



JAARVERSLAG 2015



Colofon

Jaarverslag 2015 is een uitgave van FNV Waterbouw, t: 010 286 29 79, e: infowaterbouw@nautilusint.org, w: www.fnvwaterbouw.nl
| Foto omslag: Mcklin | Opmaak: Mieneke van der Wekken, StudioTof! | Druk: Zalsman Kampen B.V. | Oplage: 50 | Mei 2016

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
Vergroten zichtbaarheid & organisatiegraad	6
- Vlootbezoeken	6
- Kantorenbezoek	6
- Ledenmagazine Golf	6
- Telegraph	6
- Wervingsfolder	6
- Website	7
- Ledenontwikkeling	7
Collectieve belangenbehartiging	7
- Cao Waterbouw	7
- Duurzame inzetbaarheid	8
- Uitzendvoorwaarden tewerkstelling buiten Nederland	8
- Vakbondsmacht op de schepen	9
- Naleving cao	9
- Pensioenfonds Waterbouw	10
- Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw	11
- Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden in het Natte Grindbaggerbedrijf (SUNAG)	11
- Tideway	12
- Smals	12
Arbeidsomstandigheden	13
- Arbocatalogus	13
Medezeggenschap	14
- Ondernemingsraadverkiezingen	14
- Bezoeken aan ondernemingsraden	14
- OR-contactdag	14
- Verantwoordingsorgaan	14
Vereniging FNV Waterbouw	15
- Raad van Advies	15
- Jaarvergadering	15
- Bestuur	15
- Jubilarissen	15
De werkorganisatie FNV Waterbouw	16
- Personeel	16



Beeld: Mcklin

VOORWOORD



“Let op! Situatie gewijzigd”

Niets blijft hetzelfde en dat geldt zeker voor het jaar 2015. Allereerst is FNV Waterbouw per 1 januari 2015 volledig onderdeel geworden van Nautilus International. Alle leden met moederbond FNV Bouw zijn met ingang van die datum overgeschreven naar Nautilus. Uiteraard had de komst van zoveel nieuwe leden consequenties voor de (werk-)organisatie van Nautilus. Er is hard gewerkt om zeker te stellen dat onze dienstverlening aan alle leden ‘ongestoord’ kon worden voortgezet.

Nieuw bestuur

De leden hebben tijdens de jaarvergadering een nieuw bestuur gekozen dat zich het reilen en zeilen van de sector Waterbouw gelukkig snel eigen heeft kunnen maken. Die sector heeft veel om trots op te zijn, maar kent tegelijk ook een ‘rouwrandje’. Zo merken we dat er steeds meer versoberingen ingevoerd worden en de werkgevers vaker op zoek gaan naar mazen in de wet- en (cao) regelgeving. Het positieve effect hiervan is dat de solidariteit onder de medewerkers in de sector toeneemt. Deze toenemende saamhorigheid is een trend die wij enorm toejuichen.

De werkzaamheden in de sector zijn ook onderhevig aan veranderingen. De grote baggerbedrijven vullen hun dienstenpallet aan met activiteiten in de offshore sectoren. Voor de binnenlandse Waterbouw geldt dat zij zogenaamd ‘laat-cyclisch’ is. Dat wil zeggen dat terwijl andere sectoren langzaam uit het economische dal klimmen, de Waterbouw hier later en langer last van heeft. Dit is bijvoorbeeld te merken aan het ontbreken van grote nieuwe baggerprojecten. Deze ontwikkelingen baren onze leden en ons uiteraard zorgen.

Toekomst Pensioenfonds

De toekomst van het Pensioenfonds Waterbouw stond gedurende het verslagjaar weer volop in de schijnwerpers. Dit keer echter niet verkennend naar nieuwe mogelijkheden maar doelgericht op zoek naar noodzakelijke aansluiting elders. FNV Waterbouw blijft staan voor een goed pensioen voor de deelnemers waarbij hun koopkracht zoveel mogelijk behouden blijft. Dat verandert niet!

Het afnemende ledental is wel iets dat zeker moet veranderen. Het is vandaag de dag niet vanzelfsprekend om zich bij een vakbeweging aan te sluiten. Behoud en werving van leden op basis van een voor hen duidelijk zichtbare meerwaarde komt steeds nadrukkelijker centraal te staan.

Dankzij al het goede werk dat daarvoor is verricht, is het gelukt om in 2015 een solide bond neer te zetten. Dat dit gelukt is, is te danken aan de steun van onze leden, kaderleden en medewerkers. We zijn hen daarvoor dan ook veel dank verschuldigd.

Bestuur FNV Waterbouw

VERGROTEN ZICHTBAARHEID & ORGANISATIEGRAAD

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

VLOOTBEZOEKEN

In 2015 is er in Nederland een aantal schepen bezocht. Bij Nautilus zijn twee medewerkers aangesteld als vlootbezoeker. Eén vlootbezoeker is werkzaam in Nederland en een vlootbezoeker werkt vanuit het kantoor in Singapore. De vlootbezoekers gaan spontaan en op verzoek aan boord om de bemanning onder andere te informeren over allerlei zaken op het gebied van inkomens- en arbeidsomstandigheden.

In het kader van de introductie van het nieuwe bestuur van FNV Waterbouw zijn er drie schepen bezocht, te weten: De Utrecht, De Olst en de Flintstone. Dit waren zowel voor het bestuur als voor de bemanning waardevolle bezoeken. Het vlootbezoek is een goede manier om in contact te komen met onze leden en om toekomstige nieuwe leden te ontmoeten. Uiteraard komen wij op verzoek van de bemanning graag aan boord! Het is zeer belangrijk dat onze leden ons op de hoogte houden van wat zij belangrijk vinden.

