

Onderhandelaarsakkoord

CAO Havenbedrijf Rotterdam N.V. 2005-2007

15 december 2005

1. Inleiding

Op 15 december 2005 hebben het Havenbedrijf enerzijds en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, CMHF en OV-HbR anderzijds een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor het Havenbedrijf Rotterdam N.V. Dit akkoord loopt van 1 januari 2006 tot 1 januari 2008.

Alle financiële middelen die het Havenbedrijf ter beschikking heeft voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. De gemaakte afspraken gaan per 1 januari 2006 in, tenzij anders is aangegeven.

Onderstaande afspraken zullen worden vertaald naar wijzigingen voor de tekst van de CAO. Na instemming van partijen over deze tekst gaan alle wijzigingen in met terugwerkende kracht van de datum waarop de specifieke afspraak is ingegaan.

2. Loonparagraaf

Salarisontwikkeling

De salarissen worden per 1 januari 2006 verhoogd met 1,8 %. Per 1 januari 2007 worden de salarissen met 1,8% verhoogd. Deze salarisverhogingen werken conform de regels van het ABP door naar de postactieven.

Eindejaarsuitkering

Partijen zijn overeengekomen om geen "eenmalige resultaatafhankelijke bonus" overeen te komen en daarvoor in de plaats de opbouw van een 13^e maand te versnellen.

De eindejaarsuitkering wordt hiertoe in 2006 structureel met 0,5% verhoogd tot 3,8% plus een verhoging van de Rotterdamse uitkering naar € 181,50. In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,4% tot 4,2% verhoogd met een verhoging van de Rotterdamse uitkering naar € 200,-. De bodem in de eindejaars-uitkering wordt in 2006 structureel verhoogd naar € 994,- en in 2007 structureel verhoogd naar € 997,-. De verhogingen worden ingezet om op termijn te komen tot een volledige 13^e maand van het jaarsalaris (te weten 8,3%).

3. Nieuwe beloningsstructuur

In het kader van de nieuwe beloningsstructuur voor het Havenbedrijf is een aantal aanvullende afspraken gemaakt tussen partijen, te weten:

- Per 1 januari 2006 worden de functies in banden C en D buiten de CAO geplaatst.
- De salarisschalen behorende bij sk 11, 12 en 13 worden uitgebreid met één periodieke verhoging, de salarisschaal behorende bij sk 14 wordt uitgebreid met twee periodieke verhogingen.
- De Koop- en behoudtoelage (KBT) kan vanaf 1 januari 2006 ook voor *onbepaalde duur* worden toegekend. In het geval door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op termijn de KBT voor bepaalde functies niet langer noodzakelijk wordt geacht, behoudt de zittende functievervuller de toelage mits de functionaris de toelage voor minimaal 6 jaar heeft ontvangen.
- Binnen de CAO blijven de salarisklassen 15 tot en met 19 bestaan. Een werknemer kan echter alleen op persoonlijke titel geplaatst worden in deze salarisklassen.
- De wachttijd bij de toekenning van de PPT in salarisklasse 11 wordt met 1 jaar verschoven. Door een werknemer reeds opgebouwde wachttijd wordt behouden en telt mee op het moment dat (wederom) de laatste periodieke verhoging wordt bereikt.
- De mogelijkheid van het toekennen van een KBT van 25% (management fsk 15 en hoger) komt te vervallen.
- Onder voorbehoud van een nader onderzoek naar de consequenties voor de doelgroep binnen het HbR, is tevens overeengekomen:
 - dat de Persoonlijke prestatie-uitkering (PPU) met ingang van 1 januari 2006 geheel komt te vervallen;
 - dat voor het toekennen van gratificaties per 1 januari 2006 de ruimte wordt verhoogd van

€ 4000,-- naar ten hoogste € 6000,-- bruto gratificatie;

4. Wijzigingen in geval van ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte

De minimum loondoorbetalingverplichting bij ziekte (70%) is geregeld in de Wet terugdringing ziekteverzuim. Op 5 november 2004 zijn in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over de wettelijke aanvulling van de loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar. De totale ziektegelduitkering aan de werknemer mag over de twee ziektejaren tezamen niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedragen.

