

Golf

Informatie voor leden van FNV Waterbouw

FNV Waterbouw is de vakbond in de waterbouw. FNV Waterbouw behartigt de belangen van waterbouwers en offshore wind werknemers, zowel varend als op kantoor. De bond is een onderdeel van Nautilus International.

1

Jaargang 12, nummer 1, juni 2020



3

Van vakantiebon naar vakantiegeld



5

Werken in de Waterbouw en Offshore Wind in coronatijd

6

Beroepscompetentieprofiel waterbouw klaar voor de toekomst

NOG VEEL ONZEKERHEID

Reorganisatie bij Van Oord

Onzekerheid over het aflossen van de crew. Onzekerheid of je een compensatie krijgt voor het langer aan boord moeten blijven. Onzekerheid over je baan. Werknemers bij Van Oord zien zichzelf door allerlei onzekerheden omsingeld worden. Eén ding is zeker: zij willen weten waar ze aan toe zijn, nu bekend is dat Van Oord wil gaan reorganiseren.

Collectief ontslag voor 500 medewerkers aangevraagd Op 16 juni jongstleden maakte Van Oord bekend dat er voor bijna 10 procent van de werknemers geen werk meer is. Wereldwijd gaat het over 500 werknemers. In Nederland wordt voor 120 mensen collectief ontslag aangevraagd. Daarbij wordt niet één specifiek onderdeel geraakt, de ontslagen zijn een dwarsdoorsnede van het personeelsbestand, aldus Van Oord.

Vakmensen behouden FNV Waterbouw voorzitter Charley

Ramdas: 'Ondanks de zware omstandigheden omtrent corona hebben de Van Oord medewerkers zich volledig ingezet voor het bedrijf. Het zou dan ook niet getuigen van goed werkgeverschap om werknemers onder het mom van een reorganisatie langs de kant te zetten. En natuurlijk zal ook Van Oord, net als andere bedrijven, geraakt zijn door de coronacrisis. Er zijn over de laatste jaren steeds behoorlijke winsten geboekt. Bovendien is de financiële basispositie nog onverminderd sterk, aldus Van Oord zelf in eerdere publicaties

dit jaar. Nu al komen zij vakmensen tekort. Zowel in de Bagger- als in de Offshore Wind activiteiten. FNV Waterbouw gaat er dan ook van uit dat Van Oord tot het uiterste zal gaan om hun vakmensen te behouden. Immers, als de economie weer aantrekt, heb je als bedrijf al een voorsprong op de concurrentie als je voldoende vakmensen tot je beschikking hebt.

Banenmotor FNV Waterbouw zal zich in de gesprekken met Van Oord over de reorganisatie dan ook hard maken om zoveel

mogelijk mensen uit de WW-bakken te houden. Charley Ramdas: 'Niet zo lang geleden heeft Van Oord zich nog stevig op de borst geklopt door in de publiciteit te roepen dat zij de 'banenmotor in de sector' zijn. Wij zijn benieuwd hoe zij dat in de gesprekken met FNV Waterbouw inhoud gaan geven. Gezamenlijk met onze leden zullen we vervolgens onze koers bepalen hoe om te gaan met de reorganisatievoorstellen waar Van Oord daadwerkelijk mee komt.' ◀

Column

Charley Ramdas
Voorzitter FNV Waterbouw



JONGE VAKMENSEN AANTREKKEN

Het kabinet probeert terecht met steunmaatregelen banen te redden. Ook voor flexwerkers kunnen bedrijven gebruik maken van deze maatregelen. Dat is een goede zaak. Nu flexwerkers vaak als eersten hun baan verliezen, worden vooral jongeren het kind van de rekening. Zij hebben vaak een flexcontract. Met de coronacrisis is hun positie op de arbeidsmarkt verslechterd. Hoe langer de crisis aanhoudt, hoe slechter dat is voor jongeren. Het wordt dan immers nog lastiger om een vast contract te krijgen. Bovendien komen veel jongeren de arbeidsmarkt op met een stevige studietoelating. De basisbeurs is immers afgeschaft. Door die schuld is het voor hen erg moeilijk om aan een woning te komen.

Volgens recent onderzoek van het EIB (Economisch Instituut Bouwnijverheid) zal de werkgelegenheid vanaf 2022 in de Waterbouw fors groeien. De cruciale vraag is nu: grijpen Waterbouw werkgevers de mogelijkheid aan om jongeren (ook uit andere sectoren) nu aan te trekken? Zodat zij over 1,5 jaar voldoende jonge vakmensen tot hun beschikking hebben?

De crisis biedt daarnaast mogelijkheden om oudere werknemers eerder te laten stoppen met werken en/of minder te laten werken. Dit laatste kan via generatiepact afspraken, waarbij oudere medewerkers hun kennis en vaardigheden overdragen aan jongeren, terwijl zij minder hoeven te werken, tegen een fatsoenlijk loon. Het mes kan zo mooi aan twee kanten snijden! ◀



Van vakantiebon naar vakantiegeld

Doordat vorig jaar de werkgevers van de vakantiebon af wilden, zagen nogal wat medewerkers werkzaam bij het vakantiefonds Waterbouw de bui al hangen en zijn toen vertrokken. Hierdoor ging er veel kennis en ervaring verloren. Er werd door het bestuur van het pensioenfonds Waterbouw vervolgens snel gezocht naar een alternatief. Dat werd gevonden bij Centric. Hier heeft FNV Waterbouw part noch deel aan gehad. Pas toen wij klachten begonnen te krijgen over de registratie en uitbetaling van de vakantierechten zijn wij uiteraard voor onze leden in de bres gesprongen.



