



JAARVERSLAG 2014

Colofon

Jaarverslag 2014 is een uitgave van FNV Waterbouw, t: 010 286 29 79, e: infowaterbouw@nautilusint.org, w: www.fnvwaterbouw.nl |
Opmaak: Mienieke van der Wekken, StudioTof! | Druk: Zalsman Kampen B.V. | Oplage: 50 | 15003 | Juni 2015

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
Vergroten organisatiegraad	6
- Vlootbezoeken	6
- Ledenmagazine Golf	6
- Website	6
- Ledenontwikkeling	6
Collectieve belangenbehartiging	7
- Cao Waterbouw	7
- Uitzendvoorwaarden tewerkstelling buiten Nederland	7
- Vlootstafcontract	7
- Vakbondsmacht op de schepen	7
- Naleving Cao	8
- Pensioenfonds Waterbouw	8
- Tideway	8
- DCR	9
- NSI Holland	9
- Smals	9
Arbeidsomstandigheden	10
- Arbocatalogus	10
- Nieuwe onderwerpen	10
- Website	10
Medezeggenschap	10
- Ondernemingsraden	10
- Verantwoordingsorgaan	10
Vereniging FNV Waterbouw	11
- Raad van Advies	11
- Jaarvergaderingen	11
- Extra jaarvergadering	12
- Contacten met andere vakbonden	12
- Bestuur FNV Waterbouw	12
De werkorganisatie FNV Waterbouw	12



Beeld: Goffe Struiksma

VOORWOORD

Roerige tijden

2014 zal de vakbondsgeschiedenis ingaan als een ‘roerig’ jaar. De voorbereidingen van de voorgenomen fusie van de FNV, FNV Bondgenoten, Abvakabo FNV, FNV Bouw en FNV Sport heeft de bonden veel aandacht en energie gekost. FNV Waterbouw is voor velen een schoolvoorbeeld geweest van hoe de vakbond er in de toekomst uit ziet. Namelijk gericht op één sector. De leden van FNV Waterbouw hadden al in 2013 aangegeven dat zij bij een eventuele fusie over zullen gaan naar Nautilus International. Vooral het nautische karakter van hun beroep sluit beter aan bij Nautilus die als bond al jaren aan de weg timmert als specialist op het gebied van de zeevaart, binnenvaart, waterbouw en offshore. Eind 2014 hebben de Waterbouwleden de keus gekregen om overgeschreven te worden naar Nautilus International, sector FNV Waterbouw.

Roerig waren ook de nationale pensioen perikelen. Per 1 juli 2014 is de Wet versterking bestuur pensioenfondsen ingegaan. Die wet houdt in dat pensioenfondsen moeten kiezen voor bepaalde bestuursmodellen. Daarnaast ging in 2014 het wetsvoorstel aanpassing Financieel Toetsingskader in werking. Vele pensioenfondsen hebben intensief overlegd over oplossingen om zich aan de nieuwe ‘spelregels’ te kunnen houden. Ook voor FNV Waterbouw was het spannend hoe het Pensioenfonds Waterbouw zich zou ontwikkelen. In drie ledenbijeenkomsten die druk zijn bezocht, hebben wij de leden over de ontwikkelingen geïnformeerd. Pensioen blijkt deels ook emotie te zijn. Vanwege het behoud van de eigen identiteit, willen onze leden leden graag aangesloten blijven bij een eigen Waterbouw pensioenfonds.

De reacties op onze enquête voor de buitenlandovereenkomst zijn eveneens als roerig te kwalificeren. Nog nooit eerder lieten de leden massaal weten dat ze genoeg hebben van de versoberingen op de vloot. Dit zorgde voor een enorm gevoel van saamhorigheid. Echter, zoals het helaas vaker voorkomt als er stappen gezet moeten worden om onze eisen kracht bij te kunnen zetten, blijkt er juist een groot gemis aan saamhorigheid en solidariteit. Een onderwerp waar we in 2015 actief mee aan de slag moeten gaan.

