

# Jaarverslag 2025

van de NL branch van Nautilus International

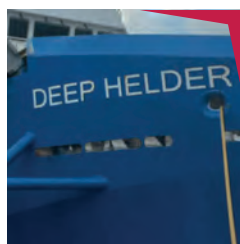
mei 2026





**3**

Voorwoord van  
het bestuur



**4-7**

Werk in cijfers  
Zeescheepvaart



**7-13**

Cao's



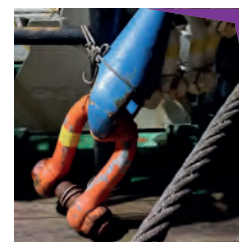
**14**

Binnenvaart  
Cao's



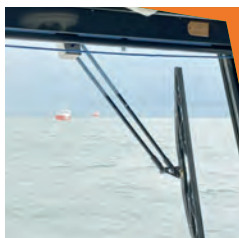
**15-17**

Arbeidsmarkt  
Overheid



**18-20**

Pensioen



**21-23**

Profession &  
technical  
Onderwijs



**24-29**

International  
Vakbondswerk



**29**

Intern

# Voorwoord van het bestuur

Beste leden,

Ook in het afgelopen jaar hebben wij samen met leden en collega's belangrijke resultaten weten te behalen. Opnieuw hebben wij laten zien dat wij dé vakbond zijn voor maritieme professionals in Nederland.

In meerdere cao-trajecten zijn afspraken gemaakt die niet alleen hebben geleid tot structurele loonverbeteringen en verbetering van de koopkracht, maar ook tot maatregelen ter bevordering van het welzijn van maritieme professionals, onder andere door het stimuleren van een betere werk-privébalans. Daarnaast hebben wij talrijke leden succesvol bijgestaan in individuele dossiers, waarbij in enkele gevallen aanzienlijke vorderingen zijn gerealiseerd.

Deze resultaten zijn uitsluitend mogelijk gebleken doordat wij onze organisatie sterk, representatief en eensgezind hebben gehouden. Door gezamenlijk op te komen voor onze belangen blijven wij een krachtige en effectieve vertegenwoordiger voor onze maritieme achterban.

Wij zetten deze ingezette koers onverminderd voort en zien met vertrouwen uit naar het komende jaar, waarin wij opnieuw verwachten waardevolle resultaten te kunnen realiseren voor onze maritieme professionals.

Met vriendelijke groet,

**Richard Moti**  
Hoofdbestuurder



▲ Richard Moti

# Werk in cijfers

Voor alle maritieme professionals hebben wij ook in 2025 mooie resultaten behaald. Dit was nooit gelukt zonder een goede samenwerking met onze leden en collega's. Naast vele (digitale) bijeenkomsten hebben wij afgelopen jaar meer dan 100 schepen bezocht om in gesprek te gaan met maritieme professionals.

Als collectieve belangenbehartiger sluiten wij maar liefst:

- 18 cao's voor NL/EU-zeevarenden in de koopvaardij.
- 2 cao's in de waterbouw.
- 5 cao's in de binnenvaart.
- 1 cao op de wal.
- 76 bijzondere/nadere overeenkomsten met reders.
- 21 cao's voor niet-EU zeevarenden in de koopvaardij.

Afgelopen jaar is de belangrijkste inzet hierbij koopkrachtverbetering, betere werk-privé-balans, betere vaar/verlofschema's en het verbeteren van het welzijn van maritieme professionals geweest. Maar er

zijn ook tal van andere collectieve afspraken gemaakt zoals bijdragen van werkgevers in de zorgkosten en het mogelijk maken van eerder stoppen met werken door een RVU-regeling (zwaar-werk-regeling). Ook vertegenwoordigen wij als collectieve belangenbehartiger de werknemers in diverse pensioenfondsen, O&O-fondsen en andere sociale fondsen.

Daarnaast hebben wij in vele individuele kwesties leden bijgestaan met raad en daad. Naast dagelijkse telefoontjes, e-mails en whatsappjes met vragen hebben wij gedurende het jaar:

- 211 zaken zelf afgehandeld.
- 6 zaken met externe advocatuur afgehandeld.
- in totaal 2.028.276 euro binnengehaald voor leden bij het afhandelen van hun individuele kwestie.

Het jaar hebben wij afgesloten met 4.857 leden. Dit is een lichte daling ten opzichte van het ledental in 2025.



# Zeescheepvaart

## Werkgevers algemeen

### Werkgevers algemeen

Naast het handhaven van de correcte toepassing van cao-afspraken en het afgeven van bemanningsvergunningen voor niet-EU-zeevarenden, zijn er ook binnen de bredere sectoroverleggen — zoals de waterbouw, handelsvaart en offshore — met werkgevers(organisaties) thema's besproken zoals werkdruk, bemanningssterkte, digitalisering en overgang naar nieuwe pensioenstelsels. Nautilus bracht hierbij actief de belangen van maritieme professionals in, met nadruk op veiligheid, kwaliteit van werk en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden.

### Aanwijzing gebied oorlogstoeslag–regeling of gevaarlijk doorvaartgebied

Door aanhoudende geopolitieke spanningen op diverse plaatsen in de wereld hebben wij met werkgeversorganisaties verschillende gebieden tijdelijk aangewezen waar de 'Oorlogstoeslagregeling' (deel van de Zwarte Zee) of het protocol 'Dienstdoen in Gevaregebied' (o.a. Rode Zee) van toepassing is verklaard. Met deze aanwijzingen kunnen zeevarenden niet worden verplicht om te varen in deze gebieden.

## Werkgevers bijzonder

### Acta Marine

De door een werknemer gewonnen rechtszaak tegen Acta Marine over het recht op 30 extra wettelijke vakantiedagen boven op het verlof van het 1-op/1 af vaar/verlofsysteem, is in hoger beroep vernietigd door het gerechtshof in Den Haag. De werknemer, geen lid van Nautilus, heeft besloten niet hiertegen in cassatie te gaan. De leden bij Acta Marine hebben wij hierover geïnformeerd.

### Stena Line

Tijdens diverse scheepsbezoeken hebben wij met leden gesproken over o.a. de reorganisatie bij de On Board Services (OBS). Naar aanleiding hiervan hebben wij met de directie van Stena Line nadere afspraken gemaakt over de functiewaardering van enkele nieuwe



functies en het inwerktraject, begeleiding en scholing naar deze functies toe.

### P&O North Sea Ferries

Na de verkoop van de Norbank heeft P&O een nieuw schip, de Longstone, in haar vloot opgenomen onder Nederlandse vlag. Hiervoor hebben wij het werkgelegenheidsconvenant samen met de OR en de directie bijgewerkt, waardoor de werkgelegenheid voor de komende periode is veiliggesteld.

### Noble Drilling

Naar aanleiding van klachten van onze leden over de arbeids- en rusttijden aan boord van het rig Noble Resolute hebben wij een officiële klacht ingediend bij de toezichthouder Staatstoezicht op de Mijnen (SodM). Na een onderzoek van SodM is aan ons gemeld dat op diverse punten de arbeids- en rusttijdenwet niet goed is nageleefd. Na ons contact met Noble Drilling kwam er echter een verrassende wending. Het contract voor de Noble Resolute was opgezegd door een klant. Hierdoor werd dit rig opgelegd en verloren 86 van de 99 werknemers hun baan.

# Zeescheepvaart

Na veel juridisch getouwtrek met de werkgever over welk recht van toepassing was (Nederlands of Deens), hebben wij besloten om geen rechtszaak te starten. De reden hiervoor was dat materieel gezien onze leden uiteindelijk een betere regeling aangeboden kregen dat zij onder Nederlands recht zouden hebben gehad.

## Aramark

Als spin-off van het opleggen van de Noble Resolute ontvingen wij het bericht van Aramark dat 19 werknemers werkzaam in de offshore catering hun baan kwijtraken. De werkgever nodigde ons uit voor een gesprek en ook konden wij aansluiten bij een voorlichtingsbijeenkomst voor het personeel. Aramark bevestigde de Nederlandse ontslagregels te volgen met betrekking tot de reorganisatie. Omdat er in de cao voor de offshore catering al afspraken waren opgenomen voor een sociaal plan, is deze toegepast. Door ons vond nog een controle plaats of het afspiegelingsbeginsel juist werd toegepast.

## Seacontractors

Naar aanleiding van een overname van 15 (kleine) sleepboten van Seacontractors door Jifmar hebben wij contact met de werkgever gehad. Hierbij is gesproken over het behoud van werkgelegenheid, overgang van het personeel en hun arbeidsvoorwaarden, overgang van schepen, materieel en activiteiten en de vlagkeuze voor de schepen.

Onze vragen hierover zijn afdoende beantwoord, waarna wij onze leden hebben geïnformeerd. Ook de OR van Seacontractors heeft een positief advies afgegeven. Hierna is de overname afgerond.



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## CAO's voor niet EU-zeevarenden

In het najaar heeft Nautilus, eerst in Manilla (Filipijnen) en daarna op Bali (Indonesië), samen met de lokale vakbonden (AMOSUP, APSU en KPI) en met vertegenwoordigers van Nederlandse reders, 2-jarige cba's (cao's) afgesloten voor zeevarenden op Nederlands gevlagde schepen die woonachtig zijn in de Filipijnen en in Indonesië. Naast gageverhogingen zijn ook betere voorwaarden voor stagiairs en verzekeringen bij ongevallen overeengekomen.

Op basis van deze cba's zijn daarna ook met de Stena Line en P&O North Sea Ferries cba's voor niet EU-zeevarenden afgesloten.

## Cluster Handelsvaart

### CAO Handelsvaart (VWH)

Omdat de cao-onderhandelingen voor de cao 2025 niet in 2024 konden worden afgerond, is in januari 2025 verder onderhandeld. En met succes. Naast o.a. een verhoging van 5% voor een 1-jarige cao, het verhogen van de toeslag voor bijzondere arbeid, beter internet, volledige doorbetaling kortdurend zorgverlof, hebben wij ook de basis gelegd voor een nieuwe RVU (zwaar-werk-regeling).

In het najaar zijn wij gestart met de cao vanaf 1 januari 2026. Samen met kaderleden hebben wij wederom

goede afspraken weten uit te onderhandelen met de werkgevers. Een verbetering van de koopkracht door een loonsverhoging van 3,95% voor 1 jaar, een verlaging van de zorgpremie voor de aanvullende zorgverzekeringen bij AZVZ, een verbeterde stagevergoeding (aanbeveling) en verdere uitwerking van de RVU (zwaar werk regeling).

