

Jaarverslag 2016



Jaarverslag 2016



Colofon

Jaarverslag 2016 is een uitgave van FNV Waterbouw, t: 010 286 29 79, e: infowaterbouw@nautilusint.org, w: www.fnvwaterbouw.nl |
Foto's: Gertjan Kooij, Bert Janssen, FNV Waterbouw | Ontwerp: Mienke van der Wekken, StudioTof! | Druk: Zalsman Kampen B.V.
| Oplage: 50 | Mei 2017

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Vergroten zichtbaarheid & organisatiegraad	7
- Vlootbezoeken	7
- Website en nieuwsbrieven	7
- Logo	8
- Ledenmagazine Golf	8
- Ledenontwikkeling	9
- Belacties	9
Collectieve belangenbehartiging	11
- Naleving cao	11
- BTER cao	11
- Uitzendvoorwaarden tewerkstelling buiten Nederland	12
- Pensioenfonds Waterbouw	12
- Meldpunt Waterbouw	13
- Paritaire Commissie	13
- Duurzame inzetbaarheid	13
- Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw	14
- SBB/Sectorkamers/Marktsegmenten	15
- Bedrijfstakcommissie (BTC)	15
- Boskalis	16
- Koninklijke Smals N.V.	17
- Dredging and Control Rotterdam	18
- Tideway	19
- SUNAG	19
Arbeidsomstandigheden	21
- Arbocatalogus	21
- Samenwerking	22
- Overzicht cursussen	22
Medezeggenschap	23
- Ondernemingsraadverkiezingen	23
- Verantwoordingsorgaan	23
Vereniging FNV Waterbouw	24
- Raad van Advies	24
- Jaarvergadering	24
- Bestuur FNV Waterbouw	25
- Jubilarissen	25
De werkorganisatie FNV Waterbouw	26



FNV

in actie





Voorwoord

Voor u ligt het 9e jaarverslag van FNV Waterbouw. Het jaar 2016 zal de geschiedenisboeken ingaan als een zeer actief jaar. Nog nooit heeft FNV Waterbouw zo veel media-aandacht gekregen. Ook hebben we onze eerste - goede en nuttige - ervaringen opgedaan met actiebijeenkomsten en ledendemonstraties. Mede gezien de diversiteit aan arbeidsvoorwaarden binnen onze sector kan dit met recht als bijzonder worden beschouwd. Immers, we hebben leden die onder de cao Waterbouw werken of onder het buitenlandcontract. Daarnaast kennen we het vlootstafcontract en weer anderen werken via detacheringsbedrijven. Onze leden lieten dit jaar zien dat zij met passie opkomen voor goed werk en zich er niet zomaar bij neerleggen wanneer werkgevers hen oneerlijke concurrentie willen aandoen.

Ook binnen de werkorganisatie van FNV Waterbouw is er veel goed werk verricht op het gebied van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Daarnaast is een flink aantal schepen bezocht, zowel in Nederland als in Singapore. Veel aandacht is uitgegaan naar de duurzame inzetbaarheid van medewerkers binnen de sector. Er is een nieuwe website gebouwd en een eigen online ‘Meldpunt Waterbouw’ geïnstalleerd. Veel zaken om met tevredenheid op terug te kijken. Echter niet alle inspanningen hebben het gewenste resultaat gebracht. Gedurende het jaar hebben leden hun baan verloren en ook het vinden van goede stageplaatsen blijft een uitdaging. Daarnaast blijft het lastig om het kantoorpersoneel te overtuigen dat het van belang is om lid te worden. Hier valt nog veel aan ledengroei en kaderopbouw te doen.

Uitdagingen kunnen van waarde zijn als ze ons motiveren en inspireren om andere wegen te zoeken om onze doelen te bereiken. Ze hebben in ieder geval geleid tot een fors toegenomen interactie met onze achterban en een uitbreiding van ons kaderbestand. Daarmee wordt het fundament onder - en de slagkracht van - onze organisatie verder versterkt. En dat is hard nodig.

Het bestuur van FNV Waterbouw wil alle leden, kaderleden en werknemers van FNV Waterbouw hartelijk bedanken voor hun actieve bijdrage. We vormen samen een relatief kleine sector en vakvereniging. Zonder uw steun en inzet hadden we de resultaten van het achterliggende jaar nooit kunnen behalen. We hopen dan ook gedurende 2017 weer te kunnen rekenen op uw betrokkenheid en inzet!

Het bestuur





Vergroten zichtbaarheid & organisatiegraad

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

Vlootbezoek

Een bezoek aan de vloot is een goede manier om leden en toekomstige leden te ontmoeten. Als de gelegenheid zich voordoet om een schip te bezoeken, dan maakt het bestuur graag tijd om aan boord te gaan.

In 2016 heeft het bestuur een bezoek gebracht aan de Aeolus van Van Oord en de Charlock van Van den Herik. Hiervan zijn tevens sfeerreportages voor de Golf gemaakt. Deze bezoeken bleken voor de bemanning en de bond zeer informatief te zijn. Bovendien zijn er ook waardevolle contacten ontstaan, zodat we ons kaderbestand konden uitbreiden.

FNV Waterbouw maakt deel uit van het bestuur van het O&O fonds Waterbouw (zie ook pagina 14). Het fonds stimuleert onder meer de belangstelling van jongeren voor de Waterbouw sector. In dat kader heeft het bestuur deelgenomen aan het programma Kort Meevaren. Ook hier werd een sfeerreportage van in de Golf opgenomen. Op de driemastschoener De Eendracht kunnen jongeren een korte zeiltocht maken, om zo te ervaren hoe het is om op zee te zijn en wat daar allemaal bij komt kijken. De hoop is dat jongeren later kiezen voor een zeevarend beroep en uiteraard dan ook lid van FNV Waterbouw worden.

Op verzoek van de leden heeft het bestuur in september 2016 een bezoek gebracht aan de drijvende zandklasseerinstallatie Kaliwaal 41.

Verder heeft moederbond Nautilus twee vlootbezoekers in dienst. Eén is werkzaam in Nederland en de andere werkt vanuit ons kantoor in Singapore. In 2016 hebben onze vlootbezoekers een aantal waterbouwschepen bezocht. In principe komt een vlootbezoeker op verzoek van de bemanning aan boord. Maar mochten zij onderweg een schip in Nederland tegenkomen, dan zullen ze vaak spontaan aan boord stappen. Actuele onderwerpen met betrekking tot de inkomens- en arbeidsomstandigheden kunnen uitvoerig besproken worden en vragen worden doorgezet naar het kantoor in Rotterdam voor beantwoording.

Website en nieuwsbrieven

Bij de overgang van FNV Waterbouw naar moederbond Nautilus hadden we het technisch beheer van onze website uitbesteed aan een extern bureau. Dit was slechts een tijdelijke (nood-) oplossing. We wilden graag meer gebruik maken van de mogelijkheden die een website biedt. Derhalve heeft het bestuur in 2015 besloten dat er een vernieuwde website moest komen.

Eind 2015 hebben we hard gewerkt aan de nieuwe website www.fnvwaterbouw.nl. Deze is gemoderniseerd en voldoet aan de actuele eisen.



Niet alleen het uiterlijk heeft een fris en strak nieuw jasje gekregen, maar ook de inhoud is flink aangepast. Met een 'stofkam' zijn we de oude teksten doorgelopen en we hebben een aantal nieuwe teksten geschreven.

