



## **Arbeidsvoorwaardenbeleid 2010-2011**

Vorig jaar zijn we er ondanks een flinke economische tegenwind in geslaagd een arbeidsvoorwaardenakkoord te sluiten met de staatssecretaris van Defensie. Dit akkoord loopt van 1 maart 2009 tot 1 maart 2010. De ACOP FNV hecht er grote waarde aan dat voordat het huidige akkoord expireert er een nieuw arbeidsvoorwaardenresultaat ligt.

Deze zomer zijn we gestart met de inventarisatie van de wensen van onze achterban. Onze kaderleden hebben hierbij een cruciale rol gespeeld. Daarnaast heeft onze vakcentrale arbeidsvoorwaardenbeleid geformuleerd voor 2010. Dit tezamen heeft geresulteerd in deze ACOP FNV inzetbrief. De ACOP FNV sector Defensie bestaat uit de AFMP/FNV, MARVER/FNV en AbvaKabo FNV. De onderstaande inzet geldt voor de ACOP FNV als uitgangspunt bij de onderhandelingen voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord.

### Looptijd

De ACOP FNV stelt voor een arbeidsvoorwaardenafpraak overeen te komen met een looptijd van 1 jaar van 1 maart 2010 tot 1 maart 2011.

### Loonontwikkeling

De ACOP FNV gaat voor een verantwoorde loonsverhoging waarbij de coördinatieafspraken binnen de FNV leidend zijn.

### 13<sup>e</sup> maand

In de vorige arbeidsvoorwaardenovereenkomst door beide partijen zich gecommitteerd aan de afspraak gestaag te werken aan het realiseren van een volledige 13<sup>e</sup> maand. Om dit te bereiken zullen ook deze afspraken gemaakt moeten worden over een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering.

Indien er een incidentele uitkering wordt afgesproken wil de ACOP FNV een vloer opnemen zodat er een substantiële uitkering ontstaat voor werknemers met de laagste inkomens.

### Werkgelegenheidsafspraken

De ACOP FNV vindt dat Defensie stagiaires die hun stage met goede resultaten afronden een dienstverband zou moeten aanbieden. Ze kunnen hiervoor specifieke 'stages met uitzicht op een baan' creëren. Dit komt overeen met de afspraken die in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt over het creëren van stageplekken en leer/werk-plaatsen.

### Levensfasebeleid

De afgelopen twee 'contracten' zijn er afspraken gemaakt over de doorontwikkeling van het levensfasebeleid. De verschillende pilots moeten meer helderheid verschaffen over de bekendheid en het gebruik van de bestaande middelen, maar vooral ook inzicht geven in de ontbrekende tools om het levensfasebeleid goed vorm te geven. Wij richten ons hierbij onder andere op de fase die wordt gekenmerkt door de invloed van de fysieke veroudering, de zogenaamde mogelijkhedenfase.

De ACOP FNV is van opvatting dat de uitvoering en implementatie van deze afspraken een veel te lange doorlooptijd hebben. De afspraken in het convenant Levensfasebeleid moeten zo spoedig mogelijk tot resultaten gaan leiden. Hiertoe dienen concrete tijdpaden te worden afgesproken.

### Werk en privé

Het onderwerp arbeid en zorg en levensfasebeleid liggen in elkaars verlengde. In verschillende fasen van het leven heb je behoefte aan verschillende maatregelen om een afgewogen balans te realiseren tussen werk en privé. Bij Defensie is hier nog een wereld te winnen.

De ACOP FNV vindt dat mannen en vrouwen gelijke kansen en meer mogelijkheden moeten krijgen om hun taken thuis af te kunnen stemmen op het werk of andersom. Hiertoe dienen de bestaande afspraken over mobiele werkplekken en thuis-werkplekken te worden uitgevoerd c.q. uitgebreid.

#### Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

De ACOP FNV is van mening dat alle verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden van burgers en militairen, voor zover deze niet te maken hebben met de specifieke rechtspositie van de militair, verder moeten worden weggenomen.

#### CAO à la carte

Al eerder is afgesproken dat een individuele keuze in het arbeidsvoorwaardenpakket, de zogenaamde CAO à la carte, mogelijk moet worden. Deze eerder gemaakte afspraak dient daadwerkelijk te worden ingevuld. Een combinatie met bijvoorbeeld de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden behoort wat ons betreft tot de mogelijkheden.

#### Reiskosten

Het gat tussen de vergoeding en de daadwerkelijke kosten bij woon- werkverkeer moet verder worden verkleind. De ACOP FNV vindt onder andere dat de fiscale mogelijkheden hiervoor door Defensie beter moeten worden benut.

#### Arbeidsduur

Voor de ACOP FNV is reizen in opdracht van de werkgever per definitie arbeidsduur, zowel in het kader van de werk- en rusttijdenregeling als in het kader van de bezoldiging. Dit geldt ook voor een aanwezigheidsdienst. In beide gevallen dient de bezoldiging 1:1 te zijn.

#### Herziening vergoedingenstelsel

We blijven maar noodverbanden leggen op het huidige vergoedingenstelsel. De ACOP FNV is al jaren van opvatting dat het vergoedingenstelsel op de schop moet, te beginnen met de VVHO. Hiervoor dient een systeem te worden ontwikkeld dat recht doet aan de bijzondere omstandigheden waaronder werkzaamheden bij Defensie vaak moeten worden verricht. Een 4 pijlersysteem is hierbij onze inzet waarbij de vergoeding minimaal moet zijn gebaseerd op de componenten uithuizigheid, ontbering, gevaar en extra beslaglegging.

#### Flexibilisering arbeidsduur

De ACOP FNV constateert dat de afspraken die zijn gemaakt in het kader van de flexibilisering van de arbeidsduur onder druk komen te staan doordat de consumptie van de gespaarde uren niet op gang lijkt te komen door onder andere personeelstekorten en hoge werkdruk. Wij willen dit met Defensie analyseren en indien nodig de gemaakte afspraken over consumptie opnieuw bespreken.

Indien gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om de verkorting van de arbeidsduur naar 36 uur direct te verroosteren dient bij VIVO (varen, inzet, vliegen en oefenen) het verschuiven van uren te worden vergemakkelijkt.

#### Vergoeding kosten

Indien (meer)kosten worden gemaakt die direct verband houden met de uitvoering van opgedragen werkzaamheden dienen deze door Defensie te worden vergoed. Hiertoe moeten concrete afspraken worden gemaakt.