

# Golf

Informatie voor leden van FNV Waterbouw

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

# 1

Jaargang 16, nummer 1, mei 2024



## 2

De waarde van doorbetaalde vakantiedagen.



## 3

Charley Ramdas zwaait uit...

## 4

Inzicht krijgen in knelpunten die zeevarenden in de waterbouw op fysiek en mentaal gebied ervaren.

## NIEUWE CAO NOG VER WEG

# Cao Waterbouw: teleurstellend eindbod werkgevers

Na drie gespreksrondes kwam er op 27 maart 2024 een einde aan de onderhandelingen voor de nieuwe cao Waterbouw met een teleurstellend eindbod van de werkgevers.

Voor werkgevers was kennelijk het maximaal acceptabele niveau bereikt en was er geen enkele ruimte om nog een beweging te maken om tot een voor beide partijen passend resultaat te komen. Met name met betrekking tot onze inzet op koopkrachtbehoud en een permanente en fiscaal verruimde RVU-regeling.

**Prijscompensatie op de tocht**  
Het looneindbod van 5% doet

naar onze mening onvoldoende recht aan het gemis van (een deel van) de prijscompensatie in de afgelopen jaren. Wat betreft de RVU-regeling zijn werkgevers niet bereid om hun landelijke vertegenwoordigers (VNO-NCW) op te roepen zich in te zetten voor een permanente en fiscaal verruimde RVU-regeling, waarmee werknemers eerder kunnen stoppen met een aanvaardbaarder inkomen.

**Zichtbaar maken teleurstelling** Onze leden zijn terecht verontwaardigd en teleurgesteld over het eindbod van de werkgevers en willen dit ook zichtbaar maken aan hen. Dit hebben wij opgepakt en de voorbereidingen hiervoor zijn inmiddels in volle gang.

De uitwerking zal plaatsvinden in de komende weken. Het doel hierbij is om werkgevers zover te

krijgen dat zij op bovengenoemde twee punten richting werknemers alsnog het licht gaan zien en daarmee de sector waterbouw ook aantrekkelijk houdt voor alle werknemers. 🗳️

## Column

Michel Steketeer  
Bestuurder Nautilus  
International



Over nut en noodzaak van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) hebben wij weinig tot geen discussie met de waterbouwwerkgevers. Nadat in het pensioenakkoord (2019) was afgesproken dat de RVU-heffing tijdelijk zal worden versoepeld in de periode 2021 t/m 2025 kwam de cao RVU Waterbouw redelijk vlot tot stand. Het mooie aan de RVU-regeling Waterbouw vind ik dat deze ook van toepassing is voor cao-waterbouwwerknemers die werkzaam zijn buiten Nederland.

Van de regeling is in de afgelopen jaren gebruik gemaakt door werknemers vanuit kleinere tot aan de grote waterbouwbedrijven. Het aantal deelnemers is echter minder dan vooraf werd ingeschat. Vanuit signalen van werknemers is duidelijk dat dit met name komt doordat het voor sommigen financieel niet haalbaar is om aan de regeling deel te nemen. Dit vraagt om verbetering van de huidige RVU-regeling als deze eind 2025 afloopt.

Helaas tonen de werkgevers geen bereidheid om hun landelijke vertegenwoordigers op te roepen zich in te zetten voor een permanente en fiscaal verbeterde RVU-regeling. En ze zijn niet alleen, ook in de sectoren als openbaar vervoer, zorg, politie, bouw en metaal lopen werknemers aan tegen een werkgeversmuur van onwil.

Er lopen veel initiatieven om werkgevers om te krijgen. Op 1 mei hebben FNV, CNV en VCP een ultimatum gestuurd aan minister Schouten. Het ministerie moet snel met een permanente en verbeterde regeling komen voor mensen met zwaar werk, zodat zij eerder kunnen stoppen met werken. Gaat het ministerie niet in op het ultimatum dan komt het de komende periode aan op het oude en vertrouwde vakbondscredo: **samen staan we sterk!** 🗳️



# De waarde van doorbetaalde feest- en vakantiedagen in de waterbouw

Als een vrije dag ‘vakantie’ is gelden hiervoor bijzondere wettelijke regels, zoals welke loonelementen tijdens vakantie moeten worden uitbetaald. In artikel 7:639 van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen dat de werknemer gedurende zijn vakantie recht houdt op loon.

**Basissalaris** De werknemer heeft recht op loon tijdens vakantie dat vergelijkbaar is met het loon waarop hij recht heeft wanneer hij werkt. Dit betekent dat niet alleen het basissalaris van de werknemer tijdens vakantie moet worden doorbetaald, maar ook alle looncomponenten die samenhangen met de werkzaamheden van de werknemer waarvoor hij een financiële vergoeding ontvangt.

**Overwerk** De (gemiddelde) vergoeding voor overwerk, inclusief overwerktoeslag, moet ook tijdens vakantie worden uitbetaald als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Zo moet op regelmatige basis overwerk worden verricht en moet de vergoeding voor het overwerk

een belangrijk onderdeel (minimaal 25%) vormen van het totale jaarsalaris.

**Toeslagen** Toeslagen die samenhangen met de werkzaamheden van de werknemer moeten ook tijdens vakantie worden doorbetaald. Dit betekent dat (het gemiddelde van) toeslagen zoals onregelmatigheidstoeslag, avondtoeslag, nachttoeslag, weekendtoeslag, ploegentoeslag en een structurele bonus ook deel moeten uitmaken van het vakantieloon.

**Cao Waterbouw** De cao Waterbouw kent verschillende vergoedingen, zoals de ploegentoeslag en de wachtvergoeding. Omdat deze vergoedingen niet in alle gevallen gedurende het

gehele jaar worden genoten, is in de cao Waterbouw geregeld dat deze vergoedingen vanuit een gemiddelde berekening worden doorbetaald tijdens feest- en vakantiedagen.

Voor de waarde van doorbetaalde feest- en vakantiedagen wordt in de cao Waterbouw uitgegaan van het referteloon. Dat is het geheel aan looninkomsten van een werknemer in de 12 maanden voorafgaand aan de datum van de uitbetaling van vakantiedagen. Het ‘referteloon’ is gedefinieerd in cao-artikel 1.13. Het ‘loonbegrip’, waar het referteloon naar verwijst, is gedefinieerd in cao-artikel 1.12. Ⓞ



## VOORBEELD 1

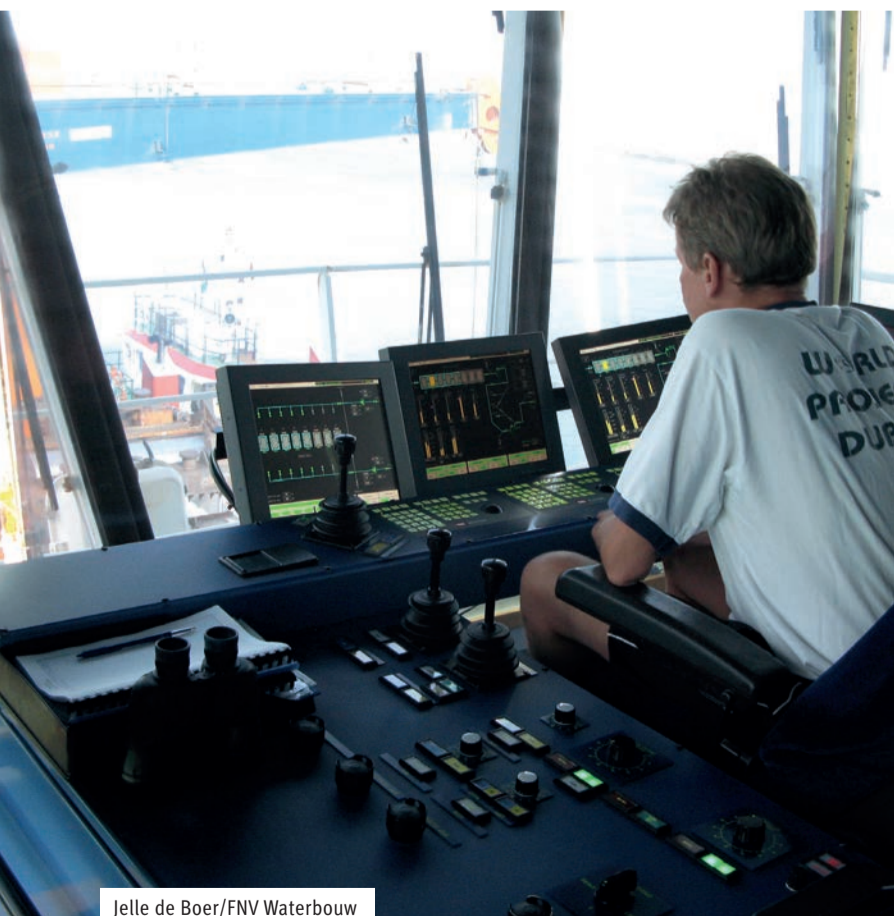
Een werknemer werkt gedurende negen maanden in 1,5 ploegdienst en vervolgens drie maanden in dagdienst. Aansluitend geniet de werknemer van drie weken doorbetaalde vakantie. Omdat wordt gerekend met het gemiddeld genoten loon over de 12 voorafgaande maanden, is het loon tijdens de vakantieperiode in deze situatie hoger dan het dagdienstloon dat de werknemer in de periode direct voorafgaand aan de vakantieperiode genoot. De gedurende 9 maanden ontvangen ploegentoeslag (22%) wordt immers gemiddeld over 12 maanden meegeteld.

## VOORBEELD 2

Een werknemer werkt gedurende negen maanden in dagdienst en vervolgens drie maanden in 4-ploegdienst. Aansluitend geniet de werknemer van drie weken doorbetaalde vakantie. Omdat wordt gerekend met het gemiddeld genoten loon over de 12 voorafgaande maanden, is het loon tijdens de vakantieperiode in deze situatie lager dan het 4-ploegdienstloon dat de werknemer in de periode direct voorafgaand aan de vakantieperiode genoot. Het gedurende 3 maanden genoten 4-ploegdienstloon (43%) wordt immers gemiddeld over 12 maanden meegeteld.

## LAAT JE GOED INFORMEREN

# Eerder stoppen met werken in de waterbouw



Jelle de Boer/FNV Waterbouw

Als je werkzaam bent in de sector Waterbouw, aan de voorwaarden voldoet en geboren bent tussen 1955 en 30 september 1961 dan kun je tot en met december 2025 gebruik maken van de RVU-regeling Waterbouw. Vanuit de stichting RVU Waterbouw ontvangen deelnemers maandelijks een uitkering die kan doorlopen tot uiterlijk december 2028. Deze uitkering kunnen deelnemers waar mogelijk zelf aanvullen door het naar voren halen van opgebouwd pensioen of vanuit spaartegoeden.

**Financieel maatwerkgesprek** Bij de RVU-regeling Waterbouw kan gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid tot een financieel maatwerkgesprek. In dit gesprek legt een adviseur uit hoe het inkomen eruit komt te zien voordat de AOW ingaat, wanneer er normaal doorgewerkt wordt en hoe het inkomen opgebouwd gaat worden nadat de AOW in gaat. Zo krijgt de deelnemer een begrijpelijke toelichting op het pensioeninkomen. De kosten voor dit maatwerkgesprek worden

vergoed door het O&O-fonds Waterbouw.

### Bredere werkingssfeer

De RVU-regeling Waterbouw kent een bredere werkingssfeer dan de Loon- en Arbeidsvoorwaarden cao Waterbouw, waardoor ook waterbouwwerknemers, die buiten Nederland werkzaam zijn, er gebruik van kunnen maken. Ⓞ

Alle informatie over de RVU-regeling Waterbouw is te vinden op de website: [www.waterbouw.nl/rvu-regeling-waterbouw](http://www.waterbouw.nl/rvu-regeling-waterbouw)



Via de website kunnen waterbouwwerknemers de RVU-regeling zelf aanvragen.

# ‘Vakbond en werkgevers hebben een gezamenlijk belang: een florerende waterbouw sector!’

‘In feite hebben we als vakbond en werkgevers hetzelfde belang: het in stand houden en liefst uitbouwen van een florerende sector Waterbouw. Daar hoort een aantrekkelijke pakket aan arbeidsvoorwaarden bij en voldoende mogelijkheden waar je je als werknemer verder in kunt ontwikkelen. Van belang daarbij is het zoeken en vinden van de juiste ‘work/life balance’ voor de werknemers in de Bagger en ook in de Offshore Wind, zodat het met name ook voor jongeren aantrekkelijker wordt om in deze mooie sector te (blijven) werken.’

Aan het woord is Nautilus algemeen secretaris Charley Ramdas, in de afgelopen 10 jaar met name ook verantwoordelijk bestuurder voor de Waterbouw sector. In juni zwaait hij tijdens de Nautilus Jaarvergadering af c.q. gaat hij grotendeels met vroegpensioen. Alhoewel niet helemaal, want hij blijft zich, zoals nu ook al het geval is, nog op part-time basis bezighouden voor de FNV binnen het project De Vakbeweging (loopbaan-dienstverlening). De Golf redactie was met name benieuwd naar zijn visie op ‘hoe de Waterbouw sector aantrekkelijker kan worden om in te werken de komende tijd’. Een verslag:

## Behoud werkgelegenheid

‘Tijden veranderen, ook voor de vakbeweging. Toen ik in 1991 bij de toenmalige Vervoersbond (nu: onderdeel FNV) kwam te werken en later ook bij de AbvaKabo en FNV Bouw ging het voor ons als vakbeweging vooral om het behoud van werkgelegenheid. Uiteraard wilden we toen met de werkgevers ook altijd een goede cao afsluiten, net zoals nu, maar daar lag vooral de focus. Ook nu is behoud van werkgelegenheid voor onze leden nog altijd belangrijk, maar we zien dat de arbeidsmarkt, pakweg de laatste 10 jaar, toen ik hier bij Nautilus ging werken, behoorlijk veranderd is en dat geldt met name ook voor de wensen en behoeftes van jongeren.

**Goede work/life balance** Ook oudere werknemers hechten aan een goede ‘work/life balance’, vooral als het werk op latere leeftijd best wel zijn tol begint te

eisen. Niet voor niets zitten we nu met de werkgevers in een stevige Zwaarwerk discussie. Maar veel jongeren willen meer flexibiliteit in bijvoorbeeld hun roosters en hechten er veel belang aan om tijd vrij te houden voor hun privéleven. Ook weten we, uit allerlei onderzoeken, dat goede internet voorzieningen aan boord een must zijn voor jongeren. Als dat niet goed op orde is, haken ze al gauw af. Bovendien zien we dat jongeren het na 7 of 8 jaar varen wel voor gezien houden en graag aan wal willen werken. Die markt is met hun opgedane werkervaring ook goed en aantrekkelijk voor ze. Daar zullen ook wij als vakbond, liefst samen met de werkgevers, een antwoord op moeten hebben en op in moeten spelen.

## Gezamenlijke visie ontwikkelen

Sterker nog: daar zouden we gezamenlijk een goede visie op moeten zien te ontwikkelen. We zijn als werknemers en werkgevers jaarlijks of tweejaarlijks altijd wel intensief bezig om een goede cao af te spreken, maar als we dat dan weer rond hebben, zijn we eigenlijk te weinig bezig met elkaar om dit soort belangrijke onderwerpen echt goed te bespreken: Hoe maak je het vak aantrekkelijker? Hoe zorg je voor een goede ‘work/life balance’ voor je werknemers? Hoe zorg je er ook voor dat je werknemers met buitenland contracten ook goed aangehaakt blijven op goede arbeidsvoorwaarden, inclusief pensioen en een RVU-regeling. Om eens een paar belangrijke onderwerpen bij de kop te nemen.



**Koudwatervrees** Als vakbond zijn we bereid daar met elkaar gedegen over van gedachten te wisselen. Ik zie dat bij de werkgevers minder. Hoe dat komt? Tsjja, ik bespeur toch een soort koudwatervrees aan hun kant. Veel werkgevers vinden de vakbond ook vaak lastig en die proberen ze, buiten verplichte cao- en reorganisatie kwesties, liefst ver van zich te houden. Het zou echter juist van visie en moed getuigen om met elkaar die zaken voortvarend op te pakken. Op ons symposium in juni gaan we het over Groener Varen en de consequenties daarvan voor werknemers hebben. Ook zo'n belangrijk onderwerp waarin we elkaar beter zouden kunnen vinden. Er worden overigens wel

wat stappen in die richting gezet, maar het kan breder en dieper gaan, vind ik. Uiteindelijk krijg je dan volgens mij een florerender sector om in te werken ook en maak je het ook voor jongeren veel aantrekkelijker.

## Aantrekkelijk maken voor jong en oud

We zien de instroom op de scholen de laatste jaren teruglopen, dat is geen goede ontwikkeling. Maak het vak aantrekkelijker voor de jongeren, bied ruimhartige stage-mogelijkheden en ontwikkelkansen. En bovenal en dat geldt voor al je werknemers, bied je werknemers bestaanszekerheid. Zoek ook niet te snel een uitweg naar ‘lage lonen landers’. Veel politieke partijen hebben daar de

laatste tijd de mond vol van, maar wij als Nautilus hebben dit al jaren in onze missie verwoord. Daar zal de vakbeweging ook altijd voor op moeten blijven komen, naar mijn mening. Terugkijkend stel ik vast dat mijn eerste opdracht was de signalen van onze leden serieus onder de aandacht brengen bij werkgevers. Dat heeft dus bijna 10 jaar geduurd, maar er ligt inmiddels een goede basis om deze mooie Waterbouw sector verder te kunnen uitbouwen als een florerende sector, waarin het fijn en goed werken is. Voor jong en oud!’