Helaas betekende 2014 nog niet het einde van de economische crisis. Grote baggeraars kondigen hoge winsten af. Echter, de kritische lezer ziet dat er in verhouding veel meer omzet dan voorheen nodig is om deze winsten te realiseren. In de Nederlandse markt gaat het nog steeds niet goed. De droge aannemerij begeeft zich steeds meer op het terrein van de natte aannemerij en zet zo de prijzen in Nederland onder druk. FNV Waterbouw is er dan ook trots op dat ondanks de crisis de Waterbouw cao geen verslechtingen kent.

2014 kan dus met recht als roerig worden getypeerd! Ondanks personeelwisselingen en vacatures in het bestuur, is het gelukt om met de leden, kaderleden en medewerkers de belangen van onze leden op het collectieve- en individuele terrein te blijven behartigen. Waarvoor dank aan jullie!

Bestuur FNV Waterbouw

VERGROTEN ORGANISATIEGRAAD

Hieronder vindt u een beknopt overzicht van de verschillende activiteiten die gedurende het verslagjaar zijn ondernomen om de organisatiegraad van onze doelgroep te vergroten,

VLOOTBEZOEKEN

Vooraf op initiatief van FNV Waterbouw, is er gedurende 2014 in Nederland een aantal schepen bezocht. Zowel de daarbij betrokken leden als de (bonds-)medewerkers zijn stevast erg enthousiast over deze bezoeken. Het directe contact met de bemanning, zowel leden als niet-leden, geeft positieve energie en nieuwe inzichten hoe wij ons werk beter kunnen doen. Met name het bezoek aan boord van de TSHD Rotterdam (Van Oord), waar wij de voorstellen voor het buitenlandcontract uitvoerig hebben besproken, was zeer leerzaam en waardevol.

Gedurende het vorige verslagjaar 2013 is een bredere invulling gegeven aan de vlootbezoekersfunctie vanuit ons kantoor in Singapore. Mede omdat het Singapore-kantoor in 2014 slechts kort bemand was, zijn er dat jaar geen spontane scheepsbezoeken geweest. Evaluatie van het vlootbezoek in 2013 wijst uit dat de fysieke aanwezigheid van een vlootbezoeker in combinatie met de flexibiliteit van de moderne communicatiemiddelen, het beste resultaat geeft waar het gaat om de uitwisseling van informatie met de schepen. Het is duidelijk dat de behoefte aan dergelijke informatie-uitwisseling groot is. Echter, het initiatief daartoe vanuit de leden van FNV Waterbouw heeft duidelijk een nieuwe impuls nodig. Het is daarom belangrijk dat FNV Waterbouw de beschikbaarheid en bereikbaarheid van het kantoor in Singapore extra benadrukt. Die bereikbaarheid betreft niet uitsluitend de mogelijkheid om schepen te bezoeken. Het kantoor in Singapore functioneert namelijk ook als doorgeefluik van alle communicatie vanaf de schepen met of voor de Bond. Door een betere wederzijdse communicatie zal ieder vlootbezoek een beter rendement opleveren aangezien zo relevante informatie voorafgaand beschikbaar kan worden gemaakt.

Mede door het anders functioneren van kantoor Singapore, is er ook een betere samenwerking met lokale- en andere Aziatische zusterorganisaties. Het personeelsmanagement van grote rederijen bevindt zich veelal in Zuidoost-Azië. Daarom is het extra belangrijk dat Nautilus ook fysiek aanwezig is in Azië. Voor de Waterbouwleden is het ook om deze reden een toegevoegde waarde dat zij lokaal een eerste aanspreekpunt hebben wanneer zij in de regio Azië werkzaam zijn.

LEDENMAGAZINE GOLF

Conform planning, is het ledenmagazine Golf in 2014 drie keer verschenen; en wel in juni, oktober en december. Alhoewel het soms lastig is om voldoende goede kopij aangeleverd te krijgen, zijn wij tevreden over de ontwikkeling die de Golf doormaakt. We merken dat leden het blad waarderen en tijdens de vlootbezoeken terugkomen op de daarin verschenen artikelen. Het feit dat externe relaties vragen of zij de Golf toegestuurd kunnen krijgen, stemt ons ook positief en vormt eveneens een indicatie van de meerwaarde van het blad. Omdat de FNV Waterbouwleden niet meer het blad Casco (FNV Bouw ledenmagazine) ontvangen, is het wel zaak dat wij alert blijven om onze leden steeds goed te informeren over voor hen betekenisvolle sector-overstijgende gebeurtenissen en ontwikkelingen.

