

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 varende als op kantoor. De bond is een onderdeel van Nautilus International.

2

Jaargang 12, nummer 2, december 2020

3

Varen in tijden van
Covid-19



5

Succesvolle acties van
Deense vakbond
contra Boskalis en van Oord

6

De overgang van vakantiebon
naar vakantiegeld

INZET CAO WATERBOUW 2021: WERKBEHOUD, KOOPKRACHTBEHOUD EN EERDER STOPPEN

‘Samen aan de bak’

Werknemers in de waterbouw zetten zich ondermeer in om miljoenen mensen die wereldwijd langs een kustlijn wonen, veilig te laten werken en wonen. Om dit alles op het gewenste niveau te houden en dit tegelijkertijd economische zo duurzaam mogelijk te maken, zijn toegewijde vakmensen van grote waarde. Sinds het begin van dit jaar ziet de wereld door Covid 19 er ineens heel anders uit. Ondanks de lastige omstandigheden zijn de werknemers in de Waterbouw met passie door blijven werken. Van iedereen wordt solidariteit gevraagd. Ook van werkgevers. FNV Waterbouw ziet echter dat nogal wat werkgevers nauwelijks bereid zijn om in hun werknemers te investeren...

Geen ‘bad jobs’ voor ‘good jobs’

De weg om arbeid zo goedkoop mogelijk te laten verrichten, wordt door menig werkgever gevonden. Steeds weer ziet FNV Waterbouw dat ‘good jobs’ voor ‘bad jobs’ worden verruild. De bond is hier bijzonder kritisch op. Ook nu moeten we alert zijn dat Covid-19 niet als argument wordt ingezet om van werknemers af te komen of druk op de cao onderhandelingen te leggen. We zien inmiddels dat in de sector, ondanks de steunmaatregelen van het kabinet, toch mensen ontslagen worden. De grote uitdaging is dat we met elkaar proberen zoveel mogelijk vakmensen voor de sector te behouden. Zodat na de Covid-19 crisis het werk ook zo snel mogelijk door vakmensen kan worden aangepakt. Dat vraagt om visie en lef van werkgevers om juist nu te investeren in hun mensen, in plaats van eenzijdig over bezuinigingen te droeftoeteren.

Inzet cao Waterbouw 2021 Waar zetten wij op in voor de cao 2021?

Via een on-line enquête hebben wij onze leden in de gelegenheid gesteld om hun ideeën en voorstellen aan ons kenbaar te maken. Daar is massaal op gereageerd. Onze leden weten immers als geen ander wat goed is voor werknemers in de Waterbouw. Op basis van de ontvangen reacties komt FNV Waterbouw tot de volgende cao inzet:

Werkbehoud Inmiddels krijgt FNV Waterbouw ook te maken met gedwongen ontslagen in de sector. We noemden het al: bedrijven die het lastig hebben als gevolg van Covid-19 kunnen een beroep doen op steunmaatregelen van het kabinet. Daarmee kunnen zij een fors gedeelte van de salariskosten betalen. Voorwaarde is wel dat je moet kunnen aantonen dat de omzet met zo’n 20% is gedaald. Waar het voor FNV Waterbouw en haar leden op aankomt, is dat wij met werkgevers gezamenlijk proberen zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden. Werkgevers moeten

durven te investeren in hun mensen in plaats van te bezuinigen. Het is alom bekend dat het moeilijk is om goede technische vakmensen te vinden. Als de crisis op z’n retour is, hoeven we ze niet meer te zoeken als je ze nu weet te behouden. Daarom zullen we inzetten op afspraken gericht op werkbehoud.

Eerder stoppen bij zwaar werk

In het pensioenakkoord dat vorig jaar tot stand is gekomen, is de afspraak gemaakt, dat mensen die zwaar werk doen eerder kunnen stoppen met werken. Wat is de stand van zaken? Dit onderdeel van het pensioenakkoord is inmiddels gereed om in wetgeving omgezet te worden. Het kabinet wil het onderdeel ‘eerder uittreden bij zwaar werk’ niet loskoppelen van de uitwerking van het pensioenstelsel dat nog niet gereed is. Vanaf 2021 wordt het mogelijk om 3 jaar voor je AOW leeftijd een uitkering van je werkgever te ontvangen zonder RVU boete. RVU boete is een extra belastingheffing van 52% op regelingen die vroegtijdig uittreden mogelijk maken. De hoogte van het bedrag dat jouw werkgever vanaf 2021 boetevrij aan je mag uitkeren, als je 3 jaar eerder dan je AOW leeftijd stopt met werken, bedraagt ongeveer 21.000 euro per jaar. Dat is het bruto bedrag dat na belasting een netto uitkering oplevert die gelijk is aan de AOW uitkering.

Hoe gaan we dat regelen?

De insteek van FNV Waterbouw is

om een fonds voor de sector op te richten. Daarmee wordt voorkomen dat de kosten voor eerder uittreden bij een individuele werkgever komen te liggen. Tijdens de laatste cao onderhandelingen (2020) hebben werkgevers zich coöperatief opgesteld. Zij willen serieus de mogelijkheden verkennen.