Want de uitbetaling van de resterende vakantiebonnetegoeden aan het begin van 2020 is helaas niet goed verlopen. FNV Waterbouw heeft zich zeer intensief bezighouden met uitvoeringsorganisatie Centric en na diverse interventies werd aan een groot deel van de medewerkers in de sector eind februari het tegoed alsnog uitbetaald. Helaas heeft een deel van de medewerkers tot de tweede helft van maart moeten wachten op uitbetaling.

FNV Waterbouw rekenmodule werkt goed De start van het nieuwe systeem leverde gelukkig minder problemen en weinig vragen op. Wel deden veel leden een aanvraag voor de FNV Water-

bouw rekenmodule. Dat gaf de leden, en de collega's waarmee ze de berekeningen veelal deelden, een goed inzicht in de consequenties voor het bruto jaarsalaris. Alle door FNV Waterbouw gemaakte berekeningen maakten inzichtelijk dat de verhoging van de dienstentoeslag van 6% naar 7,3% een positief resultaat heeft voor het bruto jaarinkomen.

Werken op vakantiedagen en feestdagen De inzet van de rekenmodule en reacties van leden maakten duidelijk dat er in de praktijk situaties voorkomen waarbij buiten de afspraken in de cao Waterbouw wordt gewerkt. Er wordt dan op jaarbasis op meer dagen gewerkt dan het aantal

(vakantiebon)opbouw dagen, waarbij de opbouw van de vakantiebon doorliep. Vanuit de afspraak met de werkgevers - dat werknemers geen negatieve bruto- en netto inkomensconsequentie mogen ondervinden van de omzetting van vakantiebon naar vakantiegeld - is naar een oplossing gezocht voor deze situaties.

De oplossing Bij werken op een feestdag geldt de betaling van het loon conform de cao Waterbouw en de feestdag wordt als doorbetaalde vakantiedag toegevoegd aan het vakantiedagensaldo. Vakantiedagen kan men laten uitbetalen op basis van de volgende waardeberekening:

- jaarlijks recht 26 vakantiedagen: 1/5 deel van het basisweekloon x factor 1,32
- jaarlijks recht 41 vakantiedagen: 1/5 deel van het basisweekloon x factor 1,41
- jaarlijks recht 44 vakantiedagen: 1/5 deel van het basisweekloon x factor 1,43

Rekenmodule FNV Waterbouw heeft de 'verkoopfactoren' toegevoegd aan de rekenmodule, zodat nu ook voor deze situatie inzichtelijk kan worden gemaakt wat de consequenties zijn voor het bruto jaarsalaris.

Rekenmodule aanvragen Leden van FNV Waterbouw kunnen ook nu weer 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 basisloon per 1-1-2020 of de functiegroep en loontrede;
- dag- of (en soort) ploegendienst;
- aantal vakantiedagen (26, 41 of 44);
- aantal verkoopdagen (vakantiedagen en feestdagen)
- lidnummer FNV Waterbouw. ☛

Schrijf uw collega in als lid van FNV Waterbouw! Dan krijgt uw collega, als nieuw lid, ook een pdf vanuit de rekenmodule vanuit zijn persoonlijke situatie.

| Vakantiebon | 26 verlofdagen | Dagdienst | Naam: | Lidnummer: 1234567890 | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------|--|---------------------|-----------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---|
| Basis (week)loon: € 781,20 | Accountingwaarden: | 5,29 Feestdagen 26 Verlofdagen 21 Vakantietoelagen 52,29 Te vergoeden dagen | 261 Weekdagen | | | | | | | | | | | |
| Dagrechtwaarde: 0,05067152 | | | 229,71 Opbouw dagen | | | | | | | | | | | |
| Periode | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | |
| Week | 1 t/m 4 | 5 t/m 8 | 9 t/m 12 | 13 t/m 16 | 17 t/m 20 | 21 t/m 24 | 25 t/m 28 | 29 t/m 32 | 33 t/m 36 | 37 t/m 40 | 41 t/m 44 | 45 t/m 48 | 49 t/m 52 | |
| Weekdagen | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 21 | 261 = Weekdagen |
| Feestdagen | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 1,29 | 5,29 = Feestdagen |
| Verlofdagen | 3 | | | | | | 15 | | | 3 | | | 4 | 26 = Verlofdagen |
| Loon(opbouw)dagen | 16 | 20 | 20 | 19 | 19 | 18 | 5 | 20 | 20 | 17 | 20 | 20 | 15,71 | 229,71 = Loon(opbouw)dagen |
| Periode Basisloon | € 2.499,84 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 2.968,56 | € 2.968,56 | € 2.812,32 | € 781,20 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 2.656,08 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 2.454,53 | € 35.889,89 = Basis jaarloon |
| Dienstentoeslag 6% | € 149,99 | € 187,49 | € 187,49 | € 178,11 | € 178,11 | € 168,74 | € 46,87 | € 187,49 | € 187,49 | € 159,36 | € 187,49 | € 187,49 | € 147,27 | € 2.153,39 = Dienstentoeslag |
| Bruto periodeloan | € 2.649,83 | € 3.312,29 | € 3.312,29 | € 3.146,67 | € 3.146,67 | € 2.981,06 | € 828,07 | € 3.312,29 | € 3.312,29 | € 2.815,44 | € 3.312,29 | € 3.312,29 | € 2.601,80 | € 38.043,28 = Bruto jaarloon |
| Vakantiebon | € 633,35 | € 791,69 | € 791,69 | € 752,11 | € 752,11 | € 712,52 | € 197,92 | € 791,69 | € 791,69 | € 672,94 | € 791,69 | € 791,69 | € 621,87 | € 1.331,51 = Eindejaarsuitkering |
| | | | | | | | | | | | | | | € 9.092,98 = Vakantiebon |
| | | | | | | | | | | | | | | € 48.467,77 = Totaal jaarinkomen (bruto) |

