goed naleeft. Wel waren er onder de leden bedenkingen over de voorwaarden bij het laten uitbetalen van een positief saldo aan verlofdagen. Vanuit deze input heeft Nautilus aanpassingen in de arbeidsvoorwaardenregeling voorgesteld.

Eén Loon- en Arbeidsvoorwaardenregeling voor al het varende personeel

In 2024 hebben meerdere bijeenkomsten plaatsgevonden om te komen tot één Loon- en Arbeidsvoorwaardenregeling voor al het varende personeel in dienst van DEME Offshore Nederland B.V. en DEME Dredging International Netherlands B.V. Vanuit beide geledingen (Offshore en Bagger) zijn kaderleden en leden van de OR cao-commissie betrokken bij dit proces.

Ook vonden gespreksronden plaats om te komen tot vernieuwing van de Loon- en Arbeidsvoorwaardenregeling voor al het varende personeel. In november 2024 werd een onderhandelingsresultaat bereikt en voorgelegd aan de leden. Het resultaat is een looptijd van 1 jaar (1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025), gageverhoging van 5% per 1 juli 2024 en om de 6 maanden kan een aanvraag worden ingediend voor uitbetaling van een positief saldo aan verlofdagen. Een grote meerderheid van de leden stemde voor dit onderhandelingsresultaat. De onderwerpen passantenregeling, terugreisdag, RVU-regeling en gageschalen gaat Deme nader bespreken met de ondernemingsraad. Het proces van het samenvoegen van de loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen van Deme Offshore Nederland BV en DEME Dredging International Netherlands B.V. loopt door in 2025.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



CAO Waterbouw – 1 april 2024 tot en met 31 januari 2025

Op 20 februari, 12 maart en 27 maart werd onderhandeld voor een nieuwe CAO Waterbouw. De onderhandelingen verliepen allesbehalve constructief en eindigden op 27 maart met een eindbod van de werkgevers. Het eindbod betrof een eenjarige cao met per 1 april 2024 een loonsverhoging van 5%.

Ruim 600 waterbouwwerknemers uitten hun teleurstelling in een petitie. Deze werd op 30 mei met een delegatie van leden overhandigd aan de Vereniging van Waterbouwers. Mede hierdoor ontving Nautilus een verbeterd voorstel van de werkgevers en werd een eindresultaat bereikt voor een nieuwe CAO Waterbouw. Het eindresultaat betrof een cao van 10 maanden met een loonsverhoging van 5% per 1 april 2024. Werkgevers steunden de wens van Nautilus dat er op landelijk niveau afspraken moeten komen over een permanente en verbeterde RVU-regeling. Zij waren ook bereid de vertegenwoordigers van werkgevers (VNO/ NCW) hiertoe op te roepen. Een grote meerderheid van de Nautilus-leden stemde vóór het eindresultaat en daarmee werd de CAO Waterbouw met een looptijd van 1 april 2024

tot en met 31 januari 2025 een feit. Op 8 oktober werd de cao door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend verklaard.

In oktober werd het traject opgestart voor de onderhandelingen voor de CAO Waterbouw met aanvangsdatum 1 april 2025. Via een enquête werden de leden gevraagd hun input te geven op zaken die aandacht vragen tijdens de cao-onderhandelingen. Ook werd gevraagd welke leden als toehoorder mee willen naar de cao-onderhandelingen. Tijdens de ledenvergadering op 10 december werd de uitslag van de enquête gepresenteerd. Vervolgens werd de top zes besproken van onderwerpen, waarvan leden vinden dat deze aandacht vragen tijdens de onderhandelingen.

Werkgevers bijzonder waterbouw

Baggerbedrijf De Boer

In december 2024 werd Baggerbedrijf de Boer door Nautilus aangeschreven vanwege een gewijzigde loonsystematiek voor haar bemanningen op zeegaande sleeptopperzuigers die (tijdelijk) in Nederland in de volcontinuïedienst varen onder de

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

CAO Waterbouw. Baggerbedrijf De Boer stelde dat afwijken van de cao in deze juridisch is toegestaan, omdat het nettoloon in totaliteit ten voordele van de werknemer afwijkt. De stelling dat afwijken van de cao in deze juridisch is toegestaan is echter niet juist, omdat voor afwijking van cao-bepalingen een verzoek moet worden ingediend bij de Paritaire Commissie Waterbouw. Nautilus heeft aangeboden het gesprek aan te gaan met Baggerbedrijf De Boer over hoe een 'passantenregeling' vorm kan krijgen met dispensatie van de Paritaire Commissie Waterbouw.

Van Oord

Nautilus werd in november door Van Oord uitgenodigd voor een gesprek ter verkenning van de mogelijkheden om voor sleeptuigbedrijven, die kortdurende werkzaamheden in Nederland uitvoeren, de (buitenland) 5:5-regeling toe te passen. Het gaat dan met name over het toepassen van de salarissen zoals Van Oord die ook toepast bij werken buiten Nederland. Oftewel een 'passantenregeling'. Afgesproken werd dat Van Oord op basis van de besproken (nog nergens limitatieve) denkrichting een opzet uitwerkt ter verdere bespreking. Voor Nautilus dient hierbij in ieder geval aandacht te zijn voor gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers in totaliteit, met de arbeidsvoorwaarden in de CAO Waterbouw en gelijkwaardigheid van de pensioengrondslag. In 2025 zal dit verder worden uitgewerkt, waarbij Nautilus ook haar leden zal raadplegen.

DC Dredging - DC River

In juni heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Nautilus en DC River. Daarbij werd gesproken over de juiste inschaling in functiegroep en loontrede voor 13 werknemers van DC River zoals die volgens Nautilus vanaf 1 april 2024 behoort te zijn.

Voor 16 leden maakte Nautilus loonberekeningen ter bepaling van de bedragen, die leden met terugwerkende kracht tegoed hebben vanaf 1 januari 2018.

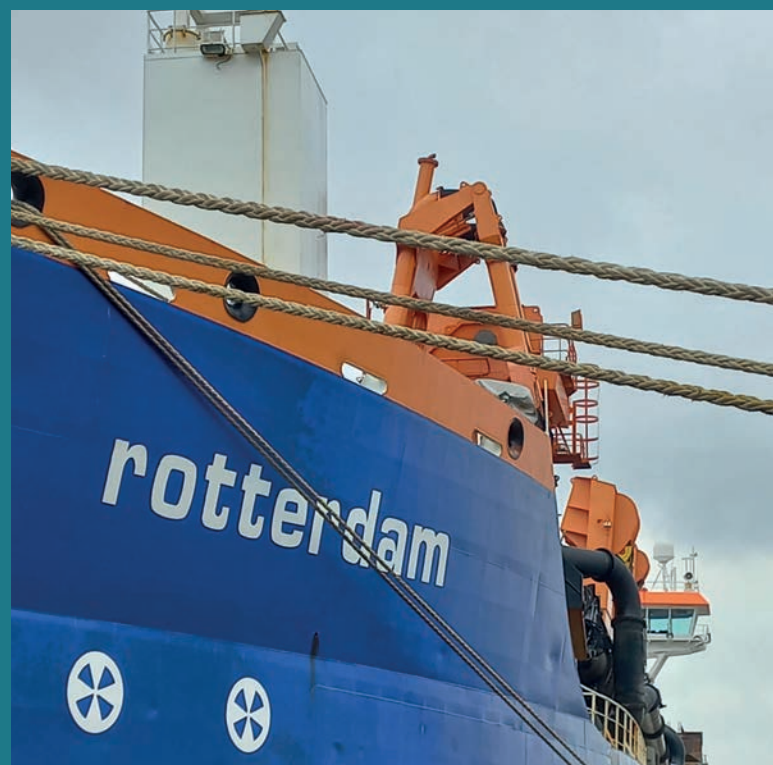
DC River sprak in november en december met de werknemers over de juiste indeling qua functiegroep

en loontrede en het bedrag ten bate van loonbetaling met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2018. DC River heeft aan iedereen individueel een aanbod gedaan om een groot deel van het totaalbedrag uit te betalen (ongeveer 80%). Eind december lijkt er consensus te zijn onder de leden om niet akkoord te gaan met minder dan de volledige bedragen aan loontegoeden.

