

Arbeidsvoorwaardenbeleid sector Defensie 2007- 2009

De staatssecretaris van Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel hebben op 2 augustus 2007 een akkoord bereikt over het volgende pakket maatregelen in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de sector Defensie.

1 Looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 maart 2007 tot en met 28 februari 2009.

2 Inkomensontwikkeling

2.1 A. Generieke salarismaatregelen

De salarissen van het defensiepersoneel worden per 1 maart 2007 verhoogd met 2,05% en per 1 juli 2008 verhoogd met 2%. Partijen streven er voorts naar op termijn te komen tot een volledige dertiende maand. In dit kader wordt de jaarlijkse opbouw van de structurele eindejaarsuitkering per 1 maart 2007 verhoogd met 1,1% tot een niveau van 1,9% en per 1 januari 2008 met 1,6% tot een niveau van 3,5%.

Deze salarisverhogingen werken door naar de ontslaguitkeringen (wachtgelden, FLO en UKW) van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van de pensioenen en FPU-uitkeringen vindt plaats overeenkomstig de terzake geldende voorschriften.

B. Eenmalige uitkeringen

Het actief dienende defensiepersoneel, UKW'ers, FLO'ers en wachtgelders hebben over het jaar 2007 aanspraak op een eenmalige uitkering ter grootte van 0,4% (peildatum 1 december 2007) en over het jaar 2008 ter grootte van 0,5% (peildatum 1 december 2008). De eenmalige uitkering wordt toegekend aan het personeel dat op 1 december 2007 respectievelijk 1 december 2008 in dienst is bij Defensie en aan UKW'ers, FLO'ers en wachtgelders die op 1 december 2007 respectievelijk 1 december 2008 een uitkering van Defensie ontvangen. De eenmalige uitkering wordt tevens verstrekt aan de reservisten die in 2007 respectievelijk 2008 feitelijk hebben gediend en wordt in december uitgekeerd over het in dat jaar genoten salaris.

2.2. *Inkomensmaatregel burgerambtenaren*

De middelen die in het vorige akkoord zijn gereserveerd met het oog op de nadere invulling van de levensloopregeling tegen de achtergrond van de in de Pensioenkamer gemaakte afspraken, zullen met terugwerkende kracht tot 1 maart 2007 worden benut voor een verhoging van de salarissen van burgerambtenaren met 0,8%.

2.3 *Bezoldiging reservisten*

Om inzicht te krijgen in eventuele verschillen waardoor reservisten niet op evenredige wijze worden beloond als beroepsmilitairen zal een onderzoek worden gestart dat voor 1 maart 2008 moet zijn afgerond. Daarbij zal ook worden stilgestaan bij de regelingen die gelden voor de reservist die ziek of arbeidsongeschikt wordt.

Partijen spreken af dat de bezoldiging voor reservisten voortaan ook gebaseerd zal zijn op de 1/165-norm.

3 **Flexibel Personeelssysteem**

3.1 *Inleiding*

Met ingang van 1 januari 2008 wordt voor het militair personeel het Flexibel Personeelssysteem (FPS) ingevoerd. In dat kader wordt de militaire loopbaan in drie fases onderscheiden:

- Fase 1: de start van de loopbaan tot en met de duur van de dienverplichting.
- Fase 2: de periode na afloop van de dienverplichting tot en met het besluit over het al dan niet doorstromen naar hogere functieniveaus. In het geval de militair zijn of haar loopbaan niet bij Defensie kan of wil voortzetten vindt in deze fase begeleiding en bemiddeling plaats met het oog op het vinden van werk op de civiele arbeidsmarkt.
- Fase 3: de periode na het doorstroombesluit waarbij de militair zijn of haar loopbaan voortzet bij Defensie.

In het kader van de invoering van FPS worden nadere afspraken gemaakt op basis van de volgende uitgangspunten:

- de invloed en ontplooiingsmogelijkheden van de militair om zijn of haar loopbaan vorm te geven en zijn of haar talenten beter te ontwikkelen, worden versterkt;
- afspraken die in het kader van de loopbaanontwikkeling van de militair worden gemaakt hebben een bindend en afdwingbaar karakter: Indien deze niet kunnen worden nagekomen wegens zwaarwegende omstandigheden wordt een gelijkwaardig alternatief geboden;