WEBSITE

De website (www.fnvwaterbouw.nl) is gedurende het gehele jaar actueel gehouden met specifieke informatie over de sector Waterbouw. Nieuw is de mogelijkheid om rechtstreeks op geplaatste (web)berichten te reageren. De leden hebben tot op heden nog slechts sporadisch gebruik gemaakt van deze optie. Daarnaast is er een Facebookpagina ingesteld waar zowel leden als niet-leden op verzoek toegang kunnen krijgen. Dit is een groot succes gebleken en leidt tot vele discussies over allerlei waterbouw gerelateerde onderwerpen. Met name voor de cao-onderhandelaars is het een goed middel om te horen wat er leeft op de 'werkvloer'.

LEDENONTWIKKELING

Op 1 januari 2014 telde FNV Waterbouw 1.532 leden. Op 31 december 2014 waren dat er 1.514.

COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING

CAO WATERBOUW

De cao-onderhandelingen voor de periode 1 april 2014 tot en met 31 maart 2015, waren bijna een kopie van de onderhandelingen van het jaar ervoor.

Werkgevers gaven wederom aan dat de loonruimte beperkt was. Dit komt vooral omdat zowel de prijzen als de volumes in Nederland onder druk staan. Door de matige economische situatie in de Nederlandse Waterbouw ondervinden kleine baggerbedrijven concurrentie van de droge infrastructuur alsmede van land- en tuinbouwbedrijven. Benadrukt werd dat de situatie bij de grote twee Nederlandse baggerbedrijven niet vergeleken kan worden met de situatie bij de overige baggerbedrijven. De grote bedrijven halen mede door hun activiteiten in het buitenland goede resultaten en dat geldt volgens werkgevers niet voor de bedrijven die zich vooral toeleggen op de binnenlandse baggermarkt.

Met de overeengekomen structurele loonsverhoging van 1,5 procent, in combinatie met een half procent eindejaarsuitkering, toonden onze leden, de Raad van Advies en ook de onderhandelaars zich tevreden. Diverse vergoedingen zijn met 5 procent verhoogd en de reiskostenvergoeding is verhoogd van 39 naar 40 cent per kilometer.

Bijzonder is dat cao-partijen een afspraak gemaakt hebben over gezonde voeding aan boord. Hiervoor zullen er twee proefschepen aangewezen worden om te onderzoeken of de voedingspatronen aan boord te verbeteren zijn. *(Noot: Inmiddels is er een nieuwe protocolafpraak gemaakt over voortzetting van een onderzoek naar duurzame inzetbaarheid.*

De tekst over de afspraak over de voedingspatronen aan boord is geschrapt.)

UITZENDVOORWAARDEN TE WERKSTELLING BUITENLAND NEDERLAND

In april 2014 is een aantal kaderleden bijeen gekomen om een zogenaamde 'denktank' te vormen. Dit is een werkgroep van kaderleden die de buitenlandovereenkomst met elkaar doorneemt en bespreekt en op basis daarvan een aantal vragen formuleert voor de enquête. Deze werkwijze is de betrokkenen goed bevallen. De vlootmedewerkers hebben genoeg van de versoberingen en dat hebben ze duidelijk laten zien in hun antwoorden op de enquêtevragen. Gelijktijdig besloot een grote

baggeraar om haar alcoholbeleid aan te passen, hetgeen tegen het zere been van de bemanning van de betrokken schepen was. Dit resulteerde in een uitgebreide lijst met voorstellen aan de werkgevers.

De eerste onderhandelingen in september verliepen in een goede sfeer. Echter, na twee rondes moesten we vaststellen dat er nog steeds niet genoeg op tafel lag om tot een bevredigend akkoord te komen. In december 2014 was er zelfs sprake van een patstelling. Leden hadden aangegeven dat reisdagen en pensioenbouw voor hen essentiële punten voor de onderhandelingen waren. Werkgevers meldde dat daarover met hen niet te praten viel. 2014 werd afgesloten met een oproep aan alle Van Oord en Boskalis medewerkers om middels een petitie kracht te zetten bij hun oproep. Uiteindelijk kwam er pas in februari 2015 een onderhandelingsresultaat.

