

Appreciatie GOV|MHB van uitkomst SOD met betrekking tot arbeidsvoorwaarden

Door: Thijs van Leeuwen, onderhandelaar GOV|MHB

Datum: 22-10-2021

Inleiding

Helaas heeft het arbeidsvoorwaardenoverleg niet tot een onderhandelaarsresultaat geleid. Voor de GOV|MHB hebben daarbij enkele belangrijke onderwerpen meegespeeld die uiteindelijk via het Sectoroverleg Defensie (SOD) hebben geleid tot de gepresenteerde 'maximaal haalbare uitkomst'. Er ligt dus geen onderhandelaarsresultaat, maar wij hebben wel afgesproken de uitkomst voor te leggen aan onze leden. In deze notitie leest u de appreciatie van de GOV|MHB aangaande het proces, de inhoud en de context van de arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen.

Inzet

In onze inzetbrief, die wij begin november 2020 gezamenlijk hebben gepresenteerd met de AC (VBM en BBTV) en de ACOP (AFMP, MarVer en FNV-overheid), kozen wij nadrukkelijk voor een beperkte focus. Voor ons als GOV|MHB was het vooral van belang om de onderwerpen qua aantal en complexiteit beperkt te houden, zodat de onderhandelingen snel konden worden afgerond. De focus moest weer zo snel mogelijk op het realiseren van het ook financieel veel belangrijkere beloningsmodel komen te liggen. Sterker nog, hier had de focus al lang op moeten liggen.

Belangrijkste inzet van onze zijde was een financiële vooruitgang (koopkrachtverbetering) voor iedereen. Naast het invullen van enkele secundaire elementen wilden wij een simpel akkoord, met de focus op loonontwikkeling, dat snel kon worden gesloten. Dit was een nadrukkelijke wens omdat wij na het sluiten van het akkoord zoals gezegd de prioriteit wilden leggen op het aanpassen van het beloningsmodel en het personeelssysteem.

Gedurende het verloop van de onderhandelingen, die moeizaam bleken omdat er vanuit de werkgever (en het kabinet / overheid breed) weinig ruimte was om in onze wensen te voorzien, hebben wij concessies gedaan op onze initiële inzet. Met name gedreven door de toen nog moeilijke en onzekere economische tijd, hebben wij als GOV|MHB onze inzet verlaagd naar koopkrachtbehoud voor eenieder. Initieel hielden we hierbij vast aan structureel koopkrachtbehoud. Toen bleek dat ook dit een onhaalbaar doel was hebben we onderzocht of een combinatie tussen structureel en incidenteel koopkrachtbehoud tot de opties behoorde. Deze laatste positie was voor ons nadrukkelijk verbonden aan een gezamenlijk met defensie bij het kabinet gelegde claim ter reparatie, binnen een opvolgend akkoord.

Beoordeling van de 'maximaal haalbare uitkomst'

De reden dat er een maximaal haalbare uitkomst voorligt en geen onderhandelaarsresultaat is simpel: het bevat geen structureel koopkrachtbehoud voor eenieder, laat staan koopkrachtverbetering. De beschikbare ruimte voor arbeidsvoorwaarden bij Defensie was hiervoor simpelweg onvoldoende. Het mag duidelijk zijn dat wij als GOV|MHB vinden dat dit op geen enkele manier recht doet aan wat het personeel van Defensie verdient.

Toch hebben wij inhoudelijk en beleidsmatig Defensie en een meerderheid van de centrales kunnen vinden op de meeste elementen uit de gepresenteerde uitkomst. Onze appreciatie op de voor ons belangrijkste luidt als volgt.

Loonontwikkeling

Om de wel voor Defensie beschikbare ruimte voor loonontwikkeling zo goed mogelijk te verdelen, zijn wij uitgekomen op 1,4% structurele loonsverhoging (verdeeld over twee momenten) en een eenmalige uitkering van €1000,- bruto pensioengevend. Het positieve dat wij hierin zien is dat het maximale gehaald is uit de mogelijkheden om het loon structureel te verhogen voor iedereen, zei het dus naar onze mening absoluut niet genoeg.

Daarnaast zijn wij van mening dat met de combinatie van de procentuele loonsverhoging en de eenmalige, een looneffect voor het jaar 2021 wordt bereikt dat zoveel als mogelijk recht doet aan de noden van het personeel en de organisatie. Door deze combinatie gaat een soldaat er ongeveer 5% qua inkomen op vooruit dit jaar en een kolonel ongeveer een krappe 2%, met alle tussenliggende rangen op percentrages daar tussenin. Voor burgers geldt logischerwijs eenzelfde soort verdeling over de schalen. Hoewel dit nadrukkelijk het looneffect is voor het jaar 2021 en dus niet structureel, is het wat ons betreft wel een passende verdeling binnen wat er nu mogelijk is.

Met name voor militairen geldt dat het uitblijven van het nieuwe loongebouw ervoor zorgt dat de onderbetaling onderin nog grotendeels in stand blijft. Dit probleem wordt met de voorgestelde loonverdeling voor 2021 verzacht. Jonge militairen in de rangen tot en met subaltern officier krijgen met deze verdeling verhoudingsgewijs meer loonsverhoging dit jaar. Daarnaast geldt ook voor militairen dat de organisatie in de lagere rangen en bij de jongere militairen grote tekorten heeft. Ook dit probleem krijgt met de voorgestelde verdeling de zo groot mogelijke aandacht.

Tenslotte speelt voor ons mee dat wij niet in eenieders portemonnee kunnen kijken. Wij kunnen wel stellen dat we het niet genoeg vinden, en dat zijn onze leden waarschijnlijk met ons eens, maar we weten niet of en wanneer er dan meer komt. Als wij op basis van dit standpunt besluiten om de gesprekken te staken en verder actie te gaan voeren, ontnemen wij onze leden de mogelijkheid om volledig geïnformeerd te zijn en haar mening te geven. Wij kunnen ons dan ook voorstellen dat sommigen van onze leden liever kiezen voor zekerheid en het geld nu (ook al is dat te weinig), dan onzekerheid over of en wanneer er meer komt. Dit heeft bijgedragen aan ons besluit de uitkomst voor te leggen aan onze leden.

Tijdelijke Toelage Loongebouw

De mening van de GOV|MHB is simpel: deze tijdelijke toelage heeft relevantie tot het nieuwe loongebouw is ingevoerd. Het is voor de duidelijkheid naar de ontvangers toe dan ook belangrijk deze zeker te stellen tot het nieuwe loongebouw er is. Dit is in de uitkomst als zodanig vastgelegd.

Mobiliteit

De reden om afspraken te maken over mobiliteit waren naar onze mening driedig. Allereerst is als gevolg van COVID-19 het reisgedrag van veel van de medewerkers van Defensie gewijzigd. Hoewel dit in de toekomst weer voor een deel terug zal gaan naar de periode van voor COVID-19, is het onze verwachting dat er een blijvend effect zal zijn. Met name voor onze achterban is het zeer waarschijnlijk dat er in de toekomst meer thuis of op andere plaatsen dan de vaste werkplek gewerkt zal worden. Dit vraagt dan ook om aanpassingen aan de regelingen voor woon- werkverkeer (WWV) en thuiswerken. Daarnaast is onze forfaitaire manier van vergoeden van WWV onder het vergrootglas van de fiscus komen te liggen. Nadere beschouwing wees uit dat de regelingen van Defensie niet altijd de toets van fiscale zuiverheid konden doorstaan, hetgeen met name de werkgever aanspoorde tot aanpassingen van de regeling. Tenslotte is de samenstelling, maar vooral het niveau van onze regelingen niet meer van deze tijd. Personeelsleden die veel en ver naar hun werk moeten reizen krijgen slechts een heel schamele vergoeding voor elke gereden kilometer, die niet in de buurt komt van het fiscaal maximum van 19 ct/km. Tegelijkertijd krijgen personeelsleden

die een of meerdere dagen thuiswerken precies hetzelfde bedrag, als zij die iedere dag naar de werkplek gaan. Ook op dit vlak was er dus alle reden tot nieuwe afspraken.

Hetgeen nu voorligt op mobiliteit is in onze ogen een tussenstap naar een verder verbeterd systeem met meer flexibiliteit, betere vergoedingen en moderne keuzemogelijkheden. Desalniettemin is dit wel een grote stap in de richting van dit nieuwe systeem. Een stap waar overigens ook een significante investering mee gemoeid is. Voor diegenen die dagelijks reizen met eigen vervoer binnen Nederland, wordt voor nu nog vastgehouden aan het systeem van forfaitaire bedragen. Deze worden echter in maximum significant opgehoogd en tegelijkertijd naar rato van aantal reisdagen per week uitgekeerd. Door deze aanpak gaan mensen die veel moeten reizen (4 of 5 dagen per week) en die verder moeten reizen er flink in maandelijkse tegemoetkoming op vooruit. Tegelijkertijd gaan mensen die veel thuis werken en dus niet of nauwelijks hoeven reizen er flink op achteruit. Dit blijkt ook uit de voorbeelden die Defensie naar buiten heeft gebracht.

Voor de personen die er ten opzichte van nu op achteruit gaan is dit natuurlijk niet fraai. Aan de andere kant is dit, mede gezien de gelijktijdige invoer van een thuiswerkvergoeding en vooral vanwege een verbetering voor hen die veel moeten reizen, wel eerlijk en uitlegbaar. Daarbij is het een stap in de richting van een eerlijke vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte reizen en dus daadwerkelijke reiskosten.

Bij de analyse van de huidige regeling voor WWV kwam naar voren dat boordplaatsers/binnenslapers een fiscaal bovenmatige vergoeding krijgen. Naar mening van de GOV|MHB is hier sprake van een vorm van verkapt loon dat in veel gevallen terecht komt bij personeelsleden die al niet extreem ruim betaald worden. Voor ons ligt er dan ook een logisch verband met het nieuwe loongebouw en moet de oplossing hiervan gelijktijdig met het nieuwe loongebouw worden gevonden en ingevoerd. Om deze reden waren wij er dan ook voorstander van om de vergoeding voor boordplaatsers/binnenslapers ongemoeid te laten. Medewerkers zouden dan ook netto dezelfde vergoeding behouden als die zij nu ontvangen. De gevolgen van de fiscale bovenmatigheid worden daarbij opgevangen door de werkgever.

Overige elementen

Voor wat betreft de overige elementen uit de gepresenteerde tekst is de GOV|MHB van mening dat hierbij terechte en zinvolle elementen zijn opgenomen voor specifieke categorieën personeel, zoals aangaande het pensioenakkoord, het opleidingsbudget en het sociaal beleidskader (SBK). Het opnemen van deze afspraken maakt dat kansen die er liggen voor het verbeteren van de positie van ons personeel niet blijven liggen (pensioenakkoord), dat ogenschijnlijke oneerlijkheid wordt weggenomen (opleidingsbudget) en dat terechte zekerheid wordt geboden (SBK). Daarnaast zijn er nog elementen opgenomen die naar onze mening een bescheiden positief element betekenen voor al het personeel, zoals bij het cafetariamodel en de begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden.

Conclusie aangaande de inhoud

Over het geheel genomen bevat de voorliggende uitkomst naar mening van de GOV|MHB diverse elementen die het personeel iets positiefs te bieden hebben. Bij het onderwerp mobiliteit hangt het sterk af van ieders persoonlijke situatie of de effecten neutraal, negatief of positief uitpakken. Daarbij is het een stap in de richting van een volwaardig en modern systeem. Desalniettemin is de GOV|MHB van mening dat deze aanpassingen zowel noodzakelijk als eerlijk en uitlegbaar zijn. Het feit dat er ook een significante investering in deze aanpassingen van mobiliteit gaat zitten is in onze ogen een terecht en positief element. Dit is echter wel ten koste gegaan van verdere mogelijkheden tot inkomensstijging.

Aangaande de loonontwikkeling zijn we echter helder. Naar onze mening doet deze geen recht aan wat het defensiepersoneel in onze ogen verdient. Het feit dat structurele inflatiecorrectie uitblijft, laat staan dat er structurele verbetering van de koopkracht is voor eenieder, is voor ons een onmiskenbaar en sterk negatief element.

Proces onderhandeling arbeidsvoorwaarden in bredere context

Zoals gesteld was onze inzet gericht op een simpel akkoord dat snel kon worden gesloten. De reden hiervoor was dat wij graag zo snel als mogelijk de volledige focus wilden leggen op de ontwikkeling van een nieuw personeelssysteem en een nieuw beloningsmodel voor militairen. Wij hebben becijferd dat hiervoor structureel ongeveer 350 miljoen euro nodig is, hetgeen een veelvoud is van de ruimte voor dit arbeidsvoorwaardenakkoord.

Kijkende naar onze intentie achter de inzet en hoe het proces daarna is verlopen dan moeten wij concluderen dat we niet in onze opzet zijn geslaagd. In tegenstelling tot wat wij wilden zijn namelijk bij de start van het actietraject, december vorig jaar, de gesprekken aangaande het beloningsmodel en het personeelssysteem stilgelegd. Tot op heden zijn die ook stil blijven liggen. Het is onze stellige overtuiging dat hiermee relatief kleine problemen (het uitblijven van een AV-akkoord) in de weg komen te staan van veel grotere problemen (een nieuw beloningsmodel en personeelssysteem). Hiermee worden de gesprekken over alles niet alleen lastiger, maar worden de problemen voor het personeel én de organisatie alleen maar groter. Met een steeds grotere achterstand in beloning t.o.v. de markt en meer vacatures tot gevolg. Alleen door de grote en lastige onderwerpen van de HR-transitie nu eens echt aan te pakken en op te lossen, i.c. de inrichting van een nieuw personeelssysteem en beloningsmodel voor militairen, zijn we in staat om personeel de waardering en beloning te geven die het verdient. Bovendien is dit de enige weg naar het oplossen van het personeelsprobleem en het herbouwen van een op haar taak berekende krijgsmacht, daar zijn wij zeker van.

Weg naar de toekomst

De toekomst is zoals altijd onzeker, zo ook wat er gaat gebeuren nadat onze leden zich hebben uitgesproken over hetgeen hen nu wordt voorgelegd. Het is goed mogelijk dat de meerderheid van onze leden en ook die van de andere bonden duidelijk van mening zijn dat dit in geen geval kan leiden tot een akkoord. Daarentegen is het ook niet geheel ondenkbaar dat een meerderheid van onze leden, en misschien ook die van een meerderheid der andere bonden, kiest voor het aanpakken van hetgeen er nu ligt. Wijst het personeel deze uitkomst af dan zal er meer geld moeten komen om toch een akkoord te bereiken. Accepteert de meerderheid van het personeel wel wat er nu ligt, dan nog zal de structurele achterstand naar onze mening volgend jaar moeten worden gecompenseerd. In beide gevallen is voor ons dus duidelijk dat het kabinet aangesproken moet worden op dat wat het overheeft voor het personeel van Defensie. Het kabinet bepaalt immers wat er binnen onze sector aan arbeidsvoorwaarden uitgegeven mag worden en zij brengen ons in deze onmogelijke situatie.

In alle gevallen geldt dat wij van mening zijn dat we zo snel als mogelijk weer in gesprek moeten gaan over de HR-transitie. Alleen door nu eens echt werk te maken van het beloningsmodel en het personeelssysteem lossen wij de fundamentele personeelsproblemen van de organisatie op. Wij zullen hier dus sowieso de werkgever voor blijven opzoeken en onze collega bonden oproepen ditzelfde te doen, ongeacht welk eventueel actietraject ons wacht.