Onze andere vlootbezoeker verblijft periodiek in Singapore. Daar heeft Nautilus al ruim 60 jaar een kantoor, zodat de Nederlandse Maritieme sectoren een (fysiek) steunpunt in Azië hebben. Ook in het verslagjaar 2015 is van daaruit invulling gegeven aan het vlootbezoek in die regio. Naast het contact met de Nederlandse Waterbouwers is er ook met regelmaat contact geweest met collega's op Belgische schepen. Dit mede in het kader van de samenwerking tussen de Nederlandse- en Belgische Waterbouwbonden.

KANTORENBEZOEK

Het nieuwe bestuur heeft uiteraard ook kennisgemaakt met de diverse werkgevers en ondernemingsraden. Het bestuur hecht er waarde aan om regelmatig met de diverse werkgevers te spreken om uit eerste hand te vernemen wat er in de sector en in de ondernemingen speelt.

LEDENMAGAZINE GOLF

In 2015 is de Golf twee keer verschenen: in april en in september. Dit heeft te maken met de laatste Golf in 2014, die eind december verscheen en het eerste nummer in 2016, dat begin januari gepubliceerd werd. Golf brengt nieuws en achtergrond informatie, specifiek gericht op werknemers in de Waterbouw. We krijgen hierop regelmatig positieve reacties van zowel leden als niet-leden, alsook van externe relaties. In 2015 is de rubriek 'vragen en antwoorden' komen te vervallen. Nieuw zijn de diverse korte nieuwsberichten die tussen de langere (achtergrond-) artikelen zijn geplaatst.

TELEGRAPH

FNV Waterbouw leden die voorheen lid waren van moederbond FNV Bouw, ontvingen in 2015 voor het eerst het blad Telegraph. Dit is het internationale blad van Nautilus met daarin elke keer drie á vier pagina's nieuws uit Nederland. Het grote voordeel hiervan is dat leden op de hoogte blijven over voor hen bekentenisvolle gebeurtenissen uit de gehele maritieme sector. Omdat de Telegraph overwegend in het Engels is geschreven, dachten sommige leden dat FNV Waterbouw een Engelse organisatie geworden was. Dat is natuurlijk een misverstand; FNV Waterbouw is en blijft Nederlands. Het ontvangen van de Telegraph is juist een extra bonus omdat FNV Waterbouw nu onderdeel is van de internationale Nautilus organisatie. De Nederlandse tak van Nautilus International, en daarmee FNV Waterbouw, is en blijft ook lid van de FNV.

WERVINGSFOLDER

De wervingsfolder 'Voor zoet en zout' is in 2015 helemaal aangepast aan de overgang van FNV Waterbouw naar Nautilus International. Tijdens het herschrijven van de folder was het opmerkelijk dat we voor de nieuwe teksten ruimte tekort kwamen. Het is een mooie uiting van het gegeven dat we dankzij het samengaan met Nautilus onze leden nu nog meer te bieden hebben. Zo is de hulplijnservice die 24 uur, 7 dagen per week, bereikbaar is, een goede uitkomst voor onze leden die over de hele wereld werkzaam zijn. De beste ledenwerfers zijn natuurlijk onze leden zelf.

Leden zijn onze ambassadeurs, zij zijn degenen, die hun collega's als beste kunnen overtuigen dat je als collectief meer kunt bereiken dan als individu. Mond-tot-mond reclame heeft altijd meer toegevoegde waarde dan een folder.

WEBSITE

Onze website was in 2013 en 2014, voor zowel de technische uitvoering als de grafische vormgeving, in eigen beheer. Bij de overgang naar Nautilus was er onvoldoende capaciteit om dit zo te houden. Daarom heeft een extern bureau de technische uitvoering overgenomen. Dit was een noodoplossing met als enige doel de website draaiende te houden totdat er een betere oplossing voor handen zou zijn. Hierdoor is er te weinig gebruikt gemaakt van de mogelijkheden die de website biedt. Eind 2015 heeft het bestuur besloten dat er een vernieuwde website moest komen.

LEDENONTWIKKELING

Op 31 december 2014 telde FNV Waterbouw 1.514 leden. Alle leden hebben in december 2014 een pamflet ontvangen met de vraag of ze wilden aangeven of ze lid wilden blijven bij FNV (Bouw, dan wel overgaan naar FNV Waterbouw/Nautilus. Leden die deze keuze niet aangaven, zouden automatisch overgaan naar FNV Waterbouw/Nautilus. Met uitzondering van de leden werkzaam bij Smals Bouwgrondstoffen BV (bedrijfseigen cao) en NSI-Holland BV (Hibin cao). De leden van Smals en NSI Holland zouden, omdat voor hen de cao Waterbouw niet (meer) geldt, overgeschreven worden naar FNV. Gedurende het gehele jaar 2015 zijn er veel mutaties geweest. Dit als gevolg van leden die toch liever bij FNV wilden blijven; leden die verkeerd geregistreerd waren (niet in de sector werkzaam) of zij die juist het contactmoment met de bond gebruikt hebben om hun lidmaatschap op te zeggen. Alles bij elkaar heeft de overgang ons helaas een flink aantal leden gekost. Op 31 december 2015 telde onze bond 1.253 leden.

COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING

CAO WATERBOUW

Op 31 maart 2015 liep de cao Waterbouw af. Daarom stond begin 2015 vooral in het teken van activiteiten voor de nieuwe cao. Op 4 maart 2015 vonden de eerste cao-onderhandelingen plaats. Daarvoor werden alle werkende leden van FNV Waterbouw uitgenodigd om via een enquête aan te geven wat zij belangrijk vonden en vinden op het gebied van loon- en arbeidsvoorwaarden. De leden gaven aan dat ze naast een loonsverhoging ook graag hun reistijd vergoed wensten te zien. Daarnaast was ook het plafond in de loonschalen voor veel leden een doorn in het oog. Nadat de Raad van Advies de voorstellen van FNV Waterbouw namens de leden had goedgekeurd, gingen de onderhandeling na 4 maart weer

verder, zij het moeizaam. Na drie rondes, is er op 17 april 2015 een onderhandelingsresultaat tot stand gekomen. In mei 2015 zijn er vervolgens ledenbijeenkomsten georganiseerd in Sliedrecht, Zwolle en Cuijk. Tijdens deze bijeenkomsten hebben de leden aangegeven dat zij akkoord waren met het resultaat, mits de extra trede in loonschaal D eerder ingevoerd zou worden. In juni 2015 zijn de werkgevers daar uiteindelijk mee akkoord gegaan.