VLOOTSTAFCONTRACT

In overleg met Van Oord zijn wij sinds 2013 bezig om de lonen in de cao te vergelijken met de lonen in het vlootstafcontract en die te controleren op juistheid. Immers, het vlootstafcontract moet op punten minimaal gelijkwaardig zijn aan de cao. Dit is een zeer ingewikkelde en helaas onoplosbare reksom gebleken. Op basis van de informatie die wij van Van Oord hebben ontvangen, konden wij namelijk niet tot een eenduidige basisberekening komen, waarbij wij uit kunnen gaan van gelijke uitgangsposities ('appels met appels').

Wij weten dat Van Oord tegenwoordig een berekening bij nieuw af te sluiten vlootstafcontracten meestuurt. Wij hebben onze leden geadviseerd om deze berekening voor hun situatie bij Van Oord op te vragen.

VAKBONDSMAGT OP DE SCHEPEN

Op de jaarvergadering in juni 2014 is door Toon Wenekers – toenmalig hoofdbestuurder van FNV Bondgenoten- een inleiding gehouden over activerend vakbondswerk ten tijde van het cao-overleg. Verder hebben de aanwezige leden uitvoerig en open gediscussieerd over het organiseren van posities op de schepen en de mogelijkheden daarvan. Met name het goed onderling communiceren

- zowel op als tussen de schepen - is van groot belang. De conclusie was dat werknemers zelf aan moeten geven wat zij collectief belangrijk vinden. Als bond ondersteunen wij onze leden uiteraard, maar we kunnen hen niet vertellen wat hun prioriteiten zijn. Vakbondsmacht is eerst en vooral gebaseerd op de wensen van werknemers zelf!

NALEIVING CAO

Conform het werkplan was het naleven van de cao een van onze speerpunten voor 2014. Het niet nakomen van de cao afspraken is al een tijd een doorn in het oog van onze leden. Onze inzet was gericht op het correct uitbetalen van ziekengeld, alsook het op de juiste wijze inzetten van verlof- en cursusdagen bij het niet voorhanden zijn van direct aansluitend werk.

Voor wat betreft het uitbetalen van het ziekengeld, hebben we meerdere successen bereikt. Na veel getouwtrek werden onze leden in het gelijk gesteld en hebben zij een flink deel (na)betaald gekregen.

De strijd met de werkgevers met betrekking tot het correct inzetten van het wachtgeld is nog niet beslecht. Volgens de cao zijn werkgevers direct na afloop van het systeemverlof verplicht om wachtgeld uit te betalen. In de praktijk bleken de werkgevers regelmatig eerst cursus- en verlofdagen in te zetten alvorens over te gaan tot het betalen van wachtgeld. Daardoor worden werknemers die cursussen doen en problemen oplossen voor de werkgever - zoals langer aan boord blijven of eerder teruggaan naar het schip - feitelijk harder geraakt dan werknemers die dit soort zaken tot een minimum beperken.

In het buitenlandcontract is overeengekomen om de uitbetaling van wachtgeld eenduidig te omschrijven, zodat voor iedereen duidelijk is wanneer het betaald moet worden. Doordat deze afspraak in het verschiet lag, is een aantal andere kwesties blijven liggen in afwachting van het verloop van de onderhandelingen. Nu de afspraak per 1 juli 2014 gemaakt is, gaan we verder met die kwesties van voor 1 juli 2014.

PENSIOENFONDS WATERBOUW

In opdracht van het bestuur van het Pensioenfonds Waterbouw en de cao partijen (FNV Waterbouw, CNV Vakmensen en de Vereniging van Waterbouwers) is er in 2014 een onderzoek gedaan naar de toekomst van het pensioenfonds. Op zich was er geen noodzaak voor het fonds om te fuseren maar de sociale partners wilden onderzoeken of onder andere gezien de wettelijke regelgeving met betrekking tot het Financieel toetsings-, het Witteveenkader en de toekomstbestendigheid van het fonds het eventueel verstandig was samen te gaan met een ander fonds.

Het onderzoek heeft geleid tot drie onderstaande mogelijkheden waaruit gekozen kon worden.

- Doorgaan als Pensioenfonds Waterbouw, met een eigen regeling en een eigen bestuur.
- Alle bestaande rechten plus de nieuwe opbouw onderbrengen bij het Pensioenfonds Koopvaardij.
- Alle bestaande rechten plus de nieuwe opbouw onderbrengen bij het Pensioenfonds voor de Grafische bedrijven (PGB).

Deze drie alternatieven hadden ieder hun specifieke voor- en nadelen. Deze zijn op verschillende bijeenkomsten in het land met de leden van FNV Waterbouw besproken. Daaruit kwam een zeer duidelijke voorkeur naar voren om het fonds zelfstandig door te laten gaan. Werkgevers spraken een duidelijke voorkeur uit voor overgang naar het PGB. Als bonden en werkgevers er niet uitkomen, dan blijft alles bij het oude, dus zelfstandigheid. Dat is door de cao partijen eind 2014 dan ook aan het bestuur van het pensioenfonds kenbaar gemaakt.

Inmiddels is de discussie weer opgelaaid en wordt er wederom onderzoek gedaan naar de toekomst van het fonds.

TIDEWAY

Voor de medewerkers van Tideway werkzaam op de schepen Rollingstone, Flintstone en Seahorse, wordt collectief een rechtspositieregeling afgesloten die de loonsverhogingen van het buitenlandcontract volgt. Eind 2013 is er een nieuwe regeling afgesloten voor de periode 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2014.

Ook voor de Filipijnse medewerkers aan boord van deze drie schepen zijn er over dezelfde periode collectieve afspraken gemaakt over hun loon- en arbeidsvoorwaarden. Het wachten is nu op de uitkomst van de vertraagde onderhandelingen voor een nieuw buitenlandcontract, voordat er bij Tideway een afspraak voor overleg over de beide collectieve regelingen gemaakt kan worden. Daarnaast zijn er voor de drie schepen Blue Certificates afgegeven met een looptijd tot 1 juli 2015.

DREDING AND CONTROL ROTTERDAM (DCR)

DCR heeft bij de omzetting van de contracten in het Engels voor de MLC-eisen, misbruik gemaakt van de situatie. Aangezien FNV Waterbouw geen collectieve arbeidsovereenkomst met DCR heeft, hebben wij in gesprekken, brieven en emailberichten aangegeven dat DCR hun medewerkers correct moeten informeren. Zo werd er bijvoorbeeld verlof tijdens ziekte afgeboekt. Dit heeft niets te maken met het MLC, maar is volgens DCR om er voor te zorgen dat een kleine groep medewerkers zich niet meer ziek meldt tijdens hun verlof.

Verder is er een geschil over de zogenaamde 30%-regeling, die DCR als addendum aanbiedt bij de arbeidsovereenkomst. DCR voert druk uit op haar medewerkers om dit addendum te ondertekenen met als gevolg dat velen dit alsnog doen. Vanuit DCR werd toegegeven dat deze regeling stilzwijgend altijd werd toegepast, al dan niet getekend door de desbetreffende werknemers. Tijdens het gesprek leek dit punt opgelost, echter van onze leden horen wij inmiddels anders. In sommige belastingaangiften leidt de toepassing van de 30%-regeling tot forse verschillen, ten nadele van de werknemer!

Als sluitstuk was er discussie over de teruggaven van de Belgische fiscus in een Belgische aangifte. De Belgische belastingregelingen kennen een belastingvoordeel voor gezinnen met jonge kinderen. DCR bleek de regelingen goed te kennen. Echter onderscheid maken tussen resultaat uit arbeid (voor- of nadeel werkgever) en voordelen uit persoonlijke omstandigheden, kwam helaas niet voor. De totale teruggave werd opgeëist door DCR. Namens leden zijn hierover brieven aan DCR

gestuurd. Wij verwachten dat dit onderwerp in 2015 een vervolg krijgt.

Zoals eerder geconstateerd, alsmede gezien de ervaringen in de afgelopen perioden, blijkt de verhouding tussen de directie van DCR en vakbonden zich meer te verzakelijken. De vooruitzichten zijn dat er eerder voor een juridisch traject gekozen zal worden, dan verder te gaan met overleggen.

CAO NSI HOLLAND

Voor de werknemers van NSI Holland is per 1 januari 2014 de cao Hibin (bouwmaterialen) van toepassing. Voor de leden is een goede overgangsregeling onderhandeld. Deze afspraken zijn in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemers vastgelegd en er is een convenant overeengekomen tussen de directie van NSI Holland en FNV Waterbouw. Tijdens de onderhandelingen is door FNV Waterbouw steeds voor behoud van arbeidsvoorwaarden gestreden. Hier is FNV Waterbouw, mede dankzij de betrokkenheid van de leden, goed in geslaagd. De leden zijn tevreden over het verloop en de uitkomst van het proces.

CAO SMALS

De cao Koninklijke Smals Bouwgrondstoffen had een looptijd tot en met 31 december 2014. In 2014 is de organisatiegraad nauwelijks gedaald. Een aantal leden heeft het bedrijf in 2014 (vrijwillig) verlaten en valt hierdoor nu onder een andere sector binnen de FNV. Alhoewel FNV Waterbouw altijd voorstander is geweest om aansluiting te zoeken bij een andere cao (cao Waterbouw), was de organisatiegraad binnen Smals voldoende hoog om een (bedrijfs-)cao af te sluiten. Tijdens voorgaande cao onderhandelingen is met Smals regelmatig gesproken over eventuele aansluiting bij een andere cao. Zo ook tijdens het eerste overleg in november 2014. In dit overleg met de Smals-directie is door de werkgever de wens uitgesproken te komen tot harmonisatie van alle arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming en daartoe aansluiting te zoeken bij de cao voor de Waterbouw. Zo is er in de toekomst binnen de Koninklijke Smals één cao van toepassing en is er duidelijkheid voor het totale personeel. In 2015 wordt gestart met de feitelijke onderhandelingen hierover.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

ARBOCATALOGUS

In de Waterbouwbranche is het sinds jaren vanzelfsprekend dat er groot belang wordt gehecht aan goede veiligheid en arbeidsomstandigheden. FNV Waterbouw overlegt hierover regelmatig met de werkgevers. Dit gebeurt in de werkgroep Arbocatalogus. Deze werkgroep zorgt ervoor dat de arbocatalogus actueel blijft. Nieuwe of veranderde onderwerpen worden voorgelegd aan de inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inspectie toetst de maatregelen die in de arbocatalogus staan. De informatie en documentatie van de arbocatalogus Waterbouw is dus niet vrijblijvend. Werkgevers en werknemers worden geacht zich aan de daarin opgenomen regels voor veiligheid en arbeidsomstandigheden te houden.

NIEUWE ONDERWERPEN

De Arbocatalogus wordt regelmatig geactualiseerd. Zo zijn gedurende 2014 de onderwerpen 'Arbeids-

middelen, machines' en 'Hanggereedschappen en kleine apparatuur' gereviseerd. Ook het hoofdstuk materieel is bijgewerkt. Het hoofdstuk beeldschermwerk is eerder uitgewerkt en de reactie van de Inspectie SZW wordt nog afgewacht.

WEBSITE

In april 2014 is de vernieuwde website van de Arbocatalogus Waterbouw live gegaan (www.arbocataloguswaterbouw.nl). Het hele proces voor de update en de configuratie van het systeem heeft veel meer tijd gekost dan in eerste instantie verwacht. De reactie van de werkgroep Arbocatalogus en de gebruikers zijn desalniettemin bijzonder enthousiast. De website kan ook offline worden gebruikt. De download functionaliteit is verbeterd evenals het gebruik op 'smartphones'.

