



**Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Defensie
1 oktober 2018 t/m 31 december 2020**

ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD SECTOR DEFENSIE 2018 - 2020

Inleiding

De afgelopen jaren is er door bezuinigingen veel gevraagd van het personeel van Defensie. Die tijd willen wij, sociale partners, nu achter ons laten. Het vertrouwen in Defensie als een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever moet worden hersteld. Defensie moet een in de samenleving zichtbare organisatie zijn, die mensen weet aan te trekken en te behouden. Het is duidelijk dat Defensie hiervoor extra inspanningen moet verrichten.

Goede en concurrerende arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om deze doelen te bereiken. Na de afwijzing van het vorige arbeidsvoorwaardenresultaat zijn wij het gesprek aangegaan met de defensiemedewerkers. Wij hebben goed naar jullie geluisterd en we hebben jullie wensen zo veel mogelijk verwerkt in een verbeterd pakket aan arbeidsvoorwaarden.

Met het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 - 2020 zetten we een eerste stap vooruit. Een akkoord dat er volgens ons aan bijdraagt, dat mensen graag bij Defensie willen komen en blijven werken. Dit akkoord bevat afspraken over onder meer de ontwikkeling van loon, toelagen, de eindejaarsuitkering, de invoering van een nieuw pensioenstelsel en bezoldigingssysteem voor militairen en afspraken voor het burgerpersoneel.

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2020.

Loonontwikkeling

Loonontwikkeling vormt een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden. Het defensiepersoneel ontvangt:

- Per 1-10-2018 een stijging van de eindejaarsuitkering met 1,93% naar een volledige dertiende maand van 8,33%.
- Per 1-4-2019 een loonsverhoging van 3,15%.
- In augustus 2019 een éénmalige uitkering van € 300.
- Per 1-7-2020 een loonsverhoging van 3,15%.
- In augustus 2020 een éénmalige uitkering van € 300.

Deze salarisverhogingen werken op de gebruikelijk wijze door in de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel en de reservist. De indexering van pensioenen en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen vindt plaats overeenkomstig de hiervoor geldende voorschriften.

Verbeteren en vereenvoudigen van toelagen voor militairen

De sociale partners herbevestigen de in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 gemaakte afspraak om bij de ontwikkeling van een nieuw bezoldigingssysteem te komen tot een vereenvoudigd model van toelagen. Vooruitlopend hierop worden de volgende toelagen voor militairen verbeterd en vereenvoudigd.

Toelage onregelmatige dienst voor militairen

De hoogte van de toelage onregelmatige dienst voor militairen wordt per 1 januari 2019 structureel met 100% verhoogd. Sociale partners spreken af dat in het kader van de herziening en vereenvoudiging van het model van toelagen uiterlijk per 1 januari 2021 wordt overgegaan van de huidige systematiek naar een systematiek in lijn met de systematiek die geldt voor het burgerpersoneel van Defensie. Bij de verdere besprekingen over aanpassingen aan het loongebouw, zal de marktconformiteit van de TOD in de analyse worden betrokken.

Verschuivingstoelage

Per 1 juli 2019 wordt de verschuivingstoelage verhoogd van 27,35 euro naar 50 euro per verschoven dienst (artikel 5b VROB). Deze toelage wordt uitgekeerd indien de opdracht tot verschuiving van een dienst binnen 72 uur voor aanvang van de verschoven dienst is gegeven. Sociale partners benadrukken dat het verschuiven van diensten tot een minimum beperkt moet blijven, en dat dit, net als het wijzigen van het basisrooster, alleen kan plaatsvinden binnen het kader van de huidige regelgeving.

Vergoeding meerdaagse activiteiten

Per 1 januari 2019 worden de bedragen per etmaal voor varen, oefenen en bijzondere inzet geharmoniseerd. Dit betekent dat de bedragen per etmaal voor varen per 1 januari 2019 gelijk zullen zijn aan de bedragen voor oefenen en bijzondere inzet. De geharmoniseerde bedragen worden met ingang van 1 januari 2019 met 20% verhoogd.

Vergoeding ZZF-dagen

Per 1 augustus 2019 wordt aan de militair die op een ZZF-dag meerdaagse activiteiten verricht, naast een vergoeding op grond van artikel 6 van de VROB, tevens een ZZF-vergoeding toegekend. Deze vergoeding bestaat per etmaal uit acht uur vrije tijd. De militair heeft de keuze deze uren op te nemen of te laten uitbetalen. Indien de uren worden uitbetaald, ontvangt de militair per uur 1/165ste deel van zijn reguliere maandbezoldiging (artikel 9 eerste, tweede en derde lid VROB).