- de militair wordt in zijn of haar loopbaan ondersteund door het houden van functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken en loopbaanbegeleiding. De loopbaanbegeleiding kenmerkt zich door het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen, coaching en advisering waar het gaat om ten aanzien van de loopbaan te maken keuzes;
- de loopbaanontwikkeling van de militair wordt ondersteund door opleidingen die zien op de persoonlijke ontwikkeling van de militair waarbij maatwerk uitgangspunt is; in dat kader wordt zorgvuldig gekeken naar de capaciteiten en wensen van de militair;
- Defensie brengt alle Defensieopleidingen in aanmerking voor certificering en zet zich maximaal in voor de toepassing van EVC in het kader van de loopbaanontwikkeling;
- indien de militair zijn of haar loopbaan niet kan of wil voortzetten bij Defensie wordt de militair door het Externe Bemiddelingsbureau Defensie (EBD) begeleid naar werk buiten Defensie; bij een tekort in het opleidingsniveau in relatie tot de beroepswensen en mogelijkheden van de militair wordt voorzien in extern gerichte opleidingen die zien op de versterking van zijn of haar arbeidsmarktpositie;
- thans bestaat er op bepaalde onderdelen nog een verschil in rechtspositie tussen de BBT-militair en BOT-militair. Na de introductie wordt vooralsnog de rechtspositie die van toepassing is op de BBT-militair tevens van toepassing op FPS-militairen geplaatst in de eerste en tweede fase van FPS en de rechtspositie van de BOT-militair tevens toegepast op de FPS-militair in de derde fase van FPS. Op termijn wordt gestreefd naar harmonisatie van de rechtspositie van de militairen die in het kader van FPS zijn aangesteld bij de krijgsmacht.

3.2 *VEB in de pensioengrondslag*

Thans is bepaald dat de vaste toelage voor extra beslaglegging (VEB-toelage) alleen voor BOT-militairen meetelt in de pensioengrondslag. Voor BBT-militairen telt de VEB-toelage niet mee in de pensioengrondslag. Met de introductie van FPS vervalt het onderscheid tussen BOT- en BBT-militairen. Voor wat betreft de gevolgen voor de VEB-toelage in de pensioengrondslag maken partijen de volgende afspraken voor de navolgende categorieën:

- A. Voor diegene die in het kader van FPS als militair is aangesteld bij de krijgsmacht geldt dat na de initiële dienverplichting de VEB-toelage wordt opgenomen in de pensioengrondslag.
- B. Voor de BOT-militair is de VEB-toelage meegenomen in de pensioengrondslag. Ook met de invoering van FPS blijft de VEB-toelage voor deze categorie in de pensioengrondslag meetellen.

- C. Voor de huidige BBT-militair die in de toekomst wordt aangesteld als militair in het kader van FPS, gaat met de aanstelling als FPS-militair het nieuwe regime zoals hierboven beschreven onder A gelden.
- D. Voor de uitfaserende BBT-militair is thans de VEB-toelage niet meegenomen in de pensioengrondslag, hierin brengt de invoering van FPS geen verandering.

3.3 *Aanstellings- en verlengingspremies*

Als gevolg van de invoering van FPS vervalt de BBT-aanstelling. Daarmee komt ook het instrument verlengingspremie te vervallen.

Partijen constateren dat het instrument aanstellingspremies gehandhaafd blijft, waarbij de inzet beperkt is tot categorieën schaars personeel. Gelet hierop komen partijen overeen dat het minimumniveau van 5 procentpunt van de aanstellingspremie, voor militairen die voor aanstellingspremie in aanmerking komen bij aanstellingen als militair bij de krijgsmacht in het kader van FPS, komt te vervallen.

4 Levensfasebewust Personeelsbeleid

4.1 *Inleiding*

In het werkzame leven van de defensiemedewerker is een aantal fasen te onderscheiden. Het levensfasebewust personeelsbeleid gaat uit van een zo goed mogelijke aansluiting bij die ontwikkelstadia. Rechtspositionele regelingen binnen Defensie kennen een uitgebreid instrumentarium dat inspeelt op de behoefte van de defensiemedewerker in elke fase van het werkzame leven om zo de duurzame inzet van de medewerkers te bewerkstelligen. Partijen handhaven het bestaande instrumentarium. Partijen onderkennen echter dat het instrumentarium niet voldoende wordt benut. Partijen hebben dan ook afspraken gemaakt om de defensieorganisatie en haar medewerkers meer bewust te maken van de mogelijkheden in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid. In aanvulling op het bestaande instrumentarium onderzoeken partijen de mogelijkheden tot verdere uitbreiding. Daarbij wordt ook gekeken waar herijking nodig is. Deze afspraken zullen worden vastgelegd in het convenant levensfasebewust personeelsbeleid.

De nieuwe mogelijkheden die het FPS biedt worden voor de militair gekoppeld aan het verder te ontwikkelen levensfasebewust personeelsbeleid.