De nieuwe cao werd afgesloten voor de driejaarsperiode van 1 april 2015 tot en met 31 maart 2018, waarbij partijen een structurele loonsverhoging overeengekomen zijn van 4,25%. De beloningstabellen van de functiegroepen C en D werden verhoogd met een 10de trede met een waarde van 2%.

Leden ook telefonisch geraadpleegd

Op 25 maart heeft de voorzitter, samen met twee Raad van Adviesleden onze leden gebeld om te vragen wat ze van het cao onderhandelingsresultaat vonden. Het directe contact met de leden leverde veel positieve reacties op. Onze leden bleken kritisch en zeer betrokken bij hun werk te zijn. Diegenen, die wij gesproken hebben, gingen bijna allemaal akkoord met het onderhandelingsresultaat en gaven nog suggesties voor volgende cao-voorstellen. Gezien het succes van deze belactie, is er besloten om in de toekomst meermalen per jaar telefonisch contact met leden te zoeken.

DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzaamheid leek het woord van 2015 te zijn. Cao-partijen in de Waterbouw sector waren in 2013 het er al over eens dat zij gezamenlijk zullen blijven investeren in duurzame arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid. Eenvoudiger gezegd: "Hoe kunnen we ervoor zorgen dat medewerkers in de sector Waterbouw nu en in de toekomst op een gezonde manier hun werk kunnen blijven uitvoeren zonder uit te vallen." Dit is nog meer van belang geworden nu de pensioenleeftijd is verhoogd.

Inzetbaarheidsscan

In 2015 hebben alle medewerkers in de Waterbouw de gelegenheid gekregen om mee te doen aan de Inzetbaarheidsscan. De Inzetbaarheidsscan is onderdeel van het project 'Duurzame Inzetbaarheid medewerkers'. In 2014 was het rapport "Waterbouwer" verschenen met aanbevelingen hoe de sector invulling kan geven aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Een van die aanbevelingen was om de behoefte bij medewerkers in kaart te brengen door een inzetbaarheidsscan.

De scan ging over gezondheid, werkbeleving, leefstijl en loopbaanontwikkeling. Een groot aantal medewerkers heeft aan de scan meegedaan. De resultaten zijn eind 2015 door de werkgevers- en werknemerspartijen besproken. Zij gaan de aanbevelingen uit de resultaten van de inzetbaarheidsscan opvolgen. Naast de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers, is ondersteuning en het ontwikkelen van beleid door bedrijven belangrijk om concreet inhoud te geven aan duurzame

inzetbaarheid. Het beleid moet zich richten op het behouden en verkrijgen van gezonde en fitte medewerkers, die langer inzetbaar blijven. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met de kenmerken van onze sectoren, zoals het werken in ploegen- en nachtdiensten.

Eind 2015 hebben sociale partners de resultaten van de scan besproken en ingestemd met een vervolgtraject rond duurzame inzetbaarheid. Te beginnen met het ontwikkelen van een portal waarop werkgevers en werknemers informatie en ook instrumenten op het gebied van duurzame inzetbaarheid kunnen vinden en inzetten, waaronder gerichte workshops. In de komende tijd zal er nog veel aandacht nodig zijn voor het ontwikkelen van instrumenten op het gebied van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. FNV Waterbouw geeft hier hoge prioriteit aan.

UITZENDVOORWAARDEN TEWERKSTELLING BUITENLAND NEDERLAND

Het jaar 2014 werd afgesloten met een oproep aan alle werknemers bij Van Oord en Boskalis om een petitie te tekenen en hiermee kracht te zetten bij hun wens voor vergoeding van de reisdagen en een goede pensioenopbouw. Uiteindelijk is op 10 februari een onderhandelaarsakkoord overeengekomen met Van Oord en Boskalis voor de Uitzendvoorwaarden Tewerkstelling buiten Nederland; beter bekend onder de naam 'Buitenlandcontract'. Met de overeengekomen structurele loonsverhoging, per 1 juli 2014 van 2,5%, 2% per 1 juli 2015 en nog eens 2% per 1 juli 2016, toonden onze leden, de Raad van Advies en ook de onderhandelaars zich tevreden. Verder bedraagt de structurele eindejaar uitkering in 2014 3%, in 2015 3,25% en in 2016 3,5% over het nettoloon.

Wat de reisdagen betreft, zijn de werkgevers bereid om het meerdere aan reistijd te vergoeden, indien er meer dan 24 uur - berekend vanuit de Nederlandse tijdzone - wordt gereisd. Met als uitgangspunt dat de reis aanvangt op het woonadres van de werknemer en stopt bij aankomst op het werk of vice versa. Helaas is het niet gelukt om afspraken te maken om het pensioengevend salaris gelijk te stellen aan het

inkomen dat verdiend zou worden onder het vierploegensysteem uit de cao Waterbouw.

Verder hebben de cao-partijen afgesproken om een aantal zaken, zoals wacht- en reisdagen, duidelijk(er) uit te werken in de tekst van het buitenlandcontract. Sinds 2009 is de tekst van het buitenlandcontract niet aangepast aan de resultaten die na 2009 bereikt zijn. Gedurende 2015 zijn de vakbonden en medewerkers van Van Oord en Boskalis druk bezig geweest de teksten aan te passen en de nieuwe afspraken te verwerken. Tijdens de bijeenkomsten is gebleken dat de werkgevers en werknemers ieder een andere mening hebben over de juiste interpretatie en uitvoering van de wachtgeldregeling. Dit heeft er toe geleid dat er in 2015 veel over en weer is gediscussieerd over wat correct zou zijn. Het is helaas niet gelukt om consensus over een eenduidig tekstvoorstel te bereiken. Voor wat betreft de reisdagen bleek dat er tussen de werkgevers een verschil van interpretatie van de regeling was. FNV Waterbouw heeft daarom een voorstel aan de werkgevers gedaan waarover zij in 2015 onderling niet tot overeenstemming zijn gekomen. Beide zaken worden daarom in 2016 vervolgd.

VAKBONDSMAGT OP DE SCHEPEN

Vakbondsmacht is eerst en vooral gebaseerd op de wensen van de werknemers zelf. En in 2015 hebben die werknemers zich gelukkig duidelijk collectief laten horen!

Werken op feestdagen

De cao Waterbouw is over het werken op feestdagen heel helder: dat gebeurt niet tenzij tweederde van de bemanning akkoord is en er een technische noodzaak is. Als dat zo is, dan kan de werkgever aan de Paritaire Commissie een verzoek doen om tijdens de feestdagen door te werken. De Paritaire Commissie bestaat uit vier leden: twee vertegenwoordigers van de werkgevers en twee vertegenwoordigers van de werknemers.

Niemand werkt graag door op de feestdagen, tenzij de werkgever het aantrekkelijk maakt. Bij Van Oord gingen onze leden daar dan ook van uit toen aan hen gevraagd werd om door te werken op Koningsdag. Naderhand ontkende de werkgever zijn

toezegging om het werk op Koningsdag voldoende de moeite waard te maken. Dit accepteerde de bemanning niet en schakelde FNV Waterbouw in. Het begrip solidariteit voerde de boventoon. Leden gaven aan dat zij hun 'collega's niet lieten stikken' en door hun saamhorigheid de werkgever te willen laten inzien dat die gepaste maatregelen zou moeten nemen. Uiteindelijk is het goed gekomen en hebben de partijen hun verschil in inzicht kunnen rechtzetten.

Slechte werk- en leefomstandigheden

In 2015 bereikten ons van meerdere leden klachten over werk- en leefomstandigheden op een project in Kazachstan. Zowel leden als niet-leden wisten de bond te vinden om gezamenlijk de werkgever te laten weten dat onhygiënische omstandigheden, slecht eten, beperkte bewegingsvrijheid en dubieuze omgang met de veiligheid van het personeel, niet getolereerd kon worden. In de maanden september, oktober en november zijn de werknemers van het project bijeengekomen en hebben hiermee de druk bij de werkgever opgevoerd. De druk werd zo groot dat de werkgever weigerde om met onze onderhandelaar verder te werken; zij eisten een andere gesprekspartner. Uiteraard hebben wij hieraan niet toegegeven, de werkgever bepaalt niet wie namens FNV de leden vertegenwoordigt.

In december hebben wij aan de werkgever een brief gestuurd om de druk op te voeren om weer als gesprekspartner aan tafel te zitten. Die brief was gebaseerd op de OESO richtlijnen, specifiek op het gebied van constructief overleg en de vrijheid van werknemers om de eigen vertegenwoordiging te kiezen. Dit wordt in 2016 vervolgd.

De werkgever heeft toegezegd dat er voor het seizoen 2016 de leef- en werkomstandigheden goed geregeld zullen zijn. Wij wachten dit met kritische belangstelling af!

NALEVING CAO

Het goed naleven van de cao is een van de speerpunten van FNV Waterbouw. Het niet of niet correct nakomen van afspraken kan niet getolereerd worden. Het afgelopen jaar zijn wij vooral bezig geweest met de afspraken over het wachtgeld en de

reisdagen, zoals in het principeakkoord van het buitenlandcontract is afgesproken.

Wachtgeld

Al geruime tijd zetten wij ons in op het correct inzetten van verlof- en cursusdagen bij het niet voorhanden zijn van direct aansluitend werk. Wij zijn van mening dat het wachtgeld na afloop van het systeemverlof betaald moet worden. In de praktijk bleken de werkgevers eerst cursusdagen en extra opgebouwde verlofdagen in te zetten, alvorens over te gaan tot het betalen van wachtgeld.

Tijdens de onderhandelingen over het buitenlandcontract is overeengekomen om de uitbetaling van het wachtgeld eenduidig te omschrijven, zodat voor iedereen duidelijk is wanneer het betaald moet worden. Het uitschrijven van de gemaakte afspraken is de taak van de redactiecommissie. In deze commissie zitten zowel vertegenwoordigers van Van Oord en Boskalis als van FNV Waterbouw en CNV Vakmensen.

Bij de uitwerking van de gemaakte afspraken over wachtgeld is gebleken dat nauwkeurige formulering alleen niet genoeg was. Het bleek dat werkgevers en werknemers ieder een andere mening hadden over de juiste uitvoering van de wachtgeldregeling. Dit had tot gevolg dat de redactiecommissie veel tijd nodig heeft gehad om na te gaan wat er precies is afgesproken en hoe de uitvoering in de praktijk werkt en - belangrijker nog - om te bepalen hoe we hier tot een goede oplossing komen.

Doordat we in 2015 lang bezig zijn geweest aan het inventariseren van de verschillende meningen over het wachtgeld, zijn de vele kwesties van onze leden over dit onderwerp blijven liggen, in afwachting van de uitwerking van de definitieve tekst. Dit stelt op zijn zachtst gezegd het geduld van onze leden op de proef. De strijd hierover is nog niet beslecht en we blijven ons inzetten voor een goede uitvoering van deze afspraak.

Reisdagen

Ook de uitwerking van de reisdagenregeling heeft de redactiecommissie van het buitenlandcontract veel tijd gekost. In de praktijk bleek dat de werkgevers

ieder een andere uitvoering van deze regeling toepasten. De redactiecommissie heeft aan de werkgevers voorgesteld een keuze te maken tussen een vergoeding van de werkgever na reizen van 24 uren, of na de eerste kalenderdag. Werkgevers hebben aangegeven hierover eerst intern te willen overleggen.

De afgesproken verbetering dat je nooit meer dan 24 uur in eigen tijd kunt reizen, blijft bestaan. Dit is vooral bedoeld om langere reisroutes met goedkope vliegtuigmaatschappijen te ontwijken.

PENSIOENFONDS WATERBOUW

In 2014 was er al een onderzoek gedaan naar de toekomst van het Pensioenfonds Waterbouw. De cao partijen hebben toen geen keuze gemaakt om de bestaande rechten plus de nieuwe opbouw onder te brengen bij een ander pensioenfonds. Eind 2014 hebben de cao partijen aan het pensioenfonds kenbaar gemaakt dat daarom vooralsnog het Pensioenfonds Waterbouw zelfstandig zou blijven.

In 2015 is de pensioendiscussie weer opgelaaid. Dit werd aangewakkerd door het signaal van De Nederlandsche Bank (DNB) aan het Pensioenfonds Waterbouw. DNB liet weten dat er bij het pensioenfonds vooral op het gebied van vermogensbeheer, risicomangement en de continuïteit van de bemensing van het bestuur, grote risico's zijn. Daarnaast lieten de werkgevers weten dat zij de vrijwillige aansluiting van de medewerkers, die onder het buitenlandcontract vallen, zouden opzeggen. Dit zou betekenen dat het Pensioenfonds te weinig deelnemers zou hebben om zelfstandig te kunnen blijven voorbestaan. De urgentie om op zoek te gaan naar een alternatief werd daardoor groot.

Om meer tijd te krijgen om deze complexe materie goed te onderzoeken, hebben cao-partijen een protocol opgesteld. In dit protocol staat onder andere dat werkgevers en werknemers de tijd nemen om tot 1 januari 2017 onderzoek te verrichten naar de toekomst van het pensioenfonds. Daarmee kreeg het eerdere onderzoek uit 2014 naar de toekomst van het Pensioenfonds Waterbouw een vervolg. In het hernieuwde onderzoek is een extern bureau gevraagd een aantal uitvoeringsmogelijkheden nader te onderzoeken. De opdracht is deze keer door

cao-partijen gegeven en zij nemen een besluit over de toekomstige pensioenopbouw. Het bestuur van het Pensioenfonds Waterbouw heeft beslissingsbevoegdheden over het reeds opgebouwde pensioen.

In 2015 heeft het extern bureau de drie onderstaande alternatieve uitvoeringsmogelijkheden onderzocht:

- Aansluiting bij het Pensioenfonds Koopvaardij.
- Aansluiting bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB).
- De vorming van een Algemeen Maritiem Fonds.

De conclusie van het bureau was dat zowel aansluiting bij het Pensioenfonds Koopvaardij als PGB zowel voor- als nadelen heeft, en dat beide mogelijk zijn. Conclusie was verder dat de vorming van een Algemeen Maritiem Fonds praktisch en juridisch (nog) niet mogelijk is. Maar een keuze voor het Pensioenfonds Koopvaardij zou wel een springplank hiervoor kunnen zijn. Alle partijen onderkennen dat het niet verstandig is om de opgebouwde rechten en de nog op te bouwen pensioenen te splitsen.

De vakbonden hebben aangegeven dat zij bovenstaande conclusies in 2016 met hun achterban zouden gaan bespreken en hiervoor ledenraadplegingen zouden gaan organiseren.

OPLEIDINGS EN ONTWIKKELINGSFONDS WATERBOUW

FNV Waterbouw maakt onderdeel uit van het bestuur van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O fonds) Waterbouw. Dit fonds zet zich in voor onder meer de promotie van en de instroombevordering in de sector. En voor het bevorderen van overleg en sociaal beleid in de sector. FNV Waterbouw zit in het bestuur van het O&O fonds. In deze hoedanigheid heeft FNV Waterbouw haar zorgen geuit over de steeds hogere opleidingseisen die werkgevers stellen, alsmede over het tekort aan stageplaatsen.

Opleidingseisen

Werkgevers in de Waterbouw stellen steeds vaker hogere eisen aan de vervulling van vacatures, waarbij een verschuiving zichtbaar is van mbo-4

naar hbo+ niveau. Deze hogere opleidingseisen zijn het gevolg van de toenemende complexiteit van de sector, de sterke verwevenheid met de offshore, de verdere doorvoering van de ICT en de groeiende eisen op het gebied van wet- en regelgeving. Ook wordt een groter beroep gedaan op de mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheden van werknemers. Vraag en aanbod van studenten met een specifieke waterbouwopleidingen zouden niet meer goed op elkaar aansluiten. FNV Waterbouw heeft aangegeven dat zij gezamenlijk met werkgevers en onderwijsinstellingen wil werken aan oplossingen die bijdragen aan goed kwalitatief en kwantitatief onderwijs, zodat vraag en aanbod meer in evenwicht blijft.