| Vakantiegeld (8%) | 26 verlofdagen | Dagdienst | Naam: | Lidnummer: 1234567890 | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---|
| Basis (week)loon: € 781,20 | Accountingwaarden: | 5,29 Feestdagen 26 Verlofdagen | 261 Weekdagen | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Periode | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | |
| Week | 1 t/m 4 | 5 t/m 8 | 9 t/m 12 | 13 t/m 16 | 17 t/m 20 | 21 t/m 24 | 25 t/m 28 | 29 t/m 32 | 33 t/m 36 | 37 t/m 40 | 41 t/m 44 | 45 t/m 48 | 49 t/m 52 | |
| Weekdagen | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 21 | 261 = Weekdagen |
| Feestdagen | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 1,29 | 5,29 = Feestdagen |
| Verlofdagen | 3 | | | | | | 15 | | | 3 | | | 4 | 26 = Verlofdagen |
| Loondagen | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 21 | 261 = Loondagen |
| Periode Basisloon | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.124,80 | € 3.281,04 | € 40.778,64 = Basis jaarloon |
| Dienstentoeslag 7,3% | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 228,11 | € 239,52 | € 2.976,84 = Dienstentoeslag |
| Bruto periodeloan | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.352,91 | € 3.520,56 | € 43.755,48 = Bruto jaarloon |
| Vakantietoelagen 8% | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 268,23 | € 281,64 | € 1.531,44 = Eindejaarsuitkering |
| | | | | | | | | | | | | | | € 3.500,44 = Vakantietoelagen |
| | | | | | | | | | | | | | | € 48.787,36 = Totaal jaarinkomen (bruto) |

Onderhandelingen cao Waterbouw en werkgelegenheid

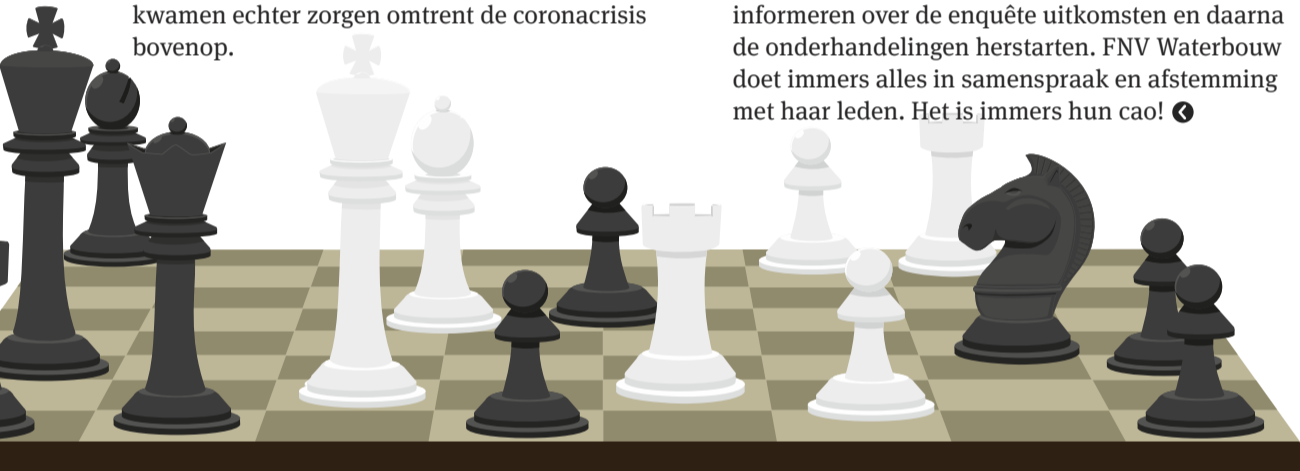
In februari van dit jaar gingen de onderhandelingen voor de cao Waterbouw van start. Al tijdens de eerste ronde klaagden werkgevers over omzetsdaling en stijgende kosten. Deze zouden het gevolg zijn van de PFAS- en stikstof problemen. Veel projecten in Nederland zouden volgens hen zijn stilgelegd of uitgesteld zijn. Werkgevers gaven ook aan dat zij zelfs vreesden voor gedwongen ontslagen. Dat hebben zij tot nu toe weten te voorkomen door eerst afscheid te nemen van de uitzendkrachten.

