

Georganiseerd overleg sector Defensie			
SOD			
Verzonden		21-10-2021	
Briefnummer		SOD/21.0475 bijl1	
Zaaknummer		ZD.200.1	
Status	<input checked="" type="checkbox"/>	Behandel	<input type="checkbox"/> Informatie
Pieptermijn			

Onder embargo tot 22 oktober 2021 12:00 uur

INLEIDING

De gesprekken over nieuwe arbeidsvoorwaarden voor 2021 hebben niet geleid tot een onderhandelaarsresultaat. Wel is gezamenlijk vastgesteld wat er maximaal haalbaar is binnen de ruimte die Defensie op dit moment beschikbaar heeft voor nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Voor u ligt de uitkomst van de gesprekken die hierover in het Sectoroverleg Defensie zijn gevoerd.

In dit document zijn de lastige keuzes die daar voorlagen, vooral op het gebied van de loonontwikkeling, mobiliteit en het pensioenakkoord, verwerkt.

Sociale partners vinden dat het defensiepersoneel duidelijkheid verdient. Vooral gezien de lange tijd dat deze onderhandelingen al duren. Daarbij zijn zij van mening dat het personeel haar opvatting moet kunnen geven over de eindsituatie. Ondanks dat er geen onderhandelaarsresultaat is bereikt, gaan de centrales van overheidspersoneel de voorstellen die in dit document zijn opgenomen voor een eindoordeel aan hun leden voorleggen.

1. LOOPTIJD

Deze uitkomst is gebaseerd op een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2022.

2. LOONONTWIKKELING

De loonontwikkeling vormt een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Het defensiepersoneel ontvangt:

- Per 1 januari 2021 een loonsverhoging van 1 %
- Per 1 januari 2022 een loonsverhoging van 0,4 %

De salarisverhoging werkt op de gebruikelijke wijze door in de wachtgeld-, UKW- en FLO - uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van pensioenen en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen vindt plaats overeenkomstig de hiervoor geldende voorschriften. De Tijdelijke Toelage Loontabel (TTL) wordt per 1 januari 2021 en 1 januari 2022 verhoogd met dezelfde percentages. Conform de afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 wordt het defensie specifiek minimum (jeugd)loon verhoogd met dezelfde percentages per 1 januari 2021 en 1 januari 2022.

- Een eenmalige, pensioengevende, bruto uitkering van € 1000,- per persoon per 1 december 2021.

Sociale partners zijn zich ervan bewust dat het defensiepersoneel lang wacht op een arbeidsvoorwaardenakkoord. Dit jaar hebben sociale partners besloten een eenmalige pensioengevende uitkering per persoon te geven met peildatum 1 december 2021. Deze eenmalige uitkering wordt tevens op de gebruikelijke wijze uitgekeerd aan het gewezen defensiepersoneel met een wachtgeld-, UKW- en FLO- uitkering. Reservisten die op enig moment tussen 1 januari 2021 en 1 december 2021 met aanspraak op bezoldiging in werkelijke dienst zijn geweest, ontvangen de uitkering naar rato van gewerkte uren.

Het genoemde bedrag geldt bij een aanstelling van 38 uur per week. Medewerkers met een aanstellingsvorm van minder dan 38 uur per week ontvangen een uitkering naar rato van de deeltijdfactor. Voor mensen met meerdere aanstellingsvormen en/of uitkeringen geldt dat zij maximaal €1000,- per persoon ontvangen.

3. TIJDELIJKE TOELAGE LOONTABEL

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 is overeengekomen om gefaseerd, een bij de tijd passend bezoldigingssysteem voor militairen te ontwikkelen en hierbij een vereenvoudigd model van toelagen te introduceren. Dit bezoldigingssysteem zou volgens de afspraak in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 – 2020 worden ingevoerd op 1 juli 2020.

Op 1 januari 2019 is de Tijdelijke Toelage Loontabel (TTL) ingevoerd als eerste stap richting een nieuw bezoldigingssysteem. De afspraak was dat de TTL tijdelijk van kracht zou zijn tot 1 juli 2020, op welke datum tevens het nieuwe loongebouw zou worden ingevoerd. Sociale partners hebben nog geen overeenstemming bereikt over het nieuwe bezoldigingssysteem. De TTL is daarom meerdere keren verlengd, de laatste keer tot en met 31 december 2021.

- Om het militaire personeel dat de TTL ontvangt meer zekerheid en duidelijkheid te geven, wordt de TTL verlengd totdat er een nieuw bezoldigingssysteem is ingevoerd.

4. MOBILITEIT

Sociale partners zijn van mening, dat het huidige stelsel van reiskosten, faciliteiten en voorzieningen niet meer voldoende aansluit op de huidige manier van werken. Daarnaast willen ze een bijdrage leveren aan de maatschappelijke duurzaamheidsdoelstellingen.

Bij de overgang naar plaats- en tijd onafhankelijk werken, waar een nieuw systeem van reiskostenvergoeding onderdeel van is, wordt rekening gehouden met alle verschillende soorten van werk, de werkplek (thuis of elders) en de faciliteiten en/of voorzieningen die hierbij nodig zijn.

Sociale partners willen, in aanloop naar een nieuw systeem, de huidige forfaitaire reiskostenvergoeding beter laten aansluiten bij de reiskosten die de medewerker heeft.

Voor de reiskostenregeling gelden per 1 januari 2022 de volgende afspraken:

- De tegemoetkoming woon-werkverkeer wordt gekoppeld aan het standaardwerkrooster. De hoogte van de tegemoetkoming voor dagelijks reizen wordt daarom naar rato afgestemd op het aantal dagen dat de werknemer volgens het rooster zou reizen.
- Ook de dagen waarop de werknemer thuiswerkt worden bijgehouden in het standaard werkrooster. Voor deze dagen wordt een thuiswerkvergoeding geïntroduceerd van € 2,- euro netto per dag. Sociale partners sluiten hierbij aan bij het NIBUD advies. Op de dagen waarop de werknemer thuiswerkt is er geen aanspraak op een tegemoetkoming woon-werkverkeer.
- Op verzoek van de werknemer kan het standaard werkrooster maximaal één keer per kalendermaand wijzigen. De wijzigingen in de vergoedingen woon-werkverkeer en thuiswerken gaan dan in op de ingangsdatum van die wijziging;
- Voor het dagelijks reizen geldt een tegemoetkoming gebaseerd op 16,5 cent per gereisde kilometer.
- Voor het dagelijks reizen naar niet, of moeilijk met openbaar vervoer bereikbare plaatsen geldt een vergoeding gebaseerd op 17,5 cent per gereisde kilometer.
- Dit betekent meer reiskostenvergoeding voor medewerkers die vier of vijf werkdagen per week reizen en minder reiskostenvergoeding voor mensen die één, twee of drie dagen per week reizen.
- Het bestaande onderscheid tussen wel en niet, of moeilijk met openbaar vervoer bereikbare plaatsen blijft in stand.
- Bij gebruik van eigen vervoer binnen Nederland zal inzake de tegemoetkoming woon-werkverkeer geen sprake meer zijn van een eigen bijdrage. Bij een reisafstand van minimaal 11 kilometer (enkele reisafstand) geldt de tegemoetkoming voor de vastgelegde kilometers in de tabellen. Daarmee geldt nog steeds dat de werknemers die minder dan 11 kilometer reizen voor het woon-werkverkeer geen recht hebben op een tegemoetkoming.
- De hoogte van de reiskostenvergoeding bij niet-dagelijks reizen blijft netto gelijk;
- Defensie voert de reiskostenregeling en de thuiswerkvergoeding binnen het fiscale kader uit.

Bovenstaande reiskostenaanspraken worden per 1 januari 2022 ingevoerd. Indien de invoering wegens uitvoeringstechnische redenen wordt vertraagd, zullen de medewerkers daarvan geen nadeel ondervinden. Zij behouden tot de datum van daadwerkelijke invoering hun bestaande reiskostenaanspraken. Zij die op grond van de nieuwe regeling over de overgangperiode een hogere aanspraak gehad zouden hebben, ontvangen alsnog het verschil. Bij hen die op grond van de nieuwe regeling over de

overgangperiode een lagere aansprak gehad zouden hebben, wordt het verschil niet teruggevorderd.

In de bijlagen bij dit document zijn de nieuwe reiskostentabellen gevoegd.

Tevens spreken sociale partners af dat in 2022 wordt gestart met een pilot “lease fiets”. De pilot zal op verschillende locaties worden uitgevoerd. Het doel van deze pilot is om te onderzoeken of het aanbieden van alternatieve vervoermiddelen invloed heeft op het reisgedrag van het personeel. Deze informatie zal gebruikt worden voor het ontwerpen van een nieuw systeem van reiskosten. Deze pilot zal door sociale partners verder worden uitgewerkt.

Sociale partners willen, zoals eerder genoemd, naar een nieuw systeem voor reiskostenvergoedingen. Daarbij hebben zij de volgende uitgangspunten voor ogen:

- Een reiskostenvergoeding die rekening houdt met de daadwerkelijk gereisde kilometers en de daadwerkelijk gemaakte kosten.
- Voorzieningen en faciliteiten die passen bij de nieuwe manier van werken en reizen, waarbij rekening wordt gehouden met de bereikbaarheid van de werklocatie en combinatie van vervoersmogelijkheden. Daarbij wordt tevens gezien of het bestaande onderscheid in vergoeding tussen wel of niet moeilijk met openbaar vervoer bereikbare plaatsen in stand moet blijven.
- Een vermindering van reisbewegingen waar dat mogelijk is, zonder medewerkers daartoe te verplichten. Als de medewerker reist, biedt het systeem ook nieuwe voorzieningen en faciliteiten zoals bijvoorbeeld een lease-fiets of een fiets van de zaak.
- Eenvoud in regelgeving en vriendelijk in gebruik.

5. PENSIOENAKKOORD

In het pensioenakkoord 2019 hebben werkgevers-, werknemersorganisaties en het kabinet afspraken gemaakt over aanpassing van de AOW-leeftijd en het pensioenstelsel. Daarnaast is in het akkoord de basis gelegd voor een aantal maatregelen, die duurzame inzetbaarheid moet bevorderen. En om ook oudere werknemers, voor wie de ontwikkelingen rondom langer doorwerken te snel zijn gegaan, een helpende hand te bieden. Partijen willen hierop aansluiten door een aantal concrete maatregelen af te spreken en een basis leggen voor andere, toekomstige afspraken.

Het pensioenakkoord biedt een verruiming van de bestaande mogelijkheid voor fiscaal gefaciliteerd sparen van verlof van 50 weken naar 100 weken. Uitbreiding van verlofsparen biedt medewerkers meer mogelijkheden om vervroegd uit te treden en/of geeft meer ruimte om zelf de duurzame inzetbaarheid te vergroten gedurende de

loopbaan. Het idee is dat het opgebouwde verlof op allerlei momenten gedurende de loopbaan (gedeeltelijk) kan worden opgenomen. Dit geeft werknemers de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door het extra gespaarde verlof in te zetten om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of gedurende de loopbaan tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical. Daarnaast geeft het werknemers de ruimte om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris.

Defensie kent verschillende regimes op het gebied van verlof(sparen) en eerder uittreden voor burgermedewerkers en militairen. Sociale partners willen gebruik maken van de verruiming, met het doel om duurzame inzetbaarheid van defensiemedewerkers verder te ondersteunen. Daartoe willen partijen graag een verlofregeling vormgeven, die de medewerker in staat stelt opgebouwd verlof in te zetten om op een gezonde manier zijn of haar loopbaan in te vullen en te voltooien.

Over de samenloop met de bestaande defensieregelingen, de opbouw en de bewaartermijnen van het verlof en de doelgroep zullen sociale partners nadere afspraken maken.

Daarnaast spreken sociale partners af om in de vormgeving van bovenstaande nieuwe verlofregeling het vakantie(verlof), zoals omschreven in het BARD en AMAR, en zover dit meer bedraagt dan vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week, mee te nemen.

Het kabinet heeft de subsidieregeling Maatwerkregeling voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) beschikbaar gesteld. Deze regeling ondersteunt investeringen in duurzame inzetbaarheid en biedt subsidie voor uitkeringen aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen met werken. Het Arbeidsmarkt- en Scholingsfonds Defensie (ASD) heeft inmiddels een sectoranalyse gereed die de problemen binnen de sector in beeld brengt en de basis vormt voor een subsidieaanvraag door het ASD.

Partijen spreken in het kader van duurzame inzetbaarheid het volgende af:

- Dat zij een subsidieverzoek zullen indienen voor maatregelen die medewerkers moeten stimuleren en faciliteren om zicht te krijgen op, zich bewust te worden van en regie te nemen op hun persoonlijke inzetbaarheid.
- Dat zij gebruik maken van de subsidieregeling ten behoeve van burgermedewerkers die werkzaam zijn in bezwarende functies.
- Dat zij in juli 2022 komen tot een tweede loopbaanbeleid, dat niet alleen de mogelijkheid moet bieden om over te stappen van het ene functiegebied naar het andere, maar ook de mogelijkheid biedt om binnen het werkgebied mobiel te worden of te blijven.
- Dat zij in 2022 een tijdelijke regeling zullen treffen in lijn met het Pensioenakkoord, die op verantwoorde wijze een geheel of gedeeltelijke uitstroom mogelijk maakt van

een nader te bepalen doelgroep van burgermedewerkers die binnen drie jaar voor hun AOW-datum zitten.

- Dat bij het vormgeven van een verantwoorde wijze van uitstroom wordt geborgd dat de uitstroom van de doelgroep geen nadelige impact heeft op de werklast- en werkdrukbeleving van de overige collega burgermedewerkers.

6. SOCIAAL BELEIDSKADER 2012

De defensieorganisatie is continu in ontwikkeling. Ook in de toekomst kan het voorkomen dat medewerkers de bescherming van een sociaal beleidskader nodig hebben. Aangezien het SBK nog niet structureel verankerd is spreken partijen af dat:

- Het SBK 2012 wordt verlengd tot en met 31 december 2022.

7. AANSPRAAK OPLEIDINGSBUDGET BIJ OVERGANG VAN AANSTELLING

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 is overeengekomen dat het FPS-scholingsbudget, ten behoeve van de talentontwikkeling, met 20% werd verhoogd en beschikbaar zal blijven tot vijf jaar voor het leeftijdsontslag militairen. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 is daarna overeengekomen, dat burgermedewerkers in het kader van hun ontwikkeling een eenmalige opleidingsaanspraak ter hoogte van maximaal € 4000,- wordt toegekend.

Sociale partners zijn van mening dat het onwenselijk is dat opgebouwde aanspraken komen te vervallen, op het moment dat de defensiemedewerker over gaat van een burgeraanstelling naar een militaire aanstelling en vice versa. Daarop spreken partijen met ingang van 1 januari 2022 het volgende af:

- Dat personeel dat wisselt van een burgeraanstelling naar een militaire aanstelling (of vice versa) recht blijft houden op de opleidingsaanspraak waar betrokkenen op dat moment recht op had.
- Deze opleidingsaanspraak groeit in de mate en met de snelheid die behoort bij de nieuwe aanstellingsvorm tot het maximumbedrag dat hoort bij die aanstellingsvorm.

In eerdere arbeidsvoorwaardenakkoorden hebben sociale partners afgesproken om een individuele opleidingsaanspraak te introduceren ten behoeve van talentontwikkeling. In de praktijk is geconstateerd dat er soms opleidingen worden gevolgd die hier onvoldoende aan bijdragen. Sociale partners spreken af dat de persoonlijke opleidingsaanspraak alleen aangewend kan worden voor opleidingen bij een erkend opleidingsinstituut of een door een Stichting van de Arbeid erkende uitvoeringsorganisatie.

8. CAFETARIAMODEL

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 hebben sociale partners een fiets- en/of pc-regeling afgesproken.

Sociale partners spreken met betrekking tot deze regeling het volgende af:

- Deze regeling is structureel.
- Per 1 januari 2022 is het mogelijk om per periode van vijf jaar bestedingsdoelen (fiets- en pc-regeling) met een gezamenlijke waarde van maximaal € 1250,- uit te ruilen.

9. BEGELEIDINGSCOMMISSIE ARBEIDSVOORWAARDEN

De individuele medewerker die vindt dat hij of zij onevenredig wordt benadeeld als gevolg van keuzes in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021, heeft de mogelijkheid om zijn of haar bezwaren voor te leggen aan de Begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden.

De commandant beslist op deze bezwaren met inachtneming van het advies van de Begeleidingscommissie.
