

BELEIDSPLAN
2014-2018
DE VAKBOND VOOR BURGER EN
MILITAIR DEFENSIEPERSONEEL

VBM

INLEIDING

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM (hierna: VBM) stelt zich ten doel een belangrijke speler te zijn bij de behartiging van de belangen van de gewezen, huidige en toekomstige defensiemedewerkers. Om de doelstellingen van de VBM te bereiken is herkenbaarheid zeer belangrijk, evenals erkenning door de defensiemedewerkers, de defensieleiding, de politiek en de media.

Om richting te kunnen geven aan het beleid van de VBM en de keuzes die door haar bestuurders moeten worden gemaakt, is er behoefte aan een document waarin de bij de te varen koers behorende uitgangspunten zijn vastgelegd. Dit is het voorliggende beleidsplan.

Het beleidsplan wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering. Hierdoor zijn de leden in staat het door de VBM en haar bestuurders te voeren beleid te beïnvloeden en te beoordelen.

Dit beleidsplan gaat uit van een kwalitatieve benadering. In dit plan worden algemene uitgangspunten geformuleerd, die in acht worden genomen bij het uitvoeren van het beleid.

Het beleidsplan beslaat een periode van vier jaren (2014-2018) en wordt jaarlijks op basis van de ontwikkelingen bijgesteld.

Op basis van dit beleidsplan stelt het algemeen bestuur jaarlijks een beleidsprogramma op, waarin voor het lopende jaar een kwantitatieve vertaling van de in het beleidsplan opgenomen doelstellingen wordt gemaakt en de daarbij behorende prioriteiten worden opgenomen.

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|---|---------------------------------|----|
| • | Missie | 4 |
| • | Algemeen | 4 |
| • | Defensie als werkgever | 5 |
| • | De VBM en haar leden | 6 |
| • | Collectieve Belangenbehartiging | 8 |
| ⇒ | Algemeen | 8 |
| ⇒ | Lonen en loonontwikkeling | 8 |
| ⇒ | Toelagen en vergoedingen | 9 |
| ⇒ | Loopbaanontwikkeling | 10 |
| ⇒ | Sociaal beleid | 11 |
| ⇒ | Werk en Zorg | 12 |
| ⇒ | Leeftijdsontslag en inkomen | 13 |
| ⇒ | Ouderdomspensioen | 14 |
| ⇒ | Overleg en Medezeggenschap | 15 |
| ⇒ | Arbeidsongeschiktheid | 15 |
| ⇒ | Arbeidsvoorwaarden op maat | 16 |
| ⇒ | Veteranen | 16 |
| ⇒ | Reservisten | 16 |
| • | Individuele belangenbehartiging | 17 |

MISSIE

De VBM is een onafhankelijke vakorganisatie voor burgerambtenaren en militairen in dienst (geweest) bij het Ministerie van Defensie, die als taak heeft de belangen van de defensiemedewerkers, de gewezen defensiemedewerkers en hun beider nagelaten betrekkingen te behartigen.

De VBM beoogt een sterke, inspirerende, invloedrijke, goed geprofileerde en toegankelijke organisatie te zijn voor haar leden, de media, beslissingsbevoegden en verantwoordelijken in de ambtelijke en politieke omgeving.

De VBM is betrouwbaar, betrokken, professioneel, slagvaardig, transparant, oplossings- en servicegericht.

De kerntaken van de VBM zijn het leveren van tijdige en kwalitatieve belangenbehartiging op individueel en collectief gebied.

Voor leden en kaderleden die zich inzetten voor de VBM vormt zij een uitdagende omgeving waarin geluisterd wordt naar de kennis en kunde van die leden en zij hun talenten verder kunnen ontwikkelen.

ALGEMEEN

Maatschappelijk gezien zijn er meerdere trends zichtbaar. Een eerste trend is de verandering van de bevolking qua leeftijd en samenstelling. Nederland ontgroent, vergrijsst, verkleurt en woont vaker alleen.

De economische crisis heeft de groei van het aantal banen gekanteld, maar met het aantrekken van de economie en de pensionering van de babyboomers, zal het steeds lastiger worden om voldoende en gekwalificeerde arbeidskrachten te vinden. Deze krapte, de toenemende mobiliteit en flexibiliteit is een tweede trend.

Een derde trend is die van de krappe overheidsfinanciën en de daaruit voortvloeiende bezuinigingen.

De vierde trend is het steeds minder voorkomen van het klassieke kostwinnersmodel. Het aantal huishoudens, waarin twee gezinsleden werken, stijgt gestaag. Bovendien wordt de vrije tijd anders ingevuld dan vroeger. Een noodzaak om arbeidsrelaties, arbeidsinzet en arbeidstijden veel flexibeler te maken is het gevolg.

Minder herkenbaar, maar niettemin bestaande trends, zijn de continue veranderende organisatie, zowel qua structuur als qua technologie, en de steeds kritischer wordende burger.

Tot slot kan in dit kader niet onvermeld blijven dat zich een ontwikkeling aftekent die de rol en betekenis van de vakbeweging als essentieel onderdeel van het maatschappelijk krachtenveld onder druk zet.

Genoemde trends hebben betekenis voor de defensieorganisatie en haar medewerkers. In dit beleidsplan komen deze trends – soms expliciet benoemd, soms impliciet verondersteld – aan de orde als richting voor het door de VBM te voeren beleid.

DEFENSIE ALS WERKGEVER

Het Ministerie van Defensie maakt onderdeel uit van de Nederlandse (rijks)overheid. Een overheid die aangestuurd en gecontroleerd wordt door de gekozen volksvertegenwoordiging. De samenstelling van de volksvertegenwoordiging heeft onmiskenbaar invloed op de taken, vulling en inzet van, alsmede de middelen voor de krijgsmacht.

