

JUNI 2022

ProDef **SPECIAL**

Arbeidsvoorwaarden

Alles wat je moet
weten over het
onderhandelaars-
resultaat



Een akkoord!

Voor u ligt, of beter gezegd licht op, een speciale editie van het ProDef-bulletin. Een speciale editie die we met veel plezier uitbrengen, omdat er na vele maanden eindelijk een onderhandelaarsakkoord arbeidsvoorwaarden is bereikt. In deze speciale editie vindt u de integrale tekst, de bijlagen, de details, toelichtingen van de diverse onderdelen en een stemadvies van de verschillende verenigingen die de GOV|MHB vormen, te weten de KVMO, KNVRO en NOV.



DOOR ROB PULLES

Het resultaat is in mijn ogen een prima resultaat, dat voor heel veel mensen bij Defensie een verbetering betekent. Er spreekt waardering uit, met name voor de lagere rangen en de mensen in operationele functies. Daarnaast is een aantal andere zaken afgesproken, zoals over woon-werkverkeer, geboorteverlof, thuiswerkvergoeding en ga zo maar door. Op veel gebieden een verbetering. Zijn we er dan? Nee, en ik denk dat we er nooit zullen zijn. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie zullen altijd in beweging zijn en we zullen ze altijd moeten aanpassen aan de omstandigheden, maar vooral aan de mensen voor wie ze gelden. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie zijn geen doel op zich, het zijn middelen om ervoor te zorgen dat we de mensen binnenkrijgen, en houden, om een inzetbare en op haar taak berekende krijgsmacht te hebben. Geld speelt daarbij een rol, maar er zijn ook veel andere manieren om waardering uit te spreken. Voldoende vrije tijd voor een goede werk-privébalans, invloed op je eigen carrière, voldoende middelen en collega's en een betrouwbare werkgever, zodat je van gemaakte afspraken uit kunt gaan. De komende maanden zullen we weer met de werkgever om de tafel gaan om nog veel openstaande zaken te bespreken. Het toelagenstelsel is nog niet af, de woon-werkverkeer regeling moeten we nog verder moderniseren en er zijn nog legio andere afspraken op allerlei gebieden die we nog met de werkgever moeten maken. Maar *first things first*, het voorliggende onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden. Ik adviseer u om deze uitgave van het ProDef magazine goed door te nemen. Mocht u vragen hebben dan kunt u die stellen bij de fysieke en digitale voorlichtingen die de bonden, al dan

niet samen met Defensie, in den lande gaan organiseren. Meer informatie daarover stellen we binnenkort via de websites bekend. U kunt uw vragen ook mailen aan onze onderhandelaar Thijs van Leeuwen, via hsgo@prodef.nl. U kunt van 6 juni tot en met 1 juli digitaal uw mening geven, daarvoor krijgt u een link toegestuurd. En praat ook met collega's. Mochten zij lid zijn van een van de officierenverenigingen en geen ProDef en/of link hebben ontvangen, laat ze dan een mail sturen naar secretaris@prodef.nl, zodat ze ook alle informatie kunnen krijgen en hun stem kunnen uitbrengen.

Naast het, in mijn ogen goede nieuws van een onderhandelaarsresultaat kunnen we eindelijk ook melden dat de afspraken rond de pensioencompensatie, formeel de *implementatie en regelgeving maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief*, eindelijk helemaal rond zijn en Defensie ze kan gaan invoeren. Omdat de invoering van de maatregelen uit het onderhandelaarsresultaat voorrang zullen krijgen, zal de daadwerkelijk uitvoering van de pensioencompensatie nog op zich laten wachten. Het is wel de intentie dat Defensie dit jaar alvast een eerste uitkering gaat doen. Meer nieuws daarover volgt.

Schroom niet om na het lezen vragen te stellen en uw mening te geven, het is aan u om te bepalen of dit resultaat een akkoord wordt. Maar met volle overtuiging wens ik u veel leesplezier toe.

Appreciatie GOV|MHB van onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden

Eindelijk is het zo ver! In dit bulletin presenteren wij u het resultaat van maandenlange intensieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden. Aan mij als uw onderhandelaar de taak om hier een eerste appreciatie van te geven. Dit doe ik op de onderwerpen die volgens mij voor de meesten van u de belangrijkste delen van het resultaat vormen. Verderop in het bulletin leg ik deze en andere onderwerpen nader uit.



DOOR **THIJS VAN LEEUWEN**
ONDERHANDELAAR GOVIMHB

Dit is voor ons een resultaat en we leggen u dit met positief advies voor. Over het geheel genomen ben ik als onderhandelaar dan ook positief over dit resultaat. Meer achtergrond? Lees dan verder!

De wereld kan snel veranderen, zo ook op het gebied van internationale veiligheid en stabiliteit. Dat hebben de pandemie en de oorlog in Oekraïne ons ook in Nederland weer geleerd. Op arbeidsvoorwaardenvlak kan de wereld net zo goed snel veranderen. Vorig jaar waren wij nog aan het onderhandelen op een postzegel en bleken we niet in staat u meer voor te leggen dan een uitkomst uit de onderhandelingen. Een uitkomst die door de meerderheid van u werd afgewezen. Na het afwijzen van het resultaat trad echter een nieuw kabinet aan. Een kabinet dat de noodzaak om specifiek in het defensiepersoneel te investeren had onderkend. 500 miljoen euro kwam er buiten de reguliere loonruimte om beschikbaar voor het militaire loongebouw en verbetering arbeidsvoorwaarden. Onderhandelen werd daarmee niet per sé eenvoudiger, maar er was in ieder geval iets te bieden!

Als ik door mijn oogvaren naar dit resultaat kijk dan zie ik een aantal elementen dat voor het overgrote deel van u doorslaggevend in uw oordeel zal zijn. Dit zijn: de brede loonontwikkeling (8,5% loonsverhoging voor iedereen), de aanpassingen op de tegemoetkoming in woon-werkverkeer en thuiswerken, de aanpassingen van de salaristabel voor burgers, de verbetering van toelages en *last but certainly not least* de nieuwe salaristabel voor militairen. Laat ik ze een voor een voorzien van commentaar.

Loonontwikkeling

Om te beginnen de loonontwikkeling. Velen zullen stellen dat deze zich niet verhoudt tot de ongekende inflatiecijfers en dat is juist. Los van de discussie of loonontwikkeling altijd in

lijn moet zijn met de inflatie (hij mag immers ook zeker hoger zijn), is het m.i. niet reëel om in deze tijd te verwachten dat de overheid al haar (militaire) ambtenaren volledig compenseert voor de inflatie. Daarnaast kan onze brede loonontwikkeling zich met dit resultaat goed meten met de andere overheidssectoren. Het kan of mag altijd beter, maar mijn beeld is dat we het onderste uit de kan hebben gehaald en dat de brede loonontwikkeling acceptabel is.

