

WVSV ledenbrief nr. 5

Aan de leden van de WVSV

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
Lbr. 23/01
Bijlagen(n)
-

Datum 7 februari 2023

Onderwerp Stand van zaken onderhandelingen arbeidsvoorwaarden 2023 e.v.

Geachte leden,

Op maandag 6 februari 2023 hebben LOAV partijen geconstateerd dat het bereiken van een arbeidsvoorwaardenakkoord voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's voor 2023 e.v. vooralsnog niet gelukt is. Met het laatste loonbod houdt werkgever nadrukkelijk rekening met de bijzondere omstandigheden (inflatie) en de effecten daarvan op de koopkracht voor het personeel.

Ook dit laatste loonbod van de werkgever is door de vakcentrales afgewezen.

In deze brief treft u de laatste stand van zaken aan met betrekking tot de onderhandelingen.

Onderstaand treft u de meest recente informatie aan betreffende de onderhandelingen met de vakcentrales over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's ingaande 2 januari 2023. Deze onderhandelingen vinden plaats tussen de [Onderhandelingsdelegatie WVSV](#) en de vakcentrales.

Het overleg vindt plaats in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV).

Start onderhandelingen

Op 10 oktober 2022 is in het LOAV de aftrap gegeven voor de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden. Zowel werkgever als vakcentrales hadden de intentie om in 2022 een akkoord te bereiken. Op 10 oktober 2022 hebben partijen de bespreekonderwerpen voor de onderhandelingen geïnventariseerd.

In samenspraak met de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) en een Expertteam¹ heeft de [Onderhandelingsdelegatie WVSV](#) de werkgeversinzet opgesteld. De Algemene Vergadering van de WVSV heeft de werkgeversinzet op 4 november 2022 vastgesteld.

De onderhandelingen, het loon

De inzet van de vakcentrales concentreerde zich op de invoering van de automatische prijscompensatie (14,3% structureel) alsmede een incidentele uitkering. Werkgever zette

¹ Het Expertteam bestaat uit de arbeidsvoorwaardenspecialisten van die veiligheidsregio waarvan de delegatieleden deel uitmaken alsmede vertegenwoordigers van de vakraad Bedrijfsvoering, Netwerk F&C en netwerk Hoofden HR.

daar een structurele salarisverhoging van 4%, een verhoging van de eindejaarsuitkering van 0,5% (IKB) alsmede een incidentele uitkering tegenover. Daarbij is door werkgever ook gewezen op de diverse maatregelen vanuit de Rijksoverheid (rijksmaatregelen) die deels de inflatie compenseren en een nivellerend effect sorteren. Werkgever heeft aangegeven geen voorstander te zijn van nominale stijgingen in een overeen te komen arbeidsvoorwaardenakkoord gelet op de nivellerende werking daarvan in het loongebouw.

Na diverse onderhandelingsrondes leken overlegpartners elkaar op 6 december 2022 te zijn genaderd. Dat zou een principeakkoord mogelijk kunnen maken. Op 13 december 2022 bleek echter dat geen overeenstemming was te bereiken over de loonparagraaf. De vakcentrales brachten opnieuw een nivellerend aspect in het loongebouw in, zijnde een nominale loonsverhoging, waardoor de afstand tussen partijen groter werd. Verdere onderhandelingen bracht partijen niet dichterbij elkaar. Over de looptijd van het akkoord, t.w. een periode van 12 tot en met 18 maanden, ingangsdatum loonsverhoging (1/2/2023 versus 1/1/2023), structurele loonsverhoging (6,58% versus 9%) al dan niet gecombineerd met een incidentele verhoging blijven partijen het oneens. Op 6 februari 2023 hebben partijen moeten vaststellen dat nader overleg op dit moment geen zin heeft.

Onderstaand schema geeft twee opties weer die van werkgeverszijde in de onderhandelingen zijn ingebracht afgezet tegen het voorstel van de vakcentrales. Voorkeur van werkgeverszijde (optie 1) is een akkoord van 12 maanden met een structurele loonsverhoging van 6,58% (incl. de verhoging van de eindejaarsuitkering naar een volledige 13e maand) alsmede voor iedereen een incidentele uitkering van € 1.200,- bruto. Een hogere structurele loonsverhoging is voor werkgever alleen bespreekbaar met een langere looptijd (optie 2). Gelet op het feit dat het akkoord 2021-2022 loopt tot 2 januari 2023 gaat een nieuw akkoord in op 2 januari 2023 en naar de mening van de werkgever een loonsverhoging dus niet eerder dan 1 februari 2023. Vakcentrales hebben eerder voorgestelde alternatieven en beide voorstellen van 6 februari jl. afgewezen. Voor vakcentrales is en blijft een looptijd van 12 maanden en een structurele loonsverhoging van 9,0% het minimum voor een te bereiken akkoord.

Overzicht van de inzetten op de loonparagraaf

	Inzet Vakcentrales	Inzet WVS	Eindbod Vakcentrales	WVS (optie 1)	WVS (optie 2)
Looptijd	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	18 maanden
Ingangsdatum loonsverhoging	1 januari 2023	1 februari 2023	1 januari 2023	1 februari 2023	1 februari 2023
Structureel	14,3%	4% 0,5% IKB	9,0%	5% 1,58 % EJU (IKB)	7,42% 1,58 % EJU (IKB)
Incidenteel	€ 100 bruto	Uitkering dec. '22		€ 1200 bruto	
Totaal	17,12%	5,7%	9,0%	9,4%	9,0%

Rijksmaatregelen en loonbod werkgever

Zoals opgenomen in de onderhandelingsagenda van d.d. 10 oktober 2022 en de inzetbrief van d.d. 4 november 2022 wenst werkgever afspraken te maken over een passende loonontwikkeling die recht doet aan koopkrachtontwikkeling. Hiermee houdt werkgever rekening met de financiële ruimte ([loonbod VNG](#)), de positie van de veiligheidsregio's op de arbeidsmarkt en de stijging van (sociale) premies.

De genomen rijksmaatregelen, van kracht met ingang van 1 januari 2023 en van invloed op de belasting van loon, leveren een positieve bijdrage aan de koopkracht. Om een volledig beeld te vormen betreffende de impact van deze maatregelen voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's is de netto inkomensstijging berekend op basis van de rijksmaatregelen in combinatie met het bod van de werkgever. De berekeningen zijn indicatief en geven een vereenvoudigd beeld van de werkelijkheid. De berekeningen houden geen rekening met persoonlijke toelage(n), deeltijd werken en persoonlijke omstandigheden². Het resultaat vindt u in onderstaande tabel.

De percentages geven weer dat de **netto** inkomensstijging voor het personeel in de loonschaal 6, 7, 9, 10 ruimschoots boven de 9% is en in voorkomende gevallen leidt tot een inkomensstijging van ruim 10% ten opzichte van november 2022. Een passende waardering in financiële zin voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Mede gelet op de financiële ruimte ([loonbod VNG](#)), ziet de onderhandelingsdelegatie WVSV derhalve geen enkele reden om het bod te verhogen.

Januari 2023	Rijksmaatregelen	Februari 2023 loonbod wg*	secundair bod wg**	Totaal excl. reiskosten
Schaal 6	3,16%	6,95%	0,30%	10,41%
Schaal 7	3,11%	6,43%	0,28%	9,82%
Schaal 9	2,50%	6,82%	0,24%	9,57%
Schaal 10	2,20%	6,99%	0,23%	9,41%

*) loonbod: +9% waarvan 1,58% IKB-eindejaarsuitkering

***) thuiswerkvergoeding: + € 1 (uitgaande van 2 dagen thuiswerken)

Bovenstaand overzicht geeft het loonbod van de werkgever weer exclusief de voorgestelde reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Voor 11 van de 25 veiligheidsregio's geldt dat zij op dit moment nog geen reiskosten vergoeden. Ingeval een medewerker werkzaam voor één van deze veiligheidsregio's twee dagen per week 30 km enkele reis aflegt, leidt dat tot een netto vergoeding van € 57,20 per maand.

De onderhandelingen, de overige onderwerpen

De verwachting was dat na het bereiken van overeenstemming over de loonparagraaf overlegpartners op de overige (secundaire) arbeidsvoorwaarden elkaar zouden kunnen vinden. Nu op de loonparagraaf geen overeenstemming bereikt is, ligt het gesprek ook over deze verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden stil. Voor de volledigheid treft u onderstaand op hoofdlijnen de tot nu toe gedeelde voorstellen aan.

Ad 1 Reiskosten

Voor woon-werkverkeer stelt werkgever een vergoeding voor met een minimum karakter van € 0,11 per km. Met een verschil van € 0,10 is deze vergoeding gekoppeld aan het fiscaal vrijgestelde bedrag en geldt voor maximaal 45 km enkele reis. Het minimum karakter betekent dat medewerkers minimaal recht hebben op € 0,11 per km.

Voor veiligheidsregio's die momenteel meer vergoeden blijft de bestaande lokale regeling van kracht.

² Denk bijvoorbeeld aan promotie, ouderschapsverlof of anderszins meer of minder uren werken, gezinsuitbreiding, verhuizing etc..

Voor dienstreizen met eigen vervoer stelt werkgever ook een vergoeding met een minimum karakter voor, t.w. het fiscaal vrijgestelde bedrag per km (€ 0,21) of de volledige kosten voor gebruik van het openbaar vervoer.

De vakcentrales zijn voorstander van een standaardregeling voor woon-werkverkeer ter hoogte van het fiscaal vrijgesteld bedrag (€ 0,21) voor de volledig af te leggen afstand en een volledige vergoeding van openbaar vervoer.

Ad 2 Thuiswerkvergoeding

Overlegpartners zijn het eens over een vergoeding bij thuiswerken, bestaande uit de thuiswerkvergoeding van het fiscaal vrijgestelde bedrag en een internetvergoeding, samen € 3,00 per dag.

Ad 3 Duurzame inzetbaarheid

Vakcentrales willen in deze onderhandelingen afspraken maken over een vroegpensioenregeling (RVU), generatiepact en een vrijstelling van nachtdiensten boven de leeftijd van 55 jaar. Over de vroegpensioenregeling is de afspraak gemaakt hierover na afronding van deze onderhandelingen verder te overleggen. Voor de andere twee onderwerpen (generatiepact en vrijstelling nachtdiensten) is volgens werkgever te weinig informatie (kerndata) beschikbaar om tot gedragen, uitvoerbare en financieel haalbare voorstellen te komen. Hierover kunnen wat werkgever betreft studie-afspraken worden gemaakt om nader onderzoek te doen.

Ad 4 Werkgeversbijdrage

Werkgever is bereid te komen tot een werkgeversbijdrage met als ingangsdatum het te bereiken akkoord, conform de maatstaf van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) t.w. € 22,06 (2022) per fte en het meetellen van de vrijwilligers voor 0,1 FTE. Discussiepunt wat betreft de vakcentrales is de ingangsdatum en de omrekenfactor voor de vrijwilligers.

Hoe nu verder?

Op dit moment lijkt nader overleg voeren en onderhandelen geen zin te hebben. Beide partijen, werkgever en vakcentrales, zijn voornamelijk niet bereid op de loonparagraaf hun inzetten verder te wijzigen. De Onderhandelingsdelegatie WWSV zal deze constatering bespreken in een eerstkomende Algemene Vergadering WWSV. Ook aan de zijde van de vakcentrales gaat men zich beraden wat nu te doen. Het eerstvolgende Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) staat gepland op 28 februari 2023. Ingeval van ontwikkelingen informeren wij u hierover zo spoedig mogelijk.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WWSV