De VBM heeft geen rechtstreekse rol in het besluitvormingsproces rond taken, middelen en inzet. Dit neemt echter niet weg dat binnen het ledenbestand veel voor deze besluitvorming benodigde kennis en ervaring beschikbaar is. Gebruikmakend van deze kennis zal de VBM dit besluitvormingsproces inhoudelijk trachten te beïnvloeden.

De VBM is van mening dat in de technisch en economisch steeds kleiner wordende wereld, kleine en lokale conflicten snel kunnen escaleren tot bedreigingen van de wereldvrede, waardoor het belang van een krijgsmacht voldoende is aangetoond. Inzet van de Nederlandse defensieorganisatie in internationale operaties zal naar de mening van de VBM uitsluitend kunnen plaatsvinden met mandaat van de internationale gemeenschap en in samenwerking met anderen.

Van de rol die de verantwoordelijk Minister van Defensie (MvD) in de politieke context speelt, moet zijn rol als werkgever van circa 60.000 defensiemedewerkers, waarvan het overgrote deel militair is, onderscheiden worden. Voor politici zijn deze verschillen, zo blijkt regelmatig, niet altijd (even) duidelijk; onderwerpen die tot het domein van sociale partners behoren worden met regelmaat in het politieke domein gezogen. De VBM zal zich hiertegen blijven verzetten.

De Nederlandse arbeidsverhoudingen worden enerzijds bepaald door afspraken tussen de werkgevers en werknemers (het arbeidsvoorwaardelijk overleg), anderzijds worden deze verhoudingen beïnvloed en bepaald door wet- en regelgeving. Voorts kunnen besluiten van de Europese Unie (EU) en uitspraken van het Hof van Justitie van de EU de Nederlandse arbeidsverhoudingen beïnvloeden.

Op een aantal terreinen is de wet- en regelgeving van dien aard, dat zij op gespannen voet staat met de taakopdracht van de defensieorganisatie. In een aantal gevallen is hierin dan ook een uitzondering gemaakt voor defensie of een deel daarvan.

Deze uitzonderingen op het algemene beleid geven een extra dimensie aan de verhouding tussen het Ministerie van Defensie als werkgever en haar werknemers. De MvD is betrokken bij en verantwoordelijk voor de uitvoering van een verantwoord arbeidsvoorwaarden- en personeelsbeleid. Maar als lid van de wetgevende macht is hij evenzo medeverantwoordelijk voor de op de arbeidsverhoudingen van toepassing zijnde algemene wet- en regelgeving en de daarop geldende beperkingen voor defensie. Deze bijzondere positie leidt naar de mening van de VBM ook tot bijzondere verantwoordelijkheden.

De hiervoor bedoelde uitzonderingen of beperkingen moeten zo beperkt mogelijk zijn en niet verder gaan dan voor de taakstelling van defensie is vereist. Het Ministerie van Defensie moet er voorts voor zorgen dat deze uitzonderingen of beperkingen voor (delen van) het defensiepersoneel, ook aan dat personeel op overtuigende wijze

als noodzakelijk voor de taakstelling van defensie worden gemotiveerd. Defensie zal om personeel te werven maar ook te behouden een aantrekkelijke werkgever moeten zijn en zal zich moeten onderscheiden van andere (overheids-)werkgevers.

De VBM stelt zich op het standpunt dat een defensiemedewerker geen andere werknemer is dan die in dienst van een andere werkgever. Op grond van de taak van defensie kunnen aan de defensiemedewerker echter wel bijzondere taken worden opgedragen, waarbij deze medewerker rechten kunnen worden onthouden die ergens anders wel gebruikelijk zijn. Maar dan zal daarvoor in het totaal van de arbeidsverhouding met defensie adequate compensatie moeten worden geboden. Van deze arbeidsverhouding moet de positie van de defensiemedewerker als dienaar van het algemene belang worden onderscheiden. De VBM vindt de ambtelijke status en de ambtelijke rechtspositie uiterst belangrijk. Deze moet dan ook behouden blijven.

Algemene wet- en regelgeving, waarin voor (delen van) het defensiepersoneel van de algemene regel afwijkende bepalingen zijn opgenomen of die specifiek op (delen van) het defensiepersoneel zijn gericht, dienen voor overleg te worden aangeboden aan het Sector Overleg Defensie (SOD). Daarbij eist de VBM dat wet- en regelgeving die wijziging brengen in de bestaande aanspraken die een individuele defensiemedewerker kan maken, wordt onderworpen aan het instemmingsrecht van het SOD.

De laatste jaren hebben de achtereenvolgende kabinetten forse bezuinigingsdoelstellingen neergelegd. Deze hebben defensie hard geraakt. De opdracht om 1 miljard te bezuinigen is nog niet volledig geïmplementeerd en de volgende slag wordt al weer aangekondigd. Daaraan is mede het beeld in de maatschappij over defensie debet. De VBM wil een actieve bijdrage gaan leveren aan het beter op de kaart zetten van defensie. Hoe begrijpelijk het ook is om vooral naar het heden te kijken, er is echter ook nog een toekomst. Zelfs of misschien juist in tijden van tegenspoed moet aan of naar die toekomst toe gewerkt worden. Een van de grootste bedreigingen is verlies aan kwaliteit. In het licht van de huidige financiële situatie soms onvermijdelijk, maar op langere termijn ook dodelijk. De VBM neemt in haar afwegingen deze visie steeds mee.

