



# JAARVERSLAG 2017



**Colofon**

Jaarverslag 2017 is een uitgave van FNV Waterbouw, t: 010 286 29 79, e: [infowaterbouw@nautilusint.org](mailto:infowaterbouw@nautilusint.org), w: [www.fnvwaterbouw.nl](http://www.fnvwaterbouw.nl)  
Mei 2018

# INHOUDSOPGAVE

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>Vereniging FNV Waterbouw</b>	<b>6</b>
- Bestuur	6
- Raad van Advies	6
<b>Collectieve ontwikkelingen</b>	<b>6</b>
- Bezoek Jan de Nul	6
- Ontslag werven Van Oord	7
- Ontslagen hoofdkantoor Boskalis	7
- Ontslagen stationaire vloot Van Oord	7
- Wachtgeldregeling Van Oord	7
- Pensioen	7
- Smals	8
- Kaliwaal	8
- Ledenontwikkeling	8
- Aantal kaderleden	8
<b>Medezeggenschap</b>	<b>9</b>
- Arbowet	9
- Arbocatalogus	9
- O&O fonds	9
<b>Jaarrekening 2017</b>	<b>11</b>



# VOORWOORD

Voor de Waterbouw was het jaar 2017 jaar wederom een intensief jaar voor veel van onze leden. Sommige bedrijven zagen voorzichtig hun orderportefeuilles gevuld raken. Andere bedrijven voerden echter bij gebrek aan voldoende werk reorganisaties door, die niet zelden gepaard gingen met gedwongen ontslagen.

We hebben helaas gezien dat een aantal bedrijven bewust beleid voerde om werknemers in hun positie aan te tasten. Dit is op meerdere terreinen tot uitdrukking gekomen. Bijvoorbeeld door bij reorganisaties een sociaal plan met de ondernemingsraad af te sluiten of door het pensioenfonds Waterbouw uit te willen hollen door de vrijwillige aansluiting op te zeggen. Ook hebben wij afgelopen jaar weer hardnekkige berichten ontvangen over verdringing van Nederlandse vaste medewerkers door de inhuur van medewerkers uit lage lonen landen.

Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat FNV Waterbouw het in 2016 gestarte (tegen)offensief voort heeft moeten zetten. In dit verband heeft onze campagne “Stop de verdringing In de Waterbouw” politieke vervolgacties gekend.

De ingezette offensieve lijn gebeurt in samenspraak met onze leden. Door onze activiteiten dichtbij hen en samen met hen te organiseren. Het gaat soms langzaam en het kost vaak de nodige tijd, maar we zien dat het werkt! Bovendien is het noodzakelijk gezien de vele aanvallen op de belangen van medewerkers in de sector.

Onze leden vormen de basis voor ons vakbondswerk. Dankzij en met u kunnen wij ons werk voor u zo succesvol mogelijk blijven doen! Wij danken u hartelijk voor uw bijdrage.

**Bestuur FNV Waterbouw**

# VERENIGING FNV WATERBOUW

## **BESTUUR**

In 2017 is het bestuur 4 keer bij elkaar geweest.

## **RAAD VAN ADVIES**

De Raad van Advies is in de loop van 2017, 4 keer bijeen geweest. Met name de ontwikkelingen omtrent het pensioen vormden een belangrijk onderwerp van discussie. Daarnaast is uitgebreid gesproken over de vele reorganisaties en verdringing in de sector.

Gerrit van Tintelen heeft te kennen gegeven zijn deelname in de Raad van Advies te willen beëindigen. Het bestuur van FNV Waterbouw is Gerrit zeer erkentelijk voor zijn bijdrage in de Raad van Advies.

Tot en met 31 december 2017 bestond de Raad van Advies uit: P.A. van den Bout, J. Danser, L.J. Fremouw, H. Hiemstra, J.P. Honkoop, H. Lutjeboer, J.A. Melsen, J.H.W. van der Pol, W.H.G. Schmetz en G.M. van Tintelen.

## COLLECTIEVE ONTWIKKELINGEN

Evenals in 2016 werd 2017 gekenmerkt door grillige omstandigheden waardoor, wederom, nogal wat medewerkers in de sector hun baan zijn kwijt geraakt.