Onderzoek werkgelegenheidseffecten FNV Waterbouw heeft werkgelegenheid hoog in het vaandel staan. Daarom hebben wij gevraagd om een onafhankelijk onderzoek naar de werkgelegenheidseffecten van PFAS en stikstof voor de sector, voor er verder onderhandeld zou worden. In de afgelopen maanden heeft het Economisch Instituut Bouwnijverheid (EIB) het onderzoek verricht. Tijdens de onderzoeksperiode kwam de coronacrisis er bovenop. Eind mei was het onderzoek gereed. In de kern kwam daar het volgende beeld uit:

- Stikstof en PFAS hebben geleid tot omzetverlies en kostenstijging bij Waterbouwbedrijven.
- Knelpunten zijn voor een deel opgelost; daar kwamen echter zorgen omtrent de coronacrisis bovenop.

- Het marktvolume (hoeveelheid werk dat voorhanden is) krimpt in 2020 en 2021 bij alle opdrachtgevers.
- Vanaf 2022 zijn de marktvooruitzichten goed en wordt een toename van de werkgelegenheid verwacht.

Ledenenquête Hoewel het EIB een vooraanstaande organisatie is, vindt FNV Waterbouw het wel zo zorgvuldig en belangrijk om van haar leden te vernemen of zij zich herkennen in deze onderzoeksuitkomsten. Daarom hebben we een enquête onder onze leden uitgezet. Met de uitkomsten daarvan willen we de cao onderhandelingen hervatten. Wij zullen onze leden informeren over de enquête uitkomsten en daarna de onderhandelingen herstarten. FNV Waterbouw doet immers alles in samenspraak en afstemming met haar leden. Het is immers hun cao! 🗣️



FNV WATERBOUW JAARVERGADERING TOT NADER ORDER UITGESTELD

In verband met de zeer onzekere tijden inzake alle maatregelen rondom het coronavirus, werd de FNV Waterbouw Jaarvergadering, die gepland stond voor 27 mei jongstleden, tot nader order uitgesteld. FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas: "De onzekerheid rond het coronavirus raakt ons allemaal en uiteraard ook onze leden. Rekening houdend met de toen nog geldende maatregelen van het kabinet, mocht er toen nog niet fysiek vergaderd worden. Daarom besloten wij de jaarvergadering tot nader order uit te stellen."

Nieuwe datum na de zomer vast te stellen Ondertussen heeft de Tweede Kamer een spoedwet aangenomen die het ook nog mogelijk maakt om tijdelijk online jaarvergaderingen te organiseren.

Het bestuur van FNV Waterbouw heeft inmiddels in overleg met de FNV Waterbouw Raad van Advies na zorgvuldige afwegingen besloten om het eerder genomen besluit tot uitstel te handhaven. Nu het kabinet de coronamaatregelen aan het versoepelen is, bestaat er een gereede kans om dit jaar nog een jaarvergadering te kunnen organiseren, waarbij wij met onze leden fysiek bij elkaar kunnen komen. Het bestuur van FNV Waterbouw wil eerst zien wat de effecten van de versoepeling van de maatregelen tot gevolg hebben. Als die gunstig zijn, dan heeft het onze voorkeur om dit jaar nog een fysieke jaarvergadering te organiseren. Zo'n jaarvergadering is immers een uitgelezen moment om onze leden te ontmoeten en te spreken.

Rond september zal het bestuur van FNV Waterbouw definitief een besluit nemen over de vorm waarin de jaarvergadering gaat worden gehouden. Wij zullen onze leden hier tijdig van op de hoogte stellen. 🗣️



STAND VAN ZAKEN BUITENLAND-OVEREENKOMST VAN OORD

Van Oord had eind vorig jaar de onderhandelingen over de Buitenlandovereenkomst met de vakbonden eenzijdig afgebroken en wilde die toen met de ondernemingsraad (OR) verder afspreken. FNV Waterbouw heeft toen met een aantal actieve vakbondsleden deze ontwikkeling niet alleen maar lijdzaam willen aanzien. Er werden voorbereidingen tot acties getroffen, die kennelijk ook de oren van het hoofdkantoor in Rotterdam hadden bereikt. Van Oord zocht namelijk ineens weer contact met de vakbonden met de intentie om toch met ons een Buitenlandovereenkomst af te spreken!

Leden bijstaan in coronacrisis Begin maart leek het nog de goede kant op te gaan met de besprekingen over hervatten van de onderhandelingen. Er werden vervolgspraken gemaakt. Vlak daarna werden er echter maatregelen getroffen in verband met het coronavirus, met als gevolg dat de afspraken geannuleerd moesten worden. De getroffen coronamaatregelen raakten ook veel werknemers bij diverse bedrijven op verschillende manieren. Van gevaren op besmetting tot het langer aan boord moeten blijven. FNV Waterbouw is veelvuldig en dagelijks in de weer met het bijstaan van leden. Ook bij leden op diverse schepen van Van Oord leefden en leven er nog steeds vele vragen.

