

0.9.10

AKTIE:	BAI
TERM:	
BEH :	
VERZ.: BAI-02/M-04	
BEST/AHS/MR/FR /Pauline	

ONTVANGEN - 5 JAN. 2010

SAMENWERKENDE
CENTRALES VAN
OVERHEIDSPERSONEEL

Postadres:
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Tel: 070-3155111
Fax: 070-3818431

99159

AAN: de Voorzitter van het Sectoroverleg
Defensie
p/a postbus 556
2501 CN Den Haag

Nummer: CBB/200905877

Datum: 30 december 2009

Onderwerp: Inzetbrief arbeidsvoorwaardenoverleg 2010 e.v.

Sector Overleg Defensie (SOD)	
Verzonden	04-01-2010
Briefnummer	SOD/10.00002
Zaaknummer	G.1.01
Status	Behandel

Geachte voorzitter,

Op 31 maart 2009 sloten wij een arbeidsvoorwaardenakkoord met een looptijd van één jaar. Op 1 maart 2010 expireert het huidige contract. De Centrales van Overheidspersoneel zien het streven om een aansluitend nieuw akkoord tot stand te brengen als noodzaak. Zij verwachten dat ook u de bereidheid hebt om op de expiratedatum van het lopende contract in elk geval een onderhandelingsresultaat te hebben bereikt. Die gezamenlijke uitdaging willen de centrales met u aangaan door in de eerste maanden van het nieuwe jaar ruimte voor dit belangrijke proces in de agenda's te maken. Overigens zonder daarmee het reguliere overleg te beïnvloeden.

De komende jaren vertrekken bij de overheid veel medewerkers. Een belangrijke oorzaak daarvoor vormt de vergrijzing. Tevens is ontgroening aan de orde. Defensie vormt daarop geen uitzondering. In een krappere wordende arbeidsmarkt is het zaak tijdig op deze ontwikkelingen te anticiperen.

De Nederlandse economie heeft een zware tijd achter de rug. De Centrales van Overheidspersoneel zijn zich terdege bewust van de economische situatie. Gelukkig zijn er mondiaal tekenen die wijzen op een geleidelijk herstel. Zonder van een overdreven optimisme beschuldigd te worden, durven de centrales de verwachting uit te spreken dat het Nederland in de toekomst economisch beduidend beter zal gaan.

De Centrales van Overheidspersoneel zien voor Defensie en het defensiepersoneel de noodzaak om de komende tijd de basis voor die andere toekomst te leggen. Een aspect daarbij is concurrerende arbeidsvoorwaarden. Maar ook het vergroten van de flexibiliteit van de arbeid, het investeren in personeel door betere carrièreperspectieven te bieden en het aanboren van extra arbeidsaanbod maken daarvan deel uit.

Voorvoemde thema's bepalen de agenda de komende tijd. Sommige daarvan willen de centrales tijdens de komende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen aan de orde stellen, sommige komen in andere discussies ongetwijfeld later ter sprake.

Looptijd

De Centrales van Overheidspersoneel geven de voorkeur aan een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord met een looptijd van één jaar. De voorstellen die wij u doen en de wensen die wij hierbij overbrengen zijn op die looptijd gebaseerd.

Loonontwikkeling

De Centrales van Overheidspersoneel willen voor 2010/2011 een verantwoorde loonontwikkeling realiseren.

Zij realiseren zich daarbij dat er indertijd een uitgebreide discussie gevoerd is over de noodzaak om gestaag te werken aan de uitbouw van de eindejaarsuitkering van dat moment naar een dertiende maand. Door alle partijen is er toen een commitment uitgesproken, dat in het akkoord 2007/2009 bevestigd is. De vertaling daarvan moet naar de opvatting van de centrales in een af te sluiten akkoord zichtbaar zijn.

Werkgelegenheid

De Centrales van Overheidspersoneel signaleren aan de ene kant dat Defensie nieuwe medewerkers zoekt. In meerdere disciplines is er sprake van een duidelijke onderbezetting. Het huidige economische tij heeft tot op heden maar een beperkte bijdrage geleverd aan het wegwerken van vacatures. De centrales stellen voor meer te investeren in stageplaatsen, leerwerktrajecten en meester-gezel concepten als opstap voor een vaste baan bij Defensie.

Aan de andere kant zien zij dat er sprake is van duidelijke fricties in het bestand. Deze medewerkers zijn Defensie trouw gebleven; ook onder moeilijke omstandigheden. Zij bezitten waardevolle kennis, ervaring en vaardigheden. De centrales willen met u afspraken maken om deze kennis en ervaring niet verloren te laten gaan. Dat kan natuurlijk door medewerkers met aanvullende scholing en vorming geschikt te maken voor andere werkzaamheden. Dat kan natuurlijk ook door deze medewerkers een rol te geven bij de opleiding en begeleiding van stagiaires of op te laten treden als mentor, dan wel meester. Een dergelijke benadering past ook binnen de filosofie van levensfasebeleid.

Reis- en verblijfkosten

1. In de loop der tijd hebben diverse afzonderlijke en in tijd gefaseerde afspraken geleid tot een zekere harmonisatie van de rechtspositie van burgermedewerkers en militairen. Deze harmonisatie is echter nog niet voltooid. De Centrales van Overheidspersoneel zouden graag met u in het verplaatsingskostendossier een stap voorwaarts zetten.

2. Naast harmonisatie is er de noodzaak een aantal verbeteringen in de sfeer van de reiskosten aan te brengen.

In de eerste plaats betreft dat de vergoeding die reservisten ontvangen voor reizen naar locaties die niet met openbaar vervoer uitgevoerd kunnen worden. De beroepsmilitairen en de burgermedewerkers ontvangen hiervoor een hogere reiskostenvergoeding dan voor normaal woon-werkverkeer. Voor de reservist bestaat dat onderscheid niet.

In de tweede plaats betreft dat de realisatie van de al langer gekoesterde wens om te komen tot een vergoeding voor de tijd die defensiemedewerkers in opdracht van hun werkgever reizen.

3. Met de vergoeding voor reizen houdt verband de wens van de centrales om te komen tot een vergoeding voor medewerkers die uit hoofde van hun functie langdurig van huis zijn. Voor de arbeidsduur binnen het rooster ontvangen zij bezoldiging. Een (reële) tegemoetkoming voor de tijd die zij niet thuis kunnen doorbrengen en de kosten die zij maken ontbreekt echter.

Verder willen de centrales een vervolgstap zetten om de afstand terug te brengen tussen de werkelijke kosten die militairen voor het reizen en verblijven maken en de vergoeding die zij daarvoor ontvangen. Prioriteit voor de centrales vormt daarbij het wegnemen van het verschil tussen militairen met en zonder huisvesting.

De centrales willen u tot slot wijzen op het feit dat zij al eerder hebben aangegeven dat zij reistijd bij de uitvoering van een dienstreis als werktijd zien.

Overige vergoedingen en toelagen

In eerdere inzetbrieven van de Centrales van Overheidspersoneel is melding gemaakt van de wens om de VVHO, het bestaande TOD-stelsel en de overwerkvergoeding voor burgermedewerkers in de schalen 11 en 12 en militairen met de rang van LKOL/KLTZ aan te pakken. Alhoewel besproken zijn deze wensen geen van allen vertaald in een structurele verbetering van de bestaande situatie. Als het gaat om de TOD is er een procedurele afspraak gemaakt, als het gaat om de overwerkvergoeding is het gebeven bij een tijdelijk maatregel en als het gaat om de vergoedingen bij uitzendingen is het bij een korte discussie gebeven. De wensen van de centrales zijn niet veranderd.

De Centrales van Overheidspersoneel willen een bijdrage leveren aan de verbetering van competenties van sommige defensiemedewerkers. Dat de Regeling buitengewoon verlof verenigingsactiviteiten deze mogelijkheden begrenst op vier dagen per twee jaar voor het volgen van een cursus zien zij als een grote belemmering. Zij bepleiten daarom een verruiming.

Vele rechtspositionele regelingen dateren uit de jaren tachtig van de vorige eeuw. De centrales zijn van mening dat meerdere regelingen aan een herijking toe zijn. In het Voorzieningenstelsel buitenland defensiepersoneel zijn een groot aantal voorzieningen opgenomen die gelden bij een plaatsing van defensiemedewerkers in het buitenland. In bescheiden mate zijn de voorzieningen verbandhoudende met een buitenlandplaatsing de voorbije tijd aangepast. De Centrales van Overheidspersoneel willen graag met u afspraken maken over verbetering van deze voorzieningen.

Levensfasebeleid

De Centrales van Overheidspersoneel constateren dat de uitvoering van bestaande afspraken op het gebied van levensfasebeleid maar moeizaam verloopt. Zij hechten aan continuering, monitoring maar meer nog aan implementatie van lessons learned opgedaan in eerdere pilotprojecten bij overige defensieonderdelen. Daarbij wensen zij het accent te leggen bij loopbaanbeleid en maatwerk. De defensie-medewerker als individu moet centraal staan.

Flexibilisering

De Centrales van Overheidspersoneel constateren dat afspraken die indertijd gemaakt zijn in het kader van de flexibilisering van de arbeidsduur door de personele tekorten onder druk staan. Hernieuwde aandacht voor de gemaakte afspraken zijn noodzakelijk. De centrales willen daarbij nadrukkelijk regelen dat het door dienstomstandigheden niet doorgaan van consumptie van voorgenomen vrije tijd niet ten koste van de aanspraak mag gaan.

Tot slot

De Centrales van Overheidspersoneel vragen u ook deze keer weer nadrukkelijk aandacht voor de nakoming van eerder gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken.



Namens de Centrales van Overheidspersoneel
J.J.H. van Hulsen