

Voorstel arbeidsvoorwaarden resultaat 2018-2020

1. Looptijd en inkomenseffecten

Het personeel van Defensie heeft een belangrijke taak en sociale partners hebben al eerder vastgesteld dat de salarissen daarmee niet in overeenstemming zijn. De uitstroom is enorm waardoor er een structurele en steeds groter wordende ondervulling van de organisatie is ontstaan. Het personeel van Defensie heeft recht op een salaris waaruit respect en waardering blijkt en daar hoort een salarisverhoging, bij die, naast alle overige verbeteringen van het inkomen als gevolg van de voorstellen in deze brief, daadwerkelijk zorgt voor een verbetering van de koopkracht. Ook dient er, na wederom een periode zonder daadwerkelijk arbeidsvoorwaardenakkoord, rust te komen op vlak.

Het defensiepersoneel heeft recht op een salarisverhoging die waardering uitspreekt voor het personeel en die de vergelijking ten opzichte van andere sectoren bij de overheid doorstaat. De salarisverhoging moet daadwerkelijk tot een verbetering van de koopkracht leiden.

De drie centrales stellen een looptijd voor van 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2020.

De drie centrales stellen voor het structurele salaris verdeeld over de looptijd in totaal met 8,5% te verhogen. De ophoging van de eindejaarsuitkering tot een volledig maandsalaris dient daar deel van uit te maken.

Deze salarisverhogingen dienen uiteraard door te werken in de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel.

2. Loongebouw voor militairen

De koppeling tussen de nieuwe pensioenregeling specifiek voor militairen en het nieuwe loongebouw voor militairen is van groot belang om het loongebouw aan te laten sluiten bij de nieuwe pensioenregeling. Daarnaast is het loongebouw niet meer van deze tijd.

De drie centrales houden dan ook vast aan het aanpassen van het loongebouw voor militairen. Een aantal maatregelen daarvoor dienen al getroffen te worden op hetzelfde moment als het invoeren van de nieuwe pensioenregeling specifiek voor militairen. Het volledig aanpassen van het loongebouw voor militairen zou tot een te lang uitstel leiden, maar de te zetten eerste stappen dienen significant te zijn. De drie centrales stellen als eerste maatregelen de volgende stappen voor:

- Elke militair dient minimaal het minimumloon te ontvangen;
- Aanpassingen aan het loongebouw zullen er niet toe leiden dat individuele militairen er daardoor in inkomen op achteruit zullen gaan;
- De compensatie van de premie effecten van de nieuwe pensioenregeling voor militairen die meer premie gaan betalen worden opgenomen in de salaristabellen door het verhogen van de betreffende salarissen;
- Vooruitlopend op de volledige herziening van het loongebouw krijgen alle militairen tot en met de rang van Luitenant-Kolonel er met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 een periodiek bij;
- Voor militairen die al aan het maximum van hun loonschaal zitten zal deze periodiek worden vervangen door een extra uitlooptoelage van 50 euro per maand;

- Omdat de door de drie centrales voorgestelde premie verdeling bij de pensioenregeling vooral gunstig uitpakt voor de militairen in hogere rangen, dient dit effect in een streven naar evenwichtigheid zowel bij de bepaling van de compenserende maatregel als anderszins in het loonebouw zijn vertaling te vinden.

Uitgangspunten voor de verdere uitwerking en invoering van het nieuwe loonebouw

- Er wordt met ingang van 1 januari 2020 een volledig nieuw loonebouw ingevoerd, waarbij één salaristabel gehanteerd wordt voor alle militairen. Dat betekent dat er geen onderscheid meer zal zijn tussen de salaristabellen voor specifieke OPCO's.
- In het nieuwe loonebouw wordt er uitgegaan van de vergelijking militairen versus burgers
 - Militairen in de rang van korporaal op niveau schaal 4 Rijk;
 - Militairen in de rang van sergeant op niveau schaal 7 Rijk;
 - Militairen in de rang van luitenant op niveau schaal 10 Rijk.
- In de nieuwe functiewaardering zal een definitieve waardering plaatsvinden op grond van de specifieke militair kenmerken van de werkzaamheden.
- Er zal bij de aanpassing van het loonebouw rekening worden gehouden met het feit dat de UGM-/FLO-leeftijd voor alle militairen van alle defensieonderdelen in de nieuwe diensteinderegeling gelijk is.
- Geeft invulling aan de bijzondere positie en werkzaamheden van de militair.
- Is gebaseerd op een betrouwbaar en inzichtelijk functiewaarderingssysteem. Het huidige systeem wordt daarvoor zo nodig aangepast.

3. Pensioenstelsel specifiek voor militairen

De drie centrales stellen voor uit te gaan van de pensioenparagraaf zoals die verwoord stond in het laatste afgewezen onderhandelaarsresultaat. Op basis van de reacties uit de achterban en als gevolg van tijdsverloop dienen er aan dat pensioenvoorstel echter wel een aantal aanpassingen gedaan te worden, te weten:

- De nieuwe pensioenregeling gaat in met terugwerkende kracht vanaf 2 januari 2019 waarbij er zorg voor gedragen wordt dat militairen die tot op het moment dat er een AV akkoord is bereikt en geïmplementeerd niet in hun pensioenopbouw benadeeld worden;
- Er dienen verzachtende, dan wel compenserende maatregelen te komen voor mensen die in het huidig dan wel toekomstig inkomen worden benadeeld door de invoering van een nieuwe pensioenregeling;
- De premieverdeling voor deze regeling wordt vastgesteld op 75% voor de werkgever en 25% voor de werknemer;
- De alternatieve voorziening voor de dubbeltelling pensioengeldige tijd van 100% pensioenopbouw op kosten van de werkgever geldt ook voor die militairen die geen gebruik maken van hun inverdien tijd om eerder met UGM te gaan;
- Voor de militairen die op of voor 1 januari 2019 met UGM zijn gegaan gelden de franchise en het opbouw percentage van de eindloonregeling 2018.

Verzachtende en compenserende maatregelen

De drie centrales zijn van mening dat de voornoemde pensioenregeling specifiek voor militairen uitlegbaar is en op meerdere punten een verbetering is voor veel militairen t.o.v. de pensioenregeling waar deze voor in de plaats komt. Het is echter een feit dat er ook militairen zullen zijn die een nadelig effect kunnen ervaren doordat zij meer premie moeten gaan betalen of dat militairen, vooral bij een toekomstige individuele salarisverhoging, in de nieuwe pensioenregeling minder pensioen gaan opbouwen dan binnen de huidige pensioenregeling het geval is.

De drie centrales stellen voor om voor beide situaties een compenserende maatregel af te spreken. Deze maatregelen dienen te gelden voor alle militairen, ongeacht de aanstellingsvorm.

De drie centrales stellen met betrekking tot deze compenserende maatregelen voor:

- Militairen die bij de invoering van het nieuwe pensioenstelsel achteruitgaan in pensioenperspectief wordt een compensatie van 100% gegeven, uitgaande van het werkgeversdeel.
- De eventuele achteruitgang van het pensioenperspectief bij de eerstvolgende twee bevorderingen (inclusief tussenliggende salarisstappen) wordt op basis van bij het tot stand komen van dit resultaat vastgestelde bedragen en uitgaande van het werkgeversdeel voor 100% gecompenseerd.
- Er wordt een systematiek uitgewerkt waarin concrete beschrijvingen van voornoemde situaties zijn opgenomen. Betrokken militairen dienen te kunnen beoordelen of er voor hen een verminderd pensioenperspectief is of kan ontstaan en op welke wijze deze concreet verzacht of gecompenseerd gaat worden.
- Bij het berekenen van de vooraf vastgestelde bedragen van het verlies aan pensioen(perspectief) wordt rekening gehouden met het feit dat de premieverdeling die wordt voorgesteld voor de nieuwe pensioenregeling gunstiger uitpakt voor werknemers.
- Zodra het nieuwe loongebouw wordt ingevoerd worden de vooraf vastgestelde bedragen van het verlies aan pensioen(perspectief) opnieuw berekend. Militairen die een nadelig effect ervaren door een premiestijging krijgen deze overeenkomstig de afspraken in het verworpen resultaat structureel gecompenseerd.

4. Toelagen

Het vereenvoudigen en verbeteren van de toelages zal gelijktijdig met de herziening van het nieuwe loongebouw gebeuren. Vooruitlopend daarop is het van belang dat er eerste stappen worden gemaakt in een aantal toelages. De stappen in het afgewezen resultaat waren (in financiële zin) zeer beperkt en getuigde niet van respect voor de inzet van het defensiepersoneel. Naast de hoogte van de stappen was ook de balans tussen werk en privé een veelgehoorde klacht. Inzet tijdens werk- en feestdagen in het bijzonder wordt onvoldoende gewaardeerd.

De drie centrales stellen m.b.t. die korte termijnmaatregelen het volgende voor:

Toelagen voor varen, vliegen, oefenen en bijzondere inzet

- Voeg per 1 januari 2019 alle vormen van meerdaagse activiteiten en oefenen samen (dus inclusief varen) en breng deze op het niveau van de huidige toelage meerdaagse activiteiten en oefenen.

- Verhoog deze toelage per 1 januari 2019 met 20% en met ingang van 1 januari 2020 met 10%.
- Verhoog de ZZF-vergoeding van 4 uren naar 8 uren en verhoog de vergoeding bij eventuele uitbetaling van deze uren naar het reguliere uurloon van de betrokken militair (artikel 9 lid 1 tot en met 3 van de regeling VROB).
- Pas de doelgroep in artikel 9 lid 4 van de regeling VROB aan en voeg de rangen tot en met Luitenant-Kolonel toe.
- Vervang de vergoeding in geld voor het verrichten van diensten en werkzaamheden op ZZF-dagen (artikel 9 lid 4 en 5 van de regeling VROB) door de eerder genoemde 8 uren die in voorkomend geval uitbetaald dienen te worden tegen het reguliere uurloon van betrokkenen.

Toelage voor onregelmatige dienst (TOD)

- De TOD voor militairen wordt met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 met 100% verhoogd.
- De verschuivingstoelage van 26,29 euro per verschoven dienst wordt met gelijke datum verhoogd naar 50 euro per verschoven dienst.
- De TOD voor militairen gaat met ingang van 1 januari 2022 over naar een marktconforme hoogte en een systematiek in lijn met de systematiek van de TOD voor het burger defensiepersoneel.

Toelage voor bezwarende werkzaamheden voor burgerpersoneel

De drie centrales hebben geconstateerd dat het regelmatig voorkomt dat het maximum aantal uren van 360 per persoon/per jaar voor bezwarende werkzaamheden voor burgerpersoneel fors wordt overschreden. Dit dient uiteraard zoveel als mogelijk te worden voorkomen. Daarnaast is de extra vergoeding voor deze bezwarende omstandigheden te laag. De drie centrales stellen de volgende maatregelen voor.

- De bezwarende werkzaamheden zoveel mogelijk te beperken en door een ARBO-arts te laten bezien of personeel daadwerkelijk maximaal 360 uur per jaar of meer aan deze omstandigheden kan worden blootgesteld.
- De vergoedingen voor deze werkzaamheden te verhogen naar respectievelijk 5, 10 en 15% van het maximum van salarisschaal 7.
- Een verhoging van deze toeslag bij het overschrijden van de 360 uren met:
 - 50% tot 500 uur per jaar;
 - 100% tot 600 uur per jaar;
 - 200% tot 700 uur per jaar;
 - 400% boven de 700 uur per jaar.
- Als extra borging de beslissingsbevoegdheid over inzet boven de 360 uur niet bij de lokale commandant maar op centraal niveau neer te leggen.

5. Sociaal Beleidskader

Al langere tijd is het de intentie van sociale partners geweest om belangrijke elementen uit het Sociaal beleidskader over te hevelen naar de staande rechtspositie. Tot het moment dat dit is gelukt is het belangrijk dat dit sociale vangnet gehandhaafd blijft.

Ook in de huidige tijd van ondervulling en uitbreiding van de organisatie is het niet uitgesloten dat er een kwalitatieve of kwantitatieve onbalans blijft. De drie centrales stellen daarom voor om het huidige Sociaal Beleidskader te verlengen voor de looptijd van het onderhandelingsresultaat.

6. Keuzemoment o-DER/n-DER

Voor een grote groep militairen is in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 een keuze om terug te keren naar de oude dienstinderegelgeving overeengekomen. Ondanks dat het uiterlijke moment om deze keuze te mogen maken is uitgesteld bleek afgelopen jaar wel hoeveel onrust en stress dit keuzemoment teweeg bracht. Een veelgehoorde klacht onder het personeel was dat het als onrechtvaardig werd ervaren dat iedereen, ongeacht het moment van leeftijdsontslag, de keuze op hetzelfde moment dient te maken.

De drie centrales stellen voor het keuzemoment uit te stellen uiterlijk totdat de individuele militair 3 jaar voor de oDER UGM/FLO-leeftijd zit. Dat ligt op een dusdanig moment dat de betrokken militair beter kan inschatten of deze al dan niet langer wil blijven doorwerken dan 3 jaar, terwijl men ook beter kan beoordelen wat er tot stand is gekomen aangaande het levensfasebewust personeelsbeleid. De drie centrales zijn van mening dat 3 jaar voldoende tijd is voor Defensie om rekening te houden met het aankomende vertrek van de betrokken militair.

Met deze maatregel wordt ook blijk gegeven dat er naar het personeel wordt geluisterd en dat een maatregel die voor veel onrust heeft gezorgd alsnog wordt aangepast.

7. Het (flexibel) personeelssysteem.

Ondanks dat in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 is afgesproken dat er per 1 oktober 2021 een volledig nieuw personeelssysteem wordt vormgegeven, is er onder het personeel grote behoefte aan duidelijkheid over een vaste aanstelling. Het uitblijven van deze duidelijkheid blijft een van de redenen voor de grote uitstroom onder het militaire personeel.

De drie centrales stellen voor om:

- Alle onderofficieren en officieren met een FPS 2 aanstelling per direct zekerheid te geven over een vaste aanstelling;
- Alle onderofficieren en officieren op het moment dat zij de opleiding hebben afgerond en overgaan van fase 1 naar fase 2 zekerheid te geven over een vaste aanstelling;
- Soldaten en korporaals maximaal de mogelijkheid te bieden om zich te kwalificeren voor onderofficiers- en officiersopleidingen.

8. Cafetariamodel

De drie centrales zijn van mening zijn dat het cafetariamodel verder moet worden uitgebreid, zodat de defensiemedewerker zelf keuzes kan maken binnen de arbeidsvoorwaarden. Het uitbreiden van het cafetariamodel met de keuze tijd voor geld en/of geld voor tijd moet nog verder onderzocht worden alvorens hier op een goede manier invulling aan te kunnen geven.

Vooruitlopend daarop stellen de drie centrales voor in dit resultaat de volgende stappen te zetten.

- De vakbondscontributie per 1 januari 2019 toe te voegen als doel.
- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om de betalingen van het cafetariamodel maandelijks uit te keren zodat de betalingen worden gedaan op het moment dat de kosten zich voordoen.

9. Loongebouw voor burgerpersoneel

Sociale partners praten al jaren over het aanpassen van een groot deel van de rechtspositie voor militairen, waaronder het loongebouw. Alhoewel daar zeer goede redenen voor zijn, ontstaat bij veel burgermedewerkers daardoor het gevoel dat er onvoldoende aandacht voor deze categorie medewerkers is tijdens de arbeidsvoorwaarden onderhandelingen. Aanpassingen aan het loongebouw voor het burgerpersoneel zoals deze aan de orde zijn voor militairen zijn nog niet aan de orde voor de burgermedewerkers. De drie centrales zijn echter van mening dat sommige maatregelen die voor dit akkoord door de drie centrales voorgesteld worden voor militairen, ook door zouden moeten werken in het loongebouw van het burgerpersoneel. De drie centrales stellen daarom het volgende voor.

- Aan alle burgermedewerkers met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 een extra periodiek toe te kennen.
- Voor burgermedewerkers die al aan het maximum van hun loonschaal zitten zal deze periodiek worden vervangen door een extra uitloop toelage van 50 euro per maand.

10. Persoonlijk opleidingsbudget burgerpersoneel

Sociale partners spreken af dat er net als voor het militaire personeel ook een persoonlijk opleidingsbudget voor burgerpersoneel beschikbaar komt. De hoogte van dit budget wordt in dit akkoord vastgesteld op een bedrag van 3000 euro per medewerker. Dit bedrag wordt, net als bij het opleidingsbudget voor militairen, in stappen opgebouwd, gebaseerd op het aantal jaren in dienst. Sociale partners zullen in de toekomst bezien of dit budget afdoende is en of een hoger bedrag voor talentontwikkeling ter beschikking moet worden gesteld.

11. Welkom terug regeling voor burgerpersoneel

Sociale partners vinden het belangrijk dat burgermedewerkers niet alleen binnen maar ook buiten Defensie kennis en ervaring kunnen opdoen. Met het oog hierop komt er een 'welkom-terug-regeling' voor burgerpersoneel. Deze regeling biedt burgermedewerkers die tijdelijk buiten Defensie gewerkt hebben een terugkeergarantie.