Vooraf hadden we een aantal wensen neergelegd waaraan onze nieuwe website zou moeten voldoen. Zo wilden we dat onze website op alle mobiele apparaten, zoals telefoons en tablets, goed te lezen zou zijn. Ook was het van belang dat onze diensten beter gepresenteerd werden en de site een stuk gebruikersvriendelijker zou worden. Zowel leden als potentiële nieuwe leden zouden onze website zonder veel moeite moeten kunnen vinden. Al met al zijn we in die opzet geslaagd en hebben we op 1 januari 2016 onze nieuwe website gelanceerd.

De nieuwe website maakt het mogelijk dat zowel leden als andere geïnteresseerden zich kunnen inschrijven voor de nieuwsbrieven van FNV Waterbouw. In 2016 hebben we 25 nieuwsbrieven geschreven. Drie daarvan zijn aan alle leden verstuurd. De overige 22 waren bedrijfsspecifiek en zijn alleen verstuurd aan leden werkzaam bij die specifieke bedrijven. Ook hebben we voor zover we daar gegevens van hadden nieuwsbrieven naar de waterbouwschepen gestuurd. Gemiddeld opende 69,4% van de ontvangers onze nieuwsbrieven. Dat is een, volgens marketing deskundigen, hoog percentage, waar we zeker tevreden over kunnen zijn.

Logo

Doordat we 'FNV' in onze naam hebben, werden wij

genoodzaakt om afscheid te nemen van ons bestaande logo. De FNV heeft regels waaraan FNV gelieerde bonden met FNV in hun naam zich moeten houden. De marketingafdeling van de FNV heeft een nieuw logo voor ons ontworpen dat we sinds 1 januari 2016 gebruiken. De kleuren in het nieuwe logo hebben een symbolische betekenis. Met de kleur lichtblauw van FNV geven we blijk van onze verbondenheid met het FNV. De kleur donkerblauw staat voor het water dat onlosmakelijk aan het werk van een waterbouwer verbonden is.

Ledenmagazine Golf

In 2016 is de Golf vijf keer verschenen; en wel in januari, april, juli, september en december. Deze relatief hoge verschijningsfrequentie heeft niet alleen te maken met het feit dat er veel gaande was in de sector maar ook omdat moederbond Nautilus sinds september 2015 een communicatieadviseur in huis heeft. Voorheen gaven wij een extern journalist de opdracht om voor ons artikelen te schrijven. Omdat onze communicatieadviseur de dagelijkse gang van zaken meemaakt, zit hij dicht op het nieuws en dat heeft onder andere geleid tot een record aantal uitgegeven Golfen. Waar we voorheen moeite hadden om voldoende kopij aan te leveren, merken we nu dat we moeten passen en meten met de ruimte die we hebben.

Het ledenblad blijkt goed gelezen te worden. Bij het bezoek aan schepen blijkt bovendien dat collega's aan boord met elkaar over de inhoud van de Golf spreken. Dit vormt een indicatie van de meerwaarde van ons blad.



Ledenontwikkeling

Op 31 december 2015 telde onze bond 1.253 leden. Eind 2016 telden we helaas 12 leden minder. Alle leden die opzeggen worden door ons gebeld om te vragen wat hun reden van opzegging is. De werkende leden vinden een baan in een andere sector of vinden het lidmaatschap te duur en een enkeling is soms teleurgesteld in de bond. Gelukkig lukt het ons om sommige leden te overtuigen van het belang en de voordelen om lid te blijven. Door met name onze protestacties in 2016 hebben we 25 nieuwe actieve leden kunnen registreren.

De ledendaling komt met name doordat een aantal gepensioneerde leden hun lidmaatschap opzeggen. Deels is dit te wijten aan het feit dat onze gepensioneerde leden overlijden maar er is ook een aantal dat aangeeft dat ze vinden lang genoeg lid geweest te zijn en dat het tijd wordt voor een jongere generatie. Het laatste argument begrijpt het bestuur van FNV Waterbouw. Jongeren zijn zowel voor de sector als voor de bond de toekomst. Als FNV Waterbouw moeten we zorgen dat we meer jongeren als FNV Waterbouw ambassadeurs naar ons toe kunnen trekken. Per 31 december 2016 telde FNV Waterbouw 1.241 leden.

Belacties

In 2016 hebben we in januari, mei en augustus onze leden in de avonduren gebeld. De aanleiding

daarvoor was divers, zoals leden informeren over pensioenbijeekkomsten, jaarvergadering en de echte banen protestbijeekkomst. Waar het ons in essentie om ging was het intensiveren van het contact met onze leden. Zowel onze leden als de medewerkers van FNV Waterbouw zijn zeer te spreken over de belavonden. Over en weer werd er informatie uitgewisseld over wat er in de sector actueel was. Ook is er van de gelegenheid gebruik gemaakt om te vragen hoe wij onze leden nog beter van dienst kunnen zijn. Wij vroegen onze leden ook wat ze van de bond vinden en wat zij van de bond verwachten.

Ons ledenbestand is een belangrijke bron van informatie. Hieruit kunnen we filteren hoeveel mensen er bij welk bedrijf werken en onder welk arbeidscontract. Het probleem is dan we regelmatig achter de feiten aanlopen omdat leden vergeten wijzigingen van werkgever of emailadres door te geven aan hun vakbond. Tijdens onze belacties konden we meteen de ledengegevens bijwerken.

Aldus bereikten we met de belacties meerdere doelen. We zijn er dan ook van overtuigd dat we op regelmatige basis - bij voorkeur samen met kaderleden - onze leden op deze manier moeten blijven benaderen. ◀

Standing Together

Standing Strong



Collectieve belangenbehartiging

Naleving cao

Het correct naleven van de cao is een belangrijk speerpunt voor FNV Waterbouw. Helaas blijkt dat afspraken in de cao niet altijd door alle partijen op dezelfde wijze begrepen worden. In 2016 zijn wij wederom veel bezig geweest met de – correcte interpretatie van -gemaakte afspraken over het wachtgeld.

Wachtgeld | In 2016 is het ons niet gelukt dit dossier af te ronden. Het overleg met de werkgevers was eind 2016 nog steeds gaande. Wachtgeld moet volgens FNV Waterbouw ingaan als er na het systeemverlof sprake is van leegloop. De werkgevers vinden dat dan eerst de cursusdagen en het extra opgebouwd verlof ingezet moeten worden, alvorens het wachtgeld uitbetaald wordt.

De tekst hierover is in zowel de cao Waterbouw als in de buitenlandovereenkomst niet geheel eenduidig. Daarom werd eind 2014 tijdens de onderhandelingen over het buitenlandcontract afgesproken, dat er in de redactiecommissie een duidelijker tekst moest worden opgesteld. De redactiecommissie bestaat uit vertegenwoordigers van Van Oord, Boskalis, FNV Waterbouw en CNV Vakmensen. Helaas is het de redactiecommissie niet gelukt om met elkaar tot overeenstemming gekomen over een nieuwe tekst die het probleem oploste, omdat partijen er verschillend over denken wat de juiste uitleg is.

Hierna heeft FNV Waterbouw geprobeerd een voor de leden acceptabel compromis met Van Oord te bereiken. Dat is helaas niet gelukt. Eind 2016 heeft FNV Waterbouw bij Van Oord aangekondigd dat we de kwestie aan de rechter wilden gaan voorleggen. De reden dat we alleen Van Oord hierover aanschreven is dat wij alleen kwesties hebben van leden die bij Van Oord werkzaam zijn. Van Oord reageerde in eerste instantie dat zij de uitvoering van de regeling aan een advocaat wilde laten voorleggen. Omdat de reactie lang uitbleef heeft onze advocaat een dagvaarding opgesteld.