Bij een aantal Nederlandse Waterbouwbedrijven lijkt het steeds meer een trend te worden om goede vaste vakmensen te vervangen door tijdelijke flexkrachten uit lage lonen landen. De tijdelijke dip in de sector lijkt door nogal wat werkgevers hiervoor misbruikt te worden. Dit bleek ook uit het door FNV Waterbouw ingesteld Meldpunt, waar veel leden en niet leden hun ongenoegen over deze ontwikkeling kenbaar hebben gemaakt.

Daarnaast wordt door deze trend de positie van toekomstige werknemers aangetast. Het kost grote moeite om stageplekken in de Waterbouw te vinden. Als er geen jongeren meer instromen, heeft dat straks catastrofale gevolgen voor de kennis die nodig is om een goede concurrentie positie van Nederland in de Waterbouw te kunnen behouden.

Dit werd bevestigd door haveneconoom Bart Kuipers, op een door FNV Waterbouw op 9 maart georganiseerd seminar in Sliedrecht onder

de titel “Investeren in goede Waterbouwers”. Tijdens dit seminar werd samen met onze leden een aanzet tot een actieplan opgesteld. Met het actieplan wil FNV Waterbouw verdringing van vaste vakmensen een halt toe roepen.

Daarnaast stelde FNV Waterbouw vast dat werkgevers in de sector stelselmatig trachten de bond buiten de deur te houden. Wij zagen dat o.a. bij reorganisaties waarbij werkgevers willens en wetens er voor kozen om liever met hun ondernemingsraden sociale plannen af te sluiten dan met de bond.

## **BEZOEK JAN DE NUL**

Begin 2017 bracht een delegatie van FNV Waterbouw een bezoek aan de hoofdvestiging van Jan de Nul in Luxemburg.

Duurzaam omgaan met medewerkers staat volgens HR manager Kathleen de Geyter hoog in het vaandel bij deze organisatie. Volgens mevrouw de Geyter wordt er volop geïnvesteerd in het “up to date” houden van de nieuwste bagger technieken. Ook werkt de organisatie steeds meer met Nederlandse stagiaires.

## **ONTSLAG WERVEN VAN OORD**

Op 1 februari 2017 werd FNV Waterbouw onaangenaam verrast door de melding door Van Oord dat zij de werven Zuilichem en Werkendam niet meer in gebruik wensten te houden.

Activiteiten zouden voortaan vanuit de werf Moerdijk plaatsvinden. De sluiting van de werven ging gepaard met gedwongen ontslagen. FNV Waterbouw heeft haar leden uiteraard met raad en daad bijgestaan.

## **ONTSLAGEN HOOFDKANTOOR BOSKALIS**

Het sluimerde al een tijdje. Eerst de reorganisatie op de vloot in 2016 en in 2017 op het hoofdkantoor in Papendrecht. Net als bij de reorganisatie op de vloot besloot Boskalis nu weer met de OR een sociaalplan af te sluiten. Helaas is de organisatiegraad onder de kantoor medewerkers te laag om daar succesvol tegen in verzet te kunnen komen.

Desalniettemin heeft FNV Waterbouw er voortdurend bij Boskalis op aangedrongen om te overleggen over deze handelwijze. Uiteindelijk werd de bond uitgenodigd en werd de afspraak gemaakt dat Boskalis, FNV Waterbouw in het vervolg tijdig zal informeren. Uiteraard geldt hier, 'the proof of the pudding is in the eating.'

## **ONTSLAGEN STATIONAIRE VLOOT VAN OORD**

In oktober 2017 meldde van Oord ons dat zij als gevolg van de aanhoudende slechte marktomstandigheden en de sloop van oud materieel, afscheid moesten nemen van 19 medewerkers van de stationaire cutter vloot.

Ook Van Oord was met haar OR enkele regelingen overeengekomen om de gevolgen van de gedwongen ontslagen enigszins te verzachten. Van Oord heeft de reorganisatie zodanig aangelopen dat zij met het aantal van 19 medewerkers net onder het vereiste van 20 medewerkers bleef, zodat de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) niet van toepassing was. Hierdoor hoefde Van Oord niet met de vakbonden te overleggen.

