



Geachte heer Spencer,

De vakbonden willen graag met het Havenbedrijf Rotterdam een CAO overeenkomen. Voor de werknemers binnen dit bedrijf. Daarom doen wij u een voorstel volgens deze inzet. Deze inzet is zorgvuldig samengesteld op basis van signalen en wensen die wij hebben opgehaald bij zowel leden als niet-leden, allen werknemers van Havenbedrijf Rotterdam. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken

De rode draad: werk-privé balans

Medewerkers geven aan dat hoge werkdruk leidt tot lichamelijke en geestelijke klachten en dat verlof opnemen niet altijd mogelijk is. Tegelijkertijd is er behoefte aan afspraken die het mogelijk maken eerder te stoppen met werken of juist gezond langer door te gaan. Ook het tegengaan van werkdruk, staan hoog op de agenda. Met onze inzet willen wij bijdragen aan een CAO die ruimte biedt om te groeien, gezond te blijven en samen de eindstreep te halen.

Wij komen daarom tot de volgende voorstellen:

1. Looptijd

De vakbonden stellen voor de CAO aan te gaan voor een looptijd van één jaar. 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027. Dit biedt ruimte voor een zorgvuldige opvolging en evaluatie van gemaakte afspraken.

Indien partijen hier tijdens het overleg gezamenlijk aanleiding toe zien, zijn de vakbonden bereid om een meerjarige looptijd bespreekbaar te maken.

2. Loonsverhoging

Om de effecten van inflatie te compenseren, de koopkracht van medewerkers te behouden en het werken bij het Havenbedrijf Rotterdam aantrekkelijk te houden, stellen de vakbonden een **structurele loonontwikkeling voor**. Daarbij dient rekening te worden gehouden met verschillen tussen loonschalen.

De vakbonden doen voor deze looptijd de volgende voorstellen:

- **Per 1 juli 2026:**
Een structurele salarisverhoging van 6% voor alle loonschalen.
- **Algemene prijscompensatie (APC):**
Naast de structurele loonsverhoging stellen de vakbonden voor om afspraken te maken over algemene prijscompensatie voor onbepaalde tijd, gebaseerd op afgeleide

CPI(april-april), zodat loonontwikkelingen adequaat aansluiten bij de feitelijke inflatie en koopkrachtbehoud wordt geborgd gedurende de CAO-looptijd.

- **Piketvergoeding:**

Een aanpassing van de piketvergoeding, waarbij deze wordt gekoppeld aan loonschaal 9, zodat deze beter aansluit bij de verantwoordelijkheden en inzet die met piketdiensten gepaard gaan.

3. Verlofdagen

Wij stellen voor om het verlof- en keuzebudgetbeleid te moderniseren en aantrekkelijker te maken. Concreet betekent dit: het aantal bovenwettelijke verlofuren uitbreiden met 16 uur extra verlofduren. Daarnaast willen we het opnemen van verlof via het Persoonlijk Keuzebudget (PKB) verruimen: de huidige grens van 144 uur verhogen naar 160 uur zodat medewerkers meer flexibiliteit krijgen om vrije tijd te kopen. Deze maatregelen vergroten de regie van medewerkers over hun werk-privébalans, bevorderen duurzame inzetbaarheid.

Verlofsparen:

Binnen het Havenbedrijf zijn in het verleden afspraken gemaakt over verlofsparen, deze regeling is geschrapt vanwege de stuwmeren aan verlof.

De vakbonden willen deze regeling binnen de wettelijke kaders in de CAO opnemen. Het doel is om het fiscaal gefaciliteerd verlofsparen van maximaal 100 weken (3.600 uur) te benutten, zodat medewerkers de mogelijkheid hebben om eerder te stoppen met werken of in een andere levensfase over een langere periode verlof kunnen opnemen.

4. Mobiliteitsvergoeding

De mobiliteitsregeling van Havenbedrijf Rotterdam moet worden herzien om eerlijk, transparant en toekomstbestendig te zijn. Leden hebben duidelijk aangegeven dat zij een regeling willen die gelijke behandeling voor alle medewerkers waarborgt, ongeacht functie of locatie. Momenteel ontvangen WPC-medewerkers slechts €0,15/km, wat niet kostendekkend is en niet geïndexeerd wordt. Dit leidt tot ongelijkheid en onduidelijkheid.

Wij stellen daarom voor:

- Alle medewerkers dezelfde vergoeding van €0,23/km, met periodieke indexatie op basis van kostenontwikkelingen.
- Heldere communicatie en transparantie over hoe deze vergoeding tot stand komt en hoe indexatie wordt toegepast.
- Het beschikbaar stellen van vijf parkeerkaarten per medewerker per jaar, bedoeld voor onvoorziene en noodzakelijke situaties waarin medewerkers met de auto naar kantoor moeten komen (bijvoorbeeld bij verstoringen in het OV, zorgsituaties of calamiteiten).

