

## Vragen en antwoorden pensioenakkoord

**1. Er wordt gesproken over een verruiming van de verlofregeling van 50 naar 100 dagen.**

**Hebben wij zo'n regeling al?**

Nee, Defensie kent zo'n regeling nog niet. Bij andere sectoren is deze regeling vaak gekoppeld aan het IKB (individueel keuze budget) wat bij ons bekend staat als het cafetariamodel. Bij Defensie zijn nog niet alle mogelijkheden opgenomen in het cafetariamodel. Vooral omdat defensie daar de (aanloop)kosten niet voor op kan brengen. Wel hebben wij bij defensie een aantal andere regelingen, waarmee medewerkers verlof kunnen sparen.

**2. Over welke regelingen voor verlof sparen gaat het hier dan wel?**

In de SOD-uitkomst gaat het over de verlofspaarregeling in het kader van de mogelijkheid van het verkorten van de arbeidsduur van 38 naar 36 uur per week.

**3. Wat wordt bedoeld met de passage over het meenemen van het vakantieverlof, dat meer bedraagt dan vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week?**

Medewerkers krijgen vakantieverlofuren toegekend op basis van het aantal uren dat zij per maand werken. Wanneer er meer verlof wordt opgebouwd dan 4 keer de gemiddelde arbeidsduur per week (standaard is 38 uur per week) kunnen op die extra uren wettelijk gezien andere regels worden toegepast. Die uren staan in de markt bekend als bovenwettelijke vakantie-uren en die mogen langer bewaard worden dan de wettelijke vakantie-uren. Alle vakantie-uren vervallen bij Defensie nu aan het einde van het jaar volgend op het jaar waarin ze zijn opgebouwd. De wet biedt echter ruimte om bovenwettelijke vakantie-uren maximaal 5 jaar te bewaren. Defensie en de bonden willen de wettelijke mogelijkheden die er zijn in de uitwerking van een nieuwe verlofspaarregeling meenemen.

**4. Wat is dat, het arbeidsmarkt en scholingsfonds Defensie (ASD) en wie zitten daarin?**

Het ASD is een samenwerkingsverband van Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel. Het is een zelfstandige stichting die wordt bestuurd door haar leden. Een deel van deze leden zijn werkzaam bij Defensie, veelal in een functie die een relatie heeft met opleidingen. Daarnaast zijn er leden die benoemd zijn door de Centrales van Overheidspersoneel, vanuit de vakbonden dus. Het ASD draagt bij aan activiteiten in de sector Defensie op het gebied van arbeidsmarkt-, werkgelegenheids- en scholingsbeleid die aanvullend zijn op wat de werkgever Defensie zelf al doet. Daarnaast wordt het ASD gebruikt om subsidies binnen te halen, die voor deze doelstellingen zowel nationaal als Europees beschikbaar worden gesteld. Goede voorbeelden daarvan zijn het sectorplan Politie/Defensie van een aantal jaren geleden en meerdere pilots/projecten, die momenteel lopen binnen defensie in het kader van diversiteit en duurzame inzetbaarheid. Meer informatie over het ASD kun je vinden op <https://www.scholingsfondsdefensie.nl/>.

**5. Wat wordt bedoeld met de MDIEU subsidieregeling?**

Als gevolg van het pensioenakkoord dat door het kabinet met de vakcentrales in 2020 is gesloten, heeft het kabinet vanaf 2021 tot en met 2025 200 miljoen euro per jaar beschikbaar gesteld voor maatwerk om duurzaam en langer doorwerken te stimuleren. Volgens het kabinet kan dit gebruikt worden voor loopbaanbegeleiding, om- en bijscholingstrajecten, deeltijdpensionering en generatiepactregelingen, etc. Fondsen zoals het ASD, kunnen hiermee trajecten financieren zoals bv. leervouchers, een scholingsportal of een campagne loopbaanoriëntatie. Daarnaast kan de subsidie ook aangevraagd worden voor sectoranalyses en het starten van pilots in het kader van duurzame inzetbaarheid.

## Vragen en antwoorden pensioenakkoord

### 6. Wat houdt die sectoranalyse waarover gesproken wordt in?

Fondsen zoals het ASD spelen een belangrijke rol bij het leveren van input voor het CAO-overleg. Arbeidsmarkt en scholingsfondsen beschikken vaak over arbeidsmarktinformatie en kunnen ook verschillende onderzoeken financieren, die nodig zijn om meer kennis op te halen. Nadat het pensioenakkoord was afgesloten, ontstond er vraag naar informatie over medewerkers die potentieel aanspraak zouden kunnen maken op een vroegpensioenregeling. Daarom heeft het ASD, met gebruikmaking van geld uit de MDIEU- subsidieregeling, door Panteia binnen Defensie een sectoranalyse laten uitvoeren. De informatie die uit deze analyse is gekomen, zal door het ASD, Defensie en de bonden gebruikt gaan worden bij het tot stand brengen van de trajecten genoemd onder vraag 5, en het uitwerken van de regelingen die in de SOD-uitkomst staan.

### 7. Kan ik die sectoranalyse ergens vinden en inzien?

Ja, het ASD gaat de sectoranalyse op haar website publiceren. Deze is te vinden via de link <https://www.scholingsfondsdefensie.nl/>.

### 8. Waarom lijken de maatregelen die in het kader van het pensioenakkoord opgenomen zijn vooral gericht op burger personeel?

Het is de bedoeling dat de maatregelen die worden uitgewerkt zoveel mogelijk voor alle defensiemedewerkers zullen gaan gelden. Als het gaat maatregelen voor vervroegde uitreding, is dit voor militairen al geregeld via de UKW en bijvoorbeeld het inverdiene. De maatregelen die er op dit gebied voor burgers zijn geweest, zijn intussen vervallen of worden via een overgangsregeling afgebouwd. Omdat het pensioenakkoord ruimte biedt om voor burgers met functies die gezien kunnen worden als zware beroepen weer een aantal maatregelen op het gebied van geheel of gedeeltelijke uitstroom te treffen, is afgesproken daar in 2022 een tijdelijke regeling voor te treffen.

### 9. Waarom wordt die nieuwe regeling om uitstroom van bepaalde groepen burgerpersoneel te bevorderen, een tijdelijke regeling?

In het pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers tijdelijk de mogelijkheid krijgen om fiscaal aantrekkelijke regelingen te treffen voor werknemers die vervroegd met pensioen willen gaan. Tot een bedrag van € 1.847 (2021) per werknemer per maand wordt deze uitkering niet gezien als een regeling voor vervroegd uittreden (RVU). Daar hoeft dan niet de RVU boete door de werkgever over worden betaald. Dit bedrag is gelijk aan de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden. Aan deze regeling zijn echter wel een aantal voorwaarden verbonden:

- De regeling kan gelden vanaf 1 januari 2021;
- De regeling mag maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ingaan;
- Het totale bedrag mag in een keer of in meerdere termijnen worden verstrekt;
- De hoogte van de uitkering is onafhankelijk van het oorspronkelijke inkomen, arbeidsverleden en/ of fulltime of parttime dienstverband;
- Deze mogelijkheid is tijdelijk. De uiterste datum waarop werkgevers en werknemers dit overeen kunnen komen is 31 december 2025. De laatste uitkering is uiterlijk 31 december 2028.

Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel moeten een dergelijke regeling volgend jaar nog wel uitwerken. Er van uitgaande dat er een akkoord tot stand komt. Zonder akkoord geen regeling.