Partijen hebben besloten om de afspraken in de Stichting van de Arbeid als volgt te vertalen voor het Havenbedrijf. Deze wijzigingen gaan in per 1 januari 2006 en zijn vanaf die datum van toepassing zijn op de werknemers die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn.

Voor de doorbetaling bij ziekte geldt de volgende staffel:

1^e ziektejaar:

1^e t/m 6^e maand: tot 100% van het laatstverdiende loon doorbetalen.

7^e t/m 12^e maand: tot 90% van het laatstverdiende loon doorbetalen.

2e ziektejaar:

In de 13^e t/m de 24^e maand wordt tot 75% van het laatstverdiende loon doorbetaald.

Uit recente jurisprudentie en wetgeving blijkt dat bij het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte rekening moet worden gehouden met het verlof van een zwangere medewerkster. Bij de uitwerking van de afspraken over loondoorbetaling houden partijen rekening met deze jurisprudentie en wetgeving.

De werknemer die werkzaamheden verricht in het kader van zijn reïntegratie zal over de gewerkte uren 100% van het loon ontvangen, ook al betreft dit arbeid die normaliter lager beloond is. Deze stimuleringsregel geldt voor werk en voor scholing gedurende de voor de werknemer geldende arbeidstijden en voor zover opgenomen in het reïntegratieplan waarin heldere prestatiecriteria zijn neergelegd.

Partijen zijn overeengekomen een extra financiële stimulans toe te kennen voor de zieke werknemer die werkzaamheden verricht in het kader van zijn reïntegratie voor tenminste 35% van zijn arbeidsduur. In dat geval wordt een extra percentage van 5% toegekend bovenop het percentage loondoorbetaling dat geldt voor de uren wegens ziekte tot een maximum van 100% van de beloning.

Bij dienstongevallen blijft de werknemer recht houden op zijn volledige beloning gedurende het dienstverband.

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

Op 1 januari 2006 treedt de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in werking. Invoering van de WIA heeft gevolgen voor de huidige regelingen in het Pensioenreglement, te weten het Invaliditeitspensioen (IP) en de Herplaatsingstoelage (HPT) die voorzien in een aanvulling op de WAO-uitkering.

Over de gevolgen van de invoering van de WIA voor deze regelingen voeren sociale partners onderhandelingen in de Pensioenkamer. De suppletierregelingen, die voorzien in een uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na het ontslag, zijn bij deze onderhandelingen betrokken. De Pensioenkamer heeft op het moment van sluiten van dit akkoord nog geen overeenstemming bereikt over deze onderwerpen.

Partijen zijn om deze reden overeengekomen dat werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden, vooralsnog niet ontslagen dan wel definitief herplaatst worden wegens arbeidsongeschiktheid. Partijen spreken daarbij de intentie uit dat zij binnen een redelijke termijn nadat de Pensioenkamer een akkoord heeft bereikt, maar in ieder geval binnen drie maanden daarna, afspraken maken over de aanpassing van de CAO aan de nieuwe wetgeving en de aanvullende afspraken (IP en HPT).

Wanneer de Pensioenkamer op 1 maart 2006 nog geen akkoord heeft bereikt, bezien partijen hoe de CAO alsdan moet worden aangepast aan de nieuwe wetgeving. De opschorting van het ontslag wegens

arbeidsongeschiktheid en de definitieve herplaatsing eindigt in ieder geval op 1 juli 2006, ook als afspraken over de gevolgen van de inwerkingtreding van de WIA (in de Pensioenkamer, dan wel door CAO-partijen) uitblijven.

