



Waterbouw



JAARVERSLAG 2019



Colofon

Jaarverslag 2019 is een uitgave van FNV Waterbouw, t: 010 286 29 79,
e: infowaterbouw@nautilusint.org, w: www.fnvwaterbouw.nl
juni 2020

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
Vergroten zichtbaarheid & organisatiegraad	6
- Kaderledendag	6
- Ledenmagazine Golf	6
Vereniging FNV Waterbouw	6
- Bestuur	6
- Raad van Advies	6
Collectieve ontwikkelingen	7
- Cao Waterbouw 2019-2020	7
- Pensioenfonds BPFW	7
- Verantwoordingsorgaan BPF Waterbouw	7
- Pensioenacties	7
- Buitenlandregeling Van Oord	7
- Wachtgeld dossier	8
- Smals	8
- DCR	8
- Arbocatalogus	9
O&O fonds Waterbouw	10
Medezeggenschap	11
- OR contactdag	11



VOORWOORD

Dit jaarverslag presenteer ik u met gepaste trots.

FNV Waterbouw heeft in 2019 in de verdediging gezeten om allerlei verslechtingen op het gebied van loon- en arbeidsvoorwaarden af te wentelen. Dat is ons in veel gevallen met succes gelukt! Niet in de laatste plaats dankzij de inzet van onze leden die in de waterbouwbedrijven actief zijn.

De input en inzet van onze leden en kaderleden bleek iedere keer weer cruciaal bij de daarbij bereikte resultaten. Net als in menig andere sector, hebben ook wij last van het tijdsgewricht, waarin werkgevers er bewust voor kiezen om vakbonden op een zijspoor te zetten om vervolgens verslechtingen via de ondernemingsraad door te voeren. Wij hebben bij verschillende bedrijven hier strijd tegen moeten leveren.

Tegelijkertijd was en blijft het onze ambitie om met werkgevers te bouwen aan een aantrekkelijke sector. Dat hebben we onder meer laten zien bij het tot stand komen van afspraken omtrent duurzame inzetbaarheid.

Dat het moeilijke tijden zijn, zien we ook terug in de hulpvragen van onze leden op de afdeling individuele belangenbehartiging. Vanuit de verdediging hebben wij ook hier belangrijke successen weten te boeken. We noemen in dit verband de rechtszaak in het wachtgelddossier tegen Van Oord.

Ook in 2020 gaan we een moeilijke en onzekere tijd tegemoet, die om extra inzet van ons allemaal zal vragen. Van leden en collega's van de werkorganisatie van FNV Waterbouw. Samen blijven we onverdroten werken aan een aantrekkelijke Waterbouwsector.

Namens het bestuur FNV Waterbouw



Charley Ramdas,
Voorzitter FNV Waterbouw

VERGROTEN ZICHTBAARHEID & ORGANISATIEGRAAD

KADERLEDENDAG

In het najaar organiseerden wij een kaderledendag in het Dominicanerklooster in Zwolle met als doel om samen met kaderleden uit te bouwen waar de bond voor staat. Er werd intensief en constructief met kaderleden van gedachten gewisseld over onder meer, hoe zaken als 'zwaar werk' en mogelijkheden om eerder te kunnen stoppen met werken in te vullen.

We kijken terug op een inspirerende dag die voor herhaling vatbaar is gebleken.

LEDENMAGAZINE GOLF

In 2019 is het ledenmagazine Golf 2 keer verschenen.

VERENIGING FNV WATERBOUW

BESTUUR

In 2019 is het bestuur 4 keer bij elkaar geweest.

Tijdens de jaarvergadering is Sascha Meijer opnieuw benoemd voor vier jaar als lid van het bestuur in de functie van algemeen secretaris/penningmeester.

RAAD VAN ADVIES

Op 29 mei 2019 vonden er verkiezingen plaats voor een nieuwe Raad van advies.

Afgetreden zijn: L. Fremouw, J.P. Honkoop en H. Lutjeboer.

Gekozen zijn: P.A. van den Bout, J. Danser, H. Hiemstra, J. Melsen, W. Schmetz en K. Zuidweg.

