

Jaarverslag 2021

van de NL branch van Nautilus International

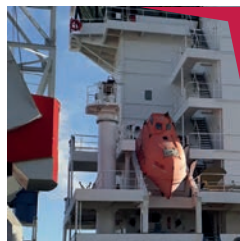
juni 2022





3

Voorwoord van
het bestuur



4-10

Werk in cijfers
Zeescheepvaart



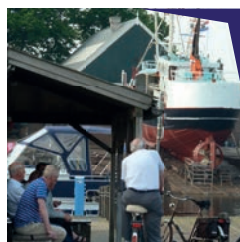
10-19

Cao's



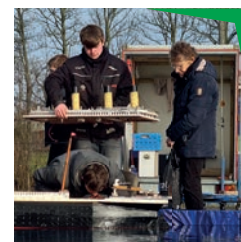
20-22

Arbeidsmarkt
Overheid



23-26

Pensioen



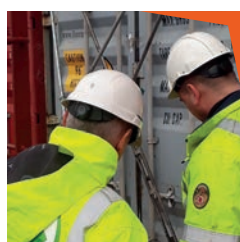
27-28

Profession &
technical
Onderwijs



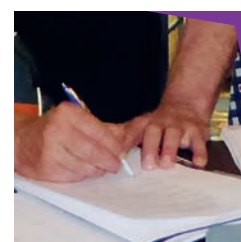
29

Vakbeweging



30

International
Vakbondswerk



31-33

Intern

Voorwoord van het bestuur

Ook in 2021 had de coronapandemie een behoorlijke impact op ons werk en privéleven. Pas toen het vaccinatieprogramma goed was uitgerold, ging de samenleving stukje bij beetje open.

In het najaar van 2021 laaide het coronavirus echter in een nieuwe gedaante weer op en wederom ging de samenleving op slot. Dit alles had een grote impact op het leven van de leden en medewerkers van Nautilus.

Voor vele leden betekende het dat de lol van het varen bij tijd en wijle ver was te zoeken. Voor de Nautilus collega's betekende 2021 wederom een jaar waarin hoofdzakelijk van huis uit werd gewerkt. Online bijeenkomsten met leden en collega's bleven gemeengoed.

Ik heb er bewondering voor dat de collega's tezamen met de (kader) leden ondanks de soms uitdagende omstandigheden het voor elkaar hebben gekregen om de dienstverlening individueel en collectief overeind te houden. De veerkracht en de geweldige inzet die werd getoond verdient alle lof en dank.

Hoewel vooruitkijken in deze tijden moeilijk blijft zullen wij in 2022 tezamen met de (kader) leden verder bouwen aan het versterken van Nautilus.

Op het moment dat ik dit voorwoord schrijf gelden er nauwelijks nog beperkende maatregelen omtrent het coronavirus.

Tegelijkertijd blijft ons leven ongewis met een torenhoge inflatie en niet te vergeten de verschrikkingen van de oorlog in de Oekraïne. Samen met jullie, de Nautilus (kader) leden zullen we er alles aan blijven doen om ook in 2022 de uitdagingen het hoofd te bieden.

Met vriendelijke groet,

Charley Ramdas

Algemeen secretaris/penningmeester



▲ Charley Ramdas

Werk in cijfers

In het kader van de collectieve belangenbehartiging is Nautilus International partij bij 21 Nederlandse cao's in de koopvaardij, 10 in de binnenvaart en 2 voor werknemers aan de wal. Ook beheert Nautilus 82 bijzondere/nadere overeenkomsten. Tenslotte draagt Nautilus bestuurlijke verantwoordelijkheid in de pensioenfondsen voor de Koopvaardij en de Binnenvaart, in het opleidings- en ontwikkelingsfonds van de Koopvaardij en (via FNV Waterbouw) in het pensioenfonds en O&O fonds in de Waterbouw en daarnaast nog in diverse andere sectorale fondsen in de Koopvaardij.

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

De eigen juridische dienst had gedurende het verenigingsjaar 30 individuele zaken in behandeling en de externe advocatuur 1. Ook werden diverse collectieve rechtszaken behandeld. Er konden in deze periode nog steeds bijna geen vlootbezoeken worden afgelegd i.v.m. Covid-19.



Zeescheepvaart

Werkgevers algemeen

Corona algemeen

Met het in februari 2021 langzaam op gang komen van het Nederlandse nationale vaccinatieprogramma tegen Covid 19 werd al snel duidelijk dat zeevarenden tussen wal en schip dreigden te vallen. Niet in de laatste plaats omdat in Nederland werd gekozen voor een strategie die ouderen en medisch zwakkeren voorrang verleende. Hierdoor kwamen zeevarenden in eerste instantie niet tot nauwelijks aan de beurt. Als zij uiteindelijk een uitnodiging ontvingen ontstonden nieuwe problemen. Misten ze de oproep omdat ze op zee zaten, dan voorzag het nationale programma in weinig flexibiliteit om de afspraak om te zetten. Diezelfde flexibiliteit ontbeerde het programma ook voor zeevarenden die thuis zaten met verlof en aangaven gevaccineerd te willen worden alvorens weer voor langere tijd aan boord te gaan. Waren deze problemen alsnog overwonnen, dan volgde het volgende probleem. Kon men weer op tijd terug zijn voor de tweede vaccinatie? Uit overleg met het RIVM werd het Nautilus duidelijk dat er wellicht toch een oplossing voor de zeevarenden te vinden was. Het RIVM was namelijk in opdracht van de minister van VWS in kaart aan het brengen of het nationale vaccinatieprogramma zou leiden tot onbedoelde uitsluiting van bepaalde groepen mensen in de samenleving. Tezamen met de KVNR volgde al snel een serie van overleggen met het RIVM en het ministerie van I&W, hetgeen leidde tot een erkenning van de speciale status voor zeevarenden. De minister van VWS zegde de sector 50.000 vaccins van het zogenaamde Janssens vaccin toe dat als groot voordeel heeft dat er slechts één dosis voor nodig is, ideaal voor de zeevarende die zeker in Covid-19 tijd moeilijk kon plannen wanneer hij/zij weer thuis kon zijn. Wel werd er aan deze toezegging een groot aantal eisen gesteld. De overheid stelde de vaccins om niet ter beschikking maar de sector moest zelf zorgen voor het opzetten van een sluitend systeem voor de medisch verantwoorde toediening van de vaccins alsmede de registratie ervan. In juni was het dan zover. Alle zeevarenden, onafhankelijk van hun

nationaliteit, werkzaam aan boord van Nederlands gevlagde schepen of schepen onder Nederlands beheer, kwamen vanaf dat moment voor het vaccin in aanmerking, verspreid over een groot aantal locaties in Nederland.

In september stemde de overheid in met een uitbreiding van het vaccinatieprogramma naar zeevarenden aan boord van schepen niet onder Nederlandse vlag of beheer die in Nederland een haven aandeden, en breidde het aantal ter beschikking gestelde vaccins uit van 50- naar 60.000. Naarmate het jaar vorderde kende het nationale programma nauwelijks nog problemen en kon ook via dat programma steeds flexibeler met de bijzondere positie van zeevarenden rekening worden gehouden.

Een wijziging van het Nederlandse Covid beleid waarbij een QR-code was vereist om bijvoorbeeld een restaurant te mogen betreden leidde wel onbedoeld tot een onverwachte nadelige situatie voor de zeemanshuizen. De 1,5 meter maatregel en mondkapjesplicht die voor de invoering van de QR-code golden gaven de zeemanshuizen nog volop de mogelijkheid om zeevarenden te ontvangen. Dit kwam ruw tot stilstand met de invoering van de QR-code plicht daar de meeste buitenlandse zeevarenden helemaal niet over zo'n code beschikten. Intensieve lobby van Nautilus bij de overheid leidde er uiteindelijk toe dat voor de zeemanshuizen een ontheffing van de QR-code plicht werd goedgekeurd door de Tweede Kamer.



Zeescheepvaart

Protocol Dienstdoen in Gevarengebieden

Cao-partijen hebben het Protocol inzake het Dienstdoen in Gevarengebieden, dat was verlengd tot 30 september 2021, in het najaar van 2021 geëvalueerd. Op basis daarvan werd besloten het protocol ongewijzigd tot 30 september 2022 te verlengen. Over 2021 werden er door de sociale partners geen gevaarlijke gebieden aangewezen.

Werkgevers bijzonder

Acta Marine

Bij Acta Marine is de werkgever bezig geweest met het oprichten van een OR. Wij konden ons niet aan de indruk onttrekken dat Acta Marine de OR vehicle wilde inzetten om de vakbond buiten de deur te houden. Daarom hadden wij er veel belang bij om goede mensen/ leden daarin te krijgen. Het voorlopig reglement werd ons toegezonden. Daarin hebben wij vastgesteld dat uitzendkrachten die langer dan 2 jaar in de onderneming werkzaam zijn geweest werden uitgesloten van hun wettelijk recht om zich verkiesbaar te stellen en te mogen kiezen. Wij hebben verscheidene malen tevergeefs getracht om met de directie tot een oplossing te komen. Met onze kaderleden werd uiteindelijk besloten de gang naar de rechter in te zetten. In eerste instantie om de in november 2021 geplande verkiezingen uit te stellen.

Door de bovengenoemde categorie werknemers uit te sluiten van hun medezeggenschapsrechten viel de zetelverdeling nadelig uit voor de groep zeevarenden.

De directie bleef zich hardnekkig verzetten om ook uitzendkrachten die aan de gestelde wettelijke criteria voldeden, deel te laten nemen aan de verkiezingen. Nautilus heeft de zaak uiteindelijk aan de rechter voorgelegd. Die stelde Nautilus in het gelijk. Daarna zijn de besprekingen met Acta Marine begonnen over de wijze waarop het reglement aangepast diende te worden. De besprekingen waren eind 2021 nog in volle gang.

De activiteiten bij zowel Van Oord als Acta Marine hebben wij samen met onze kaderleden voorbereid en daar waar het kon uitgevoerd. Daarnaast hebben wij onze (potentiële) leden nauwgezet aangesloten bij iedere belangrijke stap die wij in het proces hebben gezet.

Dit leidde tot kaderopbouw en een lichte groei van leden bij beide bedrijven.

John T. Essberger

Op 19 mei kregen wij het sombere bericht van John T. Essberger (Essberger) dat de directie besloten had om drie schepen te verkopen, de Alcedo, Ardea en Dutch Faith. De overdracht van deze schepen zou plaatsvinden in de maand juni. Omdat er geen vervangende tonnage onder NL-vlag werd gebracht, werd ook bericht dat er 28 werknemers gedwongen hun baan zouden verliezen. Het aantal van 28 gedwongen ontslagen kon later worden verminderd tot 21. Vanaf het eerste contact met de werkgever stelde die een eenzijdige deadline vast van 15 juni om alle processen te doorlopen waarbij er met name gefocust werd op het tot stand te brengen van een sociaal plan. De deadline werd echter niet gehaald. Op 28 juni wezen onze leden het 'zogenaamde eindbod' van de werkgever af. Hoofdrede hiervoor lag in het feit dat de werkgever het gehele proces slecht aanpakte. Ook werd er een enorme tijdsdruk bij de werknemers neergelegd. Bovendien werd er door Essberger slecht gecommuniceerd met de betrokken werknemers. Na afwijzing van dit 'eindbod' werd door onze leden besloten om de media op de hoogte te stellen van deze schrijnende situatie. Mede hierdoor kwam de werkgever weer aan tafel en werden de onderhandelingen per 1 juli hervat.

Door het verder uitoefenen van druk verstrekte Essberger eindelijk de benodigde informatie waaruit de noodzaak tot het laten vervallen van arbeidsplaatsen zou moeten blijken. Naast het gegeven dat er drie schepen minder bemand zouden worden, liet nieuwbouw van schepen nog enige tijd op zich wachten en waren er niet per direct 21

Zeescheepvaart

vacatures beschikbaar. Hiermee kon er wel enige nut en noodzaak aangetoond worden door de werkgever. Dat wilde echter nog niet zeggen dat dit ook direct gedwongen ontslagen tot gevolg moest hebben. In onze gesprekken met de werkgever hebben wij vanaf het eerste moment ingezet op het voorkomen van gedwongen ontslagen. Pas na aandringen van onze zijde is de werkgever serieus begonnen met een uitvraag onder de werknemers naar interesse om te gaan werken op de buitenlands gevlagde schepen, onder de daar geldende arbeidsvoorwaarden. Hoewel er volgens Nautilus nog meer kon worden gedaan om gedwongen ontslagen te voorkomen (denk hierbij aan behoud van de eigen loon- en arbeidsvoorwaarden), was dit een stap in de goede richting. Dit was een belangrijke reden voor ons om ook de gesprekken over een sociaal plan te hervatten.'

In het uiteindelijk overeengekomen sociaal plan is ook rekening gehouden met eventuele toekomstige reorganisaties. Zo is opgenomen hoe het proces moet lopen, om het chaotische verloop van het huidige proces in de toekomst te voorkomen.