4.2 *Convenant levensfasebewust personeelsbeleid*

Gelet op de gezamenlijke intenties zijn partijen overeengekomen samen een convenant op te stellen waarin concrete afspraken gericht op implementatie van het beleid worden gemaakt. Hoofdpunten van het convenant zijn in ieder geval gericht op: de doelstellingen, de te hanteren uitgangspunten, bewustwording, implementatie en communicatie, monitoring, loopbaanontwikkeling- en begeleiding, mobiliteit,

taakverlichting en operationele leeftijdsgrenzen. Daarnaast zal een pilot levensfasebewust personeelsbeleid (gericht op de belasting van burgerpersoneel in het materieel-logistieke functiegebied) worden gestart. Partijen zullen in het convenant ten aanzien van de pilot eveneens concrete afspraken maken.

4.3 Maatwerk loopbaanontwikkeling

Voor de defensiemedewerker wordt voorzien in loopbaanbegeleiding. Bij de invulling daarvan wordt gezorgd voor maatwerk passend bij de levensfase aan de hand van functioneringsgesprekken, loopbaangesprekken, persoonlijke ontwikkelplannen en passende loopbaan- of functieopleidingen. Voor de militair zullen die vorm krijgen binnen het Flexibel Personeelssysteem.

4.4 Externe mobiliteit en taakverlichting

Partijen erkennen dat door de grote uitzenddruk veel gevergd wordt van de individuele militair. In dat kader zijn partijen het volgende overeengekomen.

De militair in de derde fase van FPS die zich vanwege een intensief uitzendverleden niet meer gemotiveerd voelt om als militair bij Defensie te blijven werken, kan op indicatie van het Dienstencentrum Bedrijfsmaatschappelijk Werk gebruik maken van een uittredingsregeling.

Dat betekent dat hij of zij gedurende 1 jaar wordt bemiddeld naar ander werk buiten Defensie dan wel naar een burgerfunctie bij Defensie. Gedurende dat jaar blijft de militair op zijn functie en zal de militair niet in een situatie van vliegen, varen, oefenen en inzet (waarin begrepen uitzending) worden gebracht. Indien nodig krijgt de militair andere werkzaamheden toegewezen. Hij of zij zal in die periode in de gelegenheid worden gesteld ander werk buiten Defensie te zoeken.

Als deze militair een baan accepteert met een lager salaris maakt hij of zij gedurende 3 jaar aanspraak op een suppletie-uitkering indien het inkomensniveau minimaal 80% bedraagt van het laatstverdiende inkomen bij Defensie.

De suppletie-uitkering bedraagt 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen. Onder het inkomen wordt in dit kader verstaan de tot de pensioengrondslag behorende vaste inkomensbestanddelen.

Mocht de betrokken militair tijdens de duur van de suppletie-uitkering weer militair willen worden, dan kan hij of zij opnieuw instromen als militair in een functie op zijn of haar oude rangsniveau. In overleg met de herintredende militair kan, vanuit het oogpunt van taakverlichting, besloten worden dat de militair op een functie kan worden geplaatst waaraan een lagere rang is verbonden. Partijen zijn overeengekomen dat in dit laatste geval, waarbij het nieuwe salarisniveau niet lager is dan 80% van het oude salarisniveau, de pensioenopbouw op basis van het oude salarisniveau blijft doorlopen.

4.5 WIA-akkoord

In het WIA-hoofdlijnenakkoord is de mogelijkheid gecreëerd om dienstongeschikte militairen van 50 jaar en ouder met geringe inzetbaarheidbeperkingen binnen de

kaders van het levensfasebewust personeelsbeleid in de organisatie te handhaven.

Partijen hebben afgesproken dat de in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid ontwikkelde en nog te ontwikkelen instrumenten van overeenkomstige toepassing zijn, met inachtneming van zijn of haar beperkingen, voor de oudere dienstongeschikte militair met dispensatie die op die basis militair wil blijven.

5 Werving en behoud

5.1 Inleiding

De gevolgen van een sterk aantrekkende economie nopen Defensie tot het verder versterken van de aandacht voor werving en behoud van zowel militair als burgerpersoneel. Onderzoek naar vertrekredenen van personeel heeft aangetoond dat financiële arbeidsvoorwaarden niet prominent naar voren komen. In het kader van werving en behoud wordt dan ook het accent gelegd op andere maatregelen dan arbeidsvoorwaardelijke maatregelen. Het gaat daarbij om het streven naar een optimaal evenwicht tussen de inzetbaarheid van de krijgsmacht en de wensen en behoeften van de medewerker, bijvoorbeeld door verbetering van loopbaanperspectief en intensivering van de loopbaanbegeleiding. Aanvullend vindt een financieel neutrale herschikking plaats van middelen, gericht op een flexibelere en op de individuele medewerker afgestemde aanwending van arbeidsvoorwaardelijke instrumenten.

