

CONCEPT ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD DEFENSIE 2018-2020

Ga ik bij Defensie werken en/of blijf ik bij Defensie?

Het principe onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden bij Defensie is nu een onderhandelingsresultaat (of onderhandelaarsresultaat?) geworden. Wordt (blijft) Defensie hiermee een aantrekkelijker werkgever en is dit akkoord de reden voor defensieambtenaren om bij Defensie te blijven?

De Centrales van Overheidspersoneel leggen het resultaat neutraal voor aan de achterban (hoewel de CMHF toch wel wat kanttekeningen maakt bij de pensioenen voor officieren, die overigens ook in het akkoord staan).

Defensie moet extra inspanningen verrichten om een aantrekkelijk werkgever te zijn. Goede en concurrerende arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om die doelen te bereiken. Met dit akkoord wordt, aldus Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel, een stap vooruit gezet.

Laten we eens kijken wat het oplevert.

LOONONTWIKKELING

3,9% meer loon gedurende de looptijd, 'n eenmalige (bruto) uitkering en aan het einde van de looptijd (op 1 juli 2020) is de eindejaarsuitkering op het niveau waar die jaren geleden al had moeten zijn: 8,33%.

Dit niveau (8,3%) had de Sector Rijk al op 1 januari 2010 bereikt.....

Hoewel de Sector Rijk een langere looptijd kent van 6 maanden, gaan in die periode de salarissen daar in totaal 7% omhoog.

Deze keer dus geen "poencontract" voor Defensie, maar een geleidelijke loonsverhoging.

Op zich niets mis mee, want we hebben al vaker gezien dat het niet altijd gaat om alleen het loon, maar ook om de secundaire arbeidsvoorwaarden (kijk bijvoorbeeld bij de politie).

Laten we dan eens zien wat die secundaire arbeidsvoorwaarden opleveren, zodat mensen bij Defensie komen werken en/of daar blijven.

VERBETERING EN VEREENVOUDIGING VAN TOELAGEN (MILITAIRES)

Een onderwerp dat volgens mij al meer dan 20 jaar op de agenda staat, dus denk je dat het nu echt gaat gebeuren. Helaas, vooruitlopend op een nieuw bezoldigingssysteem worden de TOD en de vergoeding meerdaagse activiteiten verbeterd en vereenvoudigd.

De TOD wordt achteraf berekend en verhoogd met 10% per 1 januari 2019 en daarna (maar kennelijk ook in 2019) wordt de TOD TIJDELIJK verhoogd, tot 2022. Bij het vervallen of verminderen van TOD door de berekening achteraf, krijgt de militair een afbouw-TOD? Daar zullen ongetwijfeld voorwaarden aan vast zitten. Welke, zegt het akkoord niet. Waarschijnlijk gelden dan de huidige voorwaarden waaronder een afbouw wordt toegekend, dus dat de TOD 36 maanden geduurd moet hebben.

Daarnaast is het al lange tijd zo dat bij specifieke groepen militairen de TOD al achteraf wordt vastgesteld (AV-akkoord 2012 -2013). Die groep ontvangt daarvoor een "toelage onregelmatige onregelmatigheid" van 25%. Het is mij niet duidelijk wat men bedoelt in dit onderhandelaarsakkoord, omdat in 2012 het achteraf vaststellen van TOD bijzonder was en nu kennelijk niet meer. Gaat die bijzondere toeslag van 25% er dan af?

Daarnaast is het opvallend dat bijvoorbeeld de Marechausseevereniging in haar verenigingsblad van februari 2017 (pagina 14/15) nog eens uitgebreid in gaat op de voorwaarden waaronder een TOD-achteraf pas acceptabel is. Ik zie die voorwaarden maar voor een klein deel terug.

Opvallend vind ik verder dat bij vaststelling TOD achteraf bij burgerpersoneel de Centrales van Overheidspersoneel niet akkoord gaan. Op 15 maart 2018 publiceerde de AFMP nog een artikel waarin men tegen de vaststelling TOD achteraf is bij burgerpersoneel. Men zou in inkomen achteruit gaan en minder pensioen opbouwen. Kennelijk geldt dat voor een militair niet (die in de nieuwe pensioenregeling ook pensioen gaat opbouwen over de TOD-achteraf)?

De verschuivingstoelage wordt verhoogd. Mooi, zou ik zeggen.

Verder worden de bedragen voor varen, oefenen en bijzondere inzet geharmoniseerd. Vrij vertaald betekent dit dat het Marinepersoneel een hogere toelage krijgt. Voor iedereen geldt vervolgens dat die toelagen met 10% worden verhoogd en wordt die van het Marinepersoneel dus extra verhoogd door de harmonisatie.

Verbetering betekent dus (tijdelijke) verhoging van de TOD en de verschuivingstoelage en vereenvoudiging betekent dat de vergoeding voor varen gelijk wordt getrokken met oefenen en bijzondere inzet.

Als we het dan willen hebben over verbetering, vereenvoudiging en harmonisatie dan zijn kennelijk mijn verwachtingen te hoog gespannen. Wat ik eerder gezegd heb: kijk eerst eens naar een nieuwe (moderne) manier van roosteren die rekening houdt met een verdeling van werk en privé en maak dan de zaak eenvoudiger.

Overigens geldt deze paragraaf in het onderhandelaarsakkoord niet voor burgerpersoneel, want die kennen een geheel andere systematiek van extra beslaglegging.

AANVULLENDE MAATREGELEN PENSIOENOPBOUW EN LOONGEBOUW (MILITAIREN)

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017–2018 is afgesproken dat er, gefaseerd, een vereenvoudigd, bij de tijd passend, bezoldigingssysteem wordt ontwikkeld, met een vereenvoudigd model van toelagen. Door aanpassing van het Inkomstenbesluit Militairen worden in dit arbeidsvoorwaardenakkoord aanvullende maatregelen getroffen, die de eerste fase vormen van het afgesproken nieuwe bezoldigingssysteem. Wanneer dan de volgende fases volgen is niet duidelijk, maar uiteindelijke invoering is voorzien op 1 januari 2020.

In ieder geval is onderkend dat eventuele negatieve inkomenseffecten voor militairen aan het begin van hun loopbaan structureel worden gecompenseerd als gevolg van de invoering van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2019, echter alleen op het salaris, de VEB-toelage, de vakantie- en eindejaarsuitkering.

Verder wordt voor een specifieke groep FPS-3 militairen een “verzachtende maatregel met een tijdelijk karakter” getroffen, totdat het nieuwe loongebouw wordt ingevoerd (1-1-2020). Als er dan nog steeds sprake is van een lagere pensioenaanspraak voor die groep militairen zal er weer een tijdelijke, verzachtende maatregel genomen worden.

Kortom: eigenlijk moeten we eerst een nieuw loongebouw hebben en dan een nieuwe pensioenregeling. Vanwege de complexiteit en zorgvuldigheid doet men dat niet, maar compenseert men wel de negatieve inkomenseffecten (als gevolg van de verhoging van de pensioenpremie) op het brutoloon. Ik vind het de omgekeerde wereld.

BURGERPERSONEEL

Een aparte paragraaf hierover.

Burgerpersoneel krijgt een Persoonlijk ontwikkelplan. De opleidingsmogelijkheden worden hierbij nadrukkelijk betrokken en wordt er een verkenning uitgevoerd naar een persoonlijk opleidingsbudget. Het goede nieuws daarbij is dat de loopbaanbegeleiders maatwerk gaan bieden bij de loopbaanontwikkeling van het burgerpersoneel (dat deden zij tot op heden kennelijk niet?). Voor de rest niets meer dan “gebakken lucht”, wat vaker het geval is bij burgerpersoneel.

Voorts komt er een “welkom-terug-regeling” voor burgerpersoneel die tijdelijk buiten Defensie gewerkt hebben (terugkeergarantie). Misschien ook handig voor militairen? Er wordt een instroompool voor burgerpersoneel gemaakt, waardoor Defensie beter in staat is om de in de behoefte aan burgerpersoneel te voorzien. Uiteraard komt men dan weer met dat “gedrocht” van verdringing om de hoek kijken, om te voorkomen dat we niet de beste kandidaat op een functie zetten, maar degene met de meeste dienstjaren..... Eerst iemand binnen halen in een instroompool en dan vervolgens weer uit laten stromen, omdat er niet voldaan wordt aan het anciënniteitsbeginsel! Het zal mij benieuwen of het storm gaat lopen.

Bij vrijwillige mobiliteit van burgerambtenaren wordt huisvesting gefaciliteerd. Eerst als pilot en dan mogelijk structureel. Op dit ogenblik bestaat die mogelijkheid alleen op basis van het SBK. Er moet nog steeds een regeling huisvesting en voeding voor burgerambtenaren komen. Zolang dat niet gebeurt blijft artikel 2, lid 2 van de ingetrokken regeling huisvesting en voeding militairen op burgerpersoneel van toepassing. Daarin kan een burgerambtenaar voeding (geen huisvesting) van rijkswege krijgen in een aantal specifieke gevallen (bijvoorbeeld wanneer men wegens dienstredenen de werkplek niet mag verlaten of bij saamhorigheidsmaaltijden).

INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET

In een vorige bijdrage heb ik al melding gemaakt van de ontwikkelingen hierin bij de Sector Rijk, die daar al veel verder mee zijn. Naar mijn mening is er al voldoende onderzoek gedaan naar dit onderwerp en zijn die resultaten ook voor Defensie beschikbaar. Maar goed, eerst weer een onderzoek, dus.

SOCIAAL BELEIDSKADER

Het SBK wordt verlengd tot 1 juli 2020. Er komen nog aanvullende afspraken over flankerend beleid. Wat weten we niet.

PENSIOENREGELING VOOR MILITAIREN

De middelloonregeling voor militairen zit er al lang aan te komen en per 1 januari 2019 is de invoering voorzien. Het opbouwpercentage is hoger dan in de huidige regeling (is: 1,657% en wordt: 1,788%), de franchise is lager (is: € 19.450 en wordt: € 12.050) en er komen meer toelagen die pensioengevend zijn (soms voor 50%). Die laatste uitbreiding is behoorlijk, maar ja er is ook voorzien dat er een nieuw loongebouw komt per 1 januari 2020, met een vereenvoudigd model van toelagen. Dan moet je maar afwachten wat hiervan over blijft, want het nieuwe loongebouw is er later dan de pensioenregeling (de omgekeerde wereld).

WAT IS ER ALLEMAAL OP DE LANGE BAAN GESCHOVEN (IN WERKGROEPEN EN COMMISSIES EN DERGELIJKE)?

Niet alleen in dit onderhandelaarsakkoord maar ook in eerdere arbeidsvoorwaardenakkoorden zijn afspraken gemaakt die over de looptijd heen gaan. Daar is op zich niets mis mee, maar sommige zaken hangen wel erg met elkaar samen. Er wordt bijvoorbeeld wel afgesproken dat voor militairen de ontslagleeftijd AOW en AOW – 5 jaar is, maar een flankerende maatregel daarbij zoals duurzame inzetbaarheid gaat de lange baan op. We spreken wel een nieuwe pensioenregeling af, maar het loongebouw komt pas later.

Welke onderwerpen “hangen” er dan nog meer?

1. Levenfasebewust personeelsbeleid (AV-Akkoord 2017 -2018: binnen 2 jaar rapportage aan de werkgroep AP. Daarna onduidelijk);
2. Individueel keuzebudget (onderzoek zonder einddatum);
3. Persoonlijk opleidingsbudget burgerpersoneel (verkenning, zonder einddatum);
4. Persoonlijk ontwikkelplan burgerpersoneel en het betrekken van de opleidingsmogelijkheden (niet duidelijk wat en wanneer);
5. Faciliteren huisvesting burgerpersoneel bij vrijwillige verplaatsing (pilot, een jaar);
6. Regeling huisvesting en voeding burgerpersoneel (AV-akkoord 2017 -2018);
7. Loongebouw militairen (1 januari 2020);
8. Langer doorwerken na leeftijdsontslag (AV-Akkoord 2017 – 2018. Geen einddatum);
9. Ander personeelssysteem (binnen uiterlijk drie jaar. AV-Akkoord 2017-2018);
10. Nieuwe diensteinde regeling (in ontwikkeling);

Er zitten natuurlijk veel dingen in de pen bij de HDP en die kan natuurlijk ook geen ijzer met handen breken, maar ja als bij voorbeeld de behoudpremie (FPS 2) met terugwerkende kracht tot 1-1-2018 wordt uitbetaald, mag je wel het bijzonder tarief betalen.

TERUG NAAR DE VRAAG:

GA IK BIJ DEFENSIE WERKEN EN/OF BLIJF IK BIJ DEFENSIE?

Worden de extra inspanningen zichtbaar om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven, zoals zo mooi verwoord staat in het onderhandelaarsresultaat?

Vooraf moeten we ons natuurlijk realiseren dat Defensie een bijzondere werkgever is met -voor militairen- een bijzondere rechtspositie. Dat neemt natuurlijk niet weg dat mensen komen en blijven als de werkgever aantrekkelijk is en blijft. Biedt dit onderhandelingsresultaat die aantrekkelijkheid?

Ik heb mijn twijfels.

Los van de loonsverhoging (of die dan wel of niet hoger is dan in de Sector Rijk) ontbreken er met name in de secundaire arbeidsvoorwaarden een aantal zaken die mensen -in mijn ogen- meer zouden binden.

Wat zijn dat dan voor arbeidsvoorwaarden:

1. ik wil (meer) invloed op mijn loopbaan (en geen “kan niet” van mijn OPCO);
2. ik wil studiefaciliteiten die ik ook kan gebruiken voor een loopbaan buiten defensie, of geef mij een transitievergoeding als ik Defensie verlaat;
3. ik wil een goede balans tussen werk en prive en dus invloed op mijn werkrooster;
4. ik wil zelf bepalen hoe ik instrumenten inzet (keuzemogelijkheden in mijn arbeidsvoorwaarden);
5. ik wil aan het einde van mijn loopbaan een minder belastende functie of werk;
6. ik wil de mogelijkheid hebben voor demotie.

Een commandant zou kunnen zeggen “is er dan ook nog tijd over om te werken?” Natuurlijk, als mensen zich prettig voelen in een organisatie en op een aantal zaken zelf invloed kunnen uitoefenen, staat daar ook wat tegenover en dat geldt evenzeer voor die commandant zelf.

Dit onderhandelaarsakkoord gaat voor een groot deel over “50+”: wanneer kan ik stoppen met werken, pensioen, garanties daarin. Niet onbelangrijk, maar zou defensie zich nadrukkelijker moeten richten op de jongeren en die met een aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden moeten binnen halen? Ik kan mij niet voorstellen dat jongeren afzien van een aanstelling bij Defensie omdat de nieuwe diensteinderegeling hen niet aanstaat of dat er een middelloonregeling komt. Ik kan mij dat eerder voorstellen als men een loopbaan krijg waar men zelf niet zo veel invloed op heeft en die in de praktijk voornamelijk wordt gestuurd door de organisatie en weinig ruimte biedt voor talentontwikkeling door een hiërarchisch systeem van rangen en standen.

Ook denk ik dat jongeren het belangrijk vinden om verschillende instrumenten uit de arbeidsvoorwaarden in te zetten voor dingen die men zelf belangrijk vindt. Denk hierbij aan verlof kopen of verkopen of de vakantie-uitkering (deels) inzetten voor een fiscaal vriendelijk doel, of de vakantie-uitkering laten uitbetalen in januari (omdat men op wintersport wil).

Oh ja, en dan natuurlijk niet te vergeten het burgerpersoneel: er wordt een hele paragraaf aan gewijd met veel woorden, maar weinig concrete daden. Doe met het burgerpersoneel eens iets revolutionairs: breng ze onder de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) en laat hen de arbeidsvoorwaarden uit de Sector Rijk volgen, dan hoeft men ook niet meer van die gebakken lucht te verkopen in een arbeidsvoorwaardenakkoord bij Defensie en is het niet langer nodig om het inmiddels sterk verouderde BARD te moderniseren en worden de mogelijkheden voor mobiliteit veel ruimer (zowel naar als van Defensie). En daar heeft iedereen voordeel bij!

240818

Paul Brok