Hoofdpunten sociaal plan

- Ontslagvergoeding: Transitievergoeding * 1.5.
- Outplacement, juridische kosten, etc.:
€ 5.000,- bruto.
- Vrijgesteld van werkzaamheden.
- erloftegoed wordt bevroren en in eindafrekening uitbetaald.

De leden hebben in ruime meerderheid het bereikte sociale plan geaccepteerd.

Greenpeace Uitfasering Esperanza en vervolg reorganisatie

Ook bij Stichting Greenpeace Council (SGC) liep de reorganisatie vanwege het uit de vaart nemen van het m.s. Esperanza in dit verslagjaar door. Aan het begin van dit traject was met de OR de afspraak gemaakt dat die geen positief advies af zou geven zonder een sociaal plan en Nautilus geen sociaal plan aan zou gaan, zonder een positief advies van de OR.

Halverwege het jaar had SGC ons geïnformeerd dat zij, ondanks het negatieve OR-advies, eenzijdig besloten hadden om de Esperanza per 1 november uit actieve dienst te halen. Daarnaast wilden zij ook eenzijdig het concept sociaal plan toepassen op de bemanningsleden die door de uitfasering boventallig werden.

Helaas was SGC niet bereid om terug te komen op het besluit om de Esperanza uit de vaart te halen. Er was wel bereidheid om verder in gesprek te gaan over het beperken van de ontslagen. Uiteindelijk was er bij de leden te weinig steun om actie te voeren en te komen tot een verbeterd sociaal plan.

Verplichtstelling pensioenfonds

In oktober besliste het Hof dat de zeevarenden van Greenpeace toch onder de verplichtstelling van de BPF Koopvaardij vallen. Daarmee vernietigde het Hof een eerdere uitspraak van de kantonrechter, die oordeelde dat de schepen van Greenpeace als pleziervaartuigen kunnen worden beschouwd. Deze scheepscategorie geldt als een uitzondering voor de verplichte deelname aan BPF Koopvaardij. Greenpeace overwoog om in cassatie te gaan.



Zeescheepvaart

Collectief dossier Greenfleet Crew LWI: Juridische procedure

In oktober werd bekend dat de uitspraak van het Gerechtshof Den Haag van 13 juli 2021 onherroepelijk is geworden. De werkgevers van Greenfleet Crew LWI hadden afgezien van het instellen van een cassatieberoep bij de Hoge Raad. Wanneer we de balans opmaken valt te constateren dat zowel de Rechtbank als het Hof krachtig hebben onderstreept dat bij de beoordeling van geschillen, waarbij zeevarenden als partij zijn betrokken, belangrijke betekenis moet worden toegekend aan de beschermingsgedachte die aan diverse, op zeevarenden betrekking hebbende regels ten grondslag ligt. Het hof voegde daaraan toe dat de wijze waarop de belangen van de zeevarenden in dit geval zijn behartigd, gerechtvaardigd waren gelet op de bijzondere omstandigheden van het geval. Hiermee is dit dossier na vele, vele jaren tot een succesvol einde gekomen.

HAL Beheer BV

Begin januari werd uitvoering gegeven aan de voorgenomen reorganisatie bij Holland America Line. Er werd door 32 zeevarenden gebruik gemaakt van de door Nautilus afgesproken plaatsmakersregeling. Zeevarenden die vrijwillig wilden vertrekken konden dit doen mét toekenning van de transitievergoeding, om zo plaats te maken voor collega's die wél in dienst wilden blijven. Zij ontvingen tezamen met de zeevarenden die gedwongen werden te vertrekken

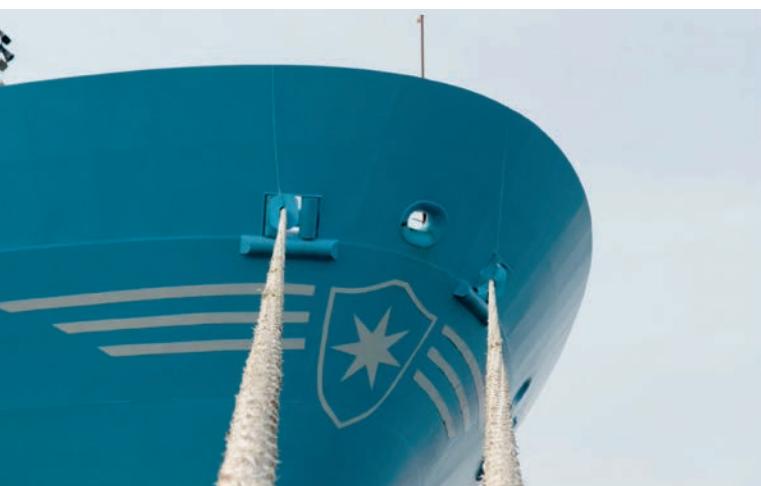
begin januari 2021 hun vaststellingsovereenkomsten. Bij de individuele belangenbehartigingsafdeling van Nautilus kwamen nadien veel vragen binnen over de vaststelling van de transitievergoeding en de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. In totaal vertrokken er ruim 60 zeevarenden. Velen van hen verlieten daarop ook de sector waardoor Nautilus helaas lidmaatschapsopzeggingen moest incasseren.

Maersk Ship Management (MSM) – vervolg reorganisatie

Vanaf begin januari t/m half maart heeft Nautilus in het reorganisatieproces veelvuldig overleg gehad met de leden, de OR en MSM over werkgelegenheid en een sociaal plan. Onze eerste inzet bleef het behoud van werkgelegenheid en een eventueel (meer dan goed) sociaal plan kwam als plan B, op de tweede plaats. Vanuit MSM werd voor de eerste stuurlieden en tweede WTK's nog wel een algemene informatie sessie gehouden over de gevolgen van een mogelijke overstap naar het varen op schepen onder het Deense internationale register, maar door de enorme achteruitgang in inkomen en verlies van sociale voorzieningen was dit niet aantrekkelijk voor onze leden.

Op 4 februari 2021 bracht Nautilus het perswapen in stelling voor het behoud van werkgelegenheid middels de "OPEN LETTER TO MAERSK SHAREHOLDERS". Deze werd in de nationale en internationale media goed ontvangen. Helaas, leidde dit media offensief er niet toe dat MSM de boventallige medewerkers alsnog een baan aanbood met behoud van hun geldende loon-en arbeidsvoorwaarden. Namens de leden hadden we voor het sociaal plan een transitievergoeding x factor 4,75 gevraagd. MSM is hier echter niet op ingegaan en had factor 2,75 als eindbod neergelegd.

Op 16 februari 2021 heeft de ledenvergadering, na een lange en goede discussie, besloten om dit eindbod van MSM te accepteren, waarna half maart de meerderheid van de leden met het volledige sociaal plan instemde toen ook het advies van de OR voor MSM akkoord was.



Zeescheepvaart

Als onderdeel van de met de ondernemingsraad gemaakte afspraken, had MSM zich bereid verklaard het overeengekomen Sociaal Plan te verlengen voor een periode van drie jaar, te weten tot 1 april 2025, zodat sprake is van een doorlopend Sociaal Plan, dat geldt voor mogelijke toekomstige reorganisatie(s). Op de ledenvergadering van 23 september stemden de leden kapiteins en hoofdwerktuigkundigen in met de verlenging van dit Sociaal Plan.

In het kader van nazorg is in september een gezamenlijke online meeting gehouden voor de leden die door ontslag waren getroffen. Tijdens deze bijeenkomst zijn de mensen geïnformeerd over de fiscale mogelijkheden van de ontslagvergoeding. Daarnaast is er gesproken over begeleiding vanuit Nautilus in het project van werk naar werk en de mogelijkheden die het mobiliteitsplatform maritiem heeft.

P&O Ferries

Begin februari vond er een voorlichtingsbijeenkomst plaats voor de zeevarenden die boventallig waren geworden door de uitfasering van de ferry Pride of Bruges eind 2020. Deelnemers kregen financiële voorlichting in samenwerking met “Onafhankelijk financieel advies” en meer informatie over ‘Werken aan Werk’. Aansluitend heeft er nog een voorlichtingsbijeenkomst plaatsgevonden in samenwerking met de Stichting Mobiliteitsplatform Maritiem. Vijf boventallig verklaarde werknemers zijn hiermee het persoonlijke vervolgtraject ingegaan. Vanuit de individuele belangenbehartiging werd nog een aantal leden bijgestaan inzake de afwikkeling van het dienstverband. Één daarvan werd een langlopende zaak waarin een werknemer een beroep deed op de terugkeerregeling die in het sociaal plan staat. Omdat P&O Ferries hier geen invulling aan wilde geven zal in 2022 een juridische procedure gestart moeten worden.

Sijfa Cruises

Al vanaf 2019 waren de Nautilus collega's uit Zwitserland bezig om gage claims van leden betaald te krijgen bij Sijfa Cruises. Daar de werkgever keer op



keer weigerde in te gaan op die claims werd gekozen voor een actiemodel aan de ligplaats van een van de schepen in Arnhem. Voorafgaand aan de actie werd de pers ingelicht. Dat leidde tot twee verrassende ontwikkelingen. De werkgever betaalde ineens de uitstaande gages en besloot tevens om het schip in het geniep in een andere stad aan te meren. De actie werd op ludieke wijze toch uitgevoerd om aandacht te vragen voor de vele misstanden in de river cruise sector. Het folderen werd uiteindelijk polderen toen Sijfa Cruises bereid bleek om de dialoog met Nautilus aan te gaan. Dit zal mogelijk worden voortgezet met werkgevers op koepelniveau.

Van Oord

Bij Van Oord speelden twee thema's waarmee wij ledengroei en kaderopbouw wilden realiseren. Verdringing en de juridische overwinning op het wachtgeld dossier. Beiden waren van toepassing op werknemers die zowel in de Waterbouw als Offshore Wind werkzaam zijn. Immers, werknemers werden en worden over en weer ingezet. Wij zien dat de werkgelegenheid in de Offshore Wind toeneemt, maar wat wij horen is dat Nederlandse werknemers daar niets van merken. In toenemende mate merken onze leden dat er uit lagelonenlanden werknemers worden aangetrokken door Van Oord. Dit baart hen en ons zorgen. De energietransitie zou immers tot meer banen voor de Nederlandse arbeidsmarkt moeten

Zeescheepvaart

leiden. In de maritieme sector lijkt dat toch anders uit te pakken. Met onze kaderleden zijn wij aan de slag gegaan om de bemanningsamenstelling op de vloot bij Van Oord in kaart te brengen. Ook wordt de diversiteit in nationaliteit gevolgd. Van Oord beweerde dat er geen sprake is van verdringing. Wij zullen op basis van feiten die onze leden aanleveren moeten aantonen of daar al dan niet sprake van is. Hiermee zijn wij nog bezig. Verder hebben wij ons ingezet op het uitgevoerd krijgen van het vonnis m.b.t. het wachtgeld dossier. Tot 3 keer toe is Van Oord door de rechtelijke macht in het ongelijk gesteld bij de toepassing van de cao-afspraken omtrent wachtgeld. De laatste keer door de Hoge Raad na de door Van Oord ingestelde cassatie. Van Oord stelde zich weigerachtig op om uitvoering te geven aan het vonnis. Wij hebben ingezet op een mobilisatie traject waarbij wij onze leden wilden activeren om hun rechten op te eisen. Langs deze weg hebben wij onze leden meer in stelling willen brengen om voor hun rechten te vechten. Door de onrust die hierdoor was ontstaan op de vloot, ging Van Oord uiteindelijk over tot effectivering van het vonnis.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Cao's voor niet EU-zeevarenden

In het laatste kwartaal van 2021 werd met de Nederlandse zeewerkgeversverenigingen onderhandeld over doorverlenging met aanvullende afspraken van een groot aantal cao's voor alle niet-EU zeevarenden werkzaam aan boord van Nederlands gevestigde koopvaardij schepen. Deze besprekingen konden voor het einde van het verslagjaar niet worden afgesloten.

Cluster Handelsvaart

Handelsvaart (VWH)/Spliethoff

In de zomer zetten wij een uitgebreide enquête onder leden uit voor een nieuwe cao Handelsvaart en cao Spliethoff vanaf 1 januari 2022. Deze leverde een schat aan input op van leden. Tijdens een ledenvergadering op 2 september zijn hieruit de voorstellen vastgesteld, welke in een brief aan de werkgevers is gestuurd. Bij iedere onderhandelingsronde zijn zowel vanuit de VWH-rederijen als vanuit Spliethoff kaderleden deel van de vakbondsdelegatie geweest. De delegatie besprak de koers en vaart van het cao-traject en de vraagstukken of dilemma's daaruit regelmatig met een groep kaderleden uit beide groepen. De onderhandelingen over de Handelsvaart en Spliethoff cao's worden gezamenlijk gedaan. Het duurde even voordat de onderhandelaars vanuit de werkgevers met de gesprekken wilden beginnen. Begin november stuurden de reders ons ook een voorstellenbrief. Zo wilden zij onder meer afspraken maken over vaccinaties en het verhalen van extra kosten op wie niet gevaccineerd is, eenzijdige inzet van (negatief) verlof in uitzonderlijke situaties en over het schrappen van de WW-reparatie ('derde WW jaar'). De onderhandelingen waren toen nog niet echt gestart omdat er een patstelling bestond over de zogenaamde dockers' clause. Na wat wisseling van standpunten en voorstellen hierover hebben wij de reders op 9 december een brief gestuurd waarin wij het ongenoegen van veel zeevarenden

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

verwoordden over het uitblijven van een goede cao. Vlak voor kerst werd de onderhandelingsdelegatie van de reders een kerstkaart aangeboden met als tekst: 'Geef ons de high five met Kerstmis'. De kaart werd aangeboden met een toelichtende speech van één van de kaderleden uit de kadergroep bij Spliethoff. De stand van zaken na 10 rondes cao-overleg was eind 2021 dat we er na al die uren praten nog steeds niet uitwaren. De werkgevers boden uiteindelijk voor een éénjarige cao 3 % structureel+ 500 euro eenmalig + 10% ophoging van de bonus bij bijzondere arbeid. Wij hebben in nauw overleg met de kaderleden een eindbod op tafel gelegd van 2 jaar 4 % + 0,5 % voor bijzondere arbeid of 4,5% voor 1 jaar + 0,5 voor bijzondere arbeid. De reders gaven tijdens het laatste overleg op 23 december aan geen mandaat te hebben om hierop in te gaan. Zij moesten terug naar de rederijen voor overleg.

