

Voorzitter Sectoroverleg Defensie
D.t.v. de secretaris, mevr. C.L.D. van Agten
Postbus 556
2501 CN Den Haag

Nummer: CBB/201409174
Datum: 21 oktober 2014
Onderwerp: Inzetbrief arbeidsvoorwaardenoverleg 2014 e.v.

Geachte voorzitter,

1 maart 2013 eindigde het tijdvak waarvoor wij met u een akkoord over de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel hebben gesloten. De defensie medewerkers zitten dus al anderhalf jaar zonder arbeidsvoorwaardenakkoord. De in het Georganiseerd Overleg sector Defensie samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel vinden het uiterst belangrijk om deze arbeidsvoorwaardenakkoord-loze periode zo snel mogelijk te beëindigen.

Looptijd nieuw akkoord

De Centrales van Overheidspersoneel geven de voorkeur aan een nieuw arbeidsvoorwaardencontract met een korte looptijd. Naar hun overtuiging zit het defensiepersoneel te wachten op een duidelijk arbeidsvoorwaardelijk signaal. Een signaal dat de erkenning en waardering voor hun inzet tot uitdrukking brengt en een basis kan vormen voor het herwinnen van vertrouwen in hun werkgever. De voorstellen die wij u hierbij overbrengen zijn op deze looptijd afgestemd. Mochten tijdens de besprekingen andere looptijden in beeld komen, dan behouden wij ons het recht voor met nadere voorstellen of wensen te komen.

Loonontwikkeling

De Centrales van Overheidspersoneel stellen vast dat door overheidsingrijpen de loonontwikkeling van het defensiepersoneel de afgelopen jaren nagenoeg heeft stilgestaan. Deels raakt dat al het defensiepersoneel, zoals het geval was bij de opgelegde nullijn, deels specifieke groepen, zoals het geval was bij de fiscale vereenvoudiging van het loonbegrip.

Wil Defensie een aantrekkelijke werkgever blijven en voor nog te werven medewerkers zijn, dan moet gebroken worden met dit verleden; moet er een andere weg ingeslagen worden. Nu duidelijk is dat de middelen om dit te realiseren er zullen zijn, is dat ook mogelijk.

De Centrales verwachten dat u de bezoldiging van de defensie medewerkers zodanig wil verbeteren dat de koopkracht op het einde van de looptijd van het te sluiten akkoord aanmerkelijk verbeterd is.

Defensie is (een van) de laatste overheidssector(en) waarin een volwaardige 13^e maand nog niet is gerealiseerd. De eindejaarsuitkering voor de defensiemedewerkers ligt nog meer dan 2 % verwijderd van het door ons beiden beoogde niveau. De Centrales van Overheidspersoneel willen in het te sluiten akkoord een substantiële vervolgstap zetten.

Agenda van de toekomst

De Centrales van Overheidspersoneel gaven hiervoor al aan dat het speerpunt van de onderhandelingen zou moeten liggen bij de loonontwikkeling. Dat neemt niet weg dat, gezien de ontwikkelingen in de maatschappij, het noodzakelijk is om in de komende onderhandelingen te komen tot het concretiseren van afspraken over wat in het vorige akkoord "Verdere ontwikkeling personeelsbeleid" is genoemd. De Centrales van Overheidspersoneel zijn van mening dat in de nadere uitwerking daarvan in ieder geval de hoofdlijnen moeten worden vastgelegd van de volgende relevante thema's:

- De borging van de bijzondere positie van militairen in de rechtspositie, zodat de kwalitatieve vastlegging daarvan vertaald kan worden in (algemene en financiële) regelgeving.
- De doorontwikkeling van het Flexibele personeelssysteem, waarbij:
 - enerzijds de huidige afspraken geëvalueerd dienen te worden en anderzijds gezien dient te worden of en zo ja, hoe het systeem eventueel aangepast dient te worden op grond van maatschappelijke ontwikkelingen die te maken hebben met langere arbeidsparticipatie;
 - elementen die betrekking hebben op het reguleren van de uitstroom, hoe werknemers van werk naar werk begeleid kunnen worden en hoe, in die gevallen waarin dit niet lukt, inkomenszekerheid gerealiseerd kan worden deel dienen uit te maken van deze doorontwikkeling;
 - maatregelen geconcretiseerd dienen te worden die medewerkers die op grond van de huidige (overgangs)regelingen langer in dienst moeten blijven dan vroeger in staat stellen dat ook (in goede gezondheid en met veel werkvreugde) te doen;
 - levensfasebewust personeelsbeleid nader wordt uitgewerkt en beter in de defensieorganisatie verankerd dient te worden. De ervaringen die met gehouden pilots zijn opgedaan kunnen daarbij een rol spelen;
 - afspraken gemaakt moeten worden over de concretisering van de mogelijkheden tot het volgen van opleidingen. De Centrales van Overheidspersoneel zijn van mening dat nieuwe impulsen op dit gebied noodzakelijk zijn, waarbij de wens van de medewerker een meer prominente plaats inneemt dan nu het geval is;
 - de Centrales van Overheidspersoneel de afspraken die thans in het Sociaal Beleidskader vastliggen structureel willen verankeren.
- Het ongedaan maken van de ongewenste fiscale (straf)heffing op de uitkering van de gewezen militairen.
- Het oplossen van het AOW-gat:
 - als er één onderwerp is dat de gemoederen bij zowel actief dienende medewerkers als gewezen medewerkers bezighoudt en dus aparte aandacht verdient in deze inzetbrief is dat wel het dichten, dan wel het voorkomen van een AOW-gat. We kunnen de op dit punt levende gevoelens en zorgen in onze komende besprekingen

daarom niet negeren. Dat de inzet van de Centrales van Overheidspersoneel daarbij zal zijn om (gewezen) defensiepersoneel van een dergelijk gat te vrijwaren, spreekt voor zich.

- Het structureel verankeren van de gevolgen van wetgeving voor het militaire pensioen.
- De contouren van het aanpassen van het bezoldigingsstelsel voor het militaire personeel waarbij:
 - Verschillen in de bezoldigingstabellen weggenomen zouden moeten worden;
 - Het stelsel van toelagen, toeslagen en vergoedingen gemoderniseerd moet worden.

Werkgelegenheid/-behoud

De afgelopen jaren is er bij het Ministerie van Defensie fors bezuinigd. Dit heeft op verschillende manieren zijn weerslag gevonden bij het personeel. Vele defensie-medewerkers hebben Defensie (moeten) verlaten, anderen zitten op dit moment nog in de herplaatsingsperiode. Ook de komende tijd zal de implementatie van de nog resterende bezuinigingen tot het vertrek van medewerkers leiden. Tegelijkertijd zien de Centrales van Overheidspersoneel dat talloze functies niet of niet tijdig gevuld kunnen worden.

De Centrales van Overheidspersoneel willen afspraken maken die het onnodig vertrek van medewerkers voorkomt. De huidige signalen, zoals het irreguliere verloop onder het defensiepersoneel, de achterblijvende werving en het beginnende herstel van de economie, maakt het noodzakelijk om tijdig de omslag van maatregelen gericht op uitstroom naar maatregelen gericht op behoud en instroom van (gekwaliceerde) medewerkers te maken.

Toeslagen, toelagen en vergoedingen

In de (financiële) arbeidsvoorwaarden zijn meerdere niet te rechtvaardigen verschillen in de behandeling van medewerkers opgenomen. Zaken als de overwerkvergoeding voor oversten en hun burger-equivalent, het onderscheid tussen medewerkers met en zonder eigen huishouding en verschillen die zonder onderliggende argumentatie historisch gegroeid zijn, verdienen daarbij onze aandacht. Verder zouden wij met u willen spreken over een aanpassing van het vergoedingenregime voor bereik- en beschikbaarheid.

Reservisten

De Centrales van Overheidspersoneel zien het belang van de reservist voor de defensieorganisatie toenemen. De Centrales onderkennen daarbij twee zorgwekkende ontwikkelingen. In de eerste plaats verdringen reservisten steeds meer de voltijds aangestelde militair. De inzet van flexibele arbeidskrachten slaat door, althans dreigt dat te doen. In lijn met de afspraken in het sociaal akkoord en de vertaling daarvan willen centrales met u afspraken maken over de grenzen aan deze verwatering. In de tweede plaats wil het met de vertaling van dat belang in de rechtspositie niet vlotten. Om de werving van voldoende gekwalificeerd personeel ook in de toekomst overeind te houden willen de Centrales met u spreken over de arbeidsmarkttoeslag. Dit met het doel om willekeur bij de toekenning te voorkomen en een betere aansluiting tussen civiel inkomen en defensie-inkomen te realiseren.

Werktijden

Als gevolg van de hedendaagse technische mogelijkheden, zoals de telestick en smartphones, wordt van het defensiepersoneel meer dan ooit gevraagd om ook na werktijd 'ongevraagd' bereikbaar te zijn. Hiermee vervaagt de grens tussen de tijd die de defensie medewerker werkt en vrij is. De Centrales van Overheidspersoneel vinden dit een ongewenste tendens en wensen daarom met u te spreken over het herbevestigen van deze grens.

Namens het AC

Namens de ACOP

J.J.H. van Hulsen

R.W. Schilperoort

Namens de CCOOP

Namens de CMHF

J.A. Kropf

R.E.W. Pieters