



Geachte heer Spencer,

De vakbonden OV-HBR, FNV en CNV willen graag met het Havenbedrijf Rotterdam een CAO overeenkomen voor de werknemers binnen dit bedrijf. Daarom doen wij u een voorstel volgens deze inzet. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken.

We maken ons nog steeds zorgen om de werkdruk. We krijgen steeds signalen vanuit het bedrijf dat vacatures niet kunnen of worden ingevuld. Dit betekent dat de huidige collega's dit moeten opvangen. We horen ook steeds meer geluiden dat mensen gaan vertrekken omdat de werkdruk te hoog is en het salaris niet meer toereikend. Daarnaast merken we, ook door verandering in de maatschappij en binnen het bedrijf, dat het steeds moeilijker is om de balans tussen werk en privé op orde te krijgen.

Onderstaande inzet is dan ook bedoeld om mensen aan te trekken, te behouden en te waarderen.

A. LOOPTIJD

Wij stellen een CAO voor met een looptijd van twee jaar, van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026. Voor de vakorganisaties is een andere looptijd - bijvoorbeeld van 1 jaar - ook bespreekbaar, maar dit is afhankelijk van het resultaat van onze besprekingen.

B. LOONONTWIKKELING EN KOOPKRACHTBEHOUD

De bonden willen een concrete afspraak maken over verhoging van de salarissen per 1 juli 2024. Dit willen we doen door de salarissen zowel procentueel als met een nominaal bedrag te verhogen.

We merken nog steeds dat de kosten stijgen en dat het steeds lastiger wordt om rond te komen. Daarom stellen wij voor (a) dat het normsalaris in alle salarisschalen per 1 juli 2024 met een vast bedrag van 300 bruto euro per maand wordt verhoogd en (b) dat de feitelijke lonen in alle salarisschalen per 1 juli 2024 met een procentuele verhoging van 8% worden verhoogd. Per 1 juli 2025 vragen we dat de feitelijke lonen in alle salarisschalen met een procentuele verhoging van 5% worden verhoogd of met de stijging van de prijsindex (APC) op basis van de CPI oktober-oktober (afgeleid) als die hoger is dan de eerder genoemde 5%.

Om ervoor te zorgen dat alle werknemers een fatsoenlijk inkomen hebben en kunnen deelnemen aan de maatschappij, vragen wij een verhoging van de minimum uurlonen naar 17 euro bruto.

Om het gebruik van zorg uit het basispakket voor alle medewerkers toegankelijk te houden willen we afspreken dat de werkgever elk jaar het wettelijk eigen risico van de zorgverzekering vergoedt, ongeacht of medewerkers het wettelijk eigen risico daadwerkelijk geheel of gedeeltelijk hebben betaald.

Tot slot vragen de vakbonden om de bevestiging dat de onbelaste reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer door HbR op de fiscaal toegestane maxima wordt uitgevoerd (bedrag en aantal kilometers).

C. WERKDruk

Wij krijgen van onze leden vaak te horen dat er steeds meer taken en verantwoordelijkheden aan hun functie worden toegevoegd. Of als men ervoor kiest minder uren te gaan werken het takenpakket en de rollen niet of nauwelijks minder worden. Ook blijkt het lastig te zijn om de openstaande vacatures te vervullen waardoor hetzelfde werk door minder mensen uitgevoerd moet worden. Dit legt een grote belasting op de collega's. Het hoeft geen uitleg dat door te zware belasting mensen gaan uitvallen of een betrekking elders gaan zoeken. Als vakbonden denken we graag mee in het vinden van oplossingen. Zoals,

- Vacatures sneller opvullen, met name ook door proactief op te treden om de uitstroom door ApS op te vangen. Ook moet de werkgever meer inzetten op het behoud van nieuwe medewerkers.
- Om te voorkomen dat medewerkers door overbelasting uitvallen, moet de werkgever garanderen dat medewerkers hun wettelijke verlofuren kunnen opnemen in het jaar van opbouw.
- Overwerkvergoeding tijdelijk verhogen naar 200% gedurende looptijd van de CAO

Het vaste contract moet weer de norm worden. Uiteraard kan de werkgever een proeftijd van 2 maanden inzetten om zeker te weten dat er een match is. Na verloop van deze twee maanden wordt iedere werknemer voor onbepaalde tijd in vaste dienst genomen.

D. FLEXIBELE VERLOFDAGEN

Om de werk en privé balans goed op orde te krijgen stellen de bonden het volgende voor "iedereen die het nodig heeft, kan 10 dagen verlof krijgen voor onderstaande onderwerpen". Dit is niet bedoeld als verkapt vakantieverlof. Voorbeelden zijn:

- **Overgang/ menstruatie verlof**
Zestig procent van de vrouwen in de overgang valt de combinatie werk en menopauze zwaar. Mensen geven aan dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. In de cao wordt opgenomen dat de medewerker die klachten ervaart wegens menstruatie/ menopauze, welke van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer, de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid.
- **Familie / extra ouderschaps- / opa en oma verlof**
Omdat het voor verzorgers met kinderen steeds moeilijker wordt om onverwacht of betaalde opvang te regelen komen ze vaak terecht bij familie. Om dit mogelijk te maken is het mooi dat de werkgever hierin meegaat als een soort ouderschapsverlof.
- **Transitieverlof**
Steeds meer bedrijven nemen dit op in hun CAO. In plaats van dat men zich ziekmeldt vanwege een operatie geeft het bedrijf hier verlof voor.

Daarnaast stellen de bonden enkele aanpassingen in bestaande regelingen voor:

- **Mantelzorg**
De bestaande regeling van kort- en langdurend zorgverlof kan ook worden gebruikt voor het verlenen van mantelzorg. Bovendien zal het zorgverlof naar behoefte flexibel kunnen worden ingezet (naar wens verspreid over de periode of geheel of gedeeltelijk aaneengesloten).
- **Rouwverlof**
De bedrijfsregeling Rouwverlof wordt 1 op 1 opgenomen in de cao.

E. VERDUURZAMING ARBEIDSVOORWAARDEN.

Mede gezien de verduurzamingsambities van het Havenbedrijf willen de vakbonden willen de vakbonden graag een gezamenlijke werkgroep instellen om voorstellen tot verduurzaming van arbeidsvoorwaarden op te stellen. Een gezamenlijke werkgroep met de OR is ook een goede optie, om een zo breed mogelijke range van mogelijkheden (van primaire tot tertiaire arbeidsvoorwaarden) te bespreken.

F. ONZEKERHEID PENSIOEN

Elke medewerker wordt geïnformeerd door HbR waar ze terecht kunnen voor vragen het nieuwe pensioen stelsel

G. UITBREIDING PKB-DOEL: AFLOSSING EIGEN STUDIESCHULD

De vakbonden stellen voor om met ingang van 1-1-2025 aflossing eigen studieschuld toe te voegen als PKB-doel, zodat werknemers jaarlijks maximaal € 2.000 uit hun PKB-budget kunnen inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Met deze aanpassing wordt het geheel van de PKB-doelen beter verdeeld over de verschillende generaties werknemers. Daarnaast willen de vakbonden hiermee bevorderen dat het Havenbedrijf een aantrekkelijke werkgever blijft voor jongere werknemers.

Deze thema's en uitgangspunten zijn niet limitatief. De vakbonden kunnen nog aanvullingen doen en/of wijzigingen op deze inzetbrief maken gedurende de onderhandelingen.