

Havenbedrijf Rotterdam N.V.
T.a.v. dhr. Spencer
World Port Center - Postbus 6622
3002 AP Rotterdam

Datum

23 maart 2023

Betreft / Onderwerp

Voorstellenbrief cao

Geachte heer Spencer,

De gezamenlijke vakbonden willen graag met u een cao voor de werknemers in dit bedrijf overeenkomen. Daarom doen wij u voorstellen. Deze zijn op maandag 20 maart j.l. tijdens het eerste cao-overleg ook door ons mondeling toegelicht. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken.

Gezien de huidige economisch onzekere tijd waarbij we te maken hebben met een torenhoge inflatie, de oorlog in Oekraïne en de prijs van grondstoffen die met de dag wijzigt, is er de wens om een goede en financieel solide cao af te spreken. Als vakbonden maken we ons tevens zorgen over een aantal interne zaken. Ten eerste over de werkdruk. We krijgen steeds meer 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 vertrekken omdat de werkdruk te hoog is en het salaris niet meer toereikend. Onderstaande inzet van gezamenlijke bonden is dan ook bedoeld om mensen aan te trekken, te behouden en te waarderen.

A. LOOPTIJD

Wij stellen voor een cao met een looptijd van één jaar, van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024. Voor de vakorganisaties is een andere looptijd ook bespreekbaar, maar dit is afhankelijk van het resultaat van onze besprekingen.

In geval van een langere looptijd is het voor de vakorganisaties randvoorwaardelijk dat tijdens de looptijd van de cao een periodiek en gestructureerd overleg tussen de vakorganisaties en Human Resources blijft plaatsvinden, in welk overleg óók ruimte wordt geboden voor het bespreken van wijzigingen of aanvullingen op de cao indien omstandigheden daar aanleiding toe geven.

B. KOOPKRACHTBEHOUD

De bonden willen een concrete afspraak maken over herstel van de koopkracht in 2023 middels het aanpassen van de salarissen per 1 juli 2023. Dit willen we doen door de salarissen zowel procentueel als met een nominaal bedrag te verhogen. Wij gaan daarbij uit van inflatiecijfers van 2022 (14%).

Het zal niemand ontgaan dat het voor velen moeilijke tijden zijn. Ook de leden van de vakbonden ondervinden problemen en hebben zorgen door de aanhoudende hoge inflatie. Daarom stellen we het volgende voor:

- Per 1 juli 2023 de lonen te verhogen met het percentage van 9% en een nominale verhoging van 300 euro in de schalen;
- Door het huidige salarissenstelsel zien we dat juist voor starters het koopkrachteffect het kleinst is. Voor de collega's met een relatieve salaris positie onder de 90% willen we extra structurele inkomensverbetering realiseren. Omdat het lastig is om voor een relatieve kleine groep in algemene regels wat extra te doen stellen we voor om de collega's met een RSP van 90% of lager per 1 juli 2023 (eenmalig) een periodieke salarisherziening toe te passen conform de beoordeling 'Goed';
- En om te voorkomen dat het havenbedrijf gedurende de looptijd van de cao nog eens geconfronteerd wordt met koopkrachtverlies voor de medewerkers, stelt FNV daarnaast ook voor ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen nog eens door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 juli 2023, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2024 structureel worden aangepast;

C. BEOORDELINGSSYSTEEM

Ook per 1 juli 2023 willen we bij een periodieke salarisherziening de genoemde percentages in de matrix Beoordelen en belonen als procentpunten worden gezien. Hierdoor zal de beoordeling score voor iedereen hetzelfde effect hebben, in plaats van hoe hoger je in je RSP zit hoe beter de waardering uitvalt.

D. TOEPASSING ART. 16 en 17

Van onze leden horen we dat het toepassen van cao-artikelen 16 en 17 in de praktijk meer lijkt op budgetteren dan op waarderen. Juist bij huidige starters op de arbeidsmarkt leidt dat regelmatig dat men ervoor kiest niet te groeien bij het havenbedrijf maar naar een andere job te gaan. Ook belemmert het toepassen van artikel 17 het doorstromen naar hogere functies. Als je wel de verantwoordelijkheden erbij krijgt maar het bijbehorende salaris pas per 1 januari en dan vaak ook nog bij je beoordeling aan het eind van het jaar op de status 'ontwikkeling nodig' krijgt omdat je net begonnen bent in de functie. Dat motiveert niet om door te stromen.

E. WERKDRUK

Wij krijgen van onze leden vaak te horen dat er steeds meer taken en verantwoordelijkheden aan hun functie wordt toegevoegd, of als men ervoor kiest minder uren te gaan werken het takenpakket en de rollen niet of nauwelijks minder wordt. Ook blijkt het lastig te zijn om de openstaande vacature te vervullen zodat hetzelfde werk door minder mensen uitgevoerd moet worden. Dit legt een grote belasting op de collega's. Het behoeft geen verdere uitleg dat door te zware belasting mensen gaan uitvallen of een betrekking elders gaan zoeken. We zijn als vakbond bereid om de werkgever te helpen om oplossingen te vinden die de werkdruk tot reële proportie kan terugbrengen. Graag gaan we verder in overleg over dit belangrijke thema. Ons voorstel is om hiervoor een werkgroep te

realiseren, na de zomervakantie 2023, die de werkdruk in kaart kan brengen en luistert naar oplossingen die aangedragen worden vanuit het personeel en daarbij meenemend wat er voor advies kwam uit de eerdere werkgroepen die reeds zijn afgerond.

F. ARBEIDSDUUR ALGEMEEN

We krijgen regelmatig van onze leden het verzoek om een werkweek van maximaal 40 uur toe te staan. Soms op grond van dat men niet voldoende tijd heeft om het complete takenpakket uit te kunnen voeren in 36 uur per week. Andere willen (tijdelijke) hun inkomen verhogen vanwege te verwachten grote uitgaven. En ook gebruikt men het argument dat formatieruimte op hun afdeling moeilijk of niet ingevuld kan worden en men best bereid is om meer uren te werken zodat de formatie weer volledig is. Wij stellen voor om cao-artikel 12 lid 2 in de eerste zin het deel '*die is ingedeeld in salarisgroep 11 en hoger*' te schrappen.

G. OVERWERKVERGOEDING

Zoals in lid E beschreven wordt er door het niet opvullen van vacatures meer overwerk gemaakt. Graag maken we afspraken om de overwerkvergoedingen tijdelijk te verhogen naar 200% totdat de vacatures zijn gedaald tot een acceptabel percentage. Het acceptabel percentage is onderwerp van overleg met werkgroep genoemd bij lid E werkdruk en de OR.

H. REISKOSTENVERGOEDING

De huidige reiskostenvergoeding is ook een aandachtspunt. Wij stellen voor om de reiskosten woon-werkverkeer vanaf de eerste kilometer te vergoeden tegen het maximaal fiscaal toegestane vrijstellingsbedrag zonder enige maximum of plafond. Daarnaast stellen we voor om één tarief voor de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer te gaan hanteren.

I. THUISWERKVERGOEDING

De huidige thuiswerkvergoeding is onvoldoende om de daadwerkelijke extra kosten vanwege het thuiswerken te betalen. We willen dat de thuiswerkvergoeding per 1 juli 2023 wordt opgehoogd naar minimaal NIBUD-norm 2023.

J. FLEXIBLE FEESTDAGEN

Indien de bedrijfsvoering het toelaat, heeft de werknemer de mogelijkheid om maximaal twee feestdagen in te ruilen voor een dag die aansluit bij diens geloofs- of levensovertuiging.

K. MOGELIJKHEID OM EERDER TE STOPPEN MET WERKEN

Wij stellen voor om de RVU regeling op te nemen in de cao zodat het voor werknemers mogelijk wordt om maximaal 3 jaar voor de AOW leeftijd met pensioen te gaan. Werkgever levert een bijdrage van bruto € 22.488 (peildatum 2022, bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd) per werknemer per jaar maximaal 3 jaar voor AOW-datum.

L. OPLEIDINGSBUDGET

Onze leden ervaren dat de ontwikkelmogelijkheden binnen het Havenbedrijf afnemen als gevolg van het steeds meer beperkende voorwaarden om van het opleidingsbudget gebruik te mogen maken. Juist in een krappe arbeidsmarkt zijn ontwikkelmogelijkheden om te groeien een enorme pluspunt. We vragen daarom om het opleidingsbudget op niveau te houden.

M. STAGEVERGOEDING

Als vakbonden willen we dat het Havenbedrijf ook in de toekomst een aantrekkelijke werkgever blijft. Voor iedere student zal de onkosten om een (afstudeer)stage te lopen ongeacht het afstudeerniveau ongeveer gelijk zijn. We stellen voor om de stagevergoeding gelijk te trekken en tevens te verhogen naar een helder rond percentage. Tekstvoorstel voor de nieuwe cao is als volgt:

'Je bent student en je volgt (voltijd) dagonderwijs bij een reguliere onderwijsinstelling. Vanuit deze onderwijsinstelling doe je ervaring bij het Havenbedrijf door in de beroepspraktijk te leren én te werken op basis van een stageovereenkomst. Als stagiair hou je je aan de Bedrijfscode, dit omvat ook zaken als vertrouwelijkheid en integriteit. Jij en je onderwijsinstelling moeten in alle gevallen de in de stageovereenkomst vastgestelde geheimhoudingsplicht in acht nemen. Daarnaast kan een verklaring omtrent het gedrag (VOG) vereist zijn. Duurt jouw stage één maand of langer dan heb je recht op een stagevergoeding. Deze vergoeding voor mbo-, hbo- en wo-studenten is gebaseerd op 30% van schaal 5 normsalaris. Deze stagevergoeding is gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, waarbij wordt uitgegaan van 40 uur stage (5 dagen van 8 uur) per week. Bij een stage van minder dan 40 uur per week, wordt de stagevergoeding berekend naar evenredigheid van het aantal afgesproken uren. De vergoeding geldt voor alle stages op mbo-, hbo- en wo-niveau, zoals een meeloopstage, onderzoekstage of afstudeerstage.'

N. MOBILITEIT

Omdat het havenbedrijf de ambitie heeft om in 2030 volledig CO2 neutraal te zijn, is dit een uitstekend startpunt dit te bewerkstelligen voor woon werkverkeer. De vakbonden stellen voor de einddatum van het nieuwe cao een gezamenlijk werkgroep te starten om hiervoor plannen uit werken. We kunnen hierbij denken aan een tegemoetkoming voor elektrische auto of andere goede initiatieven.

O. AFSPRAKEN MAKEN OVER DUURZAME ARBEIDSVOORWAARDEN

Bonden willen met werkgever bezien hoe zij de duurzaamheid binnen het arbeidsvoorwaardepakket kunnen vormgeven.

Hoogachtend,

Ali Aklalouch
Bestuurder FNV

Patricia Veen
Voorzitter OV-HbR

Anselma Zwaagstra
Bestuurder CNV