Gaat het ook lukken? Dat is nog maar de vraag. Werkgevers deden en doen nog steeds moeilijk om tot afspraken te komen die hen geld kosten. Door Covid-19 zal hun opstelling nog zuiniger zijn. Tegelijkertijd dreigen er mensen hun baan te verliezen. Het zou geweldig zijn als straks ouderen eerder kunnen stoppen met werken, waardoor jongeren hun baan kunnen behouden. FNV Waterbouw gaat zich daar aan de onderhandelingstafel hard voor maken. Houd er echter wel rekening mee dat er tijdens de onderhandelingen een moment zal komen dat we jullie nodig zullen hebben om werkgevers hun portemonnee te laten trekken!

Ditselfde geldt ook voor: Koopkrachtbehoud! Het lukt pas als we niet alleen samen de inzet bepalen, maar als jullie ook samen vierkant achter de onderhandelaars van FNV Waterbouw staan. En er gezamenlijk pal voor staan als werkgevers jullie wensen afwijzen. Dan gaan we samen ook aan de bak!!!

Column

Charley Ramdas
Voorzitter FNV Waterbouw

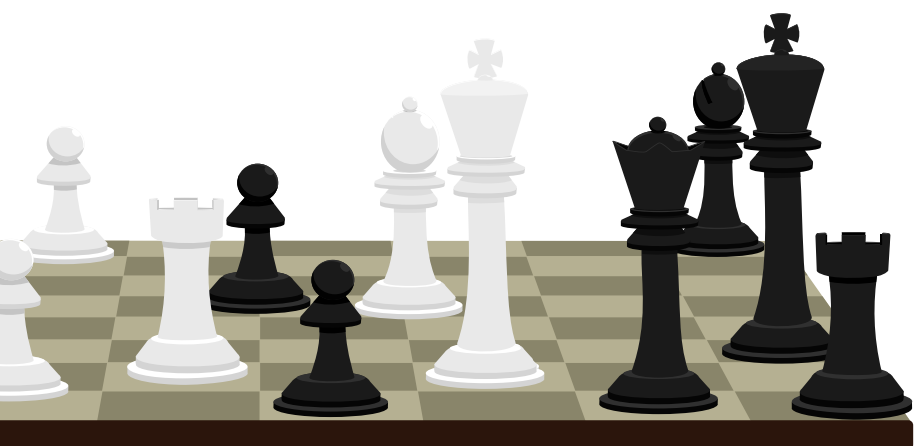


WAARDERING

Met verbazing en bewondering heb ik gezien hoe alles gewoon is blijven draaien tijdens de coronacrisis in onze sector. Menig medewerker in de sector is en wordt geconfronteerd met diverse moeilijke omstandigheden. Tijdens het reizen en op het project kan de 1,5 meter afstand lang niet altijd gewaarborgd worden. Bemanningsaflossingen die niet tijdig kunnen plaatsvinden, met als gevolg dat men langer aan boord moet blijven zonder uitzicht op aflossing. Ook quarantaine maatregelen trekken een wissel op de vrijheid van werknemers in de sector.

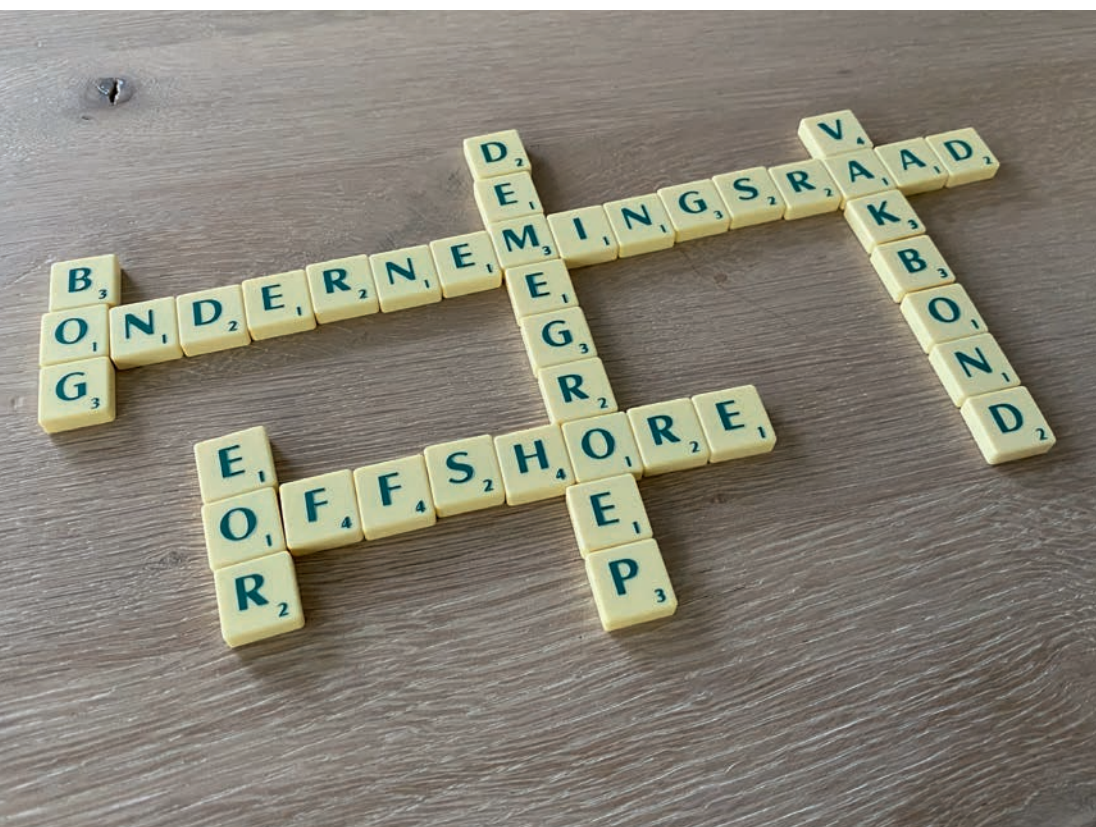
Tegelijkertijd zie ik tot mijn ergernis dat nogal wat werkgevers schamteloos tornen aan rechten van hun werknemers. Er wordt bijvoorbeeld eenzijdig besloten om verlof af te boeken van werknemers die langer thuis moeten blijven. Dit gebeurt helaas met enige regelmaat. Ik kan dit niet anders omschrijven dan als geldelijk gewin over de rug van loyale en hard werkende werknemers. Het minste wat werkgevers in deze lastige tijd naar hun werknemers zouden moeten doen, is hen echt te waarderen en te belonen. Natuurlijk zijn er ook werkgevers die dat wel doen. Die weten hoe het hoort!