Van Ouwerkerk

In september onderhandelde Nautilus met Van Ouwerkerk over de toepassing van de CAO Waterbouw. Hierbij waren vier leden aanwezig met een cruciale rol om tot een resultaat te komen. Na verschillende besprekkingsrondes en schorsingen werd overeenstemming bereikt over onder andere:

- Vanaf 1 augustus 2024 wordt de CAO Waterbouw gevolgd;
- Het dienstrooster is conform de vierploegendienst;
- Op zondag wordt niet gewerkt. Hiervoor worden 26 vakantiedagen en overwerk ingezet;
- Vanaf 1 augustus 2024 geldt het full-time salaris volgens CAO Waterbouw inclusief basisweekloon, dienstentoeslag, vierploegentoeslag, bonus, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en artikel 15.13 vergoeding.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Alle bemanningsleden stemden in met het resultaat en Van Ouwkerk ging akkoord met het voorstel om, in overleg met Nautilus, een bedrijfsregeling op te stellen. Op basis van deze regeling kan bij de Paritaire Commissie Waterbouw dispensatie worden aangevraagd voor die onderdelen van deze bedrijfsregeling, die afwijken van één of meerdere bepalingen van de CAO Waterbouw.

De Hoop Terneuzen

In februari werd met een vertegenwoordiger van de directie gesproken over het toepassingsbereik van de CAO Waterbouw en de motivering van De Hoop Terneuzen om de CAO Waterbouw niet toe te passen. Nautilus stelde tijdens dit gesprek voor om gezamenlijk een werkingssfeeronderzoek te laten uitvoeren door een onafhankelijke partij.

Eind april heeft het secretariaat van de cao-partijen Waterbouw – als onafhankelijke partij - de uitvoering van het cao-werkingssfeeronderzoek opgepakt. De eindconclusie van het secretariaat van de cao-partijen Waterbouw luidde dat het niet anders kan, dan dat de werkingssfeer van de CAO Waterbouw bij De Hoop Terneuzen van toepassing is.

In september ontving Nautilus een email van De Hoop Terneuzen met de mededeling dat zij van mening blijft, dat haar scheepvaartactiviteiten niet passen in de CAO Waterbouw. Nautilus heeft de werkgever hierna geïnformeerd dat de kwestie wordt overdagen aan een jurist met het verzoek om via juridische weg naleving van de CAO Waterbouw te vorderen. Dit krijgt een opvolging in 2025.



Binnenvaart en Wal

Werkgevers algemeen

Net als in 2023 is ook in 2024 verder gesproken tussen sociale partners Koninklijke Binnenvaart Nederland en Nautilus International en het bestuur van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart over de intrekking van de verplichtstelling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart per 1 januari 2025 en de hiermee verbonden gevolgen. Beide onderwerpen staan beschreven in het hoofdstuk pensioen.

Werkgevers bijzonder

Lloyd's Register EMEA

In januari is een delegatie met kaderleden naar het hoofdkantoor van Lloyd's Register in Londen afgereisd om een breed ondertekende petitie voor koopkrachtrepatriatie aan te bieden. Na veel correspondentie over en weer zijn in het voorjaar eindelijk de onderhandelingen gestart voor een extra loonsverhoging. Eind augustus heeft Lloyd's Register de onderhandelingen beëindigd door een eindbod neer te leggen. Na dreiging van vakbondsacties is er uiteindelijk akkoord gesloten voor een extra loonsverhoging van minimaal 100 euro per maand voor iedereen. Een mooi succes na een intensief traject.

In het najaar werd door Lloyd's Register een wereldwijde reorganisatie bekend gemaakt, die met name administratieve functies raakt. Onderhandelingen voor een sociaal plan zijn gestart en worden voortgezet in het nieuwe jaar.

Door onze inzet is het ledental afgelopen 2 jaar explosief gestegen bij Lloyd's Register.

CAO Koninklijke Van der Wees Watertransporten

In januari 2024 werd overeenstemming bereikt over een tweejarige cao met een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. Gedurende de looptijd zullen de lonen per 1 januari 2024 met 4%, per 1 juli 2024 met 2% en per 1 januari 2025 met 4% worden verhoogd. Omdat ook bij Van der Wees per 1 januari

2025 een andere pensioenuitvoerder moet worden gekozen hebben wij onze voorkeur uitgesproken voor een vrijwillige aansluiting bij het Pensioenfonds Vervoer. Hoewel de pensioenuitvoerder geen onderdeel uitmaakt van de cao, hebben werkgever en werknemers toch in lijn met ons voorstel gekozen voor deze verandering van uitvoerder.

CAO Koninklijke Wijnhoff & Van Gulpen & Larsen B.V. (Wijgula)

Bij Wijgula loopt de cao nog door tot en met juni 2025, maar ook hier moest de pensioenregeling worden aangepast wegens het wegvallen van de verplichtstelling van deelname in het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart. Bij Wijgula is de onderhandeling uitgekomen op een nieuwe pensioenregeling met een pensioenpremie van 15%, waarvan de werknemer 7,5% bijdraagt. Ook hier worden de oudere werknemers gecompenseerd voor de negatieve gevolgen van de invoering van de vlakke premie. Het compensatiebedrag is gebaseerd op toekomstige opbouw van het pensioen van 1,41%. De verzekeraar Allianz zal de nieuwe uitvoerder zijn.

CAO Swets ODV Maritiem B.V.

In het verslagjaar 2023 is mededeling gedaan van het bereikte cao-resultaat bij Swets ODV Maritiem B.V. De leden stemden in januari 2024 met een kleine meerderheid in met het bereikte resultaat. In het kort nog even het resultaat: een tweejarige cao, te weten vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 en gedurende de looptijd worden lonen aangepast met 6,5% per 1 januari 2024 en met 6,5% per 1 januari 2025.

CAO Thyssenkrupp Veerhaven (TKV)

Ook bij TK Veerhaven werd een traject gestart om met elkaar te spreken over een nieuwe pensioenuitvoerder per 1 januari 2025. Na een drietal onderhandelings-gesprekken hebben wij als partijen, werkgever en vakbonden (Nautilus en CNV), de voorwaarden van een overgang van de pensioenregeling naar een andere pensioenuitvoerder kunnen vastleggen. De werknemers van TK Veerhaven gaan over naar pensioenverzekeraar Aegon Capital en betalen 7,5% premie (de werkgever 12%), daarnaast is met

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

TK Veerhaven afgesproken dat de franchise naar het wettelijk minimale bedrag (17.545 euro) gaat en dat de compensatie (in verband met de invoering van de vlakke premie) gebaseerd is op de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart, met een toekomstig opbouwpercentage van 1,41%. De kosten voor het nabestaandenpensioen, opbouw bij arbeidsongeschiktheid en administratiekosten zijn voor rekening van de werkgever.

Naast het pensioen liep ook de cao af en hebben wij, na de leden gehoord te hebben, een drietal cao-onderhandelingen gevoerd. Uiteindelijk is er een onderhandelingsresultaat bereikt over een driejarige cao, te weten van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. Gedurende de looptijd zullen de lonen worden aangepast met de afgeleide prijsindexatie alle huishoudens. Als deze negatief is zal het negatieve percentage in de toekomst worden verrekend. Naast de prijscompensatie zal de RVU-regeling ook na 2025 gehandhaafd worden en worden aangepast aan de wettelijke normen en aan het nieuwe fiscale bedrag. Ook krijgen de werknemers per jaar een eenmalig bedrag in juli uitgekeerd. In 2025 is dit 500 euro bruto, in 2026 is dit 750 euro bruto en in 2027 is dit 1000 euro bruto.

Op 31 december heeft een kleine meerderheid van 55% ingestemd met het resultaat.

CAO Verenigde Tankrederij (VT)

Net als bij de andere binnenvaartbedrijven werd ook met de Verenigde Tankrederij (VT) gestart met het overleg over een nieuwe pensioenregeling en pensioenuitvoerder per 1 januari 2025. Bij VT is het traject gestart in maart en hebben vervolggesprekken plaatsgevonden in april, juni en juli. Uiteindelijk hebben partijen elkaar gevonden in een pensioenregeling waarbij de premie is vastgesteld op 15%, waarvan de werknemer 7,5% voor zijn rekening neemt. De franchise blijft gelijk, te weten 20.935 euro. Verder zullende oudere deelnemers voor de invoering van de vlakke premie worden gecompenseerd op basis van 1,65% toekomstige opbouw (volgens de regeling Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart).

In november en december werden ook gesprekken gevoerd over een nieuwe cao. Het eerste gesprek liep stroef en ging met name over de toegenomen kosten voor de werkgever met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling. In het tweede gesprek hebben wij toch een onderhandelingsresultaat kunnen bereiken over een driejarige cao, te weten van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. De lonen worden jaarlijks aangepast met de prijscompensatie en per 1 januari 2025 zal ook een initiële loonsverhoging van 1% worden toegekend. Daarnaast zal het voedingsgeld (menagegeld) worden verhoogd tot het fiscaal maximale nettobedrag.

Het onderhandelingsresultaat zal in januari 2025 aan de leden worden voorgelegd.