### CAO Spliethoff

In 2024 hebben de werkgevers ervoor gekozen om de onderhandelingen voor de cao Spliethoff apart van de cao Handelsvaart te voeren. In januari 2025 hebben wij een akkoord weten te bereiken. Naast een gageverhoging van 5% voor 1 jaar is ook de 'grote boten toeslag' verhoogd voor de lagere rangen. Met name jonge zeevarenden kregen daardoor nog iets extra.

Voor de cao vanaf 1 januari 2026 hebben wij in het najaar een akkoord gesloten. Naast een gageverhoging van 3,95% is wederom de 'grote boten toeslag' verhoogd voor de lagere rangen. En daarnaast werd een afspraak gemaakt om de premie voor de aanvullende zorgverzekering bij AZVZ te verlagen. Ook is afgesproken dat als de RVU-regeling van de cao Handelsvaart gereed is, partijen zullen besluiten of zal worden aangesloten dan wel dat de huidige Spliethoff-regeling wordt aangepast.

### CAO Jumbo Crew Services

Naast het afronden van de tekstuele wijzigingen voor de cao 2024 – 2026 hebben wij de ITF-verklaring afgegeven over de loon- en arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op 8 schepen van Jumbo. Deze kent een looptijd tot 30 december 2025.

### CAO Maersk Ship Management B.V.

Het sociaal plan is verlengd tot april 2027 met een automatische verlenging van een extra jaar indien het niet wordt opgezegd door één van de sociale partners. Daarnaast hebben wij een 2-jarige cao afgesproken met een gageverhoging van 3,5% per april 2025 en 3% per april 2026 en zet MSM de pensioenregeling bij BPFK voort. Ook is besproken om de RVU-regeling van de cao Handelsvaart af te wachten en daarna te besluiten voor eventuele aansluiting hierbij.



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



## CAO Stichting Greenpeace Council (SGC)

In samenspraak met leden hebben wij onze cao-voorstellen vastgesteld. Uiteindelijk is het gelukt om een 1-jarige cao af te sluiten met een gageverhoging van 4% en is de SMV-werkgeversbijdrage gewijzigd. Helaas is nog niet gelukt om een akkoord over een vrijwillige deelname aan de pensioenregeling BPFK te verkrijgen. Samen met de OR zal verder worden gewerkt aan een verbetering van de reiskostenregeling.

## CAO Rolldock Shipping B.V.

Naast de verplichting uit de cao om de gages te indexeren (2,9% per 1 januari 2026) is voor een groot aantal functies een extra gageverhoging doorgevoerd om de aantrekkelijkheid van Rolldock Shipping als werkgever te vergroten.

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

Naast vele individuele rechtszaken die Nautilus namens onze leden voert tegen deze werkgever (en

tot nog toe bijna allemaal werden gewonnen), is er ook een lang slepende discussie met betrekking tot het juist toepassen van de cao Handelsvaart. Helaas is dit onderwerp nog steeds niet afgerond.

## Failissement Redbox Energie Services (RBES B.V.)

Als gevolg van het overtreden van de door de EU opgelegde sancties tegen Rusland zijn de schepen Audax en Pugnax opgelegd of voor anker gegaan in (respectievelijk) Singapore en China. Ook zijn de banktegoeden 'bevroren'.

Voor vijf leden hebben wij vorderingen opgesteld en ingediend bij de curator.

Eind december vernamen wij van de curator dat de twee schepen van de Europese sanctielijst waren afgehaald, maar nog niet van de Amerikaanse en Engelse lijsten. Daardoor is verkoop nog altijd niet mogelijk.

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## Cluster Tankvaart

### CAO Chemgas Shipping

Na intensieve onderhandelingen én met behulp van kaderleden en een betrokken achterban is een 2-jarige cao afgesloten. Naast een verbetering van de koopkracht (5% per 1 januari 2026 en 3,9% per 1 januari 2027) is ook het loongebouw verbeterd en vereenvoudigd. Jongere zeevarenden krijgen daardoor iets extra's en doorgroeimogelijkheden zijn verbeterd. Naast een hogere werkgeversbijdrage in de zorgverzekering wordt ook gekeken naar het overnemen van de RVU-regeling in de cao Handelsvaart zodra die gereed is.

### CAO John T. Essberger

In 2025 heeft Essberger vier van de zeven schepen onder Nederlandse vlag omgevlagd naar Madeira. 22 werknemers zijn boventallig verklaard en is ontslag aangezegd. Deze werknemers hebben op basis van het sociaal plan een vergoeding ontvangen. In overleg met onze leden is verder besloten om de cao niet op te zeggen, waardoor deze automatisch is verlengd. De gages zijn geïndexeerd volgens de cao (2,6%).

### CAO Tarbit Tanker Services

De cao van Tarbit Tanker Services volgt de loonafspraken van de cao Handelsvaart. De gages zijn daarom per 1 januari 2025 verhoogd met 5%. De cao is op overige onderwerpen niet gewijzigd.

## Cluster Ferries & Passagiersvaart

### CAO HAL Beheer BV

In een 2-jarige cao is een forse verbetering van de koopkracht afgesproken én betere regelingen voor een goede werk/privé-balans. Naast structurele gageverhogingen van 4% in 2025 en 3% in 2026, zijn er ook extra structurele verhogingen afgesproken voor bepaalde functiegroepen (naast de reguliere gageverhogingen van 3000/4000 euro extra en/of 3% extra gageverhoging) en krijgen officieren die aan het einde van hun schaal zitten eenmalig 3% extra. Ook

krijgen junior officieren de mogelijkheid om 3 maanden op – 3 maanden af te varen, waarbij de werkgever de helft van de kosten voor haar rekening neemt en de zeevarende de andere helft. Verder is geregeld dat vakbondsleden voortaan hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk kunnen verrekenen.

Een functiewaarderingsonderzoek voor een viertal functies heeft vertraging opgelopen. Verwachting is dat dit in 2026 wordt opgeleverd.

### CAO Oceanwide Marine Services (OMS)

In eerdere cao's was al eens afgesproken om de loonstijgingen van de cao Handelsvaart (voor NL/EU-zeevarenden) en de NEMEA-cba (voor niet-EU-zeevarenden) te volgen. Deze afspraak is met drie jaar verlengd. In 2026 zal verder worden gesproken over andere onderwerpen, zoals een aanpassing van de gageschaal voor enkele functies.



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

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

De cao P&O kent een automatische prijscompensatie (APC). Dit houdt in dat de gages jaarlijks worden herzien op basis van de inflatie op een peildatum die in de cao is vastgelegd. Met P&O is uiteindelijk afgesproken om de negatieve prijscompensatie niet om te zetten in een loonkorting, maar deze te verrekenen met een toekomstige positieve prijscompensatie.

Daarnaast heeft P&O het verzoek gedaan om de betaaldag van de gages te wijzigen naar 10 dagen later. Omdat wij geen akkoord hebben kunnen bereiken over een eenmalige compensatie, is dit punt doorgeschoven naar de toekomst.

In het najaar is er tijdens goedbezochte ledenvergaderingen aan boord van de Pride of Rotterdam en het nieuwe schip Longstone de inzet voor de nieuwe cao besproken en vastgesteld. De daaropvolgende onderhandelingen met de werkgever zijn in 2025 helaas niet afgerond en worden vervolgd in 2026.

## CAO Stena Line B.V.

Na een succesvolle campagne met leden in 2024 voor koopkrachtverbetering in de cao, hebben wij in 2025 veel gesproken over het beoordelingssysteem en de rangensystematiek. In samenspraak met de OR (allen ook lid van Nautilus) en de leden, hebben wij na vele overleggen met de directie van Stena Line aan het einde van het jaar een nieuw voorstel ontvangen. Kaderleden die betrokken zijn geweest hebben ingestemd om dit voorstel met een positief advies voor te leggen aan de leden.

## Cluster Offshore

### CAO Heerema Fleet Personnel

Heerema heeft een benchmark onderzoek uitgevoerd waaruit zou blijken dat de gages bij hen hoger liggen dan bij andere bedrijven binnen de sector. Nautilus en het VOC (de interne bedrijfsvakbond) hebben dit onderzoek ontvangen. Daarbij is aangegeven dat het onderzoek niet correct is omdat veel zaken niet zijn meegenomen (zoals reisdagen en compensatie voor extra gemaakte uren). Gezamenlijk is daarna geconcludeerd om dit onderzoek niet verder te gebruiken.

In de daaropvolgende cao-onderhandelingen bood Heerema een schamele 1% gageverhoging. Dit eindbod is door de leden afgewezen, waarna is besloten om de druk bij de werkgever op andere manieren op te voeren. Dit traject wordt voortgezet in 2026.

### CAO Offshore catering

Voor de cao in 2025, met een looptijd van 1 jaar, was er een loonsverhoging van de laagste schaal met 7,5 % en voor de hoogste schaal met 6 %.

In het najaar hebben wij onderhandeld voor de cao in



# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)



2026. Volgens werkgevers neemt de werkgelegenheid langzaam af door de sluiting van platforms, met meer platforms wordt onbemand gewerkt en/of wordt met een kleinere crew gewerkt. Door de flinke loonsverhoging van afgelopen jaar was er volgens werkgevers nu geen ruimte om iets extra's te doen boven inflatie. Uiteindelijk zijn wij overeengekomen om de onderste loonschalen met 3,2 % te verhogen en de andere loonschalen met 3%. Verder werden er afspraken gemaakt over een verhoging van de betaling van overwerk, het voortzetten van het sociaal plan en de aftrek van vakbondscontributie. Verder zal er in 2026 een onderzoek plaatsvinden naar pensioenopbouw van werknemers.

## CAO Boluda Towage Rotterdam (BTR)

Voor de werknemers bij BTR is afgesproken om de pensioenopbouw voort te zetten bij BPF Koopvaardij. Om dit in goede banen te leiden is in het voorjaar een aanvullend akkoord gesloten over de definitie van 'pensioengevend salaris', zodat de toeslagen en overwerk van BTR ook meetellen.

In de regulier halfjaarlijkse overleggen tussen de BTR-directie en de cao-onderhandelingsdelegatie is verder gesproken over inhuurkrachten, het voedingsbudget, brandstofbesparing en overwerk in de 12-uurs dienst.

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## Waterbouw

### CAO Waterbouw

Op 21 januari 2025 vierde de cao Waterbouw haar 90-jarig bestaan. De looptijd van de eerste cao in de sector was van 21 januari 1935 tot en met 31 december 1935. Dit heugelijk moment is later in het jaar met de sociale partners gezamenlijk gevierd.