Jumbo Crew Services (JCS)

Tijdens de ledenvergadering van 18 januari 2021 werd besloten om de lopende CAO op te zeggen en werd het definitieve pakket voorstellen voor een nieuwe cao met JCS vanaf 1-3-2021 vastgesteld. Op 22 januari is de opzegging samen met de voorstellenbrief aan JCS gestuurd.

In maart heeft een eerste overleg plaatsgevonden, waarbij van onze kant de voorstellen zijn toegelicht en op een aantal punten aanvullende informatie aan JCS is gevraagd. Daarbij heeft JCS ons geïnformeerd dat de Stella Prima eind april verkocht zou worden met als gevolg dat JCS dan nog acht eigen schepen zou overhebben. Door pensionering, parttime werken en herplaatsen in functies op kantoor vielen er geen gedwongen ontslagen. Begin maart werd bekend gemaakt dat Jumbo de intentie had om een commerciële joint venture met het Duitse SAL aan te gaan. Inmiddels zijn de schepen van Jumbo in de pool van de Jumbo-SAL-Alliance (JSA) ondergebracht.

Na een aantal onderhandelingsronden, meestal vergezeld door een kaderlid, zijn we in de loop van juni tot een concept resultatenlijst gekomen, waarbij er alleen nog goedkeuring van de directie Jumbo moest



komen op een voorstel voor een deeltijdregeling als onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Door het financieel slechte weer, waarin Jumbo toen verkeerde, heeft de goedkeuring lang op zich laten wachten en konden we pas eind juli de concept resultatenlijst ter stemming aan de leden voorleggen die het resultaat met een ruime meerderheid goedkeurde. Het afronden van het reglement vanuit Jumbo heeft lang geduurd. Zodoende kon de CAO pas op 1 december 2021 bij het ministerie SZW aangemeld worden.

Maersk Ship Management (MSM)

Na een aantal onderhandelingsronden werd een onderhandelingsresultaat tussen partijen behaald. Op hoofdlijnen is dat een cao met een looptijd van drie jaar t/m 31 maart 2023 met gageverhogingen per 1 april 2021 (2,5%) en 1 april 2022 (2%), afspraken over duurzame inzetbaarheid & vervroegde pensionering waaronder een RVU regeling die het mogelijk maakt om drie jaar voor de AOW leeftijd met pensioen te gaan, onder toekenning van een bedrag van 22.164 euro per jaar (AOW-bedrag 2021), verhoging vergoeding reiskosten en uitwerken overgang naar een maand van 30 dagen in plaats van een maand met kalenderdagen.

Op de ledenvergadering van 23 september stemden de aanwezige leden unaniem in met het resultaat. Tijdens de onderhandelingen met MSM B.V. was

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

afgesproken dat dit resultaat ook van toepassing zou worden verklaard op de 24 werknemers onder de top twee. De top 2 aan boord zijn de kapitein en de HWTK.

Rolldock

In het najaar bereikten ons vanuit de afdeling individuele belangenbehartiging signalen over kwesties rond naleving van de VWH cao door Rolldock. Nautilus nam daarop contact op met de leden werkzaam bij Rolldock om dit te bespreken en om een kaderledengroep op te richten. Op 11 oktober volgde een kennismaking en eerste overleg met Rolldock. In dit constructief overleg zijn de verschillen in het toepassen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de cao Handelsvaart, het afsluiten van een Nadere Overeenkomst boven op deze cao of een eigen cao Rolldock besproken. Rolldock neigde naar een bedrijfs-cao, waarin het bestaande pakket loon- en arbeidsvoorwaarden als uitgangspunt wordt genomen. In november en december volgden twee vervolgspraken met Rolldock waarin de optie van een bedrijfs-cao met als uitgangspunt het bestaande pakket aan loon- en arbeidsvoorwaarden zijn besproken. Hieruit is gebleken dat het niveau van de beloning van officieren (excl. kapitein en HWTK) ver onder de CAO Handelsvaart ligt. Het verder bespreken van een bedrijfs-cao Rolldock zou onder voorwaarden door kunnen gaan. De belangrijkste voorwaarde voor Nautilus is dat het niveau van een bedrijfs-cao over het algemeen niet lager mag liggen dan de Handelsvaart cao (of vergelijkbare cao's). Daarnaast zou een ingroeimodel naar het niveau van de cao Handelsvaart bespreekbaar zijn. De leden zijn hierover geïnformeerd en zullen in 2022 worden geraadpleegd

Cluster Tankvaart

Chemgas Shipping

Op 14 en 29 oktober vonden ledenvergaderingen alwaar de voorstellen voor een verbeterde CAO per

1 januari 2022 werden vastgesteld. De voorstellen werden met de werkgever gedeeld en afgesproken werd dat de onderhandelingen in 2022 zouden beginnen.

CAO

Op 31 december liep de cao met John T Essberger af. De leden hebben op 23 november tijdens een digitale ledenvergadering besloten de cao niet op te zeggen en derhalve de cao ongewijzigd te verlengen met 1 jaar.

Cluster Ferries & Passagiersvaart

HAL Beheer BV

Het vaarschema voor een deel van de officieren is onderwerp van discussie geweest. HAL deed (tijdens de onderhandelingen over het sociaal plan) toezeggingen om het 4 op – 2 af schema aan te passen naar een 3 op – 3 af schema. Deze wens bestond onder de bemanning al langer en doorvoering werd gezien als een manier om meer bemanning te kunnen behouden tijdens de reorganisatie. Helaas zag HAL na tekening van het sociaal plan af van deze afspraak in verband met een (flinke) toename in reiskosten bij doorvoering van het nieuwe vaarschema. Het bleek voor Nautilus geen juridisch afdwingbare kwestie en het is daardoor verworden tot een langlopende discussie met HAL. Deze is tot op het moment van het schrijven van dit verslag niet beslecht.

Daarnaast hebben leden gedurende het gehele jaar vragen gesteld met betrekking tot hun verlofsaldo en de – tijdens de bezuinigingsronde in 2020 afgesproken – verlengde reconcilliation period. Waar normaliter na één jaar te veel gemaakte vaardagen worden uitbetaald, wordt eenmalig pas na twee jaar bekeken of een zeevarende te veel vaardagen heeft gemaakt. Vaar- en verlofdagen zijn idealiter na die twee jaar in balans met elkaar. Per 1 januari 2022 wordt bekeken wat de stand van zaken is. Nautilus heeft zich

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

op het standpunt gesteld dat zeevarenden die niet in de gelegenheid zijn geweest om binnen de tweejarige periode het aantal afgesproken vaardagen te maken door Covid-19, daarvoor niet hun eigen verlof zouden hoeven op te offeren. De rederij heeft toegezegd dit voor elke individuele zeevarende te zullen gaan bekijken.

HAL Beheer BV gaf aan nog steeds verlies te maken omdat een groot deel van de schepen nog stillag. Verwachting was dat medio 2022 alle schepen weer operationeel zouden zijn.

Desondanks zijn wij tezamen met Nautilus UK en bijgestaan door kaderleden in het najaar een cao-resultaat (geldend vanaf 1 januari 2022 t/m 31 december 2022) overeengekomen met HAL Beheer BV. Afgesproken is een loonsverhoging van 3% per 1 januari 2022, voor alle zeevarenden die nog niet het maximum van hun schaal hebben bereikt. De begin- en eindschalen worden met 2% verhoogd en de Sailing Assignment Bonus (SARB) wordt voortaan in de gage verwerkt. Nautilus heeft tevens aangegeven dat een reeds bestaand cao-artikel met betrekking tot verplichte vaccinaties diende te worden aangepast omdat deze strijdig is met Nederlandse wetgeving. Na een bijeenkomst is het onderhandelingsresultaat (positief) ter stemming voorgelegd aan de leden: 67% van de stemmende leden stemde in met doorvoering van de cao.

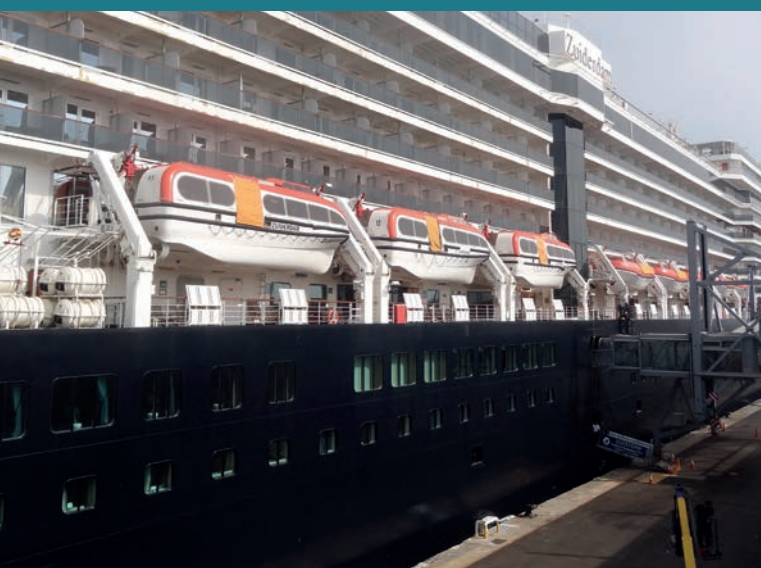
Eind 2021 communiceerde HAL aan haar werknemers dat vaccinatie tegen Covid-19 verplicht is, ondanks dat Nautilus gedurende het jaar meermaals had aangegeven dat dit strijdig is met Nederlandse wetgeving. HAL bleek te verkondigen dat Nautilus voorstander zou zijn van het door HAL aangekondigde beleid. HAL is hierop aangesproken door Nautilus. Tevens zijn enkele leden dit jaar juridisch door ons bijgestaan in zaken die betrekking hadden op het al dan niet kenbaar maken van de vaccinatie- en medische status.

Nautilus ontving een toenemend aantal klachten over de werkdruk, het gebrek aan vertrouwen in en communicatie met kantoor, tegenstrijdige en oneerlijke coronamaatregelen en afnemende leefbaarheid aan boord. Leden gaven regelmatig aan dat zijzelf of collega's hierdoor overwogen om de rederij te verlaten. Er was tevens sprake van een angstcultuur aan boord van de schepen en verhalen over een onheuse bejegening van SEA contractors deden de ronde. Nautilus heeft de beschikbare informatie en zorgen hierover gedeeld met HAL.

Nautilus heeft in het najaar van 2021 de eerste stappen richting de oprichting van een OR voor zeevarenden gezet. Er waren 5 kandidaten en er werd gewerkt aan een reglement.

Stena Line B.V.

In februari werden de leden digitaal geraadpleegd over hun wensen voor de nieuwe cao. Deze zijn, tezamen met enkele voorstellen die door Covid-19 uitgesteld waren, tijdens de onderhandelingen in 2020 in maart aan de werkgever gepresenteerd. Er werd overeenstemming bereikt over een nieuwe driejarige cao (1 april 2021 t/m 31 maart 2024). Onderdelen waren o.a. een loonsverhoging, uitbreiding van het kort verlof bij het overlijden van een familielid en voortzetting sociale begeleidingsregeling in geval van een reorganisatie. In september en oktober zijn alle (vijf) schepen bezocht, waarna een digitale stemming plaatsvond: een meerderheid van de leden stemde in.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Gedurende het gehele jaar waren twee werkgroepen actief: één met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en één in verband met de (mogelijke) all-in gage. De werkgroepen werden gevormd door kaderleden en andere vertegenwoordigers van zowel Nautilus als Stena Line. Binnen de werkgroep duurzame inzetbaarheid werd de invoering van een generatiepact (80% werken, 90% loon, 100% pensioen) onderzocht. Onder de (kader)leden bestond geen draagvlak om mee te gaan in het voorstel van de werkgever. Dit omdat de lasten van de invoering hoger werden dan de baten en er op individueel niveau andere oplossingen voorhanden waren. Er bestond eveneens een dispuut over de toekenning van senioren dagen: volgens de werkgever is dit discriminatoir. Een door Nautilus aangedragen oplossing werd niet geaccepteerd door Stena Line; hierover zal verder worden gesproken in 2022. De werkgroep all-in gage had tot doel de mogelijkheden rondom de invoering van een all-in gage te onderzoeken. Deze moest van toepassing worden op iedereen die nog geschreven overwerk heeft, met uitzondering van de OSS-crew. Uiteindelijk is, ondanks een groot wantrouwen onder de leden jegens de werkgever, door de leden ingestemd met de invoering van een all-in gage per januari 2022. De stemming werd eenmalig geannuleerd nadat een fout in de berekening van het uurloon werd ontdekt. Wij zijn de kaderleden dankbaar voor hun inzet.



P&O Ferries

In overleg met (kader)leden werd eind 2020 besloten de cao niet op te zeggen in verband met de reorganisatie en het voorkomen van een (mogelijke) discussie over de hoogte van de ontslagvergoeding die in de cao geregeld is. Tevens kent de cao een bepaling inzake automatische prijscompensatie, waardoor een automatische verlenging van de cao niet schadelijk was. In november 2021 vond overleg plaats met de kaderleden om de speerpunten voor de cao in 2022 te bepalen. In een ledenvergadering werden de definitieve voorstellen m.b.t. een loonsverhoging, verhoging van de vakantietoeslag, invoering van de Regeling Vervroegd Uittreden, parttime werken en scholing vastgesteld. Eind december vond een eerste gesprek plaats; de onderhandelingen worden in 2022 vervolgd.

Cluster Offshore

Offshore catering

Samen met de kaderleden van Nautilus en FNV werd het voorstellenpakket vastgesteld voor de cao-onderhandelingen. Hierbij werd de eerdere input van leden betrokken. Ook wilden we de werkingssfeer onder de AVV van de cao uitbreiden. Deze was alleen van toepassing op het Nederlands continentaal plat op platformen en rigs. Uitbreiding van de werkingssfeer zou werknemers meer mogelijkheden bieden om ook elders dienst te doen met behoud van loon- en arbeidsvoorwaarden. Meerdere gesprekken vonden plaats. Werkgevers legden aanvankelijk een loonsverhoging van 1.4% op tafel bij een 1-jarige cao en waren bereid mee te gaan in een onderzoek naar uitbreiding van de scope van de cao. Uiteindelijk werd begin december overeenstemming bereikt over een nieuwe tweejarige CAO met een loonsverhoging van 4 maal 1,15 % over de looptijd, verhoging van het ziekgeld van 70 % naar 75% over twee jaar, verhoging van de feestdagtoeslag en de fiscale facilitering van de vakbondscontributie. Daarnaast werden er afspraken gemaakt met betrekking tot een onderzoek naar de uitbreiding van de werkingssfeer

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

en het functiegebouw. In december werd het resultaat voorgelegd aan de leden. De overgrote meerderheid stemde voor het onderhandelingsresultaat en daarmee was er een nieuwe cao. In verband met Covid 19 heeft Staatstoezicht op de Mijnen de toestemming verlengd tot maart 2022 om het rotatieschema 3 weken aan te houden in plaats van 2 weken voor platforms en rigs. Waarschijnlijk wordt dit verlengd tot oktober 2022 vanwege de voortdurende Covid crises.

Boluda

De aangescherpte corona-maatregelen hadden invloed op geplande cao-onderhandelingsdata. Op 16 februari vond overleg plaats met de directie naar aanleiding van de commotie die op de vloot was ontstaan over het plan om de weggehaalde Buffalo te vervangen door een bemand schip (time charter) van Iskes. De daaropvolgende onderhandelingsronden werden besteed aan een cao-tekst aangaande de inzet van time charters en vanaf 16 maart werd onderhandeld over 'de rest' van de cao. Op 20 april deed de directie van Boluda Towage Rotterdam (BTR) een eindbod voor een eenjarige cao. Tijdens de ledenbijeenkomsten op 12, 19 en 26 mei toonden de leden begrip voor de lastige marktsituatie van BTR en gaven zij aan niet onverkort vast te willen houden

maar het eindbod werd ook niet geaccepteerd. Nadat BTR bereidheid toonde om het eindbod op twee punten aan te passen stelden Nautilus en de FNV Havens voor om het eindbod met deze aanpassingen in een referendum voor te leggen aan de leden. Het aangepaste eindbod werd door een ruime meerderheid van de leden van Nautilus International geaccepteerd en ook de leden van FNV Havens stemden met een ruime meerderheid voor acceptatie van het eindbod. Daarmee was de cao BTR 2021 een feit. Op 28 oktober heeft de onderhandelingsdelegatie BTR het traject voor de cao BTR met ingangsdatum 1 januari 2022 voorbereid.

Svitzer

Svitzer zou met Nautilus en FNV Havens praten over



de loon- & arbeidsvoorwaarden voor de werknemers van Svitzer Nederlands BV (de overgekomen werknemers van Iskes Towage / het 50% deel van Port Towage A'dam – PTA). Echter, Svitzer had de gemaakte afspraken geschonden. Willens en wetens werden er achter onze rug om met een aantal werknemers van Svitzer Netherlands (een PVT) aanvullende loon & arbeidsvoorwaarden afgesproken. Op 23 februari heeft de werknemersdelegatie Svitzer hierop aangesproken.

Svitzer stelde zich op het standpunt dat de "betrokken werknemers van Svitzer Netherlands" zich niet wilden laten vertegenwoordigen door de vakbonden. Tevens gaf de werkgever aan dat er geen sprake was van concurrentie op arbeidsvoorwaarden maar dat Svitzer naar 'gelijkwaardige' arbeidsvoorwaarden streefde. Als dit het werkelijke uitgangspunt was geweest, dan had de werkgever aan het begin van het traject transparant moeten zijn naar de vakbonden. Het standpunt van vakbonden is dat Svitzer Euromed en Svitzer Netherlands dezelfde activiteiten verrichten, binnen hetzelfde werkgebied, onder leiding van hetzelfde management en opereren voor dezelfde klanten. De werknemers zijn geen concurrenten, maar collega's van elkaar. Zij behoren dan ook dezelfde arbeidsvoorwaarden te hebben.

In een telefonisch overleg op 9 maart met Svitzer hebben Nautilus en FNV Havens de werkgever gewezen op de cao-afspraken ten aanzien van inhuurkrachten.

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Geconstateerd werd dat het regelmatig voorkwam dat er twee of meer inhuurkrachten op een sleepboot werden ingezet. Zoals bijvoorbeeld aan boord van ms. Marken dat in de Rotterdamse haven in time-charter voor Boluda vaart. Vakbonden vinden dat structureel werk door vaste werknemers uitgevoerd moet worden. Het is dan ook onacceptabel dat Svitzer structureel inhuurkrachten inzet om het werkrooster rond te maken. Hiermee overtreedt Svitzer de cao. Ondanks herhaaldelijk verzoek heeft de werkgever geen inzage gegeven in het inhuurpercentage. De roostercommissie gaf aan wekelijks 10 bemanningsleden tekort te komen om het rooster volledig in te vullen.

Voorts hebben vakbonden aangegeven afspraken te willen maken over vervroegde pensionering daarbij verwijzend naar afspraken die hierover in het verleden zijn gemaakt ten aanzien van een Vut-potje en het aandragen van een pensioendeskundige.

Vroon Offshore Services

Vroon Offshore Services (VOS) is gedurende het gehele jaar bezig geweest om op individuele basis werknemers te bewegen de dienstbetrekking met VOS te beëindigen. Met name de gezellen. Wij hebben VOS benaderd en aangegeven dat dit individueel benaderen langzamerhand op intimidatie is gaan lijken. Wij hebben voorgesteld om in plaats van de werknemers nu constant individueel te benaderen met voorstellen om de dienstbetrekking te beëindigen een bijeenkomst te beleggen waarin VOS de beweegredenen en alternatieven kon uitleggen. Nautilus zou ook aanwezig zijn op de te beleggen bijeenkomst om toe te zien wat gezegd zou worden en de betrokken werknemers daar waar nodig bij te staan. Daarna zou de werkgever moeten stoppen met het benaderen van werknemers. De werkgever zou deze bijeenkomsten organiseren. Eind 2021 maakte de werkgever kenbaar dat het bedrijf mogelijk opgesplitst zou worden, waarbij de geldverstrekkers (banken) de feitelijke zeggenschap zouden krijgen over het grootste gedeelte van Vroon (waaronder VOS). Hoe dit van invloed wordt op de werknemers is bij het schrijven van dit verslag nog onduidelijk.



De cao werd door Vroon Offshore opgezegd en is derhalve geëindigd per 1 juli 2021. De werkgever gaf aan een overstap te willen maken naar de Handelsvaart cao, maar zou nog komen met voorstellen.

Cluster Binnenvaart/Wal

CAO Binnenscheepvaart

Op 19 augustus werd de verplichtstelling van het BPF Rijn- en Binnenvaart door de Minister van SZW ingetrokken. Effectuering zal per 1 januari 2025 plaatsvinden. Dit geeft sociale partijen in de binnenvaart nog maximaal 3 jaar de tijd om alternatieven uit te werken. Deze alternatieven zijn echter zeer beperkt. Sociale partijen zijn al geruime tijd bezig om de diverse alternatieven te bespreken, maar het wachten was op een definitieve beslissing van het Ministerie met betrekking tot de verplichtstelling. Wij hadden de verplichtstelling graag willen behouden. Een regeling die nog onder de verplichtstelling kan worden ingevoerd heeft nu onze voorkeur. Dit zal dan zeer waarschijnlijk een premiereregeling worden die wordt ondergebracht bij een verzekeraar. Wij hopen dat het onder de verplichtstelling laten

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

ingaan van een regeling die vanaf 2025 vrijwillig wordt, werkgevers zal blijven binden. Er zal dan een voorwaarde in de pensioenovereenkomst moeten worden opgenomen, waarbij de werkgever vanaf 2025 een optie heeft om de regeling te verlaten. Dit vergt wel een actie van de werkgever. Nautilus heeft de werkgeversorganisaties op 12 oktober aangeschreven en nogmaals de voorkeur uitgesproken voor een pensioenovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 1 december hebben sociale partijen een brief van het pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart ontvangen, waarin het bestuur van het pensioenfonds de sociale partijen verzoekt haast te maken met een nieuwe regeling, indien deze nog onder de verplichtstelling moet worden ingevoerd. Deze nieuwe regeling zou dan in werking moeten treden op 1 januari 2023. Naar aanleiding van deze brief heeft Nautilus de werkgeverorganisatie aangeschreven en aangegeven de uitgangspunten van het pensioenfonds bestuur te ondersteunen en de werkgeversorganisaties opgeroepen zo snel mogelijk weer plaats te nemen aan de onderhandelingstafel. De werkgeversorganisaties hebben ingestemd met een gesprek medio januari 2022.

Dirkzwager Financial Services

De werkgever benaderde ons reeds in december 2020 met het verzoek om de cao tussentijds te wijzigen. Hij wenste twee artikelen met betrekking tot de ouderenregeling uit de cao te verwijderen. Tot tweemaal toe is het voorstel aan de leden voorgelegd, waarbij de werkgever elke keer een kleine aanpassing had doorgevoerd. Beide keren is het voorstel door de werknemers afgewezen. In oktober heeft de werkgever de cao opgezegd en werd een vernieuwd voorstel gedaan, waarbij de werkgever enkele garanties gaf met betrekking tot een overgangsregeling. In januari 2022 zal dit voorstel aan de leden worden voorgelegd.

Swets ODV MARITIEM B.V.

In december zijn de vakbonden de onderhandelingen gestart om te komen tot een nieuwe cao 2022 –

2023 bij Swets ODV. De onderhandelingen verliepen moeizaam. Vrijwel elk voorstel tot verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden werd van tafel geveegd. Nautilus, het LBV en het CNV hadden gevraagd om een 5% loonsverhoging, het verhogen van de € 0,19 per km reiskostenvergoeding, 5 mei elk jaar een betaalde vrije dag en het behoud van het functieloon, dus bij tewerkstelling op een ander project geen teruggang in het loon (de 90% regeling). Op al deze voorstellen kregen wij NEE als antwoord.

Swets ODV wilde graag onder de paraplu van Blue Amigo (waar de Waterbus Rotterdam – Dordrecht onderdeel van is) een cao afsluiten. Echter, de werkgever was wel bereid tot een loonsverhoging van 2,4% en een regenjas. De regenjas zat overigens al in het kledingpakket. Swets ODV heeft de mond vol over constructief cao-overleg en gaat prat op de flexibiliteit van het personeel en dat Swets ODV een prachtig en sterk bedrijf is waar werknemers trots op moeten zijn.

Als dat zo zou zijn dan zou Swets ODV over de brug moeten komen met een degelijk voorstel ter verbetering van de cao. Door samen op te trekken met de Ondernemingsraad van Swets ODV over de inzet voor een nieuwe CAO en door een oplossing te zoeken voor de eindeloze discussie over de min-uren werden meer en meer Swets ODV werknemers lid van Nautilus. In januari 2022 praten de vakbonden verder met Swets ODV.