Als werknemers onder bijzonder moeilijke omstandigheden de onderneming draaiende houden, hoeven zij mijn inziens noch hun hand op te houden, noch voor hun rechten te moeten vechten, toch? Wat mij betreft, hebben zij gewoon recht op een extra beloning. En handen af van hun rechten zoals verlof. Dat getuigt pas van waardering en saamhorigheid! ⚡



Oprichten van een Europese ondernemingsraad bij de DEME-groep

Bedrijven die onderdeel zijn van een internationaal concern waar in Europa minstens 1.000 mensen werken, in minstens twee landen, moeten een Europese ondernemingsraad (EOR) hebben. Met bedrijven in 12 Europese landen, met in totaal meer dan 4.300 werknemers, voldoet de DEME-groep ruim aan deze voorwaarde.



Ook een OR voor DEME Offshore Nederland De Belgische vakbonden ACV en ABVV hebben FNV Waterbouw eind juli geïnformeerd over het feit dat de werknemersvertegenwoordigers van de Belgische DEME-GROEP een aanvraag zullen indienen voor de oprichting van een EOR. FNV Waterbouw heeft deze aanvraag ondersteund. En heeft tegelijkertijd de directie van DEME Offshore Nederland BV opgeroepen voor de Nederlandse DEME vestiging ook een ondernemingsraad (OR) in te stellen. De directie heeft hierop aangegeven dat periodiek geprobeerd is een OR te bewerkstelligen, maar dat daarbij steeds onvoldoende kandidaten bereid

gevonden werden om een minimale bezetting en goede werking te kunnen garanderen. Dit is echter tegenstrijdig met signalen die wij krijgen van de leden van FNV Waterbouw, die aangaven de wens te hebben dat bij DEME Nederland BV een ondernemingsraad wordt opgericht.

Bijzondere Onderhandelingsgroep

De eerste bespreking tussen de Belgische vakbonden en DEME over het instellen van een EOR heeft inmiddels plaatsgevonden. Daarbij zijn de eerste afspraken gemaakt over het opstarten van een Bijzondere Onderhandelingsgroep* (BOG). 🗳️

** Om een EOR op te richten, moet het centraal management van een bedrijf onderhandelingen starten met de vertegenwoordigers van zijn werknemers. Dit kan gebeuren op initiatief van het centraal management zelf of na een schriftelijk verzoek daartoe van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee vestigingen van het bedrijf; in ten minste twee verschillende lidstaten. Wanneer het voornemen om een EOR op te richten eenmaal is uitgesproken, schrijft de EOR-richtlijn (2009/38/EG) voor dat er een Bijzondere Onderhandelingsgroep moet worden opgericht om te gaan onderhandelen over een overeenkomst die als basis zal dienen voor het toekomstige werk van de EOR. De EOR-richtlijn biedt ook een aantal richtlijnen met betrekking tot de wijze waarop de BOG-leden moeten worden gekozen of benoemd.*

OMBUIGEN VAN 'IEDER VOOR ZICH BELEID'

WERKGEVERS TASTEN BODEM VAN DE RECHTEN WERKNEMERS IN SECTOR WATERBOUW AAN

Steeds minder werknemers in de sector Waterbouw vallen onder een cao. We zien bij nogal wat bedrijven een verschuiving van activiteiten van binnen Nederland naar het buitenland plaatsvinden. In toenemende mate verleggen zij hun scope naar buiten Nederland. De cao Waterbouw is alleen van toepassing voor activiteiten die in Nederland worden verricht. Buiten Nederland is er namelijk geen cao van toepassing.

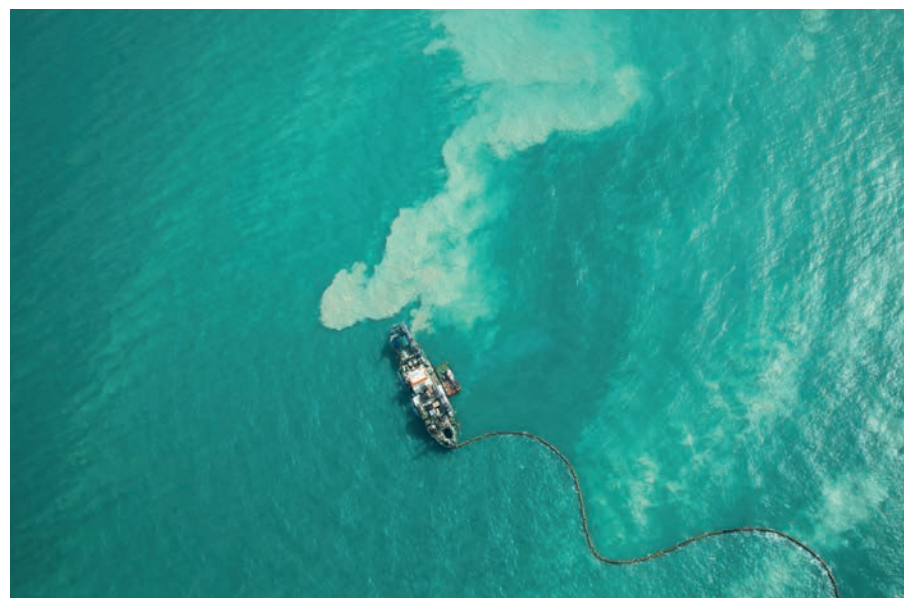
Buitenlandregeling Er is wel een Buitenlandregeling, die van oudsher tussen Van Oord, Boskalis en de vakbonden werd afgesproken. Boskalis besloot eerder om die niet meer gezamenlijk met Van Oord af te sluiten. Tegelijkertijd passen beide ondernemingen deze regeling op hun zittende werknemers gewoon toe. Wel doen zij hun stinkende best om de vakbonden buiten de deur te houden. Zij stellen zich niet erg bereidwillig op om over de buitenlandregeling te onderhandelen. Van Oord heeft ons intussen wel aangegeven te willen onderhandelen. Het moet nog blijken hoe graag dat zij echt willen...

Afspraken met ondernemingsraad Daarnaast zien we dat er bedrijven zijn die een Buitenlandregeling met hun onderne-

mingsraad (OR) afspreken. Dit brengt de nodige risico's voor werknemers met zich mee. Vaak zitten OR-en lekker warm in de broekzak van de werkgever en/of hebben zij geen kaas gegeten van cao-onderhandelingen. Dat is immers ook niet hun taak. Wat je ziet is dat werkgevers aan rechten van werknemers tornen. Een ander negatief gevolg wanneer een OR op de stoel van de vakbond gaat zitten, is dat de onderlinge concurrentie tussen bedrijven toeneemt, doordat er een lager pakket aan loon- en arbeidsvoorwaarden kan worden afgesloten. Hierdoor neemt de onrust op de arbeidsmarkt in de sector toe.

Fondsen komen onder druk Het is veel verstandiger als er voor de sector één Buitenlandre-

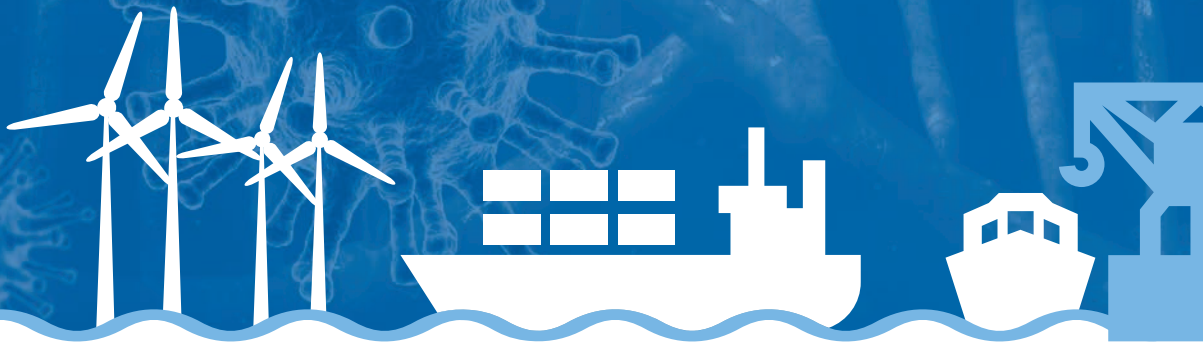
geling is, zodat bedrijven elkaar niet beconcurreren op arbeidsvoorwaarden. Je kunt dan veel beter beleid voeren voor de gehele sector. Zoals bij de Waterbouw activiteiten in Nederland. Bedrijven dragen premie af aan de bedrijfstakfondsen, zoals het pensioenfondsen en het fonds voor opleidingen. In de cao Waterbouw maken bedrijven voor hun werknemers die in Nederland actief zijn gebruik van het scholingsfonds om mensen op te leiden. Hierdoor kunnen zij het tekort aan geschoolde werknemers het hoofd bieden. Dit soort fondsen komen echter steeds meer onder druk te staan, omdat de groep werknemers die in het buitenland werkzaam is, inmiddels groter is dan de groep die in Nederland werkzaam is. Voor



werknemers die in het buitenland werkzaam zijn, wordt geen premie afgedragen aan bijvoorbeeld het scholingsfonds. Zo help je langzaam maar zeker de sector om zeep.

Ombuigen 'ieder voor zich beleid' Er is kennelijk een tendens bij werkgevers in de sector om te kiezen voor 'een ieder voor zich beleid'. Lijdzzaam toezien hoe de bodem onder werknemersrechten wordt aangetast, is wat FNV Waterbouw betreft dan

ook geen optie. Samen met onze leden zullen wij deze ontwikkeling moeten ombuigen. Gezamenlijk willen wij bouwen aan één Buitenlandregeling voor de gehele sector Waterbouw. Waar werknemers zelf invloed op hebben en niet overgeleverd zijn aan de kuren van hun werkgever. Er zal een goede sociale infrastructuur van opleidingen en pensioenen moeten komen voor de gehele sector. Ongeacht of je in Nederland of in het buitenland werkzaam bent. 🗳️



NOG ALTIJD TEVEEL AFLOSSINGSPROBLEMEN

VAREN IN TIJDEN VAN COVID-19

Helaas is de aflossingscrisis nog niet voorbij. En kampen er nog steeds tal van waterbouwers regelmatig met aflossingsproblemen wereldwijd. In bepaalde extreme gevallen zitten sommige zeevarenden al 18 maanden aan boord! Dat betreft vaak de niet EU collega's, bijvoorbeeld afkomstig uit de Filipijnen, die in maart 2020, toen de coronacrisis begon, nodig van boord moesten. Dit geldt gelukkig niet voor Nederlanders en Europeanen die veelal kortere perioden varen.

Onzekerheid en steeds veranderende perspectieven Dat betekent niet dat het voor veel FNV Waterbouw leden geen impact (meer) heeft. Sommigen zitten veel langer aan boord dan hun normale periode. Dat heeft een forse impact op hun werk-privé-balans. Wat ook zwaar is, horen wij van onze leden, zijn de onzekerheid en de steeds veranderende perspectieven op 'waar en wanneer' je wordt afgelost. En natuurlijk laat de extreme situatie van de collega's uit o.a. Indonesië en de Filipijnen onze leden niet onberoerd. Collega's die het hele eerste levensjaar van hun baby hebben gemist en nu nog langer doorvaren. Of die te laat thuis zijn voor de begrafenis van een dierbare. En intussen doodmoe en soms depressief aan het werk moeten blijven.

Overheden: gebruik de protocollen! De FNV Waterbouw/Nautilus lobby voor het aflossen gaat onverminderd door. Voor overheden die zeevarenden en waterbouwers onnodig te kort doen, is geen enkel excuus meer. Al begin mei waren er protocollen beschikbaar voor veilig aflossen. Gemaakt door alle internationale organisaties, waar ook FNV Waterbouw/Nautilus samen met de ITF in is vertegenwoordigd. De VN en haar lidorganisaties dringen bij regeringen voortdurend aan op oplossingen. Sommige zeevarenden en waterbouwers vinden dat bijvoorbeeld de IMO onvoldoende doet in deze rampsituatie. Dwingen kan de VN echter niet. Volksgezondheid is een aangelegenheid van nationale overheden. Zij bepalen zelf, bijna van dag tot dag, hun beleid en maatregelen in tijden van pandemie. Weet dat wij en de ITF hier bovenop blijven zitten bij overheden en instanties en in de

pers. Daarvoor blijven jullie verhalen uit de praktijk hard nodig.

Petitie FNV Waterbouw/Nautilus Bovendien hebben we als FNV Waterbouw/Nautilus op 1 december jongstleden een petitie gelanceerd, waarin de regeringen en de Verenigde Naties met klem worden opgeroepen om samen te werken en er voor te zorgen dat zeevarenden en waterbouwers in elk land worden aangewezen als 'key workers' en om wereldwijde bemanningsaflossingen mogelijk te maken.

Protocol waterbouwzeevaart voor veilig werken in coronatijd FNV Waterbouw/Nautilus heeft bovendien samen met de overheid en werkgevers een voorbeeld Covid-19 Protocol voor waterbouwers/ zeevarenden opgesteld. Dit Protocol ter bescherming van waterbouwers/zeevarenden voor besmetting met Covid-19 kan door Waterbouwwerkgevers '1 op 1' voor gebruik aan boord worden overgenomen, maar kan ook op punten aangepast worden, wanneer de situatie op het specifieke (bijvoorbeeld kleinere) schip daarom vraagt.

Er is ook een voorbeeld vragenlijst toegevoegd, die de werkgever aan de werknemers kan toesturen voor het aan boord gaan.

Verwijs jouw werkgever hiernaar Mocht er bij jouw aan boord geen Covid-19 Protocol gebruikt worden, verwijs dan jouw werkgever naar dit voorbeeld Covid-19 voor waterbouwers/ zeevarenden. Mocht het protocol van jouw werkgever op belangrijke punten afwijken, neem dan contact met ons op via infowaterbouw@nautilusint.org.



VERKIEZINGEN NIEUWE FNV VOORZITTER



De FNV, waarbij FNV Waterbouw/Nautilus ook is aangesloten, kiest (van 4 februari t/m 9 maart 2021) en benoemt op 10 maart 2021 een nieuwe voorzitter. De kandidaten hiervoor werden op 11 december 2020 bekend gemaakt, vlak na het ter perse gaan van dit nummer. Onze leden ontvangen begin februari 2021 meer informatie hierover, waaronder ook een speciale verkiezingskrant met daarin een korte presentatie van de kandidaten.

Persoonlijke stembrief Alle leden van de FNV en ook van FNV Waterbouw/Nautilus kunnen van 4 februari t/m 9 maart 2021 hun stem uitbrengen op de voorzitterskandidaat van hun keuze. Ieder lid ontvangt hiertoe op 4 februari een persoonlijke stembrief (en e-mail indien mailadres beschikbaar) met daarin een persoonlijke stemcode. Op fnvverkiezingen.nl kunnen de leden met deze code inloggen en hun stem uitbrengen. Nadat de uitslag op 10 maart bekend wordt gemaakt, benoemt het FNV Ledenparlement, het hoogste bestuursorgaan van de vakbond, waarin FNV Waterbouw/Nautilus ook 1 afgevaardigde heeft, vervolgens de voorzitter.

Online verkiezingsdebat De campagneperiode van de verkiezingen van de voorzitter loopt van 11 december 2020 tot en met 9 maart 2021. Vanuit het FNV Verkiezingsbureau wordt ook nog een online verkiezingsdebat op 3 februari 2021 georganiseerd. Dit debat is ook toegankelijk voor leden van FNV Waterbouw/Nautilus. Aanmelden hierover is nu reeds mogelijk voor onze leden, via www.fnv.nl/debatbijeenkomst.

TERUGBLIK JAARVERGADERING FNV WATERBOUW

Nadat vanwege de coronaproblematiek de geplande FNV Waterbouw Jaarvergadering in mei van dit jaar niet kon doorgaan, kon deze op de nieuwe datum van 22 september jongstleden wel plaatsvinden in het Van der Valk Blijdorp Hotel in Rotterdam. Met inachtneming van de toen geldende coronaregels uiteraard.

Herverkiezing voorzitter en leden Raad van Advies De aanwezige leden stemden unaniem in met de herverkiezing, voor 4 jaar, van FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas en met de verkiezing tot leden van de Raad van Advies van Harrie Lutjeboer en Richard Jonckers. Tevens werden het jaarverslag en financieel jaarverslag 2019 vastgesteld en werd het bestuur hiervoor gedechargeerd.

Werkplan: leeftijdsfasebewust personeelsbeleid en tegengaan verdringing Ook werd tussen de aanwezige leden en het bestuur gesproken over het FNV Waterbouw Werkplan, dat de leidraad vormt voor zowel het (dagelijks) werk en activiteiten van het bestuur en de werkorganisatie. Het behoud van jullie werkgelegenheid en de kwaliteit van jullie arbeid is een belangrijke focus, net als een goed pensioen. Ook is er vanuit de leden de vraag gekomen om een visie en aanpak te ontwikkelen op het gebied van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. De leden zien het werken in hun beroep tot aan 67-jaar zwaar in. Gezond en fit aan het werk (kunnen) blijven is van groot belang. FNV Waterbouw is hiermee onder andere met cao-partijen aan de slag gegaan. En inmiddels vormt dit ook een belangrijk onderdeel van de inzet voor de cao Waterbouw onderhandelingen, die binnenkort weer plaatsvinden (zie ook elders in dit blad). Ook blijft FNV Waterbouw zich hard maken voor het tegengaan van verdringing van onze leden door werknemers uit lage lonen landen. En uiteraard blijft het streven zoveel mogelijk werknemers te overtuigen om lid te worden van FNV Waterbouw. Immers hoe meer leden, hoe sterker we staan!

Daarnaast ontstond er nog een levendige discussie over de voorgenomen verdere integratie van FNV Waterbouw met Nautilus International (zie ook elders in dit blad).

Samen staan we sterker



Voorgenomen verdere integratie van Vereniging FNV Waterbouw met Vereniging Nautilus International: je reactie is welkom!

In de vorige Golf meldden we al dat vorig jaar, met instemming van de Raad van Advies van FNV Waterbouw, het bestuur van FNV Waterbouw heeft besloten om over te willen gaan tot nadere juridische integratie van FNV Waterbouw in Nautilus International. Inmiddels is juridisch advies ingewonnen waaruit blijkt dat volgens onze notaris de beste weg naar integratie een juridische fusie tussen beide verenigingen is.

Begin 2021 zal hier nog, waarschijnlijk online, een informatie-sessie met onze leden over worden gepland. Het plan is dan om uiteindelijk in de algemene ledenvergaderingen van beide verenigingen, in het voorjaar van 2021, aan de leden het fusiebesluit voor te leggen.

Wat ging hieraan vooraf

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 opgaan in Nautilus. Dit kent een aantal redenen.

Offshore Wind Een daarvan is dat steeds meer Waterbouw ondernemingen zich tevens toe-

leggen 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 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 in standhouden 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. Dit gebeurt nu ook al, omdat de werknemers van FNV Waterbouw in dienst zijn bij Nautilus. Aan de inzet van mensen

en middelen verandert dan ook niets.

Sector Waterbouw Het voor-nemen is om de vereniging FNV Waterbouw, met de daarbij horende Raad van Advies, om te zetten in een sector binnen Nautilus, 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.

FNV Waterbouw bestuurders ook in Nautilus bestuur 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 de naam FNV Waterbouw, het 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.

Heb je vragen of wellicht zorgen hierover? Laat het ons weten! Graag horen we het als je hier vragen of wellicht zorgen over hebt. Of ook als je anderszins contact met ons hierover wilt. Mail ons dan svp op infowaterbouw@nautilusint.org Wij maken dan graag een belafspraak om je vragen of zorgen te bespreken met je. Want het belang van jullie, onze leden in de waterbouw, staat voor ons voorop en daar verandert helemaal niets aan. ☛

‘VERLOOP REORGANISATIE KRITISCH EN OP DE VOET BLIJVEN VOLGEN’ VAN OORD SNIJDT DIEP IN PERSONEELSBESTAND

Vlak voor de zomer maakte Van Oord bekend wereldwijd zo’n 500 arbeidsplaatsen te zullen schrappen. In Nederland zo’n 134, waarvan 72 op de vloot en de overige aan de wal. Deze ingreep is volgens Van Oord noodzakelijk omdat zij te maken hebben met een structurele en forse daling van hun omzet. De organisatie zal daarom aangepast moeten worden aan deze lagere omzet.

Verslechterende financiële situatie Van Oord zegt geconfronteerd te zijn geworden met een verslechterende financiële situatie en met externe ontwikkelingen. Het werkaanbod is wereldwijd minder. De crisis in de olie en gas raakt Van Oord hard. Opdrachten in de baggeractiviteiten worden uitgesteld en de concurrentie is stevig. Er liggen meerdere kapers op de kust in een kleiner wordende baggermarkt. Ook het uit de vaart nemen van ver-

ouderde schepen is volgens Van Oord aanleiding voor de reorganisatie.

Kritische kanttekeningen FNV Waterbouw heeft kritische kanttekeningen geplaatst bij het aantal medewerkers dat wordt ontslagen. Met name op de vloot. FNV Waterbouw voorzitter Charley Ramdas: ‘Er heerst grote zorg onder de medewerkers dat zij vervangen gaan worden door goedkope medewerkers. Ook begrijpen veel medewerkers niet waarom Van Oord geen boventallige medewerkers uit de bagger in de Offshore Wind herplaatst. De zorgen van onze leden vormden de leidraad voor ons bij de onderhandelingen over het Sociaal Plan. Als FNV Waterbouw hebben wij stevig ingezet op afspraken om verdringing van Nederlandse vakmensen tegen te gaan. Daarnaast lag de nadruk op het stimuleren van vrijwillige vertrekregelingen, zodat gedwongen ontslagen zo beperkt mogelijk blijven. Na moeizame onderhandelingen zijn er uiteindelijk afspraken tot stand gekomen die erop gericht zijn om ontwikkelingen omtrent verdringing nauwgezet te kunnen volgen.’

Evaluatiegesprekken Tijdens evaluatiegesprekken zal Van Oord de bemanningssamenstelling zoals die voor de

reorganisatie was en hoe die zich gedurende de reorganisatie ontwikkelt aan FNV Waterbouw moeten onderbouwen. Ook zijn er afspraken gemaakt waarbij oudere medewerkers voor een financiële vergoeding kunnen kiezen, waarmee zij de periode tot aan hun pensioen kunnen overbruggen. Uiteraard op vrijwillige basis. Hierdoor laten zij een arbeidsplaats voor een jongere collega achter. Spijtig genoeg bevat het Sociaal Plan ook wat mindere regelingen. Zo hield Van Oord zijn poot stijf om een lagere beëindigingsvergoeding toe te kennen aan een medewerker die het ontslag wenst aan te vechten. Van Oord keert dan de wettelijke transitievergoeding uit. Dit vindt FNV Waterbouw erg onrechtvaardig en niet getuigen van goed werkgeverschap.

Verloop reorganisatie op de voet volgen Charley Ramdas: ‘Het hele pakket aan regelingen is aan onze leden voorgelegd. Een meerderheid heeft aangegeven het bijzonder belangrijk te vinden dat hun vakbond betrokken moet blijven bij de uitvoering van het Sociaal Plan en de daaraan gekoppelde evaluatiemomenten. Met onze leden zullen wij het verloop van de reorganisatie kritisch en op de voet blijven volgen.’ ☛



Succesvolle acties van Deense vakbond contra Boskalis en van Oord

Onlangs is begonnen met de voorbereidingen voor de bouw van de Fehmarnbelttunnel tussen Duitsland en Denemarken. Het zijn nog geen werkzaamheden voor de aanleg van de tunnel zelf, maar voor de werkhaven die de bouw mogelijk moet maken. De Fehmarnbelttunnel (kosten: ruim 7 miljard euro) is een van de grootste infrastructuurprojecten in Europa.

De tunnel vormt, wanneer hij voltooid is, een verbinding tussen het Deense eiland Lolland en het Duitse eiland Fehmarn. Ook is begonnen met de aanleg van een werkhaven in de Deense plaats Rødbyhavn. Daar moet ook de fabriek komen waar de tunneldelen worden gemaakt.

Van Oord en Boskalis sluiten miljoenencontracten Van Oord en Boskalis graven de zestien kilometer lange sleuf waarin de tunnel komt te liggen. Verder hebben ze de opdracht voor de aanleg van de haven in Rødbyhavn. Contractwaarde: 300 miljoen euro omzet elk. Ook BAM is betrokken bij het project. De Nederlandse aannemer maakt deel uit van het consortium dat de tunnel gaat bouwen. Contractwaarde: ongeveer 850 miljoen euro omzet.

Deense Bouw & Waterbouw vakbond voert actie Een mooi project dat de komende ca. 8 jaar aan bijna 4.000 werknemers werk gaat bieden, maar waar de nodige vakbondsstrijd aan vooraf ging. Met name tussen de Deense Bouw & Waterbouw vakbond - waar FNV Waterbouw nauwe banden mee heeft - met Van Oord en Boskalis. Voorzitter Gunde Odgaard: 'We hebben vanaf begin dit jaar zware onderhandelingen met beide bedrijven moeten voeren. Ook hebben we demonstraties met onze leden georganiseerd. En we waren bijna een rechtszaak tegen ze begonnen, voordat ze uiteindelijk een overeenkomst tekenden, gebaseerd op onze Deense cao. Van Oord en Boskalis wilden hun medewerkers 28 opeenvolgende dagen laten werken, samen met het afdwingen van ploegendien-

sten van 12 uur. Dat kan helemaal niet binnen onze Deense cao. Dat beschouwen wij als sociale dumping!'

Overeenkomst getekend aan vooravond rechtszaak 'Om dit te omzeilen hadden ze zich ook bewust niet aangesloten bij onze Deense werkgeversorganisatie. Want zij hebben ook getekend voor deze algemeen in Denemarken geldende cao. Verder dachten ze via een deal met onze Deense Arbeidsinspectie deze afspraken te kunnen omzeilen. Toen dit echter bekend werd, stak er een storm van verontwaardiging op in de pers en in het Deense parlement. Mede dankzij de inspanningen van 2 Deense ministers werd deze deal uiteindelijk naar de prullenbak verwezen en konden we uiteindelijk een echte overeenkomst met

Boskalis en Van Oord afsluiten. Hierin is afgesproken dat de werknemers twee weken achter elkaar werken, met hierin 2 dagen verlof, waarvan 1 dag verlof binnen 7 dagen moet worden toegekend. Als dat op de schepen om zwaarwegende redenen een keer niet kan, dan blijft deze verlofdag staan. Overigens wilden ze deze overeenkomst pas tekenen aan de vooravond van een door ons aangespannen rechtszaak, begin september, toen bleek dat onze minister formeel aangaf dat de Deense Arbeidsinspectie niet gerechtigd was toestemming te geven aan de eerder door Bos-

kalis en Van Oord voorgestelde arbeidsvoorwaarden.'

Samen met leden er bovenop zitten De Deense vakbond, waarvan de meeste werknemers in de (water)bouw lid zijn, heeft inmiddels een vakbondskantoor in Rødbyhavn geopend, van waaruit vakbondsmedewerkers nauw contact gaan houden met alle werknemers die aan het project gaan werken, dus ook bij Van Oord en Boskalis. Gunde Odgaard: 'We blijven er, samen met onze leden, bovenop zitten, want een afspraak maken is één, naleving ervan is uiteraard net zo belangrijk!' 📢



Deense Bouw & Waterbouw vakbond voert succesvol actie! Foto's Søren D. Andersen



**Word lid,
het is juist
n u belangrijker
dan ooit!**

FNV Waterbouw is verder bereikbaar:

- onder telefoonnummer: 010 - 286 29 79
- via de e-mail:
infowaterbouw@nautilusint.org
- en de website: www.fnvwaterbouw.nl