

Arbeidsvoorwaardenbeleid sector Defensie 2012

De minister van Defensie en de centrales van overheidspersoneel hebben op 6 december 2011 een akkoord bereikt over het volgende pakket maatregelen in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de sector Defensie.

PREAMBULE

Partijen constateren dat Defensie voor de zware opgave staat om binnen enkele jaren structureel bijna één miljard euro te bezuinigen. Met de aangekondigde maatregelen moet invulling worden gegeven aan de taakstelling uit het regeerakkoord. Met dit akkoord streven partijen naar balans tussen de inzet van middelen voor sociaal beleid voor personeel dat als gevolg van de reorganisaties zal vertrekken en voor perspectief op loonontwikkeling voor het personeel dat in de organisatie kan blijven.

Partijen achten het van belang om het defensiepersoneel duidelijkheid te kunnen bieden over het te voeren sociaal beleid bij de reorganisaties die als gevolg van de bezuinigingen in de komende jaren bij Defensie aan de orde zijn. Partijen hebben daarom afspraken gemaakt over een nieuw sociaal beleidskader dat is gericht op het vinden van nieuw werk voor defensiepersoneel dat als gevolg van de reorganisaties bij Defensie zal vertrekken en dat tevens een goed sociaal vangnet biedt als het niet lukt om nieuw werk te vinden.

Partijen vinden het daarnaast belangrijk om op het gebied van de verdere ontwikkeling van het arbeidsvoorwaardenbeleid stappen te zetten. Nadat in de afgelopen twee jaar geen sprake is geweest van loonontwikkeling, willen partijen daar nu uitzicht op bieden. Partijen hebben voor 2012 afspraken gemaakt over de verhoging van de salarissen van het defensiepersoneel.

Partijen zijn van mening dat Defensie, ondanks de beperkte financiële ruimte, moet blijven investeren in de toekomst. Partijen hebben daarom de doelstellingen bepaald die in de komende jaren, rekening houdend met de bijzondere taken van de krijgsmacht en de relevante maatschappelijke ontwikkelingen, richting moeten geven aan het verdere personeelsbeleid.

1. Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd tot 1 maart 2013.

2. Sociaal Beleidskader 2012

In verband met de reorganisaties die in de komende jaren als gevolg van de bezuinigingen bij Defensie aan de orde zijn, komen partijen voor de periode van 1 januari 2012 tot 1 januari 2016 een nieuw Sociaal beleidskader Defensie (SBK 2012) overeen. In dit SBK 2012 zijn de afspraken neergelegd over voorzieningen en instrumenten om de personele gevolgen van de reorganisaties op te vangen. Meer dan in het verleden staat hierbij het uitgangspunt 'van werk naar werk' voorop.

- Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011 -

Het sociaal beleid van Defensie is daarmee gericht op activering in de zin van het vinden van ander werk. Partijen hebben de overtuiging dat voortzetting van arbeidsparticipatie in verreweg de meeste opzichten de beste oplossing biedt.

Het SBK 2012 richt zich niet alleen op de situatie waarin al sprake is van overtolligheid. Het doel is ook om overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit kan onder meer door vrijwillig vertrek te stimuleren. Groepen personeel, waarvoor overtolligheid dreigt, worden in een zo vroeg mogelijk stadium aangewezen als knelpuntcategorie. Dit biedt hen de mogelijkheid vroegtijdig gefaciliteerd vrijwillig te vertrekken.

Voor medewerkers die overtollig worden omdat hun functie vervalst, geldt dat zij herplaatsingskandidaat worden. Zij zullen een intensief herplaatsingstraject volgen waarbij eerst intern Defensie en vervolgens extern Defensie wordt gezocht naar een passende functie. Daarbij zal een breed palet aan instrumenten worden ingezet ter ondersteuning van de begeleiding van werk naar werk. Voor medewerkers die Defensie toch gedwongen moeten verlaten zonder dat voor hen een andere baan is gevonden, wordt een passend vangnet gehandhaafd. Om deze medewerkers te blijven ondersteunen worden de bemiddelingsfaciliteiten gecontinueerd. Het betreft hier zowel financiële voorzieningen als actieve ondersteuning in de vorm van begeleiding en bemiddeling.