DE VBM EN HAAR LEDEN

Lid zijn van een vakbond betekent niet dat men daardoor ook de persoonlijke verantwoordelijkheid voor de behartiging van zijn belangen aan die bond heeft overgedragen. Dit houdt in dat de VBM zich voortdurend bewust moet zijn van het feit dat haar leden ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en positie, in een continu proces invloed uitoefenen op het door de VBM vorm te geven en uit te voeren beleid. De VBM is in die zin een instrument in handen van de leden. De omvang van het ledenbestand, de bestuursstructuur en de wijze waarop individuele leden invloed uit kunnen oefenen, zijn echter allen factoren die van de dagelijks bestuurders een duidelijke stabiliserende rol vereisen. Zonder deze kan de VBM worden tot een speelbal in handen van enkelingen die niet noodzakelijkerwijs de mening van velen vertegenwoordigen. Daarnaast is het belangrijk vanuit het geheel te werken, dit in tegenstelling tot het werken vanuit kleine groepen of

deelbelangen. De rol van de VBM moet veeleer worden gevonden in het vertegenwoordigen van de - vaak weinig spraakzame - meerderheid. Het dempen van extreme individuele of groepsbelangen ten gunste van het grote geheel is een beweging die de samenleving voorspoed heeft gebracht. De taak van de VBM is om deze verstandige middenkoers vast te houden. Dat er aanwijzingen zijn dat het ledenbestand kleiner wordt en qua samenstelling verschuift, maakt deze noodzaak alleen maar groter.

Indien en voor zover het lid in staat is op individuele basis zijn belangen te behartigen is de rol van de VBM beperkt tot het desgewenst bieden van ondersteuning van dat lid door middel van advies of bijstand.

Indien de eigen verantwoordelijkheid wordt gedeeld met anderen, dan is de rol van de VBM een andere. De VBM zal dan het collectief van de betrokken leden organiseren voor positiebepaling en begeleiding alsmede zorg dragen voor een democratische besluitvorming en de uitvoering van de door dat collectief genomen besluiten. Een en ander uiteraard met inachtneming van wat daarover in de statuten en de reglementen staat.

Met name laatstgenoemde rol stelt hoge eisen aan de inrichting van de VBM en de door haar te volgen procedures. Is het altijd al zaak om kritisch naar de eigen organisatie te kijken en aan efficiëntiebevordering te werken, voor het contact met de leden geldt dit in bijzondere mate. Leden vormen immers het bestaansrecht van de vereniging. De VBM dient ervoor te zorgen dat alle leden tijdig en juist worden geïnformeerd over alle zaken, waarin het collectief door middel van besluitvorming haar verantwoordelijkheid moet nemen. De middelen om dit te bereiken zijn het internet, de verenigingsperiodieken, de (digitale) nieuwsbrieven, de afdelingsvergaderingen, andere bijeenkomsten, het referendum bij arbeidsvoorwaarden, maar ook de andere ledencontacten, bijvoorbeeld per telefoon.

De VBM is zich bewust van de belangrijke positie die de verenigingsperiodieken en in toenemende mate de website innemen als schakel tussen haar en haar leden. De opkomst van sociale netwerksites vormt een nieuwe uitdaging. De VBM heeft de eerste stappen gezet om deze nieuwe communicatievormen te gebruiken om haar communicatiedoelstellingen te realiseren. De VBM stelt zich tot doel dit soort ontwikkelingen te blijven volgen en de in gang gezette ontwikkeling te verbeteren en uit te breiden. De periodieken en de website hebben als belangrijkste doelen het verstevigen en onderhouden van de band tussen de leden en de VBM enerzijds en het bijdragen aan de uitstraling van de VBM naar groepen die relevant zijn voor het voldoen aan de statutair geformuleerde doelen anderzijds. Bij dat laatste valt te denken aan de defensietop, de politiek en de (inter)nationale media.

De door de VBM uitgegeven bladen en de website vervullen een belangrijke rol als het gaat om de hiervoor beschreven doelen en taken van de VBM. Dit neemt niet weg dat ook andere vormen van communicatie, zoals contacten met de pers, het organiseren van regionale bijeenkomsten en het brengen van bezoeken aan de werkvloer een steeds belangrijkere rol spelen.

Naast de statutair voorgeschreven vergaderingen moet in het kader van voorlichting aan en communicatie met de leden ook worden gezocht naar andere mogelijkheden

om de leden te betrekken bij het vormen van het beleid. Daartoe zal de VBM in beginsel op alle uitnodigingen tot het verzorgen van voorlichtingsbijeenkomsten, werkplekbezoeken, et cetera positief reageren en deze stimuleren. Van de kaderleden van de VBM wordt verwacht dat zij de bij hen bekende bijeenkomsten, waarbij de aanwezigheid van de VBM wenselijk is, aan de VBM doorgeven. Tevens wordt verwacht dat zij zelf een actieve bijdrage in de voor de VBM zo belangrijke communicatie met de leden leveren.

Al langere tijd constateren we dat de afdelingsvergadering als middel om met de leden te communiceren niet het gewenste resultaat oplevert. Dat wil niet zeggen dat het houden van afdelingsvergaderingen geen doel (meer) dient. Wel dat een verenigingsbrede bezinning op het thema participatie voortdurend bijzondere aandacht vergt.

Hoe belangrijk al het voorgaande ook is, de motieven om lid te worden of te blijven van de VBM worden door velen ook door andere motieven ingegeven. De hoogte van de contributie is zo'n motief. Jaren geleden heeft de vereniging gekozen voor een indexatiesystematiek die onze concurrentiepositie ten opzichte van zusterorganisaties versterkt heeft, maar die in economisch slechtere tijden als nadeel heeft dat de verhouding tussen inkomsten en uitgaven is verslechterd. Het behoud van concurrentiekracht is voor de vereniging een vitaal doel.

Een ander belangrijk motief is aard en omvang van het ledenservicepakket. De VBM streeft ernaar om de benefits op een hoog niveau te houden. Deels door standaardproducten gunstig aan leden te bieden, deels door specifieke producten voor leden te ontwikkelen.

COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING

ALGEMEEN

Zoals hiervoor al gesteld stelt de VBM zich op het standpunt dat defensiemedewerkers geen andere werknemers zijn dan die in dienst van een andere werkgever. Wel kunnen aan (delen van) het defensiepersoneel bijzondere taken worden opgedragen, in welk geval voor betrokkenen ook bijzondere arbeidsvoorwaarden kunnen gelden. Daarnaast speelt bij de arbeidsvoorwaarden een rol dat het militaire personeel, anders dan het burgerpersoneel, niet wordt aangesteld voor de vervulling van één specifieke functie, maar voor een bepaald functiegebied en daardoor wordt geconfronteerd met een meer of minder frequente functieroulatie.