Compensatie 6:6 varen FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas: "Hierdoor is in de afgelopen periode veel tijd gestoken in het met raad en daad bijstaan van onze leden in de coronacrisis. Een actueel onderwerp is compensatie voor het 6:6 varen in coronatijd. Met onze leden zal daar aan getrokken moeten worden. We hebben de afgelopen tijd de focus moeten verleggen van Buitenlandovereenkomst naar coronacrisis management. Maar uiteraard pakken wij, zodra het kan, de draad weer op met betrekking tot de Buitenlandovereenkomst." 🗣️

VEEL CONTACT MET LEDEN BIJ DCR

FNV Waterbouw heeft contact gehad met meerdere leden die werkzaam zijn bij DCR en die vanwege het coronavirus op verschillende wereldlocaties vastzitten op hun schip of thuis in de wacht zitten. Wij hebben leden zo goed als mogelijk bijgestaan in de situaties met reisbeperkingen en geïnformeerd over de toepasselijkheid van de cao Waterbouw inzake wachtgeld.

Bijeenkomst met directie en OR Zodra de vanwege de corona geldende beperkingen om fysieke bijeenkomsten te organiseren niet meer gelden, gaan wij een uitnodiging krijgen van DCR voor een bijeenkomst met de directie en de ondernemingsraad om hierover en over verschillende andere zaken te spreken. 🗣️

OOK VEEL CONTACT MET LEDEN BIJ DEME OFFSHORE NL (TIDEWAY)

Veel leden reageerden op de oproep om hun input te geven met ervaringen, opmerkingen en/of verbeteringswensen voor vernieuwing van de rechtspositieregeling Loon- en Arbeidsvoorwaarden en de Collective Agreement for Filipino Ratings. Hieruit hebben wij de voorstellen voor vernieuwing van beide regelingen opgesteld, die wij aan de directie verzonden met het verzoek contact met ons op te nemen voor overleg.

Afwachten De directie heeft echter aangegeven dat zij de uitkomst van de lopende onderhandelingen voor de cao Waterbouw wil afwachten, voordat men met ons wil overleggen over de voorstellen die wij namens de leden voor beide regelingen hebben ingediend. Wij hebben onze teleurstelling hierover uitgesproken. Het verbaast ons dat de DEME directie aangeeft bedrijfsspecifieke onderwerpen nu in een bredere context (binnen de VWW) te willen bespreken.

Blue Certificates Wij hebben de directie herinnerd aan de afspraken, die gemaakt zijn bij het verstrekken van de Blue Certificates voor 4 schepen: "...dat het afsluiten van de nieuwe cao/buitenlandovereenkomst door u niet zal worden vertraagd of de onderhandelingen door u zullen worden afgebroken..." Zodra de beperkende maatregelen met betrekking tot het coronavirus opgeheven zijn, gaan wij een afspraak met de directie maken om hierover te praten.

Coronamaatregelen Ook met diverse leden werkzaam bij Deme Offshore NL B.V. hebben wij in de coronaperiode contact gehad over hun situatie, dat men aan boord vastzit en niet afgelost kan worden. Daarnaast hebben wij leden geadviseerd over het afnemen van coronatesten en quarantaine voorschriften. 🗣️

Voorgenomen integratie Vereniging FNV Waterbouw in Vereniging Nautilus International

Onlangs heeft de Raad van Advies van FNV Waterbouw er mee ingestemd om FNV Waterbouw juridisch nader te integreren in Nautilus International. Vroeger was FNV Waterbouw een joint venture tussen Nautilus International en FNV Bouw. Sinds 2015 heeft FNV Waterbouw één moederorganisatie: Nautilus International. Maar altijd met een eigen zichtbaarheid in het vakbondswerk in de waterbouw. Het bestuur van FNV Waterbouw is nu van mening dat de tijd rijp is om het vakbondswerk in de sector waterbouw nu ook juridisch nader te integreren in de vereniging Nautilus International. Uiteindelijk zal de vereniging FNV Waterbouw als zodanig dan ophouden te bestaan. Dit kent een aantal redenen.

Offshore Wind Een daarvan is dat steeds meer Waterbouw ondernemingen zich tevens toeleggen op Offshore Wind activiteiten. Medewerkers worden over en weer ingezet. De scheidslijn tussen Waterbouw en Offshore Wind is daarmee dun. Nautilus is ook de vakbond die de belangen van medewerkers, die werken op schepen in de Offshore Wind, behartigt. Voor vakbondswerk in deze gemengde sector is de huidige aparte juridische structuur, die is beperkt tot de waterbouw, inmiddels in zekere mate belemmerend.

Verder kent FNV Waterbouw een eigen Raad van Advies. Het komt door de aard van het werk helaas dikwijls voor dat er slechts enkele deelnemers aanwezig zijn op de Raad van Advies bijeenkomsten. Terwijl in toenemende mate belangrijke ontwikkelingen in de sector spelen, die werknemersbelangen direct en indirect raken. Waarbij beleidsmatige afstemming noodzakelijk is om tot een vakbondsinzet te kunnen komen. Als FNV Waterbouw bestuur denken wij dat een andere 'governance' en kaderstructuur ons wendbaarder maakt om samen met meer actieve leden beleid en strategie te bepalen.