Het SBK 2012 is opgenomen in bijlage 1 van dit akkoord. Partijen zullen de daarin getroffen maatregelen en voorzieningen op het gebied van stimulering van vertrek, interne en externe herplaatsing, begeleiding en bemiddeling en ontslag opnemen in de rechtspositionele regelingen voor het defensiepersoneel.

3. Inkomensontwikkeling

Door de maatregelen op het gebied van de ambtenarensalarissen (de zogenaamde nullijn) is er in de sector Defensie voor een periode van twee jaar – eindigend op 1 maart 2012 – geen loonontwikkeling geweest. Partijen constateren dat ook de overheidswerkgevers in de andere kabinetssectoren voor een periode van twee jaar de nullijn hanteren. In een periode waarin naast de onzekerheid over het behoud van eigen werk, ook nog de economische situatie in Nederland zorgelijk is, zijn de gevolgen van deze maatregel voor het defensiepersoneel merkbaar.

In dit akkoord wordt een balans gevonden tussen de inzet van middelen voor sociaal beleid voor personeel dat als gevolg van de reorganisaties zal vertrekken en voor loonontwikkeling voor het personeel dat in de organisatie kan blijven. Tegen die achtergrond komen partijen overeen dat de salarissen van het defensiepersoneel per 1 maart 2012 worden verhoogd met 1%. Deze salarisverhoging werkt door naar de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van pensioenen, FPU en Bovenwettelijke WW (BWW) vindt plaats in overeenstemming met de daarvoor geldende voorschriften.

- Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011 -

Partijen hebben geconstateerd dat Defensie fors achterblijft als het gaat om de ontwikkeling van de eindejaarsuitkering naar een volledige dertiende maand. Partijen vinden dit onwenselijk en spreken hierover af dat de eindejaarsuitkering wordt verhoogd met 1,2% op jaarbasis. Deze verhoging vindt plaats vanaf 1 maart 2012. Daardoor komt de eindejaarsuitkering in 2012 uit op 5,75% en in 2013 op 6,2%. De financiering van de verhoging wordt mede gevonden in het afschaffen van het bonussuur verbonden aan de verlenging van de flexibilisering arbeidsduur. Dit kan per 1 juli 2012 worden gerealiseerd. Tevens wordt in dit kader het budget voor differentiatie in beloning verlaagd.

4. Harmonisatie verplaatsingskosten

Partijen hebben naar aanleiding van arbeidsvoorwaardenakkoord 2007- 2009 gesproken over de harmonisatie van verplaatsingskosten. Partijen hebben overeenstemming bereikt over een groot aantal maatregelen uit het Rapport Harmonisatie Verplaatsingskosten. Deze maatregelen zijn beschreven in bijlage 2 van dit akkoord. Aanvullend hebben partijen, binnen de geldende rechtspositionele en fiscale kaders, over de tegemoetkoming woon-werkverkeer, de tegemoetkoming verhuiskosten en de tabeltegemoetkomingen niet dagelijks reizen, de volgende afspraken gemaakt:

a. Tegemoetkoming verhuiskosten

De verhuiskostentegemoetkoming wordt met ingang van 1 maart 2012 verhoogd tot een nominaal bedrag van € 6.000 ten behoeve van de overige kosten waaronder dubbele woonlasten.

b. Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Partijen besluiten de eigen bijdrage in de reiskostentegemoetkoming voor zowel het openbaar vervoer als het eigenvervoer per direct te bevriezen.

c. Tabeltegemoetkomingen niet dagelijks reizen

Partijen spreken af dat de tabeltegemoetkomingen niet dagelijks reizen per direct wordt gewijzigd. Het maximale bedrag zoals opgenomen in tabel H en de daaraan gekoppelde tabellen wordt opgeheven, zodat voortaan een tegemoetkoming wordt verstrekt voor de daadwerkelijke reisafstand.