Stageplaatsen

Voor MBO studenten waterbouw zijn er onvoldoende stageplaatsen beschikbaar. De oorzaken hiervoor zijn onder meer het tekort aan projecten als gevolg van de economische crisis. Daarnaast is er aan boord van de schepen steeds minder accommodatie beschikbaar. Ook willen sommige bedrijven liever een HBO student (zie hierboven). FNV Waterbouw blijft zich in overleg met bedrijven en scholen inspannen voor voldoende stageplekken. Met werkgevers is afgesproken dat als de stagiaires niet in de Waterbouw aan de slag kunnen, zij dan eventueel ook bij andere bedrijfsonderdelen stage kunnen lopen. FNV Waterbouw is van mening dat de werkgevers een zware verantwoordelijkheid hebben jegens de al ingestroomde studenten om voor hen een plek te zoeken. FNV Waterbouw heeft ingestemd met afremming – vooralsnog - van de door het fonds gefinancierde instroompromotie, aangezien instroombevordering momenteel niet langer verantwoord is gezien het tekort aan stageplaatsen en de discussie over het juiste opleidingsniveau.

SUNAG

SUNAG staat voor Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden in het Natte Grindbaggerbedrijf. Deze stichting was in 1988 opgericht om een VUT-mogelijkheid te bieden aan werknemers die onder de cao voor het Natte Grindbaggerbedrijf vielen. SUNAG werd gefinancierd door de heffing van premies, waarbij werd voorzien dat die voor de

helpt door werkgevers en voor de andere helft door werknemers zou worden opgebracht. Door wettelijke maatregelen zijn de mogelijkheden voor het vervroegd stoppen met werken beperkt tot werknemers die zijn geboren voor 1 januari 1950. Daardoor is in 2014 de uitkering van de laatste rechthebbende vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd geëindigd. Aangezien het oorspronkelijke doel van de stichting niet meer van toepassing is, leek ontbinding van de stichting het meest voor de hand te liggen, ware het niet dat er een behoorlijk batig saldo resteert.

In 2015 is het bestuur –waarin FNV Waterbouw een zetel heeft- van SUNAG meerdere keren bijeen geweest om met name voor het batig saldo een passende bestemming te vinden.

Uiteindelijk heeft het bestuur besloten de statuten aan te passen met als doel om het fonds om te vormen, zodat er een financiële bijdrage kan worden geleverd aan werk en werkgelegenheid kwesties in de natte grindbagger sector. Het bestuur heeft de kwestie voorgelegd aan een notaris om te laten onderzoeken of een wijziging van het doel van de stichting mogelijk is.

TIDEWAY

Voor de medewerkers van Tideway, werkzaam op de schepen Rollingstone, Flintstone en Seahorse, wordt collectief een rechtpositieregeling afgesloten, die de loonsverhogingen van het door FNV Waterbouw met Van Oord en Boskalis afgesloten buitenlandcontract volgt. Tideway kent een aantal specifieke regelingen die 'gunstiger' zijn dan het buitenlandcontract. In dit verband kan worden genoemd: de reisdagen-regeling en de zorgverzekering (Tideway vergoedt de volledige premie exclusief de wettelijke eigen bijdrage). In september 2015 is er een principe-akkoord overeengekomen voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2017.

Ook worden voor Filipijnse medewerkers aan boord van de drie schepen collectieve afspraken gemaakt. Tideway liet tijdens de onderhandelingen weten dat men voor de Filipijnse bemanningsleden de automatische koppeling tussen de loonstijgingen van de Nederlandse en Filipijnse bemanningsleden wil schrappen. Deze mededeling leidde tot

aanzienlijk langere onderhandelingen. Tideway is vervolgens bijgedraaid en heeft bevestigd dat de nieuwe gedifferentieerde gageschalen voor de bestaande groep Filipijnse werknemers (de senioren), conform de beloningsafspraken uit het onderhandelingsresultaat buitenlandovereenkomst, op de genoemde data worden aangepast. Daarnaast zijn er voor de drie schepen Blue Certificates afgegeven met een looptijd tot 1 juli 2016.

SMALS

Eind 2014 heeft de directie van Smals te kennen gegeven dat zij graag willen zien dat er binnen de Koninklijke Smals één cao van toepassing zou zijn. Er waren diverse regelingen van toepassing. Zo hadden medewerkers van Smals een bedrijfseigen cao, volgde het door Smals overgenomen Aannemingsbedrijf Geluk BV de Waterbouw cao, paste het door Smals overgenomen bedrijf Klaar Baggertechnieken BV de cao Waterbouw toe en waren er voor het kantoorpersoneel individuele regelingen. De directie van Smals zocht naar een praktische manier om tot een harmonisatie te komen, waarbij de cao Waterbouw leidend zou zijn.

Na een half jaar onderhandelen werd op 19 juni 2015 een principeakkoord bereikt over de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij Smals per 1 augustus 2015. Dit betekende dat zij de cao Waterbouw gaan volgen. Voor enkele medewerkers is er een overgangsregeling van toepassing. Uitgangspunt van het akkoord is dat er als gevolg van de harmonisatie geen enkele medewerker er in netto maandloon op achteruit mag gaan. De leden zijn hiermee unaniem akkoord gegaan. De eerste evaluatie van het akkoord zal in 2016 plaatsvinden.

In november 2015 kondigde Smals aan dat Aannemingsbedrijf Geluk BV, Klaar Baggertechnieken BV en Smals Dreding BV als één bedrijf gaan opereren onder de naam Smals Dreding BV.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

ARBOCATALOGUS

In een arbocatalogus beschrijven werkgevers en werknemers op eigen initiatief hoe ze zullen voldoen aan de doelvoorschriften van de overheid voor gezond en veilig werken. Een doelvoorschrift is een norm in de wet waaraan bedrijven zich moeten houden. Zoals de norm inzake het maximale geluidsniveau. Namens de werknemers neemt FNV Waterbouw deel aan het overleg van de werkgroep arbocatalogus. De arbocatalogus Waterbouw wordt op branche niveau gemaakt. Strikt genomen komt de term arbocatalogus niet voor in de Arbowet. In de zogeheten Memorie van Toelichting van de Arbowet staat wel dat de arbocatalogus een hulpmiddel kan zijn voor het voldoen aan de doelvoorschriften. De arbocatalogus wordt erkend als een bron van informatie over regels voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. De arbocatalogus Waterbouw is goedgekeurd door de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Wie conform deze arbocatalogus werkt, weet dat hij goed zit en voldoet aan de wettelijke normen en doelvoorschriften voor de onderdelen die in de catalogus staan.