Einde nog niet in zicht | Nadat wij de dagvaarding ter informatie aan Van Oord toezonden, hebben zij gereageerd met het verzoek om bemiddeling ('mediaton'). FNV Waterbouw is hiermee niet akkoord gegaan maar wel bereid geweest tot een laatste overlegpoging. In december 2016 is er een goed gesprek geweest. Echter, de strijd is hiermee nog (steeds) niet beslecht en wij blijven ons inzetten voor een correcte uitvoering van deze afspraak.

BTER (Bedrijfseigenregeling) CAO

De BTER cao is een vijfjarige cao en is geldig van 1 april 2013 tot en met 31 maart 2018. In deze cao is een aantal statuten en reglementen opgenomen waarover cao-partijen afspraken hebben gemaakt. De administratie en uitvoering van deze regelingen vindt plaats bij de Stichting Fondsenbeheer Waterbouw.

Per 1 januari 2015 hebben cao partijen besloten het aanvullingsfonds met betrekking tot de WAO/WIA over te hevelen naar de BPF Waterbouw.

Omdat van de overige aanvullingsfondsen WW en re-integratie geen gebruik werd gemaakt, was er besloten deze op te heffen. Per 1 januari 2016 is het VUT-fonds Waterbouw opgeheven. De reden hiervoor was dat er geen verplichtingen meer waren ten opzichten van VUT-gerechtigden.

Door bovenstaande wijzigingen moest de BTER cao voorgelegd worden aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om algemeen verbindend verklaard te worden. In juli 2016 is dat gebeurd. Het betreft de statuten en reglementen van het Vakantiefonds Waterbouw en die van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw.

Uitzendvoorwaarden tewerkstelling buiten Nederland

Pas in juli 2016 hebben alle partijen -FNV Waterbouw, CNV Vakmensen, Van Oord en Boskalis- de 'uitzendvoorwaarden tewerkstelling buiten Nederland' (buitenlandcontract) ondertekend. De reden dat het zo lang geduurd heeft, was het gevolg van een tijdrovende discussie tussen werkgevers en bonden over de omschrijving van de tekst over wachtgeld. Tot op einde van dit verslagjaar waren partijen het niet eens (zie pagina 11).

De tekst van het buitenlandcontract was al in 2015 onder de loep genomen. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers hebben in de redactiecommissie alle oude regels 'afgestoft' en nieuwe afspraken toegevoegd, zoals die tussen 2008 en 2015 zijn gemaakt. De inhoud is anders (logischer) ingedeeld en een aantal regels is duidelijker omschreven. De teksten staan op de website en kunnen desgewenst in een papieren versie toegestuurd worden.

Pensioenfondsen Waterbouw

De discussie omtrent de toekomst van het Pensioenfondsen Waterbouw is nog niet ten einde. Het verslagjaar 2015 sloten wij af met de conclusie van een extern bureau dat drie alternatieve uitvoeringsmogelijkheden onderzocht. Deze waren:

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

De conclusie van het bureau was dat zowel aansluiting bij het Pensioenfondsen 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 dat een keuze

voor het Pensioenfondsen Koopvaardij hier wel een springplank voor zou kunnen zijn. Alle partijen onderkennen dat het niet verstandig is om de opgebouwde rechten en de nog op te bouwen pensioenen te splitsen.

In 2016 hebben wij bovenstaande conclusies met onze leden besproken. Hiervoor hebben wij drie ledenvergaderingen georganiseerd, verspreid over het hele land. Tijdens een van deze bijeenkomsten overhandigde een lid ons vierhonderd handtekeningen van werknemers uit de Waterbouw. Zij hadden getekend voor behoud van hun huidige pensioenregeling.

Inmiddels had staatsecretaris Klijnsma het Wetvoorstel Algemeen Pensioenfondsen (APF) aan de Tweede kamer voorgelegd. Het APF is een nieuw soort pensioenfondsen dat regelt dat bedrijfstakpensioenfondsen zoals het Bedrijfstakpensioenfondsen (BPF) Waterbouw zich kan omvormen tot een APF. Het voordeel van een APF is dat bij een fusie met een ander fonds, elk fonds zijn eigen vermogen en regeling afgescheiden kan houden. Dit kwam overeen met de wens van onze leden. Ook gaf dit de mogelijkheid om te laten onderzoeken of andere bedrijfstakpensioenfondsen geïnteresseerd in een fusie met BPF Waterbouw zouden zijn. Uit dat onderzoek bleek dat naast BPF Koopvaardij en PGB er nog twee andere fondsen interesse hadden in een fusie met BPF Waterbouw. Alhoewel hiermee de opties uitgebreid konden worden, hebben sociale partners hiervan afgezien. Een nieuw onderzoek zou immers vertraging in het proces opleveren.

De werkgevers hebben halverwege het verslagjaar aangegeven de vrijwillige aansluiting voor werknemers die buiten Nederland tewerkgesteld worden niet per 1 januari 2017 te zullen opzeggen. Dit zorgde ervoor dat er minder tijdsdruk op het te nemen besluit lag.

De sociale partners en het bestuur van het pensioenfondsen hebben een stuurgroep ingericht. Het doel is dat men zich gezamenlijk kan richten op de toekomst van het pensioenfondsen. De verantwoordelijkheden van beide partijen zijn verschillend. Het bestuur is namelijk verantwoordelijk voor de liggende aanspraken en de sociale partners voor de toekomstige aanspraken. Toch (onder-)kennen zij ook gezamenlijke belangen zoals het onderbrengen van de aanspraken bij een pensioenfondsen waar het beste pensioenresultaat kan worden behaald.

Meldpunt Waterbouw

In de loop van 2016 hadden we veel verontrustende signalen ontvangen over kwaliteit van de werkgelegenheid in de sector Waterbouw.

- Er zou onder andere sprake zijn van een toename van vervanging van vaste medewerkers door goedkope arbeidskrachten;
- Nederlandse werknemers zouden op wachtgeld thuis zitten en in hun plaats kwamen er goedkope (buitenlandse) werknemers;
- Werknemers werden alleen aangesteld op basis van flexibele arbeidscontracten;
- Bij het minste of geringste voorval zouden werknemers door hun werkgever worden aangezet tot beëindiging van hun vast dienstverband.

Er waren zoveel verontrustende signalen dat wij via het Meldpunt Waterbouw wilden weten wat omvang en aard van deze ontwikkelingen waren. Groot was onze schrik toen wij in korte tijd meer dan 25 meldingen ontvingen over diverse bedrijven. Deze praktijken hebben hun weerslag op de gehele sector. Daarom hebben werknemers het plan gevormd om een seminar in 2017 te organiseren, waarbij we werkgevers uitnodigen om hun visie op kwaliteit van de werkgelegenheid te geven. En waar werknemers en bond samen een actieplan voor Echte Banen in de sector willen ontwikkelen.

Paritaire Commissie

FNV Waterbouw maakt samen met CNV vakmensen en twee vertegenwoordigers namens de werkgeversvereniging, deel uit van de Paritaire Commissie (PC). De PC heeft een groot aantal taken. De meest voorkomende zijn het toestemming geven voor het doorwerken tijdens feestdagen in een vierploegen- of continudienst. Daarnaast behandelt de PC vrijstellingsaanvragen met betrekking tot de nationaliteitseis van de kapitein in de zee gaande waterbouw.