5. Toelage onregelmatige dienst

Partijen onderkennen dat de toelage voor onregelmatige dienst toe is aan modernisering. Tevens stellen zij vast dat er functionarissen zijn, die – gezien de aard en inhoud van het werk – een zo grote onregelmatige onregelmatigheid kennen, dat het wenselijk is daarvoor een separate voorziening te treffen. Hierbij worden twee categorieën personeel onderscheiden:

- Personeel dat werkt in een normaal continu- en ploegendienstrooster, met een vooraf vastgesteld rooster, waarop bij uitzondering een roosterwijziging plaatsvindt. Hier is sprake van incidentele onregelmatige onregelmatigheid.

- Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011 -

- Personeel dat door de aard van de werkzaamheden niet of nauwelijks is in te plannen volgens een vooraf vastgesteld rooster. Hier is sprake van structurele onregelmatige onregelmatigheid. Dit personeel wordt opgenomen in een aanwijzingsbesluit TOD achteraf, zoals dat nu al het geval is voor bepaalde categorieën personeel van de Koninklijke marechaussee.

Partijen besluiten dat voor de vergoeding van incidentele onregelmatige onregelmatigheid een verschuivingstoelage voor militair personeel wordt ingesteld van een nominaal bedrag van € 25, - per verschoven dienst, indien de opdracht tot verschuiving van de dienst binnen 72 uur voor aanvang van de verschoven dienst is gegeven.

Partijen besluiten dat voor de structurele onregelmatige onregelmatigheid een vergoeding wordt toegekend aan de categorie personeel genoemd in het hiervoor bedoelde Aanwijzingsbesluit TOD achteraf KMar. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend door de uit te betalen TOD aan het einde van elke meet- of roosterperiode te verhogen met 25%.

6. Overwerk KLTZ/LKOL/LTKOL en schaal 11/12

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord is als tijdelijke maatregel opgenomen dat aan defensiepersoneel, bezoldigd volgens de rang KLTZ/LKOL/LTKOL en volgens schaal 11 en 12, voor incidenteel opgedragen overwerk per uur een overwerkvergoeding ter grootte van 1/330 van het maandsalaris wordt toegekend. Deze tijdelijke maatregel is beëindigd per 28 februari 2010. Partijen besluiten deze maatregel, vanwege de belasting van deze groep personeel, voor de duur van dit akkoord te laten herleven. De maatregel gaat in per 1 oktober 2011. De daadwerkelijke betaling zal plaatsvinden vanaf 1 maart 2012.

7. Duurzame inzetbaarheid

Partijen vinden het van belang dat er blijvende aandacht is voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Levensfasebeleid, loopbaanbeleid, scholing en persoonlijke ontwikkeling, arbobeleid en maatregelen op het gebied van gezondheid en vitaliteit zijn al langer onderdeel van het personeelsbeleid van Defensie om te zorgen dat medewerkers inzetbaar blijven, binnen of buiten Defensie. Partijen zijn van oordeel dat het vooral aankomt op een goede uitvoering van het beleid en het gebruik van het beschikbare instrumentarium, waarbij aandacht is voor de medewerkers in alle levensfasen. De individuele afstemming daarover moet vooral gebeuren in functionerings- en loopbaangesprekken. Sturing op inzetbaarheid dient daarnaast op eenheidsniveau plaats te vinden aan de hand van bijvoorbeeld werkbelevingsonderzoeken.