Onderhoud

De onderwerpen in de Arbocatalogus worden regelmatig bijgewerkt zodat ze actueel blijven. In 2015 zijn onder andere de onderwerpen “Binnenscheepvaart” en “Veiligheidssignaleringen” bijgewerkt. Het hoofdstuk “Oeverwerk” waarvan het steenzetwerk de kern vormt, is naar aanleiding van de gesprekken met de Inspectie SZW herschreven. Dit was noodzakelijk om aan te geven dat de fysieke belasting, die door het handwerk van de stenenzetter onvermijdelijk is, binnen aanvaardbare normen blijft.

Toetsing

Een aantal paragrafen moet nog ter toetsing aangeboden worden aan het ministerie van SZW. Het betreft “Ontwerp-, V&G, VGM-, project-, reparatie- en noodplannen met RI&E”; “Communiceren van veiligheidsinformatie; “Orde en Netheid”; “Beeldschermwerk”; “Het graven van en het werken in putten en sleuven” en “Overwerk”.

Website

Op de website van arbocatalogus wil de werkgroep graag de mogelijkheid hebben om filmpjes te plaatsen bij de diverse onderwerpen. Dit krijgt in 2016 nog een vervolg.

Sectorrapportage

Begin 2015 is de sectorrapportage grond- weg- en waterbouw 2014 van de Inspectie van SZW verschenen. Hierin stelt de Inspectie zich kritisch op tegenover de opdrachtgevers. Ze schieten tekort bij het doen van gedegen grondonderzoek en het zorgen van een veilige werkplek. Ook werken ze onvoldoende aan het beheer van risico's. Geen enkele opdrachtgever doet het goed, stelt de Inspectie SZW, maar het grootste probleem zit bij de decentrale overheden.

Die controleren te slecht op explosieven of grondverontreiniging. Ook worden maatregelen voor een veilige werkomgeving vaak omzeild om het verkeer niet te veel te hinderen. Een link naar het volledige rapport staat op de website van FNV Waterbouw.

Zie verder pagina 9 voor de bemoeienis van FNV Waterbouw met arbeidsomstandigheden van Nederlandse Waterbouwers in Kazachstan. Er is een nadrukkelijk verband tussen goede arbeidsomstandigheden, veilig en gezond werken en duurzame inzetbaarheid. FNV Waterbouw geeft hoge prioriteit aan sectorale activiteiten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid. Zie ook pagina 8.

MEDEZEGGENSCHAP

ONDERNEMINGSRAADVERKIEZINGEN

In 2015 hebben er geen ondernemingsraadverkiezingen plaatsgevonden bij de Waterbouw bedrijven. Een van de Raad van Advies leden van FNV Waterbouw heeft zich kandidaat gesteld voor een nog openstaande vacature bij de ondernemingsraad van Van Oord en hij is ook verkozen. Zowel voor de ondernemingsraad (OR) als voor de vakbond is het een groot voordeel om een vertegenwoordiger in beide raden te hebben. Immers, ondernemingsraadwerk en vakbondswerk hangen nauw met elkaar samen. Zowel de vakbond als de OR houden zich bezig met de belangen van de werknemers. Samenwerking is belangrijk om de belangen van de medewerkers optimaal te kunnen behartigen.

BEZOEK ONDERNEMINGSRADEN

FNV Waterbouw vindt het belangrijk om regelmatig te overleggen over wat er speelt binnen de Waterbouwbedrijven. Daarom hebben wij in 2015 gesprekken gevoerd met de twee grootste ondernemingsraden in de sector. Wij hebben gesproken met de voorzitters en secretarissen en daarbij aangegeven waarom wij het belangrijk vinden om samen te werken. Beide OR-en blijken terughoudend te zijn, maar inmiddels is gebleken dat wij hen over gezamenlijke collectieve belangen van werknemers altijd kunnen raadplegen. Wij zijn ervan overtuigd dat we in de toekomst tot een nauwere samenwerking kunnen komen.

OR-CONTACTDAG

Op 10 februari 2015 hebben FNV Waterbouw en onze collega's van Nautilus International een OR-contactdag georganiseerd. 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 in de medezeggenschap uit te wisselen. De deelnemende ondernemingsraden hebben samen met juristen van het Advocatenkantoor Wybenga gekeken naar de actualiteiten met betrekking tot Wet op de Ondernemingsraden (WOR). In de

middag is er gesproken over de factoren die van invloed zijn op communicatie bij het voeren van overleg. Wij delen onze kennis graag met OR-leden, zodat wij als OR en bond samen sterker staan.

VERANTWOORDINGSORGAAN

Het verantwoordingsorgaan (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 geeft zij ook advies over beloningen van de bestuurder, de interne klachten- en geschillenprocedure, het communicatie- en voorlichtingsbeleid, het reglement, de statuten en het financiële beleid. Door de ontwikkelingen in het pensioenfonds dossier van het Pensioenfonds Waterbouw zijn de contacten met het VO in 2015 intensief geweest. Leden van het VO hebben meerdere keren deelgenomen aan een deel van de Raad van Adviesvergadering op de onderwerpen met betrekking tot het pensioenfonds. Zij deden dit in de hoedanigheid van (kennis) adviseur en toehoorder.

SAMENSTELLING

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 op 31 december 2015 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)*
P.G. Berlijn, J. Drost, G. van Eck, J. Klein, H. Stamkot, een zetel ingevuld door CNV Vakmensen en twee vacatures.