In het voorjaar hebben wij na drie onderhandelingsronden, waar iedere keer een Nautilus-lid aan deelnam, een akkoord afgesloten voor een cao met een looptijd van 1 februari 2025 tot en met 31 maart 2027. Naast afspraken over koopkracht (4% per februari 2025, 4% per februari 2026 en 1% per februari 2027), zijn ook de vergoedingen, toeslagen en de bonus voor de vierploegendienst verbeterd en is de RVU (zwaarwerk) regeling voor onbepaalde tijd afgesproken.

### Werkgevers in de waterbouw

#### Baggerbedrijf De Boer

Begin 2025 heeft Baggerbedrijf De Boer erkend dat dispensatie van de cao Waterbouw noodzakelijk is voor bemanningen op zeegaande sleepopperzuigers die tijdelijk in Nederland werken.

Na vele overleggen over de wijze waarop de lonen moeten worden berekend om een vergelijking met de cao te kunnen maken, is hier uiteindelijk overeenstemming over bereikt. In 2026 zal vanuit Nautilus nog een achterbanraadpleging plaatsvinden als het dispensatieverzoek door Baggerbedrijf De Boer wordt ingediend bij de Paritaire Commissie voor de cao Waterbouw.

#### DC Dredging - DC River

Na intensieve gesprekken met DC River over correcte inschaling en loonbetaling met terugwerkende kracht vanaf 2018, heeft DC River in het voorjaar ingestemd met 100% uitbetaling van de loonvorderingen. Voor het merendeel van de leden is inmiddels overeenstemming bereikt over de berekeningen en hebben de nabetalings plaatsgevonden; voor enkele leden lopen nog individuele loonvorderingen. Eind december 2025 deed DC River toezeggingen om ook deze resterende vorderingen af te handelen.



#### Van Ouwerkerk

In 2024 heeft Nautilus overeenstemming bereikt met Van Ouwerkerk dat de cao Waterbouw moet worden toegepast. Werknemers hebben van hun werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst gekregen en een vaststellingsovereenkomst om loonvorderingen uit het verleden te voorkomen. Nautilus heeft haar leden geadviseerd niet akkoord te gaan. Na intensieve onderhandelingen is er een akkoord bereikt over een interne bedrijfsregeling en teksten voor nieuwe arbeidsovereenkomsten en vaststellingsovereenkomsten, waarbij alle voorstellen van Nautilus en haar leden zijn ingewilligd. Toepassing van de cao Waterbouw, met name voor de vierploegendienst, vraagt om nadere uitwerking. Deze vraagstukken zijn ingebracht in de cao-redactiecommissie en door cao-partijen Waterbouw besproken in het Breed Overleg.

# Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

## De Hoop Terneuzen (DHT)

In 2024 is vastgesteld dat de cao Waterbouw van toepassing is op de sleepopperzuigers. Na intensieve onderhandelingen is er overeenstemming bereikt over de ingangsdatum van de cao en de juridische uitwerking.

In 2025 hebben wij gesproken over de berekeningen van de nabetalingen en de correcte toepassing van de cao. Wij hebben onze leden geadviseerd om in de tussentijd niets te ondertekenen zonder controle vanuit Nautilus. Het dossier loopt door in 2026, waarbij Nautilus zich zal blijven inzetten voor naleving van de cao Waterbouw en een correcte juridische en financiële afwikkeling voor alle betrokken leden.

## Deme Offshore Nederland B.V.

In 2025 zijn meerdere overleggen gevoerd over vernieuwing van de Loon- en Arbeidsvoorwaarden-regeling en het samenvoegen van de regelingen voor offshore- en waterbouwactiviteiten. In het najaar is een akkoord bereikt voor de duur van 1 juli 2025 t/m 30 juni 2026. Alle afspraken, o.a. een gageverhoging van 4%, vergoeding bij digitale cursussen op verzoek werkgever en toevoeging van de functie Chief Elec aan de loontabel, worden opgenomen in het

document “Buitenlandvoorwaarden voor offshore en waterbouwactiviteiten”. Enkele onderwerpen zoals loyaliteitsbeloning, reisdag bij thuiskomst en lange vluchten worden verder uitgewerkt in de volgende onderhandelingsronde.

Ook werd een akkoord bereikt over verlenging van de Collective Bargaining Agreement for Filipino Ratings met dezelfde looptijd en een gageverhoging met 1,8% per 1 juli 2025.

## Maasgrind

De werkzaamheden van Maasgrind zullen eindigen in 2026. In het voorjaar zijn de onderhandelingen voor het sociaal plan gestart. In eerste instantie gaf de directie aan dat de aandeelhouders geen ruimte bieden voor een sociaal plan met een hogere waarde dan de minimale transitievergoeding. De voorstellen van Nautilus over loopbaanbegeleiding en juridische ondersteuning moest de directie nog voorleggen aan de aandeelhouders. Werknemers hebben hun teleurstelling hierover uitgesproken en deze zijn door Nautilus en de PVT overgebracht aan de aandeelhouders. In 2026 gaan onze inspanningen voor een goed sociaal plan verder.



# Binnenvaart en Wal

## Werkgevers algemeen

Per 1 januari 2025 is wegens onvoldoende representativiteit de verplichtstelling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart vervallen. Het bestuur van het fonds heeft samen met Nautilus en de werkgevers gesproken over de overgang naar het Bedrijfspensioenfonds Vervoer. In het hoofdstuk pensioen wordt hier nader op ingegaan.

## Werkgevers bijzonder

### Lloyd's Register EMEA

De reorganisatie waar eerder ca. 20 mensen hun baan zouden verliezen, is uiteindelijk teruggebracht naar een verlies van 5 banen. Ondanks vele onderhandelingsronden voor een sociaal plan is het uiteindelijk niet gelukt om een akkoord te bereiken. De betrokken leden zijn daarna individueel geholpen door Nautilus.

Daarna zijn de onderhandelingen gestart voor een loonsverhoging en een eerlijker salarissysteem. Ook hier zijn de gesprekken zeer moeizaam verlopen, waarna in samenspraak met leden werd besloten om collectieve acties te houden. Vanaf december is er gedeeltelijk gestaakt door bepaalde administratieve werkzaamheden niet meer uit te voeren. Ondanks forse intimidatie van de werkgever is het uiteindelijk toch gelukt om een salarisverhoging te realiseren, waardoor de koopkracht duidelijk werd verbeterd. Samen de handen ineenslaan en actievoeren loont!

### CAO Koninklijke Van der Wees Watertransporten

Naast koopkrachtverbetering hadden onze leden ook aangegeven dat de regeling voor menage-vergoeding (voedingsgeld) verbeterd moest worden. Na stevige onderhandelingen is een cao met een looptijd voor 1 jaar overeengekomen. De loonstijging is 4% en de regeling menage-vergoeding is verbeterd.

### CAO Swets ODV Maritiem B.V.

Na drie onderhandelingsronden werd begin december 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt bij Swets-

ODV Maritiem. Er was een looptijd van twee jaar voor de periode 2026 – 2027 overeengekomen, waarbij de lonen per januari 2026 met 3,5% en per januari 2027 met 2,8% zouden worden aangepast. Dit laatste percentage is afhankelijk van de stijging van de cao-lonen zoals weergegeven door het CBS voor het derde kwartaal 2026. Het cao-onderhandelingsresultaat werd echter door een meerderheid van de leden afgewezen. In 2026 zullen wij samen met de leden bespreken hoe wij verder gaan.

### CAO Thyssenkrupp Veerhaven (TKV)

In 2025 is, op basis van cao-afspraken, een gezamenlijke werkgroep flexibiliteit ingericht bij TK Veerhaven. De werkgroep heeft gedurende het jaar meerdere keren overleg gevoerd. Een belangrijk uitgangspunt vanuit Nautilus was dat eventuele afspraken over flexibiliteit geen extra werkdruk mochten opleveren en dat zeggenschap bij de leden moest blijven.

Naar aanleiding van de overleggen heeft de werkgever een voorstel voor een flexibel rooster/ flexibele inzetweek voorgelegd. In overleg met kaderleden is dit voorstel niet als akkoord, maar neutraal voorgelegd aan de leden van Nautilus International bij TK Veerhaven. Met daarbij de expliciete mededeling dat de uitslag van de stemming doorslaggevend zou zijn voor het vervolg. 100% van de uitgebrachte stemmen was tegen het voorstel. Op basis van deze uitkomst werd vastgesteld dat er geen mandaat bestond om hierover verder met de werkgever te onderhandelen.

Terugkijkend laat dit proces zien dat er zorgvuldig overleg heeft plaatsgevonden en dat bij Nautilus de mening van onze leden altijd bepalend is.

### CAO Verenigde Tankrederij (VT)

Het onderhandelingsresultaat voor een nieuwe 3-jarige cao met o.a. een automatische prijscompensatie en een extra loonsverhoging van 1% werd begin 2025 voorgelegd aan de leden. Een ruime meerderheid van hen heeft het goedgekeurd.

# Arbeidsmarkt

## Loopbaanadvies Nautilus/FNV

In 2025 zijn diverse leden bijgestaan bij de opbouw van hun CV/sollicitatiebrief of doorverwezen naar FNV-collega's in het netwerk. Ook adviseerden wij collega loopbaancoaches en/of hun deelnemers binnen het Werkcentrum Rijnmond, als dit betrekking had op aanverwante maritieme sectoren zoals havens, logistiek en transport.



# Overheid

## (Sociaalrechtelijke onderwerpen)

### Wet Minimum Loon (WML) in de zeevaart

In 2025 is de overheid nog altijd niet toegekomen aan implementatie van de afspraken uit 2019 van sociale partners over een nieuwe formulering van de situaties waarin de WML wel en niet van toepassing is in de zeevaart. Nautilus heeft hier wel overleg over gevoerd met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. En daarin de urgentie aangegeven van een goede afbakening, mede gelet op het hieronder volgende onderwerp.

### College voor de Rechten van de Mens/Seafarers claim

Het College voor de Rechten van de Mens heeft op 18 augustus 2025 twee niet-bindende, doch gezaghebbende oordelen gepubliceerd over klachten van een Filipijnse en een Indonesische zeevarende die werkten voor Nederlandse werkgevers onder Nederlandse vlag.

Volgens het College is het toepassen van het woonlandbeginsel — waarbij zeevarenden loon krijgen volgens het prijspeil van hun woonland — een verboden onderscheid.

De twee zeevarenden werden beloond volgens cba's met loonniveaus die lager liggen dan de Europese cao's. Dit wordt het 'woonlandbeginsel' genoemd en is deel van de wereldwijde business case in de scheepvaart. Als bindende rechtspraak tot een verbod op dit beginsel zou leiden, kan dit een enorme (negatieve) impact hebben op de Nederlandse vlag en vloot (en daarmee op de werkgelegenheid van Nederlandse zeevarenden), op de maritieme cluster en op de Nederlandse geopolitieke autonomie en veiligheid.