Voor het te voeren beleid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel stelt de VBM zich op het standpunt dat die arbeidsvoorwaarden moeten passen binnen wat in de Nederlandse arbeidsverhoudingen gebruikelijk is.

LONEN EN LOONONTWIKKELING

Voor zowel burgermedewerkers als militairen zal de indeling in de loonschalen hun basis dienen te vinden in functiewaardering. Voor burgerpersoneel dient daarbij tussen functiewaardering en bepaling van de loonschaal een één op één relatie te bestaan. Voor militair personeel loopt deze relatie via het systeem van

rangstoekenning. Deze indirecte relatie met functiewaardering wordt door de VBM noodzakelijk geacht vanwege de frequente functieroulatie.

Periodieke aanpassing van de lonen dient volgens de VBM marktconform te zijn. Dit houdt in dat de loonstijging van het defensiepersoneel over een periode van maximaal 5 jaar gerekend gelijke tred behoort te houden met de gemiddelde loonontwikkeling in andere sectoren bij zowel de overheid als daarbuiten. In ieder geval zal de VBM zich bij de periodieke onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden inzetten voor tenminste handhaving van de koopkracht, bij de bepaling waarvan tevens in beschouwing worden genomen de gevolgen van wijzigingen in het bruto/netto-traject.

Het defensiepersoneel kent nog geen volwaardige 13^e maand. Wel zijn er stappen gezet om een 13^e maand te verwezenlijken. De VBM streeft naar de realisatie van een volledige 13^e maand op zo kort mogelijke termijn. Het verschil met vele andere werknemers in Nederland in het algemeen en medewerkers van andere overheidssectoren in het bijzonder zou hiermee weggenomen worden.

Door een wijziging in het bruto/netto-traject (Wet Uniformering Loonbegrip, WUL) zijn militairen naar de opvatting van de VBM onevenredig getroffen. Hun besteedbaar inkomen zou fors dalen als er geen compenserende maatregelen zouden zijn genomen. De tijdelijke voorziening die defensie over 2013 uit eigen middelen betaalt zou niet noodzakelijk moeten zijn. De VBM steunt dan ook initiatieven om de oorzaak van de daling weg te nemen. In het geval dat niet lukt is echter een structurele, werkgeversvoorziening noodzakelijk.

Ten aanzien van het militair personeel stelt de VBM zich op het standpunt dat bij vergelijkbaar werk een gelijke inschaling en beloning hoort. De thans bestaande verschillen in beloning tussen militairen van de marine enerzijds en van de andere onderdelen van de krijgsmacht anderzijds moeten worden weggenomen. Vooral nu steeds meer militairen van verschillende onderdelen van de krijgsmacht in één werkorganisatie samenwerken. Deze noodzaak is nog dringender omdat militair personeel niet meer bij één defensieonderdeel wordt aangesteld, maar wordt aangesteld als militair sec. Het principe dat bij vergelijkbaar werk een gelijke beloning hoort moet volgens de VBM aan de ene kant tot de hiervoor genoemde harmonisatie leiden, maar verzet zich aan de andere kant niet tegen een verdere differentiatie in beloning tussen personeelscategorieën.

TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

De VBM vindt dat een tegemoetkoming in de kosten die medewerkers maken om op hun werk te komen noodzakelijk is. Zeker voor het defensiepersoneel dat door functieroulatie beperkt wordt in hun mogelijkheden om zich in de directe omgeving van het werk te vestigen. Het wegnemen van de thans nog bestaande, niet te rechtvaardigen verschillen tussen bepaalde categorieën medewerkers is een eerste doel van de vereniging. Daarachter ligt een tweede, meer abstracter doel. Ontwikkelingen om ons heen, zoals de introductie van de werkkostenregeling en de steeds verdergaande differentiatie van vervoersaanbod en –kosten, nopen tot een herbezinning op de houdbaarheid van het huidige stelsel.

Defensie neemt aan talloze (internationale) operaties deel. De aard van de inzet varieert behoorlijk. De financiële vergoeding is echter gebaseerd op een regeling die daarmee onvoldoende rekening houdt. De noodzaak om deze regeling aan te passen, zodat tussen inzet en beloning meer evenwicht komt is daarmee voor de VBM een gegeven.

LOOPBAANONTWIKKELING

Met de afprocedering en implementatie van het flexibel personeelssysteem (FPS) is een majeure verandering van het personeelsbeleid bij defensie gerealiseerd. Dergelijke veranderingen, zo leert het verleden, zijn niet voltooid met het verschijnen van de relevante regelgeving. De komende jaren zal de VBM moeten inzetten op het vergroten van de bekendheid van de afspraken en het stimuleren van de bewustwording dat FPS kansen biedt aan medewerkers om hun eigen loopbaan vorm en inhoud te geven. Daarenboven is monitoring van de gemaakte afspraken noodzaak.

Is een fatsoenlijk en adequaat loopbaanbeleid onder normale omstandigheden al bittere noodzaak, in tijden van recessie of als de financiële kaders om andere redenen onder druk staan, neemt de betekenis daarvan alleen maar toe. Het loopbaanbeleid voor militairen is de voorbije jaren in de versukkeling geraakt. Dat kan niet los worden gezien van het feit dat conjunctureel bepaalde omstandigheden de tollens los hebben gezet/zijn losgeslagen van de ankers en tot irreële beelden hebben geleid.