CAO Watervoorziening Hatenboer-Neptunus

Ook bij Hatenboer-Neptunus werd de pensioenregeling aangepast. Hier wordt de premie 18% en blijft de regeling voor de werknemers die in dienst waren vóór 31 december 2024 premievrij. De werknemers die per 1 januari 2025 of later in dienst treden gaan voortaan een pensioenpremie betalen van 7,5%. De franchise blijft 20.935 euro en de oudere werknemers zullen worden gecompenseerd voor de invoering van de vlakke premie. Het compensatiebedrag is gebaseerd op een toekomstige pensioenopbouw van 1,41%. De nieuwe uitvoerder zal Aegon Capital zijn.

Met de leden werden voorstellen voor een nieuwe cao vastgesteld en werden de onderhandelingen gestart. In oktober werd een onderhandelingsresultaat bereikt over een driejarige cao, te weten van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2027. De prijscompensatie blijft behouden met een maximum van 3% en daarnaast worden de lonen met 1% verhoogd. Ook werd het verschil in loon tussen de volmatroos/stuurman en kapitein vergroot.

Arbeidsmarkt

Loopbaanadvies Nautilus/FNV

Vanaf het begin heeft Nautilus International meegedaan aan de loopbaantrajecten FNV Werken aan Werk, Van Werk naar Werk, Regionale Mobiliteitsteam, Rijnmond Werkt Door en het Werkcentrum Rijnmond. Door het ontbreken van de vraag naar diepgaande loopbaan- adviezen vanuit de maritieme sector heeft Nautilus International de deelname hieraan in 2024 beëindigd.

Wel werden leden bijgestaan bij de opbouw van hun CV/sollicitatiebrief. Verder adviseerden wij collega loopbaancoaches en/of hun deelnemers binnen het Werkcentrum Rijnmond als dit betrekking had op aanverwante maritieme sectoren zoals havens, logistiek en transport.



Overheid

Aanpassing wettelijk rooster offshore

Werkgevers in drilling hadden aan Staatstoezicht op de Mijnen (SodM) gevraagd om ook na de coronacrisis 3 weken op/3 weken af te mogen voortzetten. Volgens werkgevers hebben ook werknemers deze behoefte. Dit vraagt echter 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 wilde werken. Bij werknemers die woonachtig zijn in Nederland lag dit percentage iets lager, maar nog ruim boven de 70%. De uitkomsten van de enquête werden besproken met werkgevers. Overigens hadden werkgevers aangegeven dat werknemers die 2 op/2 af willen blijven werken dit kunnen blijven doen. Daarop werd een verzoek gedaan aan het Ministerie van Sociale Zaken om een pilot te mogen uitvoeren. Eerder gaf SodM aan hier niet akkoord mee te kunnen gaan vanwege veiligheidsrisico's. In een nader gesprek werd door SodM aangegeven dat als sociale partners een sociaalwetenschappelijk stevig onderzoek deden met een realistische onderzoeksvraag (die eerst door SodM akkoord wordt bevonden) er nog ruimte zou zijn voor 3 op/3 af. SodM gaf aan dat zij niet direct konden meekijken met het onderzoek en als toezichthouder niet direct betrokken wilden worden bij het onderzoek in verband met hun positie als toezichthouder. Wel waren zij bereid om mee te kijken of het onderzoek aansluit bij hun wensen. Ook hadden zij informatie vanuit het buitenland ontvangen met betrekking tot het werken in een 3 op/3 af rooster, dat zorgen baart. Inmiddels hadden wij een rapport ontvangen van de vakbond Unite uit het Verenigd Koninkrijk waaruit dezelfde zorg naar voren komt. De uitkomsten van dit onderzoek zullen betrokken worden bij het onderzoek in Nederland.

Nautilus en de FNV hebben in augustus en september nogmaals gepeild onder werknemers of er behoefte is aan 3 op/3 af. Bijna 120 werknemers deden mee. Uit de enquête bleek dat de animo om 3 op/3 af te werken iets was afgenomen, maar nog ruim boven de 70% lag. Dit was met name het geval bij buitenlandse werknemers in verband met hun langere reistijd van/ naar de rigs.

Begin 2025 worden de uitkomsten verwacht van het onderzoek.

Wet Minimumloon (WML) in de zeevaart

Ook in 2024 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. Wel heeft Nautilus enige gesprekken hierover gevoerd met de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Infrastructuur en Waterstaat. De vertraging bij de overheid komt onder andere door onderbezetting en het telkens voorgaan van urgente dossiers rond eerst de coronacrisis en later de Oekraïne oorlog. Het wordt echter wel tijd voor implementatie. Nautilus houdt de vinger aan de pols 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 pal voor bescherming van deze normen. De zeevaart is een mondiale sector, maar in bepaalde situaties gelden er wel degelijk 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 territoriale wateren vaart, geldt een werkvergunningplicht. Maar als een schip een enkele keer op volle zee vaart niet. Nautilus vindt

Overheid

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 een vinger aan de pols bij de overheid.

Rijkswet Nationaliteit Zeeschepen

Sinds in 2022 deze Rijkswet werd aangenomen bemoeit Nautilus zich met de onderliggende regelgeving 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 ook dat alle werknemers de juiste arbeidsrechtelijke bescherming krijgen en houden. Bijvoorbeeld voor wie bij een ideële organisatie vaart. In 2024 is Nautilus ook geconsulteerd over het nieuw in te richten register bij het Kadaster.

College voor de Rechten van de Mens

In het voorjaar van 2024 hebben wij bericht gekregen dat er bij het College voor de Rechten van de Mens een tweetal klachten is ingediend over de lonen in de cao's voor niet Europese zeevarenden. Een Filipijnse en een Indonesische zeevarende zijn van mening dat zij gediscrimineerd worden omdat Europese zeevarenden meer verdienen dan zij voor hetzelfde werk aan boord van Nederlands gevlagde zeeschepen. Zij hebben hierover klachten ingediend tegen hun (voormalige) rederijen. Een internationale claimstichting steunt hen hierbij.

Als Nautilus International vinden wij het goed dat zeevarenden de weg vinden naar het College om hun klachten daar neer te leggen. Het College zal daar zorgvuldig naar kijken en Nautilus is benieuwd naar hun oordeel. Nautilus is in deze zaken geen partij maar informant. Wij hebben een zienswijze ingediend met als doel om het College zo goed en volledig mogelijk te informeren.

Nautilus opereert in internationale en Europese vakbondsverbanden en wij zetten ons steeds in om de arbeidsvoorwaarden in de zeevaart, voor alle

zeevarenden, ongeacht hun woonland, te verbeteren. Onderdeel van onze inzet is dat minimumlonen in de zeevaart voor iedereen omhoog moeten.

Het klopt dat er verschillende internationale cao's zijn, afgesloten met verschillende internationale vakbonden, waaronder Nautilus. De zeevaart is een internationale sector. In die cao's staan lonen voor zeevarenden afhankelijk van waar zij wonen. In de jaren '80 van de vorige eeuw wilde de Nederlandse overheid de Nederlandse vlag vloot een boost geven. Die moest competitief mee in de vaart der volkeren en daarvoor vond de overheid het van belang dat er onderscheid in de lonen van zeevarenden werd gemaakt naar woonland. Nautilus heeft destijds, in 1996, aan het College voor de Rechten van de Mens (voorheen: Commissie Gelijke Behandeling) gevraagd of dit geen ongelijke behandeling was. Het oordeel was toen dat dit niet het geval was en dat dit onderscheid in de cao's was toegestaan. Er was volgens het college geen sprake van onderscheid naar nationaliteit maar naar woonland en dat mocht. Hierna heeft Nautilus haar cao's gebaseerd op dit oordeel. Wij zijn samen met de reders gekomen tot een stelsel van afspraken waarbinnen sprake is van gemengd varen, door Europeanen en niet Europeanen, met een bijbehorend cao-landschap en een vergunningstelsel. Nu, in 2024, ligt dezelfde vraag dus weer voor.

Op 2 oktober heeft een zitting plaatsgevonden bij het College voor de Rechten van de Mens in Utrecht. Nautilus was daar als informant bij. Het College heeft de rederijen na de zitting om nadere informatie gevraagd. Ook Nautilus heeft ongevraagd nog informatie aangeleverd. In januari 2025 vindt een vervolgzitting plaats.