5.2 Bindingspremie

De bindingspremie zal gericht worden ingezet ten behoeve van individuele personeelsleden die behoren tot categorieën schaars personeel.

Daarbij wordt met ingang van 1 januari 2008 de mogelijkheid geïntroduceerd – binnen eenduidige en centraal vast te stellen kaders - aan de hoogte van de bindingspremie een oplopend karakter te geven. Voorts zal de maximumperiode waarover een bindingspremie kan worden toegekend worden verhoogd naar 5 jaar. Om de aantrekkelijkheid van de bindingspremie te verhogen zal de premie in het vervolg bij wijze van voorschot worden uitgekeerd en wordt het niveau van de maximaal toe te kennen bindingspremie verhoogd van 20% naar 30%. Als grondslag voor de premie wordt de tot een jaarbedrag herleide bezoldiging/salaris in de maand van toekenning gehanteerd. Voorts wordt de mogelijkheid geïntroduceerd het niveau van de premie per jaar te differentiëren, waarbij de hoogte van de premie stijgt met de duur van de periode waarover de bindingspremie wordt genoten. Restrictie vormt dat het totaal van de toegekende premie niet groter is dan het aantal jaar vermenigvuldigd met 30%.

Het maximaal percentage van de loonsom dat kan worden toegekend voor differentiatie in beloning wordt per 1 januari 2008 verlaagd tot een niveau van 0,4%.

Partijen zijn in het verlengde hiervan overeengekomen dat het maximale percentage dat in enig jaar kan worden toegekend als combinatie van functioneringstoelage,

beloning en bindingspremie wordt verhoogd naar 40% van de tot een jaarbedrag herleide bezoldiging/salaris in de maand van toekenning.

Partijen zijn tevens overeengekomen dat de per defensieonderdeel bestaande afwijkende regelingen op het gebied van binding en behoud per 1 januari 2008 komen te vervallen waarbij bestaande toezeggingen worden gerespecteerd.

5.3 Bijzondere categorieën personeel

Partijen spreken af om voor bijzondere categorieën personeel waarvoor door de aard van het functiegebied het loopbaanperspectief beperkt is, loopbaanpaden te creëren om voor deze categorieën het loopbaanperspectief te vergroten. Deze categorieën zullen bij ministeriële regeling worden bepaald, waarbij in ieder geval het personeel dat op dit moment werkzaam is in een technisch en het medisch functiegebied wordt meegenomen. De loopbaanpaden zullen uiterlijk 1 juli 2008 zijn gecreëerd. Daarbij geldt dat de huidige maatregelen voor het technisch middenkader worden gecontinueerd en in het kader van de nieuwe loopbaanpaden opnieuw worden bezien.

De minimale en maximale leeftijdseisen voor de toekenning van bindingspremies aan jachtvliegers komt om redenen van behoud te vervallen.

6 Buitenland, uitzendingen en inzet

6.1 Vernieuwd systeem voor berekenen toelage buitenland

Partijen zijn overeengekomen dat het huidige systeem van vaststellen van de toelage buitenland wordt vernieuwd, waarbij het voorzieningensysteem buitenland defensiepersoneel onverkort in stand blijft. In het vernieuwde systeem wordt gebruik gemaakt van door een onafhankelijke instantie aangeleverde geïndexeerde koopkrachtpariteiten en hardshipverhoudingscijfers. Daarnaast is in de nieuwe systematiek een nominaal bedrag opgenomen als tegemoetkoming in de kosten die onafhankelijk zijn van het land van plaatsing en de rang/schaal van de uitgezonden defensiemedewerker. Hiermee wordt de hoogte van de toelage niet langer in zijn totaliteit berekend als percentage van het gestandaardiseerd netto salaris van de uitgezonden defensiemedewerker.

De invoering van de nieuwe systematiek is beoogd op 1 januari 2008. Hieraan voorgaand wordt veel aandacht besteed aan de communicatie van de “ins en outs” van de nieuwe systematiek.

Daarnaast spreken partijen als overgangsrecht het volgende af.

Voor medewerkers die op 1 augustus 2007 in het buitenland zijn geplaatst of die zijn aangewezen voor een plaatsing in het buitenland wordt per peildatum van 1 augustus 2007 eenmalig bepaald of de individuele medewerker te maken heeft met een lagere of een hogere toelage buitenland.

Personeel dat binnen de nieuwe systematiek te maken krijgt met een verhoging van de toelage ontvangt deze toelage 'nieuwe stijl' met ingang van de invoering van het nieuwe systeem en met terugwerkende kracht tot 1 augustus 2007.

