

Concept Set van afspraken

CAO Havenbedrijf Rotterdam

2021 - 2023

Looptijd

De CAO heeft een looptijd vanaf 1 juli 2021 tot 1 juli 2023.

Structurele verhogingen

Gedurende de looptijd van de CAO worden de volgende structurele verhogingen van de (norm)salarissen doorgevoerd:

- Per 1 januari 2022 een algemene verhoging van 3%;
- Per 1 juli 2022 een algemene verhoging van 2,5%.

Eenmalige uitkering

Gedurende de huidige looptijd hebben twee tussentijdse eenmalige uitkeringen plaatsgevonden. Te weten €300,- netto in december 2020 en € 150,- netto in juli 2021. Bij het bereiken van een akkoord wordt een éénmalige uitkering van € 1.000,- bruto betaald bij de eerstvolgende salarisbetaling aan medewerkers die op 1 december 2021 in dienst zijn. Deeltijdmedewerkers ontvangen deze uitkering naar rato.

Hybride werken

De eerder met de Ondernemingsraad overeengekomen thuiswerkvergoeding wordt opgenomen in de CAO. De thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,- (netto) per thuiswerkdag en zal jaarlijks worden aangepast aan het verloop van de door het CBS gepubliceerde prijsindex "Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100", voor het eerst op 1-1-2022.

Met de stelling "Thuiswerken is geen recht en ook geen plicht" zullen cao-partijen de ontwikkeling van het hybride werken volgen. In de bedrijfsregeling Hybride werken zijn hierover goede afspraken gemaakt. Hybride werken zal een vast agendapunt zijn van het periodiek overleg tussen cao partijen.

ADV en verlof

Door hybride werken heeft de medewerker nog meer regelmogelijkheden en eigen regie gekregen, hetgeen positieve effecten heeft op de werk-privébalans. Het opnemen van losse verlof- en ADV dagen is hierdoor minder nodig. Daarom is afgesproken dat nieuwe medewerkers die vanaf 1 januari 2022 in dienst zullen treden een standaard arbeidsduur van 36 uur per week zullen hebben (zonder ADV-regeling).

Verder is afgesproken om voor wettelijke vakantiedagen, die vanaf 1 januari 2022 worden opgebouwd, de wettelijke vervalltermijn te gaan hanteren. Hierdoor vervallen niet opgenomen wettelijke vakantiedagen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

Het maximaal aantal jaarlijks te verkopen bovenwettelijke vakantie-uren wordt verhoogd van 104 naar 144 uur.

Afspraken in verband met wisselende diensten

- De opname van een definitie van volcontinuidienst in de CAO;
- De TOD voor alle (bestaande) roosters wordt vastgesteld met behulp van de in de cao opgenomen klokurenmatrix. De aldus vastgestelde TOD zal vanaf 1 januari 2022 van toepassing zijn en worden uitbetaald;
- De in 2017 met de OR overeengekomen Rekenmethode Arbeidsduur Persoonlijke Roosters (RAPR) wordt in de CAO opgenomen;
- De berekening en toekenning van compensatie-uren voor het werken op feestdagen zal worden besproken binnen de werkgroep die met het onderwerp Modernisering CAO aan de slag gaat. CAO

partijen onderschrijven de noodzaak van een heldere en rechtvaardige regeling op dit gebied die recht doet aan de regels en eisen van een continuurooster(s);

- In de CAO (artikel 13. Lid 5.) is afgesproken dat medewerkers die 55 jaar of ouder zijn, recht hebben op een extra rustdag als er 3 nachtdiensten achter elkaar zijn gewerkt. Afgesproken is dat deze rustdag zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 4 weken moet worden genoten.

Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

De in de CAO opgenomen artikelen en regelingen die betrekking hebben op ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen worden geactualiseerd of alleen komen te vervallen wanneer dit geen verslechtering inhoud van de huidige arbeidsomstandigheden.

Dit betreft:

- Hoofdstuk 11. Ziekte en arbeidsongeschiktheid;
- Hoofdstuk 12. Suppletieregeling¹ ;
- Regeling H. Suppletieregeling;
- Regeling L. Aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid / overlijden door of tijdens het werk.

Functiebeschrijving en functiewaardering

De in de CAO opgenomen artikelen en regelingen die betrekking hebben op functiebeschrijving en functiewaardering zullen worden geactualiseerd en in lijn worden gebracht met de ontwikkeling van functiefamilies.

Modernisering CAO

Het Havenbedrijf heeft sinds de verzelfstandiging in 2004 een eigen cao. Bij de verzelfstandiging is de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeente Rotterdam als uitgangspunt genomen. Delen van de CAO zijn sindsdien niet gewijzigd. CAO partijen stellen een technische werkgroep in die in 2022 aan de slag gaat met dit onderwerp. In het eerste kwartaal 2022 formuleren CAO partijen de opdracht voor en de samenstelling van de werkgroep. De bevindingen en voorstellen van de werkgroep worden uiterlijk in december 2022 aangeboden aan CAO partijen. Redenen om te willen moderniseren (inhoud, tekstueel en vormgeving) zijn een betere aansluiting bij de huidige tijdsgeest en beter voorzien in de behoeften van verschillende doelgroepen medewerkers.

Modernisering Sociaal Statuut

Het huidige Sociaal Statuut is in 2012 afgesproken. Sinds die tijd zijn er veel ontwikkelingen geweest: Wet- en regelgeving is aangepast en de CAO is gewijzigd waardoor in het huidige Sociaal Statuut termen worden genoemd die inmiddels niet meer bestaan (zoals periodieken, PPT, TPT). Ook wordt in het Sociaal Statuut nog verwezen naar de, jaren geleden afgeschafte, regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU).

CAO partijen stellen een technische werkgroep in die gedurende de looptijd van de CAO, aan de slag gaat met het bij de tijd brengen (en houden) van het Sociaal Statuut (inhoud, tekstueel en vormgeving). In het eerste kwartaal 2022 formuleren CAO partijen de opdracht voor en de samenstelling van de werkgroep. De bevindingen en voorstellen van de werkgroep worden uiterlijk in juni 2023 aangeboden aan CAO partijen.

Duurzame inzetbaarheid

CAO partijen stellen een werkgroep in die in 2022 aan de slag gaat met het onderwerp “Duurzame inzetbaarheid”. In het eerste kwartaal 2022 formuleren CAO partijen de opdracht voor en de samenstelling van de werkgroep. De bevindingen en voorstellen van de werkgroep worden uiterlijk in december 2022 aangeboden aan CAO partijen.

Rotterdam, 16-12-2021

¹ Vakbonden onderzoeken of de Suppletieregeling kan vervallen