Demissionair minister Tieman heeft direct na de uitspraken een onderzoek door de The Hague Centre of Strategic Studies en Deloitte laten uitvoeren naar de effecten van een mogelijk verbod van het woonlandbeginsel op de Nederlandse vlag en vloot. Wij hebben medewerking verleend aan dit onderzoek. Nautilus was informant in de procedure en sinds de uitspraken zijn wij intensief in overleg met de reders, de overheid en de claimstichting. Primair doel is behoud van de Nederlandse werkgelegenheid.

### Rijkswet Nationaliteit Zeeschepen

Op 1 juli 2025 trad, na jaren van succesvolle bemoeienis van Nautilus om sociale bescherming te borgen, deze Rijkswet in werking. Hiermee veranderden er diverse zaken rond het varen onder Nederlandse vlag.

- Nieuwe aanvraagprocedure voor de Nederlandse vlag;
- Naast het kadastrale eigendomsregister is er nu een nieuw openbaar vlagregister;
- Bareboat-out is wettelijk geregeld;
- De zeebrief kan door de Minister worden ingetrokken.

Wij hebben bijgedragen aan een door onder meer het Kadaster, ILT en de Nederlandse Maritieme Autoriteit NLMA voor reders en andere stakeholders georganiseerde roadshow.

### Ronde tafel met IMO Secretary General

In maart nam Sascha Meijer op uitnodiging van de minister van Infrastructuur en Waterstaat deel aan een Strategische Ronde Tafel, een boottocht en een bezoek aan het Scheepvaart en Transportcollege



# Overheid

met de secretaris-generaal van de IMO, Arsenio Dominguez. Een mooie kans om enige hete hangijzers voor maritieme professionals aan hem mee te geven. Zoals de aantrekkelijkheid van het vak, modernisering van arbeidsrelaties en de problematiek rond werk- en rusttijden die onder meer tot fatigue en onveilig en ongezond varen leidt.

## Traject roosters in de mobiele offshore

Werkgevers in de drillingsector wilden na de coronapandemie blijven vasthouden aan een werk/verlofschema per 3 weken, maar dit vereist wetswijziging. Staatstoezicht op de Mijnen (SodM) benadrukte dat eerst grondig onderzoek nodig is, vooral naar veiligheidsrisico's en hoe die beheerst kunnen worden. In overleg met bonden, werkgevers en onderzoeksbureau Basis & Beleid is een onderzoeksopzet gemaakt, waarmee SodM heeft ingestemd.

Op 27 januari 2025 zijn de onderzoeksresultaten gedeeld op basis van eerder gedane onderzoeken naar veilig werken en het werk/verlofschema waarin men loopt. In eerdere onderzoeken is geen vergelijk gemaakt tussen beide schema's. De uitkomst van dit onderzoek was dat er aanvullend onderzoek aan boord nodig is waarbij de twee schema's 2 op/2 af en 3 op/3 af met elkaar vergeleken worden. Hierbij worden zaken als vermoeidheid, reactievermogen etc. actief gemeten onder de verschillende populaties (functie, leeftijd, dagdienst/nachtdienst). In overleg tussen bonden en werkgevers werd de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) benaderd voor het uitvoeren van dit onderzoek. Op 25 maart 2025 hebben wij overleg gehad met betrokkenen van de RUG. Zij hadden vervolgens een voorstel uitgewerkt voor een onafhankelijk onderzoek tijdens de pilotfase. Het doel van het onderzoek was om aan te tonen dat werken volgens een 3 op/3 af schema geen wezenlijk groter risico met zich meebrengt dan het huidige 2 op/2 af schema. Dit voorstel werd begin mei 2025 aansluitend besproken met werkgevers en bonden. Vanwege de hoge kosten van het zeer uitgebreide onderzoeksvoorstel werd gevraagd het onderzoek te beperken tot het hoogstnoodzakelijke. Inmiddels werd een aangepast voorstel ontvangen waarmee in het najaar van 2025 van start kon worden gegaan.



Ook SodM had aangegeven met de opzet van het onderzoek in te stemmen voor het houden van een pilot. Op 29 oktober 2025 vond overleg plaats tussen werkgevers, Nautilus, de Rijksuniversiteit Groningen en SodM over de praktische uitvoering van het onderzoek. Voor het onderzoek was het nodig dat er twee parallelle groepen zijn, namelijk een groep die 3 op/3 af loopt en een controlegroep. Op 5 november 2025 hebben wij verder gesproken over de inrichting van het onderzoek.

Inmiddels hebben wij de afstemming met de RUG afgerond en zijn wij tot een werkbaar onderzoeksopzet gekomen. Kort samengevat:

- Crew van alle deelnemende rigs zal tussen maart en april 2026 een transitieplan uitwerken om over te stappen naar het 3/3 werk/verlof schema.
- De onderzoeksopzet is aangepast, waardoor een 2/2 controlegroep niet langer nodig is, terwijl er wel voldoende wetenschappelijke onderbouwing blijft richting SodM.
- Het onderzoek bestaat uit macro- en micro-analyses die gezamenlijk inzicht geven in veiligheid, gezondheid, vermoeidheid en operationele effecten tijdens en na de overstap naar 3/3.

De communicatie richting de crew stemmen wij gezamenlijk met werkgevers af; de focus blijft daarbij liggen op zorgvuldigheid en vrijwilligheid.

# Pensioen

## Overheid

Kabinet, werkgevers en vakbonden bereikten in 2020 overeenstemming over de uitwerking van het pensioenakkoord, wat leidde tot de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Deze wet regelt de overgang naar een nieuw pensioenstelsel met een vastgesteld transitiepad en een uitgestelde invoeringsdeadline om zorgvuldigheid te waarborgen. Het kabinet-Schoof had geen inhoudelijke wijzigingen in de wet aangekondigd. Door de Tweede Kamer werd een amendement van NSC over individueel bezwaarrecht bij het invaren van bestaande pensioenaanspraken verworpen nadat dit op brede kritiek stuitte. Wel werd toegezegd dat de communicatie richting deelnemers en gepensioneerden tijdens de transitie zal worden geïntensiveerd. Op 20 mei 2025 is het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid gekomen met nadere regelgeving voor de uitvoering Regelingen voor vervoegd uittreden (RVU) vanaf 2026.

## FNV

Bonden, werkgevers en het kabinet bereikten een pensioenakkoord met afspraken over een nieuw pensioencontract, regelingen voor zware beroepen, het verkleinen van “witte vlekken” en een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd. De verdere uitwerking kreeg brede steun van betrokken bonden. Belangrijke doelen waren onder meer sneller perspectief op indexatie, het behoud van een ambitie rond middelloon,

het eerlijk delen van risico's zonder generatieverschillen en het samenbrengen van oude en nieuwe rechten met compensatie voor het afschaffen van de doorsnee-systematiek. Inzet was dat het nieuwe stelsel uiterlijk per 1 januari 2027 van kracht wordt. Dit is met 1 jaar uitgesteld naar 1 januari 2028. De extra tijd was nodig omdat het wetgevingstraject vertraging had opgelopen. Ook moeten voor ieder pensioenfonds de sociale partners nadere afspraken maken over het nieuwe contract (o.a. ten aanzien van ambitie, risicohouding en compensatie voor de doorsneepremie). Het nieuwe contract vraagt ook aanpassing van de pensioenadministratie. Dit alles vraagt tijd.

Het overleg over een regeling voor zware beroepen liep vast doordat FNV een ruimere en permanente RVU-regeling wilde met sectorale vrijheid om zware beroepen te bepalen, terwijl werkgevers dit afwezen. Na acties van vakbonden en druk op werkgevers werd uiteindelijk een compromis bereikt met het ministerie en werkgevers. Dankzij deze permanente regeling was er eindelijk zekerheid voor alle mensen met zwaar werk, oud en jong. Zij kunnen straks tot drie jaar eerder stoppen met werken. Doordat het bedrag met 3600 euro per jaar stijgt, wordt het ook makkelijker voor mensen met een kleine spaarpot om gebruik te kunnen maken van de regeling om eerder te stoppen. Zonder alle acties van vakbondsleden uit diverse sectoren was deze regeling er niet gekomen. Na drie jaar zal een evaluatie van de gemaakte afspraken plaatsvinden.

## BPF Koopvaardij

Sociale partners kozen in de overgang naar de Wet toekomst pensioenen voor het solidaire contract, met voorwaarden zoals compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie en een financiële buffer. Afspraken werden gemaakt over onder meer premie, het invaren van bestaande rechten, partner- en wezenpensioen en de inrichting van reserves. Het fonds reageerde positief en het definitieve transitieplan werd uitgewerkt, besproken met leden en uiteindelijk vastgesteld en ingediend.

Het bestuur was verantwoordelijk voor het uitvoeren van het transitie- en implementatieplan in 2025. Sociale partners werden gedurende het jaar meerdere



# Pensioen

keren bijgepraat en overlegden met het fonds naar aanleiding van opmerkingen van De Nederlandsche Bank (DNB) over de evenwichtigheid. Omdat de netto profijtberekeningen buiten de gewenste bandbreedte vielen, werd de reserveverdeling licht aangepast, met beperkte impact op de pensioenverwachting. Het fonds bleef op koers voor invoering per 1 januari 2026. De Autoriteit Financiële Markten keurde in juli 2025 het communicatieplan goed, en DNB gaf op 21 november 2025 groen licht voor het implementatieplan. Na een definitief go-besluit in december en bevestiging van PGGM kon de overgang naar het nieuwe stelsel doorgaan per 1 januari 2026. Deelnemers ontvangen naar verwachting in april 2026 hun definitieve pensioenoverzicht.

De beleidsdekkingsgraad van het fonds bedroeg 123,3 % per eind december 2025. De vereiste dekkingsgraad bedroeg 111,5%. De actuele dekkingsgraad bedroeg 127,9% (de actuele stand op basis van de door DNB vastgestelde rente). Vanaf 1 januari 2026 zal de dekkingsgraad niet meer worden berekend vanwege de overgang naar de Wet toekomst pensioenen.

Het fonds had besloten de pensioenen en pensioen-aanspraken met een percentage van 1,27% te verhogen per 1 januari 2025. Dit percentage is berekend op basis van de aanwezige beleidsdekkingsgraad.