Belangrijke zaken die de revue zijn gepasseerd, de voorgenomen integratie van FNV Waterbouw in Nautilus International en de daarmee

samenhangende omvorming van de Raad van Advies naar een Landelijke kadergroep. De Raad van Advies is hiermee akkoord gegaan en zal de Jaarvergadering 2020 positief adviseren over de integratie.

JAARVERGADERING

Op 29 mei 2019 vond de jaarvergadering van FNV Waterbouw plaats. Het jaarverslag, de jaarrekening 2018 en de begroting 2019 werden toen vastgesteld. Daarnaast werd nadrukkelijk stilgestaan bij de actuele ontwikkelingen in de sector waar FNV Waterbouw op in moet spelen. In dit verband kan worden genoemd gezond het pensioen halen en de werkgelegenheid van de Nederlandse vakmensen.

Ledental

Het aantal leden van FNV Waterbouw was per 1/1/2019: 1182.

Per 15/12/2019 is het ledental: 1173.

COLLECTIEVE ONTWIKKELINGEN

Cao Waterbouw 2019-2020

Op 20 februari 2019 heeft FNV Waterbouw met werkgevers een principeakkoord bereikt. Dat werd na de ledenraadpleging omgezet in een Algemeen Verbindend Verklaarde Cao. De cao kende een looptijd van 1 jaar en voorzorg in een loonsverhoging van 3,5%. Daarnaast werden de afspraken omtrent duurzame inzetbaarheid herbevestigd. Uitwerking van bedoelde afspraken heeft plaatsgevonden in een paritaire werkgroep (werkgevers en vakbonden).

Alleen functiegerichte opleidingen voor de huidige en toekomstige functie bleken vrijgesteld te zijn van loonheffing. M.a.w. ook opleidingen gericht op een toekomstige functie moeten via de werkgever lopen als die van loonheffing vrijgesteld moeten zijn. Dit maakt dergelijke trajecten kostbaar. Zolang het wettelijk niet mogelijk is om een werknemer volledig zelf regie te geven op hun persoonlijke ontwikkeling, zal de sector hem/haar via zijn/haar werkgever de mogelijkheid daartoe aanbieden. Via een sectorale catalogus kan de werknemer ideeën opdoen in het aanbod dat door het O&O-fonds wordt aangeboden.

Tegelijkertijd heeft de werkgroep onderzoek gedaan naar mogelijkheden voor (oudere) werknemers voor het creëren van extra vrije tijd, te denken valt aan meer recuperatietijd bij het ouder worden in de vorm van een zgn. Generatiepact regeling.

Ook is een verlofspaarregeling omtrent verlofsparen om eerder te stoppen met werken onderzocht. De verlofspaarregeling wordt opengesteld voor werknemers die 10 jaar voor hun pensioen staan en op vrijwillige basis hieraan willen deelnemen. In het afgesloten nationale pensioenakkoord wordt de mogelijkheid geboden om 500 verlofdagen te sparen in 10 jaar. Hierdoor zou iemand ca. 2 jaar eerder kunnen stoppen met werken.

Pensioenfonds BPFW

In het pensioenfondsbestuur is Dick van Haaster teruggetreden. Dick zat op een zetel van FNV Waterbouw. Voor hem in de plaats is namens FNV Waterbouw Chantal Boekkooi tot het bestuur toegetreden.

In 2018 hebben Boskalis en Van Oord de vrijwillige aansluiting (bedoeld voor werknemers werkzaam in het buitenland) bij BPFW beëindigd en ondergebracht bij PGB (Grafimedia).

Boskalis is in het afgelopen jaar ook bezig geweest om de geesten onder de werknemers rijp te maken die onder de verplichtstelling vallen om de overstap naar PGB te maken. Daartoe organiseerde de onderneming enkele bijeenkomsten. Wij hebben onze leden beargumenteerd aangegeven dat er op dit moment geen enkele aanleiding is om een dergelijke stap zelfs te overwegen.