FPS biedt de mogelijkheid om de eigen loopbaan vorm en inhoud te geven. Van het Ministerie van Defensie mag worden verwacht dat het medewerkers door permanente scholing, vorming, functieroulatie, et cetera in staat stelt keuzes te maken. Daartoe behoort ook het openhouden van de mogelijkheid van doorstroom van onderofficier naar officier. In beginsel zou die doorstroom gebaseerd moeten zijn op studie, maar een doorstroom naar specifieke functies in het officiersbestand op basis van kennis- en ervaringsopbouw als onderofficier moet eveneens mogelijk zijn.

De VBM is voor het ontwikkelen van bijzondere loopbaanpatronen voor bijzondere categorieën personeel. Met name in de (para)medische en technische werkgebieden zijn de grenzen van wat binnen het standaard rechtpositionele kader mogelijk is bereikt.

FPS is initieel opgezet als een stelsel voor militairen. De VBM is van mening dat meerdere instrumenten die dit stelsel faciliteren ook voor burgermedewerkers beschikbaar moeten zijn. Temeer daar de verblijfsduur van deze categorie medewerkers naar verwachting de komende jaren zal verminderen. Lifetime employment is noch vanuit het perspectief van de medewerker noch vanuit het perspectief van de werkgever defensie een gegeven.

Een van de doelstellingen van het FPS-stelsel is een gemiddeld langere verblijfsduur voor militairen dan onder het BBT-stelsel. Om dit te realiseren, sterker nog om überhaupt voldoende militairen te werven is het noodzakelijk ook arbeidsvoorwaardelijk voldoende aantrekkelijk te zijn. Dit kan spanningen opleveren met het oudere defensiepersoneel, zelfs leiden tot belangenconflicten. De VBM staat en blijft staan voor de belangen van de medewerkers met een vaste aanstelling bij defensie, maar is er ook van overtuigd dat het noodzakelijk is om meer aandacht te

schenken aan de specifieke belangen van de jongere defensiemedewerker met over het algemeen een tijdelijk contract.

Bij het Ministerie van Defensie werken op dit moment relatief veel oudere burgermedewerkers. Veel van deze medewerkers zullen het komende decennium met pensioen gaan en defensie dus verlaten. Dit proces wordt versterkt door de bezuinigingen die defensie opgelegd heeft gekregen. Voor de achterblijvende medewerkers zal defensie een interessante en betrouwbare werkgever moeten zijn. Ook om nieuwe medewerkers aan te trekken, noodzakelijk voor een evenwichtige personeelsopbouw, zal defensie aantrekkelijk moeten zijn. Daarvoor is het noodzakelijk dat de loopbaanmogelijkheden worden verbeterd. Defensie dient de medewerkers maximaal te ondersteunen bij het verwerven van de nodige competenties, waaronder de competenties die noodzakelijk zijn voor een functie op een hoger niveau als de betrokken medewerker dat wil. Van een grote groep medewerkers mag worden verwacht dat zij zoeken naar nieuwe uitdagingen binnen defensie.

Loopbaanbeleid moet nadrukkelijk rekening houden met de fysieke en psychische belasting die aan de uitoefening van sommige functies verbonden is. Bovendien kan niet voorbij worden gegaan aan het toenemende belang van de sociale omgeving, waarvan defensiemedewerkers natuurlijk ook deel uitmaken. Voorkomen moet worden dat door het wegvallen van niet-operationele plaatsingen de op dit moment al onevenredige zware belasting op met name militair personeel nog verder toeneemt.

De VBM streeft naar het creëren van een nieuw, acceptabel evenwicht tussen operationele en niet-operationele plaatsingen. Of omdat de sociale omgeving dat vraagt of omdat in de defensieorganisatie steeds langer doorgewerkt wordt of gewoonweg omdat bij andere werkgevers dat zijn intrede doet. Defensie ontkomt niet aan het optimaal benutten van de mogelijkheden, die kort samengevat worden met de term: het nieuwe werken. Deze omslag vergt een deels nieuw arbeidsvoorwaardelijk kader. De VBM wil aan de vormgeving van een nieuwe balans bijdragen.

Alhoewel de huidige arbeidsmarkt aardig op slot zit, mag van de veronderstelling worden uitgegaan dat met het aantrekken van de economie de arbeidsmigratie weer zal toenemen; werknemers zullen weer frequenter van werkgever veranderen. Het Ministerie van Defensie dient op deze trend aan te sluiten. Een tijdelijke onderbreking van de loopbaan bij defensie voor het vervullen van functies binnen andere (overheids)organisaties dient te worden gestimuleerd.

SOCIAAL BELEID

De krappe overheidsfinanciën noopten het eerste kabinet Rutte tot ingrijpende maatregelen. Defensie heeft een bezuinigingstaakstelling van 1 miljard opgelegd gekregen. De implementatie daarvoor loopt.

Als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2012 is een (nieuw) sociaal beleidskader (SBK) tot stand gebracht. Het uitgangspunt dat medewerkers van “werk naar werk” gebracht moeten worden is daarin leidend. Het vroegtijdig informeren van medewerkers die hun functie mogelijk verliezen, het faciliteren van de zoektocht naar

ander werk voor medewerkers die ontslagen (dreigen) te worden en de begeleiding van deze medewerkers zijn daarin verankerd.

De keerzijde daarvan is de plicht om actief op zoek te gaan naar ander werk. Waar het de komende jaren op neerkomt, is het omzetten van afspraken in daden. In belangrijke mate zal dat gebeuren door USG Restart, die defensie gecontracteerd heeft. De VBM heeft over de uitvoering van het SBK en met name voor de moeilijkst bemiddelbaren zorgen. Zij wil daarbij nauw betrokken blijven.

Inmiddels ligt er ook een sociaal plan voor defensiemedewerkers die werken bij een onderdeel van defensie dat naar een marktpartij uitbesteed wordt, waarbij de band met defensie doorsneden wordt. Uiteraard geldt hiervoor ook dat de VBM de concrete invulling van die plannen zal blijven monitoren.

Bijzondere aandacht verdient de groep medewerkers die werken bij een onderdeel van defensie dat overgaat naar een andere overheidsorganisatie. Voor deze medewerkers zullen separate afspraken gemaakt moeten worden. Uitgangspunt daarbij is dat zij op basis van een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket in de gelegenheid worden gesteld hun functie te volgen naar een nieuwe werkgever.

Ofschoon er afspraken gemaakt zijn over het sociaal beleid rondom reorganisaties moeten wij ons realiseren dat de werkingsduur daarvan in tijd beperkt is. De VBM is van opvatting dat de thans gemaakte afspraken ook na 2015 van toepassing zouden moeten zijn. Daar waar door overheidsingrijpen het instrumentenpallet uitgekleeft wordt, moeten andere vervangende voorzieningen worden getroffen.

WERK EN ZORG

De VBM staat als organisatie midden in de samenleving en kan niet om de maatschappelijke ontwikkelingen heen. Hoewel zij zich hiervan bewust is, is de VBM van mening dat bestaande rechtpositionele aanspraken dienen te worden gerespecteerd. Echter, de VBM is zich daarentegen ook bewust van het primaat van de politiek en haar eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De overheid heeft jaren geleden een beleid ingezet voor een langere arbeidsparticipatie. In eerste instantie waren deze maatregelen gericht op het stimuleren van het vrijwillig langer doorwerken. Inmiddels zijn er besluiten genomen die langer doorwerken verplichtend opleggen, tenzij mensen genoeg nemen met verminderde (financiële) aanspraken. De (gefaseerde) ophoging van de AOW-leeftijd is daar een voorbeeld van. Dit heeft ook invloed op defensie en haar medewerkers.

In een arbeidzaam leven zijn verschillende fases te onderkennen. Vaak, maar niet uitsluitend hebben die met leeftijd te maken. De VBM is van mening dat defensie daadwerkelijk inhoud moet geven aan een levensfasebewust personeelsbeleid. De noodzaak hiervoor wordt versterkt, maar niet ingegeven door het feit dat langer doorwerken wordt nagestreefd. Voor de VBM moet het levensfasebewust personeelsbeleid een samenhangend beleid zijn, waarbij verschillende rechtpositionele rechten en plichten in hun onderlinge samenhang moeten worden beschouwd. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verschillende loopbaanfases en specifieke eisen in zo'n fase. Er moet gestreefd worden naar

maatwerk. Defensie krijgt dan beter gemotiveerde medewerkers en is een aantrekkelijke werkgever. De medewerker kan zodoende gezond en met voldoening langer aan het werk blijven.

Defensie heeft met name voor militairen op uitzending en militairen die op uitzending zijn geweest een verplichting op het punt van de (na-)zorg. Deels wordt die vormgegeven door opvang, begeleiding en behandeling van (gewezen) medewerkers, deels in de sfeer van pensioenaanspraken of de bijzondere voorzieningen. De VBM vindt dat deze voorzieningen moeten blijven bestaan en waar mogelijk verbeterd. Het doen van onderzoek naar het wel of niet bestaan van een relatie tussen uitzendingen en andere werkzaamheden onder buitengewone omstandigheden en lichamelijke en/of geestelijke klachten zal de VBM stimuleren.

Gezien de krappe overheidsfinanciën en de inschatting dat door meer samenwerking binnen de rijksoverheid - zeker als het gaat om ondersteunende diensten - besparingen kunnen worden behaald, kan niet uitgesloten worden dat taken die defensie nu nog zelf uitvoert elders ondergebracht of verder verschaald worden. Dit mag niet ten koste gaan van de kwaliteit van de (personeels)zorg.

Ook voor defensie geldt de Wet arbeid en zorg. Buiten deze wet om is de VBM van mening dat er, mede gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen, oplossingen gevonden moeten worden voor het combineren van arbeid en zorgtaken. Voor de VBM geldt daarbij het uitgangspunt dat een onderscheid tussen verschillende categorieën medewerkers, dat niet gerechtvaardigd kan worden door de bijzondere taken die de defensieorganisatie heeft, niet aan de orde kan zijn.

LEEFTIJDSONTSLAG EN INKOMEN

Het defensiepersoneel heeft in deze eeuw een belangrijke bijdrage aan de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen geleverd. Dit geldt zowel voor het burgerpersoneel als voor het militair personeel. Voor medewerkers die een functioneel ontslag kennen zijn er arbeidsvoorwaardelijk afspraken gemaakt over een verplichte ophoging van de ontslagleeftijd. Voor het militair personeel is op 1 januari 2006 een aanvang gemaakt met de verplichte ophoging van de ontslagleeftijd naar structureel 60 jaar en voor sommige groepen zelfs een hogere ontslagleeftijd. De VBM is zich bewust van de maatschappelijke discussie over het moment, waarop iemand zijn actieve loopbaan definitief kan beëindigen en de keuzes die daarin inmiddels gemaakt zijn. Wij realiseren ons ten volle dat deze discussie ook aan het defensiepersoneel niet ongemerkt voorbij kan gaan. In samenhang met een gewijzigde personele samenstelling van de defensieorganisatie, een levensfasebewust personeelsbeleid en het beschikbaar komen van additionele financiële middelen ziet de VBM de noodzaak keuzes te maken. Daarbij zal het uitgangspunt wel een regeling zijn die defensiemedewerkers van inkomen voorziet tussen het moment van leeftijdsontslag en pensionering.

OUDERDOMSPENSIOEN

De VBM stelt als norm voor een toereikend pensioen dat de pensioenaanspraken - na een volledige en gebruikelijke loopbaan - zodanig moeten zijn dat het voor pensionering bereikte welvaartsniveau ook na pensionering in redelijkheid gehandhaafd kan worden.

Voor het burgerpersoneel is dit sinds 2004 vormgegeven door een middelloonstelsel.

Voor het militair personeel bleek de overgang van het eindloonstelsel naar een middelloonstelsel tot een zodanige verlaging van de aanspraken te leiden, dat hierin voldoende aanleiding werd gevonden voor het militaire personeel het eindloonstelsel te handhaven.

De VBM beseft dat voor militairen een pensioenstelsel geldt dat afwijkt van wat in Nederland gebruikelijk is. Dat genereert een druk op het stelsel. De afwijking als zodanig vormt evenwel geen reden om het stelsel ter discussie te stellen.

Een discussie over een herziening van de bezoldiging kan echter niet los worden gezien van de effecten op het uitgesteld loon, het pensioen. Voor de VBM vormt gelijkwaardigheid van aanspraken voor en na een eventuele herziening het uitgangspunt.

Sociale partners hebben in 2010 en 2011 onderhandeld en overeenstemming bereikt over aanpassingen van de pensioenen in de tweede pijler en in samenhang daarmee ook voorstellen gedaan om de uitkering in de eerste pijler (de AOW) toekomstbestendig te maken. Het kabinet Rutte 2 heeft echter op belangrijke punten voor een andere invulling gekozen. Inmiddels is er wetgeving tot stand gebracht die de AOW-leeftijd niet in twee stappen (te weten in 2020 en in 2025) naar 67 jaar brengt maar (versneld) in jaarlijkse stappen, startend in 2013 en eindigend in 2021. Ook ligt er wetgeving die noopt tot een versobering per 2014 van de pensioenopbouw in de tweede pijler. Het voorstel om de opbouw in 2015 verdergaand te versoberen is aan het parlement aangeboden, maar vindt vooralsnog onvoldoende draagvlak in de Eerste Kamer.

Er is in de loop van de tijd een breed maatschappelijk draagvlak ontstaan voor een verhoging van de AOW-leeftijd en een daarop aangepast pensioenstelsel. Deze werkelijkheid kan niet genegeerd worden.

De ambitie om voor de (gewezen) defensiemedewerkers ook in de pensioensfeer de loonontwikkeling te volgen kon de afgelopen jaren niet waargemaakt worden. De economische situatie maakt dat het meest waarschijnlijke scenario voor het komende decennium zal zijn dat deze ambitie geen inhoud gegeven kan worden. Daarenboven loopt de premiedruk van de huidige regeling steeds verder op en worden door de regering allerlei maatregelen afgekondigd die handhaving van het huidige voorzieningenniveau onmogelijk maken.

Sociale partners bij de overheid zijn in gesprek over de vorm en inhoud van een nieuw pensioencontract.

De VBM wil de kern van het bestaande pensioenstelsel overeind houden. Dit betekent een solidair, toekomstbestendig en betaalbaar stelsel, dat gebaseerd is op kapitaaldekking en verplichtstelling. Dit stelsel zal zowel bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid als overlijden tot een pensioenuitkering moeten leiden, die steunt op een collectief arrangement.

Door de verhoging van de AOW-ingangsdatum ontstaat er voor vele defensiemedewerkers een AOW-gat; het aanvullend pensioen wordt uitgekeerd, maar op de betaling van de AOW moet nog gewacht worden. De VBM vindt dat de wettelijke maatregelen die genomen zijn om dit gat (zoveel mogelijk) te dichten voor de defensiepopulatie onvoldoende zijn. Via procedures, maar ook arbeidsvoorwaardelijk wil de VBM de (ex)werkgever, defensie, zover krijgen dat de verantwoordelijkheid genomen wordt om het ontstaan van dat gat te voorkomen.

OVERLEG EN MEDEZEGGENSCHAP

Een bijzondere positie bij de verdeling van verantwoordelijkheden wordt ingenomen door de medezeggenschapsorganisatie bij Defensie. De VBM vindt dat de inrichting van de medezeggenschap zodanig moet zijn dat op alle niveaus inspraak mogelijk is. Dat is verankerd in het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD). De VBM erkent de taken voor de medezeggenschap zoals die in het BMD zijn opgenomen. Daarbij stelt de VBM zich ten doel voldoende kandidaten aan te melden voor de verkiezingen van medezeggenschapsorganen. De VBM zal haar leden stimuleren actief aan de medezeggenschap deel te nemen. De medezeggenschap wordt immers steeds meer een onderdeel van de bedrijfsvoering, die daarbij nadrukkelijk betrokken wordt en tevens haar invloed kan uitoefenen. Daarom is goede ondersteuning onontbeerlijk. De VBM zal met name leden in medezeggenschapsorganen ondersteunen, onder andere door het beleggen van bijeenkomsten, het begeleiden en scholen van leden en het verstrekken van informatie. In een tijd waarin zo ongeveer alle defensieonderdelen geraakt worden door reorganisaties – waarvan het einde overigens nog niet in zicht lijkt – moet in dat kader de ondersteuning bij reorganisaties specifiek genoemd worden.

De VBM ziet er op toe dat er initiatieven worden ontplooid om de waarde van medezeggenschap voor zowel de organisatie als de medewerkers onder de aandacht te brengen en de betekenis van medezeggenschap verder te bevorderen.

Medezeggenschap als het gaat om de bedrijfsvoering en het georganiseerd overleg als het gaat om arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid zijn twee complementaire werkvelden, die juist ingevuld het belang van de defensiemedewerker optimaal dienen. Verstoringen binnen of tussen deze krachtenvelden leiden echter tot een averechts effect. De VBM wil dan ook de betekenis van de vakbeweging als stabiele factor in de arbeidsvoorwaarden- en beleidsvorming blijven accentueren en investeren in goede contacten en afstemming met de medezeggenschap. De VBM spreekt de hoop uit dat de medezeggenschap hetzelfde nastreeft.

