

Golf

Informatie voor leden van FNV Waterbouw

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 een samenwerkingsverband van FNV Bouw en Nautilus NL.

2

Jaargang 2, nummer 2, september 2010



2

Aanhoudende zorgen rond piraterij. Zijn mariniers aan boord het antwoord?



3

Cutterzuiger Athena: het nieuwe pronkjuweel van Van Oord

4

Houd uw loonstrookje in de gaten. Er is de laatste tijd veel veranderd.

BOND WIL BETERE ARBEIDSVOORWAARDEN IN KANTOREN EN OP PROJECTEN

OP DE BRES VOOR DE STAF

Duizenden stafmedewerkers in de Nederlandse baggerindustrie moeten het nog altijd doen zonder cao. Daardoor bestaan er onredelijk grote verschillen in beloning tussen de mensen aan boord van schepen, die wél een cao hebben, en hun collega's in de kantoren en op de projecten. FNV Waterbouw begint een actie om daar verandering in te brengen.

In de waterbouwsector zijn mensen die niet aan boord werken min of meer vogelvrij op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Alleen voor de bemanning van de vloot geldt een cao, waarin alles op het gebied van bijvoorbeeld overuren en reistijden keurig is geregeld.

Voor de overige medewerkers bepaalt de werkgever telkens per bedrijf op welke arbeidsvoorwaarden de stafleden aanspraak mogen maken. Receptionisten, werkvoorbereiders, uitvoerders, projectleiders, surveyors en boekhouders; ze zijn stuk voor stuk aangewezen op wat hun baas voor ze over heeft. Anders gezegd, als het ze niet bevalt, dan zoeken ze maar iets anders. FNV Waterbouw probeert voor stafmedewerkers al jarenlang fatsoenlijke en collectieve afspraken te maken, zoals dat in vrijwel alle bedrijfstakken gebeurt. Maar aan de onderhandelingstafel willen de waterbouwbedrijven daar niets van weten. De werkgevers in deze industrietak zien het nut van dergelijke afspraken niet in. Ze gaan bovendien ieder gesprek met de bestuurders van FNV Waterbouw uit de weg zolang de bond in de kantoren en in de projectketen relatief weinig leden heeft. De bond is aan boord van de schepen van oudsher goed

vertegenwoordigd. Maar aan de wal ligt dat anders.

Achterban Voorzitter Hans Crombeen van FNV Waterbouw: 'De lijn van de werkgevers is: we willen met jullie niet over de staf praten. Dat is ons beleid. En dat blijft zo zolang de organisatiegraad laag is. Daar hebben ze helaas een punt'. Want of de bedrijven nu wel of geen gelijk hebben, zonder brede achterban wordt het voor de bond moeilijk om eisen te stellen en kan de bond geen potten breken. Vandaar dat FNV Waterbouw eind september een actieweek is begonnen, waarin vertegenwoordigers van de bond bij de bedrijven op bezoek gaan en stafleden proberen over te halen om lid te worden. De bond wil het personeel zo nadrukkelijk wijzen op het belang van een vakbondsvertegenwoordiging én - in het verlengde daarvan - van een goed pakket arbeidsvoorwaarden. Crombeen: 'We zullen echt ons best moeten doen, want het is een beetje het verhaal van de kip en het ei. Als we niet meer leden krijgen, kunnen we voor die mensen weinig regelen. En zolang we geen goede positie aan de onderhandelingstafel hebben, zullen mensen aarzelen om lid te worden. Er bestaat duidelijk een drempel.



Foto: Ton Borsboom

Bij sommige bedrijven betekent het lidmaatschap van een vakbond zelfs in deze moderne tijd nog altijd einde carrière.'

Ongelijkheid Goede afspraken voor de staf zijn dringend nodig. De bond heeft niet de indruk dat algemeen kantoorpersoneel slecht wordt beloond. Maar heel anders ligt dat bij de mensen die op de projecten werken. Hun arbeidsvoorwaarden zijn opvallend slechter dan die van het vlootpersoneel. De problemen kunnen het beste worden geïllustreerd aan de hand van een vergelijking van de arbeidstijden en de vergoedingen voor extreem lange werkdagen. Wie aan boord werkt en dus onder de cao Waterbouw valt kan bijvoorbeeld lange perioden achtereenvolgens 12 uur per dag of meer

werken. Het lijkt lang, maar dat is nu eenmaal de aard van het werk. Tegenover die grote inzet staat een royale beloning in de vorm van vrijetijd. Wie bijvoorbeeld een week op deze manier werkt heeft recht op een week vrij. Afhankelijk van de plek waar men werkt gebeurt dat in blokken van 2, 4 of 6 weken. Bij de stafmedewerkers op de projecten, die vaak ver van huis evenlange dagen moeten maken, ligt dat heel anders. Werkgevers gaan er sowieso vanuit dat de extreme werkuren al via het salaris zijn verrekend. Compensatie in de vorm van vrije tijd is er niet bij. Wie dus een jaar doorbuffelt moet het doen met zijn gewone portie vakantie- en atv-dagen. Er kan geen dag extra verlof van af. Er is wel een compensatieregeling wanneer de (lees verder op pag. 2)

Column

Hans Crombeen
Bestuurder FNV Waterbouw



RAMMELGELD

Ik sprak laatst een Belgische baggeraar. Hij vertelde mij dat werknemers op een cutterzuiger niet naar huis of een hotel gaan om te slapen, maar 'gewoon' op het schip blijven. Wie eens op een cutterzuiger in bedrijf is geweest zal weten dat het niet eenvoudig zal zijn om je ogen dicht te krijgen. Hoe harder de bodem, des te harder het schip trilt en herrie maakt. De Belgische baggeraars hebben echter geluisterd naar het gerinkel van munten. Zij ontvangen ter compensatie 'rammelgeld'.

Ik hoor nu een aantal mensen denken dat het verkopen van je principes niet kan. En gelijk hebben ze. Want principes die in geld om te zetten zijn, zijn vanaf het moment van betalen geen principes meer.

Het voordeel van het werken voor een vakbond is dat je er ook nog principes op mag na houden. Principes die meer waard zijn dan geld kan vergoeden. De waarde van principes is echter aan slijtage onderhevig.

De cao Waterbouw in Nederland kent ook van die principes. Zo wordt er niet gewerkt rond de kerst. Alleen in bijzondere situaties kan op aanvraag doorgewerkt worden. In toenemende mate hoor ik terug dat werknemers met geld ervan te overtuigen zijn om door te werken.

Hoe gaan we het afkoopbedrag straks noemen? Kalkoencompensatie? ◀

MARINIERS AAN BOORD?



Op verzoek van de Amerikaanse marine stelt de bemanning zich op aan dek van het koopvaardij-schip Faina om te laten zien dat ze in goede conditie verkeert. Foto Reporters

Mariniers aan boord van schepen. Dat is volgens velen op dit moment nog steeds de beste manier om bemanningen tegen piraten te beschermen. De hoop van werkgevers en werknemers is gevestigd op het nieuwe kabinet.

Op veel plekken in de wereld zijn de laatste jaren maatregelen genomen om piraterij tegen te gaan. Zo is er bijvoorbeeld in de Golf van Aden een 'safe corridor' gekomen, een denkbeeldige snelweg over het water, waar schepen kunnen rekenen op bescherming door o.a. de Nederlandse marine. Als de bemanning daar de juiste procedure volgt en gebruik maakt van speciale anti-piraterij uitrustingen, zijn de risico's op een overval door Somalische piraten aanzienlijk kleiner geworden. Toch lossen dergelijke maatregelen niet alle problemen op en zeker niet overal. In de wateren in en rond Nigeria bijvoorbeeld zijn kapingen, gijzelingen en andere gewelddadige incidenten nog altijd schering en inslag. Bij een recent incident werd daar een Nederlandse stuurvrouw door een kogel geraakt. Voor de genoemde kust van Somalië lijken de piraten hun werkgebied inmiddels verlegd te hebben naar de Indische Oceaan, een zodanig groot gebied dat het voor internationale marineschepen nauwelijks te behappen valt. Ook in Zuid-Oost Azië, vooral in de beruchte omgeving van de Straat van Malakka, zijn na een periode van betrekkelijke rust de piraten weer actief.

Bescherming In sommige situaties, zoals die rond Somalië, zouden gewapende mariniers aan boord uitkomst kunnen bieden. Het is geen zaligmakende oplossing en ook zeker niet voor alle situaties geschikt. Want, zo

zegt voorzitter Marcel van den Broek van Nautilus International, 'Overall is de situatie anders. Iedere regio heeft z'n eigen piraterij'. Van den Broek en de organisatie van werkgevers in de koopvaardij KVNDR dringen bij politiek Den Haag al tijden aan op betere bescherming van bemanningsleden. Hij zegt: 'Vooral de kwetsbare schepen moeten kunnen rekenen op een adequate bescherming. Wat Nederland doet met de marine is uitstekend, maar het gaat ons niet ver genoeg.' Van den Broek ziet voor die kwetsbare schepen graag een één op één begeleiding door bijvoorbeeld een fregat, maar erkent dat dit natuurlijk 'een dure grap' zou worden. Van den Broek: 'Maar je kunt wel denken aan het aan boord zetten van een aantal Nederlandse mariniers aan het begin van de gevaarlijke passage en die er aan het einde weer afhalen. Er moet dan natuurlijk wel een heel duidelijke geweldsstructuur zijn. De kapitein is aan boord de baas. Als er geweld wordt gebruikt moet duidelijk zien wie de verantwoordelijkheid draagt.'

Politiek Alle pogingen om politiek Den Haag achter dit idee te krijgen haalden tot nu toe niets uit. Minister Van Middelkoop van Defensie wilde er niets van weten gezien de veiligheidsrisico's voor zijn personeel. De hoop is nu gevestigd op de nieuwgekozen fracties in de Tweede Kamer en het toekomstige kabinet. Van den Broek: 'We hebben stevig gelobbyd en we merken inmiddels

dat steeds meer partijen, vooral ter rechterzijde, meedenken in onze richting en open staan voor een ander soort beveiliging. Er is nu nog onzekerheid over een nieuw kabinet, maar we hebben goede hoop dat onze voorstellen bij het nieuwe kabinet meer kans maken.'

Zorgelijk Ondertussen blijft de situatie rond piraterij wereldwijd zorgelijk. Tal van internationale organisaties als ETF, ITF, ISMA, IMO en de VN breken zich het hoofd hoe het geweld kan worden beteugeld. Ook nationaal staat het thema hoog op de agenda van vele landen. In Nederland hebben vier ministeries de Adviesraad voor Internationale Vraagstukken gevraagd advies uit te brengen over aanvullende maatregelen.

De voorzitter van Nautilus, die samen met een groot aantal andere stakeholders door de Adviesraad is gehoord, is zeer benieuwd naar het eindrapport van de Adviesraad, dat later dit jaar wordt verwacht. Van den Broek legt uit hoe complex de situatie is en hoe moeilijk het is om effectieve oplossingen te bedenken. Hij zegt: 'Hoe je het ook bekijkt, over het algemeen kun je zeggen dat we met z'n allen met symptoombestrijding bezig zijn. Het probleem in de kern aanpakken is ongelooflijk lastig. Piraterij treedt alleen op in die delen van de wereld waar ordehandhaving een groot probleem is. Of erger nog, zoals in Somalië, waar je te maken hebt met een bestuurloos land'.

(vervolg van pag. 1) werkdag onverhoopt nóg langer dan 12 uur duurt. In dat geval krijgen de stafmedewerkers een extra vergoeding van 20 euro bruto. Per dag wel te verstaan. Als iemand gedwongen de nacht bij het werk moet doorbrengen, levert dat een bruto toeslag op van 30 euro.

Armzalig Het is een armzalige compensatie, meent Crombeen van FNV Waterbouw. 'Mensen die bijvoorbeeld bij de Tweede Maasvlakte lange dagen moeten maken, daarvan zegt het bedrijf eigenlijk: overuren bestaan niet, die zitten in je loon. Per project moet je maar zien hoe dat uitpakt. Daarom is het vooral voor

het projectpersoneel hard nodig om afspraken te gaan maken.' De bond is er volgens de bestuurder niet op uit om stafpersoneel op te zadelen met een berg betuttelende regelingen. 'In de waterbouw werken over het algemeen zeer intelligente mensen, die voor hun mening uit durven komen, weten wat ze willen en vaak ook goed voor zichzelf kunnen zorgen. Maar er is een enorm grote groep die het moet doen met wat er aangeboden wordt. Deze onderwerpen moet je collectief aanpakken. Individueel kun je nauwelijks tegengas geven wanneer werkgevers ongebreideld een beroep op je doen. Er wordt niet naar je geluisterd.'

WERKEN IN BUITENLAND:

DENK AAN UW AOW!

Wie 10 jaar of langer aaneengesloten in het buitenland werkt moet de opbouw van zijn AOW-rechten in de gaten houden. Die rechten worden na 10 jaar namelijk niet automatisch verlengd.

Wie in Nederland werkt bouwt automatisch AOW op. In 50 jaar tijd (van je 15e tot je 65ste) elk jaar 2% van het totale recht op AOW. Maar in het buitenland vervalt die automatische opbouw. Een jaartje buitenland scheelt al gauw 2% van je latere AOW, tenzij je maatregelen neemt. Dat geldt ook voor wie in de waterbouw een aantal jaren achtereen in het buitenland werkt.

De belangrijkste methode om verlies aan rechten op te vangen is de vrijwillige voortzetting. Tot 2001 golden daarvoor geen beperkingen: al zou je 35 jaar aaneengesloten in het buitenland verblijven, dan nog kon je vrijwillig de AOW-opbouw voortzetten. In 2001 is de wetgeving gewijzigd. Sindsdien is vrijwillige voortzetting beperkt tot een maximum van 10 jaar aaneengesloten.

In 2011 zullen de eerste mensen dus tegen die maximumtermijn aanlopen. Daarna moet je weer een jaar in Nederland werken voordat een nieuwe periode van 10 jaar in kan gaan. Er zijn methoden om met de inperking om te gaan. De meest eenvoudige is een jaar in Nederland terugkeren en daarna aan een nieuwe periode van tien jaar beginnen. Ook is het mogelijk op basis van een detachingsverklaring vijf jaar lang in het buitenland te werken. Dat geldt echter niet voor alle landen. Bovendien zit er meer rompslomp aan vast, ook voor uw werkgever.

FNV Waterbouw streeft naar de eenvoudigste oplossing: afschaffing van de tijdslimiet voor internationaal georiënteerde bedrijfstakken als de waterbouw. Dat is een politieke lobby die nog wel even kan duren. Meer informatie over de huidige regelingen met betrekking tot AOW en werken in het buitenland vindt u op www.svb.nl.

Maasgrind BV heeft een PVT

Maasgrind BV heeft sinds kort een officiële personeelsvertegenwoordiging (PVT). Werknemers van het Limburgse grindwinningsbedrijf zijn zo ook formeel overlegpartner geworden van de directie.

Maasgrind BV ontstond vorig jaar door de samenvoeging van zeven kleine bedrijven uit België en Nederland, die elkaar beconcurrerden. De samenvoeging was behoorlijk ingewikkeld en met de komst van de PVT wordt een belangrijke stap gezet in het smeden van één bedrijfscultuur.

De PVT bestaat uit Richard Jonckers (voorzitter), Jan Hannen en Theo Siebers (secretaris). Het drietal zat eind augustus voor de eerste keer met de directie om tafel. Er werden direct enkele belangrijke kwesties ter sprake gebracht. Zo stemde de directie in met het verzoek om eens te kijken naar het stof dat vrijkomt bij het breken van grind. Gesproken is over een gezondheidsonderzoek, specifiek voor alle werknemers die dit zware werk doen. Ook wordt bekeken hoe de werktijden voor mensen in de onderhoudsdiensten beter kunnen worden geregeld. Zij maken vaak veel overuren.

PVT-lid Theo Siebers is tevreden over de ontwikkelingen tot nu toe. Hij zegt: 'We zijn met 48 medewerkers net iets te klein voor een ondernemingsraad. Maar een PVT heeft vrijwel dezelfde rechten en plichten. We worden ook al door mensen over problemen aangesproken. We hebben een contactpersoon kunnen regelen, die bemiddelt als er op de werkvloer conflicten ontstaan. In het begin is het natuurlijk best moeilijk om al die verschillende bedrijven samen te voegen. Maar inmiddels zie je dat we echt één bedrijf aan het worden zijn.'

Pronkjuweel in aanbouw

Eind volgend jaar is ie klaar; de Athena, de allereerste zelfvarende cutterzuiger van Van Oord. Een ultramodern schip tjokvol technische snufjes, dat zich kan meten met de grootste, krachtigste en veiligste cutterzuigers ter wereld. Bijzonder detail: de bemanning wordt gehuisvest in comfortabele hutten op trillingvrije luchtveren.



Artist-impression van de Athena. Met centraal het opvallende witte dekhuis op luchtveren.

De Athena wordt gebouwd bij IHC Dredgers in het Zuid-Hollandse Kinderdijk, dat in september 2008 de opdracht ontving. Een gestaag groeiende groep medewerkers van Van Oord houdt sindsdien kantoor op het terrein van de scheepswerf en begeleidt er de werkzaamheden. Van Oord is niet de eerste waterbouwer, die een zelfvarende cutterzuiger gaat gebruiken. Maar de Athena is voor de Rotterdamse baggerreus wel onmiddellijk goed voor een top drie notering op het gebied van prestaties en grootte. En op sommige onderdelen laat het schip de wereldwijde concurrentie ver achter zich. De indrukwekkende cijfers. Het

schip is 130 meter lang, 27,8 meter breed en heeft een holte (vanaf het dek tot aan de kiel) van 9 meter. De drie dieselmotoren en hulpmotoren leveren een vermogen van maar liefst 24.650 kilowatt. Het cuttervermogen bedraagt 6.000 kilowatt, het pompvermogen 15.000. De Athena kan baggeren tot een diepte van ruim 30 meter. En aan boord is accommodatie voor vijftig man.

Bemanning Los van de indrukwekkende prestaties van de drijvende fabriek valt vooral de aandacht op die bij het ontwerp aan de bemanning is besteed. Een cutterzuiger graaft zich door

harde rotsbodems, waardoor het verblijf aan boord van een cutterzuiger soms geen pretje is. Bij de Athena ligt dat anders en heeft Van Oord veel extra aandacht en energie besteed aan comfort. Projectleider Michel Twigt van Van Oord vertelt: 'Bij de meeste schepen zit de accommodatie voor de bemanning beneden-deks, vlak achter de cutter. Als je wilt slapen en de boel trilt en schudt is dat natuurlijk een beroerde plek. Bij de Athena hebben wij de hutten daarom verplaatst naar het dekhuis. Die grote witte kubus weegt 300 ton en staat compleet op luchtveren, waardoor je geen last hebt van contactgeluiden. Het was een

kostbare operatie, maar wij vonden het meer dan de moeite waard.'

Veiligheid Op het gebied van veiligheid worden met de Athena flinke stappen gemaakt. Tijdens het ontwerp is met behulp van computersimulaties bekeken hoe rook zich in een brandsituatie gedraagt. Daarop is het ontwerp aangepast. Verder is in alle ruimten branddetectie aanwezig. In de machinekamer is de gebruikelijke brandblusmethode via CO₂ vervangen door het nieuwe NOVEC-blusgassysteem. In de oude situatie werd zuurstof aan de machinekamer onttrokken, waardoor het noodzakelijk was dat de bemanning de machinekamer had verlaten. In de nieuwe situatie wordt door middel van een speciaal blusgas hitte aan de brandhaard onttrokken zonder dat de zuurstof uit de ruimte verdwijnt. Veel veiliger dus. De Athena is zo ontworpen dat alle componenten er tijdens het onderhoud gemakkelijk, goed en veilig uitkunnen. Alle onderdelen zijn bereikbaar met vaste trappen en bordessen. Er hoeft niet meer te worden geïmproviseerd. Michel Twigt: 'Dertig jaar geleden moesten mensen zich nog in de vreemdste bochten wurmen om ergens bij te kunnen. Bij dit schip is alles goed bereikbaar en ergonomisch beter en slimmer. We hebben externe ergonomen ingeschakeld voor de inrichting van de werkplekken en we hebben de kennis van de bemanningen naar het schip gebracht. We zijn daarvoor letterlijk naar de schepen gegaan en hebben gevraagd: hoe doen jullie het, hoe zouden jullie het willen? Daarna hebben we een model gebouwd en daar hebben we de gebruikers weer

bijgehaald. Zo hebben we al die kennis en ervaring optimaal kunnen benutten.' De Athena scoort ook op milieugebied opvallend goed en komt in aanmerking voor een 'Green Passport' en het predicaat 'Cleanship'. De Athena is een van de eerste cutterzuigers die deze officiële notaties heeft.

Uitproberen Zodra het schip begin volgend jaar te water gaat wordt de Athena uitgebreid getest. Daar is een complex beproevingsprogramma voor bedacht. Het zijn veeleisende, maar tegelijkertijd ook uitdagende tijden voor de technici. Michel Twigt: 'Bij baggeren denken veel mensen aan zwaar en ambachtelijk werk. Maar de Athena is echt een hightech schip vol computers. Het is voor technici zoals wij een heel aansprekend project. De techniek ontwikkelt zich nog iedere dag en we proberen telkens tot aan de rand van het technisch kunnen te gaan.' De precieze cijfers wil Twigt niet geven, maar bij de Athena moeten we al gauw denken aan een investering 'dik boven de 100 miljoen'. De projectleider moet ervoor zorgen dat het schip financieel op een verantwoorde manier wordt gebouwd en dat de Athena geen peperduur speeltje van technici wordt. Met een knipoog: 'Het is altijd een spanningsveld. Als je het alleen aan de technici zou overlaten, dan wordt zo'n schip heel erg duur, omdat wij alles nu eenmaal willen heel houden. Maar aan de andere kant mag de boel straks natuurlijk niet stuk gaan als de cutter met 6.000 kilowatt in de rotsen staat te hakken.' ◀



De bouw van de Athena bij IHC Dredgers in Kinderdijk.



VERANDERINGEN OP HET LOONSTROOKJE



Sommige bedragen op uw loonstrookje zijn tegenwoordig anders dan u gewend was. Dat komt door aanpassingen in de cao per 1 april.

Om de cao wat eenvoudiger te maken is de aparte dienstentoeslag van 6% verdwenen en opgenomen in het basisweekloon. Bovenop het nieuwe basisweekloon worden de toeslagen voor ploegdiensten en overwerk berekend. Aan de totale vergoeding verandert dus niets. Dat het eindbedrag op uw loonstrookje vanaf 1 april toch hoger uitvalt komt door de structurele

loonsverhoging van 1,25%, die werkgevers en werknemers tijdens de onderhandelingen hebben afgesproken. Het verdwijnen van de aparte dienstentoeslag is een vereenvoudiging, die geen extra geld mocht kosten. Maar als de loonsverhoging over het nieuwe (hogere) basisweekloon zou worden berekend, dan zou dat toch extra kosten met zich

meebrengen. Vandaar dat de toeslagen moesten worden aangepast.

Rekenvoorbeeld Stel uw basisweekloon is € 500,00 en u werkt in een 2-ploegendienst. In het 'oude' systeem heeft u recht op: € 500,00 + 6% van € 500,00 + 27% van € 500,00 = € 665,00. Met de structurele loonsverhoging van 1,25%, wordt dit € 673,31. In de nieuwe systematiek wordt uw basisweekloon (dus inclusief de dienstentoeslag van 6% en de loonsverhoging van 1,25%): € 536,63. Als over dit bedrag de ploegdiensttoeslag van 27% zou worden berekend, zou dit leiden tot een bedrag van € 681,52; dit is € 8,21 meer dan volgens het oude systeem. Door nu de toeslag te verminderen naar 25,47%, komt het totaalbedrag weer uit op € 673,31 en is dus rekenkundig neutraal. Bij hogere of lagere basisweeklonen zal de aanpassing van de ploegentoeslag natuurlijk weer iets anders zijn. Op uw loonstrook brengt dit de nodige verschuivingen teweeg. De bedragen bij de toeslagen zullen minder hoog zijn dan u gewend bent. Daar staat tegenover dat het bedrag dat als basisloon staat vermeld hoger uitvalt. Het bruto totaalbedrag mag dus niet afwijken van het brutobedrag tot nu toe. Is dit onverhoopt wel het geval, dan willen wij dat uiteraard graag van u horen! ☛

Werkkostenregeling gaat op de schop

Werknemers die onder de cao waterbouw vallen, moeten rekening houden met grote veranderingen in de vergoedingen voor hun werkkosten. Dat komt door een wetswijziging per 1 januari 2011.

De wetswijziging is bedoeld om het systeem van (onkosten)vergoedingen te versimpelen. Maar de gevolgen van die versimpeling zijn ingrijpend. Of het nieuwe systeem ongunstig uitvalt is afhankelijk van de keuzes van bedrijven en de afspraken hierover met de or en de vakbonden.

Nu zijn er nog veel verschillende regelingen voor kosten, die werknemers maken voor hun werk. Daarnaast kunnen bedrijven extraatjes geven voor bepaalde prestaties of gewoon omdat het hoort bij de bedrijfscultuur. Denk aan een kerstpakket of een bedrijfsfeest. Vaak staan die regelingen in een personeelshandboek. Werkgevers klagen over een oerwoud aan fiscale regels en de administratieve rompslomp. De zogeheten werkkostenregeling moet daar een einde aan maken. Voortaan mogen werkgevers 1,4% van de loonsom (het zogeheten forfait) gebruiken voor onbelaste vergoedingen voor reële kosten en andere verstrekkingen.

Als er méér wordt uitgegeven moet het bedrijf over dat extra bedrag een eindheffing van 80% gaan betalen. Dat betekent dat werkgevers er alles aan zullen doen om niet boven die 1,4% uit te komen. In veel gevallen kan dat niet anders dan door bepaalde vergoedingen te schrappen of te verlagen!

In de nieuwe regeling is er een aparte categorie voor 'gerichte vrijstellingen'. Dan gaat het om bijvoorbeeld kosten voor (bij)scholing, reiskosten (tot maximaal € 0,19), verhuiskosten en outplacement. Die kunnen gewoon worden uitbetaald, zolang de werkgever maar kan aantonen dat de kosten ook echt zijn gemaakt. Sommige regeling blijven gewoon bestaan. Dan gaat het o.a. om de auto van de zaak, de dienstwoning, rentevoordeel op hypothecaire personeelsleningen en vergoedingen voor boetes en wapens. Er geldt een overgangperiode. Werkgevers kunnen tot en met 2013 kiezen of de nieuwe wetgeving per 2011 van toepassing is. Tot die tijd moet worden bekeken welke financiële gevolgen er zijn voor (individuele) werknemers. Dit moet met de werknemer of OR worden besproken.

De gevolgen voor de waterbouwsector zijn moeilijk in te schatten. Zo is bijvoorbeeld nog onduidelijk wat op het gebied van tijdelijke huisvesting onder 'tijdelijk' wordt verstaan. Zodra meer bekend is zal dit worden gepubliceerd op onze website www.fnvwaterbouw.nl. Daar kunt u ook nu al veel belangrijke informatie terugvinden. ☛

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	Nationaliteit
Werkgevergegevens	
Werkgever	te
Adres werkgever	
Postcode en woonplaats	
Beroep	
Mijn salaris bedraagt	€ _____ bruto per maand / per vier weken*

Ik ben **wel** / **niet*** in het bezit van een zeegaande vaarbevoegdheid
* doorhalen wat **niet** van toepassing is.

Contributie betaling

Ik machtigt FNV Waterbouw om via FNV Bouw / Nautilus NL de maandelijks verschuldigde contributie automatisch af te schrijven van mijn (post)bankrekeningnummer:

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □

Datum _____ Handtekening _____

KNIP DEZE BON UIT EN VERSTUUR HEM NAAR:
FNV WATERBOUW
Postbus 37
3440 AA Woerden

Het nieuwe lid werd aangemeld door:

Naam en voorletters _____

Adres _____

Postcode en woonplaats _____

Lidnummer **FNV Bouw** lid _____

Maak € 10,- werverspremie over op rekeningnummer: _____

Lidnummer **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 loopbaanadvies, belastingtips, rechtsbijstand en flinke kortingen op uw zorgverzekering. U bent al lid voor 14,99 euro per maand. Jongeren en parttimers krijgen korting.

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

FNV Waterbouw, kantoor Woerden
Houttuinlaan 3, 3447 GM Woerden
Postbus 37, 3440 AA Woerden

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

FNV Waterbouw is verder bereikbaar:

- onder telefoonnummer: +31 (0) 88 575 77 60
- via de e-mail: info@fnvwaterbouw.nl
- en de website: www.fnvwaterbouw.nl