FNV Waterbouw staat evenwel open voor een nieuwe verkenning over de toekomstige positie van het fonds, maar dan wel in het licht van het nieuwe pensioenstelsel dat in wording is.

Verantwoordingsorgaan BPF Waterbouw

Voor de actieven namen namens FNV zitting in het verantwoordingsorgaan: de heren B. Veltman en C. Zuidweg. Namens de gepensioneerden waren dit de heren P. Berlijn, J. Drost en J. Klein.

Pensioenacties

Op 18 maart en 29 mei 2019 organiseerde FNV een tweetal pensioenactiedagen, met als insteek om een goed pensioen en tijdig stoppen met werken mogelijk te maken. FNV Waterbouw heeft haar leden opgeroepen aan beide acties deel te nemen. De opkomst uit de sector was zeer matig.

Buitenlandregeling Van Oord

In het voorjaar werd FNV Waterbouw door Pieter Van Oord uitgenodigd voor een gesprek na een lange tijd van radiostilte.

FNV Waterbouw had eerder al door diverse initiatieven de druk op de onderneming opgevoerd, omdat iedere vorm van overleg stelselmatig werd genegeerd. Met name onze publicaties over de handel en wandel van Van Oord in de Golf bleven niet onopgemerkt door de bedrijfsleiding.

Tijdens de ontmoeting gaf Pieter Van Oord aan grote voorstander te zijn om de dialoog met ons aan te willen gaan.

Er werd aldus een basis gelegd om het overleg over de buitenlandregeling met Van Oord op te starten.

Kort na de bespreking volgden de onderhandelingen voor de buitenlandregeling. De voorstellen van Van Oord vielen niet in goede aarde bij onze leden. Met name het afschaffen van de zogenaamde recreatiedag zette kwaad bloed. Het gevoerde 'afbraakbeleid' van de afgelopen jaren waarbij telkenmale verworvenheden van werknemers zij afgepakt, speelde in dit verband zeker mee.

Na 4 onderhandelingsrondes schortte de werkgever de onderhandelingen op en zou zich intern gaan beraden. De vakbonden hebben nog een ultieme poging gewaagd om tot elkaar te komen. Wij boden Van Oord aan een buitenlandregeling voor 1 jaar af te sluiten met een fatsoenlijke loonsverhoging. Gedurende dat jaar zouden vakbonden met hun leden op de vloot in gesprek gaan over alternatieven voor de verslechteringsvoorstellen van hun werkgever.

Onderwijl stelde Van Oord hun medewerkers op de hoogte van hun besluit om de plannen door te voeren. Op een eerder verzoek van de vakbonden aan Van Oord om hen te informeren over de uitkomst van hun intern beraad is nimmer gereageerd. FNV Waterbouw is vervolgens een actie gestart in de vorm van een petitie. In de petitie riepen medewerkers hun werkgever op weer aan de onderhandelingstafel met hun vakbond te gaan. De petitie werd massaal ondertekend. Op 2 december werd deze middels een ludieke actie door Sinterklaas aan de bedrijfsleiding overhandigd aan Van Oord. Ten tijde van het schrijven van dit verslag was er nog geen reactie van de zijde van Van Oord ontvangen.

In tegenstelling tot Van Oord hebben onze leden bij Boskalis zich niet echt druk gemaakt over het uitblijven van een buitenlandregeling. Naar alle waarschijnlijkheid heeft dat te maken met de omstandigheid dat Boskalis telkenmale wanneer dat aan de orde diende te zijn, een loonsverhoging had toegekend.

Wachtgeld dossier

In 2018 werd FNV Waterbouw door de kantonrechter in het gelijkgesteld over de toepassing van de wachtgeldregeling uit de cao Waterbouw. Van Oord schreef bij leegloop eerst verloftegoeden van hun medewerkers af alvorens de wachtgeldregeling toe te passen. Hierdoor legde Van Oord hun bedrijfsrisico bij hun medewerkers neer.

Van Oord is tegen het vonnis van de kantonrechter in beroep gegaan. In september diende de zaak bij het Gerechtshof. De standpunten van onze leden werden goed onderbouwd voor het voetlicht gebracht door onze advocaat.