Doorwerken op feestdagen | Als er een technische noodzaak is en twee-derde van de bemanning akkoord gaat (daarvoor tekent), kan er (door)gewerkt worden tijdens Kerstmis, Pasen en Pinksteren. In 2016 heeft de PC voor vijf schepen het verzoek gekregen om toestemming te verlenen voor het doorwerken tijdens Pasen en/of Pinksteren. Aangezien FNV Waterbouw niet kan beoordelen of de technische noodzaak valide is, proberen wij altijd bij onze leden na te gaan wat zij ervan vinden. In 2016 hebben wij voor alle vijf aanvragen toestemming verleend.

Nationaliteitseis | Een Nederlands gevlagd schip moet een Nederlandse kapitein of vervanger hebben.

In de praktijk is dit voornamelijk aan de orde bij Van Oord en Tideway aangezien de vloot van Boskalis goeddeels onder Cypriotische vlag vaart. Er kan ontheffing voor het varen met niet EU kapiteins worden aangevraagd bij de PC, als voldaan is aan een aantal standaardvoorwaarden. Deze voorwaarden luiden onder meer: Er moet geworven zijn onder Nederlanders en aangetoond worden dat er geen geschikte kandidaat gevonden is. Ook mogen er geen Nederlanders beschikbaar zijn die voor promotie van kapitein in aanmerking komen. Vervolgens wordt aan de PC een standaardformulier overlegd. Daarop moet staan hoe en wanneer er geworven is en of er gereageerd is. Het werven gaat veelal via maritieme websites. Daar treffen we inderdaad (algemene) vacatures aan. Aangezien er steeds meer werknemers op wachtgeld thuis zitten, vragen wij altijd aan onze kaderleden of zij wellicht collega's kennen die in aanmerking willen komen om op de betreffende schepen te werken. In 2016 was dit niet het geval en hebben we voor vijf aanvragen toestemming verleend.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid lijkt een ingewikkeld onderwerp maar in essentie komt het erop neer 'Hoe blijf je in staat om nu en in de toekomst je eigen of ander werk op een gezonde manier te blijven uitvoeren'.

Website | Sociale partners in de Waterbouw hebben veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de waterbouw. Steeds meer werkgevers en werknemers onderkennen, mede gezien de latere pensioengerechtigde leeftijd, het toenemende belang om wederzijds investeren in duurzame inzetbaarheid van mensen. Voor gezonde en productieve bedrijven zijn immers gezonde, productieve én gemotiveerde mensen nodig. Daarom is er in 2013 in de cao Waterbouw een protocolafspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid van medewerkers. En sindsdien wordt elk jaar een (deel-)onderwerp uitgewerkt dan wel uitgevoerd. In 2014 was dat het werkgeversonderzoek, daaruit volgde de inzetbaarheidsscan in 2015, die in 2016 geresulteerd heeft in de lancering van de website www.gezondwerkenindewaterbouw.nl. Op deze website vinden werkgevers, werknemers en leidinggevenden in de waterbouw informatie en inspiratie over gezond werken.

Vier thema's | Op bovengenoemde website worden vier thema's behandeld. Deze zijn: inzetbaarheid, gezonde leefstijl, veilig werken en loopbaanontwikkeling. Over deze thema's worden artikelen,



adviezen, filmpjes, nieuwsberichten en een agenda voor bijeenkomsten aangeboden. Daarnaast worden trainingen, cursussen en workshops gepresenteerd waarvoor cao-werknemers zich op kosten van het O&O fonds kunnen inschrijven. Vaak via hun werkgever, in bepaalde gevallen ook direct via de site. Met deze nieuwe website willen sociale partners een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en hen ondersteuning bieden op dat vlak. Medewerkers vinden op de website ondersteuning om duurzaam gezond te blijven in een arbeidsmarkt die continue verandert, terwijl bedrijven handvatten vinden om als werkgever aantrekkelijk te blijven voor bestaande en nieuwe medewerkers.

Opleidings- en ontwikkelingsfonds

Het opleidings- en ontwikkelingsfonds Waterbouw (O&O fonds) is opgericht door werkgevers- en werknemersorganisaties in de waterbouwbranche. Dat zijn de vakbonden FNV Waterbouw en CNV Vakmensen en de werkgevers, vertegenwoordigd in de Vereniging van Waterbouwers.

Het O&O fonds zet zich onder meer in voor de promotie van de sector Waterbouw. Zo geeft het fonds gastlessen op scholen, onderwijsbeurzen en financiert het fonds het project Kort Meevaren (zie ook pagina 7). De promotie van de sector heeft de afgelopen jaren geresulteerd in het feit dat er meer jonge mensen een waterbouwopleiding zijn gaan volgen. Onder meer door de hogere aantallen en de

economische crisis was het in 2016 heel lastig om alle leerlingen een stageplek aan te bieden. Daarom is de promotie enigszins teruggeschoefd en wordt eerlijk aangegeven dat de stage een probleem kan zijn.

Ook financiert het fonds opleidingen aan werknemers die cursussen volgen die in het cursusregister staan, en activiteiten van de bonden en werkgeversvereniging op het gebied van onder meer voorlichting en cao naleving.

Ontwikkelingen | Het fonds wordt voornamelijk gefinancierd door bedrijven in de sector die daartoe premie afdragen. In de BTER cao Waterbouw is afgesproken dat er per cao-werknemer een premiebedrag betaald wordt. De BTER cao is Algemeen Verbindend Verklaard en geldt derhalve voor alle bedrijven die onder de werkingssfeer van de cao Waterbouw vallen.

In september 2016 kwam het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met een voortgangsrapportage over een 'Leven Lang Leren'. Hierin wordt ook de rol van de O&O fondsen besproken. Zo pleitte Minister Asscher voor een nationaal scholingsfonds. De financiering van scholing per sector noemde hij ouderwets. Dit werd door een aantal Tweede Kamer fracties ondersteund.

Bovenstaande ontwikkelingen hebben er toe bijgedragen dat het fonds genoodzaakt is om te



reflecteren op haar eigen toekomst. Het bestuur zal zich in 2017 buigen over de vraag waar de toekomstige toegevoegde waarde van het O&O fonds ligt.

SBB/Sectorkamers/ Marktsegmenten

De organisatie SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) gaat over de inhoud van het MBO onderwijs. Een belangrijk orgaan binnen de SBB zijn de sectorkamers. In de sectorkamers maken onderwijs en bedrijfsleven sectorspecifieke afspraken over de uitvoering van de wettelijke taken. Bijvoorbeeld over het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur, over de zorg voor voldoende en kwalitatief goede leerbedrijven en over de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. De sectorkamers krijgen hun informatie vanuit de marktsegmenten. Er is een marktsegment maritiem waar FNV Waterbouw deel van uitmaakt. Gedurende 2016 is er met name gesproken over onderhoud en herijking van de kwalificatiedossiers in het MBO onderwijs en over de inhoud van de verplichte keuzedelen. Ook heeft FNV Waterbouw een bijdrage geleverd aan een evaluatie, uitgevoerd door de SBB over het functioneren van de SBB, de sectorkamers en de marktsegmenten. Ook binnen de FNV heeft FNV

Waterbouw meegewerkt aan overleg en doorontwikkeling van beleid over het MBO en de genoemde instanties waar de inhoud van het MBO-onderwijs wordt besproken. FNV Waterbouw heeft onder meer de wens geuit binnen de SBB en de FNV om op de relevante tafels inhoudelijk diepgaand met elkaar te spreken over de toekomst van het MBO onderwijs in relatie tot de toekomst van de maritieme sectoren. Zowel in de sectorkamer als in het marktsegment wordt ons inziens hier nog onvoldoende aandacht aan besteed.