VERENIGING FNV WATERBOUW

RAAD VAN ADVIES

De Raad van Advies is in 2015 zes keer bijeen geweest (januari, februari, maart, juni, september en november). Dit was twee keer vaker dan gepland. De perikelen rond de buitenlandovereenkomst en de toekomst van het pensioenfonds zijn de redenen dat de Raad van Advies extra vergaderd heeft.

Tijdens de jaarvergadering is, volgens de statuten, de gehele Raad (13 leden) afgetreden. Zeven leden hebben zich herkiesbaar gesteld. Tijdens de jaarvergadering is er één nieuw Raad van Advieslid gekozen. In de loop van 2015 hebben zich nog twee nieuwe kandidaten gemeld die per coöptatie zijn benoemd. De leden komen uit alle geledingen van de sector Waterbouw. Er zijn minimaal 12 zetels beschikbaar in de Raad van Advies. De leden dienen zoveel mogelijk uit de verschillende groepen van leden en cao-gebieden van FNV Waterbouw te komen. Op dit moment bestaat de Raad van Advies uit 10 leden. Dit betekent dat wij nog op zoek zijn naar kandidaten.

Tot aan de jaarvergadering op 24 juni 2015 bestond de Raad van Advies 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.

Vanaf de jaarvergadering tot en met 31 december 2015 bestond de Raad van Advies uit: P.A. van den Bout, L.J. Fremouw, J. Danser, J.F. Laner, H. Lutjeboer, J.A. Melsen, J.H.W. van der Pol, R.V. Reurslag, W.H.G. Schmetz en G.M. van Tintelen.

JAARVERGADERING

Op 24 juni 2015 zijn alle leden uitgenodigd om de Algemene Ledenvergadering (ALV) bij te wonen. De vergadering vond plaats in het Congrescentrum RDM Rotterdam. Op de vergadering is het gevoerde beleid besproken en zijn de jaarcijfers beoordeeld. De statuten van FNV Waterbouw zijn aangepast. De wijzigingen waren ingegeven door de overgang van FNV Bouw naar Nautilus International. Alle artikelen verwijzen nu naar één moederbond. Het artikel met betrekking tot doel en middelen is verruimd, zodat wij ook partij zijn bij het behartigen van belangen

van niet-EU werknemers die geen lid zijn. Onze leden zijn immers niet gebaat bij oneerlijke concurrentie op loon- en arbeidsvoorwaarden. De leden hebben ingestemd met de statutenwijziging en hebben tevens het bestuur decharge gegeven voor het door hen gevoerde beleid.

Verder hebben de verkiezingen van de Raad van Adviesleden en de bestuursleden plaatsgevonden. (Elders in dit verslag vindt u daar een uitgebreide toelichting over.)

Naast de verplichte statutaire zaken was er ook ruimte om over de toekomst te discussiëren. Het credo is 'samenwerken'. De bond werkt samen met (kader) leden aan de verbetering van de positie van de werknemers.

De dag werd afgesloten met een rondleiding over het oude Rotterdamsche Droogdok Maatschappij (RDM) terrein dat nu een campus is met diverse technische opleidingen.

BESTUUR

Zowel de algemeen secretaris Ruud Baars als de penningmeester Hylke Hylkema traden af. De Raad van Advies heeft aan de ALV een bindende voordracht gegeven om Sascha Meijer in de combinatiefunctie van penningmeester/algemeen secretaris te benoemen. Charley Ramdas was al in februari 2015 per coöptatie benoemd in de tussentijdse vacature van voorzitter. Zowel Charley Ramdas als Sascha Meijer zijn door de ALV benoemd.

Het bestuur is conform de planning bijeen gekomen.

JUBILARISSEN

Voorheen werden de jubilarissen van FNV Waterbouw met moederbond FNV Bouw via de lokale afdelingen van FNV Bouw gehuldigd. Bij Nautilus kennen ze de traditie van het huldigen niet. In 2015 heeft FNV Waterbouw bij bijzondere jubilea de jubilarissen thuis bezocht om hen in het zonnetje te zetten. Dankzij onze bestaande leden die lang trouw zijn aan de bond is het mogelijk dat vakbonden kunnen blijven opkomen voor collectieve- en individuele belangen van werknemers. Voor 2016 is er besloten onze jubilarissen tijdens de jaarvergadering feestelijk te huldigen.

DE WERKORGANISATIE FNV WATERBOUW

PERSONEEL

De overgang van FNV Waterbouw naar Nautilus heeft uiteraard gevolgen gehad voor het personeel dat de sector Waterbouw in hun takenpakket had. Bij FNV Bouw zijn alle werkzaamheden met betrekking tot FNV Waterbouw verdwenen en ondergebracht bij de Nautilus werkorganisatie. Deze overgang is soepel verlopen, mede omdat de medewerkers van Nautilus al gewend waren om een aantal werkzaamheden voor FNV Waterbouw uit te voeren. Zij hebben scholing ontvangen over de cao en het buitenlandcontract en in 2016 is er nog een dagdeel voor scholing over de regelgeving in de sector Waterbouw gepland.

Ook de verdeling van personeel over de paritaire organisaties is succesvol gewijzigd.

FNV Waterbouw is een kleine bond, maar zeer actief in een brede sector waar veel gaande is. Dat maakt de werkdruk op het personeel hoog en vraagt om veel toewijding en kwaliteit. Des te meer is het bestuur er trots op dat het moederbond Nautilus gelukt is om het personeel 'om niet' in te zetten. Dat wil zeggen dat de personele kosten voor rekening van de moederbond zijn. Alle uren op het gebied van voorlichting en promotie over de sector Waterbouw en de overige bestedingsdoelen van het O&O fonds zijn via tijdschrijven in beeld gebracht en er is verantwoording voor deze uren aan de O&O fondsen afgelegd. Een accountant controleert deze verantwoording en keurt deze goed.



Beeld: Mcklin