Nadat eerder een rechtszaak door een lid werd verloren met betrekking tot de toekenning van een RVU-uitkering op grond van afspraken gemaakt in de cao Handelsvaart in 2021, is besloten om in het cao-overleg VWH in te zetten op een nieuwe toekomstbestendige regeling in de sector koopvaardij vanaf 1 januari 2026 nu er eindelijk afspraken zijn gemaakt over een permanente regeling. Partijen hebben inmiddels overleg gehad en hebben een werkgroep ingesteld die de regeling gaat uitwerken. De werkgroep heeft inmiddels een eerste document opgesteld met hierin beschreven de werkkenmerken voor de functies in de handelsvaart. De werkkenmerken dienen als onderbouwing om een beroep als zwaar werk aan te merken. Uiteindelijk zullen de afspraken door TNO moeten worden gevalideerd.

Ook zijn er inmiddels een conceptreglement en statuten opgesteld voor de nieuwe RVU-regeling. Onze inzet is dat ook reders buiten de VWH vrijwillig kunnen aansluiten.

## BPF Rijn- en Binnenvaart

Het ministerie had zoals verwacht in juli 2021 besloten de verplichtstelling in te trekken per 1 januari 2025 vanwege onvoldoende representativiteit. Hierdoor 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 na vervallen van de verplichtstelling. Sociale partners oriënteerden zich sindsdien op een vrijwillige (verzekerde) regeling vanaf 1 januari 2025. Uiteindelijk is gekozen voor de pensioenpremie instelling (PPI) van Aegon.

Het kader voor de nieuwe regeling is:

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

Met Aegon en sociale partners werd een raamovereenkomst gesloten voor de invoering van een pensioenregeling in de binnenvaart met jaarlijkse evaluatie. Veel werkgevers (350) sloten zich aan bij de vrijwillige regeling. Ook hebben ongeveer 100 werkgevers aansluiting gezocht bij het Pensioenfonds Vervoer per 1 januari 2025.

Inmiddels was ook duidelijk dat een aantal bedrijven, die vrijstelling hadden bij BPF Koopvaardij en een vrijwillige aansluiting hadden bij Pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart, teruggaan naar BPF Koopvaardij. Dit betreft o.a. Boluda en URS.

Met verschillende individuele werkgevers waarmee een cao-relatie bestaat, vond overleg plaats over de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari

# Pensioen

2025 (Hatenboer-Neptunus, Koninklijke Van Der Wees Watertransporten, Verenigde Tankrederij, Thyssenkrupp Veerhaven en Wijgula).

Gezien de financiële situatie kon het fonds de pensioenen en de aanspraken met 2,78% verhogen per 1 januari 2025.

Het fonds besloot in december 2024 om alle pensioenen over te dragen aan Pensioenfonds Vervoer, met als oorspronkelijke ingangsdatum 1 oktober 2025. Door opmerkingen van De Nederlandsche Bank over de waardeoverdracht liep dit verdragging op. Na aanpassingen gaf DNB op 30 oktober 2025 toestemming voor overdracht per 1 december 2025, waarna het bestuur dit definitief vaststelde.

Bij de overdracht ontvangen deelnemers en gepensioneerden direct 7,4% indexatie uit het overschot. Later volgt mogelijk een extra verhoging bij de overgang naar het nieuwe stelsel. Na afronding van de overdracht zal het fonds worden opgeheven.

## Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw

Sociale partners hadden het pensioenfonds geïnformeerd over de hoofdlijnen van een nieuwe pensioenregeling waar het bestuur in eerste aanleg positief op reageerde, mits de besluiten evenwichtig zijn. Vervolgens werd gewerkt aan een transitieplan als basis voor de overstap naar het nieuwe stelsel.

Hoewel aanvankelijk een eerdere invoeringsdatum was beoogd, werd besloten om meer tijd te nemen zodat de overgang zorgvuldig kan verlopen en processen en systemen beter kunnen worden getest. De beoogde ingangsdatum werd 1 januari 2027. Het transitieplan is uiteindelijk afgerond, besproken met de leden en ondertekend door de sociale partners. Daarna is het plan overgedragen aan het pensioenfonds, dat verantwoordelijk is voor de verdere uitwerking in een implementatieplan.

Op 5 november 2025 bespraken fonds en sociale partners aanpassingen van het transitieplan naar aanleiding van netto profijtberekeningen die buiten de 5%-norm van De Nederlandsche Bank vielen. Daarom

werd de spreiding van de reserve verlengd van 1 naar 10 jaar, wat betere uitkomsten gaf en wordt vastgelegd in een addendum.

Daarnaast ontstonden problemen bij softwarebedrijf Visma Idella rond de overgang naar het nieuwe stelsel, waarop DNB een onderzoek startte. Het fonds werkte aan een alternatief (plan B). In december 2025 werd duidelijk dat Visma Idella stopt als uitvoerder, waardoor plan B nodig is en een overstap naar het nieuwe stelsel per 1 januari 2027 niet meer haalbaar is.

Op basis van berekeningen door de adviserend actuaire van het pensioenfonds stelde het bestuur van BPF Waterbouw aan de cao-partijen Waterbouw voor om de pensioenpremie voor 2025 te handhaven op 16,2%. Gezien de gedaalde rente in 2024 levert een pensioenpremie van 16,2% een (verwachte) premiedekkingsgraad op van 123%. Nautilus International stemde in met het voorstel om de pensioenpremie voor 2025 te handhaven op 16,2%. Voor 2026 hebben sociale partners afgesproken om de premie gelijk te houden.

De actuele dekkingsgraad is 154,3 % per eind december 2025. De beleidsdekkingsgraad bedraagt 149,0 %. De vereiste dekkingsgraad is 120 %. Met de werkgevers in de waterbouw werd overeenstemming bereikt over voortzetting van de RVU in 2026 en daarna. De afspraak is voor onbepaalde tijd. Voor schrijvende gevallen zal op individuele basis 300 euro extra worden toegekend. De nieuwe regeling moet nog worden uitgewerkt op basis van de nieuwe wet- en regelgeving m.b.t. de RVU. Sociale Partners samen voor Duurzame Inzetbaarheid (SPDI) is in de arm genomen met betrekking tot het validatieproces door TNO.

## Maritiem Platform Gepensioneerden

Op 17 juni 2025 was de jaarvergadering van het Maritiem Platform Gepensioneerden. De leden gaven hun goedkeuring aan het gevoerde beleid van de vereniging. Naast het jaarwerk werd de Wet toekomst pensioenen behandeld. Eric Rutgers, bestuurslid namens de gepensioneerden in het BPF Koopvaardij, gaf een presentatie over dit onderwerp.

# Professional & Technical

## Algemeen

### Internationaal/Europees

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

### Nationaal

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

## Specifieke zaken

### Modernisering van de bemanningswetgeving: Wet bemanning zeeschepen

De totstandkoming van de Wet bemanning zeeschepen als opvolger van de Wet zeevarenden is zonder enige twijfel een project van lange adem. Nautilus is vanaf het prille begin in 2019 tot en met het verenigingsjaar 2025 nauw betrokken geweest bij de modernisering van deze bemanningswetgeving, die overigens ook in 2026 een vervolg zal krijgen. De betrokkenheid van Nautilus vindt plaats via deelname in de betrokken stuurgroep en een groot aantal werkgroepen die ook in 2025 met grote regelmaat bijeenkwamen. Begin 2025 is er in deze groepen nog hard gewerkt aan de afronding van de regeling om de planning van 1 maart als formele datum voor de inwerkingtreding van de wet en onderliggende regelgeving te kunnen halen. Hierbij moest ook rekening worden gehouden met de uitkomst van de officiële internet consultatie die pas op 10 januari werd afgesloten. Een en ander leidde tot de nodige wijzigingen in de regeling. De meeste inhoudelijke discussies kregen daarbij een plek. Er waren echter ook een aantal punten die geen plek



in de internetversie van de regeling kregen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de principe-afspraken m.b.t. bekwaamheidsbewijzen gezellen (zijnde een training die door de ILT erkend moet gaan worden). Inhoudelijk gezien waren deze punten nog niet afdoende uitgewerkt om op te kunnen nemen in deze versie van de regeling. Afgesproken werd om deze punten pas na de inwerkingtreding van de wet alsnog op te nemen in de regeling dan wel in het besluit of de wet.

Uiteindelijk werd begin februari bekend dat de inwerkingtreding van de wet verder moest worden uitgesteld, waardoor de mogelijkheid ontstond om sommige van de uitgestelde punten alsnog in de regeling te kunnen opnemen. Daar werd vervolgens in de stuurgroep en onderliggende werkgroepen hard aan gewerkt. De Wet bemanning zeeschepen trad uiteindelijk op 1 juli in werking.

Op 4 juli nam Nautilus wederom deel aan een overleg waarbij in stuurgroepverband werd teruggekeken naar het gehele traject vanaf 2019. Hierbij werd geconcludeerd dat het traject nooit had kunnen slagen zonder de inzet, de kennis en expertise die door alle deelnemers van de stuurgroep was ingebracht. Meerwaarde van dit traject is dat alle belangrijke sectorpartijen/stakeholders (waaronder Nautilus) nauw betrokken zijn, inclusief de onderwijsinstellingen, trainingsinstituten en KIWA-register. Veel tijd om daarbij stil te staan was er echter niet, omdat

# Professional & Technical



tegelijktijd werd vastgesteld dat er nog veel moest gebeuren. Deze open eindjes werden door de stuurgroep geïnventariseerd en doorverwezen naar de diverse werkgroepen. Het betreft wijzigingen aan de Regeling bemanning zeeschepen en die kunnen relatief snel worden gedaan. Planning is om e.e.a. nog vóór de zomer van 2026 gereed te hebben. Ook zijn er nog een aantal correcties in de bestaande wetsteksten uit te voeren die wat meer urgentie hebben en die daarom mogelijk eerder meegenomen worden in een wijzigingsbesluit.

Om werkgevers en werknemers in de maritieme sectoren mee te nemen in alle wijzigingen die de modernisering van de bemanningswetgeving heeft veroorzaakt, is er ook een voorlichtingsdocument/toelichting op de nieuwe wetgeving opgesteld. Dit document is te vinden via de site van ILT en KIWA. Dit document wordt met enige regelmaat aangepast, afhankelijk van vragen en reacties die worden ontvangen.

De tweede helft van het verenigingsjaar heeft Nautilus zich, met name in stuurgroep-en werkgroepenverband, beziggehouden met de eerdergenoemde open eindjes. Dit betreft o.a. het detecteren van fouten/omissies in de bestaande wetsteksten en de verdere uitwerking van de training van de wachtlopende gezelschap. Deze training omvat 15 lesdagen, theorie en praktijk. Indien de training met goed gevolg is doorlopen en het stageboek als voldoende is beoordeeld, zal een bekwaamheidsbewijs wachtlopend gezelschap

worden afgegeven. Met dat bekwaamheidsbewijs kan vervolgens een CoC wachtlopend gezelschap worden aangevraagd (als aan overige eisen is voldaan zoals CoP basisveiligheid en geneeskundige verklaring zeevaart).