Bedrijfstakcommissie (BTC)

FNV Waterbouw maakt deel uit van de BTC Waterbouw van het Scheepvaart en Transport College (STC). In de BTC zitten vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties, alsmede leden uit het bedrijfsleden en het STC. In 2016 zijn zij twee keer bijeengekomen. Zij geven gevraagd en ongevraagd adviezen die voor het Waterbouw onderwijs van belang zijn. Zo bespraken zij de stageproblematiek en de instroom en uitval van studenten. Ook signaleerden zij aansluitingsproblemen vanuit het onderwijs op de beroepspraktijk en hielpen zij met mogelijke oplossingen.

Boskalis

Overname Boskalis Offshore contracting BV van de offshore activiteiten van VolkerWessels | In maart 2016 ontvingen wij het bericht van een voorgenomen overname van Boskalis van de offshore activiteiten van VolkerWessels. Met de overname van de offshore activiteiten van VolkerWessels verstevigt Boskalis haar positie op de offshore energiemarkt. Dit biedt volgens Boskalis nieuwe, strategische mogelijkheden voor de offshore dienstverlening van Boskalis. Meteen na ontvangst van dit bericht hebben wij onze leden werkzaam bij VolkerWessels geïnformeerd. Het bleek dat onze leden allen bij Stemat werkzaam waren. Voordat wij met de werkgever over de overname spraken, hebben wij een ledenbijeenkomst georganiseerd. Onze leden hadden veel vragen over hun arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Zij waren onzeker of deze hetzelfde zouden blijven bij de overgang naar Boskalis. Ook hadden zij een aantal mondelinge afspraken over scholing en studievergoedingen. Wij hebben voor hen goede afspraken kunnen maken. Aldus heeft de fusie geen negatieve gevolgen op hun arbeidsvoorwaarden gehad.

Reorganisatie | In juli 2016 kondigde Boskalis, als gevolg van verslechterende marktomstandigheden, een 'vlootrationalisatie' aan. Deze reorganisatie zou ertoe leiden dat Boskalis 24 van haar schepen uit de vaart zou nemen. Wereldwijd zouden er hierdoor tussen 2016 en 2018, 650 arbeidsplaatsen vervallen, waarvan 150 in Nederland. Er was collectief ontslag gemeld van 60 Nederlandse medewerkers van de baggerdivisie van Boskalis en 34 Nederlandse medewerkers van haar dochterbedrijf Fairmount Marine BV. Tussen 2016 en 2018 zou Boskalis eveneens 22 arbeidsplaatsen reduceren bij haar dochteronderneming Smit Salvage BV.

Boskalis had in de afgelopen jaren recordwinsten gerealiseerd en heeft een goed gevulde orderportefeuille. De winst liep in 2016 weliswaar terug, maar het perspectief was onverminderd gunstig. Wij hadden Boskalis daarom gevraagd om de noodzaak van deze reorganisatie cijfermatig te onderbouwen. Dit werd ons stelselmatig geweigerd omdat dit koersgevoelige informatie zou betreffen. Zo konden we aan onze leden niet onderbouwen dat het, zoals Boskalis het verwoordde, 'to do or die' was. Sterker nog, onze leden vonden dat Boskalis misbruik maakte van een tijdelijke teruggang in de winst om een deel van haar vaste medewerkers te vervangen door goedkopere, flexibele arbeidskrachten ('good jobs for bad jobs'). Bij dochterbedrijf Fairmount bleef het werk van de 34 met ontslag bedreigde werknemers gewoon

bestaan. Drie van de vijf schepen bleven in de vaart. Boskalis wenste de personele bezetting van deze schepen uit te besteden aan payrollbedrijf Anglo-Eastern Ship Management. Zeevarenden die daar in dienst zijn, worden uitsluitend betaald wanneer zij daadwerkelijk varen.

Voor wat betreft de baggerdivisie en Smit Salvage, vonden wij dat er binnen een groot concern als Boskalis meer dan voldoende ruimte is voor interne herplaatsingen. Onze leden gaven aan dat er steeds meer uitzendkrachten ingehuurd werden, terwijl collega's met ontslag bedreigd werden.

Al snel had FNV Waterbouw samen met CNV Vakmensen een afspraak met de ondernemingsraad (OR). Afsproken was dat zij pas een positief advies zouden geven op het moment dat de vakbonden een akkoord hadden over een sociaal plan.

Eerste actie | De leden besloten om hun inzet te bekrachtigen om boventallige werknemers intern/extern te herplaatsen en niet mee te werken aan ontslagen zolang er voldoende werk voorhanden was. Tijdens de Buitengewone Algemene Aandeelhoudersvergadering op 17 augustus werd er een poortactie georganiseerd. De aandeelhouders ontvingen een open brief met de boodschap hun sociale verantwoordelijkheid te nemen. Vlak daarna ontstonden er van weerszijde uitlatingen in de media. Boskalis zegde een onderhandelingsronde af. De reden vernamen wij uit de media. Zij wilden eerst de discussie met de OR afronden.

Groot was onze teleurstelling toen de OR - ondanks andere afspraken met de bonden - een positief advies afgegeven had. Dit zonder enig overleg met de achterban. Wij vonden de behaalde resultaten van de OR ook zeer mager. Hier moesten we het helaas mee doen, de afspraken met de OR zou als basis voor een sociaal plan dienen.

Tweede actie | De onderhandelingsronde was door Boskalis afgezegd, maar de geplande actie ging gewoon door. Voor de deur van het hoofdkantoor van Boskalis werd er luid en duidelijk ten gehore gegeven dat zij de werknemers een fatsoenlijk sociaal plan moesten bieden. Mede door de druk van de leden werden we uitgenodigd om verder te onderhandelen.

Principiële punten | Op een tweetal principiële punten werden de onderhandelingen door Boskalis beëindigd, door ons een eindbod te presenteren. Wij maakten tegen onderstaande punten bezwaar.

- Het feit dat Boskalis medewerkers een lagere ontslagvergoeding bood als men verweer tegen het ontslag voerde dan als men ‘tekende voor ontslag’.
- De weigering van Boskalis om een afspraak te maken voor bemiddeling ‘van werk naar werk’ gedurende een zoekperiode, tijdens het dienstverband, in plaats van na einde dienstverband.

Derde actie | Omdat Boskalis weigerde ons op deze punten tegemoet te komen, werd op 28 oktober een actie voor Echte Banen en tegen ‘social dumping’ georganiseerd. De schilders van de FNV hadden een cao-conflict en sloten zich bij ons aan. Waterbouwers en Schilders pakten gezamenlijk een baggerschip in met een spandoek waarop te lezen viel: “Stop Afbraak Echt Banen”.

Na de succesvolle actie kwam het bericht dat vakbond CNV ingestemd had met het magere sociaal plan. De samenwerking met het CNV heeft hierdoor schade opgelopen. FNV Waterbouw was ervan overtuigd dat er meer voor de medewerkers te behalen was. Deze kans is door het CNV akkoord gefrustreerd.

Wel was inmiddels bereikt dat de ontslagen bij Fairmount voor minimaal een jaar in de koelkast gingen en dat Fairmount nog een kans kreeg om haar levensvatbaarheid te bewijzen.

