



Cao voorstellen Hapag-Lloyd

1. Looptijd

Wij stellen voor een cao af te spreken met een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Afhankelijk van het resultaat zijn wij bereid een langere looptijd overeen te komen.

2. Salaris

FNV Havens en CNV Vakmensen zijn van mening dat de goede economische situatie bij Hapag-Lloyd vertaald kan worden in een structurele verbetering van de lonen. Wij stellen daarom voor om naast de structurele automatische prijscompensatie alle salarisschalen per 1 januari 2022 te verhogen met 4%. Tevens dienen alle nominale bedragen in de cao met hetzelfde percentage verhoogd te worden.

3. Werkzekerheidsgarantie

Om de rust en het vertrouwen in het bedrijf te borgen willen CNV Vakmensen en FNV Havens afspreken dat Hapag-Lloyd, behoudens disfunctioneren, de werkgelegenheid voor een periode van 5 jaar voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2022 of cao medewerkers die na 1 januari 2022 in dienst komen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, garandeert.

4. Thuiswerken

Met de coronacrisis heeft thuiswerken een enorme vlucht genomen. Inmiddels heeft Hapag-Lloyd haar technische systemen aangepast om het thuiswerken mogelijk te maken. FNV Havens en CNV Vakmensen vinden dat het thuiswerken een structureel karakter binnen het bedrijf dient te krijgen en stellen voor om het thuiswerken, ook na de coronacrisis, mogelijk te maken.

5. Generatiepactregeling

Het is van groot belang dat werknemers op een verantwoorde wijze aan het werk zijn zodat ze op een gezonde wijze hun pensioengerechtigde leeftijd halen.

CNV Vakmensen en FNV Havens willen in het kader van duurzame inzetbaarheid de 'Generatiepact-regeling' met Hapag-Lloyd afspreken.

Met deze regeling kunnen oudere werknemers minder uren werken en op een gezonde manier tot aan hun pensioen hun functie uitoefenen. Jongeren kunnen dan aan de slag waardoor het bedrijf geleidelijk kan verjongen terwijl de ervaring van de ouderen beschikbaar blijft. We noemen het een pact, omdat zowel ouderen als jongeren ervan profiteren.

Er zijn veel manieren waarop deze regeling in de praktijk wordt uitgewerkt. Een bekend voorbeeld is de 80/90/100-regeling. De oudere werknemer gaat dan 80% werken, krijgt 90% loon doorbetaald en bouwt 100% pensioen op.

6. Ouderenregeling

Vanuit het pensioenakkoord worden de sociale partners in staat gesteld afspraken te maken over eerder stoppen met werken. CNV Vakmensen en FNV Havens stellen voor om hier afspraken over te maken, waarbij we maximaal gebruik maken van de mogelijkheden die overheid hierin biedt. Dit zou betekenen dat we vanaf aanvang nieuwe cao, iedereen die onder de cao Hapag-Lloyd valt, de mogelijkheid bieden 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken.

7. Geboorteverlof

Een goede start is van groot belang. Als het kan, is het gezin bij deze start compleet. Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners, na de geboorte van hun kind, naast het werkweekverlof, 5 weken aanvullende geboorteverlof krijgen. Het geboorteverlof duurt minimaal 1 week en maximaal 5 weken. De partner dient het geboorteverlof binnen 6 maanden na de geboorte van het kind op te nemen. Gedurende het geboorteverlof krijgt de partner, van het UWV, een uitkering van 70% van zijn dagloon. FNV Havens en CNV Vakmensen stellen voor om deze uitkering tot 100% van het schemasalaris aan te vullen.

8. Mantelzorg

CNV Vakmensen en FNV Havens stellen voor concrete afspraken te maken om doorbetaald langdurig zorgverlof mogelijk te maken.

9. Rouwverlof

Wij stellen voor dat er afspraken worden gemaakt over rouwverlof. Wat inhoudt dat iedere werknemer recht heeft op betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, kind, ouders- of stiefouders, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzons of schoondochters van de werknemer.

10. Overige

Wij behouden ons nadrukkelijk het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen toe te voegen, te wijzigen of in te trekken.