Het personeel dat door de invoering van het nieuwe systeem voor de toelage buitenland te maken krijgt met een verlaging van de toelage behoudt vanaf datum invoering gedurende maximaal 3 jaar de bestaande aanspraken volgens de oude systematiek. Personeel met een vanaf datum invoering resterende plaatsingsduur langer dan 3 jaar krijgt vanaf datum invoering gedurende 3 maanden de tijd om te kiezen of hij of zij terug wil keren naar Nederland. Indien men er voor kiest om terug te keren naar Nederland dient deze terugkeer binnen een jaar te worden gerealiseerd waarbij de daaraan gerelateerde kosten voor rekening komen van Defensie. Gedurende deze periode wordt de toelage buitenland vastgesteld conform de oude systematiek.

6.2 Voorzieningenstelsel buitenland

Partijen spreken af om onderzoek te doen naar harmonisatie binnen het voorzieningenstelsel buitenland. Daarbij wordt in ieder geval gekeken naar de onderwijskosten, de mogelijke flexibilisering van de aanloopkosten en de definiëring van het begrip gezin.

6.3 Zorg voor jonge kinderen tijdens uitzendingen en inzet

Partijen spreken af dat in relatie tot de bijzondere taakstelling van Defensie nader zal worden gesproken over arbeid en zorg.

Voorafgaand daaraan spreken partijen nu af dat per 1 januari 2008 de defensiemedewerkers op eigen verzoek bij varen, vliegen, oefenen en inzet (met inbegrip van uitzending) gedurende een periode langer dan een maand, een vergoeding van maximaal € 150 netto per maand ontvangen als tegemoetkoming in de noodzakelijke extra kosten die zij maken voor kinderen jonger dan vijf jaar indien en voorzover niet reeds op basis van de Wet op de kinderopvang een tegemoetkoming wordt verstrekt voor deze extra kosten. De kosten moeten zijn vastgesteld door een geregistreerd bureau.

6.4 Welfare-voorzieningen

Partijen constateren dat uitgezonden defensiemedewerkers faciliteiten ter beschikking worden gesteld, waarvoor de medewerkers een bijdrage moet betalen. De hoogte van die bijdrage is thans afhankelijk van de exacte locatie waar de betrokken militair verblijft met als gevolg dat ongewenste verschillen ontstaan. Partijen spreken af dat vanaf 1 januari 2008 per uitzending een vast bedrag per faciliteit en per eenheid van die faciliteit wordt vastgesteld en in rekening wordt gebracht.

6.5 Inverdienfactor

De in het kader van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2004-2007 met betrekking tot de bepaling van de ontslagleeftijd overeengekomen inverdienfactor bij

uitzendingen wordt voor uitzendtijd doorgebracht vanaf 1 januari 2008 verhoogd van 1/3 naar 1/2.

7 Harmonisatie

7.1 Harmonisatie militaire toelagen en burger toelagen

Partijen spreken af dat een aantal toelagen uit de militaire rechtspositie ook toegekend kunnen worden aan burgerambtenaren indien zij dezelfde werkzaamheden onder vergelijkbare omstandigheden uitvoeren. Het betreft: vlieggeld (artikel 12 IRM), toelage parachutespringen, duiktoelage (artikel 15 IRM) en toelage verblijf onderwaterlaboratorium.

7.2 Overige harmonisaties

Partijen willen de komende jaren benutten om de noodzaak en haalbaarheid van verdergaande harmonisatie van diverse regelingen en voorzieningen te inventariseren.

Het betreft daarbij de volgende vormen van harmonisatie.

- Harmonisatie tussen krijgsmachtdelen o.a. op het gebied van rangen en beloningsniveau en op het gebied van verlof;
- Harmonisatie tussen burgerambtenaren en militairen van verplaatsingskosten;
- Harmonisatie tussen vaartoeslage en oefentoeslage.

De harmonisatieonderzoeken op het gebied van verplaatsingskosten en vaar- en oefentoeslage dienen uiterlijk 1 maart 2008 te zijn afgerond.

8 Verlof

8.1 Levensloopregeling

Om het genieten van levensloopverlof beter mogelijk te maken spreken partijen af om aan buitengewoon verlof, dat uitsluitend in het persoonlijk belang en onbezoldigd wordt verleend, niet meer een maximum termijn te verbinden.