Vervolg acties | Op 3 november hebben wij op het Plein in Den Haag een vervolgactie gevoerd. Met als doel politici, en in het bijzonder minister Asscher, door werknemers van Boskalis te laten informeren over de wijze waarop dit Koninklijk bedrijf van haar vaste werknemers wenste af te komen. Vlak daarna besloten onze leden het Sociaal Plan af te wijzen, maar wilden omwille van hun betrokkenheid bij Boskalis niet overgaan tot stakingen voor een beter Sociaal Plan. Wel werd besloten om het naar de mening van onze leden onwaardige personeelsbeleid wereldwijd aan te kaak te stellen.

Strijd gaat door | De leden hebben aangegeven dat FNV Waterbouw het magere sociaal plan niet mag ondertekenen. Aangezien de vlootrationalisatie gefaseerd tussen 2016 en 2018 zal worden uitgevoerd, is de strijd nog niet gestreden. FNV Waterbouw blijft de belangen van zijn leden behartigen. We gaan door met een internationale vakbondscampagne in 2017.

Successen | Mede door de actiebereidheid van onze leden hebben we verbeteringen kunnen aanbrengen

in een mager sociaal plan. En door de stevige inzet van onze leden bij Fairmount is hun werk nu voor minimaal een jaar behouden. Ook heeft de bond met heel veel leden contact gehad. Dit heeft ertoe geleid dat wij ons kaderbestand konden uitbouwen en dus een sterkere bond zijn geworden. Dit zijn gezamenlijk bereikte resultaten waar iedereen trots op kan zijn.

Koninklijke Smals N.V.

In 2015 kondigde Koninklijke Smals N.V. aan dat Aannemingsbedrijf Geluk BV, Klaar Bagger-technieken BV en Smals Dredging BV gingen opereren onder de naam Smals Dredging BV. Dit had onder meer tot gevolg dat de arbeidsvoorwaarden geharmoniseerd moesten worden. Voorwaarde was dat niemand er in netto maandloon op achteruit mocht gaan. Na de eerste evaluatie bleken er nog een aantal zaken bij sommige medewerkers niet volgens deze afspraak te lopen. Deze zaken werden aan de directie voorgelegd. Daarnaast zijn of worden onderstaande trajecten samen met Smals doorlopen.

Van vakantiebonnen naar vakantiegeld | Smals heeft de stap genomen om het systeem van vakantiebonnen om te zetten naar vakantiedagen met vakantiegeld. Er zijn veel berekeningen over en weer gestuurd voordat FNV Waterbouw het voorstel tijdens een ledenvergadering aan de leden kon voorleggen. De aanwezige leden hebben unaniem ingestemd met de overgang van vakantiebonnen naar vakantiedagen met vakantiegeld. Dit betekende dat - met terugwerkende kracht - per 1 april 2016 bij Smals een vakantiepercentage van 8,1% toegepast wordt.

Loon- en arbeidsvoorwaarden werken buiten Nederland | Gezien de toename van opdrachten in het buitenland was Smals met behulp van een adviesbureau begonnen aan een bedrijfseigen regeling. Uiteraard hoort bij deze collectieve regeling de vakbond en OR betrokken te worden. FNV Waterbouw heeft in 2016 meerdere keren met Smals en een onafhankelijk adviseur hierover onderhandeld. Eind 2016 was er nog geen akkoord bereikt.

Functierangorde plus loonbouw | Bij de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden behoorde ook het invoeren van een nieuwe functiematrix en loonbouw. Hierbij hebben we begeleiding en assistentie gekregen van een ‘specialist op het gebied van functiewaarderingssystemen’ bij het FNV. Er werd een functiehandboek samengesteld met daarin de functiebeschrijvingen, functierangorde en salarisschalen per 1 april 2016. Een bezwaar en beroepsprocedure alsmede een procedure voor trainees wordt in 2017 verder uitgewerkt.



De leden hebben eind 2016 ingestemd met de functierangorde en het loongebouw. FNV Waterbouw heeft met de directie van Smals afgesproken dat de regelingen en afspraken rondom bonussen, tantièmes en mogelijke persoonlijke toeslagen, zoals deze met de individuele medewerker zijn overeengekomen, onveranderd van kracht blijven en dat niemand er in netto maandloon op achteruitgaat. Uiteraard zal FNV Waterbouw erop nazien dat deze afspraken nagekomen worden.

Dredging and Control Rotterdam (DCR)

Jarenlang stapelen de problemen, groot en klein, zich op in de verstandhouding tussen DCR en onze leden. Met DCR hadden we drie problemen die we graag opgelost wilden zien. Na veel aandringen van FNV Waterbouw, heeft er een gesprek plaatsgevonden over onderstaande zaken:

- Het niet correct uitvoeren van het netto-bruto traject (de jaaropgave);
- De door DCR gevraagde terugbetaling in fiscale situaties vanuit werkzaamheden in België;
- De verschillen in de gegevens van DCR op de jaaropgave en die zoals bekend bij de Belastingdienst.

Netto loon | Werknemers van DCR ontvangen voor werkzaamheden in het buitenland een netto loon. Als gevolg hiervan moet de loonadministratie aan het eind van het jaar een brutering toepassen. De betaalde lokale buitenlandse belastingen en/of de 30% regeling moeten ook verwerkt worden in deze netto-bruto berekening. Daarbij kunnen verschillen ontstaan en vaak zijn deze niet te voorkomen. Met

DCR hebben wij de afspraak gecontinueerd dat geconstateerde verschillen door DCR vergoed worden. Tevens is de afspraak gemaakt dat de 30% regeling op een correcte manier wordt uitgelegd en vooral duidelijk inzichtelijk wordt gemaakt.

De Belgische fiscus en de gezinssamenstelling |

Sommige werknemers van DCR ontvingen in de achterliggende jaren een teruggaaf van de Belgische belastingdienst. Evenals in Nederland vindt afrekening plaats met de belastingplichtige, de werknemer van DCR. De teruggave moet volgens DCR worden terugbetaald aan DCR. Immers de werknemer ontving zijn netto loon, de werkgever betaalde de bedrijfsvoorheffing (loonheffing) en stelde de aangifte samen. Wij hebben vastgesteld dat deze reactie en het besluit van DCR correct is.

Helaas verschillen wij van mening over teruggaven waarin sprake is van een kind-toeslag. Op het moment dat werknemer wordt aangemeld bij de Belgische fiscus, moet informatie worden verstrekt over de gezinssamenstelling. In de eindheffing ontstaat in sommige gevallen een belastingvoordeel bestaande uit een kind-toeslag. Wij blijven van mening dat deze toeslag aan de werknemer toekomt, ongeacht welk netto loon wordt uitbetaald. Wij gaan in 2017 met onze leden overleggen of wij hierover een juridisch traject gaan kiezen.

Jaaropgaven en gegevens zoals bekend bij de Belastingdienst | De aangifte 2014 en 2015 zijn door de Belastingdienst vooraf ingevuld. Wij constateerden herhaaldelijk dat de gegevens van de Belasting-



dienst fors afwijken van de van DCR ontvangen jaaropgaven. Bij de samenstelling van de aangifte zijn de gegevens in de voor ingevulde aangiften aangepast aan die van de jaaropgave. Maar dat leidde weer tot vragen van de Belastingdienst. DCR gaf een verklaring voor het ontstane verschil. Maandelijks vindt afdracht van loonheffing plaats. In een 13e run, na 31 december van enig jaar, worden de correcties aangebracht. Deze correcties komen uit de brutering, de toepassing van de 30% aftrek en de vrijstellingen in verband met betaalde belasting in het buitenland. De uitkomst van die 13e run valt buiten de periode waarin de jaarcijfers naar de Belastingdienst worden verzonden met als gevolg een forse afwijking in die getallen. Met deze uitleg werd veel duidelijk en FNV Waterbouw is tevreden met deze verklaring van DCR.