Plaats en tijd onafhankelijk werken

Dan het woon-werkverkeer en thuiswerken, ook wel samengevat in de afkorting PTOW (plaats en tijd onafhankelijk werken). Door te gaan naar een forfaitaire vergoeding gebaseerd op 19 ct/km en deze naar rato van reisdagen uit te keren is er volgens mij niet alleen sprake van een flinke verbetering voor velen, maar ook een eerlijker systeem. Veel reizen = meer tegemoetkoming, weinig reizen = minder tegemoetkoming. Daarnaast vormen de thuiswerkvergoeding en de internetvergoeding een welkome compensatie voor hen die regelmatig thuiswerken. Hoewel we de stap naar een beter/moderner systeem nog moeten maken, zijn de hier gemaakte afspraken m.i. een grote sprong voorwaarts.

Salaristabel burgermedewerkers

Ten aanzien van de salariering voor burgermedewerkers hebben wij in het verleden een afspraak gemaakt om te onderzoeken in hoeverre deze aanpassing behoeft. Dit onderzoek moet nog worden uitgevoerd, maar ook ik moet onderkennen dat de wens groot is om de positie van de eerste schalen te versterken. Een structurele aanpassing van de burgertabel moet volgens mij plaatsvinden op basis van de uitkomsten van

het afgesproken onderzoek en door het voeren van een brede discussie (zoals die ook over de aanpassingen van de militaire loontabel is gevoerd). Tegelijkertijd is het inbrengen van een gelijk minimumsalaris als bij militairen een meer dan logische stap en begrijp ook ik dat een versterking t/m schaal 7 in de huidige tijd verdedigbaar is. Daarnaast zit er voor alle burgermedewerkers een verbetering van hun inkomenstoelag in. Al met al denk ik dan ook dat deze stappen eerlijk zijn en zorgen voor enige balans (of minder onbalans zo u wilt) tussen militair en burger in dit resultaat.

Verbetering van toelages

Een belangrijk speerpunt voor ons als GOV|MHB is een verbetering van de beloning voor het leveren van het operationeel product: varen, vliegen, oefenen en uitzenden. Voor ons gaat dit vele malen verder dan wat we in dit resultaat aan verbetering op de toelages hiervoor (MA en VVHO) presenteren. Wij zien de compensatie namelijk nadrukkelijk niet alleen in geld, maar vooral ook in (inverdien)tijd. Alleen zo krijg je een terechte compensatie voor de disbalans werk-privé.

Wij onderkennen echter dat een bredere discussie over het toelagenstelsel nodig is en er tevens een gedeeld beeld moet komen over de daadwerkelijke (extra) belasting tijdens deze activiteiten. Verder aanpassing en verbetering moet dan volgen uit een latere discussie. Voor nu is dit weer een stap in de goede richting.

De nieuwe salaristabel voor militairen

Het onderwerp dat de grootste verandering met zich meebrengt en de meeste impact heeft, is de nieuwe militaire salaristabel. Het is een dusdanig uitgebreid onderwerp dat ik onmogelijk alle facetten in deze appreciatie kan toelichten, ik beperk me dus tot enkele hoofdzaken.

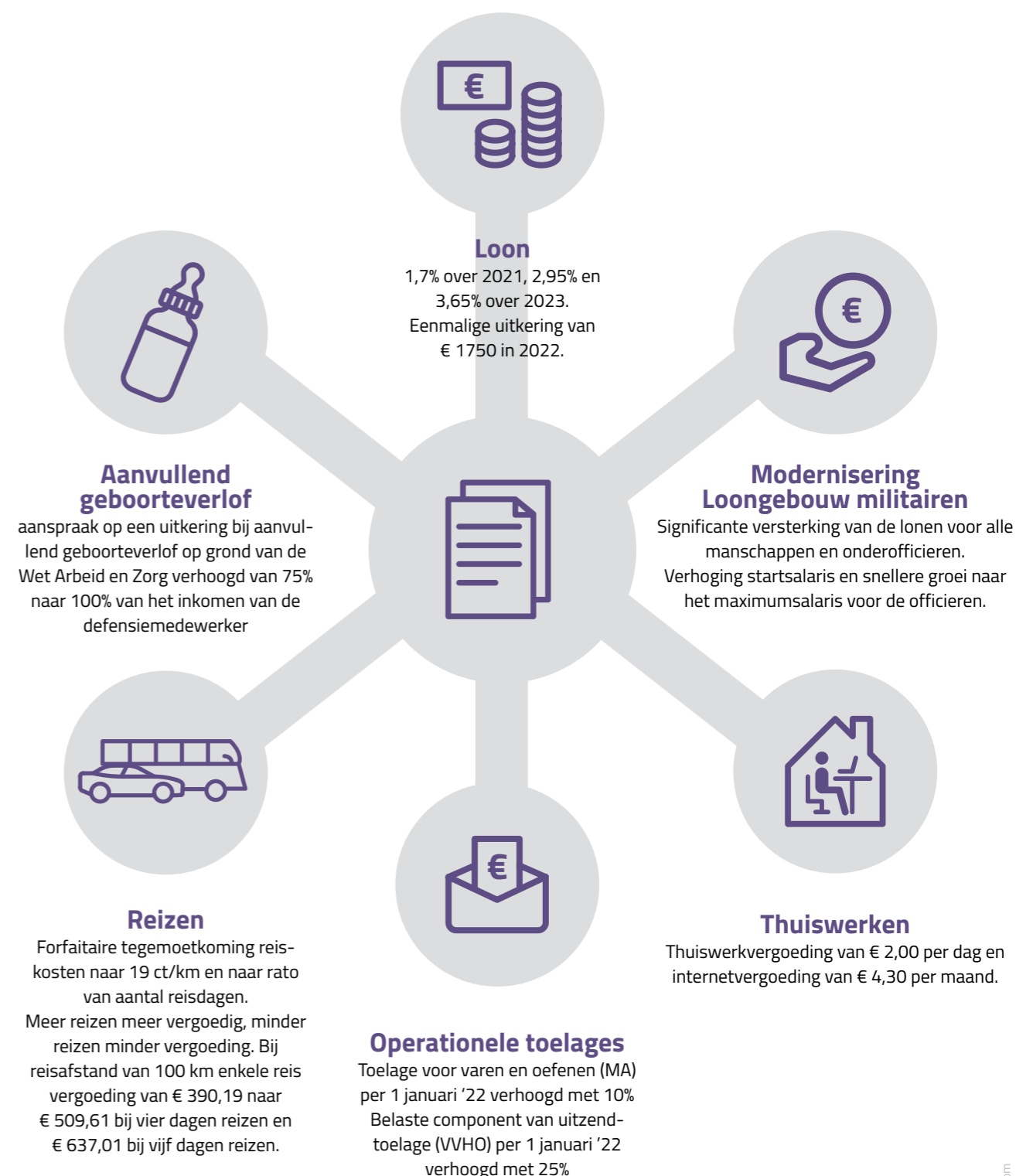
Met deze salaristabel slechten wij een decennialange discussie en komen wij eerder gemaakte beloften na. Met de introductie van deze tabel lossen wij niet alleen de structurele salarisverschillen tussen de Koninklijke Marine en de overige krijgsmachtdelen op, maar zorgen wij er ook voor dat de beloning van militairen veel beter past bij het middelloon pensioenstelsel dat militairen inmiddels enkele jaren ook kennen. Vooral het feit dat

manschappen en onderofficieren over de gehele breedte meer gaan verdienen en de start van de officierscarrière hoger komt te liggen, maakt dat een heel groot deel van onze militairen van de nieuwe tabel profiteert. Daarnaast gaat voor de meeste rangen het aantal treden per rang naar beneden, waardoor het maximumsalaris in die rang sneller wordt bereikt en eerder in de carrière meer verdiend wordt. Dit is goed voor het gemiddelde inkomen en daarmee ook voor het pensioenresultaat.

Is het nieuwe loongebouw dan volledig op het niveau dat wij eerlijk, vergelijkbaar en uitlegbaar vinden? Nee is hierop het antwoord. Voor officieren start het loon van luitenant weliswaar op het niveau van een vergelijkbare ambtenaar op academisch niveau (S10), maar met name in de rangen kapitein, majoor en overste gaan zij naar onze mening nog onvoldoende omhoog om het met een burgerambtenaar te kunnen vergelijken. Ook het pensioenresultaat op basis van het basissalaris verbetert voor de officier dan ook wel, maar het kan zich nog niet meten met een carrière als burger op academisch niveau (zie voor nadere duiding pagina 18 in deze special). Hier is wat ons betreft nog absoluut werk aan de winkel, maar toch vinden wij de verbeteringen voor manschappen, onderofficieren en subalterne officieren van dien aard dat we hiermee akkoord moeten gaan. Een goed officier zorgt immers altijd eerst voor zijn/haar manschappen en onderofficieren en dan pas voor zichzelf.

Samenvattend kan ik zeggen dat ik trots ben op dit resultaat. Er is sprake van aanzienlijke verbeteringen en decennialange problemen worden op een eerlijke manier opgelost. Is het allemaal perfect? Nee zeker niet, maar ik kijk vooral graag naar wat er wél in plaats van niet in zit. Op basis daarvan adviseer ik u dan ook volmondig hiermee in te stemmen.

De belangrijkste punten van dit arbeidsvoorwaardenakkoord in één oogopslag.



Toelichting onderdelen onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden

In dit deel van dit extra ProDef-bulletin licht ik als onderhandelaar u een aantal onderdelen van het onderhandelaarsresultaat toe. Daar het een zeer uitgebreid resultaat is, niet alle onderdelen voor alle leden even relevant zijn én wij u graag kort na het uitkomen ervan willen informeren, beperk ik mij tot de onderdelen die naar mijn mening voor de meeste van u interessant zijn. Tijdens onze voorlichtingen, vragenuurtjes en via de mail of *social media* kunt u mij altijd vragen stellen over de niet behandelde onderdelen of om aanvullende toelichting vragen op hetgeen ik u al heb toegelicht.

DOOR **THIJS VAN LEEUWEN**
ONDERHANDELAAR GOVIMHB

De onderstaande toelichting per onderwerp is in dezelfde volgorde als waarop deze onderwerpen in het resultaat aan de orde komen. Net zoals in het resultaat wordt hier gesproken over een akkoord, maar zoals u weet is het voor ons pas een akkoord als blijkt dat de meerderheid van onze achterban van mening is dat dit een akkoord moet worden.

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2021 t/m 31 december 2023. Daarmee sluit dit akkoord aan op het vorige akkoord en heeft het op diverse elementen een terugwerkende kracht. Bij ieder onderdeel is aangegeven wanneer het ingaat en of er dus sprake is van een terugwerkende kracht.

Loonontwikkeling

In het akkoord zijn de loonontwikkelingen voor '21, '22 en '23 opgenomen. Deze zijn respectievelijk 1,7%, 2,95% en 3,65% en gaan zoals gesteld per 1 januari van de genoemde jaren in. Voor de verhoging van de jaren '21 en '22 geldt dan ook dat deze met terugwerkende kracht over het in dat jaar geldende salaris worden uitbetaald. Dus eerst wordt het geldende salaris voor '21 met 1,7% opgehoogd en daarna wordt het nieuwe geldende salaris voor '22 weer met 2,95% opgehoogd. Voor de verhoging van '23 geldt dat deze ingaat op dezelfde datum als de nieuwe/aangepaste salaristabellen voor burgers en militairen (01-01-'23). Dit leidt ertoe dat de bedragen in de tabellen in bijlage 2 en bijlage 5 op dat moment nog 3,65% worden verhoogd. Zoals gesteld werken de loonsverhogingen ook op gebruikelijke wijze in de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen voor gewezen

defensiepersoneel door. Ook deze groep profiteert dus van de afgesproken loonsverhogingen.

Eenmalige uitkering

Omdat alle medewerkers van Defensie lang hebben moeten wachten op een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken dat alle medewerkers in 2022 eenmalig € 1750,- bruto krijgen. Om te bepalen wie hiervoor en in welke mate in aanmerking komt zijn nadere bepalingen opgenomen in het akkoord, waarbij het uitgangspunt was om het huidige personeel zoveel als mogelijk te laten profiteren.

Bezoldigingssysteem militairen

a. Nieuwe salaristabel militairen

Zoals gesteld in mijn algemene appreciatie is de voorliggende nieuwe salaristabel voor militairen hét onderdeel van dit resultaat dat de meeste impact heeft. Over dit onderwerp wordt al vele jaren aan de onderhandelingstafel gesproken en ook tijdens deze onderhandelingen is daar veel tijd en energie aan besteed. De insteek van de GOVIMHB is altijd geweest om iedereen een eerlijk, vergelijkbaar en uitlegbaar loon te geven over de gehele carrière, en ervoor te zorgen dat daarmee ook een vergelijkbaar pensioenresultaat wordt bereikt. Daarnaast was nadrukkelijk de wens om het loon over de carrière anders te verdelen (meer loon eerder in de carrière) om zo bij te dragen aan behoud en hen die eerder de organisatie verlaten ook een faire pensioenopbouw mee te geven. Daarbij was eerder afgesproken dat de huidige systematiek van doortelling van het salarisnummer (ook wel geduid met max-max) niet meer voor kwam. Tenslotte,

(Shutterstock)

niet geheel onbelangrijk, was in het vorige akkoord de afspraak gemaakt dat niemand er op achteruit zou gaan ten opzichte van het huidige systeem.

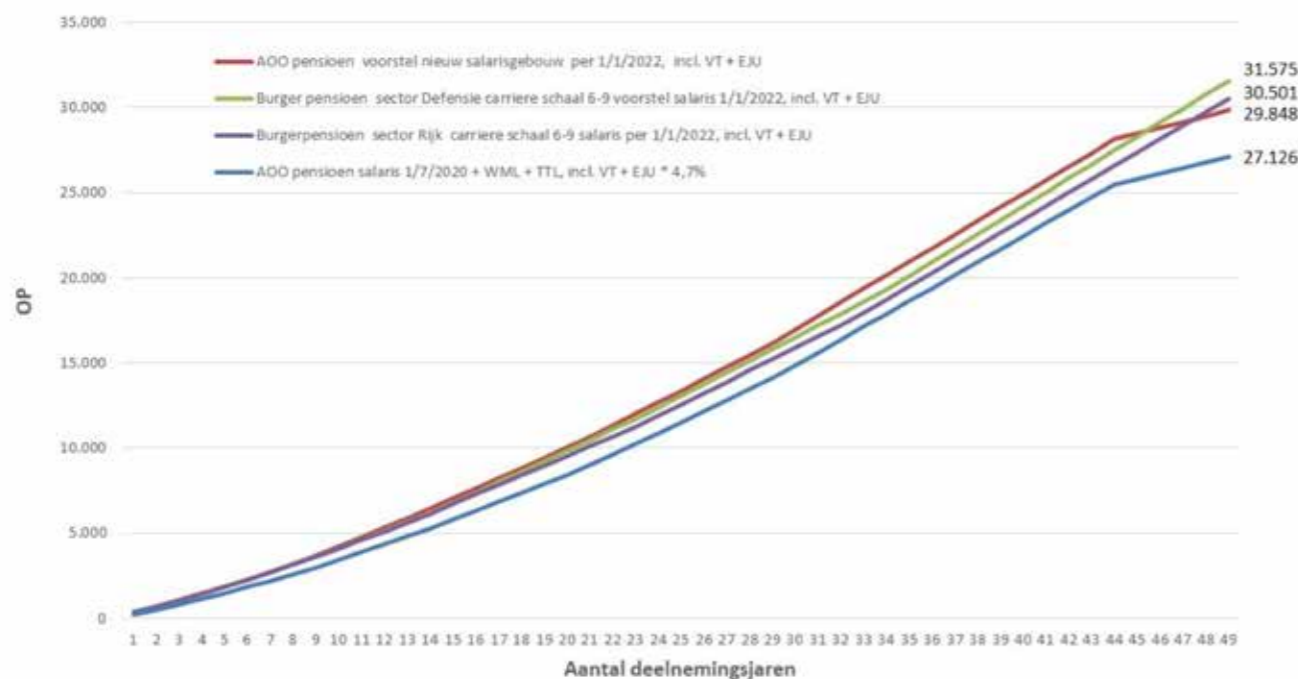
Uiteindelijk zijn bovenstaande elementen voor ons leidend geweest in het ontwerpen van het nieuwe loongebouw (nieuwe salaristabel). Een proces waarbij wij natuurlijk hebben gekeken naar de effecten van het loongebouw als geheel, maar ook naar die van de officieren. Onze insteek, zoals eerder betoogt in onder meer het vorige ProDef-bulletin, was om de salarissen van soldaat 3 t/m generaal gelijk in te richten als de schaal 1 t/m de schaal 19, met evenveel salaristreden en vergelijkbare loonniveaus. In de onderhandelingen hebben we deze positie niet vast kunnen houden. Wel hebben we vast kunnen houden aan de start van de loonlijnen op vergelijkbaar opleidingsniveau, waarbij wij de koppeling leggen voor een soldaat 1 (MBO-2) op schaal 3, sergeant (MBO-4) op schaal 6 en luitenant (BSc / MSc) op schaal 10. De nieuwe salarisbedragen komen hiermee overeen. Daarnaast hebben wij voor de hoofd- en opperofficieren bevochten dat, aangezien we de officiersrangen niet allemaal op een eerlijk en uitlegbaar niveau brengen, voor hen de huidige maximale salaristrede in ieder geval behouden moet

blijven. Tenslotte hebben we ter invulling van de afspraak dat niemand er op achteruit gaat afspraken gemaakt zoals vastgelegd in bijlage 4 van het akkoord.

De effecten van het gehele nieuwe militaire loongebouw zullen later worden toegelicht en bij de voorlichtingen maak ik u graag duidelijk hoe de diverse bijlages in elkaar steken. Op dit moment kan ik u al wel vertellen dat naast de grote verbetering voor manschappen en onderofficieren, ook de meeste officieren hiervan profiteren. Als gevolg van het behouden van de huidige maximale salarissen voor hoofd- en opperofficieren gaan de militairen in deze rangen die al het maximale salaris van de rang hebben bereikt er niet op vooruit. Behoudens afrondingsverschillen, effecten van inbouw van de WUL-compensatie en de brede loonontwikkeling.

Over het algemeen biedt het nieuwe loongebouw voor militairen een grote verbetering van zowel inkomen als pensioen. Wat schiet er volgens ons dan nog tekort? Voor onderofficieren is het loon over de gehele breedte naar een zeer acceptabel niveau getild en voor hen leidt dit ook tot een pensioen dat zich kan meten met het pensioen van een burgerambtenaar op vergelijkbaar niveau, zoals blijkt uit de onderstaande grafiek:

Pensioenopbouw AOO reguliere carrière en burger carrière schaal 6 t/m 9 Rijk en Defensie

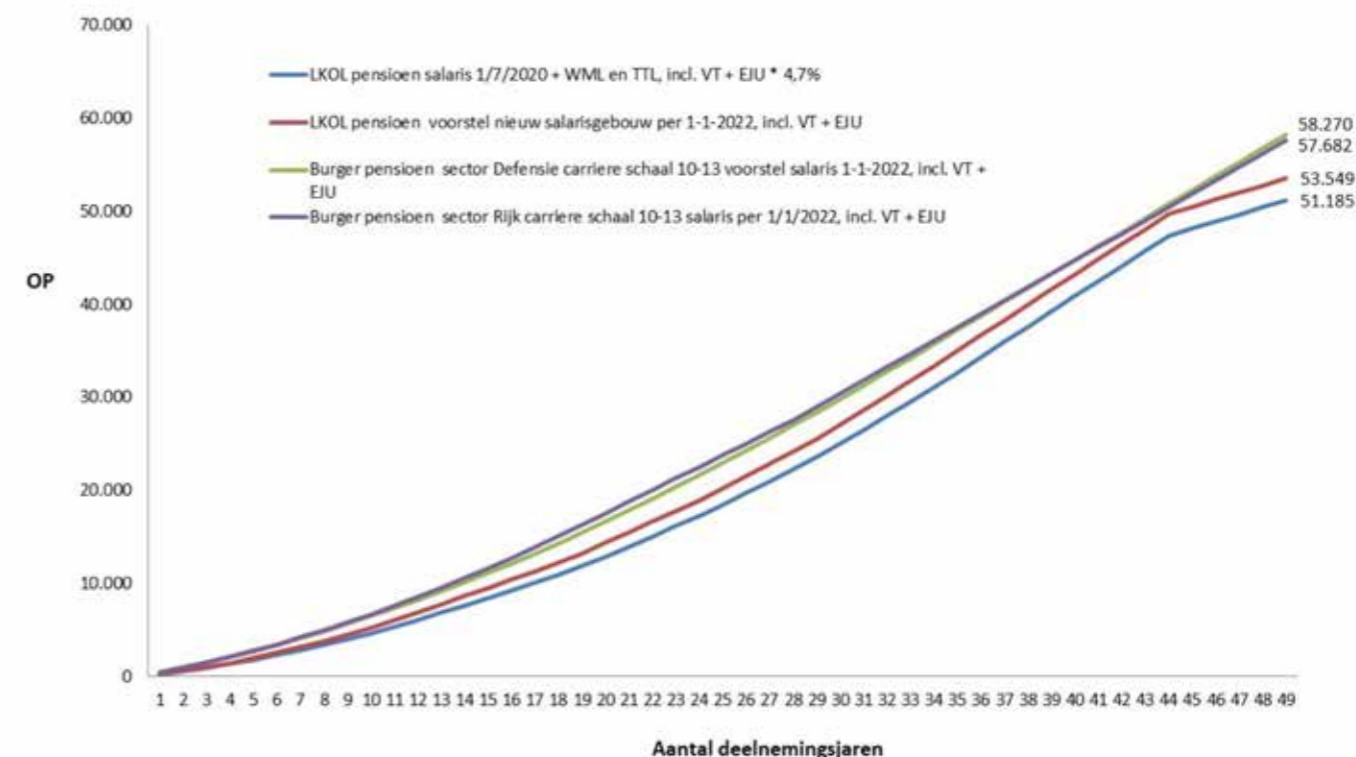


In deze grafiek ziet u de ontwikkeling van het pensioen van een Adjudant in het oude loongebouw en in het nieuwe loongebouw tegenover de pensioenontwikkeling van een burgerambtenaar schaal 6 t/m schaal 9 bij het rijk en bij defensie. Belangrijk hierbij om te realiseren is dat dit in alle gevallen gaat om het basissalaris zonder aanvullende toelagen. De conclusie op basis van dit vergelijk is dat een militaire carrière op MBO-4(+)

niveau zich in het nieuwe loongebouw nu qua pensioenontwikkeling kan meten met een vergelijkbare carrière als burger.

Kijken we op dit vlak echter naar een academische carrière dan ontstaat een ander beeld. Onderstaande grafiek geeft de pensioenontwikkeling weer van een Luitenant-kolonel tegenover een burger in de schaal 10 t/m schaal 13:

Pensioenopbouw LKOL reguliere carrière en burger carrière schaal 10 t/m 13 sector Rijk en Defensie



Niet als bij de carrière van de Adjudant is hierbij de pensioenontwikkeling van een Luitenant-kolonel in het oude en nieuwe loongebouw weggezet tegenover de pensioenontwikkeling van een burger bij het rijk en bij Defensie in schaal 10 t/m schaal 13. Ook hier enkel op basisloon zonder toelagen. Zoals u ziet verbetert de pensioenontwikkeling van de officier in het nieuwe loongebouw, maar kan deze zich nog zeker niet meten met zijn burger-equivalent bij het rijk of bij Defensie. Dit wordt veroorzaakt doordat de loonniveaus gedurende vrijwel de gehele carrière op een lager niveau liggen voor de militair dan voor de burger. De conclusie op basis van dit vergelijk is dat een militaire carrière

op BSc- of MSc-niveau zich in het nieuwe loongebouw nu qua pensioenontwikkeling niet kan meten met een vergelijkbare carrière als burger. Of anders gezegd, de militair officier heeft zijn vaste en incidentele toelagen (dus voor onder meer uitzenden en oefenen) nodig om op een vergelijkbaar pensioen te komen als een burger-equivalent.

Zijn wij op basis van deze conclusies dan van mening dat het nieuwe militaire loongebouw tekort schiet? Ja, in essentie wel. Maar toch zijn wij van mening dat het nieuwe loongebouw zoals het nu voorligt de belangrijkste problemen oplost, namelijk die voor manschappen, onderofficieren en subalterne officieren.

Daarnaast is het ook voor de officieren in brede zin een verbetering ten opzichte van het huidige loongebouw. Tenslotte zijn wij er van overtuigd dat meer op dit moment niet haalbaar was. Om deze reden leggen wij ook het loongebouw absoluut met een positief advies aan u voor, maar tegelijkertijd vertellen we u ook wat er volgens ons tekort schiet. Daarbij zullen wij voor het invullen van de ontbrekende elementen blijven strijden.

b. Functiewaardering

Bij de nieuwbouw van het militaire loongebouw hebben wij als GOV|MHB altijd betoogd dat er een gedegen fundament onder moet liggen. Waarop baseer je anders de loonniveaus die je koppelt aan een rang? Zonder gedegen fundament maak je een gebouw instabiel en kan je in de toekomst problemen verwachten. In dit geval bijvoorbeeld met de externe (o.m. bij de ministeries van Financiën en Binnenlandse Zaken) uitlegbaarheid van onze loonniveaus. Daarmee lopen we het risico op een nieuwe situatie van 'goudgerande arbeidsvoorwaarden'. De fundering moet dus absoluut in orde zijn! Wat ons betreft wordt deze basis gevonden in de functiewaardering en wij hadden dat ook graag zo vastgelegd. Als je het ons vraagt schiet onze huidige waardering met name voor de operationele functies tekort; de functiebeschrijvingen zijn niet *up to date* en voornamelijk geschreven op de vredesbedrijfsvoering én het normmateriaal is al tijden niet bijgewerkt. Al met al is er bij ons dan ook geen draagvlak voor de waarderingsniveaus van een groot aantal van onze met name operationele functies. In het akkoord zijn wij niet verder gekomen dan een afspraak over het inrichten van een paritaire commissie die zich verder over het functiewaarderingssysteem gaat buigen. Wanneer wij zitting nemen in deze commissie zullen wij met de andere sociale partners verder overleggen hoe wij onze functiewaardering op orde gaan brengen.

c. Bijzondere positie van de militair

Een eerlijke, vergelijkbare en uitlegbare beloning richt zich niet alleen op het basisloon, maar ook op de aanvullende elementen. Wanneer gesproken wordt over de militaire beloning komt de bijzondere positie al snel op tafel, waarbij de een betoogt dat de militair al extra geld krijgt hiervoor (denk bijvoorbeeld aan de VEB) en de ander juist het tegenovergestelde beweert. Voor ons is het in het kader van eerlijk en uitlegbaar belangrijk dat deze discussie nu

eens definitief wordt beslecht. Wat verstaan wij onder de bijzondere positie? En wat krijgt de militair daarvoor, of zou die moeten krijgen? Aangezien we niet in staat waren deze discussie in de afgelopen periode te slechten hebben we ons hard gemaakt voor de afspraak die in het akkoord is opgenomen. Op basis van deze afspraak borgen wij dat dit onderwerp in de toekomst wel wordt afgerond.

d. Toelagenstelsel

Zoals gesteld in mijn appreciatie is ook een faire beloning (in geld én tijd) voor het leveren van het militair product: varen, vliegen, oefenen en uitzenden voor ons essentieel. Ook met de afgesproken verbeteringen voor MA en VVHO in dit akkoord zijn we er wat ons betreft nog zeker niet, maar vergt dat verdere discussie en gezamenlijke beeldvorming over wat wij nu echt van onze militairen vragen qua extra belasting tijdens varen, vliegen, oefenen en uitzenden. Voor nu volstaat voor ons de verhoging van de betreffende toelagen, vooruitlopend op een bredere herziening van het toelagenstelsel.

Burger salaristabel

In het huidige akkoord is een aantal elementen afgesproken die met ingang van volgend jaar een positief looneffect hebben voor alle burgers t/m schaal 7. Daarnaast is voor alle burgers de maandelijkse inkomenstoelage met €25 opgehoogd. Verdere aanpassingen aan de burger salaristabel zijn mogelijk in de toekomst nog nodig / wenselijk, maar daar moet eerst een onderzoek en brede discussie aan vooraf gaan.

Plaats en tijd onafhankelijk werken (PTOW)

Op het vlak van tegemoetkoming in de reiskosten en thuiswerken worden in dit akkoord vergelijkbare stappen gepresenteerd als de vorig jaar afgewezen uitkomst, ware het niet dat er nu een hoger bedrag van 19 ct/km als uitgangspunt genomen is.

Kijkende naar woon-werkverkeer met eigen vervoer is afgesproken dat:

- de tegemoetkoming voortaan afhankelijk is van de reisfrequentie volgens het standaardwerkrooster waarin rekening wordt gehouden met thuiswerken;
- een kilometervergoeding geldt van 19 ct;
- de eigen bijdrage die in de oude tabellen was opgenomen, komt te vervallen; en
- een thuiswerk- en internetvergoeding wordt verstrekt voor wie thuiswerken in het standaardwerkrooster is opgenomen.

Wat betekent dit? Voor een aantal situaties van dagelijks reizen wordt in de volgende tabel het verschil tussen de oude en de nieuwe maandbedragen zichtbaar gemaakt.

Reisafstand enkele reis	3 dagen	4 dagen	5 dagen	Oude tegemoetkoming
9 km	nihil	nihil	nihil	nihil
25 km	101,65	135,53	169,42	118,69
50 km	203,30	271,07	338,83	238,26
75 km	304,95	406,60	508,25	346,28
100 km	382,20	509,61	637,01	350,97
125 km	382,20	509,61	637,01	350,97

Voor niet of moeilijk met OV bereikbare plaatsen is afgesproken dat er geen verschil meer is in vergoeding omdat 19 ct/km nu het uitgangspunt is. De veranderingen zien er in een aantal situaties dan als volgt uit:

Reisafstand enkele reis	3 dagen	4 dagen	5 dagen	Oude tegemoetkoming
9 km	nihil	nihil	nihil	nihil
25 km	101,65	135,53	169,42	118,69
50 km	203,30	271,07	338,83	238,26
75 km	304,95	406,60	508,25	362,79
100 km	382,20	509,61	637,01	390,19
125 km	382,20	509,61	637,01	390,19

Hieruit volgt dat medewerkers die minder vaak reizen naar de werkplek ook minder tegemoetkoming in de reiskosten gaan ontvangen. Medewerkers die alle dagen reizen, ontvangen meer. De ondergrens en bovengrens voor de tegemoetkoming (11 en 94 km) blijven gehandhaafd. Vooral medewerkers die alle dagen reizen, zien hun tegemoetkoming fors verbeteren.

Wanneer in het standaardrooster thuiswerken is opgenomen, ontstaat het recht op een thuiswerken en internetvergoeding. De bedragen in de kolom 3 en 4 dagen worden dan verhoogd met ca. € 21,63 en € 12,97.

Voor het niet-dagelijks reizen bestond een tegemoetkoming van 1x per week. Bij het eenmalig reizen per week verandert er niets aan de huidige tegemoetkoming. Gaat de medewerker twee retourreizen per week maken, dan ontvangt de medewerker een nieuwe tegemoetkoming. In tabelvorm enkele voorbeelden.

Reisafstand enkele reis	Nieuwe tegemoetkoming bij 2 retourreizen	Oude tegemoetkoming
25 km	67,77	72,59
50 km	135,53	110,19
75 km	203,30	147,79
100 km	271,07	179,79
125 km	338,83	206,19
150 km	406,60	222,99

Buiten de wijzigingen voor de tegemoetkoming in woon-werkverkeer met eigen vervoer komt ook de eigen bijdrage voor de NS-*businesscard* te vervallen voor hen die de kaart enkel voor woon-werkverkeer of dienstreizen gebruiken.

Aanvullend op de bij dit akkoord ingaande maatregelen is afgesproken om verder te gaan met het ontwikkelen van een modern mobiliteitsplan dat meer (duurzame) mobiliteitsopties en flexibiliteit moet gaan bieden.

Het arbeidsvoorwaardenresultaat is een feit!

Het heeft lang geduurd, te lang, maar eindelijk is er dan een arbeidsvoorwaardenresultaat! Het geduld van het defensiepersoneel is de afgelopen maanden en jaren danig op de proef gesteld, maar er ligt nu een resultaat van de onderhandelingen die we aan de leden kunnen voorleggen. Ik ben van mening dat het een goed resultaat is, met een nieuw loongebouw voor militairen, een goede loonsverhoging voor alle defensiemedewerkers en vele andere verbeteringen. Of onze leden dit ook vinden zal de komende tijd moeten blijken.



DOOR NIELS VAN WOENSEL

De komende tijd zullen ik en mijn collega's de diverse defensielocaties langs gaan om u fysiek of online te informeren over dit resultaat. Daarmee doorbreken we eindelijk de stilte die we tijdens de onderhandelingen diende te houden.

In tijden van hoge inflatie, waar de kosten voor de dagelijkse zaken zoals o.a. boodschappen, energie en brandstof, sterk zijn gestegen, is het van groot belang dat er nu eindelijk een aanmerkelijke verbetering van het inkomen mogelijk is gemaakt. De verhalen van militairen die de brandstofkosten niet meer konden betalen of andere schrijnende situaties zorgden ook voor extra druk om snel tot een resultaat te komen. Maar er was ook grote zorgvuldigheid gevraagd om ervoor te zorgen dat alle maatregelen goed op elkaar aansluiten en dat het extra geld wat Defensie voor het personeel heeft gekregen juist werd besteed. Dit extra geld maakte het ook mogelijk om eindelijk invulling te geven aan de jarenlange wens en de noodzaak om het loongebouw voor militairen te herzien. Zoals vaak is aangegeven stamt het huidige loongebouw uit 1917 en paste het niet meer bij de organisatie en de medewerkers van vandaag. Het nieuwe loongebouw is een grote verbetering en zorgt ervoor dat de operationele jaren van de militaire loopbaan veel beter worden gewaardeerd. Ook de lagere rangen krijgen nu een salaris wat past bij het bijzondere en volwassen beroep van de militair.

Het waren stevige onderhandelingen, maar uiteindelijk denk ik dat het maximaal mogelijke resultaat is behaald. De dringende noodzaak tot verbetering van de salarissen bij de manschappen, onderofficieren en lagere officiersrangens betekent wel dat hoofdoorofficieren (vanaf de rang van majoor) een 'offer' hebben moeten brengen ten opzichte van onze eerste inzet voor deze rangen. In het belang van de sterke verbeteringen bij de lagere rangen en de meer operationele jaren van de militair is dit 'offer' naar onze mening

gerechtvaardigd. U kunt erop rekenen dat wij in de toekomst ons blijven inzetten dat ook deze rangen tot een eerlijk en vergelijkbaar niveau worden gebracht.

Ook de loonsverhoging kan zich meten met andere sectoren bij de overheid en in combinatie met de verbeteringen van het loongebouw kan oprecht gesproken worden van een stevige inhaalslag. Hiermee kan Defensie beter concurreren met andere sectoren en blijft het personeel langer behouden. Of het personeelstekort bij Defensie opgelost gaat worden is natuurlijk niet alleen afhankelijk van de arbeidsvoorwaarden. Ook andere zaken, zoals goed en inzetbaar materieel, voldoende oefeningen en een goed belang tussen werk en privé zijn hierbij bepalend. Maar deze cao zal er zeker in positieve zin aan bijdragen. Ik ben ook van mening dat de waardering voor het personeel dat al jaren in woord wordt uitgedragen nu ook in daad wordt ingevuld. Ik hoop dat onze leden dat ook zo zullen zien.

De komende tijd zullen ik en mijn collega's de diverse defensielocaties langsgaan om u fysiek of online te informeren over dit resultaat. Daarmee doorbreken we eindelijk de stilte die we tijdens de onderhandelingen diende te houden. Kom gerust langs bij een van de voorlichtingen en laat u mening horen. Ook kritiek wordt gewaardeerd. Wij zullen deze kritiek zeker meenemen in de vervolgonderhandelingen. En uiteindelijk ligt de beslissing of wij wel of niet instemmen met het voorliggende resultaat natuurlijk bij u, als lid. U krijgt per nieuwsbrief een link doorgestuurd waarmee u, uw stem kunt uitbrengen hoe u denkt dat wij moeten handelen. Volg hiervoor ook de mededelingen op de website.



Tevreden

Namens de KVNRO heb ik actief deelgenomen aan vrijwel alle gesprekken, overleggen met de NOV en KVMO in de GOV/MHB. We hebben uitvoerig gesproken over de diverse onderwerpen en ik denk dat we als KVNRO zeker tevreden mogen zijn met het voorliggende onderhandelaarsresultaat.



DOOR MAJ JAN HAITSMA
NAMENS DE KVNRO (RES)



DOOR KLTZ ROB PULLES
VOORZITTER KVMO

Stemadvies KVMO

Ik hoop dat u na het lezen van deze ProDef, het bijwonen van een voorlichting en/of na het stellen en beantwoord krijgen van vragen via de mail, een beeld hebt kunnen vormen over de voor- en nadelen van het onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden bij Defensie.



Dit resultaat heeft ook voor de reservist veel positieve punten; immers de salarisverhoging, eenmalige uitkering en sneller door de rangen heen gelden ook voor de reserveofficier. Nadrukkelijk hebben we overigens ook naar de niet-officieren gekeken. We hebben allen belang bij een goede betaling van al onze militairen en onze reservisten; niet alleen de categorie officieren. In de gesprekken is diverse malen de reservist aan de orde geweest. Kort en goed kunnen we zeggen dat in dit resultaat veel reservistenzaken nog niet geregeld zijn. Wel is door onze onderhandelaar diverse malen 'de reservist' ter sprake gebracht. We hebben een aantal speerpunten voor de reservist benoemd die in het volgende

akkoord niet alleen aan de orde moeten komen, maar ook moeten worden bereikt. Te denken valt hierbij aan opbouw vakantieverlof (bij uitzendkrachten is gebruikelijk een afkoop van 10%), tegemoetkoming ziektekostenverzekering, ZZF-uren en andere declaraties en opnemen in peoplesoft c.q. af van het uren declareren op papier. Niet alleen via de arbeidsvoorwaarden, maar ook in gesprekken met BRES (bureau reservisten en samenleving) en andere gremia brengen we deze onderwerpen aan de orde.

Voor nu is het advies vanuit de KVNRO van harte om in te stemmen met het onderhandelaarsresultaat.

En dat u zich op grond van dat beeld een oordeel hebt gevormd of u kunt instemmen (of niet) met het behaalde resultaat. Mocht u dat oordeel nog niet hebben gevormd of als u mij toch om advies vraagt, dan raad ik u aan voor het behaalde resultaat te stemmen. Het akkoord wat het dan wordt, is een akkoord met heel veel goed aspecten voor heel veel mensen bij Defensie. Zeker de lagere rangen gaan er eindelijk flink op vooruit en ook de jonge officieren krijgen een hele mooie start van hun carrière. Naar mate officieren wat ouder zijn neemt het positieve gevolg af tot een klein plusje als overste in zijn of haar max. En laat er geen misverstand over bestaan, door het harmoniseren van de loontabellen van de Koninklijke Marine en de

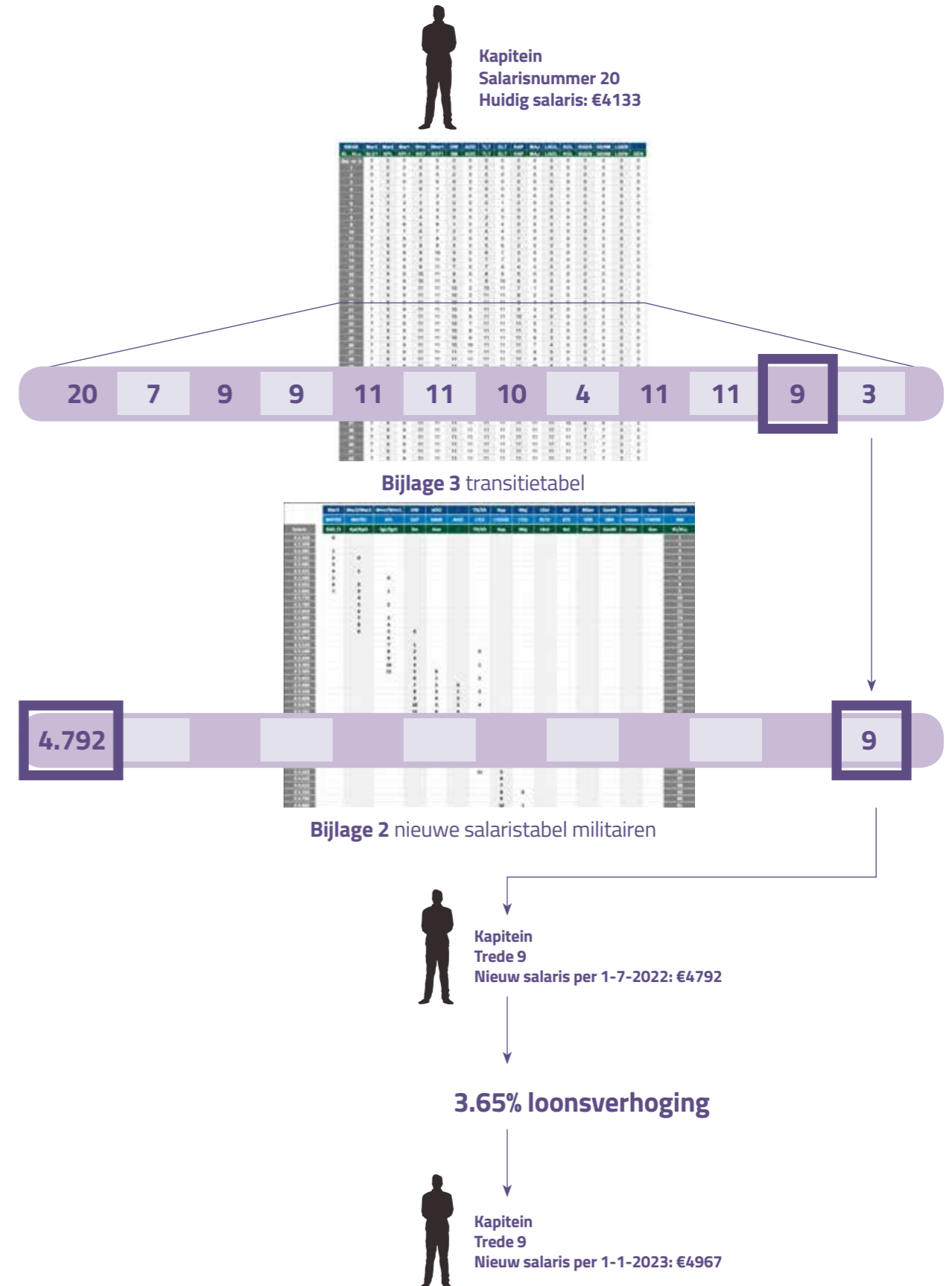
andere krijgsmacht delen is het resultaat voor de marineofficier gemiddeld minder goed. Wel profiteren ook de marineofficieren van de eenmalige uitkering en de percentuele stijging van de lonen door het geld dat jaarlijks uit de referentieruimte komt. Het effect van die stijgingen is 8,5% in 2023. Daarnaast is er een beter systeem voor woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding afgesproken. Veel positieve afspraken, met ook een paar mindere, zeker voor de ouder marineofficieren. Maar al met al een resultaat dat er in mijn ogen mag zijn en dat ik dus met een positief advies aan u voorleg. Ik hoop dat u mijn advies opvolgt, maar zoals altijd, en dat is goed, is de keuze aan de leden. Ik wens u veel wijsheid toe!

Salaristabel

Militairen		Huidig salarishuis		Nieuw salarishuis		
Krijgs- macht- deel	Rang	Salaris- nummer	Salaris incl. TTL	Trede per rang	Salaris nieuw salarishuis	Percent verhoging
		7/1/2020	7/1/2020	1/1/2023	1/1/2023	21 t/m 23
KL/ Klu	ELNT	10	3.199,95	4	3.678,00	14,94%
KM	LTZ2	10	3.271,66	4	3.678,00	12,42%
KL/ Klu	KAP	18	4.049,66	7	4.612,00	13,89%
KM	LTZ2oc	18	4.109,39	7	4.612,00	12,23%
KL/ Klu	MAJ	28	5.532,52	9	6.089,00	10,06%
KM	LTZ1	28	5.614,36	9	6.089,00	8,45%
KL/ Klu	LKOL	36 max	6.880,69	11 max	7.298,00	6,06%
KM	KLTZ	36 max	6.880,69	11 max	7.298,00	6,06%
KL/ Klu	KOL	38 max	8.307,95	11 max	8.761,00	5,45%
KM	KTZ	38 max	8.307,95	11 max	8.761,00	5,45%

Burgerambtenaren						
Schaal	Trede	Maand			Percent	
		salaris	+ 1,7%	+ 2,95%	+ 3,65%	verhoging
7/1/2020	1/1/2021	1/1/2022	1/1/2023	21 t/m 23		
10	1	2.899,20	2.948,49	3.035,47	3.146,26	8,52%
11	5	4.387,65	4.462,24	4.593,88	4.761,55	8,52%
12	5	5.184,24	5.272,37	5.427,91	5.626,03	8,52%
12	10 max	6.094,90	6.198,51	6.381,37	6.614,29	8,52%
13	5	5.904,38	6.004,75	6.181,89	6.407,53	8,52%
13	10 max	6.792,14	6.907,61	7.111,38	7.370,95	8,52%

Uitleg toepassing bijlagen nieuwe salaristabel voor militairen



Pensioencompensatie

Per 1 januari 2019 zijn we overgegaan van een eindlooppensioenstelsel naar een middellooppensioenstelsel. Daarbij hebben de sociale partners afgesproken dat er een compensatie komt voor de teruggang in pensioen die veel mensen zouden gaan ondervinden.

De afgelopen jaren is daar veel over gesproken en aan gerekend. Omdat het een ingewikkelde rekenmethode betreft heeft het, ook in onze ogen, erg lang geduurd. Maar nu kunnen we eindelijk melden dat de afspraken rond de pensioencompensatie, formeel de *implementatie en regelgeving maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief*, rond zijn. Defensie kan de maatregelen nu gaan invoeren in de betalingssystemen. Omdat de invoering van de maatregelen uit het onderhandelaarsresultaat voorrang zullen krijgen, zal het nog even duren voordat de eerste reguliere betaling plaats gaat vinden. Dat zou zelfs pas begin 2023 kunnen zijn. Het is wel de bedoeling dat Defensie dit jaar alvast een eerste uitkering gaat doen. Meer nieuws daarover volgt en ook daarvan houden we u op de hoogte.

Belangrijke informatie ledenraadpleging

Wij zullen uitgebreid met u in gesprek over dit resultaat. Omdat wij u zo snel mogelijk van alle relevante informatie willen voorzien, was het bij het opmaken van deze special niet mogelijk expliciete data voor fysieke raadplegingen te communiceren. Deze worden zo snel mogelijk bekend gemaakt. Houdt daarvoor de website in de gaten.

Uiteindelijk beslist u of de GOV|MHB al dan niet instemt met het voorliggende arbeidsvoorwaardenresultaat. U kunt uw mening doorgeven door de digitale ledenraadpleging in te vullen.

De link hiervan wordt verstuurd naar het emailadres waarin u ook onze nieuwsbrieven ontvangt. Wilt u de link naar een ander emailadres verstuurd krijgen geef dit dan door aan secretaris@prodef.nl.