5. Ziektekosten

Per 1 januari 2006 zal de zorgverzekeringswet worden ingevoerd. Deze voorziet in een basisverzekering voor ziektekosten voor elke burger. Daarnaast krijgt men op individuele basis de mogelijkheid om zich aanvullend te verzekeren. Als gevolg daarvan zal de collectieve Stichting IZA Ziektekostenverzekering (SIZ) in zijn huidige vorm verdwijnen. Het Havenbedrijf zal een nieuw collectief contract overeenkomen met als inzet ingang per 1 januari 2006.

De nieuwe ziektekostenverzekering bestaat uit de volgende onderdelen:

5.1 Collectief arrangement

Partijen zijn overeengekomen dat het Havenbedrijf ten behoeve van haar werknemers en postactieven ingaande 1 januari 2006 voor een periode van 1 jaar een collectief arrangement zal sluiten.

De inhoud van dit collectieve arrangement bevat in ieder geval de volgende elementen:

a. Korting op de basisverzekering en aanvullende verzekering

Werknemers, postactieven (AOW-, FPU en FLO-gerechtigden) en hun gezinsleden ontvangen een zo groot mogelijke korting op de basisverzekering en aanvullende verzekering rekening houdend met de wettelijke mogelijkheden, mits deze basisverzekering wordt aangegaan conform het collectief contract;

b. Werkgeversbijdrage op de aanvullende verzekering

Werknemers, hun niet-werkende partner en postactieven ontvangen een werkgeversbijdrage van 50% op de Aanvullende Verzekering Plus, mits deze aanvullende verzekering evenals de basisverzekering wordt aangegaan conform het collectief contract.

Bovenstaande afspraken tussen sociale partners laten onverlet dat elke werknemer en zijn eventuele medeverzekerde gezinsleden die tot 1 januari 2006 SIZ verzekerd zijn, vanaf 1 januari 2006 de keus kunnen maken zich te verzekeren bij een andere zorgverzekeraar.

In de CAO zal steeds neutraal gesproken worden over het "collectief contract" zonder nadere aanduiding dat dit door SIZ of een andere zorgverzekeraar wordt aangeboden.

5.2 Hardheidsclausule

De afspraak is gemaakt dat het Havenbedrijf in schrijnende gevallen afwijkend kan beslissen.

5.3 1%-regeling

Er is overeengekomen dat de 1%-regeling, zoals deze reeds in het Sociaal Plan is opgenomen, blijft bestaan. Deze 1%-regeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer van het HbR en geldt alleen indien de werknemer via het collectief contract HbR een basisverzekering heeft met een eigen risico van maximaal € 100 en via het collectief contract een Aanvullende Verzekering Plus is aangegaan.

6. Levensloopregeling

6.1 Inleiding

Per 1 januari 2006 is de levensloopregeling van kracht. Hiermee kunnen werknemers sparen om tijdens hun werkzame leven periodes van onbetaald verlof te kunnen financieren. Er kan worden gespaard door geld in te leggen op een levenslooptekening. De levensloopregeling wordt fiscaal gefaciliteerd door de rijksoverheid.

Partijen hechten belang aan een goede invulling van de wettelijke levensloopregeling. Zij zien hierin de mogelijkheid voor werknemers om een goede balans aan te brengen tussen werk en privé gedurende hun gehele loopbaan. Daarom zijn partijen in aansluiting op deze wettelijke regeling overeengekomen om per 1 januari 2006 de levensloopregeling in te voeren. De nadere invulling van het Levenslooptekening wordt door het Havenbedrijf gedaan in overleg en instemming van de OR.

Naast de invoering van de wettelijke levensloopregeling is er tevens de omstandigheid dat de FPU vanaf 1 januari 2006 niet meer bestaat. Op 5 juli 2005 hebben sociale partners in de Pensioenkamer een akkoord op hoofdlijnen bereikt, het zogenaamde Hoofdlijnenakkoord. Dit akkoord houdt in dat de FPU komt te vervallen. Daarvoor in de plaats zullen deelnemers meer ouderdomspensioen opbouwen dat vervolgens vanaf 60 jaar kan worden opgenomen.

