

AV 2017 – 2018

12 oktober 2017

1. Inleiding

Sociale partners zoeken perspectief in een veranderende omgeving. De wijze waarop het personeelssysteem van Defensie in de loop van de tijd is ingevuld maakt het nog maar beperkt mogelijk om aan nieuwe wensen tegemoet te komen. Het is daarom van belang dat in de komende drie jaar een stelsel tot stand wordt gebracht waarbij medewerkers voltijd of deeltijd, voor lange of korte tijd, binnen of buiten Defensie kunnen werken op een manier die bij hen past.

Daarnaast is het belangrijk dat Defensie kennis, ervaring en loyaliteit waardeert en dat behoud van de juiste expertise een plek krijgt. Defensie moet een organisatie zijn waarin iedereen erbij hoort, waarin je mee doet, en die behoort tot de aantrekkelijkste werkgevers in Nederland.

Het Defensiepersoneel heeft de afgelopen periode voor een zware opgave gestaan. De taken van Defensie zijn onverminderd belangrijk, terwijl de gevolgen van de bezuinigingen voor het personeel nog steeds voelbaar zijn. Dit heeft niet alleen effect op de dagelijkse werkzaamheden maar wordt ook door de Defensie-medewerker persoonlijk gevoeld: kan ik bij Defensie blijven? Is er voldoende mogelijk om mijzelf te ontwikkelen? Tot welk moment moet ik straks doorwerken? Hoe ziet mijn pensioen er later uit?

Met dit akkoord worden daarom afspraken gemaakt die kijken naar de toekomst, maar ook de behoeftes van dit moment onderkennen. Het 'hier en nu' krijgt in dit akkoord dan ook een belangrijke plek. Er is nu behoefte aan loonontwikkeling. Daarnaast wordt een aantal zaken opgepakt die de wervingskracht, de mogelijkheden voor talentontwikkeling, het perspectief op carrièremogelijkheden, het langer doorwerken en de ontwikkeling van een nieuw militair pensioenstelsel mogelijk maken.

Het werken bij de krijgsmacht vereist dat het personeel zijn taken kan uitvoeren onder goede arbeidscondities. Dit arbeidsvoorwaardenakkoord draagt voor een deel bij aan de brede inspanningen om de defensieorganisatie weer op orde te brengen. Het werken bij de krijgsmacht vereist dat het personeel zich onder alle omstandigheden gesteund voelt bij het uitvoeren van zijn taken. Dit arbeidsvoorwaardenakkoord wil een significante stap zetten in de waardering voor het personeel en zo bijdragen aan het belangrijke werk van de Defensieorganisatie. Het is daarmee een belangrijk onderdeel van een groter pakket aan aanpassingen, intensiveringen en beleidswijzigingen.

2. Looptijd van het akkoord

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 oktober 2018.

3. Inkomenseffecten

Loonontwikkeling vormt een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden. Met dit arbeidsvoorwaardenakkoord ontvangt het burger- en militair personeel:

- Per 1-1-2017 een loonsverhoging van 2,5 %;
- In december 2017 een éénmalige uitkering van 1%;
- Per 01-01-2018 een loonsverhoging van 1,5%;
- Ingaande 1-1-2018 een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,2%;
- In januari 2018 een éénmalige uitkering van 0,5 %;

Deze salarisverhoging werkt door in de wachtgeld-, UKW- en FLO uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel.

4. Het Flexibel Personeelssysteem

Een goed functionerend personeelssysteem moet zorgen voor enerzijds een evenwichtige personeelsopbouw en anderzijds een kwaliteitsinvestering in het personeel. Sociale partners zijn van mening dat deze doelstellingen met het huidige FPS niet langer gehaald worden. Doorontwikkeling van het FPS lijkt hiervoor niet voldoende. De wereld is veranderd, dat stelt andere eisen aan het defensiepersoneel en aan Defensie als werkgever.

Binnen uiterlijk drie jaar zullen Defensie in samenspraak met de sociale partners vorm geven aan een ander personeelssysteem. Een systeem:

- dat bijdraagt aan de ontwikkeling van het personeel/het individu;
- waarin de in-, door- en uitstroom van personeel beter in balans is;
- dat beter recht doet aan het bieden van zekerheid aan het personeel en de noodzakelijke flexibiliteit binnen de defensieorganisatie.

