



NIEUWSBRIEF NR. 1

Op de verschillende informatiebijeenkomsten van de vakbonden bij Defensie worden regelmatig vragen gesteld over de inhoud van de vastgelopen onderhandelingen over een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket en de wijze waarop medewerkers zich daarover naar hun werkgever kunnen uiten. In deze eerste nieuwsbrief besteden wij aandacht aan een aantal zaken waarover vragen zijn gesteld. Het is de bedoeling om regelmatig dit soort nieuwsbrieven aan de leden toe te sturen zodat u op de hoogte blijft van het verloop van het conflict. Verspreid de nieuwsbrief onder uw collega's en praat met hen over het standpunt dat de vakbonden richting Defensie moeten innemen. Overigens alle relevante informatie is ook te vinden op:

WWW.DEFENSIEINACTIE.NL

De onderhandelingen over een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket worden gevoerd door de Centrales van Overheidspersoneel. Dat zijn:

- De Algemene Centrale voor Overheidspersoneel (ACOP)
- De Christelijke Centrale voor Overheid- en Onderwijspersoneel (CCOOP)
- Het Ambtenarencentrum (AC)
- De Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen (CMHF)

Onder deze Centrales ressorteren de volgende vakbonden:

ACOP

AFMP FNV

MARVER FNV

ABVAKABO FNV

CCOOP

ACOM

CNV Publieke Zaak

AC

VBM INOV en BBTV

CMHF

FVNO MHB



ACHTERGROND INFORMATIE

Koopkrachtbehoud

De vakbonden hebben in hun inzetbrief geen percentage genoemd maar aangegeven afspraken te willen maken over een reële structurele loonontwikkeling waarbij koopkrachtbehoud aan de orde is. De vakbonden zijn er zich van bewust dat nu het economisch en financieel niet goed gaat in Nederland geen hoge eisen op dit gebied gesteld kunnen worden. Daarom hebben de vakbonden er bij Defensie op aangedrongen om tenminste de ontwikkeling van de inflatie te compenseren. Zij hebben daarbij gewezen op het Sociaal Akkoord dat in 2008 tussen werkgevers, vakcentrales en het Kabinet is afgesproken. In dit Sociaal Akkoord ligt vast dat een beperkte structurele ontwikkeling van het loon, op het niveau van de inflatie, voor partijen bespreekbaar is.

De Staatsecretaris van Defensie heeft in het gevoerde overleg steeds opnieuw beklemtoond dat het Kabinet geen geld beschikbaar wil stellen voor een structurele verbetering van het loon. In een brief aan de medewerkers van Defensie van 2 april 2010 staat letterlijk: "De Overheid heeft door een tekort in de schatkist geen middelen om een salarisverhoging te bieden. Defensie heeft daarom voorgesteld de salarissen en eindejaarsuitkeringen niet te verhogen." Ook op vragen van de vakbonden om bijvoorbeeld minder in materiaal te investeren om zo geld vrij te maken voor een verbetering van de arbeidsvoorwaarden reageert Defensie negatief. Er is geen geld, er wordt geen extra geld vrijgemaakt en alle wensen van de vakbonden moeten bekostigd worden uit de arbeidsvoorwaardenruimte die er nu is. Met andere woorden: NUL = NUL.

Het gevolg van deze opstelling is dat uw inkomen niet stijgt terwijl prijzen, uitgaven en kosten gewoon stijgen. U heeft dus straks een inkomen waarmee u minder te besteden heeft dan wat u gewend bent. Het laten meestijgen van uw inkomen met de inflatie betekent niet dat u meer gaat verdienen maar dat uw inkomen gelijke tred volgt met de ontwikkeling van prijzen, uitgaven en kosten. U kunt hetzelfde blijven kopen ondanks dat het leven duurder wordt.

De gezamenlijke vakbonden vinden de opstelling van het Kabinet en Defensie onbegrijpelijk. Er liggen immers afspraken in het Sociaal Akkoord waar ook het Kabinet aan gehouden is. Ook in andere overheidssectoren worden afspraken gemaakt die beperkt en verantwoord zijn. Zo is recentelijk een CAO voor de medewerkers bij de Gemeenten tot stand gekomen, is een CAO voor de medewerkers van de Provincies rond en wordt er nog gepraat over een nieuwe CAO voor medewerkers bij de Waterschappen. De vakbonden bij Defensie vragen niet meer dan wat in andere sectoren ook wordt afgesproken en willen daarom pas aan tafel schuiven wanneer Defensie ruimte biedt om daadwerkelijk open en reëel te onderhandelen waarbij de absolute nullijn niet al bij voorbaat vaststaat.



Verhoging van de UKW leeftijd

Een ander punt van discussie betreft de door Defensie voorgestelde verhoging van de UKW leeftijd. Naar het oordeel van Defensie moeten daar nu afspraken over worden gemaakt want het is immers evident de AOW Leeftijd gaat in ieder geval omhoog dus de UKW regeling dient mee te stijgen. Defensie tornt dus niet aan de regeling zelf maar wil die gewoon twee jaar later laten in gaan. Dus niet meer op 60 jaar maar op 62 jaar. De vakbonden hebben aangegeven niet bereid te zijn op dit moment hierover te spreken. Het Kabinet is gevallen en de AOW discussie is door de Tweede Kamer controversieel verklaard. De discussie zou wellicht aan de orde kunnen komen indien er een nieuw Kabinet is gevormd en er een nieuw wetsvoorstel op tafel ligt. Het is dan ook, naar het oordeel van de vakbonden, niet opportuun om nu aan de UKW leeftijd te gaan sleutelen. De vakbonden hebben Defensie verzocht het voorstel van tafel te halen. Defensie heeft in het laatste overleg gezegd het onderwerp nu van tafel te halen mits er een arbeidsvoorwaardenovereenkomst tot stand komt met een looptijd van een jaar. Bij een langere looptijd blijft het onderwerp, uitgaande van de te verwachten ontwikkelingen, op tafel.

Werkgelegenheid

In de informatiebijeenkomsten geven medewerkers aan bereid te zijn om af te zien van een structurele loonsverhoging indien Defensie een garantie op behoud van werk biedt. De medewerkers zijn zich bewust van het feit dat Defensie niet ontkomt aan bezuinigingen en dat het schrappen van arbeidsplaatsen daarbij een reële optie is. De vakbonden hebben uitgelegd dat het kiezen van behoud van werk in plaats van loon geen zekerheid biedt. Arbeidsvoorwaarden worden aan de CAO tafel besproken. Het opleggen van bezuinigingen en het schrappen van banen is een politiek besluit waar vakbonden geen directe invloed op hebben. Als je dus loon inlevert dan koop je daar niet werkgele-

genheid voor. Je zou dus zelfs tweemaal gestraft kunnen worden. Afzien van een bescheiden loonsverbetering en op de duur ook nog je baan kwijt. Tel uit je winst.

Voeren van acties

Veel vragen worden gesteld over het voeren van acties. Wat mag wel, wat mag niet. Heeft het enig effect? Hoe moet je dat aanpakken? Hoe is de bescherming geregeld etc. Artikel 12i van de Militaire Ambtenarenwet zegt daarover het volgende:

"Artikel 12i MAW

1. Het is de militair ambtenaar in werkelijke dienst niet toegestaan om deel te nemen aan een staking.
2. Het is de militair ambtenaar in werkelijke dienst toegestaan om deel te nemen aan andere vormen van collectieve actie tenzij deelname aan die collectieve actie de operationele inzet van de krijgsmacht kan verstoren of belemmeren.
3. Het is de ambtenaar in de zin van artikel 1 van de Ambtenarenwet die is aangesteld bij het ministerie van Defensie toegestaan deel te nemen aan een staking of andere vormen van collectieve actie, tenzij de deelname aan die staking of collectieve actie de operationele inzet van de krijgsmacht kan verstoren of belemmeren."



Op de informatiebijeenkomsten beklemtonen de vakbonden dat medewerkers moeten nadenken over wat Defensie biedt en hoe daar op gereageerd moet worden. De informatiebijeenkomsten zijn dan ook bedoeld om de medewerkers uitgebreid voor te lichten zodat zij met elkaar en onder elkaar kunnen praten over de vraag hoe nu verder. Op 14 juli 2010 maken de vakbonden de balans op en gaan zij besluiten wat er na de zomerperiode moet gaan gebeuren. We leggen ons bij het standpunt van Defensie neer of we gaan er voor knokken om tot een aanvaardbaar resultaat te komen. Acties kunnen daarbij een behulpzaam middel zijn maar dan moeten de medewerkers van Defensie daar ook voor kiezen en dat moet nu uit de informatiebijeenkomsten blijken.

Den Haag, 3 juni 2010.