Pensioen

FNV

Het overleg over een permanente regeling na 2025 voor zware beroepen was aanvankelijk vastgelopen. De 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. De FNV heeft samen met de aangesloten bonden, waaronder Nautilus, actiegevoerd, waarbij ook individuele werkgevers werden aangesproken om zich uit te spreken voor een goede RVU-regeling voor zware beroepen. Nautilus heeft op 5 februari 2024 twee ledenvergaderingen georganiseerd over dit onderwerp. Samen met de FNV wilde Nautilus de RVU-regeling verbeteren en verlengen. Tijdens de ledenvergaderingen werd een toelichting gegeven. Leden spraken zich uit voor behoud en verbetering van de RVU-regeling. Vanuit de leden werd een actiescomité opgericht. Besloten werd om de leden te vragen een petitie te ondertekenen voor behoud en verbetering van de huidige RVU-regeling. De Nautilus-petitie voor een permanente verlenging en verbetering van de RVU-regeling voor zware beroepen werd door bijna 2500 werknemers uit de maritieme sector ondertekend; dit is een fantastisch hoog aantal. De enorme respons maakte duidelijk dat werknemers in de maritieme sector het niet zien zitten verplicht

door te werken tot hun AOW-leeftijd. Het is onveilig, ongezond en zelfs ondankebaar na vele jaren van zware arbeid. In april werd aan diverse werkgevers (Thyssen Krupp Veerhaven, P&O North Sea Ferries en werkgevers in de waterbouw) gevraagd om, net als hun werknemers, de petitie te ondertekenen. Het was immers ook in hun belang dat hun werknemers eerder kunnen stoppen met werken. Inmiddels spraken werkgevers in de waterbouw hun steun uit voor behoud van de RVU-regeling. Op 24 september werd de petitie overhandigd aan de KVRN-reders in de handelsvaart.

Ook in andere sectoren werden acties gevoerd. Op deze manier werd de druk op werkgeversorganisatie VNO-NCW en de politiek opgevoerd om alsnog een akkoord te sluiten met de vakbonden voor een verlenging van de RVU-regeling. Om de druk nog verder op te voeren heeft de FNV in september een actieweek georganiseerd met een lawaaiactie als startschot. Nautilus-leden gaven hier ook een invulling aan door het blazen van de scheepshoorn aan boord. Op 18 oktober 2024, na maanden van actie, hebben de vakbonden een regeling met minister Van Huijtm van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en werkgevers uitonderhandeld. Dankzij deze permanente regeling is er eindelijk zekerheid voor alle mensen met zwaar werk, oud en jong. Zij kunnen straks tot drie jaar eerder stoppen met werken. Doordat het bedrag met 3600 euro per jaar stijgt wordt het voor mensen met een kleine spaarpot makkelijker om gebruik te kunnen maken van de regeling. Zonder alle acties van vakbondsleden uit diverse sectoren was deze regeling er niet gekomen. Na drie jaar zal er een evaluatie plaatsvinden.

Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij

Door Nautilus en overige sociale partners werd eind 2022 aan de hand van gezamenlijk geformuleerde uitgangspunten de conclusie getrokken dat in overgang naar de Wet toepassing pensioenen (Wtp), het solidaire contract het beste 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



Pensioen

contract om tegenvallers op te vangen. Het fonds reageerde hierop positief, waarna sociale partners hun keuze voor het solidaire contract bevestigden aan het fonds. In het najaar van 2023 en begin 2024 hadden sociale partners verdere keuzes gemaakt 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: het solidaire contract;
- 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 voor 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;
- Uitlooperperiode risico partnerpensioen. Gekozen is voor 6 maanden in plaats van de standaardperiode van 3 maanden vanuit de verzorgingsgedachte;
- Vrijwillige voortzetting van de uitlooperperiode van maximaal 15 jaar;
- Inkoop partnerpensioen zal default 70% bedragen van het ouderdomspensioen;
- Wezenpensioen: gelijkgesteld op 40% van het partnerpensioen.

Sociale partners hadden met medewerking van het fonds in de loop van november alle onderliggende stukken ten behoeve van de finale besluitvorming gereed, waaronder beleggingsbeleid, premie-ambitietoets en transitieplan. Op 28 november werd een ledenvergadering gehouden waarin het definitieve transitieplan met de leden werd besproken. In december werd het transitieplan door sociale partners ondertekend en naar het fonds gestuurd.

Het is vervolgens aan het bestuur van het pensioenfonds om hierover te besluiten en uitvoering te geven aan het transitieplan en een implementatieplan op te stellen in 2025.



De beleidsdekkingsgraad van het fonds bedroeg 120,1% per eind december. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 112,9%. De actuele dekkingsgraad bedroeg 120,9% (de actuele stand op basis van de door De Nederlandsche Bank vastgestelde rente).

Het fonds besloot de pensioenen en pensioenaanspraken in de loop van 2024 te verhogen met een percentage van 3,26%. In verband met de overgang naar een nieuwe IT-omgeving per 1 januari 2024, was het niet mogelijk om per 1 januari te indexeren. Indexatie vond plaats per 1 juni. 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.

Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) had in juli 2021 besloten de verplichtstelling van het fonds in te trekken per 1 januari 2025 vanwege onvoldoende representativiteit.

Door dit besluit zag het bestuur van het pensioenfonds 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

Pensioen

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 oriënteerden zich sindsdien op een vrijwillige (verzekerde) regeling vanaf 1 januari 2025. Uiteindelijk is gekozen voor de Premiepensioeninstelling (PPI) van Aegon, omdat deze doortastend antwoord gaf op de gestelde vragen en ook mee wilde denken in oplossingen voor de varende ondernemer en ZZP'er.

Het kader voor de nieuwe regeling is:

- De pensioenpremie: 22,5% van de pensioengrondslag;
- De huidige franchise: 20.935 euro;
- Partnerpensioen op basis van de Wet toepassing pensioenen;
- Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid.

Tussen Aegon en sociale partners werden de afspraken vastgelegd in een raamwerkovereenkomst waarbij jaarlijks een evaluatie zal plaatsvinden. Deze overeenkomst werd in december 2023 ondertekend. Het was nu zaak om de regeling in 2024 uit te rollen in de binnenvaartsector. In april heeft tussen Aegon en sociale partners overleg plaatsgevonden om te bekijken hoe de aanmeldingen lopen in de sector. Er was wel interesse van diverse werkgevers, maar op het moment van overleg waren nog geen definitieve keuzes gemaakt.

Ook werd afgesproken om in het contract meer ruimte op te nemen voor de hoogte van de premie en de hoogte van het partnerpensioen, waarmee een aantrekkelijker product in de markt kan worden gezet.

Inmiddels werd ook duidelijk dat een aantal bedrijven die vrijstelling hadden bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij en een vrijwillige aansluiting hadden bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart, teruggaan naar het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij, waaronder Boluda en URS.

Op 6 mei werd een overleg tussen sociale partners en het bestuur van het fonds gehouden. Een van de punten die op de agenda stond was het verzoek aan sociale partners om te verklaren dat zij afzien van een



invaarverzoek in het kader van de Wet toepassing pensioenen in verband met de sluiting van het fonds. Dit verzoek werd door sociale partners akkoord bevonden met uitzondering van eventuele individuele verzoeken van werkgevers.

Ook gaf het fonds een toelichting op de laatste stand van zaken met betrekking tot de zoektocht van het fonds om de aanspraken elders onder te brengen. Hierbij stond voorop dat het uitgangspunt is wat het beste is voor de deelnemer.

Op 2 juni werd een webinar georganiseerd door het pensioenfonds in samenwerking met Koninklijke Binnenvaart Nederland en Nautilus. Ook schoven een werkgever en een adviseur aan. Tijdens het webinar kregen werkgevers een concreet stappenplan en tips voor het maken van een goede keuze.

Met verscheidene, individuele werkgevers waarmee een cao-relatie bestaat, heeft overleg plaatsgevonden over de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2025 (Hatenboer- Neptunus, Koninklijke Van der Wees Watertransporten, Verenigde Tankrederij, Thyssenkrupp Veerhaven en Wiggula).

De beleidsdekkingsgraad bedroeg 137,8% (12 maandgemiddelden) per eind december. De

Pensioen

dekkingsraad op Ultimate Forward Rate-basis bedroeg 140,2%. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 122,1%. Gezien de financiële situatie heeft het pensioenfonds de pensioenen en de aanspraken met 0,24% kunnen verhogen per 1 januari 2024.

Het pensioenfonds heeft in december besloten om alle opgebouwde pensioenen en alle pensioenuitkeringen over te dragen aan Pensioenfonds Vervoer. De bedoeling is om dat op 1 oktober 2025 te doen. Samen met Pensioenfonds Vervoer is daarvoor een intentieverklaring getekend. In 2025 zullen de details hiervoor verder worden uitgewerkt.

Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw

Door Nautilus en overige sociale partners werd besloten de pensioenpremie 2024 ongewijzigd vast te stellen op 16,2%. Tijdens het extra Breed Overleg op 10 januari 2024 hebben de sociale partners het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds 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 was dat de voorgenomen besluiten evenwichtig zijn. De leden hadden eerder hun instemming gegeven aan de gemaakte keuzes met betrekking tot de nieuwe pensioenregeling.

Inmiddels werd gewerkt aan een eerste concept van het transitieplan dat de basis vormt voor de overstap naar de nieuwe pensioenregeling voor de waterbouw. Tijdens het Breed Overleg (de vergadering van sociale partners Waterbouw) op 28 mei 2024 werd gesproken over wijziging van de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel. Cao-partijen Waterbouw besloten hierbij dat zij de tijd nemen voor een goede en zorgvuldige overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Eerder hadden cao-partijen de ambitie om de overstap per 1 januari 2026 te maken, maar vonden dat dit wel op een goede en zorgvuldige manier moet plaatsvinden. Daarom werd gekozen voor een jaar uitstel naar 1 januari 2027. Dit uitstel was mogelijk omdat de overheid alle pensioenfondsen extra tijd heeft gegeven om de nieuwe regels goed in te voeren. Cao-partijen namen dus meer tijd om de nieuwe pensioenregeling goed in te regelen en de nieuwe processen en systemen nog

beter en uitgebreider te laten testen. Eind november werd de definitieve versie van het transitieplan opgeleverd. Het transitieplan werd vervolgens met de leden besproken. In december vond ondertekening door sociale partners plaats, waarna het definitieve plan naar het bestuur van het pensioenfonds werd verzonden.

Op basis van berekeningen door de adviserend actuaire van het pensioenfonds stelde het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw in december aan de cao-partijen Waterbouw voor, om de pensioenpremie voor 2025 te handhaven op 16,2%. Gezien de gedaalde rente in 2024 levert een pensioenpremie van 16,2% een (verwachte) premiedekkingsgraad op van 123%. Nautilus stemde in met het voorstel de pensioenpremie voor 2025 te handhaven op 16,2%.

Maritiem Platform Gepensioneerden

Het Maritiem Platform Gepensioneerden had zich in 2023 als vereniging gemeld om gebruik te maken van het wettelijk hoorrecht met betrekking tot het transitieplan koopvaardij. Op 18 december 2023 werd een ledenvergadering gehouden waar Nautilus en overige sociale partners, ondersteunt door de adviseur 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 werden nog een aantal opmerkingen gemaakt. Deze zijn schriftelijk aan sociale partners meegegeven met het verzoek, om deze in het definitieve plan mee te nemen. Op 18 juni werd de jaarvergadering van het platform gehouden in Vlaardingen. Het jaarverslag 2023 werd door de aanwezige leden goedgekeurd en door twee aanwezige leden ondertekend. In de vergadering werd ook ingegaan op het antwoord van sociale partners op de schriftelijke reactie van het platform op het concept transitieplan van december 2023. Aansluitend werd een themabijeenkomst gehouden. Als onderwerp voor de themabijeenkomst stond de Wet toepassing pensioenen op de agenda. De adviseur van sociale partners in de koopvaardij gaf een toelichting op de laatste stand van zaken en zoomde met name in op de situatie bij de koopvaardij.

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. Ook 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 Infrastructuur en Waterstaat, de Inspectie Leefomgeving en Transport, de Commissie Arboveiligheid onder het Platform Maritiem, het onderwijsveld en overlegstructuren met werkgevers.

Specifieke zaken

Modernisering van de bemanningswetgeving: Wet bemanning zeeschepen

Wet, Besluit en Regeling bemanning zeeschepen: Deze wet gaat de Wet zeevarenden t.z.t. vervangen. Al sinds eind 2019 is Nautilus actief op dit dossier via deelname in de stuurgroep en verscheidene werkgroepen die door het ministerie van I&W zijn opgezet om maximale input uit de maritieme sector te verkrijgen.

De wet;

Op 23 april keurde de Tweede Kamer de Wet bemanning zeeschepen eindelijk en met algemene stemmen goed. In het plenaire debat probeerden de fracties van de SGP en BBB de minister van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) nog wel over te halen tot een zodanige aanpassing van het wetsvoorstel, dat het mogelijk zou moeten worden om bij algemene maatregel van bestuur eenvoudiger niet Europese kapiteins in te zetten aan boord van Nederlands gevlagde schepen. In feite betekende dat voorstel dat het door de leden van Nautilus zo verafschuwde ‘haakje’ mogelijk alsnog zou worden opgenomen in de wet. Dit snode plan ging echter niet

door, niet in de laatste plaats omdat Nautilus tezamen met haar leden veel tijd en moeite had besteed aan het overtuigen van Tweede Kamerleden dat de plannen van SGP en BBB echt van tafel moesten. Tijdens het debat kondigde de minister van IenW wel aan dat hij een evaluatie (waarover later in het verslag) zou laten uitvoeren naar de nationaliteitseis van de kapitein. Het duurde uiteindelijk nog tot 10 december alvorens de Eerste Kamer de wet als hamerstuk goedkeurde. Het besluit:

Na een uitvoerige behandeling van het concept Besluit waarin Nautilus via de stuurgroep participeerde, ging het concept Besluit op voor internetconsultatie die afliep op 12 februari. De aandachtspunten die Nautilus nog op het concept Besluit had, werden door het ministerie van IenW meegenomen, zodat input van Nautilus op de consultatie zelf niet nodig was.

De Regeling:

De Regeling ging pas op 29 november op internetconsultatie. Tot op het laatste moment is door Nautilus, tezamen met overige stakeholders, met het Ministerie van IenW gewerkt aan de afronding van de Regeling. De meeste inhoudelijke discussies hebben daarbij een plek gekregen, maar helaas niet alle. Dat geldt bijvoorbeeld voor de principeafspraken met betrekking tot de bekwaamheidsbewijzen gezellen. Deze zullen alsnog na de inwerkingtreding van het wetgevingspakket worden opgenomen.

Evaluatie nationaliteitseis kapitein op Nederlands gevlagde zeeschepen:

Deze evaluatie was tijdens de behandeling van de wet door de minister van IenW toegezegd aan de Tweede Kamer. Daarbij had hij aangegeven de evaluatie nog vóór het einde van het jaar te willen afronden en de bevindingen met de Kamer te delen. Voor de evaluatie werd een juridisch nautisch adviesbureau ingeschakeld. Het doel van het onderzoek was:

“Het uitvoeren van een evaluatie naar de nationaliteitseis van de kapitein zoals opgenomen in de Nederlandse regelgeving sinds 2003, waarbij het verlenen van vrijstelling van de nationaliteitseis voor het dienstdoen op Nederlandse schepen aan personen die de nationaliteit bezitten van een andere

Professional & Technical

staat dan de Nederlandse/EU/EER nationaliteit in kaart wordt gebracht, zowel kwantitatief als kwalitatief over de periode 2006-2023.”

Het doel is dus om vast te stellen of de sinds 2003 geldende doelen omtrent de nationaliteitseis van de kapitein op 31 december 2023 nog voldoen, of anders gezegd: het doel van het onderzoek is een evaluatie van de versoepeling van de nationaliteitseis voor de kapitein op een schip onder Nederlandse vlag, zoals neergelegd in artikelen 29 en 30 Wet zeevarenden, de vigerende wet- en regelgeving op 31 december 2023.

Het kader is de Nederlandse regelgeving sinds 2003, waarbij het verlenen van vrijstelling van de nationaliteitseis voor het dienstdoen op Nederlandse schepen aan personen die de nationaliteit bezitten van een andere staat dan de Nederlandse/EU/EER nationaliteit in kaart wordt gebracht, zowel kwantitatief als kwalitatief over de periode 2006-2023.

Onderdeel van de opdracht was het maken van een korte schets van de arbeidsmarkt in de zeevaartsector, specifiek gericht op de functie van kapitein en instroom in het maritiem onderwijs over voornoemde periode. Ook diende de regulering in nabijgelegen lidstaten in beeld te worden gebracht. De scope van het onderzoek was de gehele zeevaartsector (koopvaardij en zeegaande waterbouw), uitgezonderd de zeevisserij.

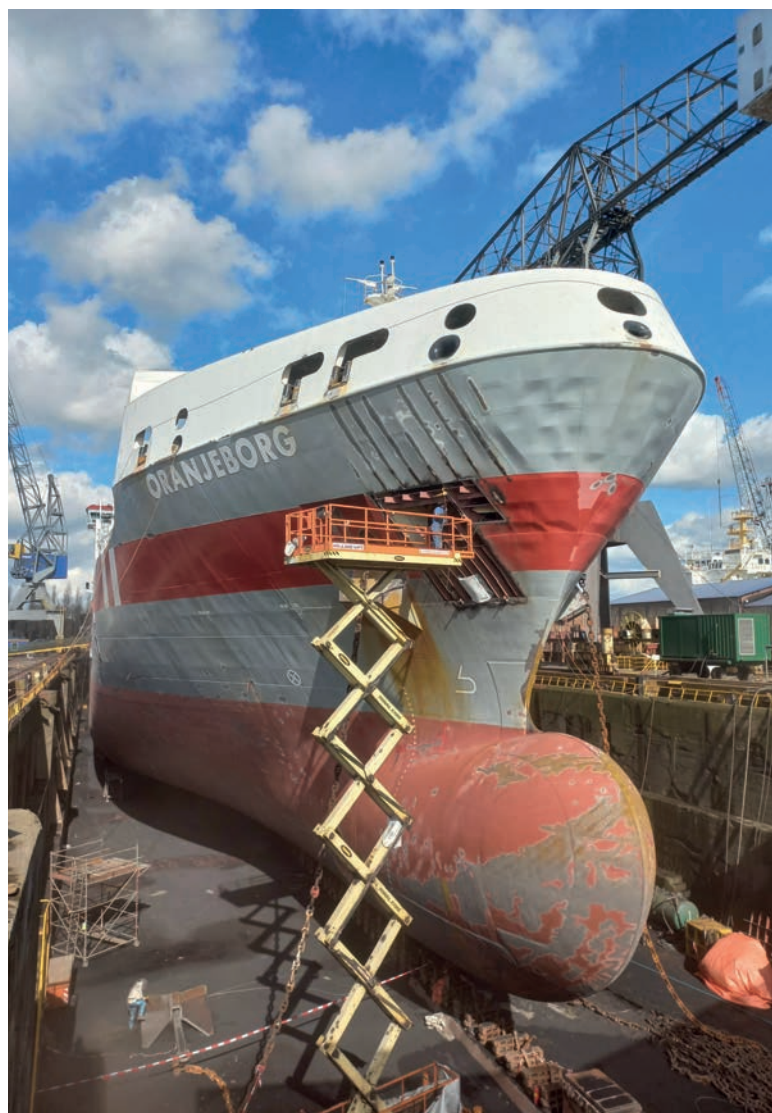
Bij aanvang van het evaluatieonderzoek formuleerde het juridisch nautisch adviesbureau de nadere onderzoeksvragen en mogelijke deelvragen die relevant zijn voor de evaluatie.

De onderzoeksperiode bestond uit drie fasen, te weten data verzameling in brede zin, interviews met experts en analyse.

De begeleiding van het onderzoek gebeurde door een commissie onder leiding van het Ministerie van IenW. Daarnaast werd vanuit ieder van de volgende organisaties een vertegenwoordiger uitgenodigd: Nautilus (aparte deelnemers voor de sector waterbouw en koopvaardij), NVKK, KVNR, Vereniging van Waterbouwers en een vertegenwoordiger vanuit het

MBO en HBO maritiem onderwijs. Daar waar nodig participeerde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Directie Arbeidsverhoudingen).

Nautilus heeft veel tijd en energie in deze evaluatie gestoken en heeft daarbij regelmatig ook overleg gehad met de Nautilus Raad van Advies. Het externe onderzoek naar de nationaliteitseis is op 4 december 2024 afgerond. De verwachting is dat de minister het stuk, inclusief een zogenaamde appreciatie (een brief met zijn standpunt over wat ermee moet gebeuren), in maart 2025 aan de Kamer zal aanbieden. Afhankelijk van de appreciatie bepalen wij als Nautilus wat wij verder gaan doen op dit dossier. Hierbij betrekken wij dan ook de resultaten van de onder de Nautilus-leden gehouden enquête over de nationaliteitseis van de kapitein.



Onderwijs

Nieuw beroepsprofiel HBO Maritiem Officier

Op 8 februari nam Nautilus wederom deel aan een bijeenkomst van het landelijk overleg HBO Maritiem Officier ter bespreking van een herziening van het Beroepsprofiel Maritiem Officier. Aan dit overleg nemen, naast alle maritieme HBO-opleidingen (vier in totaal), ook sociale partners uit de zeevaart en waterbouw deel. De ontwikkelingen binnen de sector op het gebied van digitalisering, verduurzaming, veiligheid en bescherming van het milieu gaan onverminderd snel en zijn van grote invloed op de beroepsuitoefening. Dit vraagt om een regelmatige herziening; zo is het profiel in 2018 aangevuld met de functie elektrotechnisch officier en betreft dit een volledige herziening.

Het beroepsprofiel beschrijft het competentieprofiel van de Maritiem Officier die door de bacheloropleidingen worden nagestreefd. Dit landelijk profiel is richtinggevend voor de inrichting van de curricula van de opleidingen. Hiernaast hebben de opleidingen van de verschillende hogescholen de mogelijkheid om een eigen profilering uit te werken en hun eigen accenten te geven binnen de kaders van dit profiel.

Sinds 1985 wordt in Nederland een zeevarende opgeleid tot Maritiem Officier; een volledig geïntegreerde officier aan boord van zeeschepen. Hierin zijn de functies van stuurman en scheepswerktuigkundige gecombineerd in één functie. Werd het concept van volledig geïntegreerd officier in de jaren negentig volledig omarmd, in de loop der jaren is het veelal uit de gratie geraakt en zijn de functies van stuurman en scheepswerktuigkundige weer twee aparte functies. Bij de herziening van het beroepsprofiel in 2016 hebben de werkgevers aangegeven behoefte te hebben aan officieren met een brede geïntegreerde basis (nautisch en technisch), maar wel met een specialistische uitstroomrichting op basis waarvan men een vaarbevoegdheid als stuurman of werktuigkundige verkrijgt. Inmiddels is daar een derde vaarbevoegdheid bijgekomen; de elektrotechnisch officier. Deze bevoegdheid kan sinds

een aantal jaren verkregen worden in combinatie met de scheepswerktuigkundige specialisatie.

Inmiddels zijn de kwalificatiedossiers Maritiem Officier in het MBO-onderwijs herzien en heeft men daar gekozen voor een semi-geïntegreerde variant. Een en ander is toen uitvoerig met de Nautilus Raad van Advies besproken. Met de herziene kwalificatiedossiers studeren de studenten af met twee bevoegdheden op “operationeel niveau” en in hun specialisatie richting kunnen zij doorgroeien naar “managementniveau.”

Met dit gegeven zijn de HBO-opleidingen Maritiem Officier in 2022 in gesprek gegaan met het werkveld (waaronder Nautilus) binnen de verschillende werkveldadviescommissies. De gesprekken met de bedrijven zijn gevoerd op basis van de bevindingen uit het Europese SkillSea project. Met het SkillSea (2019-2023) project beoogde men de specifieke uitdagingen binnen de maritieme transportsector aan te pakken. Deze uitdagingen omvatten het tekort aan maritieme professionals, veranderende vaardigheidseisen als gevolg van digitalisering en milieubewust transport, beperkte mobiliteit tussen land- en aan boord posities en onvoldoende samenwerking tussen belanghebbenden over vaardigheidseisen.

Het uiteindelijke profiel is op 8 februari ter goedkeuring voorgelegd aan Nautilus, de KVNR en de Vereniging van Waterbouwers. Tijdens dit overleg werd duidelijk dat het document hier en daar dient te worden aangepast.

Omdat de HBO-opleidingen er onderling niet uitkwamen hebben zij een aantal vragen bij zowel de werkgevers als Nautilus uitgezet, die wij vervolgens met de Nautilus Raad van Advies hebben besproken. Nadat ook de KVNR en de Vereniging van Waterbouwers zich over de vragen hadden gebogen vond er, alvorens te reageren richting het HBO-cluster, overleg plaats tussen de sociale partners. Hieruit bleek al snel dat het bepalen van één gezamenlijke, gelijkkluidende positie van sociale partners er niet echt inzat. Vervolgens is er gekozen voor één gemeenschappelijke reactie van sociale partners. Met deze reactie is het HBO-cluster aan

Onderwijs

de slag gegaan. De belangrijkste conclusie die het HBO-cluster uit de reactie haalde was, dat het belangrijk wordt gevonden dat de eerste stage van studenten volledig geïntegreerd dient plaats te vinden en dat studenten semi geïntegreerd kunnen blijven uitstromen. Daarnaast de duidelijke wens dat de HBO-zeevaartscholen qua stage zo dicht mogelijk bij elkaar blijven.

Deze conclusie heeft er uiteindelijk toe geleid dat alle vier de HBO-zeevaartscholen de eerste twee jaar geïntegreerd zullen gaan opleiden en alle studenten een eerste geïntegreerde stage zullen varen.

‘Zeebenen in de klas’

De voorlichtingscampagne ‘Zeebenen in de klas’ is een initiatief van de Taskforce Arbeidsmarkt Zeevarenden (TAZ): een samenwerkingsverband van Nautilus, KVRN, Nederlandse 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 veel leden van Nautilus.

Nautilus-prijs Meest Sociale Student

Ook dit jaar was Nautilus International actief op diverse scholen om gastlessen te geven en studenten kennis te laten maken met de vakbond en het belang van collectieve onderhandelingen. Tijdens deze interactieve sessies speelden studenten cao-onderhandelingen na en leerden zij over de kracht van solidariteit in de maritieme sector. Daarnaast hebben wij opnieuw de prijs voor Nautilus Meest Sociale Student uitgereikt aan afstuderende studenten die zich onderscheiden door hun inzet voor samenwerking en sociale betrokkenheid binnen hun opleiding en de maritieme gemeenschap.



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, waardoor wij een optimale impact hebben.

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 sjobedrijven en niet door bemanning. Behalve als dat echt niet anders kan. Hierover liepen in 2024 nog juridische procedures.

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 volgende ITF-congres. 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 (FOC). Voor Nautilus NL was met name van belang dat de spelregels, die onder de MCP staan vastgelegd over schepen die varen onder een nationale vlag zoals de Nederlandse, zoveel mogelijk in stand zouden blijven omdat die in de praktijk het beste werken. Nautilus heeft ook in 2024 weer volop invloed uitgeoefend op de herziening van de MCP, waarvan het eindresultaat tijdens het ITF-congres, gehouden te Marrakesh van 13 tot 19 oktober 2024, werd goedgekeurd. Ook werd de naam van de policy omgedoopt tot Marrakesh-policy.

ITF congres

Alle drie de vestigingen van Nautilus zijn aangesloten bij de ITF. Zij werden tijdens het congres vertegenwoordigd door: Wilco van Hoboken (voorzitter



van de Nautilus Council), Mark Dickinson (GS), Olu Tunde (DGS en ITF Lay Auditor), Sascha Meijer (AGS), Marcel van den Broek (EO) en Danny McGowan (Hoofd Internationale Betrekkingen).

Het congres werd bijgewoond door 490 vakbonden uit 131 landen met een totale opkomst van meer dan 2.000 gedelegeerden. Het totale aantal stemmen van de vakbonden die op het congres aanwezig waren, bedroeg 6,7 miljoen transportarbeiders.

Het congres wordt georganiseerd rond plenaire sessies, afgewisseld met sectieconferenties over havenarbeiders, burgerluchtvaart, visserij, binnenvaart, zeevaart, toerisme, wegtransport en spoorwegen. Er was ook een gezamenlijke conferentie van zeevarenden en dokwerkers die kwesties met betrekking tot de FOC-campagne en het beleid over minimumnormen voor koopvaardij schepen behandelt.

Het themadocument van het congres, transportarbeiders die de wereld vooruithelpen, was gericht op zes belangrijke eisen voor transportarbeiders. De eisen waren vervat in de Congresvisie, die sterk werd beïnvloed door onze inbreng voorafgaand aan het Congres en door de succesvolle Nautilus-resoluties van de ITF Seafarers' Section Conference and Fair Practices Committee die in december 2023 in Chili werd gehouden.

Internationaal vakbondswerk

Mark Dickinson werd herkozen als vicevoorzitter van de ITF-sectie zeevarenden en ontving ook de hoogste onderscheiding van de ITF; een Gold Award voor zijn “niet-aflatende toewijding aan het bevorderen van de zaak van transportarbeiders wereldwijd”. Sascha Meijer werd verkozen tot Europees afgevaardigde in de afdeling Zeevarenden in haar hoedanigheid van voorzitter van de afdeling Zeevervoer van de ETF, voorzitter van de afdeling Zeevervoer en woordvoerder in de Europese sociale dialoog voor zeevervoer. Olu Tunde werd herkozen als een van de lekenauditors van de ITF. Danny McGowan werd gekozen in de Resolutiecommissie voor de intercongresperiode en Marcel van den Broek werd benoemd als afgevaardigde in de ITF Fair Practices Committee.

Nautilus was ook aanwezig bij de sectie Binnenvaart, waar een nieuw werkplan werd aangenomen op basis van de strategische prioriteiten voor deze intercongresperiode. Bert Klein (NL) werd ambtshalve verkozen tot lid van de stuurgroep van de afdeling Binnenvaart van de ETF en woordvoerder in de Europese Sociale Dialoog voor de Binnenvaart.

Het Congres herkoos Stephen Cotton als General Secretary van de ITF en, in afwijking van de gewoonte en de praktijk, koos Paddy Crumlin (MUA, Australië) en Frank Moreels (BTB, België) als ITF-presidenten voor een gesplitste termijn van vijf jaar.

European Transport Workers' Federation (ETF)

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 woordvoerderschap 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 fatigue,

werk- en rusttijden in de zeevaart, de effecten van de verschillende geopolitieke conflicten op zeevarenden, welzijn en geestelijke gezondheid van zeevarenden, de positie van vrouwen en jongeren en uiteraard de Just Transition en de scholing die daarvoor nodig is.

In november 2024 heeft Nautilus gesproken tijdens een hoorzitting van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) over een nieuw sociaal contract voor zeevarenden, inclusief de door de vakbonden bepleite European Maritime Space. Doel was om bij te dragen aan de totstandkoming van een gezaghebbend EESC-advies aan de Europese Commissie over problemen en misstanden in de zeevaart.

Binnenvaart

Algemeen

Tezamen met onze collega's in Zwitserland zetten wij ons in voor de wetgeving in de binnenvaart in Europa. Naast deze interne samenwerking maakt Nautilus onderdeel uit van de Europese Transport Federatie (ETF) en de International Transport Federatie (ITF). Als belangrijke partner van de ETF in de binnenvaartsector vertegenwoordigen wij de ETF bij de diverse Europese overleggen over wetgeving in de binnenvaart. Zo werd onder andere in maart een kaderovereenkomst in de rivier cruisevaart gesloten met IG RiverCruise (werkgeverorganisatie van rivier cruise ondernemingen).

Sociale Dialoog Binnenvaart

Net zoals de zeevaart kent ook de binnenvaart een eigen sociale dialoog. In dit gremium wordt door werkgeversorganisatie en werknemersorganisatie tezamen met vertegenwoordigers van de EU overleg gevoerd over de sector. De onderwerpen die in 2024 werden besproken zijn de nieuwe bemanningswetgeving, de digitalisering van de binnenvaart, de sociale wetgeving en milieuwetgeving. Nautilus is daarbij de woordvoerder van de werknemersorganisatie.

Internationaal vakbondswerk

Bemanningswetgeving Binnenvaart

De binnenvaart kent al een bemanningswetgeving; deze is van toepassing voor de schepen die varen op de Rijn. Nederland past deze wetgeving voor een groot deel ook toe op de andere wateren in Nederland. De Europese Unie wil nu een bemanningswetgeving invoeren voor de gehele EU. De gesprekken vinden plaats binnen CESNI (Europees Comité voor de opstelling van standaarden voor de binnenvaart en in het Frans is dit afgekort CESNI). Namens ETF neemt Nautilus actief deel aan deze gesprekken. De nieuwe bemanningswetgeving kent veel elementen van de huidige bemanningsregels op de Rijn. Hoewel nog niet geheel klaar begint nu, na een aantal jaar van besprekingen, zicht te komen op een eindresultaat.

Digitalisering Binnenvaart

De Europese Unie wil niet alleen een nieuwe bemanningswetgeving, maar ook graag (net als de sector) meer gedigitaliseerd werken. Dit betekent dat alles wat nu op papier plaatsvindt gereed gemaakt moet worden voor een digitale omgeving. Voor

Nautilus en de ETF is de koppeling van de nieuwe bemanningswetgeving en het bijhouden van de arbeids- en rusttijden een must. Nu er gesproken wordt over digitalisering is een gestandaardiseerde wijze van het bijhouden van arbeids- en rusttijden een logische stap. Dit leverde in 2024 verhitte discussies op tussen delegaties van werkgevers en werknemers, maar er is uiteindelijk wel een gezamenlijk standpunt met betrekking tot dit punt overeengekomen. Dit is ook bij CESNI (en dus de EU) kenbaar gemaakt. In 2025 staan het digitale Vaartijdenboek en Dienstboekje op de agenda.

Administratief Centrum voor de Sociale Zekerheid voor de Rijnvaardenden (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 Rijnvaartverdrag tegenaan lopen. Nautilus maakt als de werknemersorganisatie in de binnenvaart onderdeel uit van de Nederlandse delegatie. In 2024 is het jaar gestart met een rondetafelconferentie waarbij alle sociale zekerheidsinstanties, maar ook de controlerende instanties, samen kwamen om kennis te delen. Vanuit Nederland waren daar onder andere het Ministerie Infrastructuur en Waterstaat, het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Inspectie Leefomgeving en Transport, de Sociale Verzekeringsbank en het Kiwa. Doel was vooral kennismaken en het creëren van begrip voor elkaars werkwijze, maar ook om te kijken hoe uitwisseling van gegevens vlotter kan. Dit is met name belangrijk om “koperen plaat-constructies” snel te kunnen beoordelen en te vermijden. Deze constructies zijn aan de orde van de dag in de binnenvaart. De laatste jaren zien wij dat een groot aantal bedrijven haar personeel onderbrengt in Zwitserland, terwijl de bedrijfsvoering gewoon in Nederland blijft. Dit blijft een gespreksonderwerp waarvoor Nautilus Nederland en Nautilus Zwitserland aandacht blijven vragen. Ook de verstrekking van visa door landen blijft een aandachtspunt. Immers, met een verkeerd visum kan je illegaal te werk worden gesteld en dan geen recht hebben op sociale zekerheid! Ook in 2025 zullen wij een vinger aan de pols houden.



Intern

Investors in People (IIP)

Nautilus International heeft de felbegeerde Gold-accreditatiestandaard behaald van Investors in People (IIP), het beoordelingsorgaan voor human resources. Dit betekent dat alle drie de nationale afdelingen van de vakbond in het VK, Nederland en Zwitserland - evenals het Nautilus Welfare Fund - nu officieel erkend worden voor hun hoge normen op het gebied van personeelsmanagement en -ontwikkeling. De vakbond heeft sinds juni 1998 de accreditatie van Investors in People (IIP), te beginnen met de Bronzen standaard en steeg in 2021 naar Zilver. De organisatie besloot in 2024 voor Goud te gaan en behaalde de erkenning na maanden van zorgvuldige beoordeling met input van al het personeel. Dit is een enorme verdienste voor al ons personeel, dat hard heeft gewerkt voor deze belangrijke erkenning. Het is ook een bewijs van de manier waarop wij ons werk doen in het ondersteunen van onze leden en degenen voor wie wij zorgen. In 2024 had Nautilus International NL gemiddeld 21,05 FTE in dienst.

Nautilus jaarvergadering

Tijdens de jaarvergadering van Nautilus International op 18 juni 2024 is Richard Moti door de leden van de vereniging in Nederland gekozen als nieuwe hoofdbestuurder. Richard heeft een rijke ervaring zowel in het vakbondswerk als in lokaal bestuur en politiek. Zo was hij eerder wethouder sociale zaken en werkgelegenheid in Rotterdam en vakbondsbestuurder bij FNV Metaal.

Daarnaast vond er een voorzitterswisseling plaats. Marcel van den Broek droeg de voorzittershamer na maar liefst 19 jaar grote inzet over aan Sascha Meijer. Sascha, voorheen werkzaam als vakbondsjurist en internationaal secretaris, stapte in 2015 van de FNV over naar Nautilus en was, sinds haar verkiezing in het hoofdbestuur in 2017, actief als vicevoorzitter. Zij is de eerste vrouwelijke voorzitter van Nautilus. Marcel van den Broek, die door de jaarvergadering werd herkozen als hoofdbestuurder, blijft in het hoofdbestuur en zal daarbinnen als vicevoorzitter doorwerken tot zijn pensionering dat voor 2026 gepland staat. Ook namen we afscheid van hoofdbestuurder Charley Ramdas, die als algemeen secretaris en penningmeester vele jaren



een cruciale rol heeft gespeeld in de versteviging van het vakbondswerk binnen de vereniging.

Tijdens de jaarvergadering zijn voor de Raad van Advies in de kiesgroep kapiteins en stuurlieden Peter Lok en Henk Eijkenaar, in de kiesgroep werktuigkundigen Wilco van Hoboken, in de kiesgroep overige categorieën Geert Feikema en in de kiesgroep gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden Luc Gabriels, Frank Oudmaijer en Henk Schrijnder herkozen. Helaas is Henk Schrijnder ons enkele maanden later overleden. De drie leden van de recent geïnstalleerde Raad van Toezicht, Ruud Baars, Ronald Paping en Amrita Sietaram, waren tevens aanwezig en hebben zich tijdens de Jaarvergadering voorgesteld aan de leden. Ook werd teruggeblikt naar de prestaties van het afgelopen jaar. Nautilus International blijft zich met en voor haar leden, maritieme professionals op zee en aan de wal, nationaal en internationaal inzetten voor hun belangen en kijkt vol vertrouwen vooruit.

Symposium “Groene Scheepvaart” Nautilus 2024

Op 18 juni organiseerde Nautilus International een drukbezocht symposium in het Delta Hotel Vlaardingen met als thema “Groene Scheepvaart, wat staat ons te wachten”. Dit evenement bracht naast een groot aantal leden vele belangstellenden uit de maritieme sectoren bijeen. Het symposium werd geopend door Nautilus vicevoorzitter Marcel van den Broek, die de aanwezigen hartelijk verwelkomde. Hij benadrukte het belang van dit symposium in het licht van de grote veranderingen die de scheepvaartsector te wachten staan.

Intern

Interview met IMO

David Appleton, Head of Professional & Technical van Nautilus, sprak uitgebreid over het concept van “Just Transition”: een rechtvaardige transitie naar groene zeescheepvaart waarbij sociale verantwoordelijkheid, veiligheid en omscholing van werknemers centraal staan. Tevens liet hij aan de hand van statistieken zien dat, gezien de opbouw van de wereldvloot en de bestellingen voor nieuwe tonnage, het nog maar de vraag is in hoeverre de groene doelstellingen van de IMO ook daadwerkelijk gehaald zullen worden. David verraste het publiek ook met een interview met IMO-secretaris-generaal Arsenio Dominguez op video. Dominguez sprak over het belang van een rechtvaardige transitie naar groene brandstoffen met daarbij vooral veel aandacht voor de zeevarenden die met de nieuwe technologieën aan de slag moeten. Opleiding, training en veiligheid staan wat hem betreft boven aan de IMO-agenda. Dominguez heeft vertrouwen in het behalen van de klimaatdoelen zoals door IMO gesteld, maar geeft wel aan dat daarvoor de medewerking van alle stakeholders is vereist.

De energietransitie in de binnenvaart

Marcel van den Broek ging bij de behandeling van de energietransitie in de binnenvaart met name in op de uitdagingen en kansen die deze transitie met zich meebrengt, zoals de noodzaak tot investering en de aanpassing aan strengere milieuregels.

Bijdragen van A2B-online Ship Management B.V.

Nautilus was bijzonder blij met de bijdrage van A2B-online Ship Management B.V., daar zij uit eigen ervaring kon vertellen over wat er allemaal bij komt kijken als je als rederij besluit om door middel van

een nieuwbouwprogramma de overstap te maken naar groenere brandstoffen. Arthur Groeneweg en Koen Houtkoop namen tijdens hun presentatie de symposiumgangers op speelse wijze mee in de te maken afwegingen bij een lange reeks van uitdagingen.

Pitches:

Raoel Mehra en Arjan Schäffer verzorgden de pitches. Raoel is bestuurder van de Amsterdamse studentenvereniging A.S.V. Nautis en Marof student aan de Hogeschool van Amsterdam. Hij vertelde kort en krachtig over hoe hij als zeevaartstudent door zijn hogeschool wordt voorbereid op de groene transitie. Arjan Schäffer, kapitein bij Spliethoff, hield een prachtige pitch over de groene brandstoffen van de toekomst waarbij hij de symposiumgangers meenam in zijn zeer persoonlijke praktische insteek, compleet met berekeningen die zo van de achterkant van een sigarendoosje hadden kunnen komen.

Het symposium “Groene Scheepvaart” van Nautilus International was een succes. Het bracht belangrijke inzichten en discussies voort die de maritieme sector verder kunnen helpen in de transitie naar een duurzame toekomst.

Raad van Advies en Raad van Toezicht

De Raad van Advies is 4 maal bij elkaar geweest. Naast de gebruikelijke onderwerpen zoals de voortgang op o.a. cao's, pensioenen en individuele zaken hebben we ook actuele onderwerpen besproken zoals o.a. de RVU/zwaar werk, de evaluatie van de nationaliteitseis kapiteins en een klacht van twee zeevarenden aangaande ongelijke beloning bij het College voor de Rechten van de Mens. De in 2024 geïnstalleerde Raad van Toezicht is 2 keer formeel bij elkaar geweest. Samen met het Hoofdbestuur is de werkwijze besproken en heeft de Raad van Toezicht meegedacht over de strategische koers van Nautilus International voor de middellange en lange termijn. De leden van de Raad van Toezicht hebben daarnaast veelvuldig deelgenomen aan de vergaderingen van de Raad van Advies. Deze betrokkenheid wordt door de Raad van Advies zeer gewaardeerd.



Aantekeningen

Handwriting practice area with horizontal dotted lines.

Aantekeningen

Handwriting practice area with horizontal dotted lines.

Onze kantoren

Kantoor in Nederland

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

Head office

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

London office

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

Switzerland office

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

www.nautilusint.org



Foto's: Nautilus International

NL Jaarverslag 2024



www.nautilusint.org

Volg ons op...