5. Instroom, doorstroom en uitstroom

De huidige ondervulling en de vroegtijdige uitstroom vragen veel van de huidige medewerkers en zetten de inzetbaarheid van de organisatie onder druk. Daarnaast gaat talentontwikkeling iedereen binnen de organisatie direct aan en is voor alle leeftijden relevant. Om hier op korte termijn een impuls aan te geven wordt:

- per januari 2018 een aanstellingsvorm, als overbrugging tussen school en instroom als aspirant militair, met een opwerkprogramma, geïntroduceerd;
- om het behoud van fase 2 personeel te stimuleren wordt per januari 2017 een behoudpremie geïntroduceerd, te gebruiken als bonus voor het blijven van een overeengekomen periode¹;
- per 1 januari 2018 de bezoldiging voor militairen die uit de initiële opleiding op functie komen, minimaal gelijkgesteld aan het wettelijk minimumloon;
- Het huidige FPS scholingsbudget, ten behoeve van de talentontwikkeling, wordt met 20% verhoogd en blijft beschikbaar tot 5 jaar voor LOM.

Om het hier boven vermelde recht van scholing ten behoeve van talentontwikkeling en de ondersteuning naar werk buiten de defensieorganisatie voor burgers en militairen te garanderen wordt een nieuwe, uniforme employabilityorganisatie ingericht.

Deze organisatie heeft de middelen en expertise om, in nauwe samenwerking met de medewerker, de door- en uitstroom wensen en mogelijkheden te ondersteunen. De focus ligt hierbij op het uitbouwen van de talenten voor een loopbaan binnen of op termijn buiten Defensie.

¹ Er kan van deze bonus per 1 januari 2017 gebruik gemaakt worden door vooraf jaarlijks overeengekomen (uiterlijk op 1 januari van het kalenderjaar, maar voor het jaar 2017 zo spoedig als mogelijk) vast te stellen groepen van personeel. Op voorstel van Defensie worden deze groepen in overleg met de Centrales van Overheidspersoneel vastgesteld.

Defensie zoekt geen nieuwe baan, maar zorgt ervoor dat de medewerker zo is toegerust dat de kansen op een baan maximaal zijn. Met een mandaat, dat wordt ingevuld in nauwe samenwerking tussen lijnmanager, bevoegd gezag en employabilitybegeleider, maakt de employabilityorganisatie afspraken met de medewerker die rechtspositioneel verbindend zijn.

De employabilityorganisatie kan ook werkervaringsplaatsen inzetten om de mobiliteit van medewerkers binnen en buiten Defensie te ondersteunen. Werkervaringsplaatsen bieden de gelegenheid ervaring op te doen op een andere werkplek. Medewerkers kunnen op basis van vrijwilligheid, een relatief korte periode zowel binnen als buiten Defensie, te werk gesteld worden met de zekerheid van het behoud van werk en terugkeer naar de eigen functie. Ook worden initiatieven ondernomen om in samenwerking met het civiele onderwijs (maatwerk) opleidingen aan te bieden.

Er is momenteel sprake van een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch in de opbouw van het personeelsbestand, dit staat verdere doorstroommogelijkheden in de weg. Daarnaast is de organisatie gebaat bij flexibiliteit in de omvang en opbouw van het personeelsbestand.

Om deze mismatch te verkleinen ontstaat de structurele mogelijkheid om vrijwillig vertrek te stimuleren en te ondersteunen. Het pakket kan onder meer bestaan uit een stimuleringspremie, een gegarandeerd maandelijks inkomen, een loonaanvulling, omscholingsmogelijkheden en begeleiding van werk naar werk^{2,3}.

De (vrijwillig) vertrekkende militair krijgt bij het solliciteren voor een burgerfunctie binnen defensie – in de sollicitatieprocedure – een voorkeurspositie t.o.v. externe kandidaten. Procedures gericht op deze mogelijkheid zullen worden ontwikkeld.

6. Leeftijdsontslag en AOW leeftijd

6.1 Nieuwe Dienstenderegeling Militair

De hoofdregel van de nieuwe dienstenderegeling (nDER) is dat deze geldt voor alle militairen (inclusief reservepersoneel) die zich op of vanaf 1 januari 2017 in FPS-fase 3 bevinden. Voor die groep wordt het moment van leeftijdsontslag gelijk aan de voor de militair op dat moment geldende AOW-leeftijd minus 5 jaar. De pensioenleeftijd is voor deze groep gelijk aan de AOW-leeftijd.

Voor militairen die de rang van kapitein ter zee, kolonel of een hogere rang bereiken wordt het moment van leeftijdsontslag individueel bepaald en is gelegen tussen de AOW-leeftijd en de AOW-leeftijd minus 5 jaar.

Voor militairen met de rang van kapitein-luitenant ter zee / luitenant-kolonel die een academische opleiding hebben afgerond, en als zodanig werkzaam zijn in het veld van hun academische deskundigheid, geldt het op deze wijze bepalen van de ontslagleeftijd alleen met hun instemming.

² Er kan per 1 januari 2018 gebruik gemaakt worden van een instrumentarium bij (vrijwillig) vertrek van, vooraf jaarlijks overeengekomen (uiterlijk op 1 januari van het kalenderjaar, maar voor het jaar 2017 zo spoedig als mogelijk) vast te stellen groepen van, personeel. Op voorstel van Defensie worden deze groepen en de instrumentaria in overleg met de Centrales van Overheidspersoneel vastgesteld.

³ Hiernaast zal als een totaal sociaal vangnet het SBK 2012, voor de duur van dit akkoord worden gecontinueerd.

6.2 Overgangsbepalingen nDER

a. Militairen vallend onder artikel 39a AMAR

Militairen die nu onder het overgangsrecht vallen, genoemd in artikel 39a AMAR, hebben het recht om, in tegenstelling tot de hoofdregel, terug te gaan naar de huidige diensteinderegeling, inbegrepen de daarbij behorende huidige rechtspositie en pensioengerechtigde leeftijd.

Daarnaast kunnen militairen, die onder het huidige overgangsrecht vallen (artikel 39a AMAR) en die in de nieuwe diensteinderegeling 4 jaar of langer moeten werken dan hun huidige ontslagleeftijd, er eenmalig voor kiezen om in de nieuwe diensteinderegeling een nieuw vast, ontslagmoment vast te leggen, zonder de mogelijkheid om deze middels inverdiëntijd te vervroegen, gelijk aan de huidige ontslagleeftijd plus 4 jaar.

b. Overige militairen

Voor de militair in FPS fase 3 die was aangesteld bij het beroepspersoneel en niet valt onder artikel 39a of artikel 39b AMAR, geldt dat militairen geboren in 1963 t/m 1969 eenmalig mogen kiezen tussen de oude dan wel de nieuwe diensteinderegeling, inbegrepen de daarbij behorende rechtspositie.

Ook de militair van CZSK zonder rang of die een rang bekleedt lager dan luitenant-ter-zee der eerste klasse in FPS fase 3 die vóór 1 januari 2017 was aangesteld bij het beroepspersoneel en geboren is in 1975 of 1976, krijgt eenmalig de mogelijkheid geboden om te kiezen voor de oude danwel de nieuwe diensteinderegeling, inbegrepen de daarbij behorende rechtspositie.

6.3 Inverdienen militairen

De militair *die in de nieuwe diensteinderegeling komt*⁴ kan het moment van leeftijdsontslag vervroegen door gebruik te maken van (een deel van) de inverdienaanspraken.

- Vanaf 1 januari 2017 wordt het verdienen verruimd. Daar waar de militair is ingezet, en de ATW gedurende 7 aaneengesloten dagen buiten werking is gesteld, wordt, de helft van het aantal dagen dat de ATW aaneengesloten buiten werking is gesteld - op verzoek van de militair verrekend met de voor de militair geldende ontslagleeftijd;
- Inverdienaanspraken opgebouwd voor 1 januari 2017 blijven onverminderd van kracht;
- De militair stelt de organisatie minimaal 18 maanden van te voren op de hoogte van het gewenste leeftijdsontslagmoment indien hij gebruik wenst te maken van (een deel van) de inverdienaanspraken;
- De gedragseffecten zullen worden gemonitord.

6.4 Langer doorwerken na leeftijdsontslag

Doorwerken na leeftijdsontslag kan op specifieke tijdelijke functieplaatsen die vallen buiten de organieke defensie formatie. De vorm, inhoud, en de daarbij passende arbeidsvoorwaarden zullen nog verder worden uitgewerkt.

⁴ Met uitzondering van de 39a militair die er voor kiest van de 4=4 maatregel gebruik te maken

6.5 Burger Personeel

De ontslagleeftijd van burgerambtenaren bij Defensie wordt met ingang van 1 januari 2018 gekoppeld aan de AOW-leeftijd.

7. Pensioen & Loongebouw voor militairen

De huidige eindloonregeling voor militairen staat onder een steeds grotere financiële, beleidsmatige en maatschappelijke druk. Eerste verkenningen hebben duidelijk gemaakt dat de omvorming naar een nieuw pensioenstelsel, inclusief de uitwerking in wet- en regelgeving die daarmee gepaard gaat in samenhang met de gerelateerde aanpassing van het loongebouw, noodzakelijk en complex van aard is.

De huidige eindloonregeling zal worden verlaten. Met ingang van 1 oktober 2018 is er overeenstemming over een structurele defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen die per 1 januari 2019 zal worden geïmplementeerd. Deze regeling is uitvoerbaar en beheersbaar. In 2018 is er een overgangsregeling met een eindloonkarakter waarbij de backserviceaanspraak vervangen wordt door een koopsompolis. De nieuwe pensioenregeling en het loongebouw voor militairen zullen langs de lijn van de volgende uitgangspunten worden uitgewerkt:

- a. het vertrekpunt van denken is een middelloonregeling;
- b. Met ingang van 1 januari 2019 zal er een Defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen worden geïmplementeerd;
- c. Fiscale mogelijkheden zullen optimaal worden benut;
- d. De regeling zal zodanig vormgegeven worden dat deze voor werkgever en werknemers een acceptabel aanspraakniveau en premiedruk oplevert;
- e. De pensioengerechtigde leeftijd voor militairen in de nDER is gelijk aan de AOW-leeftijd;
- f. De mogelijkheden worden bezien voor het maken van keuzes bij de aanwending van het pensioen, waaronder het laten ingaan van het pensioen op een ander moment;
- g. Er wordt gefaseerd, een vereenvoudigd, bij de tijd passend bezoldigingssysteem ontwikkeld, hierbij wordt een vereenvoudigd model van toelagen geïntroduceerd;
- h. Het huidige systeem van stappen die gemaakt kunnen worden in het loongebouw zal worden aangepast en rekening houden met het vroegtijdig de organisatie verlaten en het langer doorwerken. Het huidige max-max effect zal in het nieuwe loongebouw als zodanig niet meer voorkomen.

8. Overige afspraken

8.1 Cafetariamodel Defensie

Per 01-01-2018 is het voor de drie volgende jaren mogelijk om éénmalig gebruik te maken van een fiets- en/of pc regeling met een gezamenlijke waarde van maximaal € 750.

8.2 (niet) Beschikbaar in relatie tot verlenging plaatsingsduur

Gedurende de eerste twee jaar van de functie vervulling komt de militair in beginsel niet in aanmerking voor plaatsing op een andere functie. Met betrekking tot deze regel zal in het AMAR worden opgenomen dat:

- de plaatsingsduur voor een functie drie jaar is, maar individueel bij overeenstemming kan worden verlengd;
- het laatste jaar van die plaatsingsduur, of de verlengde plaatsingsduur, de militair beschikbaar is voor functietoewijzing;
- in afwijking hiervan een militair gedurende de gehele plaatsingsperiode in aanmerking kan komen voor plaatsing op een functie waaraan de naasthogere rang verbonden is;
- Afwijkingen ten opzichte van de drie jaar plaatsingsduur separaat zullen worden vastgelegd.

8.3 Levensfasebewust personeelsbeleid

Als modern werkgever wil Defensie voorkomen dat een militair die zich lang operationeel ingezet heeft op het eind van zijn loopbaan voor het arbeidsproces verloren gaat. Om dit in te vullen zullen regelingen die gerelateerd zijn aan deze duurzame inzetbaarheidsambitie worden aangepast.