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Thyssenkrupp Veerhaven (TKV)

Medio juli heeft de werkgever haar voorstellen voor de wijziging van de cao aan de vakbonden kenbaar gemaakt en hen uitgenodigd om ook hun voorstellen kenbaar te maken. Zodat wij met elkaar in onderhandeling konden treden. De vakbonden hebben aangegeven eerst een toelichting te willen horen van de werkgever op zijn voorstellen, alvorens zelf met voorstellen te komen. De werkgever heeft zijn voorstellen op 9 september toegelicht, waarna de leden van de vakbonden hun voorstellen op 16 september hebben vastgesteld. Vervolgens is op 7 oktober het onderhandelingstraject van start gegaan. In totaal zijn er 5 bijeenkomsten geweest waarin getracht is om een akkoord te bereiken. Op 18 november is er een onderhandelingsresultaat bereikt, dat begin december neutraal is voorgelegd. Het akkoord op hoofdlijnen: een driejarige cao – 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 -; loonsverhoging 2022 3%, 2023 prijscompensatie + 0,25% en 2024 prijscompensatie + 0,25%, verder een zal het loongebouw worden uitgebreid met een extra loontrede (toekenning zal dan plaatsvinden afhankelijk van beoordeling per 1 oktober 2022); opschuiven van de extra vakantiedagen in plaats van te starten op 50 jaar, nu vanaf 55 jaar; invoering van de RVU-regeling. De leden hebben in meerderheid tegen het onderhandelingsakkoord gestemd. Met als voornaamste reden dat de extra loontrede pas wordt toegekend per 1 oktober en niet per 1 januari en het opschuiven van de extra vakantiedagen. Een andere reden is dat er geen afspraak is gemaakt met betrekking tot een generatiepact. Medio december hebben wij de werkgever geïnformeerd over de uitslag van de stemming. Eind januari 2022 zullen partijen verder bespreken hoe verder te gaan.

Koninklijke Van der Wees Watertransporten

Begin 2021 heeft de werkgever een voorstel gedaan om de cao rigoures te wijzigen. Hoewel wij in samenwerking met de leden in eerste instantie hebben meegewerkt aan deze wijziging, door ook zelf

op veel punten de cao te willen wijzigen, konden de leden in het najaar niet instemmen met het bereikte resultaat. Vervolgens dreigende een conflict tussen werkgever en werknemers, omdat de werkgever vast wenste te houden aan het resultaat, desnoods door geen cao meer aan te gaan. Uiteindelijk hebben wij de werkgever op andere gedachten kunnen brengen en is de bestaande cao verlengd voor twee jaar (de jaren 2021 en 2022). In 2021 zijn de lonen met 3% verhoogd en in 2022 nog eens met 3%.

Verenigde Tankrederij (VT)

Begin 2021 hebben de leden in digitale vergaderingen hun voorstellen voor een nieuwe cao vastgesteld. Deze voorstellen zijn vervolgens met de werkgever gedeeld en medio 2021 zijn de onderhandelingen gestart. Er werd vrij snel overeenstemming bereikt over de verhoging van de lonen, echter andere wensen konden niet, of niet in een keer worden afgesproken. Dit zorgde ervoor dat in eerste instantie een eindbod werd voorgelegd aan de werknemers van VT. De leden hebben dit eindbod in het najaar afgewezen. Uit de schriftelijke stemming die wij na de vergaderingen hebben gehouden bleek dat 100% van de leden tegen was en stemde iedereen voor het voeren van actie (in de diverse gradaties). Alvorens over te gaan tot actie werd de werkgever eerst in de gelegenheid gesteld om weer met ons in gesprek te gaan. Er bleken geen acties nodig om de werkgever weer aan de onderhandelingstafel terug te krijgen. In dit gesprek bleek VT bereid om



Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

alsnog alle werknemers een toeslag voor extra werk toe te kennen. De werkgever wilde echter niet bewegen op het onderwerp generatiepact/RVU. VT gaf ook meteen aan zelf met de werknemers in gesprek te willen over het onderhandelingsresultaat (door Nautilus eindbod genoemd). Nautilus heeft de werknemers voorafgaand aan de door VT uitgeschreven personeelsbijeekommen gevraagd of zij nog actie wilden voeren. De werknemers gaven echter aan eerst de personeelsbijeekommen te willen afwachten. Door extra corona maatregeling werden de personeelsbijeekommen door de werkgever afgezegd, waarna wij de werknemers nogmaals het eindbod hebben uitgelegd en gevraagd hoe zij verder wilden. De leden besloten toen alsnog akkoord te gaan met het eindbod. Dit betekende dat er een nieuwe cao van kracht werd bij VT voor de duur van 12 maanden; 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022; prijscompensatie en per 1 januari 1,5% loonsverhoging.

Wijgula

Begin 2021 hebben de leden de voorstellen voor een nieuwe cao vastgesteld. Wegens omstandigheden aan werkgeverszijde konden de onderhandelingen pas in het najaar worden opgestart. De grootste wens van de werknemers was om fluctuaties in het inkomen door het wisselen van de vaarsystemen te verkleinen. Verder zouden de verschillen tussen de rangen vergroot moeten worden. Met deze opdracht zijn beide partijen aan de slag gegaan en werd ook een resultaat bereikt. Bij het voorleggen aan de leden in december bleek echter dat de gevonden oplossing om het inkomensverschil tussen de vaarsystemen niet op goedkeuring kon rekenen. Wij hebben de werkgever vervolgens aangegeven dat wij verder moeten onderhandelen. In januari 2022 zou met de leden worden gesproken hoe wij verder moeten.

Cluster Wind Offshore

Offshore Wind

In juni liep het tweejarige gezamenlijke project Offshore Wind tussen FNV en Nautilus af. FNV besloot

het gezamenlijk project met Nautilus in afgeslankte vorm tot juni 2022 voort te zetten. Concreet betekende dit dat wij van 3 FTE vanuit de FNV teruggingen naar 1 FTE. Dit had consequenties voor de reikwijdte van onze inzet. We focusten ons op 3 bedrijven; Acta Marine, Van Oord en Deme.



Deme

In augustus hebben we met de directie overleg gehad, waaruit het volgende onderhandelingsresultaat is gekomen: Looptijd drie jaar; van 1 juli 2019 t/m 30 juni 2022, in beide regelingen (NL + Filipijnen) per 1 juni van elk jaar de gages te verhogen conform de percentages in de cao Waterbouw: 1 juni 2020 + 1,25% en 1 juni 2021 + 2,5%. Deme heeft ons geïnformeerd dat er per 1 juni 2019 in beide regelingen een gageverhoging van 2,75% is doorgevoerd. In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid hebben we afgesproken om samen de mogelijkheden voor een generatiepact te onderzoeken. Dit onderhandelingsresultaat hebben we aan de leden voorgelegd en de meerderheid van de leden heeft hiermee ingestemd. De resultatenlijst is voor mede ondertekenen naar Deme gestuurd en zijn de gagetabellen met de afgesproken verhogingen opgevraagd, zodat we deze kunnen controleren voordat ze in de regelingen worden opgenomen. Op 20 oktober heeft Deme aangegeven dat zij m.b.t. het onderwerp duurzame inzetbaarheid/generatiepact de lopende cao-onderhandeling over een ouderenregeling afwachten en de afspraken die daar worden gemaakt, over willen nemen. De leden zijn hierover geïnformeerd.

Arbeidsmarkt

Loopbaanadvies Nautilus/FNV

In 2021 heeft het Nautilus adviescentrum, samen met de FNV, vanuit de regionale mobiliteitsteams de landelijke dienstverlening Van Werk Naar Werk aangeboden. De regionale mobiliteitsteams zijn een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, onderwijs, SBB, vakbonden en werkgeversorganisaties.

De bedoeling is om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren, door die dienstverlening te bieden die nodig is voor de (over)stap naar nieuw werk. De regionale mobiliteitsteams kunnen werkzoekenden gericht aan het werk helpen, via intensieve begeleiding, coaching, scholing en leren in de praktijk.

In Rotterdam maakt Nautilus sinds augustus deel uit van het regionale mobiliteitsteam 'Rijnmond Werkt Door'. Vanuit afspraken met de FNV kunnen we onze eigen leden in elke regio van het land deze dienstverlening aanbieden en heeft een aantal leden hier gebruik van gemaakt.

Overheid

Piraterij/dienstdoen in gevaarlijke gebieden

Uitvoering Wet ter Bescherming Koopvaardij

Op 15 mei 2019 is de Wet ter Bescherming Koopvaardij (WtBK) tot stand gekomen. Deze wet staat onder voorwaarden particuliere gewapende beveiliging toe op zeeschepen onder Nederlandse vlag. Voor de inwerkingtreding was lagere regelgeving nodig onder andere het Besluit Bescherming Koopvaardij (Bbk). Bij de voorbereiding daarvan kwamen enkele knelpunten in de WtBK aan het licht. Daarom was voor de inwerkingtreding een reparatiewet nodig. In het Bbk worden onder andere geregeld: de aanwijzing van het risicogebied, de toestemming voor de inzet van particulier maritiem beveiligingspersoneel, de geweldsmiddelen en nadere geweldsinstructie, wettelijke eisen aan de verlening van certificaten en vergunningen. De nadere invulling van de uitvoering van de hiervoor genoemde wet en het besluit wordt geregeld in de Regeling bescherming Koopvaardij. In deze regeling worden o.a. de eisen nader uitgewerkt die aan het particuliere beveiligingsbedrijf worden gesteld en aan de beveiligers op het gebied van betrouwbaarheid en wordt de bestuurlijke handhaving en het opleggen van boetes geregeld bij niet naleving van de regels. ILT is verantwoordelijk voor het verstrekken van de vergunningen aan de particuliere maritieme beveiligingsbedrijven en is verantwoordelijk voor de handhaving. Nautilus is samen met KVNR en de NVKK nauw betrokken geweest bij dit regelgevingsproces door input te geven op de diverse internetconsultaties, maar vooral door input te geven tijdens de maandelijkse overleggen met het Ministerie van Veiligheid en Justitie en tijdens het 2-wekelijkse overleg met ILT. Op 30 november heeft de Eerste Kamer ingestemd met de reparatiewet voor de Wet ter Bescherming Koopvaardij. Vanaf 1 februari 2022 is eindelijk het moment daar dat deze wet in werking zal treden en kunnen zeeschepen onder Nederlandse vlag onder voorwaarden aan boord van hun schepen de bescherming inhuren van particuliere gewapende beveiligingsteams.



Overheid

Politiek traject Wet Minimum Loon/ Wet arbeid Vreemdelingen in de sectoren zeevaart en scheepsbouw

In 2021 heeft het WML-traject goeddeels stilgelegen. Van 2019 tot 2020 heeft Nautilus vervolgoverleg gevoerd met de reders en de overheid over de wijziging van de Wet Minimumloon. Eind 2019 hadden de KVNR en Nautilus afspraken gemaakt over hoe volgens sociale partners gezamenlijk de WML voor zeevarenden beter kon worden geformuleerd. Aan deze afspraken hebben beide sociale partners zich in 2020 nogmaals gecommitteerd. Enige juridische discussies lopen nog waarover de overheid het laatste woord zal hebben.

In oktober 2020 is in het Verenigd Koninkrijk mede door inspanningen van Nautilus UK een wetwijziging in werking getreden waardoor zeevarenden in de Britse territoriale wateren en op het continentaal plat in veel gevallen aanspraak op Brits minimumloon krijgen. Sociale partners in Nederland wachten sinds eind 2020 met belangstelling op detailinformatie over de implementatie van deze wet, omdat deze een belangrijk voorbeeld is voor Nederland en daarmee de afronding van het Nederlandse traject kan bevorderen. Deze duidelijkheid is in 2021 niet verkregen. Nautilus houdt vinger aan de pols en hoopt dat het traject in 2022 voortgang kan krijgen.

Deel van de afspraak tussen sociale partners is ook een aanvalsplan voor meer Nederlandse werkgelegenheid op de Noordzee. Bij werk op de territoriale wateren en het continentaal plat in het kader van de energievoorziening komt voorrang voor Nederlandse/EU zeevarenden. Ook proberen wij de opleiding en werkgelegenheid voor matrozen voor Noordzeewerk terug te krijgen. Door de coronacrisis is hier wat vertraging opgetreden. In 2022 zet Nautilus deze inspanningen voort.

Achtergrond van dit dossier

Sinds jaar en dag staat Nautilus pal voor een sterke en gezonde Nederlandse zeevaartsector. Werkgelegenheid voor onze leden, goede en sociale arbeids-



voorwaarden, veilig werk en respect voor maritieme professionals staan centraal. Sociale bescherming van zeevarenden en respect voor de regels zijn de absolute basis. In de zeevaart gelden internationale regels, zoals het Maritiem Arbeidsverdrag. Andere regels gelden op nationaal niveau, zoals de wet over het minimumloon (WML). Vakbonden zoals de FNV, waar Nautilus ook lid van is, hebben zo'n eeuw geleden hard gevochten voor de invoering van een wettelijk minimumloon. De WML voorkomt uitbuiting en beschermt de Nederlandse arbeidsmarkt. Concurrentie op steeds lagere lonen is slecht voor de Nederlandse arbeidsmarkt en de werkgelegenheid. Dit leidt tot een neerwaartse loonspiraal. Daarom geldt in Nederland, net als in veel andere landen, een minimum. Ook in de zeevaart geldt volgens de overheid in bepaalde gevallen de Nederlandse WML. Bijvoorbeeld bij werk in Nederland, de Nederlandse territoriale zee of werk dat steeds vanuit Nederlandse thuishavens wordt gedaan. Nautilus kan de Inspectie daarin volgen. Het wettelijke minimumloon is dwingend. Als de WML geldt, dan kunnen ook cao's die bedoeld zijn voor de internationale zeevaart de WML nooit overrulen. Ook kan het loonniveau uit internationale cao's voor zeevarenden nooit worden toegepast op werk aan de wal, bijvoorbeeld op scheepswerven.

De reders vonden daarentegen dat zij nooit minimumloon hoeven te betalen. Zij stelden dat de WML in de gehele maritieme sector nooit heeft gegolden en ook niet zou moeten gelden. De hoogste rechters hebben het standpunt van Nautilus en de overheid bevestigd.

Overheid

Rijkswet Nationaliteit Zeeschepen

Sinds 2007 bestaat er een wetsvoorstel voor een Rijkswet Nationaliteit Zeeschepen. Nautilus was hier aanvankelijk niet over geconsulteerd, maar heeft destijds succesvol geïntervenieerd om aan de overlegtafel te komen. De belangen van zeevarenden waren namelijk in het geding. Het oorspronkelijke wetsvoorstel maakte namelijk tijdelijk uitvlaggen (Bareboat Out) mogelijk met behoud van de inschrijving in het scheepsregister in Nederland doch zonder bescherming van de arbeidsrechtelijke positie van werknemers. Volgens Nautilus kan dit prima worden geregeld op een wijze die alle betrokken belangen dient en de ontbrekende bescherming biedt. Hierover is de afgelopen jaren veelvuldig overlegd en zijn door Nautilus diverse varianten van bescherming voorgesteld. In 2019 is hierover verder overlegd. In het najaar van 2019 zijn sociale partners door de Minister van I&W uitgenodigd en verzocht zij ons om nogmaals te trachten tot een oplossing te komen. Nautilus heeft daarop een geheel nieuw voorstel voor wetteksten gedaan.

Dit is in 2020 uitgewerkt door de overheid en nader besproken, waarna er overeenstemming over is bereikt. Het wetgevingsproces zou in 2021 worden hervat. Na de val van het kabinet Rutte 3 werd het wetsvoorstel echter controversieel verklaard, hetgeen tot uitstel leidde. Eind 2021 was het wetgevingstraject nog niet hervat.

Aanpassing Besluit Arbeid Vreemdelingen

In 2020 is Nautilus geconsulteerd door de overheid over enige aanpassingen aan het Besluit Arbeid vreemdelingen (Buwav), die nodig waren door ‘sociale lekken’ die zijn gebleken uit enerzijds de Maasvlakte – uitspraak uit 2013 en anderzijds de Oasis of the Seas uitspraak uit 2020. De Minister van SZW wil de wet verduidelijken om bescherming van de Nederlandse arbeidsmarkt te waarborgen. Buitenlandse zeevarenden zijn in principe uitgesloten van de plicht om een werkvergunning te hebben Maar onbedoeld wordt die uitzondering ook toegepast op bagger- en infrastructureel werk op Nederlandse wateren, wat gewoon binnenlands werk is. En op werknemers die op scheepswerven schepen repareren, maar geen bemanningsleden zijn. De wettekst moet dus worden verduidelijkt. In 2021 is dit overleg voortgezet, waarna eerst het Oasis-lek is gedicht door een wijziging van het Besluit Arbeid Vreemdelingen die in juli 2022 in werking gaat treden. Nader overleg is nodig voor het dichten van het ‘Maasvlakte’-lek. Dit wordt in 2022 voortgezet.



Pensioen

Overheid

Op 12 juni 2020 werd tussen het kabinet, werkgevers en vakbonden overeenstemming bereikt over de uitwerking van het in 2019 afgesloten pensioenakkoord. Nadat de respectievelijke achterbannen hun goedkeuring hadden gegeven is de Tweede Kamer geïnformeerd. De uitwerking moet nu nog worden omgezet in wetgeving. Inzet is voor 1 januari 2023 de nieuwe wetgeving rond te hebben. De minister had een ingroeipad beschreven (transitie FTK) om de overgang van het oude naar nieuwe stelsel geleidelijk te laten verlopen in de overgangperiode 2022-2026. Uitgangspunt was dat met de blik van het nieuwe stelsel naar de overgangperiode wordt gekeken.

FNV

Achtergrond m.b.t. Nieuw Pensioenstelsel

Nadat de discussie met werkgevers en kabinet over een nieuw pensioenstelsel begin november 2018 vastliepen, werd op 4 juni 2019 alsnog een akkoord bereikt.

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

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

Inzet is dat het nieuwe stelsel per 1 januari 2026 van kracht wordt. Deze tijd is nodig om dat het wetgevingstraject nog doorlopen moet worden, ook



moeten voor ieder pensioenfonds de sociale partners nadere afspraken maken over het nieuwe contract (o.a. ten aanzien van de ambitie, risicohouding, compensatie voor de doorsneepremie etc.). Het nieuwe contract vraagt tevens om aanpassing van de pensioenadministratie. Dit alles vraagt enige tijd.

Ten aanzien van zwaar werk werden ook afspraken gemaakt. Voor onze sectoren, die zich naar onze mening zonder meer kwalificeren als zwaar werk vinden wij dit belangrijke afspraken. Te noemen zijn: de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd; na 45 dienstjaren met pensioen (dit onderdeel wordt nog verder onderzocht en uitgewerkt); een eenmalige uitkering ineens (lumpsum van maximaal 10% van de pensioenaanspraken) bij pensionering; de RVU-regeling. De RVU-regeling maakt het mogelijk om met een werkgeversbijdrage van 22.164 euro bruto per jaar drie jaar eerder met vervroegd pensioen te gaan (deze regeling werd inmiddels in een aantal cao's binnen de maritieme sector al afgesproken per 1 januari 2021; extra verlofsparen; een subsidiepot van 1 miljard euro over een periode van vier jaar ten behoeve van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en het mogelijk maken van vervroegde uittrekking. De voorwaarden werden inmiddels bekend gemaakt. Er is 750 miljoen beschikbaar voor financiering van RVU-regelingen en 250 miljoen voor duurzame inzetbaarheid. Voorwaarde is onder andere dat de sectoren sectorplannen voor duurzame inzetbaarheid opstellen en ook een financiële bijdrage leveren. De bijdrage in de RVU-kosten bedraagt 25% onder voorwaarde dat invulling wordt gegeven aan

Pensioen

duurzame inzetbaarheid. Nautilus had als inzet om tot afspraken te komen met betrekking tot het onderwerp duurzame inzetbaarheid in de maritieme sector.

BPF Koopvaardij

Op 18 juni vond een bijeenkomst van de sociale partners plaats. Op de agenda stond het nieuwe pensioencontract en het tijdspad daarnaartoe. Sociale partners zullen binnen dit tijdspad besluiten moeten nemen over o.a. keuze contract, inhoud contract, invaren, en risicohouding. Nautilus zal in dit kader ook de verbinding moeten zoeken met de leden voor de te maken keuzes. Op 7 september werd een voorlichtende bijeenkomst georganiseerd voor alle leden van Nautilus en FNV Waterbouw. De heer Hamadi Zagdoudi, voormalig adviserend actuaaris van het pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart gaf de presentatie. De bijeenkomst kon fysiek of digitaal worden bezocht. Verder was in de loop van oktober het risicobereidheidsonderzoek onder deelnemers van start gegaan vanuit het fonds. Ook Nautilus had zijn input geleverd op de vraagstelling. Op 25 oktober vond een aanvullende voorlichtingsbijeenkomst plaats voor leden die werkzaam waren of geweest in de koopvaardij over het nieuwe stelsel. Eline Lundgren, pensioendeskundige van de FNV, ging met name in op de verschillen tussen de flexibele premiereregeling en de solidaire premiereregeling. Vervolgens werd er nog ingegaan op het tijdspad naar de nieuwe regeling voor de koopvaardij. Als laatste thema stond de

kostendekkende premie voor 2022 op de agenda. Voor 2022 werd er een tekort verwacht van 1 miljoen euro. Om dit te dekken moest de premie met een half procent omhoog of moest de regeling versoerd worden. In eerste reactie gaven leden aan dat een half procent premieverhoging voor leden bespreekbaar was. Waren reders hier niet toe bereid, dan vonden leden dat in ieder geval het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden in stand moest blijven. Op 12 november stond een vervolgoverleg met sociale partners en het fonds gepland waarbij de focus op de contract keuze lag en de kostendekkende premie voor 2022. Reders bleken niet bereid om afspraken te maken over een hogere premie. In overleg met reders werd afgesproken om het opbouwpercentage op hetzelfde niveau te houden als in 2020 (1,233%) en het nabestaandenpensioen op opbouwbasis iets te verlagen (37,2%) en het risicodeel iets te verhogen (53,9%). Uitgangspunt van de afspraak was dat het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden in stand bleef (91,1% van het ouderdompensioen). Het fonds werd vervolgens geïnformeerd over de keuze. Het bestuur van het fonds gaf aan de opdracht te aanvaarden.

De beleidsdekkingsgraad van het fonds bedroeg 115,3% per eind december. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 112,9%. De UFR dekkingsgraad bedroeg 116,6% (de actuele stand op basis van de door DNB vastgestelde rente). De UFR dekkingsgraad was weggezakt door de coronacrisis maar liep weer op door de oplopende rente en stijgende beurzen. Het fonds heeft besloten de pensioenen en pensioen-aanspraken met 0,44 % te verhogen per 1 januari 2022.

Met de werkgevers in de handelsvaart (VWH) en Spliethoff was een discussie ontstaan over de RVU afspraken die afgelopen cao (cao 2020 en 2021) werden gemaakt in het kader van zwaar werk. In de cao's Handelsvaart en Spliethoff werd de afspraak gemaakt dat werknemers drie jaar eerder kunnen stoppen voor de AOW gerechtigde leeftijd onder toekenning van een bijdrage van maximaal € 22.164 per jaar onder voorwaarde dat zij eenzelfde bijdrage in leggen. Naar aanleiding van een individuele casus



Pensioen

kwamen werkgevers hierop terug. Zij wilden extra voorwaarden stellen waarbij mede wordt gekeken naar inkomensverlies en wensen hierbij ook het prepensioen te betrekken. Hier waren echter nooit afspraken over gemaakt en het kwam neer op terugonderhandelen van de werkgevers. Vooralnog hielden wij het been stijf. Wel waren wij bereid om te komen tot de oprichting van een sectorfonds zodat de kosten gezamenlijk door werkgevers werden gedeeld. Voor waar het gaat om de individuele casus zijn we een juridische procedure gestart om de werkgevers aan hun afspraken te houden. De zaak werd op 22 november inhoudelijk behandeld door de kantonrechter.

In januari 2022 wordt de uitspraak verwacht.

BPF Rijn- en Binnenvaart

Begin september 2020 werden de cijfers aangeleverd aan het Ministerie van Sociale Zaken met betrekking tot de representativiteitstoets. De hoogte van de representativiteit is van belang voor het in stand houden van de verplichtstelling. Het nieuwe cijfer kwam uit op 44,75%, een stijging ten opzichte van de vorige meting maar toch tekort. Bij onvoldoende representativiteit (onder de 55%) zou de verplichtstelling zeer waarschijnlijk komen te vervallen. Sociale partners en het bestuur van het fonds hadden de minister gevraagd de uitzonderlijke omstandigheden en zwaarwegende belangen van de deelnemers mee te wegen in zijn beslissing ter zake de verplichtstelling. Op 23 maart had er een gesprek plaatsgevonden tussen sociale partners, pensioenfondsbestuur en het Ministerie van SZW over de verplichtstelling. Er werd door de partijen een toelichting gegeven op de eerder verzonden brief om de verplichtstelling in stand te houden. Het ministerie deed in het gesprek geen toezeggingen, te meer omdat het ministerie ook in afwachting was van advies van DNB. Vervolgens moet het ministerie een besluit nemen. Op 22 juli was nog een aanvullend gesprek met het ministerie. Het ministerie had zoals verwacht besloten de verplichtstelling in te trekken per 1 januari 2025.



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

Werkgevers hadden al aangegeven dat zij de pensioenovereenkomst zouden gaan opzeggen bij intrekking van de verplichtstelling. Door einde verplichtstelling was de tijd om andere afspraken te maken met het BPF RB en werkgevers gering ten opzichte van de andere fondsen waar de overgang naar het nieuwe stelsel wordt besproken. Daarnaast waren de keuzes zeer beperkt. CBRB en Koninklijke BLN-Schuttevaer hebben samen met de vakbonden Nautilus en CNV-vakmensen een pensioenovereenkomst. Deze overeenkomst regelt het pensioen voor werknemers in het vrachtvervoer over water en wordt uitgevoerd door het pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart. Inzet was een nieuwe regeling met werkgevers af te spreken onder de verplichtstelling. Er zijn vanaf 1-1-2025 twee mogelijkheden: De solidaire premiereregeling, deze regeling kon nog niet uitgewerkt worden i.v.m. nieuwe wetgeving die nog niet gereed is en welke met 1 jaar is uitgesteld. En de flexibele premiereregeling. Hier was geen nieuwe regel- en wetgeving voor nodig

Pensioen

en deze kon voor 1-1-2025 worden ingevoerd, dit is eigenlijk de huidige verbeterde premiereregeling (plus variant). Vanuit de vakbond gezien en inhoudelijke redenen zou je kunnen kiezen voor een solidaire premiereregeling. Echter deze regeling functioneert niet optimaal in een vrijwillige omgeving. Zeker niet in een bedrijfstak die nogal muteert van werknemer naar zelfstandige. Om redenen van tijd en draagvlak binnen de sector lag de keuze voor de flexibele premiereregeling in de rede. Deze kan onder de huidige verplichtstelling ingevoerd worden, is makkelijker te vermarkten en draagvlak voor te creëren. Voordeel om de nieuwe pensioenregeling onder de huidige regeling in te voeren is dat deelnemers automatisch meegaan in de nieuwe regeling en er geen mogelijkheid is om bezwaar te maken. Op 15 november vond een ledenvergadering plaats om de opties te bespreken. Het was zaak om draagvlak te creëren voor de koers voor de nieuwe regeling waarvan de inzet was om deze op 1-1-2023 in te laten gaan. Nautilus wil graag een regeling waarbij werkgevers ook na 1 januari 2025 automatisch aan verbonden zijn als de verplichtstelling vervalt. Werkgevers die dan niet meewillen kunnen uitstappen door opting out na 1 vervallen verplichtstelling.

Bij de overgang naar de nieuwe regeling was onze gedachte dat de uitvoering bij het huidige pensioenfonds blijft. Het pensioenfonds blijft tot intrekking de uitvoerder. De gedachte is geen eigen DC-regeling te ontwikkelen voor de periode van twee jaar. I.p.v. hiervoor kosten te maken werd het beter geacht om een herverzekeraar in beeld te brengen in deze periode. Daarom is het de bedoeling om tijdens het implementatietraject van de nieuwe regeling direct een zoektocht te doen naar een herverzekeraar. We hebben het hier niet over de oude aanspraken. Vanaf 1-1-2025 zou het dan een gesloten fonds worden. Op een later moment kan dan gekeken worden naar collectieve waardeoverdracht of invaren. Naast de twee keuzemogelijkheden van premiereregelingen zijn er nog een aantal zaken die besproken moeten worden en waarin keuzes gemaakt moeten worden: Nabestaandenpensioen, Premiebudget, Compensatieregeling, en Arbeids–

ongeschiktheidsverzekering. Met werkgevers vond verder overleg plaats. Zij waren tot op heden niet bereid om afspraken te maken te maken over een opt out regeling maar wensten een regeling die op 1 januari 2025 bij einde verplichtstelling vervalt waarna werkgevers zich opnieuw zouden moeten aanmelden. Begin 2022 wordt er verder gesproken over de nieuwe regeling.

Het pensioenfonds werd door de coronacrisis financieel flink geraakt maar de dekkingsgraad herstelde goed door de oplopende rente en beurzen. De beleidsdekkingsgraad bedroeg 127,1% (12 maandsgemiddelde) per eind december. De dekkingsraad op UFR-basis bedroeg 129,9% per eind december. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 118,7%. Stijging had te maken met de rentestijging en de positieve ontwikkelingen op de beurzen. Gezien de goede financiële situatie kon het fonds de pensioenen en de aanspraken met 3,58% verhogen per 1 januari 2022.

Maritiem Platform Gepensioneerden

Op basis van de statuten zou de jaarvergadering voor 1 juli moeten plaatsvinden. Vanwege de coronacrisis moest worden besloten tot uitstel. Uiteindelijk vond de jaarvergadering plaats op 21 september in combinatie met de jaarvergaderingen van Nautilus en FNV Waterbouw. De aanwezige leden keurden het jaarverslag 2020 goed. Er was dit jaar geen thema i.v.m. corona. In oktober werd van het BPF Koopvaardij een brief ontvangen met het verzoek om kandidaten voor te dragen voor twee komende vacatures in het bestuur voor de geleiding gepensioneerden per 1 juli 2022.

Professional & Technical

Algemeen

Internationaal/Europees

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

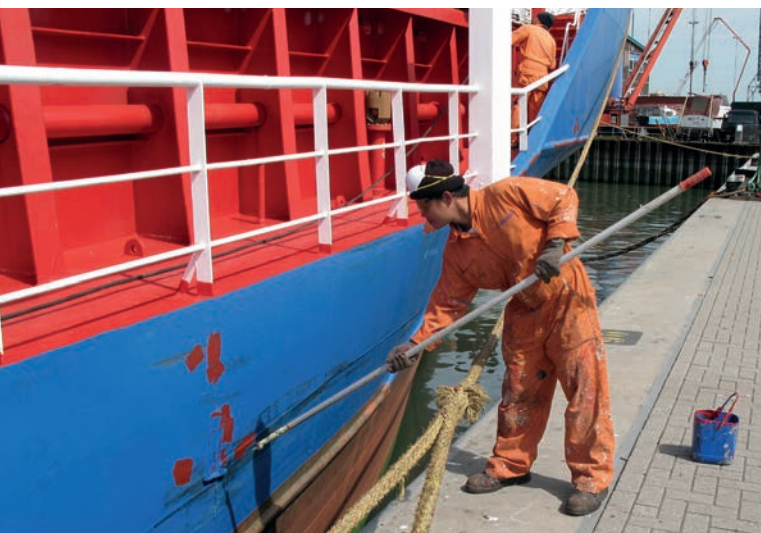
Nationaal

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

Specifieke zaken

Modernisering van de bemanningswetgeving: Wet Zeevarenden

Tijdens het verslagjaar is er wederom hard gewerkt aan de modernisering van de wet zeevarenden alsmede het bijbehorende besluit en regelingen. Het aanpassen van de bemanningswetgeving zeevaart heeft te maken met een juridisch doel (betere structuur en minder detaillering op het niveau wet), een praktisch doel (oplossen van eerder geconstateerde knelpunten en overige issues, en een economisch



doel (aandacht voor administratieve lasten en concurrentiepositie van de NL-vlag). In navolging van het jaar 2020 is ook in het verslagjaar verdere vertraging opgelopen vanwege corona

Asbest in zeeschepen

De discussies omtrent dit dossier zijn nog immer niet afgerond. De overheid wil dat er nu eindelijk paal en perk wordt gesteld aan uitstel van naleving en heeft in lijn daarmee aan Nautilus, de zeewerkgevers en de klassebureaus een voorstel voorgelegd waarin het 'aanhaken van de teugels' wordt verwoord. Dit leverde direct felle tegenstand op vanuit rederskringen. Nautilus is blij met de aanscherpingen en volgt verder de lijn dat asbest moet verdwijnen maar niet ten koste van alles indien het zich op plaatsen bevindt die onder normale bedrijfsvoering geen gevaar voor de opvarenden oplevert. Gedurende het verslagjaar heeft Nautilus diverse keren input aangeleverd in de discussie die kort voor het einde van het jaar stil kwam te liggen vanwege het feit dat de minister had aangekondigd dat er inmiddels weer nieuwe inzichten waren gekomen. Wordt vervolgd.

Onderwijs

Nautilus participatie in beroepenveldcommissies, adviescommissies en bedrijfstakcommissies van Nederlandse zeevaart, waterbouw- en binnenvaartopleidingen

Nautilus houdt zich bezig met alle beroep gerelateerde aspecten van onze (aanstaande) leden en is betrokken bij de opleidingsinstituten voor onze beroepsopleidingen; op zowel MBO als HBO niveau. Zo heeft de bond een adviserende rol bij tal van opleidingsinstituten. In speciaal daartoe opgerichte organen, afhankelijk van de school en het niveau van het onderwijs: beroepenveldcommissies, adviescommissies en bedrijfstakcommissies. In die organen zetelen tevens vertegenwoordigers uit de kringen van werkgevers en werkgeversorganisaties, alsmede actieve zeevarenden die veelal door de scholen worden gevonden uit de kring van oud-leerlingen. Ook in dit verslagjaar leverde Nautilus hiertoe weer een bijdrage.



‘Zeebenen in de klas’

Het doel van de voorlichtingscampagne ‘Zeebenen in de klas’ 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’. De campagne is een gezamenlijk project van Nautilus International, de KVNR, het Nederlands Loodswezen en de Nederlandse Vereniging van Kapiteins ter Koopvaardij. Ruim 100 ambassadeurs (zeevarenden en loodsen), waaronder veel Nautilus leden, verzorgen de gastlessen.

De voorlichtingscampagne Zeebenen in de klas is een initiatief van de Taskforce Arbeidsmarkt

Zeevarenden (TAZ). Het project wordt gefinancierd door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart (O&O-fonds). De campagne was in 2009 opgezet bij wijze van ‘pilot’ en duurde van 1 februari tot 30 juni 2009 en vond plaats in de provincies Groningen, Drenthe en Friesland. De pilot bleek succesvol. De respons van 4,7 procent van de aangeschreven scholen (1200 basisscholen) was meer dan gemiddeld hoog voor dergelijke projecten. Deze grote belangstelling was de reden dat besloten werd voor een landelijk project. Nautilus vervult het projectleiderschap. Caro Cordes is projectcoördinator.

In het verenigingsjaar 2021 was er vanuit de scholen weer veel animo om deel te nemen aan het project en werden er toch nog 297 gastlessen gegeven aan 6033 leerlingen. Het verslagjaar van de vereniging komt niet overeen met een schoolseizoen. Er zijn in de periode september t/m december 178 gastlessen gegeven en daarmee 3138 leerlingen bereikt. Eerder dan verwacht konden na het verruimen van de maatregelen op 26 januari, alweer gastlessen worden gegeven. Het doel was om gedurende het schooljaar 8000 leerlingen te bereiken. Of dit doel, gelet op de omstandigheden, kan worden waargemaakt kan pas in juli 2022 worden vastgesteld. Nautilus vertrouwt erop dat met de inzet van de enthousiaste ambassadeurs, een heel eind in de goede richting kan worden gekomen. Er wordt overigens nog gezocht naar nieuwe ambassadeurs voor de regio Zuid-Holland, Limburg en in de Achterhoek!

Onderwijs

Gastlessen

In 2021 verzorgde Nautilus, vanwege de coronaperikelen, evenals in het vorige verslagjaar veel minder gastlessen op de Nederlandse zee- en binnenvaart scholen. Wel werden er nog een paar live gastlessen aan de Hogeschool van Amsterdam, alsmede enkele online gastlessen op andere scholen, gegeven. In december verzorgde Nautilus tenslotte een online gastles voor circa dertig 2e jaars studenten Maritiem Officier van de HZ University of Applied Sciences in Vlissingen.

Wel was Nautilus live aanwezig op de Open Dag van de Hogeschool van Amsterdam op 2 november en werd er ook online meegedaan met de HVA Connect! Career Day 2021 op 25 november.



Nautilus prijs Meest Sociale Student

Deze onder studenten gewaardeerde prijs werd dit jaar twee keer live uitgereikt tijdens diploma-uitreikingen op de Maritieme Academie Harlingen op 6 juli (winnaar: Jan Bisschop) en op 28 september op de zeevaartschool (MIBW) Terschelling (winnaar: Maarten van Zaanen). De maritieme pers besteedde hieraan ook ruimschoots aandacht.

Vakbeweging

FNV-arbeidsvoorwaardenagenda 2022

De inbreng voor deze (arbeidsvoorwaarden-) agenda is tot stand gekomen door bij bestuurders, kaderleden en leden tijdens - speciaal daarvoor georganiseerde - bijeenkomsten onderwerpen 'op te halen'. Op basis van de congresnota en de inbreng tijdens bovengenoemde bijeenkomsten, zijn er voor alle sectoren vier speerpunten voorgesteld.

- **Werkzekerheid:** flexwerk alleen bij opvang ziek en piek, eerlijk tarief zelfstandigen.
- **Eerlijke beloning:** looneis is inflatiecorrectie plus € 100 bruto per maand en een minimumloon van € 14 per uur.
- **Kwaliteit van het werk:** autonomie en beperking werkdruk.
- **Gezond met pensioen:** generatiepact en eerder stoppen met werken.

Wij onderschrijven de uitgangspunten die in de Arbeidsvoorwaardennota 2022 benoemd zijn en die in 2021 werden vastgesteld.



Internationaal vakbondswerk

Zeevaart

ITF (werk van Nautilus in de International Transport Workers' Federation)

Ook in het verslagjaar leidde de Covid-19 pandemie tot verdere vertraging in vele ITF-projecten waarin ook Nautilus participeert. De vertragingen zijn inmiddels zo groot geworden dat de haalbaarheid van veel doelen binnen de gestelde termijn van vier jaar tot aan het volgende ITF Congres twijfelachtig is geworden. Derhalve werd in het verslagjaar een buitengewoon ITF Congres belegd waarin werd besloten om het eerstvolgende Congres pas in 2023 te laten plaatsvinden. Vertragingen zijn gelukkig geen stilstand. Daar waar mogelijk ging het werk gewoon door. Nautilus participeerde in overleggen van de stuurgroep en diverse werkgroepen die zich richten op een mogelijke herziening van ITF-beleid. Ook ondersteunde Nautilus het werk van de ITF in IMO en ILO.

ITF Offshore Taskforce Group (OTFG)

In de zomer van 2021 is de OTFG digitaal bijeengekomen. Grootste besprekingspunt was de vraag of we als ITF met de IMEC een wereldwijde offshore cao zouden gaan afsluiten om op die manier de cao-dichtheid in de offshore te vergroten, hetgeen met name in Azië en Afrika erg wenselijk zou zijn. Maar enige Europese vakbonden vreesden voor de negatieve effecten van zo'n cao op de concurrentiekracht en werkgelegenheid van hun zeevarenden. Alternatief is ons als ITF meer op 'renewables' te gaan richten dan op olie en gas. Deze discussie is nadien op andere ITF-overlegtafels voortgezet en wordt vervolgd.

ETF (European Transport Workers' Federation)

Zeevaart

Voor de zeevaart is Nautilus in 2021 actief geweest in de ETF EU Committee Maritime Transport en de Sectoral Social Dialogue Committee Maritime Transport. Ondanks dat de Europese sociale dialoog met de Europese werkgevers een lange adem vergt, is dit een belangrijk deel van ons vakbondswerk. Veel regelgeving komt immers niet meer uit Den Haag,



maar oorspronkelijk uit Brussel. Nautilus zet zich dan ook, in nauwe samenwerking met de ETF en de FNV, actief in deze werkgroepen en in het Europese lobbywerk.

In 2021 is net als het jaar ervoor veel aandacht uitgegaan naar de rol van de Europese Commissie en de lidstaten rond de corona problematiek. Verdere thema's waren onder meer skills at sea, vrouwen en gender equality aan boord, de ETF-agenda voor een Europese maritieme ruimte met Europese arbeidsvoorwaarden en voor veiligheid aan boord van schepen, onder meer in relatie tot de rechten en plichten van zeevarenden in relatie tot vluchtelingen op zee. Ook de Brexit en de gevolgen hiervan voor werknemersrechten waren onderwerp van gesprek.

Europees vakbondswerk binnenvaart

Sociale Dialoog Binnenvaart

Tijdens de sociale dialogen in 2021 waarin Nautilus participeerde, zijn met name de ontwikkelingen van de totstandkoming van een nieuwe bemanningswetgeving besproken. Andere terugkerende onderwerpen waren de sociale

Intern

wetgeving (verordening 883/2004) en de regels voor de Rijnvaart. Op de Europese agenda stonden verder de digitalisering en automatisering van de sector.

Bemanningswetgeving Binnenvaart

Als Nautilus hebben wij binnen de ETF onze zorg geuit over de voortvarendheid waarmee de Europese unie wetgeving voor bemanning vorm wilde geven. Deze zorg werd binnen de ETF gelukkig breed gedragen en de ETF heeft daarom aangegeven waaraan deze nieuwe bemanningswetgeving zou moeten voldoen. Op 14 december participeerde Nautilus in een webinar over de stand van zaken van de nieuwe bemanningswetgeving.

Digitalisering Binnenvaart

Binnen Europa is een werkprogramma opgesteld, waar belangrijke onderdelen in staan voor de ETF. Onder andere de digitale registratie van werk- en rusturen. Dit is een cruciaal onderdeel voor Nautilus en de ETF om te komen tot een nieuwe bemanningswetgeving. Daarnaast hebben wij in vorige jaarverslagen melding gedaan over de discussie Sociale Zekerheid/Sociale Dumping, deze discussie is nog steeds gaande. Doelstelling voor de ETF in deze discussie is dat alle bemanningsleden aan boord van een schip vallen onder hetzelfde sociale zekerheidsregime. Probleem hierbij is dat er een verschil is tussen de EU-verordening sociale zekerheid 883/2004 en de al sinds jaar en dag bestaande Rijnvaartregels, die al van het genoemde uitgangspunt - namelijk het vallen onder een sociaal zekerheidsstelsel van één land voor de gehele bemanning van het schip – uitging. De werkgroep Sociale zekerheid/sociale dumping heeft zich gesplitst in twee groepen: één die zich in algemene zin hiermee bezighoudt en een tijdelijke tweede groep die specifiek kijkt naar de riviercruisevaart. Deze laatste groep is voor het laatst in 2020 bijeengeweesen en werd toen geconfronteerd met de Covid-19 situatie. Door Covid-19 is de riviercruisevaart bijzonder hard getroffen. Daarom is besloten deze werkgroep voorlopig on hold te zetten.

Algemeen

Verhuizing Nautilus Kantoor

Op 25 februari ruilden we onze vorige kantoorlocatie in voor een nieuwe locatie en namen we onze intrek bij het FNV-regiokantoor, op loopafstand en om de hoek: Pegasusweg 200, 3067 KX Rotterdam. Op de tweede etage. Net als voorheen vlakbij NS- en metrostation Rotterdam Alexander. Het nieuwe pand biedt meer en betere voorzieningen die passen bij een moderne bedrijfsvoering en maakt interactie met FNV-collega's uit andere sectoren makkelijker. Bezoek van leden aan ons huidige kantoor was als gevolg van de RIVM-richtlijnen nog steeds niet mogelijk.

Nautilus Jaarvergadering in Rotterdam

Terugblik en updaten

Op 21 september 2021 kwamen zo'n 40 leden van de NL branch van Nautilus International bijeen in Rotterdam voor het formele verenigingswerk: eens per jaar moeten de leden de financiën en het door Nautilus gevoerde beleid (uit het voorgaande jaar) doornemen, controleren en al dan niet goedkeuren. Met het uitgebreide jaarverslag voor zich gingen de leden – tezamen met het hoofdbestuur van Nautilus – door de onderwerpen heen. Zowel het financiële jaarverslag als het bestuursverslag werden door onze leden goedgekeurd.

Fusie met FNV Waterbouw

Belangrijk onderwerp tijdens deze jaarvergadering was de voorgenomen fusie van Nautilus International met FNV Waterbouw. Sinds 2015 werk(t)en de collega's van Nautilus en FNV Waterbouw al nauw met elkaar samen. Juridisch gezien bleven het toen echter twee verschillende entiteiten. Dat leverde een hoop extra werk op: denk aan het organiseren van twee jaarvergaderingen, twee Raden van Advies, twee financiële verslagen, etc. Om kosten en waardevolle tijd te besparen in de toekomst, was nu het voorstel om FNV Waterbouw op te nemen in de juridische entiteit van Nautilus International. Dit kon rekenen op instemming van de algemene ledenvergadering. Omdat de algemene ledenvergadering van FNV

Intern

Waterbouw reeds akkoord was gegaan, kunnen we nu met trots zeggen dat de samenvoeging een feit is! Dat betekent overigens niet dat er voor de leden van FNV Waterbouw nu veel verandert: omdat de fusie enkel een juridische samenvoeging is, zal de naam FNV Waterbouw blijven bestaan en ook de dienstverlening blijft natuurlijk zoals de leden hem kennen!

Herverkiezingen

Tijdens de ledenvergadering werd een drietal Raad van Advies leden, in de categorie gepensioneerden, opnieuw verkozen, voor een periode van 4 jaar: Frank Oudmaijer, Henk Schrijnder en Luc Gabriëls! Daarnaast is ook Sascha Meijer opnieuw voor vier jaar verkozen tot hoofdbestuurder van de Nautilus NL branch van Nautilus International.

FNV Waterbouw jaarvergadering akkoord met fusie en statutenwijziging Nautilus/FNV Waterbouw

Zoals hierboven ook vermeld, zijn de aanwezige leden op de FNV Waterbouw Jaarvergadering, die dit jaar eveneens plaatsvond op 21 september in het Van der Valk Hotel Rotterdam-Blijdorp, unaniem akkoord gegaan met de fusie en statutenwijziging Nautilus/FNV Waterbouw. De scheidslijn tussen de sectoren Waterbouw en Offshore Wind werd steeds dunner.



Onze leden wisselen regelmatig tussen de sectoren Zeevaart en Waterbouw. Om in die context sterk vakbondswerk te verrichten, paste een structuur met twee afzonderlijke bonden steeds minder.

Sector Waterbouw

Het voornemen was om de vereniging FNV Waterbouw, met de daarbij behorende Raad van Advies, om te zetten in een sector binnen Nautilus, met daarbinnen een landelijke kadergroep. Waterbouw leden kunnen zich ook verkiesbaar stellen voor de Nautilus Raad van Advies (net als nu ook al mogelijk is) en voor de Council van Nautilus.

Vaststellen (jaar)verslagen en vakbondsstrategie

Verder werden het jaarverslag 2020 en de jaarrekening 2020 tijdens de jaarvergadering vastgesteld, waarna het bestuur s décharge werd verleend. Tenslotte, werd de vakbondsstrategie inzake de volgende onderwerpen besproken: Offshore Wind activiteiten, Verdringing, Buitenlandregeling Waterbouw/Offshore Wind en de eerder-stoppen-met-werken-regeling.

Algemene voorwaarden

De Algemene Voorwaarden van de Nautilus International NL branch staan nu ook op onze website. Zo kunnen wij onze leden meer duidelijkheid geven over waar zij recht op hebben en wat zij van ons op het gebied van (rechts)bijstand kunnen verwachten. In grote lijnen is het een vastlegging van wat reeds lange tijd gebruik is.

4 Mei herdenking

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

Intern

corona en de barre weersomstandigheden gaven vele organisaties dit jaar acte de préséance. Mooie speeches van de Rotterdamse burgemeester Ahmed Aboutaleb en koopvaardijpredikant Helene Perfors vervolmaakten de ceremonie.

OR-contactdag

Op 20 mei werd voor de 13e keer de OR-contactmiddag gehouden. Deelname stond open voor leden van Nautilus International/ FNV Waterbouw en leden van de FNV. Maar ook niet-leden van een vakbond waren van harte welkom. De contactmiddag werd georganiseerd door Nautilus International in samenwerking met advocatenkantoor Wybenga. Vanwege de corona-restricties werd ervoor gekozen deze bijeenkomst online te organiseren. De bijna 20 deelnemers waren onder andere afkomstig van: Wagenborg Scheepvaart, Maersk Ship Management, Fugro Nederland, Fugro Marine Services, Redwave BV, Chemgas Shipping, Jumbo Maritime, Svitzer Euromed, HAL, DCR, ThyssenKrupp Veerhaven en ActaMarine.

Gedurende de middag passeerden veel thema's de revue. Aan de hand van een quiz werden de deelnemers bijgepraat over de (juridische) actualiteiten rondom Corona: Wanneer is er recht op loonbetaling; wat behoort tot het risico van de werkgever en is vaccineren verplicht? Vervolgens werd er een aantal tips aangereikt hoe je als ondernemingsraad met name nieuwe kandidaten kunt werven. Veelal zijn het namelijk dezelfde collega's die zich verkiesbaar stellen. De deelnemers gaven ook een aantal tips om kandidaten op ludieke wijze aan te aanmoedigen zich verkiesbaar te stellen. Daarna lichtte Wybenga toe hoe belangrijk een duidelijke interne rolverdeling is voor het goed functioneren van een ondernemingsraad.

De OR-contact(mid)dag heeft als belangrijkste doel de banden tussen de ondernemingsraadleden en de vakbond verder te versterken. In de zogenaamde break-out rooms is met kleine groepen over diverse onderwerpen doorgesproken waarbij Nautilus ook een (ondersteunende) rol kan spelen. Aan het einde van de middag gaven de deelnemers aan dat ze de



bijeenkomst waardeerden en als leerzaam hebben ervaren. Desgevraagd gaven zij aan de volgende keer graag weer fysiek bijeen te willen komen.

Kaderledenmiddag

Op 15 april 2021 vond onze jaarlijkse kaderdag plaats. Vanwege corona werd het een online kaderledenmiddag. Het thema was ledenwerving en ledenbinding. Ruim 25 leden uit de zee- en binnenvaart, offshore en waterbouw hadden zich aangemeld om met elkaar van gedachten te wisselen over hoe je leden beter aan je kunt binden en hoe je ook als actief Nautilus lid leden kunt werven aan boord. Nuttige ideeën werden uitgewisseld en later door de werkorganisatie opgevolgd. Als afsluiting genoten de virtuele aanwezigen van hun door Nautilus toegestuurde 'Borretpakket' en werden er nog tal van ervaringen met elkaar uitgewisseld over het leven aan boord.

Aantekeningen

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Onze kantoren

Kantoor in Nederland

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

Head office

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

London office

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

Switzerland office

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

Antibes office

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

www.nautilusint.org



**INVESTORS
IN PEOPLE**

NL Jaarverslag 2021

NAUTILUS
INTERNATIONAL

www.nautilusint.org

Volg ons op...

