

Het arbeidsvoorwaardenoverleg en de bijzondere positie van de militair

Nu het zomerreces is afgelopen, Prinsjesdag is geweest en de defensiebegroting voor 2015 bekend is, zijn alle ogen binnen Defensie gericht op het komende arbeidsvoorwaardenoverleg.

Op de dag van publicatie van dit ProDef bulletin, 1027 dagen na het afsluiten van het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord, lijkt het er op dat Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel op zeer korte termijn aan tafel gaan om te spreken over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Gedurende heel 2014 hebben de ProDef-bulletins (mede) in het teken gestaan van de bijzondere positie van de militair. Reden nu om, gezien de komende ontwikkelingen, in te gaan op de arbeidsvoorwaardelijke regelingen die behoren bij de bijzondere positie van de militair, binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Financiële arbeidsvoorwaardelijke ruimte

Jaarlijks wordt door de minister van Financiën voor alle overheidssectoren bepaald hoe groot de financiële ruimte is voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden, de zogenaamde prijsbijstelling. In principe is deze ruimte voor elke overheidswerkgever, procentueel gezien, gelijk. Het is vervolgens aan de overheidswerkgever en de Centrales om te komen tot een verdeling van deze ruimte over de verschillende arbeidsvoorwaarden binnen de sector. Hierbij gaat de regering er vanuit dat elke overheidssector ongeveer gelijke arbeidsvoorwaarden kent.

Hier komt de eerste kink in de kabel.

Defensie kent, net als de andere overheidssectoren, de 'reguliere' arbeidsvoorwaarden, zoals salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, overwerkvergoeding, verlof, reiskosten, etc. Defensie kent echter ook (een groot aantal) unieke arbeidsvoorwaarden. Specifieke arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de bijzondere positie van de militair. Voorbeelden hiervan zijn bijv. de vaar- en oefentoeelage en de VVHO-toelage die wordt uitgekeerd bij missies. Deze unieke arbeidsvoorwaarden hoeven in beginsel echter geen probleem te vormen. Bij de toekenning van de financiële arbeidsvoorwaardelijke ruimte worden deze unieke arbeidsvoorwaarden in de grondslag meegenomen. Daarnaast kan de regering besluiten een departement extra gelden toe te kennen ten behoeve van verbetering van arbeidsvoorwaarden. Dat gebeurt dan in beginsel tijdens het begrotingsoverleg rondom Prinsjesdag. Het gaat dan om 'extra geld' en dit geld wordt specifiek toegewezen t.b.v. het personeel. De laatste keer dat dit voor Defensie geschiedde was in 2013. Echter besloot de minister van Defensie toen dit geld niet te besteden aan de arbeidsvoorwaarden, maar o.a. aan het behoud van het 45e pantserinfanteriebataljon, de kazerne in Assen en het ISS.

Arbeitsvoorwaardenoverleg binnen de sector Defensie

Voor het verdelen van de financiële arbeidsvoorwaardelijke ruimte t.b.v. de arbeidsvoorwaarden van het militaire- en burgerpersoneel bij het ministerie van Defensie wordt een apart overlegtraject gestart, het arbeidsvoorwaardenoverleg. Bijzonder hierbij is dat naast (vertegenwoordigers namens) de minister van Defensie en de onderhandelaars van de Centrales, ook vertegenwoordigers namens de minister van Financiën en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan tafel zitten. Ondanks dat de daadwerkelijke onderhandelingen uitsluitend plaatsvinden tussen Defensie en de Centrales, hebben de vertegenwoordigers van de andere ministers op de achtergrond wel degelijk invloed. Formeel zitten deze vertegenwoordigers aan tafel om zorg te dragen voor eenduidigheid in het (personeels)beleid tussen de verschillende overlegsectoren. In de praktijk kunnen zij echter ingrijpen mocht blijken dat Defensie te meegaand is met voorstellen van de Centrales. In dat geval wordt Defensie, tijdens een schorsing, teruggefloten. Tijdens het arbeidsvoorwaardenoverleg binnen de sector Defensie lopen de onderhandelaars daarnaast structureel tegen een aantal knelpunten aan.

Ten eerste geldt dat de financiële arbeidsvoorwaardelijke ruimte in beginsel bedoeld is voor prijsbijstelling van de arbeidsvoorwaarden. Dit houdt automatisch in dat bij verbetering van bepaalde arbeidsvoorwaarden, dus meer dan prijsbijstelling, er voor andere arbeidsvoorwaarden geen ruimte meer is voor prijsbijstelling.

Ten tweede geldt dat nieuwe algemene wetgeving in sommige gevallen tot gevolg heeft dat bepaalde arbeidsvoorwaarden automatisch meer budget opeisen. Behoud van deze arbeidsvoorwaarden houdt dan automatisch in dat er (veel) minder ruimte over blijft voor prijscompensatie, laat staan verbetering van andere arbeidsvoorwaarden. Een (absurd) voorbeeld hiervan is de strafheffing op de uitkering voor gewezen militairen. Hoewel Defensie met deze uitkering een specifieke, uitsluitend voor militairen geldende wet uitvoert (de Uitkeringswet Gewezen Militairen) moet Defensie op basis van een andere, algemene wet, over deze uitkering een strafheffing betalen van 52%. Puur en alleen omdat Defensie zich netjes aan de wet houdt. De kosten van deze strafheffing drukken op het arbeidsvoorwaardenbudget en kunnen dus niet ten goede komen aan (verbetering van) andere arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel.





Unieke arbeidsvoorwaarden

Het overlegmodel binnen de overheid, het sectorenmodel, waarbij er voor elke overheidswerkgever een eigen overlegsector bestaat, is op 1 april 1993 ingevoerd. Daarvoor was de minister van Binnenlandse Zaken verantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaardenoverleg voor alle ambtenaren. Voor de specifieke militaire arbeidsvoorwaarden bestond daarnaast ook nog een apart overlegforum, de Commissie Georganiseerd Overleg Militairen (CGOM). Het grote voordeel van deze constructie was dat voor de unieke arbeidsvoorwaarden voor militairen apart geld werd toegekend. Met de invoering van het sectorenmodel is ook de CGOM en daarmee in principe ook de specifieke geldstroom, bedoeld voor de unieke arbeidsvoorwaarden voor militairen, opgehouden te bestaan.

Veel unieke arbeidsvoorwaarden stamden nog uit de tijd van de dienstplichtige militairen, waarvoor (ook toen al) andere regels golden m.b.t. vergoedingen als in de toenmalige civiele maatschappij. Ook is een aantal unieke arbeidsvoorwaarden tot stand gekomen na de overgang naar het sectorenmodel. Gevolg hiervan is dat de verbetering van deze unieke arbeidsvoorwaarden, na de omvorming tot een beroepsleger en/of de invoering van nieuwe unieke arbeidsvoorwaarden, ten koste is gegaan van andere arbeidsvoorwaarden, zoals loonsverhogingen of het op peil brengen van de eindejaarsuitkering.

Bijkomend (nadelig) effect was dat er veelal onvoldoende geld beschikbaar was om deze unieke arbeidsvoorwaarden ook daadwerkelijk op het gewenste niveau te brengen. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld de vaar- en oefentoeelage. In plaats van een vergoeding ter hoogte van (minimaal) een uurloon per extra gewerkt uur, zoals veelal gebruikelijk in de civiele maatschappij en de andere overheidssectoren, is er tot op heden slechts geld voor een (zeer) beperkte afkopsom. Hetzelfde kan worden gezegd van de VVHO-toelage bij uitzendingen, zoals uitgebreid beschreven in het artikel "Naar Mali: Voor weinig extra's dan minimumloon en een gratis maaltijd", in ProDef-Bulletin nr. 3 | Mei 2014. Verbetering van deze unieke arbeidsvoorwaarden zou inhouden dat er de komende jaren geen geld over is voor andere arbeidsvoorwaarden,

zoals bijvoorbeeld het ophogen van de eindejaarsuitkering van 6,2% naar de gewenste 8,3%. De andere overlegsectoren binnen de overheid kennen nagenoeg geen unieke arbeidsvoorwaarden. En daar waar er in zeer incidentele gevallen wel sprake van is, is het aantal unieke arbeidsvoorwaarden zeer beperkt. Zeker wanneer dit wordt afgezet tegen de veel voorkomende unieke arbeidsvoorwaarden binnen Defensie. Bovengenoemde knelpunten komen dan ook nagenoeg niet voor binnen de andere overlegsectoren bij de overheid. Deze overlegsectoren hebben daarmee (veel) meer geld beschikbaar voor verbetering van de 'reguliere' arbeidsvoorwaarden.

GOV|MHB

Hoewel de GOV|MHB absoluut voorstander is van het sectorenmodel, betreurt de GOV|MHB het 'opdrogen' van de specifieke geldstroom voor de verbetering van de unieke arbeidsvoorwaarden van militairen. De GOV|MHB is dan ook van mening dat daar waar er sprake is van unieke arbeidsvoorwaarden, gebaseerd op de bijzondere positie van de militair, er extra gelden zouden moeten worden toegekend. Hiervoor dient dan wel een aantal stappen te worden gezet:

- Ten eerste dient de bijzondere positie van de militair te worden vastgelegd;
- Vervolgens dienen de bijbehorende unieke arbeidsvoorwaarden te worden geïnventariseerd;
- Ten derde dient vervolgens, per unieke arbeidsvoorwaarde, uit te worden onderhandeld hoe deze uitputtend geformuleerd zouden moeten inhouden. Uitputtend, omdat de GOV|MHB ook beseft dat het niet mogelijk zal blijken om alle unieke arbeidsvoorwaarden in één keer op het gewenste niveau te brengen;
- Als laatste moet er daarom een tijdsplan worden vastgesteld om de unieke arbeidsvoorwaarden ook daadwerkelijk op het gewenste niveau te brengen.

Arbeidsvoorwaarden vormen een zeer belangrijk deel van de reflectie van de erkenning en waardering voor de loyaliteit en inzet van het personeel. Defensie heeft nog een hele inhaalslag te maken!