Medewerkers die in de laatste fase van hun loopbaan bij Defensie zijn gekomen, verdienen naar de mening van partijen waar het gaat om hun arbeidsparticipatie en inzetbaarheid, bijzondere aandacht. Voor deze medewerkers is het lastiger om een overstap naar ander werk te maken en komt het veelal aan op aanpassing van het werk waarbij binnen de mogelijkheden optimaal gebruik wordt gemaakt van hun kennis, ervaring en vaardigheden. Met het oog daarop is in het SBK 2012 de afspraak gemaakt om met overtuiging bedreigde medewerkers, die een aantal jaren zijn

verwijderd van hun UKW of pensioen, tot het moment van hun reguliere vertrek te behouden voor de organisatie en waar mogelijk, in het kader van het verrichten van passende werkzaamheden, in te zetten voor de begeleiding van en kennisoverdracht naar collega's (meester-gezel). Partijen zullen onderzoeken of deze voorziening uit het SBK, met het oog op enerzijds taakverlichting en anderzijds overdracht van kennis en ervaring, breder bij Defensie kan worden ingevoerd. Daarnaast zullen partijen aan de Begeleidingscommissie Levensfasebeleid vragen om, mede aan de hand van de uitkomsten van de gehouden pilots levensfasebeleid, op dit gebied met voorstellen te komen.

8. Verdere ontwikkeling personeelsbeleid

Partijen onderkennen de noodzaak van de verdere ontwikkeling van personeelsbeleid van Defensie. In bijlage 3 van het akkoord wordt de nadere uitwerking hiervan beschreven en vertaald in doelstellingen voor de nabije toekomst. Deze doelstellingen zijn de komende jaren richtinggevend. Hieronder is een korte weergave opgenomen van het ambitieniveau.

De taken van de krijgsmacht stellen hoge eisen aan de militair. De militaire werknemer wordt geconfronteerd met taken met een bijzonder karakter, vooral tijdens de voorbereiding en uitvoering van zijn of haar werk onder operationele omstandigheden. Het personeelsbeleid zal hier de randvoorwaarden voor bieden en eraan bijdragen dat medewerkers hun werk kunnen uitvoeren. Daarnaast moet het beleid ervoor zorgen dat Defensie nu en in de toekomst een aantrekkelijk werkgever blijft.

Defensie maakt deel uit van de Nederlandse samenleving en zal bij de ontwikkeling van haar personeelsbeleid rekening houden met de ontwikkelingen in de bredere omgeving. De factoren van invloed vanuit de omgeving worden gekenmerkt door grote diversiteit (van arbeidsmarktontwikkeling tot kabinetsbeleid) en relatieve onvoorspelbaarheid (financiële problematiek als gevolg van de kredietcrisis). Bij het ontwikkelen van het personeelsbeleid zal daarom een balans moeten worden gevonden tussen de bijzondere taken van de krijgsmacht en de aansluiting bij de ontwikkelingen in de samenleving.

De komende jaren zullen de volgende beleidsdoelstellingen richting geven aan de ontwikkeling van het defensiepersoneelsbeleid:

- Het borgen van een organisatie die de medewerker uitdagend en motiverend werk biedt in een omgeving die oog heeft voor arbeidsomstandigheden en de ontwikkeling van het individu binnen de vastgestelde formatieve kaders.
- Het borgen van een modern en vereenvoudigd bezoldigingssysteem voor militairen waarbij gelijktijdig een vereenvoudiging van het stelsel van toelagen moet worden gerealiseerd. De modernisering van het bezoldigingssysteem biedt tevens de mogelijkheid om eerdere afspraken in relatie tot rangsharmonisatie en pensioenstelsel(s) te effectueren.

- Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011 -

- Het waar mogelijk binnen de bedrijfsvoering faciliteren van het nieuwe werken en meer flexibele werktijden, waarmee kan worden ingespeeld op de individuele wensen van de medewerker bij het borgen van de balans tussen werk en privé.
- Het borgen van de zorg voor het personeel gedurende de voorbereiding op inzet, tijdens de inzet en na afloop van de inzet. Het zekerstellen dat (gewezen) personeel en hun achterban steeds een beroep kunnen doen op goede zorg als dat nodig is.

Den Haag, 2011

De Minister van Defensie,

Namens het Ambtenarencentrum (AC),

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP),

Namens de Christelijke Centrale voor Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP),

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid,
Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF),