

Beste leden bij Maersk Line,

Op 1 en 8 februari jl. hebben wij de werkgever gesproken over een nieuwe CAO. Uit de ledenvergaderingen die we hebben gehouden, is gebleken dat jullie twee dingen bovenaan de wensenlijst hadden staan:

1. Behoud van het Sociaal Plan, zonder wijzigingen
2. Een flinke procentuele verhoging van het vaste salaris

Natuurlijk hebben we met de werkgever ook enkele andere dingen besproken, maar over bovenstaande punten kunnen wij jullie het volgende melden.

### **Sociaal Plan**

De werkgever stelt een paar tekstuele wijzigingen voor in het sociaal plan, maar wil er verder niets aan veranderen en vindt het prima als het onderdeel blijft van de CAO. We zullen nog kijken naar welke wijzigingen worden voorgesteld, maar kunnen met dit deel van de onderhandelingen waarschijnlijk uit de voeten.

### **Salarisverhoging**

Over de wenselijkheid en mogelijkheid om de salarissen te verhogen, verschillen bonden en werkgever nog van inzicht. Bonden hebben voorgesteld om de Automatische Prijscompensatie (APC) in de CAO op te nemen. Die APC is een systeem om de lonen jaarlijks aan te passen aan de ontwikkeling van de prijzen in het jaar ervoor. Dus: als de prijzen voor wat een gemiddeld huishouden allemaal nodig heeft in een jaar tijd met x% stijgen, worden de lonen in januari daarop met hetzelfde percentage verhoogd. Daarnaast kunnen natuurlijk nog andere loonsverhogingen worden overeengekomen, maar met de APC is behoud van koopkracht in elk geval grotendeels gegarandeerd. En dat is waardevol.

In nagenoeg alle cao's voor terminals – zoals bijvoorbeeld APMT Maasvlakte II – staat die Automatische Prijscompensatie. Dankzij dit systeem zijn de lonen in januari 2022 met 3,28% verhoogd. Over de laatste 7 jaar (inclusief deze laatste verhoging) stegen de lonen met gemiddeld bijna 1,5% per jaar.

Bonden hebben Maersk voorgesteld om de salarissen naast toepassing van de APC met een flink percentage te verhogen.

De werkgever wil de lonen wel verhogen, maar zet vooral in op een verbetering van het One Maersk Bonus Plan (OMBP). Hij voelde nog weinig voor het introduceren van de APC. Zijn argumenten: de APC wordt in Nederland in maar weinig CAO's toegepast en het is onvoorspelbaar tot welke loonsverhogingen deze systematiek jaarlijks leidt.

Deze tegenargumenten van de werkgever konden we nauwelijks serieus nemen. Het salarissysteem zoals Maersk dat hanteert (dat er onder andere toe leidt dat werknemers niet allemaal dezelfde salarisverhoging krijgen) komt in Nederland namelijk echt bijna nergens voor en het is totaal onvoorspelbaar tot welke bonussen het OMBP jaarlijks leidt. Als dat allebei geen punt is, kan de invoering van de APC dat ook niet zijn. Om echter ook mee te denken met de werkgever, hebben de bonden voorgesteld een 3-jarige CAO te sluiten, met in het eerste jaar 50% APC plus een hoog percentage loonsverhoging, in het tweede jaar een groter percentage APC plus een lager percentage loonsverhoging en in het derde jaar alleen de volledige APC en een verbetering van het OMBP. Dat lijkt ons een betere besteding van het geld dat Maersk dit jaar en volgend jaar (voor Maersk twee vette jaren) zou willen uitgeven aan de verbetering van het OMBP.

### **Eind deze maand verder**

We hebben nogmaals benadrukt dat het, gezien ook de megawinst die Maersk Line in 2020 en 2021 heeft gemaakt en de winstverwachting voor 2022 en 2023, mogelijk moet zijn om de wensen van onze leden te honoreren. De werkgever denkt erover na en op 24 februari a.s. praten we verder. Jullie horen van ons.

Dear members at Maersk Line,

On 1 and 8 February last, we met with the employer to discuss a new collective labour agreement. From the member meetings we held, it became clear that you had two things at the top of your wish list:

1. Retain the Social Plan, without changes
2. A substantial percentage increase of the fixed salary

Of course, we also discussed a few other things with the employer, but on the above points we can tell you the following.

### **Social Plan**

The employer proposes a few textual changes to the social plan, but does not want to change anything else and thinks it is fine if it remains part of the CLA. We will have to see what changes are proposed, but we can probably manage with this part of the negotiations.

### **Salary increase**

The unions and the employer still disagree on the desirability and possibility of increasing salaries. The unions have proposed to include the Automatic Price Compensation (APC) in the CLA. The APC is a system for annually adjusting wages in line with price developments in the previous year. So: if the prices for everything an average household needs increase by x% in one year, wages will be increased by the same percentage in the following January. Of course, other wage increases may be agreed, but with the APC, the preservation of purchasing power is in any case largely guaranteed. And that is valuable.

Virtually all collective agreements for terminals - such as APMT Maasvlakte II - include this Automatic Price Compensation. Thanks to this system, wages were increased by 3.28% in January 2022. Over the last 7 years (including this latest increase), wages rose by an average of almost 1.5% per year.

Unions have proposed to Maersk that salaries be increased by a substantial percentage in addition to the application of the APC.

The employer did want to increase wages, but mainly focused on improving the One Maersk Bonus Plan (OMBP). He did not feel much inclination to introduce the APC. His arguments: the APC is applied in only a few collective labour agreements in the Netherlands and it is unpredictable what wage increases this system will lead to each year.

We could hardly take the employer's counter-arguments seriously. The salary system used by Maersk (which means, among other things, that employees do not all receive the same salary increase) is really hardly found in the Netherlands and it is totally unpredictable which bonuses the OMBP will result in each year. If both these things are not an issue, neither can the introduction of the APC be.

However, in order to think along with the employer, the unions have proposed a 3-year collective labour agreement, with in the first year 50% APC plus a high percentage of wage increase, in the second year a higher percentage of APC plus a lower percentage of wage increase and in the third year only the full APC and an improvement of the OMBP. That seems to us a better use of the money that Maersk would like to spend on improving the OMBP this year and next year (two fat years for Maersk).

### **Further conversations at the end of this month**

We stressed once again that, given also the mega profit Maersk Line made in 2020 and 2021 and the profit forecast for 2022 and 2023, it should be possible to honour the wishes of our members. The employer is thinking about it and we will talk further on 24 February. You will hear from us.