Ten slotte, om niet te vergeten, de verdere uitwerking van art 2.2.1 en art 2.2.5 van de regeling die betrekking hebben op het dossier nationaliteitseis kapitein. Deze discussie was aan het einde van het verenigingsjaar nog niet afgerond en wordt in 2026 verder opgepakt. Dit laatste onderwerp vormt weer een mooi bruggetje naar het volgende onderwerp.

## Evaluatie nationaliteitseis kapitein

Ter inleiding; de 'nationaliteitseis kapitein' is een onderwerp dat in voorgaande jaren de gemoederen sterk heeft beziggehouden en bij het slechts noemen van het woord 'haakje' direct deed oplaaien. Oppositie vanuit met name de Nautilus-leden had de minister van I&W al doen besluiten om het haakje uit het wetsvoorstel te halen. Dit leidde bij de behandeling in de Tweede Kamer echter wel tot stevige vragen, waardoor de toenmalige minister de Tweede Kamer toezegde een extern onderzoek naar de nationaliteitseis te zullen laten instellen. Het onderzoek werd grondig aangepakt en Nautilus kreeg daarbij, net als de overige stakeholders, uitvoerig de mogelijkheid om haar zegje te doen. Het onderzoek werd op 4 december 2024 afgerond.

Nog voordat de (volgende) minister het rapport aan de Tweede Kamer aanbood, had het volledige hoofdbestuur van Nautilus op 29 januari 2025 een overleg met hem. Daarbij werd nogmaals het belang van de nationaliteitseis en de bijbehorende vergunningsregeling benadrukt.

Het rapport, 'Evaluatieonderzoek naar de nationaliteitseis, inclusief versoepeling voor de kapitein op een Nederlands zeeschip' werd uiteindelijk eind april 2025 door de minister aan de Tweede Kamer aangeboden. In zijn appreciatie meldde de minister dat de in de wet genoemde nationaliteitseis voor de kapitein naar zijn mening goed functioneert en dit leidde in de Tweede Kamer niet tot verdere discussie.

# Onderwijs

Nautilus houdt zich van oudsher intensief bezig met het onderwijs in de varende sectoren. Achter deze ene simpele zin gaat een hele wereld schuil. Neem bijvoorbeeld de zeescheepvaart. Hier hebben wij te maken met internationale beroepsvereisten die op internationaal niveau in IMO worden bediscussieerd en vastgelegd, waarna hetgeen daar is besloten, nationaal in wet- en regelgeving moet worden opgenomen. Vervolgens moet dat weer worden vastgelegd in onderwijsprogramma's mbo (op diverse niveaus) en hbo. In al deze gremia, dus ook in IMO, is jouw vakbond sterk betrokken. Ook is Nautilus via deelname in bedrijfstakcommissies en beroepenveldcommissies betrokken bij verscheidene maritieme opleidingsinstellingen. Deze commissies bestaan over het algemeen uit sociale partners uit de sectoren waarvoor de instituten opleiden. Zij zorgen voor een verdere verbetering/aansluiting van de opleidingen met het beroepsleven.

Naast deze inspanning werden in 2025 ook weer diverse maritieme opleidingen bezocht voor het verzorgen van gastlessen of het eren van de 'Meest Sociale Student'. Hierover is in de NL Telegraph met enige regelmaat verslag gedaan.

## Overleg Toekomstbestendig Zeevaartonderwijs

In de tweede helft van 2025 heeft er overleg plaatsgevonden tussen enerzijds Nautilus en werkgeversvertegenwoordigers uit de koopvaardij, waterbouw en visserij met anderzijds vertegenwoordigers uit het mbo- en hbo-zeevaartscholenveld over hoe het zeevaartonderwijs toekomstbestendiger kan worden gemaakt. De instroom droogt langzaam op en de zeevaartscholen komen daardoor langzamerhand in de problemen. Dit leidde vervolgens tussen een overleg van Nautilus en de werkgeversvertegenwoordigers met het mbo/hbo gezamenlijke veld. En dat leidde op 4 november 2025 uiteindelijk tot een groots opgezet congres waar, naast Nautilus, een groot aantal werkgevers en medewerkers van opleidingsinstellingen aanwezig waren. Tijdens het congres werd in deelsessies gediscussieerd over de toekomstbestendigheid aan de hand van een drietal onderwerpen, t.w. 'Alternatieve stage indeling', 'Kosten STCW verplichte training' en 'Stagebegeleiding'.



Een en ander leverde een schat aan waardevolle informatie op dat in 2026 door een werkgroep, bestaande uit sociale partners in de zeevaart, waterbouw en visserij, zal worden gebruikt om plannen te smeden ter verbetering van de toekomstbestendigheid van het zeevaartonderwijs.

## 'Zeebenen in de klas'

De voorlichtingscampagne 'Zeebenen in de klas' is een initiatief van de Taskforce Arbeidsmarkt Zeevarenden (TAZ): een samenwerkingsverband van Nautilus, KVNR, Nederlands Loodswezen en de Nederlandse Vereniging van Kapiteins ter Koopvaardij. Het doel van de voorlichtingscampagne is om leerlingen van groep 7 en 8 in deze fase van hun schoolperiode te interesseren voor het zeevarend beroep onder het motto: "De kapitein hoort thuis in het rijtje met piloot en brandweerman". Het project ging in 2010 van start en wordt gefinancierd door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Zeescheepvaart (O&O-fonds). Nautilus vervult het projectleiderschap met Caro Cordes als projectcoördinator. De gastlessen worden gegeven door ruim 100 ambassadeurs, onder wie ook veel leden van Nautilus die in 2025 weer vele gastlessen verzorgden. Verder is door de TAZ dit verenigingsjaar het licht op groen gezet voor een pilot richting het voortgezet onderwijs. Hierbij promoten zeevaartscholieren en recent afgestudeerden de diverse zeevaartopleidingen op een aantal geselecteerde voortgezet onderwijsinstellingen. De uitkomst van de pilot wordt medio 2026 verwacht.

# Internationaal vakbondswerk

## Zeevaart

### International Transport Workers' Federation (ITF)

Nautilus is lid van de ITF en draagt in diverse (bestuurs) rollen actief bij aan het werk van de ITF. Via de ITF hebben wij optimale invloed in de ILO en de IMO en in internationale campagnes en overleggen over de positie van zeevarenden wereldwijd. De ITF houdt twee keer per jaar een maritieme week. In mei 2025 woonde Nautilus deze bij in Barcelona.

Op de agenda stond onder meer de lancering van een campagne tegen 'gele' vakbond ISU die het werk van de ITF en daarmee ook van Nautilus ondermijnt. Ook hadden wij veel aandacht voor de verbeteringen aan het Maritiem Arbeidsverdrag (zie hieronder).

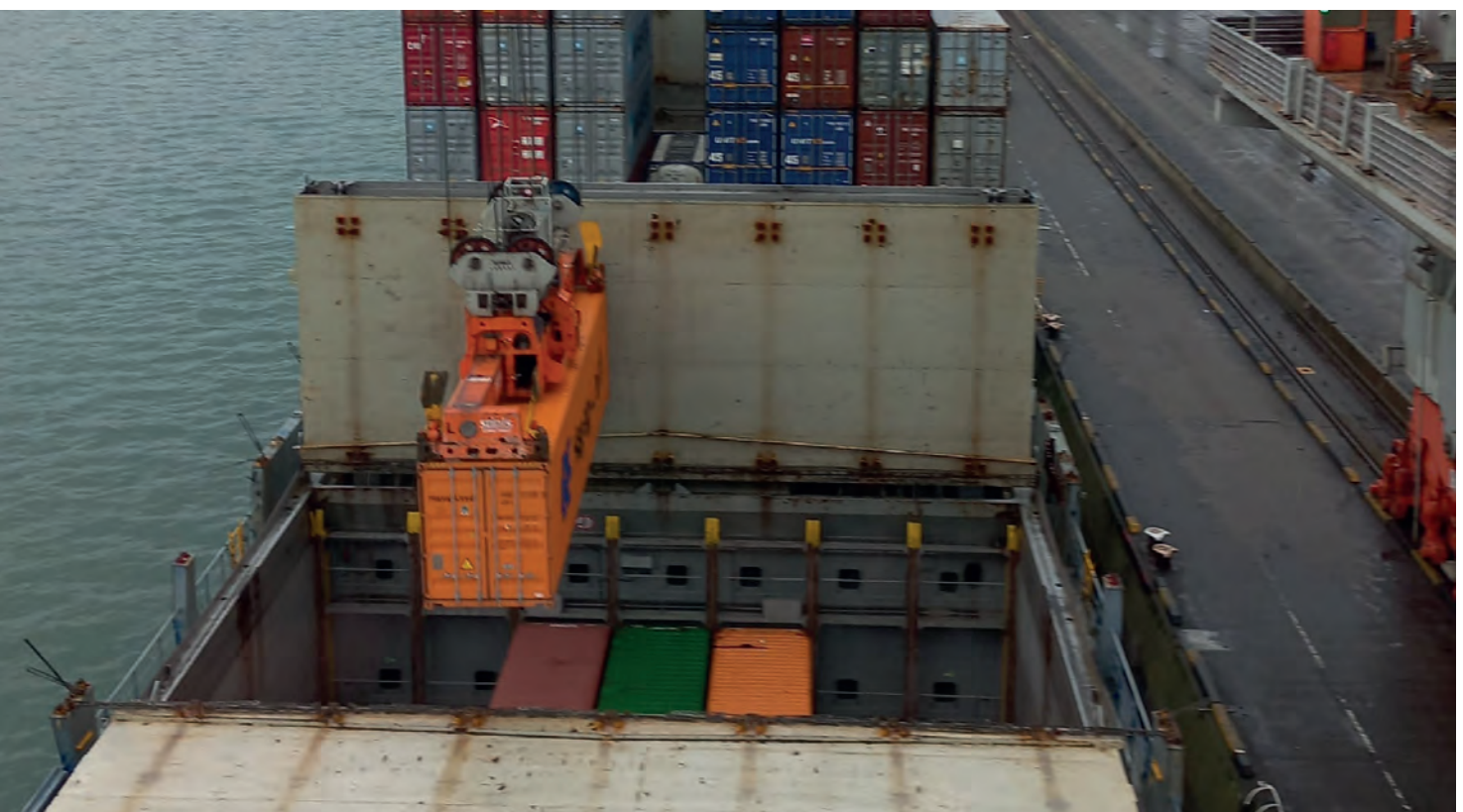
Ook het belangrijke ITF-dossier over het veilig sjoeren van containers liep in 2025 door. De Rechtbank Den Haag kwam in het najaar met een uitspraak waarin onder meer prejudiciële vragen werden gesteld aan het Europese Hof van Justitie over door werkgevers en charterers opgeworpen aspecten rond mededinging. Dit was voor Nautilus en de ITF teleurstellend. Voor ons geldt dat een in vrijheid gemaakte en ondertekende

afpraak gewoon nagekomen moet worden. Ook het Europese Verbond van Vakverenigingen (ETUC of EVV) heeft zich in de rechtszaak gemengd gezien het grote principiële belang dat cao-afspraken niet gezien mogen worden als een belemmering voor economische vrijheden en mededinging.

