

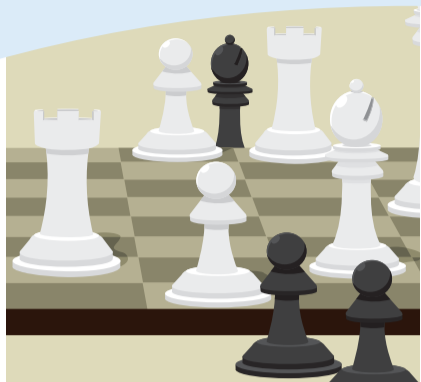
Golf

Informatie voor leden van FNV Waterbouw

FNV Waterbouw is de vakbond in de waterbouw. FNV Waterbouw behartigt de belangen van de baggeraars en van het varend personeel. De bond is een onderdeel van Nautilus International.

2

Jaargang 11, nummer 2, december 2019



3

Cao onderhandelingen waterbouw



4

Het FNV/Nautilus offshore wind team is er klaar voor

5

Samen staan we Sterker: leden werven nieuwe leden

VAN OORD WERKNEMERS ZIJN HET BEU

Sint en Piet bieden petitie aan bij Van Oord

Maandagochtend 2 december kwamen FNV Waterbouw en CNV in actie tegen Van Oord. De bonden boden de maritieme dienstverlener een petitie aan die massaal is ondertekend door de werknemers. Die maken bezwaar tegen de aantasting van hun arbeidsvoorwaarden bij het bedrijf, stap voor stap, jaar na jaar. Daarbij duldt Van Oord geen tegenspraak van werknemers of hun vertegenwoordigende vakbonden en drukt het eenzijdig de verslechtingen door. Met name het Buitenlandcontract van het bedrijf kan op kritiek rekenen.

Afschaffen recreatiedag FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas somt de verwijten aan Van Oord bondig op: 'Het bedrijf wil de recreatiedag afschaffen; dat is de doorbetaalde vrije dag waar werknemers gebruik van kunnen maken als zij zes weken lang in het verre buitenland werkzaam zijn, om even aan wal 'bij te tanken'. En de werkgever

wil de opgespaarde verlofdagen ieder kalenderjaar uitbetalen, voorheen konden werknemers deze voor een bepaald doel opsparen; hier wil Van Oord een eind aan maken. Tegelijkertijd wil het bedrijf over veertien verlofdagen van de werknemer kunnen beschikken om leegloop (wat een bedrijfsrisico is) op te vangen.'

Eenjarig contract met fatsoenlijke loonsverhoging De bonden hebben voorgesteld om een eenjarig contract af te sluiten, met een fatsoenlijke loonsverhoging. Immers, de werknemers die in het buitenland werkzaam zijn, staan al drie jaar op de nullijn. Gedurende het voorgestelde eenjarige contractjaar willen de bonden met

werknemers op de vloot in gesprek gaan over alternatieven. Van Oord weigert hierop in te gaan en gaat nu via de OR zijn wil opleggen. Daarom besloot ook Sinterklaas het voor de werknemers op te nemen. Hij meldde zich met zijn Pieten bij het hoofdkantoor aan de Schaardijk in Rotterdam. Daar [Lees verder op pagina 2 >](#)

Column

Charley Ramdas
Voorzitter FNV Waterbouw



STERK EN SOCIAAL

In januari 2020 treedt het nieuwe ontslagrecht, via de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), in werking.

Advocatenkantoren adviseren werkgevers om nog even te wachten met het opstarten van ontslagprocedures. Het ontslaan van bijvoorbeeld een medewerker van 50 jaar kan wel de helft schelen aan transitievergoeding in vergelijking met de periode daarvoor. Wij hebben ervaren dat werkgevers de afgelopen maanden soms bij besprekingen over een ontslag de aankomende wet als drukmiddel gebruiken. Er wordt dan geroepen 'als we de zaak niet kunnen oplossen, realiseer je dan, dat per 1 januari de transitievergoedingen fors omlaag gaan'.

Terwijl er aan de ene kant in de sector wordt geroepen dat er een tekort aan het ontstaan is aan vakmensen en aan de andere kant sommige werkgevers reikhalzend uitkijken naar de nieuwe wet. Deze ontwikkeling baart mij zorgen.

Wat mij verder zorgen baart, is de voortschrijdende trend bij bepaalde werkgevers om met steeds minder Nederlanders aan boord te werken. En ook de niet bepaald respectvolle wijze waarop er met gerechtvaardigde werknemerswensen wordt gesold, alsmede met de neiging de vakbonden buiten de deur te willen zetten.

Zou de gezamenlijke opgave er juist niet op gericht moeten zijn om medewerkers in onze sector een goed pensioen, een leefbaar loon en goede scholing te bieden? Daarbij rijst de vraag hoe wij juist de internationaal actieve bedrijven zover krijgen dat zij het solidaire stelsel niet verder ondergraven.

De hoogste tijd daarom om 'met elkaar samen te werken aan een sterke en sociale sector'. Dat is tegelijkertijd ook een mooie nieuwjaarswens voor alle waterbouwers!



Sint meldde zich met zijn Pieten bij het hoofdkantoor aan de Schaardijk in Rotterdam

Van vakantiebon naar vakantiegeld

De vakantiebon staat al geruime tijd door verschillende oorzaken onder druk. De medewerkers die over kennis en ervaring beschikten over de administratieve processen en systemen van de vakantiebon zijn vertrokken bij het vakantiefonds. Hierdoor moest de uitvoering (administratie) van de vakantiebon aan een externe partij worden uitbesteed.

De kosten voor het administreren vinden werkgevers hoog en zij zijn niet bereid die langer te betalen. Ook vinden werkgevers dat de vakantiebon niet meer van deze tijd is, vooral omdat er nog nauwelijks sprake is van een fiscaal voordeel. Kortom, als het aan werkgevers had gelegen was de vakantiebon al een jaar eerder van de baan.

Geen negatieve bruto- en netto inkomensconsequentie FNV Waterbouw heeft, vanuit de voorwaarde dat werknemers geen negatieve bruto- en netto inkomensconsequentie mogen ondervinden, gepleit om niet zomaar de overstap te maken van vakantiebon naar 8% vakantiegeld en doorbetaalde vakantie- en feestdagen.

Op basis van deze voorwaarde is aan het onafhankelijk bureau Willis Towers Watson (WTW) het volgende verzoek voorgelegd:

Doorrekening omzetting vakantiebon in vakantiegeld 8% en doorbetaalde vakantiebon op een zodanige manier dat dit voor de medewerkers kosten-neutraal is, rekening houdend met de verschillende verlofdagen (alsmede 4-ploegendienst). Grondslagen dienen zoveel mogelijk gelijk te blijven. Eventuele negatieve effecten dienen via de dienstentoeslag te worden gecorrigeerd.

WTW concludeerde vanuit haar doorrekeningen dat een ophoging van de diensten-

toeslag van 6% naar 7,3% alle eventuele negatieve gevolgen van de omzetting compenseert, zowel netto als bruto.

Cao partijen hebben vervolgens afgesproken dat de ophoging van de dienstentoeslag van 6% naar 7,3% per 1 januari 2020 in de cao wordt opgenomen. Ook is afgesproken dat als tijdens de transitie blijkt dat er in individuele gevallen toch een negatief verschil blijkt te ontstaan, cao partijen hierover opnieuw met elkaar in gesprek gaan.

De oude (vakantiebon) en nieuwe (vakantiegeld) wijze waarop de loonbetaling van vakantiebon, feestdagen en vakantiegeld is geregeld, treft u in de tabel.

Rekenmodule FNV Waterbouw heeft een rekenmodule ontwikkeld waarmee voor iedere situatie (op basis van cao loon, 26, 29, 41 of 44 vakantiebon, dag- of ploegendienst) inzichtelijk kan worden gemaakt hoe de omzetting van het vakantiebon naar het vakantiegeldsysteem voor consequenties heeft voor het bruto jaarsalaris.

Meer informatie Leden van FNV Waterbouw kunnen een e-mail sturen naar infowaterbouw@nautilusint.org met het verzoek om een pdf vanuit de rekenmodule.

In de e-mail moeten de volgende zaken worden aangegeven:

- het cao loon;
- het aantal vakantiebon (26, 29, 41 of 44);
- dag- of ploegendienst;
- lidnummer FNV Waterbouw.

Nadere uitleg voor meer collega's bij elkaar

Als er leden zijn die, met minimaal 5 collega's, op locatie (op het bedrijf of bij een van de leden thuis) een nadere uitleg willen op de omzetting van vakantiebon naar vakantiegeld en op de (uitkomst van) rekenmodule dan komen de bestuurders van FNV Waterbouw graag naar u toe.

Stuur een e-mail naar infowaterbouw@nautilusint.org en geef aan:

- Hoeveel werknemers samen een nadere uitleg willen.
- Bij welk bedrijf jullie werken.
- Contactgegevens (telefoonnummer en e-mailadres).
- Lidnummer FNV Waterbouw. ☛

Schrijf uw collega in als lid van FNV Waterbouw! Dan krijgt uw collega, als nieuw lid, ook een op pdf vanuit de rekenmodule vanuit zijn persoonlijke situatie (cao loon, aantal vakantiebon en dagdienst of ploegendienst) toegestuurd.

Vakantiebon (tot 31 december 2019)	Vakantiegeld (vanaf 1 januari 2020)
<ul style="list-style-type: none"> • Geen loonbetaling vakantiebon (volgens cao 26, 29, 41 of 44 dagen) • Geen loonbetaling feestdagen (5,29 accounting waarde) • Vakantiebon per loonperiode (basisloon x dagrechtwaarde* x aantal gewerkte dagen in loonperiode) <p><small>* de factor die de waarde van vakantiebon, feestdagen en 21 dagen (vakantietoelage) verdeelt over het aantal werkdagen per jaar</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doorbetaling van vakantiebon (volgens cao 26, 29, 41 of 44 dagen) • Doorbetaling van feestdagen (5,29 accounting waarde) • 8% vakantiebon over basisloon, dienstentoeslag en doorbetaalde vakantiebon en feestdagen. Jaarlijks uitgekeerd in mei.
• Dienstentoeslag 6%	• Dienstentoeslag 7,3%
• Eindejaarsuitkering: 3,5% (over basisloon, 6% dienstentoeslag en ploegentoeslag)	• Eindejaarsuitkering: 3,5% (over basisloon, 7,3% dienstentoeslag en ploegentoeslag)

Vervolg van pagina 1:

waren veel werknemers die normaliter buitengaats aan het werk zijn bij elkaar om de plannen van het bedrijf voor het komend jaar door te spreken. Aan de poort werd ieder die arriveerde geïnformeerd.

Veel persaandacht Ook de pers liet zich niet onbetuigd. Onder meer het AD, FD, RTV Rijnmond en Nieuwsblad Transport besteedden veel aandacht aan de actie. Het AD nam zelfs nog een stukje uit het Sinterklaas gedicht op:

'Haal iedereen uit de bagger en kom tot inkeer Van Oord. Dan zijn werknemers niet langer bang en voelen zij zich gehoord.'

CEO Pieter van Oord liet verstek gaan, maar volgens Van Oord-woordvoerder Robert de Bruin behoren de arbeidsvoorwaarden van het bedrijf nog steeds tot de 'top van de industrie'. Wel beloofde Van Oord de petitie te gaan bestuderen en binnenkort met een reactie te komen naar de bonden.

Voor het ter perse gaan van deze Golf was er nog geen reactie van Van Oord binnen.

Stand van zaken Zoals bekend heeft Van Oord de onderhandelingen over het buitenlandcontract met de bonden in het najaar afgebroken. Aan de vakbonden is toen medegedeeld dat Van Oord zich over de ontstane situatie zou beraden.

Officieel weten de vakbonden nog steeds van niets, zelfs na een schriftelijk verzoek om een reactie heeft Van Oord

niets laten weten. Wat is er ook alweer gebeurd? Voor de zomer werd na 3 jaar eindelijk weer onderhandeld over het Buitenlandcontract met Van Oord.

FNV Waterbouw zette in op een loonsverhoging van 2,5 % jaar per jaar (2017 t/m 2020). Dit zou ook moeten gelden voor de mensen met een vlootstafcontract. Daarnaast was onze inzet erop gericht om het Buitenlandcontract ook van toepassing te laten zijn voor de mensen in de Offshore Wind. Van Oord weigerde echter om in te gaan op onze punten.

Voorstellen Van Oord Tegelijkertijd legden zij hun voorstellen op tafel:

- 5;5 Systeem.
- Afschaffen van de recreatie dag.
- Verplicht uitbetalen van opgespaard verlof.
- De reisregeling: per reis geldt een halve reisdag als verlofdag (1 per torn).
- Van Oord wenst over 14 verlofdagen van de medewerker te beschikken om leegloop op te kunnen vangen.

Leden niet akkoord Zoals gebruikelijk hebben wij de voorstellen van Van Oord aan onze leden voorgelegd. Uit de honderden ontvangen reacties bleek daar geen draagvlak voor te zijn. Met name het eenzijdig willen afschaffen van de recreatiedag bleek erg gevoelig te liggen. De voorstellen van Van Oord en de vakbonden lagen te ver uit elkaar. Om uit de impasse te komen, hebben vakbonden herhaaldelijk voorgesteld om een 1-jarig Buitenlandcontract af te sluiten met een fatsoenlijke loonsverhoging. De bonden zouden vervolgens

gedurende dat jaar met de mensen op de vloot in gesprek gaan over alternatieven om de impasse te doorbreken.

Werknemers zijn het beu Zoals eerder vermeld heeft Van Oord ons toen aangegeven zich te zullen beraden ...en heeft vervolgens gewoon niets meer van zich laten horen! Inmiddels hebben zij de bemanning wel laten weten dat zij hun plannen ongewijzigd door zullen voeren. Hoezo volwassen arbeidsverhoudingen? 'De werkgever dicteert en de werknemer wordt genegeerd', is het adagium van Van Oord. Om hun werkgever duidelijk te maken dat zij het beu zijn dat steeds weer eenzijdig verslechteringen worden doorgevoerd, hebben de medewerkers massaal een petitie ondertekend. Daarin roepen zij Van Oord op om de onderhandelingen over het Buitenlandcontract met de vakbonden te hervatten.

Op 2 december jl. werd deze petitie op ludieke wijze door Sinterklaas overhandigd, zoals hierboven beschreven. Mocht ook dit signaal door Van Oord aan de laars worden gelapt, dan zal FNV Waterbouw met haar leden door blijven gaan met vervolgacties. ☛

OPROEP AAN LEDEN

Als eerste vervolgstap roepen wij onze leden op zich bij ons te melden op het moment dat Van Oord de recreatiedag toch eenzijdig afschaft. Wij zullen dan overgaan tot het treffen van juridische maatregelen. Het is van belang tot die tijd niet schriftelijk in te stemmen met deze eenzijdige wijziging.

U kunt zich aanmelden via infowaterbouw@nautilusint.org

NIEUWE CAO WATERBOUW ONDERHANDELINGEN

Op 6 februari 2020 staat de eerste onderhandelingsronde voor de nieuwe cao waterbouw gepland. FNV Waterbouw heeft haar leden dit najaar op verschillende manieren in de gelegenheid gesteld om hun wensen kenbaar te maken. Er is veel respons geweest op de cao enquête en er hebben goede discussies plaatsgevonden tijdens de ledenbijeenkomsten. Ook leverden de belavonden waardevolle input op.

De inzet van FNV Waterbouw was en is: werk en inkomen Voor FNV Waterbouw zal het accent liggen op koopkrachtverbetering. Een steeds belangrijker punt dat door de leden naar voren wordt gebracht, is bovendien de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken. Daarnaast geeft een substantieel deel van de leden aan dat zij het belangrijk vinden om perspectief op boeiend, interessant en goed betaald werk te kunnen houden. Van belang in dit verband is de mogelijkheid om over voldoende scholings- en ontwikkelmogelijkheden te kunnen beschikken. Daarnaast geeft een groot gedeelte van de leden aan dat de kwaliteit van het pensioen niet mag worden aangetast. Zij zijn zelfs bereid om daarvoor een stijging van de pensioenpremie te accepteren.

Structurele loonsverhoging Wij zullen inzetten op een structurele loonsverhoging van de lonen en toeslagen. Het FNV beleid gaat uit van 5%.

Mogelijk maken van eerder stoppen met werken Ook wil FNV Waterbouw dat er nu eens een tandje wordt bijgezet met betrekking tot eerder gemaakte afspraken omtrent duurzame inzetbaarheid. Onderdeel hiervan is het mogelijk maken om eerder te kunnen stoppen met werken. In de afgelopen periode heeft een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden reële mogelijkheden hiertoe onderzocht. De meest voor de hand liggende optie op dit moment is een verlofspaarregeling. Het idee is om op basis van vrijwilligheid bovenwettelijke- en seniorenvrijstellingen op te sparen met als doel om eerder te kunnen stoppen met werken. In het pensioenakkoord dat landelijk is afgesloten, is de mogelijkheid gecreëerd voor medewerkers die 10 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan om 500 verlofdagen op te kunnen sparen. Hierdoor zou je dan ongeveer 2 jaar eerder kunnen stoppen met werken.

Zware beroepenregeling Daarnaast willen we het met werkgevers in de Water-

bouw hebben over een zware beroepenregeling. Het kabinet biedt werkgevers de mogelijkheid om zonder (RVU) boete, € 21.000 per jaar uit te keren voor een regeling om eerder te kunnen stoppen met werken. Dat moet het mogelijk maken dat mensen met een zwaar beroep drie jaar voor hun AOW leeftijd kunnen stoppen met werken. De 21.000 euro per jaar is natuurlijk niet genoeg. Er zal dan ook verkend moeten worden op welke wijze dit bedrag per jaar aangevuld kan worden. FNV Waterbouw wil in ieder geval in de komende onderhandelingen komen tot afspraken die het mogelijk maken om eerder te kunnen stoppen met werken.

Scholings- en ontwikkelmogelijkheden In de eerder genoemde werkgroep is ook gewerkt aan een regeling waarbij via het O&O fonds een persoonlijk scholings- en ontwikkelbudget aan de medewerker beschikbaar wordt gesteld. Het idee is om aan iedere medewerker die in 2019 onder de cao waterbouw heeft gewerkt, en waarvoor premie is afge-

dragen aan het O&O fonds, een budget van € 1.000 te verstrekken. Dit budget kan door de medewerker worden ingezet voor scholing en ontwikkeling. De bedoeling was dat dit budget gebruikt zou worden voor niet-functiegerichte scholing en trainingen. Tijdens de voorbereidingen in de werkgroep zijn wij echter tegen een fiscaal probleem aangelopen. Gebleken is dat alleen functiegerichte scholing en trainingen vrijgesteld zijn van loonheffingen. Niet-functiegerichte scholing en trainingen zijn dus niet vrijgesteld van loonheffingen. Er wordt nu onderzocht op welke wijze de loonheffingen over niet functiegerichte scholing en trainingen kan worden vermeden. Zodat wij ook over scholing- en ontwikkelmogelijkheden buiten de eigen functie, afspraken in de cao kunnen maken.

Wij zullen u gedurende de cao onderhandelingen uiteraard goed op de hoogte houden van ontwikkelingen aan de cao tafel! ☘



Offshore wind: op naar een aantrekkelijke, duurzame en veilige sector om in te werken

Bij het opwekken van duurzame energie past ook een duurzame (sociale) sector. Met echte, vaste banen, waar medewerkers veilig en gezond kunnen werken en een goed cao loon verdienen. Steeds meer werkgevers praten steeds meer over duurzame energie en ook over een duurzame Offshore Wind sector. Maar afspraken over goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen blijven nog altijd achter.

Hoog tijd voor zowel Nautilus als de FNV om dit voortvarend met elkaar aan te gaan pakken. Daarom is besloten de krachten te bundelen en hiervoor een speciaal FNV/Nautilus Offshore Wind Team op te richten. Een tiental (parttime en fulltime) FNV/Nautilus medewerkers is hiermee inmiddels aan de slag. De Telegraph sprak met (FNV) projectleider Mariëlle Schoonhoven en met (vanuit Nautilus) projectverantwoordelijke Charley Ramdas over 'het werken aan een volwassen sector'.

Bestendige, groene banen

Charley Ramdas: 'In de laatste congresresolutie heeft de FNV, waarbij wij als FNV Waterbouw ook zijn aangesloten, een brede agenda omarmd waar duurzaamheid en milieu een belangrijk deel van uitmaken. De energietransitie, die nu gaande is, is een belangrijke maatschappelijke en politieke ontwikkeling met grote effecten op de wereld van werk en inkomen en op het bestaan van burgers. Je ziet dat Offshore Wind steeds belangrijker wordt en je ziet dan ook steeds meer windparken op de Noordzee

verrijzen. In deze sector komen ook steeds meer mensen te werken. Deze werknemers hebben recht op bestendige, groene/ duurzame banen met goede arbeidsvoorwaarden. Daar willen we voor gaan met elkaar.'

Maritieme functies Mariëlle Schoonhoven: 'Er wordt al lang gesproken in allerlei platformen over de energietransitie. Bij de overstap naar een volwassen sector is het essentieel wanneer arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen (de 4 A's) een structureel onderwerp zijn van gesprek. FNV/Nautilus heeft een aantal cao's in en rond de Offshore Wind. In de keten zijn meer cao's van toepassing. Er is echter een ongeorganiseerd, versnipperd en niet door cao's gedekt gebied rond en op het water. In delen van de keten ontbreekt het vooralsnog aan collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Met name als het gaat om maritieme functies. De bestaande cao's (Bagger en Koopvaardij) sluiten onvoldoende aan op de werkzaamheden in de sector. Er



Op 10 juli jongstleden werd het rapport 'Werkgelegenheid Offshore Windenergie' gepresenteerd. Het rapport geeft inzicht in de hoeveelheid mankracht en competenties die nodig zijn voor de uitrol van wind op zee in de jaren tot en met 2023.

Offshore Wind speelt in Nederland een belangrijke rol in de energietransitie. Om inzichtelijk te krijgen hoeveel mensen er precies nodig zijn in de constructiefase en de operationele fase van windparken op zee en welke competenties precies nodig zijn, heeft TKI Wind op Zee in samenwerking met RVO.nl een onderzoek laten uitvoeren.

Aan de hand van interviews en workshops met medewerkers van offshore bedrijven (Deutsche Windtechnik, Gemini, OutSmart, SeaZip, Siemens Gamesa Renewable Energy, SIF, Smulders, Van Oord e.a.) zijn bestaande windparken geanalyseerd vanuit het personeel.

Met de kennis die ze zo opdeden, gingen de onderzoekers vervolgens naar onderwijsinstellingen om te kijken of deze zich herkenden in de geïdentificeerde banen en de competenties die hieraan gekoppeld waren. Uit de gesprekken en workshops met onderwijsinstellingen bleek dat deze de vraag naar offshore windpersoneel hard zien groeien, maar niet weten hoe zij hun opleidingen het best kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden. Zo hebben we geleerd dat voor de bouw van de windparken de komende vijf jaar ongeveer 2.500 mensen nodig zijn. En in de operationele fase - die minimaal twintig jaar duurt - moet er voor beheer en onderhoud een personeelsbestand zijn van 320 fte.

(Bron: Maritiem Nederland)

ontstaat aan de randen van bestaande sectoren een nieuwe sector die niet onder de werkingssfeer van een cao valt. Waar nu geen cao geldt in de Offshore Wind moet er een cao komen. Als start/uitgangspunt

kunnen in eerste instantie de geldende cao's als basis worden genomen.'

Fysiek zwaar werk Charley Ramdas: 'Werken in de Offshore Wind, met name aan boord van schepen, is fysiek zwaar. Ook de omstandigheden waaronder er gewerkt moet worden brengen de nodige risico's voor werkenden met zich mee. In dit verband kan o.a. worden genoemd lange periodes van huis, slechte weersomstandigheden, werken op hoogte, etc. Er is een Arbocatalogus die wordt herzien. Cruciaal is om daar nadrukkelijk ervaringen en kennis van medewerkers te betrekken om zo een volledig beeld vanuit de praktijk te krijgen met betrekking tot risico's en maatregelen.

Oprichting overlegplatform van sociale partners Tevens dient de samenwerking tussen de bedrijven en vakbonden vorm en inhoud te krijgen. Dit draagt bij aan het vinden van oplossingen voor onder andere de krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende behoefte aan breder

inzetbaar en goed gekwalificeerde professionals.

Ook voor het kunnen behouden van deze professionals is samenwerking van grote waarde. Wij stellen in dit verband dan ook voor om op korte termijn te komen tot een overlegplatform waar vakbonden en werkgevers met elkaar het overleg opstarten over het op orde krijgen van de 4 A's.'

Mariëlle Schoonhoven tenslotte: 'We hebben er zin in als team. We zijn al volop bezig met het afleggen van vlootbezoeken. Daarnaast doen we ook bedrijfsbezoeken, bij offshore bedrijven als SIF en Siemens Gamesa, hier ook in nauw overleg met onze collega's van FNV Metaal uiteraard.'

Bent u werkzaam in de Offshore Wind sector en wilt u meer informatie over wat we voor u kunnen betekenen?

Mail dan naar: infowaterbouw@nautilusint.org



FNV WATERBOUW/NAUTILUS LEDEN WERVEN NIEUWE LEDEN

Hoe meer leden, hoe sterker we staan als maritieme vakbond. Daarom start FNV Waterbouw/Nautilus op 15 januari a.s. de FNV Waterbouw/Nautilus ledenwerfactie. De actie loopt tot 15 april a.s. Doe ook mee als lid en maak bovendien kans op het winnen van mooie en leuke prijzen. Maandelijks reiken we een prijs uit voor de 'meest opvallende manier van ledenwerving'. En aan het eind van de actie is er de speciale prijs voor het lid, dat -op de meest creatieve wijze- de meeste leden heeft geworven tijdens de actieperiode. Ook zijn er nog een aantal kleinere prijzen te winnen. De bekende VVV-bon actie van 10 euro, voor het aanbrengen van een nieuw lid, wordt tijdelijk stopgezet tijdens de actieperiode.

Kapitein Joris van Vuuren: 'goed uitleggen waar de bond voor gaat en staat' 'Hoe ik probeer nieuwe leden te werven? Nou, vaak als de Telegraph aan boord komt. Of als er bijvoorbeeld per e-mail een nieuwsbrief van de bond over de cao onderhandelingen binnenkomt. Dat print ik dan uit en leg ik op de brug neer. Dat zijn dan vaak de momenten dat ik ook tijdens pikkeet niet-leden betrek bij het werk van de vakbond. Dan kun je ook nog eens uitleggen waar we als vakbond voor gaan en staan. Dan wijs ik bijvoorbeeld jonge collega's op die artikelenreeks 'NAUTILUS STAAT VOOR U KLAAR'. Daar worden altijd zaken in behandeld hoe de bond opkomt voor de leden, als ze in de problemen komen. Want, het lijkt wellicht een cliché, maar dan zeg ik: 'Samen staan we

sterker'. Ik zou er ook niet aan moeten denken dat er geen vakbond meer is. En je zelf over je arbeidsvoorwaardenpakket moet gaan onderhandelen. Daar heb je toch de specialisten van de vakbond voor nodig.'

Scheepjongens van Bontekoe
Aan het woord is kapitein Joris van Vuuren. Al sinds hij de hogere zeevaartschool Amsterdam gediplomeerd verliet, werkzaam voor de Spliethoff Group. 'Of ik al jong zeeman wilde worden? Dat kun je wel zeggen ja. Toen ik als jongetje van 10 het boek 'De scheepjongens van Bontekoe' had gelezen, was ik verkocht. Dat wilde ik ook! Alleen kwam ik er toen achter dat er geen scheepjongens meer aan boord waren. Toen wilde ik loods worden. Maar daarvoor moest je eerst je zeevaartschool diploma hebben. Plus een aantal jaren

ervaring met varen. We zijn nu ruim 25 jaar verder en ik ben echter nog altijd geen loods. Het 'ver weg varen' bevalt me nog steeds te goed. Binnenkort vlieg ik weer naar Brazilië om daar aan boord te gaan. Richting China. Daarna kijken we verder, machtig toch?' Of ik nog nieuwe leden ga werven tijdens die trip? We gaan het zien, onlangs heb ik er nog eentje aangemeld. Als elk FNV Waterbouw-lid er eentje zou aanmelden, dan komen we aardig in de richting toch? Ik vind eigenlijk dat iedereen aan boord gewoon lid moet worden van de vakbond!'

Spelregels ledenwerfactie - van 15 januari t/m 15 april 2020
Als u als lid van FNV Waterbouw/Nautilus een nieuw lid werft, dient u uw eigen gegevens: naam, lidnummer en postcode te vermelden op het aanmeldingsformulier van het nieuw geworven lid.

Wanneer het nieuwe lid vervolgens zijn eerste maandcontributie daadwerkelijk betaald heeft (en dit bedrag niet wordt teruggehaald door zijn/haar eigen bank), gaat u meedingen naar de speciale actiepreizen. Indien u tot

de prijswinnaars behoort, krijgt u automatisch apart bericht hierover.' Ⓜ

Aanmeldformulieren nodig?
Mail even naar infowaterbouw@nautilusint.org

Samen staan we sterker



**BRUNCHEN OP DE EUROMAST?
RONDVAART LANGS KINDERDIJK?
BED & BREAKFAST IN EEN FORT?**

**Deze prijzen
kunt u winnen!**



Hoofdprijzen/keuze uit:

- Brunchen op de Euromast
- Slipcursus: leuk én leerzaam!
- Wijnproeverij in het hart van Maastricht
- Romantisch varen door Giethoorn

Kleine prijzen = Waardebon van 25 euro of keuze uit:

- VR race experience
- Rondvaart langs de Kinderdijk
- Romantiek in de hoogste sauna van Nederland

Extra prijs voor een lid dat de meeste leden heeft gescoord! Dit lid kan kiezen uit:

- Bed & Breakfast in een Fort
- Moonlight Uilen Workshop
- Rondleiding én diner op het ss Rotterdam

**Doe mee
en maak kans
op mooie
prijzen!**





Zuyderleven Groep

(ADVERTORIAL)

Samen met u op koers naar de beste hypotheek

Ineens is 'ie daar: de woning waar u altijd al van droomde staat te koop, nota bene bij u in het dorp! U belt de bank en maakt een afspraak voor een hypotheekgesprek. Vol goede moed stapt u de bank binnen... Om even later onverrichter zake weer buiten te staan met maar één vraag in uw hoofd: hoe is het mogelijk om met uw netto inkomen geen gepaste hypotheek voor uw droomhuis af te kunnen sluiten? De maandlasten zijn makkelijk betalen. Het meest vervelende is nog wel: de medewerker van de bank kan niet exact vertellen waar de schoen precies wringt. De volgende dag hoort u op de jaarlijkse buurt-barbecue dat uw buurman - die al 20 jaar bij hetzelfde bedrijf op de hoek werkt - eindelijk de woning van zijn dromen heeft kunnen kopen... Over 2 maanden krijgt hij de sleutel.

Bovenstaande situatie herkennen we, horen we met enige regelmaat. Hoe kan het toch dat er met een uitstekend netto jaarinkomen zo weinig hypotheekmogelijkheden zijn? Wij hebben onszelf deze vraag ruim 10 jaar geleden ook gesteld en zijn ons vervolgens gaan verdiepen in de mogelijkheden voor mensen met een normaal inkomen uit arbeid. Dat leverde behalve veel verhalen over de onmogelijkheden ook inzichten op, kennis van zaken en: de route die we samen met u kunnen bewandelen om, met inachtneming van uw persoonlijke situatie, het beste advies te kunnen geven en die ene, bij uw situatie passende hypotheek af te sluiten.

In maart van dit jaar hebben we contact opgenomen met FNV Waterbouw om de problematiek die wij ervaren bij werknemers in de waterbouw voor te leggen. We

kwamen er samen al snel achter dat het, om binnen de grenzen van de mogelijkheden, aankomt op een persoonlijk advies, passend bij uw situatie en inkomen. Een huis is er tenslotte voor u, niet andersom...

We hebben een aantal leerzame bijeenkomsten met FNV Waterbouw gehad waarbij we de problemen en oplossingen met elkaar besproken hebben. De conclusie van onze bijeenkomsten is: dat werknemers in de waterbouw het advies moeten krijgen dat bij hun persoonlijke situatie past. Wij hopen werknemers in de waterbouw een kwalitatief hoogwaardig advies aan te kunnen bieden.

Wie wij zijn? Aangenaam, Zuyderleven Groep. Sinds 2002 uitgegroeid

tot een landelijk opererend bedrijf in financiële dienstverlening. Onze adviseurs zijn vertrouwenspersonen waarmee u alles kunt delen, alles aan kunt vertellen. Mensen die een stap vooruit denken, verrassen met een advies dat je soms letterlijk niet ziet aankomen. Zuyderleven wil graag ontzorgen, verbinden. Vanuit onze hoofdvestiging in Breda bedienen we met een team van experts vol overgave u en onze andere zakelijke en particuliere relaties. We doen dit niet alleen op het gebied van hypotheek; ook voor particuliere- en zakelijke verzekeringen, pensioenen, kredieten en zakelijke financieringen hebben wij het specialisme in huis. We zijn u graag van dienst, op steeds meer plaatsen in Nederland.

Zuyderleven, dan weet je het zeker.



Zuyderleven
groep

Benieuwd geworden naar onze dienstverlening? We maken graag kennis met u.

Zuyderleven Groep
Rithmeesterpark 48
4838 GZ Breda
076-5310410
info@zuyderleven.nl

FNV Waterbouw
wenst u een
fantastisch 2020!

Informatief gesprek met nieuwe Ondernemingsraad van DCR

Op 14 oktober jongstleden vergaderde de eind vorig jaar ingestelde nieuwe Ondernemingsraad (OR) van DCR met FNV Waterbouw op het vakbondskantoor in Rotterdam. Hiervoor kende DCR geen ondernemingsraad. FNV Waterbouw heeft in goed overleg met de werkgever meegeholpen met de oprichting van deze OR.

Loon- en arbeidsvoorwaarden enquête FNV Waterbouw/Nautilus OR adviseur Jos Hilberding: 'Wij hebben met de OR de uitkomsten van onze enquête over de loon- & arbeidsvoorwaarden besproken. Van de geënquêteerden heeft 32% gereageerd. De volgende onderwerpen werden met name behandeld:

- Het verstrekken van een addendum (dienstnota) door DCR, wat feitelijk een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst betekent.
- Reisdagen die als verlofdagen worden afgeboekt.

- Verlofdagen worden in sommige gevallen afgeboekt tijdens arbeidsongeschiktheid.
- De communicatie met de achterban.

Voor wat betreft het laatste punt gaf de OR aan dat er inmiddels gewerkt wordt aan een betere communicatie met de achterban; dit loopt verder via DCR.'

Buitenlandregeling Jos Hilberding: 'De overige punten liggen op het bordje van FNV Waterbouw, maar wij vonden het belangrijk dit te delen met de OR. Omdat er geen Buitenland-



OR leden DCR in gesprek met medewerkers van FNV Waterbouw

regeling is afgesproken met de vakbonden willen wij met DCR hierover in gesprek gaan. Jochem Kapitein is inmiddels uit

de OR gestapt en opgevolgd door Koen Lootsma. Koen en Jochem zijn beiden lid van FNV Waterbouw. Jochem werd

bedankt voor het meehelpen bij het opstarten van de OR DCR. Het was al met al een boeiend en informatief gesprek.' 🗨️

LID WORDEN VAN FNV WATERBOUW!

WE ZIJN DE VAKBOND VOOR WERKNEMERS IN DE MARITIEME SECTOR

FNV Waterbouw is de officiële vakbond in de waterbouw. FNV Waterbouw behartigt de belangen van de baggeraars en van het varend personeel. De bond is onderdeel van Nautilus International. Wie lid is van FNV Waterbouw is ook automatisch lid van Nautilus International.

Lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden Nautilus International is de Britse, Nederlandse en Zwitserse vakbond voor maritieme professionals en onderhandelt namens haar leden met een toenemend aantal werkgevers over salarissen, arbeidsomstandigheden, vakantiedagen, werkuren en pensioenen. Een goede collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een van de hoofddoelstellingen van de vakbond. De vakbond organiseert ook lokale, nationale en internationale bijeenkomsten om de belangen van haar leden zo goed mogelijk te behartigen. U kunt altijd contact met ons opnemen als u vragen heeft over uw loon en andere arbeidsvoorwaarden.

Juridische bijstand Leden hebben ook toegang tot een com-

pleet aanbod aan juridische bijstand bij zaken die te maken hebben met uw werk of inkomen (loon en WW/WIA uitkering) en letselschadezaken. U krijgt bijstand van een advocaat in de onderhandelingen met de advocaat van uw werkgever. Ook staat de advocaat u bij in juridische procedures bij de rechtbank, zoals bijvoorbeeld bij ontslag. FNV Waterbouw biedt leden verder een uitgebreid scala aan juridische bijstand via gespecialiseerde advocaten in 58 landen.

Ondersteuning op de werkplek FNV Waterbouw werkt met leden in de gehele maritieme branche. Onze medewerkers geven specialistisch advies bij werk gerelateerde problemen op het vlak van contracten, ontslagrecht, pesten en of discriminatie,

niet-uitbetalen van salarissen en pensioenen.

Bedrijfsveiligheid FNV Waterbouw speelt een cruciale rol bij nationale en internationale overlegfora over belangrijke kwesties als werkuren, bemanning, condities aan boord, scheepsontwerp, technische normen en kwalificatievereisten.

Heeft u vragen? Bel dan tijdens kantooruren maandag t/m vrijdag 09:00 tot 17:00 naar +31(0)10 4771188 of stuur een e-mail naar: infowaterbouw@nautilusint.org' 🗨️

LEDENVOORDEEL

Als lid kunt u bovendien gebruik maken op tal van aantrekkelijke aanbiedingen en kortingen!

WORD OOK LID!

Onze leden zijn kapiteins, stuurlieden, werktuigkundigen, stagiaires, scheepsgezellen, bemanningsleden van de koopvaardij, waterbouw, offshore (wind), binnenvaart en jachten, havenmeesters, riviercruise personeel, docenten op zeevaartscholen, maritiem advocaten en zelfs ook varend medisch personeel.

Ook lid worden?
Ga snel naar www.fnvwaterbouw.nl/lid-worden

VOLG FNV WATERBOUW OP FACEBOOK EN TWITTER

FNV Waterbouw is ook actief op sociale media.

FACEBOOK
www.facebook.com/caowaterbouw

TWITTER
twitter.com/waterbouw



WATERBOUW WERKNEMERS ZIJN TROTS OP HUN VAK

Trotse medewerkers Medewerkers in de sector waterbouw voeren verschillende werkzaamheden uit. Er is echter wel een gemeenschappelijk kenmerk: zij voelen zich in hoge mate verantwoordelijk voor hun werk en voelen zich betrokken bij hun werkgever. Mensen die in de sector werken typeren hun werk over het algemeen als 'zinnig' en van toegevoegde waarde. En dat is heel begrijpelijk. Zij zorgen er immers wereldwijd voor dat bewoners die langs de kustlijn wonen, beschermd worden tegen klimaatinvloeden. Dankzij hen kunnen landen bevoorraad worden met aller-

hande goederen en producten, doordat zij de havens begaambaar houden. Door het opspuiten van land zorgen zij ervoor dat er letterlijk meer ruimte komt om te wonen en te werken. De medewerkers in de sector vervullen kortom een cruciale rol bij het bevorderen van een veilige en woonbare omgeving.

Toegevoegde waarde Dat is iets om trots op te zijn. Alleen: hoe ervaren de medewerkers het zelf? Wat wij zien gebeuren, is dat bij vooral de toonaangevende grote bedrijven in de sector de nadruk door de bedrijfsleiding wordt gelegd op het dienen van het organisatiebelang.

Eigenaren/aandeelhouders moeten immers tevreden gesteld worden. Het behalen van groei, winst en resultaat krijgt over het algemeen een bovengemiddelde focus. Deze focus weegt zwaarder dan het vervullen van toegevoegde waarde richting de maatschappij en het goed omgaan met de medewerkers.

Schaduwkanten De succesverhalen van vooral de meer internationaal opererende Waterbouwbedrijven met hun oer-Hollandse wortels en Nederlandse hoofdkantoren kent nogal wat schaduwkanten: Het snelle tempo waarmee

Nederlandse vakmensen vervangen worden door Oost Europeanen en Aziaten. De toename van het aantal schepen dat wordt uitgevlagd. Met als gevolg dat er geen premies meer voor onder andere de sociale zekerheid en pensioenen worden afgedragen. Hierdoor komt niet alleen ons sociaal stelsel onder druk te staan, maar ook onze sectorale regelingen, zoals pensioen en O&O fondsen. Er wordt steeds minder afgedragen, doordat er steeds minder Nederlandse vakmensen in de sector komen en blijven. Met het nieuwe ontslagrecht, dat op 1 januari 2020 ingaat, wordt het voor kwaadwillende werkgevers mogelijk gemaakt om medewerkers makkelijker te kunnen ontslaan. Dat zet de deur wijder open voor werkgevers die gaan voor 'korte termijn gewin'. Volgens de algemeen directeur van de Werkgeversorganisatie AWVN is het kortzichtig als bedrijven denken dat zij dankzij goedkopere arbeid beter kunnen

concurreren. Op langere termijn is het volgens hem een onhoudbaar model.

It takes two to tango De sector Waterbouw staat voor grote opgaven met een belangrijk groeiperspectief. Bedrijven geven volgens het onderzoeksinstituut EIB aan dat zij het belangrijk vinden om aan imagoverbetering te werken. Zodat zij nu en in de toekomst voldoende Nederlands vakmensen aan zich kunnen binden.

Vooraanstaande Waterbouw bedrijven zouden echt moeten willen uitstralen dat zowel jonge als ervaren Nederlandse vakmensen bij hen volop de kans krijgen om een bijdrage te leveren aan het belangrijke werk dat wordt verricht. Het maakt medewerkers trots en zij zetten zich graag extra in!

FNV Waterbouw wil hier graag aan bijdragen: 'But it takes two to tango'... <



Word lid,
het is juist
nú belangrijker
dan ooit!

Word lid van FNV Waterbouw en vul onderstaande gegevens volledig in.

Persoonsgegevens	
Naam en voorletters	M / V
Adres	
Postcode en woonplaats	
Telefoon	
E-mail adres	
Geboortedatum	
Werkgevergegevens	
Werkgever	te
Adres werkgever	
Postcode en woonplaats	
Beroep	

Contributie betaling

Ik machtig FNV Waterbouw om via Nautilus International de maandelijks verschuldigde contributie automatisch af te schrijven van mijn IBAN:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Datum

Handtekening

**KNIP DEZE BON UIT EN VERSTUUR
ZONDER POSTZEGEL NAAR:
FNV WATERBOUW
Antwoordnummer 90200
3009 VB Rotterdam**

Het nieuwe lid werd aangemeld door:

Naam en voorletters

Adres

Postcode en woonplaats

Lidnummer FNV Waterbouw/Nautilus lid

Ik ontvang graag de attentie

Kijk voor de meest actuele contributiebedragen op www.fnvwaterbouw.nl/lidmaatschap.html

Vul nú de bon in en word lid!

Goede arbeidsvoorwaarden en een veilige werkplek. FNV Waterbouw komt op voor uw belangen. De bond is er ook voor loopbaanadviezen, belastingtips, rechtsbijstand en flinke kortingen op uw zorgverzekering. U bent al lid voor 19,00 euro per maand. Jongeren en parttimers krijgen korting.

In veel gevallen kan de vakbondscontributie van uw inkomstenbelasting worden afgetrokken. Dit voordeel kan oplopen tot € 80,- per jaar.

Leden van FNV Waterbouw kunnen met vragen of problemen bij hun bond terecht.

FNV Waterbouw
Schorpioenstraat 266
3067 KW Rotterdam Alexander
Postbus 8575, 3009 AN Rotterdam

FNV Waterbouw is verder bereikbaar:
- onder telefoonnummer: 010 - 286 29 79
- via de e-mail: fnvwaterbouw@nautilusint.org
- en de website: www.fnvwaterbouw.nl