

Beloning

Uit het DigiC onderzoek in 2023 bleek dat de vaste beloning van alle arbeidsvoorwaarden het belangrijkste wordt gevonden (p12). Daarnaast werd de waardering van de salarisgroei in de schaal door 30% van de respondenten als slecht beoordeeld. (p20, p31).

Meer dan 75% van de respondenten vindt dat de prijsstijgingen (inflatie/koopkrachtbehoud) voor 50% of meer door collectieve cao loonsverhogingen zouden moeten worden gecompenseerd. Ruim een derde vindt dat deze voor minstens 100% zouden moeten worden gecompenseerd. (p35)

Maersk heeft in de laatste cao een budget van 7% beschikbaar gesteld. Afgezet tegen de inflatie van 10% in 2022 was dit niet toereikend om tegemoet te komen aan de wens van de respondenten van het onderzoek om minimaal de prijsstijgingen te compenseren.

Voor de komende cao periode zet De Unie in op het maken van afspraken die recht doen aan de recente inflatie en het koopkrachtbehoud van de medewerkers van Maersk. Hierbij tevens rekening houdend met de loonstijging en koopkrachtontwikkeling van de afgelopen jaren.

De verhouding tussen het reguliere vaste inkomen en de variabele bonussen is voor ons een mee te wegen factor.

Arbeidsvoorwaarden betreffende Werk en Tijd

Na de totale vaste beloning zijn de onderwerpen over Werk en Tijd voor de werknemers van Maersk een 'close second' in de top 4 aan arbeidsvoorwaardelijke thema's. Flex- en thuiswerken wordt gezien als zeer belangrijk en de ruimte die Maersk hierin biedt wordt bijzonder gewaardeerd door werknemers. (p21)

De regelingen Flex Work Policy en regelingen die betrekking hebben op Parenting Leave/Global Return to Work Policy, zijn momenteel slechts middels verwijzing in de cao opgenomen, met eigenaarschap bij de OR respectievelijk Maersk. Wij stellen voor om deze policies integraal in de cao op te nemen.

Loopbaan en persoonlijke ontwikkeling

Maersk voorziet in regelingen omtrent studie en persoonlijke ontwikkeling (artikel 24 van de cao). Echter geeft een ruime meerderheid van respondenten in het onderzoek aan dat het lastig is om voldoende tijd vrij te maken voor ontwikkeling. (p47).

De cao voorziet in de mogelijkheid van studieverlof, oplopend tot 10 dagen, ter individuele beoordeling door Maersk. Wij willen graag met Maersk in overleg over het invoeren van ontwikkelverlof, waar medewerkers aanspraak op kunnen maken en daarmee in staat gesteld worden met meer autonomie te oriënteren en te ontwikkelen. De gedachte hierbij is dat de werknemer hier eenzijdig aanspraak op kan maken als recht, maar wel in goed overleg met de werkgever.

Gezondheid en vitaliteit

De meest in het oog springende aspecten uit het onderzoek waar medewerkers baat bij hebben zijn een sportvergoeding, een jaarlijkse health check en een generatiepactregeling. (p43)

De jaarlijkse health check is inmiddels in de cao opgenomen (sinds 2023).

De Unie wil graag alsnog met Maersk in gesprek over een regeling waarbij medewerkers 80% werken, 90% loon ontvangen en waarbij de pensioenopbouw voor 100% wordt voortgezet.

Daarnaast zouden wij graag afspraken willen maken over een financiële bijdrage aan de medewerker voor fitness- en sport abonnementen.

Diversiteit en inclusief arbeidsvoorwaardenbeleid

Maersk is een internationaal bedrijf met een grote verscheidenheid van medewerkers met o.m. ook verschillende culturele en etnische achtergronden.

De Unie streeft naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers ongeacht achtergrond. De Unie stelt inwisselbare feestdagen voor: in plaats van Kerstmis bijvoorbeeld het Suikerfeest. Alle feestdagen zijn voor iedereen vrij inzetbaar op het gewenste moment. In de vorige cao periode is het niet gelukt hierover tot een afspraak te komen. Maersk gaf echter aan hier in de toekomst wel ruimte voor te zien. Graag gaan wij daar voor deze cao met Maersk over in gesprek.

Ook willen wij graag met Maersk afspreken dat 5 mei voortaan ieder jaar een betaalde vrije dag is. Zeker nu is het stilstaan bij vrede en vrijheid van groot belang.

Bekendheid CAO en regelingen

Uit het onderzoek in 2023 kwam naar voren (p25, p30) dat de bekendheid van regelingen omtrent salaris(stijging), inkomen (bijv. variabele beloning en tegemoetkoming ziektekosten) en tijd relatief laag was. Sommige medewerkers voelden hierdoor minder binding met de arbeidsvoorwaarden en wat deze voor hen te bieden hebben. Tijdens de cao gesprekken van vorig jaar is gesproken over het vergroten van de bekendheid van deze regelingen. Wij willen graag met Maersk het net ophalen met betrekking tot de vorderingen op dit gebied sinds vorig jaar en over de eventuele noodzaak van verdere verbetering.