Uiteindelijk heeft ook het Gerechtshof FNV Waterbouw in het gelijk gesteld.

Vervanging vakantiebon door vakantiedagen en vakantiegeld

Al geruime tijd stond de vakantiebon door verschillende oorzaken onder druk. Werkgevers wilden er reeds lange tijd van af, omdat zij de kosten voor het administreren ervan niet meer wilden betalen. Bij de uitvoeringsorganisatie zijn bovendien de mensen met kennis van zaken geleidelijk aan vertrokken. Ook vanuit de belastingdienst werd druk uitgeoefend om de vakantiebon af te schaffen.

FNV Waterbouw heeft bij werkgevers bedongen dat er eerst een alternatief moest komen. Ook werd bedongen dat de vervanging geen negatieve inkomensconsequenties voor medewerkers mocht hebben.

De omzetting was ten tijde van het schrijven van dit verslag nog volop in gang. FNV Waterbouw ontwikkelde hiertoe speciaal een rekentool. Hiermee kon inzichtelijk worden gemaakt wat de omzetting van de vakantiebon voor consequenties voor de medewerker heeft.

Smals

Bij Smals heeft de werkgever ervoor gekozen om een buitenlandregeling af te sluiten met de OR, in plaats van met de vakbond. FNV Waterbouw heeft zich met en namens de leden hiertegen verzet. Wij zijn zelfs naar de rechter gestapt. Die oordeelde dat FNV Waterbouw nadrukkelijk betrokken diende te worden bij de jaarlijkse evaluatie van de buitenlandregeling. Dit betekent dat wij namens onze leden voorstellen kunnen indienen en afspraken daaromtrent kunnen maken.

Echter, al bij de eerste evaluatie in 2019 stelde de werkgever zich op het standpunt dat hij ons slechts hoefde aan te horen. Hiermee handelde Smals volgens FNV Waterbouw in strijd met de uitkomst van de rechtbank. Wij hebben Smals vervolgens gesommeerd om in de geest van bedoelde uitkomst te handelen. Onze leden wilden de zaak toen niet op de spits drijven en wilden de evaluatie van 2020 afwachten. Deze liep nog bij het schrijven van dit verslag. Wel kan worden vermeld dat Smals zich nu enigszins coöperatiever opstelde dan in 2019.

DCR

Dit jaar vond er een eerste inhoudelijke bespreking plaats tussen FNV Waterbouw en de nieuw gestarte OR van DCR. FNV Waterbouw had voorafgaand aan de bespreking een enquête uitgezet onder haar leden om te peilen wat er leefde en speelde. Daaruit kwam o.a. de wens voor een buitenlandregeling naar voren. FNV Waterbouw zal hieromtrent het gesprek met de bedrijfsleiding aangaan.

Arbocatalogus

In de werkgroep die belast is met de Arbocatalogus, heeft na jarenlang zijn expertise ingebracht te hebben, Jan Kroeze dit jaar besloten te stoppen. Wij zijn Jan veel dank verschuldigd voor zijn goede werk dat hij namens FNV Waterbouw voor de sector heeft verricht.

Voor Jan in de plaats is Marinus Kik tot de werkgroep toetreden.

Beroepscompetentieprofiel (BCP) Maritiem Professional

Het verslagjaar kende een aantal belangrijke ontwikkelingen rond het zeevaartonderwijs. Over dit onderwijs op MBO 3 en 4 niveau heeft een werkgroep samengesteld uit het scholenveld en sociale partners uit de sectoren zeevaart, waterbouw en visserij zich gebogen over een nieuw te ontwikkelen beroepscompetentieprofiel (BCP) met aandacht voor 21st century skills, dat kan worden gebruikt door alle drie de sectoren. Voordeel van zo'n one-size-fits-all benadering is dat er ook toekomstig ruimte blijft voor opleidingen die een wat beperkte instroom kennen en tevens dat jongeren wat makkelijker kunnen schakelen tussen de diverse opleidingen. In een beroepscompetentieprofiel staat beschreven wat een professional moet kennen en kunnen om zijn vak goed uit te kunnen oefenen. Na goedkeuring wordt het BCP vertaald naar zogenaamde kwalificatiedossiers om er onderwijs van te kunnen maken en naar wetgeving, ook gelet op de consequenties voor de vaarbevoegdheidsbewijzen. Het BCP Maritiem Officier nieuwe stijl werd op 11 juni gepresenteerd aan de buitenwereld. Kort daarna werd een aanvang gemaakt voor een traject dat moet gaan leiden tot een vernieuwend BCP Maritiem Officier op MBO 2 niveau. Ook hieraan neemt FNV Waterbouw/Nautilus deel.