Tijdens het schrijven van dit verslag was FNV Waterbouw nog druk bezig met het verzamelen van bewijsmateriaal waarmee aangetoond kon worden dat de WMCO wel van toepassing had moeten zijn. Tegelijkertijd hebben wij boventallig verklaarde leden bijgestaan met o.a. berekeningen van de geboden ontslagvergoeding.

In enkele gevallen hebben wij een hogere vergoeding weten los te krijgen dan aanvankelijk werd geboden. FNV Waterbouw blijft inzetten op tijdig en ordentelijk overleg ingeval van reorganisaties. In januari 2018 staat hieromtrent een overleg gepland met de HR directie van Van Oord.

## **WACHTGELDREGELING VAN OORD**

Al geruime tijd bestond er o.a. met Van Oord een verschil van opvatting over de toepassing van de wachtgeldregeling.

Er is diverse keren getracht om tot een compromis te komen. Dit is niet gelukt en er loopt nu, namens de leden een juridische procedure bij de rechtbank.

In de kern kwam het erop neer dat Van Oord, zonder overleg, eerst verlofdagen van de leden inzette en daarna pas de wachtgeldregeling toepaste, indien er geen werk voorhanden is. Hiermee wentelde Van Oord, werkgeversrisico op de werknemers af en konden leden niet over hun eigen verlofdagen beschikken.

## **PENSIOEN**

In 2006 besloten cao partijen en het pensioenfondsbestuur om gezamenlijk onderzoek te laten verrichten, waar de waardevastheid van zowel het opgebouwde, als het nog op te bouwen pensioen het beste kon worden geborgd.

Directe aanleiding waren de eerder door de DNB gesignaleerde risico's. Deze betroffen het beleggingsbeleid, bezetting van de bestuurlijke zetels en de kwetsbaarheid van de uitvoeringsorganisatie.

Tijdens het onderzoek met betrekking tot borging van de waardevastheid bleek dat twee van de gesignaleerde risico's al waren opgelost. Het beleggingsbeleid was weer op orde evenals de bezetting van de bestuurlijke zetels. De uitvoering van de pensioenregeling kan bij een andere uitvoerder worden ondergebracht. Momenteel wordt nog onderzocht waar dat het beste kan.

Wat betreft de borging van de waardevastheid werden drie fondsen onderzocht.

Door de vakbonden werd het pensioenfonds voor de Koopvaardij ingebracht en door werkgevers het pensioenfonds voor de Grafimedia (PGB). Vanuit het pensioenfonds bestuur werd voortzetting van het pensioenfonds Waterbouw ingebracht.



Uit de onderzoeksresultaten bleek voortzetting van het pensioenfonds Waterbouw het beste pensioenresultaat te geven.

De twee werkgevers Boskalis en Van Oord vonden dat voortzetting van het pensioenfonds Waterbouw geen optie was. Zij kozen voor PGB en hebben daarom ook de vrijwillige deelname bij het pensioenfonds Waterbouw opgezegd.

De ondernemingsraden van de beide ondernemingen hebben hierin wel een cruciale rol te vervullen. Zij hebben namelijk instemmingrecht. Zonder dat zij hiermee instemmen kunnen de werkgevers niet zomaar de vrijwillige aansluiting bij het pensioenfonds Waterbouw beëindigen. Op grond van de WOR hebben zij de wettelijke mogelijkheid om niet met het besluit van beide ondernemingen in te stemmen.

Tijdens het schrijven van dit jaarverslag lag er nog geen verzoek van beide ondernemingen bij hun OR-en. Evenwel, FNV Waterbouw heeft haar leden bij beide ondernemingen opgeroepen om de OR-en om een heldere toelichting te vragen voor zij over zullen gaan tot hun besluitvorming.

#### **SMALS**

Bij Smals heeft de algemeen directeur halverwege het jaar het veld moeten ruimen.

De nieuwe driekoppige directie kondigde meteen na de zomer een reorganisatie met personele consequenties aan. In totaal werden 9 werknemers boventallig verklaard.

Ook hier was de directie voornemens om niet met de bond, maar met de OR afspraken te maken over maatregelen om de gevolgen van de reorganisatie op te vangen. Onder dreiging van een rechtszaak werd FNV Waterbouw uiteindelijk uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek en ook uit contacten met onze leden bleek dat nagenoeg alle boventalligen inmiddels elders aan het werk waren of konden.

Hierdoor kwam voor FNV Waterbouw het belang om een sociaalplan af te dwingen te vervallen. Tegelijkertijd werden wij door de directie onaangenaam verrast toen wij informeerden naar de stand van zaken met betrekking tot het afronden van de besprekingen over een buitenlandovereenkomst, waar wij met de toenmalige algemeen directeur al maanden mee bezig waren. De huidige directie meldde ons dat zij inmiddels met de OR bezig waren om een buitenland overeenkomst af te spreken en dat zij niet meer voornemens waren dat met de vakbond te doen.

Ten tijde van het schrijven van dit verslag waren wij vanuit FNV Waterbouw bezig met het tegenhouden van de directie om de ingeslagen weg te continueren. Dit doen wij zowel op basis van vakbondsmacht als via de rechter.

#### **KALIWAAL**

Ofschoon Kaliwaal lid is van de Vereniging van Waterbouwers pasten zij de cao Waterbouw niet toe op de daar werkzame personen. Kaliwaal beweerde dat zij onterecht als lid vermeld staan in de cao. Daarmee nam men afstand van de claim van FNV Waterbouw dat de cao toegepast diende te worden op de werknemers van Kaliwaal. De werkgever is hier inmiddels herhaaldelijk op geweest.

In december 2017 heeft een afvaardiging van de werknemers met de directie gesproken.

Eind januari 2018 verwachten zij hieromtrent duidelijkheid van hun directie te krijgen.

#### **LEDENONTWIKKELING**

Eind 2016, 1.241 leden

Eind 2017, 1.213 leden

#### **AANTAL KADERLEDEN**

37

# MEDEZEGGENSCHAP

In 2017 werden bij zowel Van Oord als Boskalis verkiezingen gehouden.

Doordat wij bij Van Oord tijdig en gericht potentiële kandidaten hebben benaderd, is het ons deels gelukt om namens FNV Waterbouw meer leden in de OR te krijgen.

Bij Boskalis is het ons helaas niet gelukt tijdig te kunnen interveniëren.

DCR is door FNV Waterbouw al geruime tijd geattendeerd op de situatie dat zij OR plichtig zijn. Vanuit de werkgever wordt daar niet voortvarend op geanticipeerd.

Inmiddels hebben wij een aantal leden geïnteresseerd weten te krijgen, waarmee wij in het nieuwe jaar zullen werken aan het oprichten van een OR.

# ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

## ARBOWET

Werknemers moeten gezond en veilig kunnen werken. Daar zorgt de Arbeidsomstandighedenwet voor, ook wel bekend als de Arbowet. De Arbowet geldt voor alle werkgevers en werknemers in Nederland, dus bijvoorbeeld ook voor uitzendkrachten, personen en stagiaires. Zowel werkgevers als werknemers hebben verplichtingen: samen moeten zij ervoor zorgen dat er gezond en veilig wordt gewerkt. Per 1 juli 2017 is de Arbowet veranderd. In de vernieuwde Arbowet wordt de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening vergroot en staat preventie nog meer centraal. Zo wordt de positie van de preventiemedewerker versterkt, krijgt het medezeggenschapsorgaan een grotere rol bij het arbobeleid en worden de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts aangescherpt.

Werkgevers en arbodienstverleners krijgen tot 1 juli 2018 de tijd om de contracten aan te passen. Daar zal de Inspectie SZW toezicht houden op het naleven van de regelgeving. De Inspectie kan ook sancties opleggen.

## ARBOCATALOGUS

Sinds 2007 neemt FNV Waterbouw namens werknemers deel aan het overleg van de werkgroep arbocatalogus. De onderwerpen worden regelmatig bijgewerkt zodat die actueel blijven.

Het onderwerp straling werd ter toetsing aan de Inspectie SZW voorgelegd. De inspectie heeft besloten dit onderwerp niet te toetsen. Zij gaven aan dat dat het onderwerp niet onder de Arbowetgeving valt maar onderdeel uitmaakt van de Kernenergiewet. De Inspectie SZW gaf wel aan dat ze de inspanningen waardeerden.

## O&O FONDS

De Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw heeft als doel het bevorderen van de vakbekwaamheid van werknemers en het sociaal beleid in de waterbouw in de ruimste zin. Concreet vult het fonds dit in door het financieren van activiteiten op het gebied van:

1. het bevorderen, stimuleren en borgen van voldoende kwantitatieve en kwalitatieve instroom van medewerkers in de sector door

- algemene en specifieke promotie en voorlichting;
2. het bevorderen, stimuleren en borgen van de kennisinfrastructuur van de waterbouw door het onderhouden van een netwerk met onderwijsinstellingen en samenwerkingsverbanden, gericht op kennisontwikkeling (innovatie) en kennisoverdracht van de waterbouwkunde. Dit behelst onder meer ontwikkeling en onderhoud van simulatoren en andere apparatuur.
  3. het bevorderen, stimuleren en borgen van het kennisniveau en de vaardigheden van bestaande medewerkers.

In de besprekingen van het bestuur van het O&O-fonds is in 2017 meermalen strategisch gesproken over de toekomst van het fonds. In de cao-onderhandelingen die in 2018 starten zal dit onderwerp op de cao-tafel komen. Het bestuur van het O&O-fonds Waterbouw is voornemens om cao-partijen te adviseren over de toekomst van het O&O-fonds Waterbouw conform de gemaakte protocolafpraak in 2015. Het bestuur heeft hiertoe een brainstorm- bijeenkomst gepland in februari 2018.

In algemene zin staan O&O-fondsen in Nederland voor belangrijke uitdagingen, o.a. als het gaat om de rol die de overheid verwacht van de fondsen ten aanzien van het vinden van oplossingen voor arbeidsmarktproblemen. De rol van de fondsen zou meer moeten verschuiven in de richting van kennismakelaar en aanjager van vernieuwing.

Het bestuur van het fonds heeft de afgelopen jaren al op deze ontwikkelingen ingespeeld door steeds meer vraaggericht te werken en onderzoek te doen naar de behoefte van de afdragende bedrijven. Projecten op het gebied van instroombevordering, kennis-infrastructuur, scholing en sociaal beleid worden zo effectief en efficiënt mogelijk uitgevoerd en daar waar nodig aan de marktontwikkelingen aangepast.

Voorbeeld van een vernieuwende aanpak is de uitwerking van het project duurzame inzetbaarheid, waar het fonds als kennismakelaar een rol wil en kan vervullen voor de hele sector. Het project is in 2015 gestart en is in 2017 één van de speerpunten geweest met een intensieve campagne voor de hele sector, zowel bedrijven als werknemers. Met aansprekende filmpjes en een mailingcampagne zijn werknemers benaderd om mee te doen aan het programma. Eind 2017 kan geconcludeerd worden dat gedurende twee jaar al ca. een derde van de cao-werknemers in de sector direct of indirect hebben deelgenomen aan de inzetbaarheidsscan en de opvolging daarvan.

De website [www.gezondwerkenindewaterbouw.nl](http://www.gezondwerkenindewaterbouw.nl) is een waardevol platform waar naast informatie ook online cursussen en trainingen worden aangeboden.

Verder heeft het jaar 2017 in het teken gestaan van een veilig werken campagne. Voor de top 5 Arbo risico's in onze sector zijn animatiefilmpjes gemaakt met bijhorende posters en handleiding ten behoeve van toolboxmeetings. De informatie uit de Arbo catalogus en veiligheidsinstructieboekje worden op een eigentijdse manier onder de aandacht gebracht. De reacties zijn zo positief dat het fonds in 2018 een Engelse versie van de animatiefilmpjes en posters zal uitbrengen.