In het Hoofdlijnenakkoord is overgangsrecht overeengekomen voor werknemers die zijn geboren vóór 1950. Deze groep kan nog gebruik maken van een algemene FPU-achtige regeling van het ABP. Voorwaarde hierbij is dat ze op 1 april 1997 ABP-deelnemer waren en dat sindsdien zijn gebleven. Er is dus gekozen voor een afbouwperiode van 9 jaar.

Door het vervallen van de FPU per 1 januari 2006 als gevolg van het Hoofdlijnenakkoord komt ook de FPU-Gemeenten per 1 januari 2006 te vervallen (behoudens de overgangsregeling tot 1 juli 2006 die CAO partijen zijn overeengekomen) De vrijkomende middelen zullen op de manier zoals overeengekomen in dit akkoord worden aangewend voor de levensloopregeling en voor overgangsrecht. Het overgangsrecht zal gaan gelden voor werknemers die zijn geboren vóór 1950. De bijdrage in de levensloopregeling zal gaan gelden voor werknemers die zijn geboren na 1949.

6.2 Levensloopbijdrage

Partijen zien de levensloopregeling als een goed instrument om werknemers te ondersteunen in de balans tussen werk en privé gedurende hun werkende leven. Om de start van de levensloopregeling te markeren zijn partijen overeengekomen dat de werknemer die is geboren na 1949 vanaf 2006 recht heeft op een structurele levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem geldende salaris op jaarbasis met een bodembedrag van € 400.

Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De werknemer bouwt per maand dat hij in dienst is de levensloopbijdrage op. De bijdrage komt eenmaal per kalenderjaar in de maand juli tot uitbetaling. De levensloopbijdrage vormt geen grondslag voor de vakantietoelage, de eindejaarsbijdrage en overige toelagen.

Werknemers die er voor kiezen niet deel te nemen aan de levensloopregeling en geboren zijn na 1949 ontvangen eveneens de bijdrage. De bijdrage wordt dan via het salaris uitbetaald, waarover dan de loonheffing wordt geheven. De fiscale voordelen kunnen alleen worden genoten als een werknemer deelneemt aan de levensloopregeling.

6.3 Pensioenopbouw

Op dit moment hebben sociale partners in de Pensioenkamer nog geen besluit genomen over de vraag of de werkgeversbijdrage in de levensloop pensioengevend is. Bij de levensloopbijdrage zoals verwoord in de vorige paragraaf is vooralsnog uitgegaan van pensioenopbouw over deze bijdrage. Wanneer door sociale partners in de Pensioenkamer wordt besloten dat over de levensloopbijdrage geen pensioen wordt opgebouwd zal de levensloopbijdrage worden verhoogd. De ruimte die is gereserveerd voor de pensioenopbouw komt dan beschikbaar voor levensloopbijdrage.

6.4 FPU Gemeenten/levensloop

De FPU Gemeenten komt per 1 januari 2006 te vervallen. Partijen zijn overeengekomen dat bij wijze van overgang de FPU Gemeenten tenminste nog tot 1 juli 2006 van kracht blijft. Partijen zijn hierbij wel een aantal fiscaal noodzakelijke aanpassingen overeengekomen. Deze hebben geen nadelige gevolgen voor de werknemer en nagenoeg niet voor de werkgever.

In dit CAO-akkoord (CAO 2005-2007) zijn partijen overeengekomen dat de werkgever jaarlijks een levensloopbijdrage uitkeert aan alle werknemers die zijn geboren na 1949 en aan werknemers die zijn geboren vóór 1950 maar geen ABP-deelnemer waren op 1 april 1997. Dit komt in de plaats van de FPU Gemeenten.

Overgangsrecht

Voor de werknemers die zijn geboren vóór 1950, zijn partijen overgangsrecht overeengekomen. Voorwaarde hierbij is dat ze op 1 april 1997 ABP-deelnemer waren en dat sindsdien zijn gebleven.

Partijen zijn overeengekomen de aanvullingspercentages van de werkgever, bovenop de FPU die voor die categorie werknemers is blijven bestaan in het Hoofdlijnenakkoord, te verminderen naar mate men jonger is. De volgende tabel geeft de aanvullingspercentages van de overgangsregeling op spilleeftijd.

Leeftijd werknemer op 31 december 2005	Aanvullingspercentages overgangsregeling bij uittreden op spilleeftijd
61 jaar of ouder	16%
60 jaar	14%
59 jaar	11,3%
58 jaar	9,4%
57 jaar	8%
56 jaar	6,9%

Indien de betrokken werknemer op een ander moment dan de spilleeftijd uit het Hoofdlijnenakkoord uittreedt, wordt de aanvulling van de werkgever actuariael herrekend Bij eerdere uittreding zal de aanvulling van de werkgever lager zijn, bij latere uittreding hoger.

5.5 Ouderschapsverlof

Als onderdeel van de wetgeving betreffende de levensloopregeling komt per 1 januari 2006 de afdrachtvermindering ouderschapsverlof te vervallen. Werknemers die ouderschapsverlof genieten kunnen voorts een fiscale tegemoetkoming krijgen indien zij deelnemen aan de levensloopregeling.

Wanneer volledig gebruik wordt gemaakt van deze fiscale tegemoetkoming wordt de regeling betaald ouderschapsverlof anderhalf keer zo duur voor werkgevers. In het licht van bovenstaande zijn partijen overeengekomen de ouderschapsverlofregeling per 1 januari 2006 te wijzigen.

Over de uren dat ouderschapsverlof wordt genoten vult de werkgever vanaf 1 januari 2006 boven op de fiscale tegemoetkoming het inkomen aan tot een niveau van 50% van het loon. Om ouderschapsverlof ook voor de lagere inkomenscategorieën toegankelijk te houden, zijn partijen overeengekomen dat er een staffeling naar inkomensniveau blijft bestaan: voor de lagere inkomens geldt een hoger doorbetalingpercentage dan voor de hogere inkomens.

De doorbetalingpercentages komen er per 1 januari 2006 als volgt uit te zien:

Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

De financiering van het betaald ouderschapsverlof vindt vanaf 1 januari 2006 als volgt plaats: Werknemers die in het jaar dat ze ouderschapsverlof opnemen en minimaal € 1 storten op de levenslooptekening krijgen de helft van het minimumloon per opgenomen verlof uur betaald door de Belastingdienst in de vorm van de ouderschapsverlof-korting.

Ongeacht of de werknemer gebruik maakt van de korting van de Belastingdienst vult de werkgever dit vervolgens vanaf het bedrag van de ouderschapsverlofkorting aan tot het gedeelte van het loon conform bovenstaande tabel. Deelname aan de levenslooptekening is dus geen voorwaarde, maar geen deelname betekent dat betrokkene de ouderschapsverlofkorting misloopt.

Wanneer een werknemer een hogere uitbetaling wenst kan hij dit financieren uit zijn levenslooptegoed.

Overgangsrecht

Partijen zijn overeengekomen dat een werknemer die:

a) op 31 december 2005 één of meer kinderen heeft die jonger zijn dan 8 jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof is genoten en

b) op 31 december 2005 langer dan 1 jaar in dienst is van het Havenbedrijf;

nog voor de kinderen genoemd onder a het ouderschapsverlof onder de voorheen geldende voorwaarden kan genieten.

6.6 Langdurend zorgverlof

Per 1 juni 2005 heeft iedere werknemer op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht op langdurig zorgverlof voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is. Dit wettelijke verlof is onbetaald. De verlofperiode bedraagt maximaal 12 weken en wordt opgenomen voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week (standaardregeling).

Partijen zijn overeengekomen in de CAO geen afwijkende bepalingen op te nemen ten aanzien van dit langdurend zorgverlof. Wel draagt de werkgever bij aan het verlof. De loondoorbetaling over de verlofuren bedraagt 50%. Indien de werknemer dat wenst kan het loon worden aangevuld door het inzetten van tegoed uit de levenslooptekening.

6.7 Verlofspaarregeling

Omdat de levensloopregeling een nieuwe mogelijkheid biedt om verlof te sparen, zijn partijen overeengekomen de huidige verlofspaarregeling per 1 januari 2006 af te schaffen.

Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg hoe het opgebouwde spaartegoed wordt aangewend. Er zijn hierbij twee scenario's denkbaar:

- 1) De werknemer behoudt zijn reeds opgebouwde verlofgoed en werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg wanneer dat verlof wordt genoten;
- 2) Het verlofgoed van de werknemer wordt gekapitaliseerd en gestort in de levensloopregeling.

Deze laatste mogelijkheid is uitsluitend mogelijk binnen de randvoorwaarden van de levensloopregeling zijnde:

- het levensloopsaldo bedraagt maximaal 210% van het laatstgenoten loon;
- een werknemer kan jaarlijks maximaal 12% van zijn bruto-inkomen inleggen. Voor werknemers geboren na 1949 en voor 1955 geldt dit laatste maximum niet.

7. Vakantieverlof

Partijen zijn overeengekomen om de voorgestelde regeling van de OV-HbR te laten toetsen bij de Commissie van Gelijke Behandeling. Zolang een uitspraak van deze Commissie nog niet voor handen is blijft de huidige regeling gelden. Op het moment dat de Commissie een uitspraak heeft gedaan en de voorgestelde regeling de toets der gelijke behandeling kan doorstaan dan gaat dit voorstel als regeling gelden voor het HbR per 1 januari 2007.

De voorgestelde regeling behelst het volgende:

Gedurende het kalenderjaar waarin de werknemer een van het hierna vermelde aantal dienstjaren zal bereiken, heeft de werknemer aanspraak op een verlenging van de in artikel 39 bedoelde vakantieduur met het aangegeven aantal uren per jaar:

Aantal dienstjaren	Uren
5 tot en met 9	7,2
10 tot en met 19	14,4
20 tot en met 24	21,6
25 tot en met 34	28,8
35 tot en met 40	36

Als de voorgestelde regeling per 1 januari 2007 wordt ingevoerd dan wordt tevens het voorstel voor artikel 38 overgenomen. Hierdoor wordt de algemene vakantieduur voor alle werknemers gelijk en bedraagt de algemene vakantieduur 180,8 uur per kalenderjaar.

8. Arbeidsovereenkomst voor de duur van een project

Partijen zijn overeengekomen dat ten behoeve van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor het project MV2 in de CAO de mogelijkheid zal worden opgenomen om van de huidige conversieregels af te wijken en mogelijkheden te verruimen. De verruiming betreft specifiek het oprekken van de tijdelijke duur van maximaal 5 jaar naar 7 jaar en maximaal aantal verlengingen van 5 naar 7. Hierbij blijft het beleid van toepassing dat langdurige tijdelijke contracten zoveel mogelijk worden vermeden en gekozen wordt voor verdere verlengingen van het tijdelijke contract.

9. Aanpassing op grond van wet gelijke behandeling

Sociaal Statuut art 7.12:

Partijen constateren dat de huidige regeling omtrent de ontslagvolgorde bij reorganisatie, zoals deze is neergelegd in artikel 7.12 van het Sociaal Statuut, strijd oplevert met de WGBL. De regeling stimuleert het ontslag van de oudste en de jongste werknemers.

Partijen zijn overgekomen om op termijn een nieuwe regeling af te spreken. Totdat de nieuwe regeling van kracht is zullen partijen de bepaling vanuit het Sociaal Statuut blijven hanteren, voor zover de nieuwe wettelijke regeling hiertoe de ruimte biedt. Op termijn zullen partijen op grond van de nieuwe wettelijke regeling (afspiegelingsprincipe) nadere afspraken maken voor zover partijen hiertoe, wettelijk gezien, de ruimte hebben, zodat de regeling meer op de organisatie van het HbR kan worden toegespitst.

Art 20 lid 6 CAO

Op grond van artikel ontstaat een onderscheid op grond van arbeidsduur. Een parttimer ontvangt, in geval de individuele arbeidsduur wordt overschreven maar niet de gebruikelijke werktijden van het HbR overschrijdt, een hogere beloning dan een fulltimer zou ontvangen.

Het doel van de regeling is het beperken van de kosten van overwerk en het houden van sturing op de inzet van werknemers.

Partijen zijn overeengekomen om het artikel in stand te laten. De regeling was voor een groot deel geschreven voor werknemers die in onregelmatige ploegendiensten werkzaam zijn.

Art 31 lid 4 CAO

Partijen zijn overeengekomen om dit artikel aan te passen. Er wordt een verboden onderscheid gemaakt. De wettelijke doorbetalingstermijn en aanvullingstermijn bij ziekte dient in geval van zwangerschap en bevallingsverlof te worden opgeschort, tenzij er sprake is van ziekte die niet verband houdt met de zwangerschap of bevalling.

Art 39 jo. Regeling G

In bepaalde gevallen hebben werknemers recht op extra leeftijdsdagen. Hierbij wordt een verschil gemaakt tussen voor 1-1-97 in dienst en na 1-1-97 in dienst.

Het doel van de regeling is om kwetsbare groepen medewerkers meer te beschermen dan andere groepen. Doel is om ziekteverzuim te voorkomen en instroom WAO/WIA (deels) te voorkomen. In de regeling is gekozen voor onderscheid tussen jongere en oudere werknemers.

Partijen zijn overeengekomen om een voorgestelde regeling van de OV-HbR ter toetsing aan te bieden aan de Commissie Gelijke Behandeling. Voor nadere informatie wordt u verwezen naar punt 7.

Artikel 69 jc. Artikel 1 (arbeidstijdverkorting) en regeling L (Ouderenbeleid)

In geval van een fulltime dienstverband en de leeftijd van 60 jaar kan een werknemer de duur van de middagpauze verlengen of de arbeidsduur per dag verkorten.

Doel van de regeling is om werknemers gezond en gemotiveerd hun pensioengerechtigde leeftijd te laten behalen.

Partijen zijn overeengekomen om de regeling tevens open te stellen voor parttimers naar evenredigheid. Het woord fulltime wordt geschrapt in de bepaling.

Artikel 70 en Regeling M

In art 16 lid 1 sub a en b wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers jonger dan 21 jaar en vanaf 21 jaar om de duur van de uitkering te kunnen bepalen.

Doel van de regeling is onhelder en niet meer gewenst

Partijen zijn overeengekomen om de leeftijd van 21 jaar te schrappen in de bepaling. Een nadere uitwerking van de Regeling M zal kunnen plaatsvinden op het moment dat er meer duidelijk is ontstaan over de nadere inrichting van deze regeling bij de Gemeente Rotterdam.

Artikel 70 Regeling M

In art 16 lid 2 wordt vastgesteld dat vanaf de 55-jarige leeftijd de aanvullende uitkering zal voortduren tot de 65-jarige leeftijd.

Doel van de regeling: duur laten toenemen naarmate de leeftijd van de werknemer toeneemt en moeilijker bemiddelbaar wordt. Compenseren van gemis aan inkomen.

Partijen zijn overeengekomen om de compensatie te laten bestaan.

Artikel 7.20 Sociaal Statuut

Afbouw TOD neemt langzamer af naarmate de leeftijd toeneemt en de werknemer meer dienstjaren bezit.

Het stoppen van de afbouw boven 55 jaar geldt alleen voor medewerkers die langer dan 10 jaar onregelmatige diensten hebben gelopen. Dit is mede ingegeven om de negatieve effecten op de pensioenopbouw van deze medewerkers te verzachten. Bepaling is legitiem en kan blijven bestaan.

Partijen zijn overeengekomen dat de bepaling wordt gehandhaafd.

10. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft al geruime tijd de aandacht. Partijen ervaren dat het thema leeft, maar constateren dat feitelijk beleid soms nog moeizaam van de grond komt. Ontwikkelingen op de langere termijn maken het echter noodzakelijk dat partijen zich gaat inspannen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Partijen zijn daarom overeengekomen dat het Havenbedrijf uiterlijk 1 januari 2007 beleid heeft ontwikkeld dat is gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het ontwikkelen van dit beleid zal in samenwerking met de OR plaatsvinden. Het uiteindelijke resultaat behoeft de instemming van alle CAO-partijen.

11. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat het HbR het mogelijk maakt om de vakbondscontributie via het salaris maandelijks dan wel jaarlijks te laten inhouden van het loon van de betreffende verzoekende werknemer. De werknemer kan op deze manier zijn contributie fiscaal vriendelijk overmaken aan de vakbond.

12. Slotafspraken

12.1 Wijzigingen in de Werkloosheidswet

Naar verwachting worden in 2006 verschillende wijzigingen in de Werkloosheidswet (WW) doorgevoerd. Partijen zullen overleg voeren over de consequenties voor de bovenwettelijke werkloosheidsregeling, zoals deze in de CAO is neergelegd. In dit kader zullen de afspraken zoals zij gemaakt zullen worden in het LOGA-akkoord van de Gemeente Rotterdam worden meegenomen in de besprekingen over die onderwerp door partijen aan deze CAO.

12.2 Nieuwe bovenwettelijke sociale zekerheidsregeling

De veranderende wetgeving op het gebied van sociale zekerheid heeft als uitgangspunt werkhervatting in plaats van het bieden van een inkomensvervangende uitkering. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben zich aan deze koerswijziging verbonden, getuige adviezen van de SER en verklaringen van de STAR over wijzigingen in het sociale zekerheidsstelsel. Zowel de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen als de wijzigingen die in de WW beoogd worden, leggen de nadruk op wat mensen nog wel kunnen en stimuleren activiteit, in plaats van te focussen op wat mensen niet meer kunnen en het bieden van een inkomensvoorziening.

CAO-partijen constateren dat de vormgeving van het huidige stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheidsregelingen niet meer goed aansluit bij alle wijzigingen in het wettelijke sociale zekerheidsstelsel. Partijen menen dat het zowel in het belang van de werkgever als in het belang van de werknemer is om via preventie uitkeringsafhankelijkheid zoveel mogelijk te voorkomen en reïntegratie te bevorderen. Dit uitgangspunt geldt zowel voor de mensen die verminderd arbeidsgeschikt zijn als voor de mensen die om andere dan medische redenen werkloos raken.

Partijen spreken de intentie uit om in 2006 te komen tot een nieuw stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid, waarin preventie, activering en reïntegratiebevordering centraal staan. Het nieuwe stelsel moet op 1 januari 2007 van kracht worden.

12.3 Peildatum cafetariamodel

Het uurloon waartegen vakantie-uren zowel kunnen worden verkocht als aangekocht bedraagt het uurloon zoals dat geldt in januari in enig kalenderjaar waarop de aan- of verkoop betrekking heeft. Partijen zijn overeengekomen om de peildatum van januari geheel los te laten en het uurloon in de berekening te betrekking zoals deze geldt in de maand waarop het verzoek tot aan- of verkoop wordt gedaan door de werknemer.

12.4 Aanpassing hoogte reiskostenvergoeding

Een verhoging van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen van € 0,18 naar € 0,19.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam
d.d. -- december 2005

Namens het Havenbedrijf Rotterdam N.V.

H.N.J. Smits
President-directeur

Namens de vakbonden
ABVAKABO FNV

S. Martins

CNV Publieke Zaak

K. Hoeksma

CMHF

P. Dorsman

OV-HbR

J. Veere