MEDEZEGGENSCHAP

OR VERKIEZINGEN

Voor 17 oktober 2014 stond de ondernemingsraadverkiezing bij Boskalis gepland. De ondernemingsraad (OR) van dit bedrijf bestaat momenteel uit 15 leden, verdeeld over drie kiesgroepen. Voor de kiesgroep vaklieden cao Waterbouw konden vier mensen zich kandidaat stellen. FNV Waterbouw heeft haar leden bij Boskalis opgeroepen om zich kandidaat te stellen. Immers, de Bond en de OR hebben elkaar nodig. Goede samenwerking tussen bond en OR is de beste manier om de belangen van de werknemers in het bedrijf optimaal te behartigen. Twee FNV Waterbouwleden hebben zich verkiesbaar gesteld en zijn automatisch gekozen.

OR-CONTACTDAG

In 2014 hebben onze collega's van Nautilus

International geen or-contactdag georganiseerd. Door personele onderbezetting is deze dag verschoven naar 10 februari 2015. De or-contactdag is bedoeld om de banden met de ondernemingsraden in de sectoren binnenvaart, zeevaart, offshore en waterbouw aan te halen en onderling ervaringen met medezeggenschap uit te wisselen. FNV Waterbouw wil graag haar or-leden ondersteunen door middel van goede dienstverlening. Het organiseren van studiedagen hoort daarbij.

VERANTWOORDINGSORGAAN

Door allerlei (wettelijke) ontwikkelingen voor pensioenfondsen heeft het bestuur van het Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw verkiezingen gehouden voor - onder andere - het instellen van een nieuw verantwoordingsorgaan (VO). De deel-

nemersraad en het oude VO houden op te bestaan. Het (nieuwe) VO vertegenwoordigt de pensioengerechtigden en werkende deelnemers in het Pensioenfonds Waterbouw. Het VO heeft een controlerende taak; het mag een oordeel geven over het handelen van het bestuur. Daarnaast brengt het VO ook advies uit over beloningen van de bestuurder, de interne klachten- en geschillen-procedure, het communicatie- en voorlichtingsbeleid, het reglement, de statuten en het financiële beleid van het fonds.

In het VO zijn er 14 zetels. Twee zetels zijn voor de werkgeversvertegenwoordigers, acht zetels voor

vertegenwoordigers van de gepensioneerden en vier zetels voor vertegenwoordigers van de premiebetalend (actieve) deelnemers. In de kiesgroep actieve deelnemers zijn er verkiezingen gehouden. De samenstelling van het VO namens FNV Waterbouw is per 1 juli 2014 als volgt:

- Vier zetels voor de actieven (werkenden)
J.F. Lanser, B.C.J. Veltman, C. Zuidweg en een zetel ingevuld door een zelfstandige deelnemer.
- Acht zetels voor de inactieven (gepensioneerden)
J. Drost, G. van Eck, J. Klein, A.C.J. Oosterbaan, H. Stamkot, een zetel ingevuld door CNV Vakmensen en twee vacatures.

VERENIGING FNV WATERBOUW

RAAD VAN ADVIES

De Raad van Advies is in februari, juni, september en november 2014 volgens de jaarplanning bijeengekomen. In de praktijk blijkt dat daarnaast veel zaken ook per email overlegd en besproken worden. De toekomst van het pensioenfonds en de toekomstige overgang naar Nautilus International waren regelmatig besproken onderwerpen. Uiteraard heeft de Raad van Advies - horende de leden - hun goedkeuring verleend aan de cao- en buitenlandcontract voorstellen alsmede aan het onderhandelingsresultaat cao Waterbouw voor 2014 - 2015. Dankzij de inbreng van de leden van de Raad van Advies is het beleid van FNV Waterbouw verder ingevuld.

De Raad van Advies bestaat op 31 december 2014 uit: de heren P.A. van den Bout, L.J. Fremouw, H. Gilde, J. Lanser, J.A. Melsen, L. Overwater, J. van der Pol, R. Reurslag, C. Scheltema, W. Schmetz, Th. Siebers, G.M. van Tintelen en A. Verberk.

JAARVERGADERING

In 2014 is de Raad van Advies en de Algemene Jaarvergadering conform de jaaragenda bijeen gekomen. De jaarvergadering is georganiseerd in Hoek van Holland en aangevuld met een excursie in het Keringhuis van het Publiekscentrum Water in Zuid-Holland. Op de jaarvergadering zijn de statutair verplichte zaken, zoals jaarverslag en jaarrekening, besproken en heeft de vergadering het bestuur decharge gegeven. De Algemene Jaarvergadering, als ook de Raad van Advies, hebben regelmatig stilgestaan bij de toekomst van FNV Waterbouw in het licht van de fusie van FNV Bouw met FNV Bondgenoten, AbvaKabo FNV, FNV Sport en de FNV zelf. Die fusie heeft ook gevolgen voor de indeling van de sectoren. In de nieuwe fusiebond worden de sectoren op termijn heringedeeld. Zowel de Algemene Vergadering als de Raad van Advies kwam tot de conclusie dat het voor de leden van FNV Waterbouw beter was zich niet in te laten delen bij de sector Bouw. Het nautische karakter van FNV Waterbouw sluit meer aan bij de vakbond Nautilus International, die

naast de zeevaart ook binnenvaart, offshore en havendiensten organiseert.

EXTRA JAARVERGADERING

Eind 2014 is er een extra jaarvergadering georganiseerd om de statuten van FNV Waterbouw aan te passen teneinde de overgang van FNV Bouw naar Nautilus formeel mogelijk te maken. Verder zijn de leden aangeschreven, zijn er mails verstuurd en is er melding gemaakt op de site van de overdracht van de leden. De meeste leden hebben aangegeven over te willen naar Nautilus International. Een aantal leden, meestal gepensioneerden, wilde liever lid blijven van FNV Bouw en een klein aantal leden heeft van het keuzemoment gebruik gemaakt om het lidmaatschap op te zeggen. *(Noot: Later in 2015 zijn nog wat leden heen en weer geschoven. Soms op verzoek van het lid. Soms als gevolg van aanpassing van de cao Smals.)*

CONTACTEN MET ANDERE BONDEN

De poging om in 2014 alsnog een conferentie te organiseren met het CNV en de Belgische vakbonden voor de sector Waterbouw, is helaas niet geslaagd. Als eerste gaf het CNV te kennen dat er geen interesse meer was voor de BeNe Waterbouw conferentie. Daarna gaf het ACV aan minder financieringsruimte te hebben. Vanuit de leden van

FNV Waterbouw konden onvoldoende werkende leden aangemeld worden. Derhalve is de conferentie niet doorgedaan. Ook het personeelsoverleg tussen medewerkers van DCR/Jan de Nul en Tideway/Deme heeft geen doorgang gehad. Hoewel de Belgische werknemers de ontmoeting en overleg wel wilden, konden de Nederlandse bonden, als gevolg van gebrek aan interesse, geen leden aanleveren.

Behalve de Waterbouw conferentie zijn alle doelen uit het werkplan gehaald.

BESTUUR FNV WATERBOUW

Het bestuur is gedurende 2014 niet alleen volgens planning bijeen gekomen, maar heeft daarnaast ook extra overlegd om de overgang van FNV Waterbouw (het deel wat bij de moederbond FNV Bouw was ondergebracht) van FNV Bouw naar Nautilus International te regelen. Het bestuur van FNV Waterbouw heeft hiertoe overlegd met het bestuur van FNV Bouw en het bestuur van Nautilus International, met name over de voorwaarden van de overgang van de leden. De vacature in het bestuur van FNV Waterbouw is conform het werkplan 2014 niet ingevuld. Dit omdat het heel waarschijnlijk was dat de vereniging Waterbouw naar Nautilus International zou overgaan.

DE WERKORGANISATIE FNV WATERBOUW

Gedurende heel 2014 zijn de medewerkers van FNV Bouw en Nautilus International ingezet om de besluiten van de Algemene Vergadering, de Raad van Advies en het bestuur uit te voeren op de diverse terreinen en in lijn met het werkplan. Het personeel is “om niet” ingezet. De O&O gelden zijn vooral gebruikt voor de activiteitskosten van FNV

Waterbouw. Het restant is pro rato verdeeld onder de moederbonden om de personeelskosten aldaar iets te drukken. Alle paritaire organen zijn bemenst geweest, ondanks minder menskracht in het bestuur.

De gestelde doelen zijn hiermee gehaald.



Beeld: Chris Pennarts