Militairen kunnen op dit moment, gebruik makend van hun verlofaanspraken, een meer geleidelijk overgang van werk naar leeftijdsontslag invullen. De regelingen hieromtrent zullen worden aangepast om dit beter te faciliteren.

Daarnaast wordt er beleid ontwikkeld om een juiste balans te realiseren tussen operationele inzet, het tot een hogere leeftijd doorwerken en de fysieke effecten die daarmee gepaard kunnen gaan. Ook voor het burgerpersoneel wordt hierbij, met speciale aandacht voor het geüniformeerde personeel, naar een juiste balans gezocht. Hiervoor wordt een technisch werkverband opgericht dat uiterlijk binnen 2 jaar met aanbevelingen komt aan de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid.

8.4 Extra beslaglegging

De balans tussen werk en privé is belangrijk voor iedere defensiemedewerker en vereist respect voor werk- en rusttijden. Benadrukt wordt dat het niet is toegestaan personeel te belasten met bereikbaarheid en beschikbaarheid buiten de afgesproken roosters van werkzaamheden en diensten. Het gehele stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid sluit echter niet meer volledig aan bij de eisen die worden gesteld aan de inzet de Krijgsmacht. De relevante regelingen zullen worden aangepast zodat deze weer aansluiten bij eisen die worden gesteld aan de inzet van een moderne Krijgsmacht.

Wanneer defensiepersoneel in de rangen van kapitein-luitenant-ter zee of luitenant-kolonel, danwel burgermedewerkers in de schalen 11 en 12 te maken krijgt met overwerk, wordt dit vastgelegd in PeopleSoft en gecompenseerd in tijd.

8.5 Verminderen regeldruk

De uitvoering van beleid is geholpen met eenduidige, transparante en zo eenvoudig mogelijke wet- en regelgeving. Dit beperkt de noodzaak tot een veelvoud van aanvullende richtlijnen en aanwijzingen. Daarnaast ondersteunt het een adequate en beheersbare inrichting van de bedrijfsvoering en informatievoorziening. Het is dan ook een nadrukkelijk streven bij de nadere uitwerking het terugdringen van de complexiteit en verminderen van de regeldruk als een belangrijk uitgangspunt te nemen.

8.6 Huisvesting en voeding

Sociale partners komen overeen om de Regeling huisvesting en voeding militairen (RHVM) te vervangen voor een nieuwe Regeling huisvesting en voeding defensie. Aanleiding hiervoor is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 24 november 2014. Naar het oordeel van de Raad is de eis van het voeren van een eigen huishouding, om in aanmerking te komen voor huisvesting en voeding van rijkswege, strijdig met de wet. In deze nieuwe regeling wordt dit onderscheid daarom niet meer gemaakt.

Sociale partners komen een nieuwe regeling huisvesting en voeding overeen die met ingang van 1 januari 2018 zal worden ingevoerd. Deze regeling heeft de navolgende kenmerken:

- Militairen die aan de hand van te formuleren criteria niet in staat zijn om heen en weer te reizen tussen hun woonplaats en de plaats van tewerkstelling hebben recht op huisvesting en kunnen aanspraak maken op een vergoeding voor voeding.
- Deze vergoeding wordt gebaseerd op het criterium van 'daadwerkelijk gebruik'.
- In de nieuwe regeling zal, om recht te kunnen doen gelden op huisvesting, een afstandscriterium en een reistijdscriterium worden opgenomen. Hierbij wordt uitgegaan van daadwerkelijk gebruik. Bij het uitwerken van de genoemde criteria wordt rekening gehouden met de richtlijnen die nu in de bedrijfsvoering worden gehanteerd.
- Daarnaast zal bij de vergoeding van voeding het criterium van 'daadwerkelijk gebruik' worden gehanteerd. Dit betekent dat er vergoeding zal worden verstrekt voor voeding die daadwerkelijk is genoten.
- Teneinde kosten te vergoeden op basis van daadwerkelijk gebruik zal een declaratieregeling achteraf worden gehanteerd.