Niet alle medewerkers wonen in de directe omgeving van Rotterdam. Een structureel lage kilometervergoeding voor autogebruikers, gecombineerd met beperkte parkeermogelijkheden, vormt een belemmering voor het aantrekken en behouden van personeel van buiten de regio. Dit vergroot het risico op langdurig openstaande vacatures en een toenemende werkdruk voor bestaande medewerkers.

Met een eerlijke, transparante en goed uitlegbare mobiliteitsregeling, inclusief een praktische parkeeroplossing voor uitzonderlijke situaties, draagt het Havenbedrijf Rotterdam bij aan gelijke behandeling, duidelijkheid voor medewerkers en een aantrekkelijk en toekomstgericht werkgeversbeleid.

5. Duurzame inzetbaarheid

Naast de bestaande APS-regelingen van het Havenbedrijf Rotterdam stellen wij voor om duurzame inzetbaarheid verder te versterken. Wij willen een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid instellen die zich richt op vraagstukken die cruciaal zijn voor het behoud van gezondheid, veiligheid en werkvermogen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Deze werkgroep onderzoekt en adviseert over:

- Hoe waarborgen we veiligheid en gezondheid bij fysiek zware functies? Zoals werken met ademlucht tot 67 jaar.
- Hoe zorgen we dat scholing en certificering haalbaar blijven voor oudere medewerkers? Bij bijvoorbeeld zware opleidingen tot pensioen.
- Welke maatregelen zijn nodig om belasting en gezondheidsrisico's te beperken? Bijvoorbeeld bij nachtdiensten.

6. Zekerheid

De bonden vinden het essentieel dat structureel werk wordt uitgevoerd door medewerkers met een vast contract. Daarom stellen partijen voor om in de CAO op te nemen dat in principe alleen de eerste arbeidsovereenkomst tijdelijk is. Na afloop daarvan wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om hiervan af te wijken.

7. Werk en Privé balans:

Daarnaast stellen de bonden voor om via een pilot te onderzoeken of een 32-urige werkweek met behoud van 100% salaris mogelijk is binnen Havenbedrijf Rotterdam. Deze regeling biedt voordelen voor werknemers, werkgevers én de samenleving. Onderzoek toont aan dat een kortere werkweek de output behoudt, ziekteverzuim verlaagt en ervoor zorgt dat parttimers vaak meer uren gaan werken.

8. PKB

Wij stellen voor het Persoonlijk Keuzebudget (PKB) uit te breiden om medewerkers meer regie te geven over hun financiële en duurzame keuzes. Met extra mogelijkheden die aansluiten bij vitaliteit en duurzame mobiliteit. Concreet stellen wij voor:

- Fietsbijdrage verhogen om het gebruik van de fiets aantrekkelijker te maken.
- Leasefietsregeling introduceren, zodat medewerkers eenvoudig een fiets kunnen leasen via het PKB.
- Vitaliteit stimuleren door het vergoeden van sportartikelen via het PKB, zodat medewerkers actief en gezond blijven.
- Naast de huidige mogelijkheden voor verlof, opleiding en studieschuldaflossing (DUO). Willen wij dat medewerkers ook andere aantoonbare persoonlijke schulden bij erkende financiële instellingen kunnen aflossen tot €2.500 per jaar, ook voor inwonende gezinsleden.

Daarnaast willen we de duurzame productenlijst verruimen, zodat het PKB kan worden ingezet voor onder meer zonnepanelen, energiezuinige apparaten en deelmobiliteitsabbonnementen. Deze lijst wordt jaarlijks geactualiseerd. Met deze uitbreiding versterken we financiële veerkracht, stimuleren we duurzame keuzes en dragen we bij aan klimaatdoelstellingen. Dit vergroot het welzijn van medewerkers en versterkt het imago van het Havenbedrijf als moderne, maatschappelijk verantwoorde werkgever.

Wij zien uit naar constructieve gesprekken en rekenen op uw medewerking om samen een toekomstbestendige en eerlijke CAO te realiseren.

9. Werkdruk

Uit de uitvraag bij de leden blijkt dat medewerkers werkdruk vooral ervaren door structurele oorzaken zoals onderbezetting en knelpunten in roosters. Daarom stellen wij voor dat de Taskforce Werkdruk niet alleen een meldpunt biedt, maar ook een duidelijke opdracht krijgt om oplossingen te realiseren. Deze oplossingen moeten zich richten op:

- Structurele maatregelen zoals betere capaciteitsplanning en een eerlijke verdeling van diensten.
- Het monitoren van signalen van burn-out en het nemen van preventieve acties.
- Heldere rapportages en meetbare resultaten, zodat voortgang zichtbaar is voor medewerkers.

De taskforce moet bestaan uit medewerkers uit alle lagen, OR, HR en management, en krijgt een ruim mandaat om knelpunten aan te pakken. Alleen zo zorgen we voor een aanpak die aansluit bij de praktijk en daadwerkelijk effect heeft.

Met vriendelijke groet

Ov-HbR, FNV, CNV