Kruisbestuiving Een andere overweging is dat er nu nauwelijks kruisbestuiving plaatsvindt tussen FNV Waterbouw en de overige sectoren binnen Nautilus. Daarnaast ervaren wij in de werkorganisatie dat het instandhouden van een aparte vereniging extra/dubbel werk met zich meebrengt, zoals het vervullen van de statutaire posities en taken die voortvloeien uit de aparte vereniging. Het bestuur vergadert minimaal 5 keer per jaar, de Raad van Advies eveneens. Er moet een aparte jaarvergadering worden georganiseerd, een apart jaarverslag en jaarrekening worden opgesteld, etc. Er gaat nogal wat tijd zitten in deze (dubbele) activiteiten, tijd die veel effectiever besteed kan worden aan collectieve en individuele belangenbehartiging van onze leden in de Waterbouw. Zonder verlies van kwaliteit, omdat Nautilus gewend is de leden van meerdere sectoren op passende wijze te organiseren en bedienen.

Sector Waterbouw Het voornemen is om de vereniging FNV Waterbouw, met de daarbij horende Raad van Advies, om te zetten in een sector met daarbinnen een sectorraad (een soort landelijke kadergroep). De sector Waterbouw krijgt dan een volwaardige plek binnen Nautilus, naast de sectoren: Koopvaardij, Binnenvaart, Offshore Olie en Gas en Offshore Wind. De eigenheid en specifieke aspecten van het vakbondswerk in de waterbouw blijven ongewijzigd behouden.

De sector Waterbouw wordt bediend door een cluster van Nautilus medewerkers, waaronder bestuurders en juristen. De sector werkt zoveel mogelijk samen met andere sectoren en clusters. De sectoren zijn solidair met elkaar. Om een adequate belangenbehartiging voort te zetten, zal de sector zowel in de bedrijven als in de sector (inter)nationaal actief zijn.

In wezen zal dit niet verschillen met wat er nu in de Raad van Advies Waterbouw gebeurt. Zo gaat de sectorraad over de sector cao waterbouw, zoals nu de Raad van Advies. De bestuurlijke aansturing van FNV Waterbouw wordt na de integratie geborgd binnen het hoofdbestuur van Nautilus NL. Voor de leden maakt deze bestuurlijke structuurwijziging in de praktijk weinig uit. Want de twee FNV Waterbouw bestuurders, te weten voorzitter Charley Ramdas en secretaris/penningmeester Sascha Meijer, hebben tevens zitting in het Nautilus NL hoofdbestuur. En Waterbouw leden kunnen zich ook verkiesbaar stellen voor de Nautilus Raad van Advies en (net als nu ook al mogelijk is) voor de Council van Nautilus.

Ledenvergadering FNV Waterbouw beslist Voorlopig zullen het FNV Waterbouw logo, de website en het ledenblad Golf overigens nog gewoon gehandhaafd blijven. Hierover zullen wij ook de mening van onze leden vragen. Qua belangenbehartiging en individuele dienstverlening voor onze leden wijzigt er niets. De integratievoorstellen, waarvan de exacte juridische vorm nog wordt bestudeerd, zullen op de FNV Waterbouw jaarvergadering in mei 2021 aan de leden worden voorgelegd. 🗳️



Nog geen overeenstemming over uitwerking pensioenakkoord

Leden van de FNV, waaronder ook de leden van FNV Waterbouw, hebben zich vorig jaar juni in ruime meerderheid uitgesproken voor het pensioenakkoord, dat toen tussen kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties werd afgesloten. Het ledenparlement van de FNV, het hoogste orgaan van de vakbond, met daarin ook 1 FNV Waterbouw/Nautilus vertegenwoordiger, heeft vervolgens op basis van deze uitslag ingestemd met dit akkoord. In dit pensioenakkoord werden doelstellingen en kaders afgesproken ten aanzien van: het nieuwe pensioencontract, regelingen voor zware beroepen, de zogenaamde witte vlekken (mensen die geen pensioenvoorziening hebben) en de minder snelle stijging van de AOW leeftijd.

Doelstellingen nader uitgewerkt Het afgelopen jaar is er stevig onderhandeld over de uitwerking van het pensioenakkoord en op 12 juni jongstleden werd er een akkoord bereikt over deze uitwerking. De geformuleerde doelstellingen uit het pensioenakkoord ten aanzien van de nieuwe regeling zijn:

- eerder zicht op indexatie;
- 80 % middelloon moet een haalbare ambitie blijven;
- het delen van risico's en geen 'pech-en-geluk generaties';
- oude en nieuwe rechten in een fonds;
- compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek.

Voorkomen van 'pech-en-geluk generaties' Uit de gepresenteerde doorrekeningen van het nieuwe model, waarin de rekenrente een minder prominente rol speelt, blijkt dat indexatie eerder in beeld komt en dat 80 % middelloon in 42 opbouw (werk) jaren een haalbare ambitie blijft. Het nieuwe model voldoet aan de collectiviteits- en solidariteitsvoorwaarden om de verplichtstelling te behouden. In het nieuwe stelsel worden de risico's tussen de verschillende groepen evenwichtig verdeeld. In het kader van de afschaffing van de doorsneepremie zijn afspraken gemaakt om een eerlijke overgang te waarborgen; om te voorkomen dat er 'pech-en-gelukgeneraties' ontstaan. Ook risico's, waaronder het langlevens risico, arbeidsongeschiktheidsrisico, beleggingsrisico, etc., worden samen gedeeld.

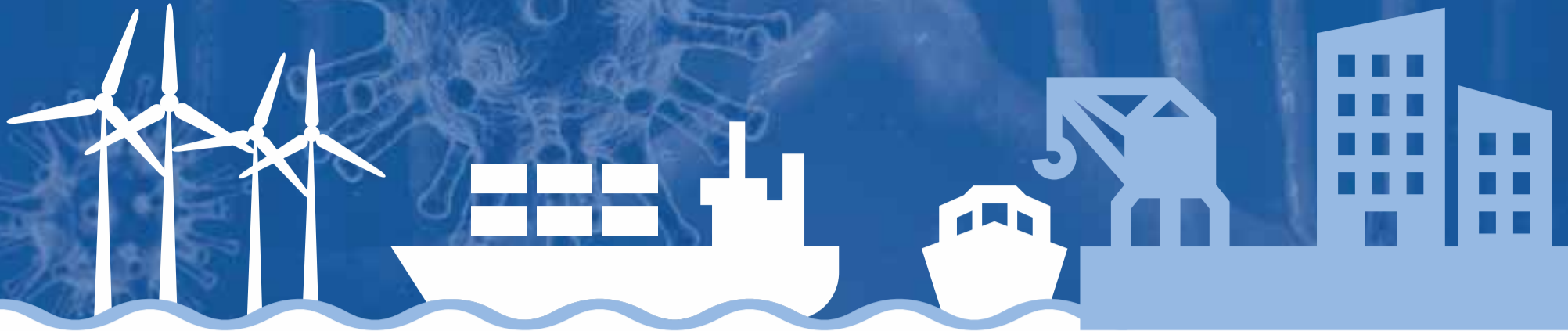
Zwaar werk afspraken Ten aanzien van zwaar werk zijn er ook afspraken gemaakt. Voor onze maritieme sectoren, die zich naar onze mening zonder meer kwalificeren als zwaar werk, achten wij dit van belang. Belangrijke afspraken hierin zijn:

- de minder snelle stijging van de AOW leeftijd;
- na 45 dienstjaren met pensioen;
- een eenmalige uitkering ineens (lumpsum van maximaal 10 % van de pensioenaanspraken) bij pensionering;
- de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) (deze regeling is inmiddels in een aantal cao's binnen de maritieme sector afgesproken per 1 januari 2021 (onder voorbehoud van wetgeving));
- extra verlof sparen;
- een subsidiepot van 1 miljard Euro, over een periode van vier jaar, ten behoeve van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en het mogelijk maken van vervroegde uittreding.

Stemming in FNV Ledenparlement uitgesteld naar 4 juli De besturen van Nautilus International en FNV Waterbouw en de Raden van Advies van beide verenigingen zijn van mening dat wordt voldaan aan de eerder gestelde doelstellingen uit dit hoofdlijnenakkoord en hebben dit advies vervolgens meegegeven aan onze afgevaardigde in het ledenparlement van de FNV. Het FNV ledenparlement diende op 19 juni te beslissen of deze uitwerking voldoet aan de doelstellingen en kaders die werden afgesproken in het pensioenakkoord van 2019. Nautilus heeft, zoals hierboven al vermeld, 1 stem in het ledenparlement, waar in totaal 105 parlementsleden, vanuit alle FNV sectoren, zitting in hebben.

Het FNV-ledenparlement heeft uiteindelijk 19 juni toch nog niet gestemd over de uitwerking van het pensioenakkoord. De stemming kon niet doorgaan doordat te weinig leden waren ingelogd. De stemming werd vervolgens tot 4 juli a.s. uitgesteld. FNV-voorzitter Han Busker benadrukte in een verklaring dat de invulling niet is weggestemd. 'Ik was heel graag op 19 juni tot besluitvorming gekomen, maar een deel van het ledenparlement was daar nog niet aan toe. We willen dit zorgvuldig doen. Daarom is de vergadering van 19 juni niet gebruikt om te stemmen, maar om vragen te beantwoorden van parlementsleden over de invulling van het pensioenakkoord.'

De bedoeling is om na instemming van alle partijen met het nieuwe contract naar de Tweede Kamer te gaan. 🗳️



GEEN EENZIJDIGE BESLISSINGEN

Werken in de Waterbouw en Offshore Wind in coronatijd

In de varende beroepen is er over het algemeen geen lockdown geweest om besmetting met het coronavirus tegen te gaan. Zo is er in de Waterbouw en Offshore Wind constant doorgewerkt. Berichten over besmettingen aan boord maken veel werknemers aan boord terecht bezorgd, constateren wij keer op keer bij FNV Waterbouw. Er is veel onzekerheid onder bemanningsleden over met name besmettingsrisico's. Veilig en gezond werken is altijd al topprioriteit voor FNV Waterbouw geweest. En nu in deze coronatijd nog meer dan ooit!

Ledenpeiling Onlangs hebben we onder onze leden gepeild welke maatregelen hun werkgevers hadden getroffen en wat zij daarvan vonden. Een grote meerderheid van onze leden merkt dat het erg lastig is 1,5 meter afstand tot elkaar aan boord te houden. In nogal wat gevallen geven leden aan dat het zelfs niet haalbaar is. Inmiddels wordt er vaker getest voordat men aan boord gaat. Maar dan krijg je met omstandigheden te maken waarbij derden, zoals loodsen, aan boord komen. Of zoals in de Offshore Wind dat de projectcrew die vaak in een ander vaar/verlof schema werkt, later aan boord komt dan de scheepsbemanning. Je kunt je afvragen hoe veilig het dan nog aan boord is...

Langer aan boord blijven Ook valt op dat het reizen van en naar het schip niet

altijd risicoloos is. Zo zijn er werknemers waarvan hun werkgever verwacht dat zij met het openbaar vervoer reizen. Een andere situatie, waar onze leden veelvuldig mee te maken hebben, is het langer aan boord moeten blijven om het besmettingsgevaar te verkleinen. Daar waar lokale overheden het vliegverkeer stilgelegd hebben, is het verdraaid lastig om afgelost te worden. Als FNV Waterbouw/Nautilus bewandelen we onophoudelijk diverse wegen om bemanningsleden na een intensieve periode aan boord weer thuis te krijgen. Ook in de pers vragen we hier regelmatig aandacht voor. Sommige interventies zijn niet direct zichtbaar, maar vinden wel plaats. Zoals samenwerking op internationaal niveau. Er is via de ITF, ETF en IFSMA (FNV Waterbouw/Nautilus is daarbij aangesloten) intensief overleg

gaande met Europese en internationale werkgeversverbanden om gezamenlijk bij IMO, ILO en WHO aan te dringen op oplossingen. Inmiddels heeft dat geleid tot een gemeenschappelijk verzoek van IMO, ILO en WHO om serieus te trachten de zeevarenden en waterbouwers wereldwijd te ontzien en zich in te zetten voor maatregelen die het aflossen van bemanningsleden vergemakkelijken. Inmiddels lijkt er wat licht in deze donkere coronatunnel te komen en vinden er de laatste weken wat meer aflossingen plaats, mede dankzij het openen van luchtbruggen en vanwege versoepelingsmaatregelen in diverse landen. Hopelijk zet deze trend zich door.

Negatief verlof FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas: 'Waar wij ook mee te maken hebben, is dat er werkgevers zijn

die vinden dat als gevolg van het niet kunnen plaatsvinden van crew changes, zij het verlof van de werknemers die langer thuis moeten blijven, kunnen afschrijven. Of door hen zelfs negatief verlof te laten opbouwen. Deze handelwijze, waarbij nota bene eenzijdig door deze werkgevers toe besloten wordt, kan dus echt niet! Uiteraard hebben wij oog voor de uitzonderlijke situatie waar eenieder door overvallen is en waar we samen uit moeten zien te komen. Daar past het eenzijdig nemen van beslissingen niet bij en vooral niet als alle risico's bij werknemers worden neergelegd. Samen met onze leden blijven wij gaan voor gezond en veilig werken!' ⚡

TOEKOMSTBESTENDIGHEID MOET IN ORDE ZIJN

Ontwikkelingen pensioenadministratie Waterbouw

Het bestuur van het pensioenfonds Waterbouw gaat de overeenkomst met Centric per 31 december 2020 beëindigen. In 2018 besloot het bestuur om de pensioenadministratie uit te besteden. Omdat het in eigen beheer uitvoeren ervan steeds meer onder druk kwam te staan, door toenemende eisen die aan pensioenadministraties worden gesteld en investeringen die nodig zijn om daar aan te kunnen voldoen. Om de kwetsbaarheid van de pensioenadministratie het hoofd te kunnen bieden, werd deze in 2018 uitbesteed aan Centric.

Negatieve ervaringen Echter, door de negatieve ervaringen in de afgelopen periode met Centric, is het bestuur van het pensioenfonds tot de conclusie gekomen dat de kwaliteit van de dienstverlening verre van optimaal is. Ook is er onvoldoende vertrouwen dat dit op korte termijn zal verbeteren. In het belang van de (gewezen) deelnemers en uitkeringsgerechtigden en na overleg met vakbonden en werkgevers, heeft het bestuur van het pensioenfonds Waterbouw besloten de

overeenkomst over de administratieve uitvoering met Centric te beëindigen.

Toekomstbestendigheid moet in orde zijn Het pensioenfonds bestuur is nu druk in overleg met een aantal partijen die de pensioenadministratie per 1 januari 2021 zouden kunnen overnemen. FNV Waterbouw heeft ook niet al te beste ervaringen met Centric. Wij noemen in dit verband de afhandeling van de vakantiebonnen. Ook omtrent de pensioen-

administratie hebben wij vastgesteld dat de dienstverlening het nodige te wensen over laat. Hoewel de uitvoering van de pensioenadministratie de verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur is, vindt FNV Waterbouw het vanzelfsprekend om in het belang van haar leden dit traject nauwlettend te blijven volgen. Immers de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling van onze leden en de administratie ervan moeten goed in orde zijn! ⚡