### ILO

In april 2025 had Nautilus als deel van de ITF een belangrijke rol in de Special Tripartite Committee van het Maritiem Arbeidsverdrag. Dit overleg vindt elke 2 à 3 jaar plaats en dient voor onderhoud aan deze belangrijke conventie. Doel van de ITF is 'continuous improvement' van rechten van zeevarenden. Het was een succesvolle week. Diverse amendementen en resoluties werden aangenomen. Met onder meer verbeteringen met betrekking tot repatriëring, walverlof, het aanmerken van zeevarenden als 'key workers', fair treatment (tegen criminalisering van zeevarenden), medische guidance en het uitbannen van geweld en ongewenst gedrag aan boord. Ook is er een ILO-IMO tripartite meeting afgesproken over de misstanden en tegenstrijdige regels rond de maximale werk- en de minimale rusturen.

In diezelfde maand vond een meeting plaats van de



# Internationaal vakbondswerk

bipartite Joint Maritime Commission Subcommittee on the Wages of Seafarers. Hier werd het wereldwijde ILO minimum basisloon voor een 'able seafarer' verhoogd naar US\$ 690 vanaf 1 Januari 2026, US\$ 704 vanaf 1 Januari 2027 and US\$ 715 vanaf 1 Januari 2028. Dit komt neer op een verhoging van 6,24% en een verhoging van 42 US\$ per maand in 2028.

## European Transport Workers' Federation (ETF)

In Europa werken de Europese transportvakbonden samen in de ETF. In de zeevaart doen wij dat in de Maritime Transport Section, een overleg met alle Europese maritieme zusterbonden. Met als doel om sterk te staan in de lobby in de EU. Belangrijk, want de meeste wetgeving komt uit Brussel. Nautilus NL levert de voorzitter van het EU-overleg met de andere bonden en de woordvoerder in de sociale dialoog met de Europese redersvereniging in de zogenaamde Sectoral Social Dialogue Committee Maritime Transport dat drie keer per jaar plaats vindt.

In 2025 stonden op de agenda van zowel het eigen vakbondsoverleg als de sociale dialoog onder meer de onderwerpen werk- en rusttijden in de zeevaart, veiligheid, fatigue, mentale gezondheid, aantrekkelijkheid van het vak en skills (vaardigheden) voor de toekomst. Het gaat daarbij om de majeure operatie rond bijscholing van zeevarenden wereldwijd betreffende decarbonisatie en digitalisering. Ook bespraken wij initiatieven die de Europese Commissie lanceert over arbeid en over toegang tot de EU, zoals de nieuwe visumplicht. Dit soort wetgeving raakt ook zeevarenden en om die reden overleggen wij hierover. Onder meer door aandacht te vragen voor het wegnemen van belemmeringen rond bemanningswisselingen in Europa.

In januari 2025 deed Nautilus mee aan de lancering van het European Skills Forum. Een belangrijk overleg tussen het scholenveld en de sector over de vaardigheden voor de toekomst en de bijscholing van zeevarenden rond decarbonisatie en digitalisering.

In maart sprak Sascha Meijer op de European Shipping Summit tijdens een evenement van Danish Shipping over het aantrekken van meer vrouwen in de zeevaart.

In 2025 hebben wij als ETF samen met de Europese reders (European Shipowners, voorheen Ecsa) drie keer onderhandeld over de (hoognodige) implementatie in EU recht van de amendementen van het Maritiem Arbeidsverdrag uit 2016, 2018 en 2022. Over de meeste onderwerpen hebben wij overeenstemming bereikt. Over een laatste punt overleggen wij nog met de reders en de Europese Commissie.

## Binnenvaart

### Algemeen

Net als in andere jaren heeft Nautilus ook haar steentje meer dan bijgedragen aan het behartigen van de belangen voor onze leden in de internationale context. Als belangrijke partner in de sector binnenvaart van de Europese Transport Federatie (ETF) heeft zowel de Nederlandse branche als de Zwitserse branche van Nautilus haar invloed tentoongespreid. Onder meer door actief te participeren op internationale conferenties en werkgroepen. Onderstaand treffen jullie enkele onderwerpen aan.

### Tweedaagse conferentie met de Europese Arbeidsautoriteit (ELA).

Op 17 oktober heeft Nautilus actief deelgenomen aan de conferentie van de ETF en de ELA. Het jaar 2025 was door ELA uitgeroepen tot een jaar gewijd aan de sociale zekerheid van werknemers. Tijdens de conferentie, waaraan 24 vakbonden uit 14 landen, 12 nationale overheden, juristen, beleidsdeskundigen en vertegenwoordigers van de Europese Commissie deelnamen, hebben wij gezamenlijk een van de meest urgente problemen voor de transportsector in Europa belicht: het gebrek aan effectieve en eerlijke sociale zekerheid.

Deelnemers uit de sectoren luchtvaart, wegtransport, scheepvaart en binnenvaart – de sectoren die het meest te lijden hebben onder sociale dumping, uitbuiting en gevaren op de werkvloer – deelden aangrijpende getuigenissen en bewijzen van hoe systematische tekortkomingen in de sociale bescherming transportmedewerkers in heel Europa

# Internationaal vakbondswerk

blijven schaden. De coronapandemie maakte deze tekortkomingen pijnlijk zichtbaar: talloze werknemers kwamen plotseling zonder werk, inkomen of zorgverzekering te zitten, ondanks dat ze hadden bijgedragen aan de sociale zekerheid.

Tijdens het evenement werd uitgebreid besproken hoe zwakke handhaving, frauduleuze arbeidspraktijken en gefragmenteerde nationale systemen werknemers onbeschermd laten op de momenten dat zij de meeste hulp nodig hebben – wanneer zij ziek, werkloos of met pensioen zijn. Deze onzekerheid draagt direct bij aan de groeiende tekorten aan arbeidskrachten die de duurzaamheid van de hele sector bedreigen. Door vakbonden, overheden en Europese instellingen samen te brengen wilde het ETF een open en constructieve dialoog op gang brengen. Met als onderwerp hoe een goede coördinatie van socialezekerheidsstelsels en een eerlijke behandeling voor alle transportmedewerkers kan worden gewaarborgd, ongeacht waar zij werken of wie hen in dienst heeft.

## Maritiem transport: een eerlijkere koers uitzetten voor de Europese zeevarenden

Zeevarenden worden nog steeds geconfronteerd met administratieve belemmeringen, onduidelijke regels en het risico dat zij zijn verzekerd in landen waar zij niet wonen of werken. Deze situatie creëert

onzekerheid en verwarring, waardoor jongere generaties worden ontmoedigd om in de sector te gaan werken of erin te blijven. De deelnemers onderzochten of het verschuiven van het bepalende criterium voor de sociale zekerheid – van de vlagstaat van het schip naar de woonplaats van de werknemer – eerlijker en praktischer oplossingen zou kunnen bieden. De discussie benadrukte echter de complexiteit van dit vraagstuk en de noodzaak van een zorgvuldige, sectorspecifieke aanpak. Er was brede overeenstemming dat strengere handhaving en meer gezamenlijke inspecties cruciaal zijn om misbruik aan te pakken en ervoor te zorgen, dat zeevarenden de bescherming krijgen waar zij recht op hebben.

## Binnenwateren: de mazen in de wet ontwarren en eerlijk spel herstellen

De binnenvaartsector staat voor unieke uitdagingen, met name door het naast elkaar bestaan van twee parallelle systemen: het traditionele Rijnregime en het EU-kader voor de coördinatie van sociale zekerheid. Deze overlapping heeft geleid tot lacunes in de regelgeving, vooral wanneer het Rijnregime wordt toegepast door bedrijven die buiten het rivierbekken gevestigd zijn. Daarbij komen nog de almaar complexere arbeidsstructuren, waaronder de opkomst van zogenaamde ‘brievenbusvennootschappen’ die de verantwoordingsplicht verder vertroebelen en het moeilijk maken om een eerlijke sociale bescherming voor werknemers te garanderen.

Zowel in de maritieme sector als in de binnenvaartsector werd door de deelnemers opgeroepen tot:

- **Meer transparantie** in de sociale zekerheidsdekking.
  - **Realtime toegang tot informatie** voor werknemers en autoriteiten.
  - **Gemeenschappelijke EU-richtlijnen** voor de harmonisatie van nationale praktijken.
  - **Een sterker mandaat voor ELA om gezamenlijke inspecties en grensoverschrijdende handhaving uit te voeren.**
- Een eerlijke en veilige toekomst opbouwen voor alle transportmedewerkers.**

De gesprekken in alle sectoren bevestigden een gedeelde realiteit: de EU-regels voor de



# Internationaal vakbondswerk

coördinatie van sociale zekerheid zijn verouderd en weerspiegelen niet langer de realiteit van het moderne transportwerk. De afgelopen 10 tot 15 jaar heeft de sector zich snel ontwikkeld – helaas te vaak ten nadele van transportmedewerkers. Zonder dringende hervormingen zullen de gevolgen verergeren: een groot deel van de beroepsbevolking nadert de pensioengerechtigde leeftijd. Het garanderen van een gegarandeerde toegang tot sociale voorzieningen, gezondheidszorg en een werkloosheidsuitkering is daarom niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, maar ook een cruciale voorwaarde voor het aantrekken en behouden van nieuwe werknemers in de transportsector en voor het opbouwen van een duurzame en veilige beroepsbevolking.

Wij waarderen het dat ELA deze belangrijke eerste stap heeft gezet om een uitdaging aan te pakken die dagelijks duizenden werknemers treft. Samen moeten wij, door middel van betere coördinatie, handhaving en politieke wil, ervoor zorgen dat elke transportwerker in Europa daadwerkelijke sociale bescherming, waardigheid en zekerheid op het werk geniet.

## Sociale Dialoog Binnenvaart

Net zoals de zeevaart kent ook de binnenvaart een eigen sociale dialoog. In dit gremium wordt door werkgeversorganisaties (IWT-platform) en werknemersorganisaties (ETF), tezamen met vertegenwoordigers van de EU, overleg gevoerd over de sector. De onderwerpen die in 2025 werden besproken zijn de bemanningswetgeving (op EU-niveau), de digitalisering van de binnenvaart, de sociale wetgeving en milieuwetgeving. In feite alle onderwerpen die de sector raken. Nautilus (NL) is de woordvoerder namens de werknemers.

## Bemanningswetgeving Binnenvaart

De binnenvaart kent al een bemanningswetgeving voor de Rijn; deze ligt vast in het Reglement betreffende het scheepvaartpersoneel op de Rijn (RSP). De bepalingen daarin zijn vastgesteld door de Rijnsoeverstaten die zitting hebben in de Centrale Commissie voor de Rijnvaart (CCR). Voor de Donau is er een Donau Commissie die de wet- en regelgeving voor de Donau bepaalt. Nu volgt



de Donau Commissie veel van wat in het RSP staat, wat in de praktijk vrijwel geen problemen geeft. Desondanks heeft de EU besloten om te onderzoeken of er een bemanningswetgeving moet komen wat van toepassing moet zijn in alle EU-lidstaten. De bedoeling was om te komen tot een verordening of richtlijn, maar dit is nu na een aantal consultatieronden onzeker geworden. Nautilus zal ook in 2026 verder nauw betrokken blijven bij dit onderwerp, waarbij het onze inzet zal blijven om voorlopig zo dicht mogelijk bij het RSP en de huidige NL-wetgeving te blijven. Hoewel wij zeker openstaan voor een geheel nieuwe kijk op bemanning en flexibiliteit, is tot op heden nog geen controle-instrument aanwezig dat dit kan controleren. Immers de veiligheid van de bemanning en omgeving dient gewaarborgd te blijven.

## Digitalisering Binnenvaart

Zoals wij in 2024 al hebben aangegeven wil de EU werk maken van digitalisering van de sector. Voor de binnenvaart is met name het Directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer (DG MOVE) verantwoordelijk voor de wijzigingen in wetgeving en het doorvoeren

# Internationaal vakbondswerk

van de digitale agenda in de sector binnenvaart. De gesprekken over de invoering van de digitale wereld worden samengevat onder de werktitel E-Tools. De gesprekken die ook in 2024 al liepen gaan met name over de huidige documenten op papier en hoe deze om te zetten naar een digitale vorm. Nautilus en ETF zijn geen voorstander om de huidige documenten in de huidige vorm om te zetten naar een digitaal equivalent. Aldus geen papier naar bytes. Nautilus staat een werking voor ogen die zoveel mogelijk zaken automatisch afhandelt, waarbij niet meerdere keren dezelfde informatie door de schipper moet worden ingevuld. De voorwaarde voor Nautilus en ETF om aan de nieuwe bemanningswetgeving mee te werken was, dat de werk- en rusttijden zo fraudebestendig mogelijk zullen worden ingevoerd. Vooral deze eis lijkt nu een probleem te zijn. De reden hiervoor ligt met name in het bereik van de afdeling van DG MOVE. Want de werk- en rusttijden vallen onder een ander departement, namelijk het Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie (DG EMPL). Dit maakt de discussie lastig. Vorig jaar

was het vooral aftasten wat de sector en EU-landen nu precies wensten en nu komt de fase van keuzes maken. In 2026 en de komende jaren zullen wij steeds meer keuzes moeten maken, totdat uiteindelijk een werkwijze is vastgesteld. Zowel bij de E-Tools als bij de bemanningswetgeving is het uiteindelijk aan de commissie om te bepalen.

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

Het CASS is een coördinatie-overleg tussen de Rijnsoeverstaten, waar problemen worden besproken die bij de uitvoering van de EU-Richtlijn 883/2004 en het Rijnvaartverdrag naar boven komen. Nautilus maakt als werknemersorganisatie in de binnenvaart onderdeel uit van de Nederlandse delegatie. Nautilus Zwitserland maakt onderdeel uit van de Zwitserse delegatie. In 2025 hebben wij met name het probleem van het vertrek van Nederlandse bedrijven naar nu vooral Zwitserland wederom aan de orde gesteld. Dit hebben wij overigens ook in 2024 gedaan. Het blijft namelijk een grote zorg voor Nautilus en eigenlijk voor de gehele sector, dat zoveel werkgevers hun personeel onderbrengen in het buitenland. Dit zorgt ervoor dat het sociale stelsel wegvalt. Daarnaast lopen werknemers het gevaar dat zij niet correct sociaal verzekerd zijn. Onder het Rijnvaartverdrag is het mogelijk – als je Rijnvarende bent – om onder het sociaal zekerheidstelsel van één van de Rijnsoeverstaten te vallen indien de exploitant van het schip in deze Rijnsoeverstaat is gevestigd. Dit kan dan ook alleen als de exploitant in dat land aan alle verplichtingen voldoet die daarbij horen. Hier is onze zorg het grootst, want bij sommige bedrijven vragen wij ons hardop af of dit correct wordt gedaan. Naast deze zorg is in 2025 ook gekeken hoe wij de Rijnvarenden beter kunnen informeren over hun rechten en plichten in het kader van sociale zekerheid. Er is een begin gemaakt met een brochure. In 2025 is deze nog niet gereed gekomen, maar hopelijk zal de brochure snel in 2026 verspreid gaan worden. Naast een papieren brochure heeft Nautilus aangedrongen op een digitale versie – een explainer. Zodat Rijnvarenden via sociale media die tot zich kunnen nemen.



# Intern

## Werkorganisatie

In 2025 is het Verandertraject afgerond. Door middel van natuurlijk verloop is in 2025 de gemiddelde bezetting van de werkorganisatie 19,05 FTE. In 2024 was de gemiddelde bezetting 21,05 FTE.

## Raad van Advies

De Raad van Advies is vier keer bij elkaar gekomen. Naast de gebruikelijke financiële en beleidsrapportages hebben we ook onderwerpen zoals de Nationaliteitseis Kapiteins en de uitspraak van het College van de Rechten van de Mens betreffende het woonlandbeginsel.

## Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is drie keer bij elkaar gekomen. Daarnaast wonen de leden van de Raad van Toezicht ook de vergaderingen van de Raad van Advies o.a. om goede binding te houden met de leden. Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht zelf hebben naast de financiën en strategische koers van Nautilus ook specifiek gesproken over de afronding van het Verandertraject.

In 2025 stonden de interne activiteiten van de Nederlandse branche van Nautilus International in het teken van organisatieversterking, ledenbetrokkenheid en een solide uitvoering van de jaarlijkse processen. Het jaar begon met de voorbereidingen én uitvoering van de **Nautilus jaarvergadering 2025**, waarin het gevoerde beleid werd besproken, het bestuur décharge kreeg en belangrijke formele onderwerpen zoals statutenwijzigingen en updates vanuit de Raad van Toezicht aan bod kwamen. Tevens vond het jaarlijkse **symposium** plaats, ditmaal rondom het thema *Artificial Intelligence & Maritiem Vakmanschap*, dat zowel leden als externe relaties aantrok en inhoudelijk verder werd uitgebouwd binnen de organisatie.

Daarnaast waren er meerdere interne tradities en bijeenkomsten die het karakter van het jaar mede bepaalden. Tijdens de herdenkingsplechtigheid op 4 mei bij De Boeg in Rotterdam was Nautilus vertegenwoordigd om stil te staan bij de 3500 opvarenden van Nederlandse koopvaardij schepen die in de Tweede Wereldoorlog het leven verloren.

## Modernisering van de werkwijzen binnen het secretariaat

Naast de reguliere werkzaamheden heeft het secretariaat in 2025 doelbewust ingezet op het moderniseren van interne processen. Dit gebeurde onder andere door:

- Digitale optimalisatie van documentstromen, zoals het centraal opslaan, versiebeheer en gezamenlijk bewerken van jaarverslagonderdelen via SharePoint en Teams.
- Efficiënter beheer van voorbereidingsprocessen voor de jaarvergadering, RvT- en RvA-trajecten, waaronder het vereenvoudigen van deadlines, draaiboeken en communicatieformats.
- Het stimuleren van een toekomstbestendige werkcultuur door praktische verbeteringen in de interne planning, het gebruik van digitale tools zoals CoPilot en het streven naar minder handmatige handelingen in terugkerende processen.

Deze modernisering was nodig om de steeds omvangrijker wordende informatiestromen te structureren, de werkdruk te verlagen en de kwaliteit van de ondersteunende processen verder te professionaliseren. Hoewel veel van de vernieuwingen achter de schermen plaatsvonden, droegen zij direct bij aan een soepeler uitvoering van het intensieve jaarverslagtraject, het symposium en de vele interne overleggen.

## OR-contactdag

Op 21 november 2025 organiseerde Nautilus International voor de zestiende keer de OR-Contactdag, in samenwerking met Wybenga Advocaten. Dit jaar werd besloten deze bijeenkomst voortaan de Jos Hilberding OR-Contactdag te noemen ter nagedachtenis aan onze collega en grondlegger van de OR-Contactdagen.

In het Delta Hotel te Vlaardingingen kwamen 26 OR-vertegenwoordigers bijeen, zowel leden als niet-leden. Zij waren afkomstig van onder meer Jumbo, Van Oord, Dutch Dredging, Stena Line, HAL Beheer, Fugro Marine en Seacontractors. De OR-Contactdag biedt telkens een waardevol platform om het contact tussen ondernemingsraden en Nautilus International te versterken en om praktijkervaringen met elkaar te delen. Het programma bestond onder

# Intern

andere uit actualiteiten rondom de Wet op de Ondernemingsraden en relevante jurisprudentie. Daarnaast maakten de deelnemers kennis met een verkorte les van de Nautilus Academy, getiteld *“In gesprek met je collega over de ondernemingsraad en de vakbond”*.

Ook werd een praktijkcasus besproken en toegelicht door onze penningmeester, waaruit het belang van een goede samenwerking tussen de ondernemingsraad en de vakbond duidelijk naar voren kwam.

Tijdens de evaluatie spraken de deelnemers hun enthousiasme en waardering uit voor deze dag en gaven zij nadrukkelijk aan, dat zij hopen dat deze bijeenkomst in 2026 opnieuw zal worden georganiseerd.

# Onze kantoren

## Kantoor in Nederland

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

## Head office

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

## London office

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

## Switzerland office

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

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



**INVESTORS  
IN PEOPLE**

Foto's: Nautilus International

# NL Jaarverslag 2025



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

Volg ons op...