Per 1 januari 2020 wordt de ZZF-vergoeding van artikel 9 lid 4 aangepast. Naast een vergoeding op grond van artikel 7, 7a en 8 van deze regeling en artikel 8 van de Inkomstenregeling militairen, wordt tevens per etmaal een ZZF-vergoeding in tijd ter hoogte van 8 uren toegekend. Indien deze uren vanwege operationele noodzaak niet kunnen worden opgenomen, wordt deze vergoeding omgezet in een vergoeding in geld conform artikel 9 lid 5. Deze ZZF-vergoeding geldt ook voor militairen in de rang van kapitein-luitenant ter zee en luitenant-kolonel. Onveranderd maken militairen in de rang van kapitein-luitenant ter zee en luitenant-kolonel geen aanspraak op een vergoeding benoemd in artikel 7, 7a en 8 VROB.

Nieuwe pensioenregeling militairen

Met terugwerkende kracht wordt per 1 januari 2019 een defensie specifieke middelloonregeling voor militairen ingevoerd. Deze pensioenregeling zorgt voor een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties. De nieuwe regeling zorgt ervoor dat de pensioenaanspraken voor veel militairen aanzienlijk verbeteren. De regeling heeft ten opzichte van de bestaande pensioenregeling onder meer de navolgende kenmerken:

- een hoger opbouwpercentage;
- een lagere franchise;
- meer toelagen die voor 100% dan wel 50% pensioengevend zijn.

De toelagen die als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling geheel of gedeeltelijk pensioengevend worden, zullen niet doorwerken in de UGM-grondslag.

De pensioenregeling is verder uitgewerkt in bijlage 1 en deze maakt een integraal onderdeel uit van dit akkoord.

Aanvullende maatregelen bij de pensioenregeling

- **Maatregel voor negatieve inkomenseffecten pensioenpremie**
Voor een aantal militairen leidt de overgang naar een nieuwe pensioenregeling tot een stijging van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie. De negatieve inkomenseffecten die hierdoor ontstaan, zullen structureel worden gecompenseerd.

De volgende inkomensbestanddelen worden hierin meegenomen:

- Salaris volgens weddetabel
- VEB-toelage
- Vakantie-uitkering
- Eindejaarsuitkering

- **Maatregel in verband met verminderd pensioenperspectief**

Voor een aantal militairen leidt de overgang naar de nieuwe pensioenregeling tot een lagere pensioenopbouw in toekomstige jaren. Sociale partners hebben hiervoor een maatregel afgesproken. De kenmerken van deze maatregel zijn beschreven in bijlage 2 en deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van dit akkoord.

Loongebouw

Sociale partners hebben in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 afgesproken om gefaseerd, een bij de tijd passend bezoldigingssysteem te ontwikkelen en hierbij een vereenvoudigd model van toelagen te introduceren. Dit bezoldigingssysteem wordt ingevoerd op 1 juli 2020. De centrales kunnen voorafgaand aan de invoering daarvan hun achterban raadplegen.

Bij de ontwikkeling van het nieuwe bezoldigingssysteem worden onder andere de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Aanpassingen aan het loongebouw zullen er niet toe leiden dat individuele militairen er daardoor in bezoldiging op achteruit gaan ten opzichte van het huidige bezoldigingssysteem. Ook gewezen militairen die op het moment van invoering van het loongebouw gebruikmaken van een UGM-uitkering zullen er in de hoogte van die uitkering niet op achteruit gaan.
- Er zal in het nieuwe bezoldigingssysteem 1 salaristabel worden gehanteerd voor alle militairen.
- Het huidige max-max-effect zal in het nieuwe loongebouw niet meer voorkomen.
- In het nieuwe loongebouw zal er rekening worden gehouden met vroegtijdig de organisatie verlaten en met langer doorwerken.
- Het nieuwe bezoldigingssysteem is gebaseerd op een solide en inzichtelijk functiewaarderingsstelsel.

Vooruitlopend daarop zetten sociale partners per 1 januari 2019 een eerste stap in het aanpassen van het loongebouw voor militairen. Als eerste stap wordt per 1 januari 2019 een nieuwe tijdelijke salaristabel ingevoerd. De bedragen in deze tijdelijke tabel zijn pensioengevend en werken niet door in de UGM-grondslag van militairen. De tijdelijke tabel is als bijlage 3 bij dit akkoord gevoegd en maakt daarvan integraal onderdeel uit.

Deze tijdelijke tabel is van kracht tot 1 juli 2020, op welke datum tevens het nieuwe loongebouw zal worden ingevoerd.

Daarnaast zullen als stap naar het nieuwe bezoldigingssysteem per 1 augustus 2019 de salaristabellen van de Marine en de andere krijgsmachtsonderdelen worden samengevoegd.

Militairen die in aanmerking komen voor de garantietoelage minimum(jeugd)loon, worden met ingang van 1 januari 2019 onverkort in aanmerking gebracht voor alle structurele en tijdelijke loonsverhogingen

in de sector Defensie. Deze verhogingen zullen dan ook vanaf dat moment bovenop het minimum(jeugd)loon worden uitbetaald.

Buitenlandvoorzieningen

De afgelopen jaren komen er uit verschillende hoeken steeds frequenter signalen dat het voorzieningstelsel niet in alle gevallen meer voldoet met als gevolg dat de bereidheid onder militairen voor een buitenlandplaatsing afneemt. Derhalve is besloten om onderzoek te doen naar de werking van het huidige stelsel en met aanbevelingen te komen voor aanpassing van het bestaande stelsel. Vooruitlopend op deze algehele herziening van het voorzieningstelsel spreken sociale partners met ingang van 1 augustus 2019 het volgende af:

- Voor de defensiemedewerker geplaatst buiten Europa en die zijn gezin in Nederland heeft achtergelaten, wordt de reisaanspraak verruimd van 1 maal per negen maanden naar 1 maal per zes maanden.
- De mogelijkheid tot overdracht van de aanspraak op de tegemoetkoming woon-werkverkeer bij niet dagelijks reizen, alsmede de op reizen tussen de woning buiten Europa en een plaats naar keuze in Nederland wordt geflexibiliseerd. De flexibilisering bestaat in ieder geval uit het uitwisselen van alle tickets binnen het gezin en is ook van toepassing op kinderen die niet meer bij de defensiemedewerker wonen.
- Ingeval van een internationale overzeese verscheping van de inboedel, waarbij er ook een auto wordt verscheept, bestaat er een aanspraak op een tegemoetkoming voor het huren van een auto indien de ingescheepte auto nog niet gearriveerd is. Deze regeling wordt zodanig verruimd dat ook de defensiemedewerker die geen auto heeft ingescheept, maar bij aankomst in het gebied van plaatsing en na terugkeer in Nederland niet direct over een eigen auto kan beschikken en derhalve een auto moet huren, aanspraak kan maken op de tegemoetkoming als bedoeld in artikel 6 Verplaatsingskostenregeling Defensie.
- Het Besluit en de Regeling Dienstreizen Defensie worden zodanig aangepast dat een dienstreis vanuit het buitenland naar Nederland voor de in het buitenland geplaatste defensiemedewerker als een buitenlandse dienstreis wordt aangemerkt.
- Sociale partners spreken af dat de defensiemedewerker een tegemoetkoming krijgt voor het transport van een huisdier naar of van een land buiten Europa. Eventuele invoerrechten, kosten van quarantaine, etc. komen ten laste van de defensiemedewerker.

Aanvullende maatregelen burgerpersoneel

Naast de loonontwikkeling, de maatregelen buitenlandvoorzieningen, het SBK, het levensfasebewust personeelsbeleid en de uitbreiding van het cafetariamodel, gelden voor burgerpersoneel de volgende aanvullende afspraken:

Toelage bezwarende omstandigheden

Sociale partners zijn van mening dat het werken onder bezwarende omstandigheden zoveel mogelijk beperkt moet worden. Om personeel dat toch onder dergelijke omstandigheden werkzaam is te compenseren wordt per 1 juli 2019 het aantal uren, waarover de toelage wordt berekend, verhoogd.

Daarnaast worden de volgende maatregelen getroffen:

- Een ARBO-arts te laten bezien of personeel daadwerkelijk meer dan 360 uur per jaar aan deze omstandigheden kan worden blootgesteld.
- De vergoedingen voor deze werkzaamheden worden verhoogd naar respectievelijk 5, 10, en 15% van het maximum van salarisschaal 7
- Als extra borging wordt de beslissingsbevoegdheid over inzet boven de 360 uur niet bij de lokale commandant belegd maar op centraal niveau.
- Jaarlijks wordt over de inzet van burgerpersoneel onder bezwarende omstandigheden gerapporteerd aan sociale partners.

Ook spreken sociale partners een verhoging van deze toeslag af bij het overschrijden van de 360 uren met:

- 75% tot 500 uur per jaar
- 100% tot 600 uur per jaar
- 200% boven de 600 uur per jaar

Loopbaanbegeleiding

De huidige loopbaanbegeleiding voor burgerpersoneel wordt geformaliseerd. Op verzoek kan burgerpersoneel een loopbaangesprek houden met een employability begeleider. De afspraken voortkomend uit het loopbaangesprek worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkelplan en zijn daarmee bindend.

Persoonlijke ontwikkeling burgerpersoneel

In het kader van hun ontwikkeling wordt per 1 januari 2020 een eenmalige opleidingsaanspraak ter waarde van maximaal 4000 euro toegekend. Deze aanspraak zal na twee jaar dienstverband gefaseerd worden opgebouwd met 500 euro per jaar. Op het moment dat burgermedewerkers langer dan tien jaar in dienst zijn, hebben zij recht op de maximale opleidingsaanspraak. Deze opleidingsaanspraak blijft

beschikbaar tot vijf jaar voor de AOW-leeftijd. De burgermedewerker die op 1 januari 2020 in dienst is, heeft een aanspraak volgens de formule: diensttijd minus twee jaar maal 500 euro.

Welkom terug regeling

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. In deze regeling worden afspraken gemaakt om de externe mobiliteit van burgermedewerkers, voor zover dit ook in het belang van de organisatie is, te bevorderen en te faciliteren.

Instroompool

Een instroompool voor burgerpersoneel stelt Defensie beter in staat om tijdig in de behoefte aan burgerpersoneel te voorzien. Deze instroompool bestaat uit niet-formatieve arbeidsplaatsen. Medewerkers in de instroompool zullen tijdelijk worden aangesteld met een maximum van 3 jaar. Over de plaatsingsvolgorde bij sollicitaties op reguliere functies worden nadere afspraken gemaakt. Het doel van deze afspraken is om verdringing van het overige personeel van Defensie door medewerkers van de instroompool te voorkomen.

Huisvesting burgerpersoneel

Sociale partners willen de mobiliteit van het burgerpersoneel verder ondersteunen. Sociale partners willen daarom, ook in geval van vrijwillige mobiliteit, de huisvesting voor burgerpersoneel faciliteren. Dit zal de vorm krijgen van een pilot voor de duur van 1 jaar. Hierbij geldt dat bestaande legeringscapaciteit fungeert als begrenzing van hetgeen aan huisvesting kan worden gefaciliteerd. Militairen die gebruik maken van de regeling Huisvesting en Voeding Militairen (RHVM), worden met voorrang gehuisvest. Sociale partners zullen de pilot na 1 jaar integraal evalueren.

Beloningspositie burgerpersoneel

Sociale partners spreken af om gedurende de looptijd van het akkoord een onderzoek te starten naar de beloningspositie van burgerpersoneel ten opzichte van vergelijkbare sectoren.

Flexibel Personeelssysteem

De ondervulling van de organisatie en de nog altijd hoge uitstroom van militairen blijven ons zorgen baren. Onzekerheid over de toekomst is voor veel militairen een belangrijke reden om Defensie te verlaten. Sociale partners zijn al eerder overeengekomen dat uiterlijk in 2020 vorm gegeven dient te zijn aan een ander personeelssysteem dan het huidige Flexibele Personeelssysteem. Vooruitlopend daarop willen sociale partners zekerheid geven aan militairen over een vaste aanstelling of de mogelijkheid zich daarvoor te kwalificeren.

Sociale partners komen overeen dat Defensie alle onderofficieren en officieren die FPS fase 2 zijn of worden, bij voldoende functioneren, een vaste aanstelling garandeert. Daarbij wordt benadrukt dat dit ook kan impliceren dat men zich dient om te scholen of bij te scholen of in voorkomend geval op andere locaties wordt geplaatst. Deze maatregel geldt tot het invoeren van het voornoemde nieuwe personeelssysteem.

Soldaten en korporaals worden zo goed mogelijk gefaciliteerd om zich te kwalificeren voor onderofficiers- en officiersopleidingen om ook deze groep militairen langer aan Defensie te binden.

Uiterste datum keuzemoment oDER/nDER

Met ingang van 1 januari 2017 is de nieuwe diensteinderegeling (nDER) ingevoerd. Een bepaalde groep militairen heeft de mogelijkheid om te kiezen voor de oude diensteinderegeling (oDER). Het keuzemoment oDER/nDER wordt gelegd op uiterlijk drie jaar voor de voor de militair geldende datum leeftijdsontslag militairen (LOM) op grond van de oDER.

Voor de militairen die op dit moment vallen onder het regime 'tijdelijk langer doorwerken' en voor de militairen waarvan de (oDER) LOM-datum ligt in 2019, 2020, 2021 of 2022 geldt, dat zij uiterlijk 31 december 2019 de keuze voor oDER moeten maken. Militairen die eerder al een keuze hebben gemaakt, worden opnieuw eenmalig in de gelegenheid gesteld hun keuze te herzien. Bij een keuze voor oDER geldt een opzegtermijn van drie maanden.

De keuze voor oDER wordt vastgelegd in een overeenkomst en deze is onherroepelijk.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Het technisch werkverband Levensfasebewust personeelsbeleid komt uiterlijk op 1 oktober 2019 met aanbevelingen naar de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid. Vooruitlopend hierop spreken sociale partners het volgende af:

- Met ingang van 1 juli 2020 wordt de aanspraak voor defensiemedewerkers op een uitkering bij aanvullend geboorteverlof, dat volgens de Wet arbeid en zorg, ingaat per 1 juli 2020, verhoogd van 70% van het gemaximeerd dagloon, zoals dat door UWV wordt gehanteerd, naar 75% van het inkomen van de defensiemedewerker. Hiermee wordt een van de drempels om (het uitgebreide) geboorteverlof op te nemen verder verlaagd en sluit de uitkering aan bij soortgelijke verlofregelingen zoals ouderschapsverlof.
- Per 1 juli 2019 wordt de tegemoetkoming in de kosten voor zorgvoorzieningen verruimd, waarbij de voorwaarde voor inzet of uitzending van 30 dagen of langer achter elkaar wordt teruggebracht tot 7 aaneengesloten dagen.

Individueel Keuzebudget

In het cafetariamodel Defensie kunnen medewerkers eigen keuzes maken ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaardelijke elementen. Sociale partners willen voor alle defensiemedewerkers de mogelijkheden verruimen om ten aanzien van financiële beloning en vrije tijd meer keuzes te kunnen maken. Sociale partners komen daarom overeen om de uitbreiding van het cafetariamodel naar een individueel keuzebudget (IKB) te onderzoeken. Bij dit onderzoek zullen de vullingsmogelijkheden en de bestedingsmogelijkheden van het IKB in kaart worden gebracht. Hierbij zullen de wensen van de medewerkers nadrukkelijk een rol spelen.

Sociale partners spreken af dat defensiemedewerkers vanaf 1 december 2020 hun kosten voor woon/werkverkeer maandelijks kunnen uitruilen.

Ook spreken sociale partners af dat vanaf 1 december 2020 15% van het brutoloon in het huidige cafetariamodel wordt ondergebracht, mits dat mogelijk is binnen de geldende fiscale kaders.

Sociale partners spreken af de vakbondscontributie voor het jaar 2020 toe te voegen als doel in het cafetariamodel.

Reizen tussen de plaats van legering en de plaats van tewerkstelling

Sociale partners spreken af dat tussen de plaats van legering en de plaats van tewerkstelling dienstvervoer kan worden ingezet, indien de bedrijfsvoering dit toelaat.

Sociaal beleidskader


Sociale partners besluiten het Sociaal Beleidskader 2012 voor de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord te verlengen. Sociale partners zullen afspraken maken over het hierbij behorende flankerende beleid.

Pensioenakkoord 2019

Sociale partners spreken af de afspraken uit het Pensioenakkoord 2019 binnen de mogelijkheden door te laten werken in de arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel. Sociale partners richten een werkgroep op om de mogelijkheden te verkennen.

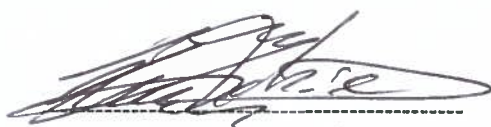
Den Haag, 30 juli 2019

De Staatssecretaris van Defensie,


Voor PFM Revisie, SBN
HDP

Drs. B. Visser

Namens het Ambtenarencentrum (AC),



J. Debie

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP),



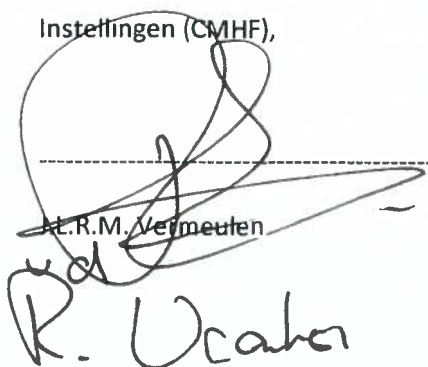
R.W. Schilperoort

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



J.A. Kropf

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


R. Ueber