Modernisering van de bemanningswetgeving

Nautilus/FNV Waterbouw heeft in het verslagjaar ook deelgenomen in een stuurgroep en een aantal werkgroepen die aan de slag moeten met een wijziging van de wet zeevarenden alsmede het bijbehorende besluit en regelingen. Het aanpassen van de bemanningswetgeving zeevaart heeft te maken met een juridisch doel (betere structuur en minder detaillering op het niveau wet), een praktisch doel (oplossen van eerder geconstateerde knelpunten en overige issues), en een economisch doel (aandacht voor administratieve lasten en concurrentiepositie van de NL vlag). Er zijn vier werkgroepen. Daar alle voornoemde onderwerpen een duidelijk werknemersbelang kennen, zal Nautilus naast deelname aan de stuurgroep ook deelnemen aan alle vier de werkgroepen.

Werkgroep Beroepscompetentieprofiel Maritiem

Onderwijs:

Inpassen in de wetgeving van eerder door de sector overeengekomen nieuwe structuur m.b.t. MBO3 en MBO4 opleidingen en de consequenties daarvan voor de vaarbevoegdheidsbewijzen.

Werkgroep Maritieme (kop) opleidingen:

Momenteel biedt I&W wet- en regelgeving geen aanknopingspunten om (kop) opleidingen zoals bijvoorbeeld de ETO te kunnen erkennen (alleen trainingen kunnen worden erkend, opleidingen moeten voldoen aan de kaders m.b.t. onderwijswetgeving).

Verkend wordt hoe maritieme beroepsopleidingen (kopopleidingen) mogelijk te maken binnen de huidige kaders. Hieraan gekoppeld ook de meer algemene problematiek van herintreders en zij-instromers voor wie het (opnieuw) verkrijgen van een vaarbevoegdheid in de praktijk niet mogelijk is vanwege het slecht functioneren van het beoogde EVC-systeem waarmee eerder verworven competenties door een onderwijsinstelling kunnen worden erkend.

Werkgroep Monsteren, Vaartijd en Digitalisering:

Monsteren/monsterboekje: Begrippen dienen te worden verduidelijkt. De vraag is of het monsterboekje eerder een recht kan worden dan een plicht. Verder wordt gedacht aan het opnemen van een grondslag om op termijn vaartijd digitaal bij te kunnen houden.

Vaartijd: De vraag is of een bevoegdheid als maritiem officier kan leiden tot de corresponderende bevoegdheden en omgekeerd twee monodisciplinaire bevoegdheden tot ook de corresponderende geïntegreerde bevoegdheid als Marof. Nederlandse zeevarenden komen met een veelvoud aan aanvangsbevoegdheden van de opleiding, zowel nautisch, technisch en (semi-) dual als voor meerdere sectoren (koopvaardij, waterbouw en visserij). Hiermee is sprake van een rede inzetbaarheid/mobiliteit van Nederlandse zeevarenden binnen de maritieme sectoren. In de praktijk blijkt het echter problematisch om bij de huidige wettelijke normen voor telling van ervaring (vaartijd) deze brede samenstelling aan bevoegdheden te behouden.

De werkgroep komt met een voorstel om binnen het geldende internationale normenkader te komen tot aangepaste nationale normen voor het tellen van vaartijd die het mogelijk maakt om het veelvoud aan bevoegdheden langduriger te kunnen behouden.

Werkgroep experimentele vaarbevoegdheden en overige experimenteerruimte:

Het komen tot een voorziening om voor langere tijd af te kunnen wijken van standaard bemanningsvoorschriften in geval van bijzondere scheepstypen (nu is de duur beperkt) en mogelijkheid opnemen om op experimentele basis andersoortige bevoegdheden af te geven en af te kunnen wijken. Bij dit proces wordt aangehaakt op wat er komen gaat onder meer smart ships.

O&O FONDS WATERBOUW

In 2019 heeft het bestuur van het O&O fonds Waterbouw voortgeborduurd op haar visie uit 2018. In een brainstormsessie in 2018 was geconcludeerd dat het fonds toegevoegde waarde kan bieden om het gedrag van zowel werkgevers als werknemers te stimuleren waar het gaat om zich aan te passen aan een veranderende arbeidsmarkt. In dit verband kwam het bestuur tot een advies aan cao-partijen om te komen tot individuele budgetten voor werknemers om hen te stimuleren te investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid. Daarnaast was besloten dat de bestedingen, zoals het bijdragen aan de onderwijsinfrastructuur, moeten blijven. Evenals het continueren van het promoten van de sector. 2019 heeft in het teken gestaan van onderzoek en uitwerking van de mogelijkheden van 'duurzaam inzetbaarheids-budgetten' voor werknemers. Helaas zijn er wat fiscale hobbels gerezen. Dit heeft noodgedwongen geleid tot een langzamer en iets gewijzigde omvorming van de bestedingen van het O&O fonds zoals in 2018 bedacht. Over de onverhoopte effecten van fiscale regels op de duurzaam inzetbaarheids-plannen en -wensen van de sector is gecorrespondeerd met de Minister van SZW.

Ook is overlegd met experts van FNV en AWWN en met andere O&O fondsen.

De O&O fonds bestedingen zijn daarom in 2019 gecontinueerd langs regulier, staand beleid voor promotie van de sector, voorlichting, vergoeding van via werkgevers voor werknemers aangevraagde cursussen en het bevorderen van sociaal overleg. Er zijn mooie projecten gefinancierd (soms samen met andere partijen) en nieuwe plannen gemaakt ter promotie van de maritieme sector als geheel en de waterbouw in het bijzonder. Een informatief en wervend tv-programma over werken in de waterbouw voor jongeren is gefinancierd, geproduceerd en inmiddels uitgezonden. Interessante samenwerkingsverbanden zijn tot stand gekomen met scholen voor beroepsonderwijs voor promotiefilmpjes en mogelijke vernieuwende ontwikkeling van games. Een aantrekkelijke folder is geproduceerd, net als aantrekkelijke nieuwe lesbrieven. Het werk van het baggerpastoraat is ook in 2019 mede gefinancierd door het O&O fonds.

MEDEZEGGENSCHAP

OR-contactdag

Op 25 september werd voor de 12e keer de jaarlijkse Nautilus/FNV Waterbouw OR-contactdag georganiseerd. Dit keer op het Scheepvaart Transport College aan de Lloydstraat in Rotterdam. OR vertegenwoordigers van onder meer P&O Northsea Ferries, Van Oord, MSC, Svitzer Euromed, HAL beheer, Redwave, Fugro Marine en Maersk Ship Management waren van de partij. De contactdag is elk jaar weer een uitgelezen mogelijkheid het contact tussen Ondernemingsraden en Nautilus International/FNV Waterbouw aan te halen en ervaringen met elkaar uit te wisselen. Programma onderdelen waren onder meer: updates uit de Wet op de Ondernemingsraden/Rechtspraak/Interactief deel. Ook de nieuwe wet (per 1-1-2020) Arbeidsmarkt in Balans werd behandeld. Evenals de trend bij sommige bedrijven om primaire arbeidsvoorwaarden voortaan met de OR af te gaan spreken. FNV Waterbouw vindt dit een slechte ontwikkeling. Tijdens het middagdeel werd, via een rollenspel, een interactieve case behandeld. Tijdens de dagevaluatie gaven alle deelnemers aan het 'een waardevolle en inspirerende dag' te hebben gevonden.