Voor alle bovengenoemde onderwerpen geldt dat DCR de werknemers eerder en beter zal informeren en waar mogelijk in overleg met de FNV Waterbouw.

Tideway

Voor de Tideway schepen Rollingstone, Flintstone en Seahorse werden in juli 2016 de zogenaamde Blue Certificates afgegeven. In deze Certificates is aangegeven dat er voor de bemanning aan boord van de genoemde schepen collectief geregelde loon- en arbeidsvoorwaarden zijn tussen Tideway en FNV Waterbouw. De certificaten zijn afgegeven tot en met 30 juni 2017.

SUNAG

In 2016 heeft het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden in het Natte Grindbaggerbedrijf (SUNAG) – waarin FNV Waterbouw een zetel heeft – het doel van de stichting in de statuten gewijzigd. Het oorspronkelijke doel was om werknemers in de Grindbagger de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken. Echter, de laatste VUT gerechtigde was af-gefinancierd en er bleef een positief financieel saldo over in het fonds. Het bestuur had besloten de statuten aan te passen en het doel om te vormen naar een fonds van waaruit financiële bijdragen kunnen worden toegekend aan activiteiten voor werk en werkgelegenheid in de natte grindbagger sector. In het verslagjaar waren de nieuwe statuten nog niet bevestigd door een notaris. ◀





Arbeidsomstandigheden

Arbocatalogus

In 2007 werd door de SER unaniem geadviseerd om de Arbowet ingrijpend te wijzigen. Hieraan ging vooraf dat door het midden- en kleinbedrijf voortdurend geklaagd werd over de te gedetailleerde wetgeving. Op den duur sloten alle werkgevers zich daarbij aan. De oplossing werd gevonden door af te spreken dat in de wetgeving voortaan de doelen worden omschreven waardoor een goed niveau van arbeidsomstandigheden zou worden vastgelegd. De manier waarop dit niveau bereikt moest worden, diende de wetgever over te laten aan de werkgevers en werknemers in de betreffende branche. Leuke wetenswaardigheid hierbij is dat het een idee was van de vorige voorzitter van FNV, Ton Heerts, om als platform voor dit overleg 'de arbocatalogus' voor te stellen en hiermee werkgevers en werknemers in de branches bij elkaar te brengen. In de arbocatalogi zou komen te staan hoe in de branches het best aan de arbo-doelen kan worden voldaan.

In de jaren die volgden, leerden werkgevers en werknemers elkaar beter kennen op dit punt. Zij voelden steeds beter aan wat mogelijk en haalbaar was. In de meeste sectoren kwamen arbocatalogi tot stand.

Ook in sector Waterbouw is er een arbocatalogus. Namens werknemers neemt FNV Waterbouw deel aan het overleg van de werkgroep arbocatalogus.

Onderhoud | De onderwerpen in de arbocatalogus worden regelmatig bijgewerkt zodat ze actueel blijven. In 2016 werden de volgende onderwerpen aangepast en herschreven.

- Elektromagnetische velden
- Gezondheid en gezondheidszorg
- Asbest
- Verontreinigde grond
- Duikenwerkzaamheden
- Mobiele hijwerktuigen op pontons
- Radioactiviteit

Inspectie | De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid toetst de diverse onderwerpen op vier zaken:

- Hebben werkgevers en werknemers samen de arbocatalogus opgesteld?
- Vertegenwoordigen zij de sector die zij omschrijven zodat duidelijk is om wie het gaat?
- Is de invulling voor iedereen toegankelijk?
- Is de invulling die aan de Inspectie wordt voorgelegd niet in strijd met de wet?

In 2015 is er ook een aantal onderwerpen ter toetsing aangeboden. Echter, door langdurige ziekte van de Inspecteur zijn deze onderwerpen eind 2016 nog niet beoordeeld.

Samenwerking

Voor de bedrijven in de sector Waterbouw is veilig werken zo belangrijk dat de kwaliteitsmanagers van de werkgevers regelmatig bijeenkomen om over arbeidsomstandigheden te praten. Zij zijn verenigd in de arbo-commissie. Deze arbo-commissie verzamelde in de afgelopen jaren ongevals cijfers. Samen met de aanbevelingen vanuit de werkgroep arbocatalogus is er een top vijf van risico's samengesteld en wat je kunt doen om die risico's te verminderen. In de folder 'Top 5 risico's uit de Waterbouw in de spotlights' staan aanbevelingen om veilig te werken. Beide commissies gaan regelmatig samen op werkbezoek en plannen daarna een werkoverleg.

Overzicht cursussen

In de scheepvaart dient voor opleidingen en trainingen te worden voldaan aan internationale richtlijnen die zijn vastgelegd in de zogenaamde 'Standards of Training Certification and Watch-keeping' (STCW). Op dit STCW-verdrag zijn er regelmatig wijzigingen geweest. De laatste aanpassingen staan bekend als de '2010 Manila Amendments to the STCW Convention'. Deze herzieningen vinden hun oorsprong in recente ontwikkelingen in de scheepvaart op het gebied van internationale wetgeving, veiligheid en technologie. De hernieuwde richtlijnen hebben zowel inhoudelijk als procedureel invloed gehad op verschillende trainingen en certificeringen. Tot 1 januari 2017 zijn STCW-certificaten nog geldig volgens de oude richtlijnen. Vanaf 1 januari 2017 dient iedere zeevarende in het bezit te zijn van geldige certificaten volgens de 2010 Manila Amendments. Dit was ook de aanleiding om het aanbod cursussen op het gebied van arbo, EBHO/BHV en veiligheid op de website van Waterbouw.nl aan te passen naar deze nieuwe situatie per 1 januari 2017.

Het aanbod van alle wettelijke STCW-cursussen staat vermeld op de websites van de Arbocatalogus Waterbouw en Waterbouw.nl. Dit zodat in voorkomende gevallen een goede doorverwijzing vanuit de arbocatalogus kan worden gemaakt. [↩](#)



Medezeggenschap

Ondernemingsraden

In 2016 werd er bij het bedrijf Stemat een ondernemingsraad opgericht en hebben er in de tweede week van juli verkiezingen plaatsgevonden. Twee leden van FNV Waterbouw hebben zich kandidaat gesteld, een van hen is verkozen.

Een bedrijf met meer dan 50 werknemers is verplicht om een ondernemingsraad in te stellen. In de waterbouwsector is het opvallend dat middelgrote ondernemingen geen ondernemingsraad hebben. Uiteraard is dit een doorn in het oog van vakbonden. Ondernemingsraden kennen het bedrijf door en door en hebben recht op bepaalde informatie. Vakbonden kennen de sector en hebben veel kennis van wetgeving en onderhandelen. Door de bundeling van krachten en samenwerking van ondernemingsraad en vakbond worden de collectieve belangen van de werknemers optimaal behartigd. Daarom zet FNV Waterbouw zich in om bij bedrijven ondernemingsraden op te richten. Ook met de reeds bestaande ondernemingsraden heeft FNV Waterbouw zich vooral gericht op samenwerking. Bij de twee grootste ondernemingsraden in de sector is de samenwerking moeizaam. Het is soms een uitdaging om de betrokken OR-en ervan te overtuigen dat wij dezelfde belangen nastreven.

OR-contactdag | Wij delen graag onze kennis met OR-leden, zodat wij als OR en bond samen sterker staan. Daarom hebben wij op 16 maart, samen met onze collega's van Nautilus, de OR-contactdag georganiseerd. De OR-contactdag is bedoeld om de banden met de ondernemingsraden in de maritieme sectoren aan te halen en onderlinge ervaringen in de medezeggenschap uit te wisselen. Samen met de juristen van het advocatenkantoor Wybenga werden de thema's actualiteiten in de Wet op de Ondernemingsraden, arbeidsomstandigheden, aansprakelijkheid na een ongeval en de rol van de OR bij faillissement besproken.

Verantwoordingsorgaan

Het Verantwoordingsorgaan (VO) vertegenwoordigt de pensioengerechtigde en werkende deelnemers in het pensioenfonds waterbouw. Het VO heeft een controlerende taak, het mag een oordeel geven over het door het bestuur gevoerde beleid. Belangrijke vragen zijn in dit verband: 'Zijn alle belangen voldoende afgewogen? Zijn de genomen besluiten voldoende onderbouwd?' Daarnaast heeft het VO het recht het bestuur gevraagd en ongevraagd advies te geven op het gebied van beloningen van de bestuurder, de interne klachten- en geschillenprocedure, het communicatie- en voorlichtingsbeleid, het reglement, de statuten en het financiële beleid.

Het dossier over de toekomst van het Pensioenfonds Waterbouw was in 2016 volop in beweging (zie pagina 12). Dit heeft ook de nodige energie gekost van onze leden in het VO. Twee leden namens de gepensioneerden hebben per 1 oktober 2016 hun deelname in het VO beëindigd. Een actieve deelnemer heeft zijn lidmaatschap opgezegd en gaat verder als zelfstandige deelnemer. Het bestuur heeft op gepaste wijze de deelnemers bedankt voor hun werk in het VO. In de Golf van december 2016 is er een oproep gedaan voor de invulling van de vacatures.

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 was op 31 december 2016 als volgt:

- Vier zetels voor de actieven (werkenden), B.C.J. Veltman, C. Zuidweg en twee zetels ingevuld door zelfstandige deelnemers.
- Acht zetels voor de inactieven (gepensioneerden) P.G. Berlijn, J. Drost en J. Klein, , een zetel ingevuld door CNV Vakmensen en vier vacatures. ◀





Vereniging FNV Waterbouw

Raad van Advies

De Raad van Advies is in de loop van 2016 vijf keer bijeen geweest (februari, mei, juni, september en november). Dit was één keer vaker dan gepland. De perikelen rond de reis- en wachtdagen en de toekomst van het pensioenfonds waren de redenen dat de Raad van Advies extra vergaderd heeft.

In de loop van 2016 hebben twee Raad van Adviesleden zich teruggetrokken. Eén lid omdat hij te weinig tijd had om zijn achterban adequaat te kunnen vertegenwoordigen. Een ander lid omdat hij helaas zijn lidmaatschap heeft opgezegd. Gelukkig heeft een nieuwe kandidaat zich gemeld, die tijdens de jaarvergadering officieel is benoemd. In september en november 2016 hebben twee nieuwe Raad van Adviesleden zich gemeld en zij zijn via coöptatie benoemd.

De leden in de Raad van Advies 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 tien leden. Dit betekent dat wij nog ruimte hebben voor kandidaten.

Tot en met 31 december 2016 bestond de Raad van Advies uit: P.A. van den Bout, J. Danser, L.J. Fremouw, H. Hiemstra, J.P. Honkoop, H. Lutjeboer, J.A. Melsen, J.H.W. van der Pol, W.H.G. Schmetz en G.M. van Tintelen.

Jaarvergadering

Op 15 juni 2016 werden alle leden uitgenodigd om de Algemene Ledenvergadering (ALV) bij te wonen. De vergadering vond plaats in het Scheepvaart en Transportcollege (STC) in Rotterdam. Op de vergadering is het gevoerde beleid besproken en zijn de jaarcijfers beoordeeld.

De benoeming van een van de Raad van Adviesleden en de bestuursvoorzitter is tijdens de ALV bekrachtigd (elders in dit verslag vindt u daar een toelichting over). Naast de verplichte statutaire zaken was er ook ruimte om over de toekomst te discussiëren. De leden spraken hun zorg uit over de reorganisaties die binnen de sector gaande zijn. Het bestuur benadrukte dat zij er alles op inzetten om zoveel medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

Na de lunch werden de leden en aanwezige jubilarissen uitgenodigd voor een rondleiding door het STC gebouw en kon men plaats nemen achter een cutterzuiger simulator. Aansluitend werden de jubilarissen door het bestuur gehuldigd. Eén van de jubilarissen was al 60 jaar lid. Zijn credo “samen sta je sterker”, was zeer treffend om een geslaagde dag te beëindigen.

Bestuur

Het bestuur van FNV Waterbouw wordt voor vier jaar benoemd. Als iemand tussentijds aftreedt, dus voordat de vier jaren verstreken zijn, dan maakt de opvolger de desbetreffende vier jaar eerst af. Zo heeft voorzitter Charley Ramdas vorig jaar de tussentijdse vacature van voorzitter ingevuld waarvan de periode in juni 2016 afliep. Daarom moest Charley Ramdas zich voor de komende vier jaar weer herkiesbaar stellen en door de ALV benoemd worden. De Raad van Advies heeft een bindende voordracht aan de ALV gegeven om Charley Ramdas in de functie van voorzitter voor het bestuur van FNV Waterbouw voor de komende vier jaar te benoemen. De ALV heeft unaniem ingestemd met de (her)benoeming van Charley Ramdas.

Het bestuur is conform de planning bijeen gekomen.

Jubilarissen

Met ingang van 2016 werd besloten onze jubilarissen tijdens de jaarvergadering gezamenlijk feestelijk te huldigen. Hiermee werd de traditie van het huldigen afgesloten. Onze jubilarissen ontvangen uiteraard nog een speldje maar er zullen geen gezamenlijke huldigingen meer plaatsvinden. Dit besluit werd in de Raad van Advies bekrachtigd. [↩](#)





De werkorganisatie

Het is in 2016 gelukt om bestuurders, individuele belangenbehartigers en medewerkers van moederbond Nautilus 'om niet' in te zetten. Dat wil zeggen dat de personele kosten voor rekening van de moederbond Nautilus zijn. Alle uren op het gebied van voorlichting over de sector Waterbouw zijn via tijdschrijven in beeld gebracht en is er verantwoording voor deze uren aan het O&O fonds afgelegd. Een accountant controleert deze verantwoording.

Het jaar 2016 was, zoals u elders in het verslag kun lezen, een extreem druk jaar, vooral door een grote reorganisatie in de sector en diverse in het oog springende acties. Medewerkers hebben hun vakantie verzet, veel (onbetaalde) overuren gemaakt en hebben met en voor de leden een zeer spannend jaar doorgemaakt. Met trots kan het bestuur vaststellen dat ondanks de hoge werkdruk met veel toewijding en kwaliteit het vele werk verricht is. Ook voor vakbond medewerkers geldt dat werken - en vooral samenwerken - veel energie geeft! [↩](#)