8.2 Visie op tijd en geld

Partijen hebben in 2002 het rapport keuzemogelijkheden bij arbeidsvoorwaarden vastgesteld. Zij constateren dat aan de gedachten van toen geen wezenlijke invulling is gegeven. Zij spreken af daaraan nu wel invulling te geven door een verbreding van de mogelijkheden van uitruil van tijd en geld, waarbij de samenhang met de variant tijdsparen van de flexibilisering arbeidsduur wordt gezien. Afsproken is om te komen tot één samenhangend systeem. Partijen spreken af dat ook de

levensloopopbouw een bestemming kan zijn waarvoor tijd en geld kan worden ingezet.

Daarnaast spreken partijen, teneinde te komen tot administratieve vereenvoudiging voor flexibilisering, ten aanzien van het gehele personeel af dat een toegestane verlenging van de arbeidsduur jaarlijks stilzwijgend wordt voortgezet tenzij de militair of de burgermedewerker, een aanvraag indient om zijn of haar arbeidsduur te wijzigen of de commandant van oordeel is dat het operationeel belang zich verzet tegen voortgezette verlenging van de arbeidsduur. Voor een toegestane verkorting van de arbeidsduur geldt eveneens dat deze jaarlijks stilzwijgend wordt voortgezet tenzij de medewerker een aanvraag indient om zijn of haar arbeidsduur te wijzigen.

8.3 Flexibilisering arbeidsduur

Partijen spreken af dat het militair personeel met ingang van kalenderjaar 2008 de mogelijkheid krijgt om bij verkorting van de arbeidsduur deze verkorting direct te verwerken in het rooster. Operationele inzet en bedrijfsvoering zijn factoren die bij de invulling van de verroostering nadrukkelijk in ogenschouw worden genomen.

8.4 Kosten geannuleerde vakantie tijdens verroosteren

Partijen spreken af dat de kosten van een geannuleerde vakantie voor de defensiemedewerker en zijn of haar gezin vanaf 1 oktober 2007 worden vergoed wanneer de medewerker langdurig uren verroostert, en onvoorzien alsnog dienst moet verrichten. Dit conform de uitvoeringsystematiek bij verlof.

9 Toelagen en vergoedingen

9.1 Toelage Onregelmatige Dienst en onregelmatige onregelmatigheid

Defensie zet zich maximaal in voor een realistische roosterplanning, ook van onregelmatige uren, alsmede de naleving hiervan.

Partijen spreken af dat er voor 1 juli 2008 definitieve afspraken worden gemaakt over het TOD-stelsel voor militairen. Hierbij wordt in ieder geval de huidige systematiek en de hoogte van de toelage betrokken, alsmede de eerdere evaluatie van de pilot en de vergoeding van onregelmatige onregelmatigheid. Totdat er overeenstemming is bereikt over een nieuw stelsel blijft het huidige stelsel van toepassing.

Partijen spreken verder af dat zij inventariseren welke functionarissen - gezien de aard en inhoud van het werk – een zo grote onregelmatige onregelmatigheid kennen, dat daarvoor een separate voorziening dient te worden getroffen.

9.2 Omzetten kleding en uitrusting van eigendom naar volledig bruikleen

Partijen constateren dat voor alle militairen het gehele pakket aan kleding en uitrusting in bruikleen zal worden verstrekt, met uitzondering van die artikelen die voorafgaand aan deze wijziging niet in natura werden verstrekt. Aangezien de militair

daardoor zelf geen kosten meer maakt voor het onderhouden of vervangen van zijn of haar kleding en uitrusting komt de tweejaarlijkse tegemoetkoming hierin per datum van implementatie te vervallen.

9.3 Afschaffen 190-dagen norm Bedrijfshulpverlening

Partijen zijn overeengekomen dat het zogenaamde 190-dagencriterium in de Regeling toelage bedrijfshulpverlening en toelage eerste medische bijstand defensiepersoneel per 1 oktober 2007 komt te vervallen. Hierdoor komt een BHV'er/EHBO'er jaarlijks in aanmerking voor een toelage die berekend wordt over het aantal maanden dat hij of zij als BHV'er is aangewezen. Bij aanwijzing voor een heel jaar heeft de BHV'er aanspraak op het maximale bedrag verhoogd met eventuele functietoelagen. Het bedrag van € 160 zoals een BHV'er die minder dan 190 dagen inzetbaar was geweest, ontving, komt daarmee eveneens te vervallen.

Daarnaast zijn partijen overeengekomen de deeltijdbepaling te laten vervallen zodat een BHV'er/EHBO'er een toelage ontvangt waarvan de hoogte niet langer wordt bepaald door het aantal dagen per week dat hij of zij ingezet kan worden. Ratio hierachter is dat een deeltijder die aangewezen is als BHV'er dezelfde inspanning moet leveren om bij te blijven, lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen.

9.4 Vergoeding overwerk

Partijen spreken af vanaf 1 oktober 2007 als tijdelijke maatregel voor de duur van het contract voor het defensiepersoneel dat is bezoldigd conform schaal 11 en 12 en rangsniveau LKOL/KLTZ voor het incidenteel opgedragen overwerk per uur een overwerkvergoeding ter grootte van 1/330 van het maandloon toe te kennen. In aanvulling daarop spreken partijen af na afloop van de contractduur deze tijdelijke maatregel te evalueren.

9.5 Evaluatie belastbare toelagen

Partijen spreken af dat zij voor 1 juli 2008 een evaluatie zullen hebben afgerond van de VVHO, de VROB en de toelage militaire bijstand. In de evaluatie van de VVHO en de VROB zal binnen de fiscale en financiële kaders het effect van het bruto-netto-traject tegen het licht worden gehouden met het doel te bezien hoe de netto-uitkomsten tussen de verschillende inkomenscategorieën meer met elkaar in evenwicht kunnen worden gebracht. Bij de evaluatie van de toelage militaire bijstand wordt de noodzaak van de toelagen bezien.

9.6 Opkomsttoelage

Partijen constateren dat de grondslag voor de opkomsttoelage met het opnemen van het militair pensioen in het ABP-pensioenreglement is komen te vervallen. Partijen komen daarom overeen dat deze toelage per 1 januari 2008 vervalt.

9.7 Toelagen in het kader van de OOW-operatie

Partijen constateren dat de grondslag voor een tweetal als tijdelijk bedoelde toelagen, gericht op een tijdelijke compensatie van de inkomenseffecten van de OOW-operatie, is komen te vervallen. Het betreft de Regeling tijdelijke voorziening

compensatietoeslag afkoopbedragen extra werkdruk in het kader van vredes- of humanitaire operaties en de distortietoeslag. Partijen komen daarom overeen dat deze toelagen per 1 januari 2008 vervallen.

10 Reis- en verplaatsingskosten

10.1 Vergoeding dubbele woonlasten

Partijen spreken af dat voor de maximale vergoeding voor aantoonbare dubbele woonlasten aansluiting wordt gezocht bij de tegemoetkoming voor tijdelijke onderbrenging en dat dit bedrag voor zowel het burgerpersoneel als het militair personeel per 1 oktober 2007 wordt vastgesteld op € 600,= per maand voor de duur van maximaal vier maanden.

10.2 Emolumenttermijn

Partijen spreken af dat de emolumenttermijn per 1 oktober 2007 wordt geschrapt.

10.3 Kilometervergoeding moeilijk bereikbare plaatsen met eigen vervoer

In het vorige akkoord is voor een deel van de medewerkers die geen gebruik kunnen maken van openbaar vervoer om hun werkplek te bereiken de reiskostenvergoeding verbeterd. Indien de reden waarom geen gebruik kan worden gemaakt van openbaar vervoer gelegen is in de tijd waarop gewerkt moet worden is de vergoeding van 19 cent in stand gebleven. Afgesproken wordt dat de bestaande tabelvergoeding in alle gevallen waarin geen gebruik kan worden gemaakt van openbaar vervoer zal worden gebaseerd op 25 cent per kilometer.

11 Bovenwettelijke sociale zekerheid en sociaal beleidskader

11.1 Het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid

In het kader van de wijzigingen in de Werkloosheidswet per 1 oktober 2006 wordt de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering voor militairen en burgers uiterlijk per 1 januari 2008 aangepast. Uitgangspunt daarbij is activerend arbeidsmarktbeleid rekening houdend met de aanpassing van fiscale facilitatie per 1 januari 2006. Centraal staat dat Defensie zich maximaal inspant om instroom in de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering te voorkomen.

Gedurende 1 jaar voorafgaande aan de werkloosheid wordt de defensiemedewerker begeleid door het EBD bij het, zonodig, versterken van competenties en vinden van ander werk. De oudere defensiemedewerkers vanaf 40 jaar worden gedurende maximaal 3 jaar voorafgaande aan de werkloosheid begeleid naar ander werk.

De bovenwettelijke WW-uitkering wordt voor defensiepersoneel dat bij ingang van de WW-uitkering de leeftijd heeft van 40 tot 50 jaar beperkt tot de duur van de voor deze groep tot 1 oktober 2006 geldende WW-aanspraak.

Voor de categorie van 50 jaar en ouder blijft de reeds bestaande garantie met betrekking een uitkering lopend tot 65 jaar gecontinueerd. Daarbij wordt de in de WW aan de orde zijnde sollicitatieverplichting naar deze categorie doorgetrokken.

Het niveau van de aanspraak van de bovenwettelijke WW-uitkering blijft ongewijzigd.

11.2 Sociaal Beleidskader

Partijen spreken of om de looptijd van het Sociaal Beleidskader Defensie te verlengen van 1 januari 2010 tot 1 januari 2013.

12 Diversen en overgangsrecht

12.1 Ziektekosten

Partijen constateren dat het percentage van de inkomensafhankelijke ZVW-bijdrage voor UKW-ers per 1 januari 2007 wordt verlaagd van 6,5% naar 4,4%, hetgeen voor betrokkenen een belangrijk positief inkomenseffect inhoudt.

Partijen spreken in het verlengde daarvan af dat de UKW-ers die op 31 december 2005 als UKW-er verzekerd waren via de SZVK en in dat kader te maken kregen met de inkomenseffecten verband houdend met de introductie van de Zorgverzekeringswet, gedurende de periode dat zij UKW genieten vanaf 2008 jaarlijks de reeds in oktober 2007 voorziene nominale uitkering van € 300 blijven ontvangen. Deze nominale uitkering van € 300 wordt gedurende de periode dat zij wachtgeld-UKW genieten, tevens verstrekt aan de wachtgeld-UKW/ers die op 31 december 2005 als wachtgeld-UKW-er verzekerd waren via de SZVK en in dat kader te maken kregen met de inkomenseffecten verband houdend met de introductie van de Zorgverzekeringswet.

Voor UKW-ers, geplaatst in het buitenland, zal voorzover nationale danwel Europese regelgeving dit toestaat, de keuze worden geboden al dan niet onder de toepassing van de Europese verordening te vallen.

Eenzelfde bedrag van € 300 wordt met terugwerkende kracht vanaf 2006 toegekend aan die militairen die op 31 december 2005 kinderen van 18 jaar of ouder in de SZVK hadden zitten. Deze tegemoetkoming wordt per kind verleend en vervalt op het moment dat bedoelde kinderen niet meer voldoen aan de voorwaarden, zouden zij SZVK-verzekerd zijn gebleven.

Uitbetaling van deze nominale uitkering vindt voor alle categorieën plaats in december van enig jaar.

12.2 Eigen bijdrage in de onderwijskosten en bijkomende kosten

Gelet op de termijn tussen het aflopen van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2004 – 2007 op 1 maart 2007 en de ondertekening van het onderhavige akkoord, zijn partijen overeengekomen dat de eigen bijdrage in de onderwijskosten en bijkomende kosten voor defensiemedewerkers geplaatst in de Nederlandse Antillen en Aruba als

bedoeld in artikel 16, achtste lid, onder b van het Voorzieningenstelsel buitenland defensiepersoneel vanaf 1 maart 2007 tot 1 augustus 2007 voor rekening komt van Defensie.

12.3 Inhouding huisvesting bij legering in oudbouw

Gelet op de termijn tussen het aflopen van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2004 – 2007 op 1 maart 2007 en de ondertekening van het onderhavige akkoord, zijn partijen overeengekomen dat de beperking van de inhouding voor huisvesting bij legering in oudbouwcomplexen wordt gecontinueerd tot het moment dat de staat van onderhoud op het vereiste niveau is.

12.4 Vakbondscontributie

Tot op heden wordt de vakbondscontributie in het netto-traject afgedragen aan de vakbonden. Partijen spreken af dat zo spoedig mogelijk de vakbondscontributie vanuit het salarissysteem, respectievelijk de betaalsystemen van de uitkeringsinstanties in het bruto-traject wordt afdragen aan de vakbonden.

12.5 Fiscale regeling fiets

Partijen zijn overeengekomen dat medewerkers vanaf 1 januari 2008 een deel van hun salaris kunnen benutten om fiscaal gefacilieerd (in de sfeer van bruto-netto) binnen de fiscale kaders een fiets aan te schaffen.

13 Slotbepaling

Partijen constateren dat een verantwoorde naleving van de gemaakte afspraken van belang is. Partijen zullen dan ook ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid toezien op de uitvoering ervan.

Partijen onderschrijven dat de tekst van dit akkoord de kaders stelt voor de nadere uitwerking van de gemaakte afspraken in regelgeving. Individuele medewerkers van Defensie kunnen aan de tekst van dit akkoord geen rechten ontleen. Rechten kunnen wél worden ontleend aan de regelgeving die op grond van dit akkoord tot stand komt.

Aldus overeengekomen te Heerlen, 2 augustus 2007

w.g.

De Staatssecretaris van Defensie,

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP),
Namens het Ambtenarencentrum (AC),
Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid,
Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF),
Namens de Christelijke Centrale voor Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP).