

# 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.

# 3

Jaargang 10, nummer 3, november 2018



## 2

Enquete over voortzetten  
Buitenlandovereenkomst



## 3

FNV Waterbouw lid trekt bij  
minister en kamerleden aan de bel!

## 4

‘Wind is gratis, arbeid niet’

ONDERHANDELINGSPOSITIE VAKBONDEN WORDT ONDERMIJND

## Kansen en bedreigingen in de Waterbouw sector

De vooruitzichten voor de eerstkomende jaren in de Waterbouw zijn goed. Het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) heeft hiernaar onderzoek gedaan en spreekt van ‘een sterke groei in 2018 en 2019’. De orderportefeuilles van de Waterbouw bedrijven nemen toe. In de komende tijd verwachten deze bedrijven dan ook hun personeelsbestand te moeten uitbreiden.

Er zijn ook bedrijven die aangeven nu al knelpunten te ervaren in de voortgang van het werk door gebrek aan medewerkers. Tel daar de gevolgen van de vergrijzing bij op, dan zie je dat, als gevolg van pensionering van een substantieel deel van de huidige medewerkers in de sector, er in de komende jaren een kleine 4.000 nieuwe medewerkers geworven moeten worden.

**Geen eenvoudige opgave** Dat is geen eenvoudige opgave! Immers in meerdere sectoren wordt er gevochten om technische vakmensen. De instroom van jongeren is volgens het EIB het laagste in de sector Waterbouw, vergeleken met andere maritieme sectoren. Met andere woorden het is en wordt nog een hele klus om vakmensen voor de

Waterbouw aan te trekken en te behouden. Volgens het EIB is het van groot belang om de huidige vakmensen te behouden! Het EIB adviseert dan ook om de medewerkers goede loopbaanperspectieven en tevens scholingsmogelijkheden aan te bieden. Maar ook om een goed ouderenbeleid toe te passen en de werknemers tevens in positieve zin financieel te prikkelen.

**Investeren in medewerkers** Daarnaast is het investeren in medewerkers van grote betekenis voor het behoud van kennis en ervaring voor toekomstige projecten. FNV Waterbouw zet al geruime tijd in op investeren in medewerkers in de Waterbouw. Zo zijn er tijdens de laatste cao-onderhandelingen afspraken gemaakt over scholingsmogelijk-

heden en ouderenbeleid. Beide afspraken worden op dit moment verder uitgewerkt (lees ook elders in de Golf).

FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas licht toe: ‘Tegelijkertijd ervaren wij bij sommige werkgevers nog weinig urgentie om hun vakmensen te behouden. Nog altijd zien wij dat vaste Nederlandse vakmensen weg moeten en dikwijls vervangen worden door medewerkers uit lage lonen landen. Onder het mom dat er minder bemanning nodig is op de nieuwe schepen, die bovendien ook nog hoger opgeleid en nog flexibeler inzetbaar moeten zijn, worden Nederlandse vakmensen aan de kant gezet.’

**Onderhandelingspositie vakbonden ondermijnd** Ook lijkt het er steeds meer op dat de onderhandelingspositie van de vakbonden wordt ondermijnd. Voor de vrijwillige aansluiting van het pensioen, die van toepassing is op medewerkers die in het buitenland werken, hebben de twee grootste ondernemingen in de sector besloten om weg te gaan bij het pensioenfonds Waterbouw. Zij zullen zich aansluiten bij het pensioenfonds voor de Grafimedia (PGB). Daar hebben FNV Waterbouw en CNV geen invloed.

**Buitenlandovereenkomst op de tocht** Ook is het nog ongewis of deze twee ondernemingen met de vakbonden een reeds decennia lang bestaande Buitenlandovereenkomst willen afsluiten. In de Buitenlandovereenkomst worden de loon- en arbeidsvoorwaarden, voor medewerkers die buiten Nederland werken, afgesproken. Beide werkgevers hebben de vakbonden gemeld dat zij zich aan het beraden zijn. Geen gunstig gesternte voor de medewerkers in de sector.

Maar zeker ook niet voor bedrijven. Er heerst  
*Lees verder op pagina 2 >*

### Column

Charley Ramdas  
Voorzitter FNV Waterbouw



#### KOESTER JE MEDEWERKERS

De arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler. Helaas ook in de sector Waterbouw. Steeds meer worden vaste medewerkers vervangen door medewerkers met flexibele contracten. Tijdelijke contracten, vaak via inhuur van uitzend- en/of payroll bedrijven. Ook doordat een deel van de (ooit vaste) medewerkers zich als ZZP-er verhuurt.

Deze medewerkers kennen veel onzekerheid. Onzekerheid over hoe lang je nog werk hebt. Over je inkomen. Over je carrièreperspectieven. Dat eist zijn tol. Het is bekend dat veel mensen hierdoor kampen met mentale gezondheidsproblemen, zoals depressies en burn-outs.

Uit onderzoek blijkt dat de eerste jaren op de arbeidsmarkt, tussen je 25ste en 35ste jaar, de basis vormen voor de rest van je leven. Als je die jaren doorbrengt in allerlei vormen van flexibele contracten, dan kan dat aan het eind van je werkzame leven leiden tot grote negatieve effecten ten opzichte van medewerkers met een vaste baan. Bijna dagelijks hoor je dat er in veel sectoren tekorten zijn aan technische vakmensen. In de Waterbouw stromen er bijna geen jongeren meer in. Dat is zorgwekkend!

Ik denk dat voor werkgevers een belangrijke rol is weggelegd. Zij moeten hun medewerkers juist koesteren. Door hen goede, vaste contracten, opleidingsmogelijkheden, carrièreperspectieven en werkplezier aan te bieden. Alleen dan zul je als bedrijf goede vakmensen aantrekken en behouden. In mijn ogen essentieel voor de toekomst van elke onderneming. En ook voor de medewerkers! ☞





## VAN FNV/MENZIS NAAR AZVZ..?

De afgelopen 13 jaar werkten de FNV- waarbij ook FNV Waterbouw is aangesloten- en zorgverzekeraar Menzis nauw samen in het Zorgcollectief FNV/Menzis. Zo kwamen werk en gezondheid bij elkaar en konden leden van de FNV profiteren van voordeel. Per 1 januari 2019 komt er een einde aan deze samenwerking. Het Zorgcollectief FNV/Menzis houdt op met bestaan!

Dat heeft gevolgen voor alle verzekerde FNV-leden en hun eventuele gezinsleden. Zij ontvingen de afgelopen jaren korting op hun basisverzekering een aanvullende verzekeringen. Daarnaast profiteerden zij van exclusieve zorgservices die ondersteunen om gezond te leven en vitaal te blijven.

**Voor 31 december a.s. beslissen** Deze voordelen van het Zorgcollectief FNV/Menzis vervallen per 1 januari. FNV-leden kunnen ervoor kiezen om verzekerd te blijven bij Menzis. Medio november ontvangen zij een nieuwe polis, waarna zij zelf kunnen bepalen of het voorgestelde pakket passend is, ze het pakket willen aanpassen of opzeggen. De FNV adviseert leden om goed te onderzoeken welke zorgverzekering en pakketten bij hen passen. Dit kunt u nog tot 31 december 2018 aangeven.

**Verzekeren bij AZVZ?** Veel van onze leden zijn verzekerd bij AZVZ. Iets voor u ook? Vanaf 1 januari 2011 is AZVZ een label van zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid in Leiden. Het label AZVZ richt zich specifiek op maritieme bedrijven en op maritieme werknemers en hun gezinsleden. AZVZ heeft geen winsttoegmerk en doordat wij collectieve overeenkomsten met maritieme sectoren hebben gesloten, profiteren verzekerden van gunstige premies en voorwaarden.

**Voor wie?**

- Zeevarenden en voormalig zeevarenden
- Opvarenden in de binnenvaart
- Zeegaande waterbouw
- Walpersoneel van rederijen
- Gezinsleden van bovenstaande groepen

**Zie ook:** [www.scheepvaartnet.nl](http://www.scheepvaartnet.nl)

## STAND VAN ZAKEN UITWERKING CAO-AFSPRAKEN: ONTWIKKELINGSBUDGET EN OUDERENBELEID

Om het belang van ontwikkeling van medewerkers in de sector te onderstrepen, is tijdens de laatste cao-onderhandelingen afgesproken over het ter beschikking stellen van een ontwikkelingsbudget aan de individuele medewerker.

Ook is afgesproken om tot een regeling te komen die oudere medewerkers in staat stelt om minder/korter te gaan werken, waarbij het salaris nagenoeg op hetzelfde niveau blijft en het pensioen volledig wordt opgebouwd. Er zijn verschillende manieren om een dergelijke regeling vorm te geven. Een bekend voorbeeld uit andere sectoren is de zogenaamde ‘80/90/100 regeling’. Je werkt 80%, ontvangt 90% salaris en bouwt 100% pensioen op. Maar de percentages kunnen verschillen. Het kan bijvoorbeeld ook 75/80/100% zijn.

**Ontwikkelingsbudget** FNV Waterbouw en CNV zijn nu samen met werkgevers deze afspraken aan het uitwerken tot concrete regelingen. Met het ontwikkelingsbudget willen wij medewerkers in staat stellen om in hun eigen ontwikkeling te investeren zodat zij een sterke en goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt hebben en houden. Functiegerichte scholing valt hier buiten. Die wordt door de werkgever betaald en gefaciliteerd.

Tijdens de eerste uitwerkingen zijn de volgende kenmerken benoemd waar de regeling aan moet voldoen:

- de medewerker moet zelfbeschikking hebben over een persoonlijk ontwikkelingsbudget;
- het budget is niet bedoeld voor functiegerichte cursussen;
- bij tussentijdse wisseling van werkgever binnen de sector Waterbouw, behoudt de medewerker het budget.

Het idee is om 1.000 euro per medewerker ter beschikking te stellen die hij/zij kan gebruiken voor cursussen of trainingen.

**Ouderenbeleid** Met het ouderenbeleid willen wij oudere medewerkers in staat stellen om zo gezond mogelijk met pensioen te kunnen gaan. Door het verhogen van de pensioenleeftijd, het verdwijnen van de VUT- en prepensioenregelingen moeten mensen langer doorwerken. Werken in de Waterbouw vormt een enorme uitdaging om dat op een gezonde wijze tot aan het pensioen gezond vol te blijven houden. Daarom zijn wij in de sector druk bezig met het uitwerken van een regeling waarbij oudere medewerkers minder/korter gaan werken. Een voorbeeld om dat vorm te geven is de hierboven genoemde ‘80/90/100 regeling’ of een variant ervan. In dit verband spelen de roosters een belangrijke rol, maar ook welke bestaande middelen uit de cao kunnen wij voor een dergelijke regeling inzetten.

**Tot zover de stand van zaken. Wij zullen u uiteraard op de hoogte houden van de verdere ontwikkelingen.**

*Vervolg van pagina 1.*

onrust en onvrede. Deze ontwikkelingen dragen niet bij aan de aantrekkelijkheid van de sector. Terwijl toch ook uit het EIB-onderzoek is gebleken dat het essentieel is om vakmensen voor de sector te binden en te boeien. Daarom blijft FNV Waterbouw zich onverdroten inzetten voor de werkgelegenheid en voor goede arbeidsvoorwaarden in de sector.

**‘It takes two to tango’** Charley Ramdas: ‘Wij zijn daarom altijd bereid om met werkgevers het gesprek

aan te gaan over de uitdagingen waar de sector zich voor gesteld ziet. Echter ‘it takes two to tango’. Waar sommige werkgevers geen belang hechten aan goede verhoudingen met vakbonden en niet gezamenlijk willen bouwen aan een aantrekkelijke sector, zullen wij met onze leden moeten bepalen op welke wijze wij deze onheilspellende koers gewijzigd kunnen krijgen. Met werkgevers die wel bereid zijn samen met vakbonden te werken aan de aantrekkelijkheid van de sector zullen wij verder aan de weg blijven timmeren ten behoeve van een mooie en vooral kansrijke toekomst!’

## Stop ‘verdeel en heers’

# Enquete over voortzetten buitenlandovereenkomst

Onlangs heeft FNV Waterbouw aan alle leden bij Van Oord en Boskalis een enquête over het al dan niet voortzetten van de Buitenlandovereenkomst gestuurd. Al meer dan 20 jaar sluiten Van Oord en Boskalis een Buitenlandovereenkomst met de vakbonden, FNV Waterbouw en CNV af.

In deze Buitenlandovereenkomst worden afspraken gemaakt over loon- en arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die buiten Nederland werken. Het is gebruikelijk om, direct na de cao-onderhandelingen (deze geldt voor medewerkers die in Nederland werkzaam zijn), de onderhandelingen voor de Buitenlandovereenkomst te starten. Dit jaar echter hebben zowel Van Oord als Boskalis de vakbonden, voor het eerst in 20 jaar, gemeld vooralsnog geen Buitenlandovereenkomst af te willen sluiten. Zelfs na herhaaldelijke oproepen van FNV Waterbouw en CNV wensen beide werkgevers daar geen gehoor aan te geven!

**Vakbonden buiten spel gezet** FNV Waterbouw is erg bezorgd over deze gang van zaken. Eerder besloten Van Oord en Boskalis om met de vrijwillige aansluiting voor het pensioen (deze geldt voor medewerkers die buiten Nederland werken) het solide pensioenfonds Waterbouw te verlaten. Om zich vervolgens per 1 januari 2019 aan te sluiten bij PGB (het pensioenfonds voor de Grafimedia). Bij PGB hebben FNV Waterbouw en CNV geen bemoeienis meer met de vrijwillige pensioenaansluiting van medewerkers uit de Waterbouw. Nu dreigt een situatie te gaan ontstaan waarbij FNV Waterbouw en CNV ook bij de Buitenlandovereenkomst op afstand worden gezet. Dit vinden wij verontrustend. Waar gaat deze ontwikkeling eindigen?

**Waterbouw cao is basis voor Buitenlandovereenkomst en Vlootstafcontracten** Straks rest alleen nog maar de cao Waterbouw. Deze cao vormt een belangrijk fundament voor de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector. Het is immers zowel de basis voor de Buitenlandovereenkomst als voor de Vlootstafcontracten. Bij van Oord is het Buitenlandcontract onderdeel van de Personeelsgids voor vlootstafmedewerkers.

**Stop ‘verdeel en heers’** FNV Waterbouw krijgt de laatste tijd van meerdere leden, die onder een Vlootstafcontract vallen, hardnekkige signalen dat zij sinds 2016 met hun buitenlandstukloon stil staan. Terwijl zij aangeven dat andere collega’s wel loonsverhogingen en/of bonussen hebben gehad. Er zou dus onder de medewerkers met een Vlootstafcontract sprake zijn van willekeur. Om dergelijke situaties te voorkomen, is het beter om medewerkers met een individueel Vlootstafcontract onder elkaar niet uit te laten spelen. Met een collectieve regeling (contract) voorkom je dat er ‘verdeel en heers’ plaats vindt.

Voor het hebben en houden van goede loon- en arbeidsvoorwaarden in de Waterbouw is het dus uitermate belangrijk dat niet alleen de cao, maar zeker ook de Buitenlandovereenkomst, met de vakbonden afgesloten blijft worden. Graag wil FNV Waterbouw nu via een enquête onder de leden bij Van Oord en Boskalis ook hun mening vernemen over de situatie die hierboven is beschreven. ***De enquête kan worden ingevuld tot 1 december 2018.***





# GESLAAGDE EERSTE FNV WATERBOUW/ NAUTILUS KADERLEDEN DAG

Op vrijdag 5 oktober organiseerde FNV Waterbouw / Nautilus zijn eerste kaderledendag. Opkomen voor je eigen en elkaars belangen. Samen uitbouwen waar de bond voor gaat en staat. Hoe krijgen we (nog) meer leden en vooral ook jongere leden? Het belang van Duurzame Inzetbaarheid en Mental Fitness aan boord. Ervaringen uitwisselen met elkaar en met bondsbestuur en -medewerkers. Dat waren de belangrijkste onderwerpen van deze dag, die plaatsvond in City Lounge Apeldoorn.



**Gezicht van de bond** 'We willen vandaag graag met u van gedachten wisselen over onze vakbondskoers, waarin naast het leveren van excellente dienstverlening aan onze leden, het afsluiten van goede cao's en het met elkaar strijden voor bestaanszekerheid centraal staan', stelde Nautilus algemeen secretaris en FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas in zijn inleiding. U bent in feite 'onze ogen en oren van de bond' en tevens ook het 'gezicht van de bond'. Samen met andere actieve collega's staat u er als het gaat om het gezamenlijk opkomen voor elkaars gerechtvaardigde belangen.'

**Polderen en/of actie voeren** Kapitein Hans Esmeijer sprak zijn dank uit jegens het FNV Waterbouw / Nautilus bestuur en medewerkers inzake hun grote inzet om dreigend ontslag in 2016 voor hem en zijn Fairmount collega's om te buigen in een 'van werk naar werk traject'. 'Gezamenlijk hebben we hier acties om gevoerd en zonder deze acties waren we allemaal ontslagen. Dus daar waar 'polderen' echt

niet meer kan, kan actievoeren een belangrijk laatste redmiddel zijn. Dat kun je niet alleen, daar heb je elkaar als vakbond hard bij nodig!'

**Mentale Fitheid** Volmatroos en Mental Fitness consultant Toon van de Sande stelde in zijn presentatie 'mentale fitheid aan boord' dat 'een zeevarende geen vis is'. 'Op zee zal de zeevarende het uiteindelijk niet uithouden. Van tijd tot tijd zal de wal opgezocht moeten worden om letterlijk in leven te blijven. Hij/zij beseft dat 'we afhankelijk van elkaar zijn', stelde hij. 'Het leven op zee is moeilijk te vergelijken met dat aan de wal. Daardoor ontwikkelen ook werknemers in de waterbouw hun eigen waarden.'

**Speerpunten 'vakbondswerk met kaderleden'** Tijdens de middagssessies werd, ook in een workshop voor Waterbouw/offshore, actief gediscussieerd over thema's als 'verdringing door lage lonen landers', 'duurzame inzetbaarheid', 'generatiepact' en 'het belang van ledenbinding en ledenwerving'. ◀

## PENSIOENREGELING VOOR ZWARE BEROEPEN

# FNV Waterbouw lid trekt bij minister en kamerleden aan de bel!

Zoals bekend strijdt de FNV, samen ook met FNV Waterbouw, al jaren ervoor om werknemers met zware beroepen eerder met pensioen te laten gaan. Onlangs trok ook een individueel lid van FNV Waterbouw bij zowel het ministerie als ook bij de Tweede Kamer commissieleden van Sociale Zaken aan de bel hierover.

Hieronder een gedeelte uit zijn brief aan de minister en aan de Kamerleden:

### Aan betrokken personen in sociaal overleg met betrekking tot werk en pensionering.

'...Ik ben werkzaam op de vloot van een Nederlands baggerbedrijf. Om de laatste periode eens wat rustiger werk te doen, wat ook nog vol te houden is tot mijn pensioengerechtigde leeftijd, oriënteerde ik mij eens bij de overheid. Daarnaast is het ook wel prettig om enige zekerheid te hebben, zo in de laatste fase van mijn werkzame leven. In de normale scheepvaart, de baggerindustrie als ook in de Offshore staat de laatste jaren constant je baan op de tocht om als werknemer vervangen te worden door werknemers uit lage lonen landen. Nu las ik bij een functie van Hoofdwerktuigkundige bij Rijkswaterstaat dat deze functie zelfs onder 'substantieel bezwarende beroepen' valt. In mijn ogen sowieso helemaal terecht!

### Alleen vraag ik mij af: Waarom bestaat dat voor andere zeevarenden niet???

Het komt op mij vreemd over om Nederlandse zeevarenden in vergelijking tot andere landen al onevenredig hard te belasten. En dat daarvan dan goede sociale regelingen, zoals de SBF -ontslaguitkering, gerealiseerd worden voor overheidsperoneel. Echter Nederlandse zeevarenden zijn buiten- gesloten voor deze regeling.

### Mijn vraag is nu: 'Waarom is op dit moment niet-overheidsperoneel uitgesloten voor deze regeling? En kan dat niet zo spoedig mogelijk recht getrokken worden?'

Uiteraard ben ik van mening dat bouwvakkers, verpleegkundigen en andere mensen die lichamelijk zwaar werk verrichten, ook gebruik zouden moeten kunnen maken van zo'n regeling...'

### Substantieel bezwarende functie (SBF)

Op de website van de Rijksoverheid staat onder meer vermeld: Een substantieel bezwarende functie is een functie die extra belastend is voor de medewerker. Het gaat om functies met veel lichamelijke inspanning, zware fysieke omstandigheden of een hoge geestelijke belasting. Als u zo'n functie heeft, kunt u eerder met ontslag.

De sector Rijk kent enkele tientallen substantieel bezwarende functies. Denk bijvoorbeeld aan penitentiaire inrichtingswerkers, scheepswerktuigkundigen en opsporingsambtenaren.

### Zie ook:

[www.p-direkt.nl/informatie-rijksperoneel/mijn-werk/huidig-dienstverband/bijzondere-functies/substantieel-bezwarende-functie](http://www.p-direkt.nl/informatie-rijksperoneel/mijn-werk/huidig-dienstverband/bijzondere-functies/substantieel-bezwarende-functie)

### en

[www.werkenvoornederland.nl/vacatures/detail/hoofdmachinist-zeegaande-schepen-RWS-2018-0733](http://www.werkenvoornederland.nl/vacatures/detail/hoofdmachinist-zeegaande-schepen-RWS-2018-0733) ▶

## ANTWOORD MINISTERIE: 'VERSCHIL IN OVERHEID ALS WETGEVER EN OVERHEID ALS WERKGEVER'

'Dank voor uw e-mail, waarin u vraagt waarom de Regeling substantieel bezwarende functies (SBF) - zoals die onder meer geldt voor zeevarenden in dienst van de overheid - niet toegankelijk is voor andere Nederlandse zeevarenden zoals uzelf. Overigens vindt u dat ook ander niet-overheidspersoneel met zo'n SBF ook van een dergelijke regeling gebruik moet kunnen maken.

Zoals u ongetwijfeld weet is er een verschil tussen de overheid als werkgever en de overheid als wetgever. De SBF regeling waarnaar uw vraag verwijst is een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket dat de overheid als werkgever biedt. Daarmee is de regeling, net als dat hele pakket, uitsluitend van toepassing op werknemers van de overheid en niet op werknemers in "de vrije markt". De overheid als wetgever heeft daarop geen invloed, omdat het gaat om de arbeidsvoorwaarden die werkgevers en werknemers met elkaar afspreken (zowel collectief in een CAO als binnen een bedrijf en/of individueel. Het initiatief voor een dergelijke regeling ligt dus bij de cao partijen (werkgevers en vakbonden), waarnaar wij u dan ook verwijzen.'

De Kamerleden zullen de brief van ons lid binnenkort bespreken in één van hun commissievergaderingen. ▶

**FNV Waterbouw blijft strijden voor een eerlijker pensioenregeling voor werknemers in de Waterbouw !**