In het begin van de jaren negentig is de keuze gemaakt om het arbeidsvoorwaardenoverleg per sector te voeren. De VBM staat nog steeds achter deze keuze en blijft zich inzetten om één voor al het defensiepersoneel specifiek arbeidsvoorwaardenakkoord tot stand te brengen.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Begin 2007 zijn er afspraken gemaakt over re-integratie van arbeidsongeschikte defensiemedewerkers en dienstongeschikte militairen. Volgens deze afspraken hebben medewerkers met geringe inzetbeperkingen opgelopen of ontstaan door de verrichting van de dienst de zekerheid van een baan bij defensie, tenzij zij zelf andere keuzes maken. Daarmee wordt ook inkomensbescherming geboden. Andere groepen dienst- of arbeidsongeschikte medewerkers hebben deze zekerheid niet.

Wel zijn er afspraken gemaakt die deze medewerkers een bescherming bieden. Voor medewerkers met geringe inzetbeperkingen zou deze naar de mening van de VBM de facto op een resultaatsverplichting bij re-integratie van de medewerker in het arbeidsproces moeten neerkomen.

De inzet van de krijgsmacht ten behoeve van vredes- en humanitaire operaties of de voorbereiding daarop brengt met zich mee dat militairen (soms ernstig) gewond worden. Met name als het gaat om psychische verwondingen treden klachten veelal pas na verloop van tijd op. Verwachtbaar is dat het aantal (ex)medewerkers dat zich met klachten meldt in de toekomst fors zal toenemen. Defensie heeft de plicht deze (ex)medewerkers de gewenste zorg te verlenen. Daarnaast moeten er toereikende voorzieningen worden getroffen om deze (ex)medewerkers in staat te stellen een zo normaal mogelijk leven te leiden. Een verschraving van de wettelijke voorzieningen dient volgens de VBM gecompenseerd te worden door werkgeversvoorzieningen of anderszins, bijvoorbeeld een schadevergoeding.

ARBEIDSVOORWAARDEN OP MAAT

De VBM is voorstander van een zodanige ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden dat maximaal kan worden aangesloten bij de wensen van de defensiemedewerkers. Door demografische, sociale en maatschappelijke ontwikkelingen zijn deze wensen in de loop der tijd voor velen veranderd. Een proces dat zal doorgaan. Daartoe dienen waar mogelijk en verantwoord binnen het arbeidsvoorwaardencomplex keuzemogelijkheden te worden opgenomen die de vervulling van deze wensen faciliteren. Voorbeelden daarbij zijn de uitruil van tijd en geld of het afzien van bepaalde aanspraken in ruil voor een bijdrage aan de levensloopregeling. Randvoorwaarde voor een systeem van arbeidsvoorwaarden op maat is voor de VBM dat een eventuele ruil moet zijn gebaseerd op een periodiek door de werknemer te maken vrije keuze en de materiële gelijkwaardigheid van de te ruilen onderdelen. Daarbij dienen ook de consequenties in de pensioensfeer te worden betrokken. Onontbeerlijk is dat Defensie er voor zorgt dat er in alle opzichten voldoende faciliteiten zijn om betrokkene een weloverwogen keuze te laten maken.

VETERANEN

De Kaderwet veteranen is tot stand gebracht. De doelstellingen die de VBM zich stelde zijn hierdoor op hoofdlijnen verankerd. Dit laat onverlet dat de VBM actief wil participeren bij de nadere uitwerking van deze hoofdlijnen en wil blijven toezien op een juiste uitvoering daarvan. Ook intern de vereniging moet blijvende aandacht geschonken worden aan de behoeften van deze groep (gewezen) militairen.

RESERVISTEN

Reservisten vormen voor defensie een belangrijke categorie om verschillende taken uit te voeren. Te denken valt aan steunverlening, militaire bijstand en specialistische taken bij internationale crisisbeheersingsoperaties. De VBM vindt dat de groep reservisten die voor dit soort taken aangezocht wordt zo klein mogelijk moet zijn. Gewaakt moet worden voor verdringingseffecten. Zij moeten een met het overige personeel vergelijkbare voorbereiding aangeboden krijgen. Reservisten vormen een defensiebrede capaciteit ter ondersteuning en aflossing van eenheden van beroepspersoneel.

De reservist besteedt normaliter maar een klein deel van zijn tijd aan inzet voor defensie; hij is overwegend werkzaam bij een andere werkgever of als zelfstandig beroepsbeoefenaar. Dit toch wel bijzondere aspect dient voor de invulling van zijn arbeidsrelatie met defensie steeds meegewogen te worden.

De VBM is van mening dat reservisten - voor zover in werkelijke dienst alsmede die gevolgen ondervinden voortvloeiend uit die werkelijke dienst - minimaal dezelfde aanspraken zouden moeten hebben op het gebied van arbeidsvoorwaarden, ziekte en (tijdelijke) arbeidsongeschikt, pensioenen en zorg als de militairen die doorlopend in werkelijke dienst zijn. De VBM zal zich hiervoor blijven inzetten.

INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING

Een belangrijke motivatie om lid te worden van een vakbond is voor velen de behoefte, zich bij problemen in de arbeidsrelatie verzekerd te weten van de steun van een krachtige organisatie. Dit vaak meer nog dan de behoefte invloed te kunnen uitoefenen op het met de werkgever overeen te komen arbeidsvoorwaardenbeleid. Feit is dat uit tal van onderzoeken blijkt dat de behoefte aan individuele ondersteuning voor de meerderheid van de leden van de vakbonden een belangrijke rol speelt bij de beslissing lid te worden en te blijven van een vakorganisatie. De VBM speelt op deze behoefte in door de instandhouding en waar mogelijk verbetering van de individuele belangenbehartiging.

De meest bekende vorm van individuele belangenbehartiging is de juridische dienstverlening. De VBM zorgt ervoor dat de leden op eenvoudige wijze toegang hebben tot een adequate juridische ondersteuning. Mede tegen de achtergrond van de demografische ontwikkelingen wordt als onderdeel van de individuele belangenbehartiging bijzondere aandacht geschonken aan de nazorg bij overlijden. Tevens worden leden, die zeer ernstig ziek dan wel terminaal zijn, desgewenst met raad en daad bijgestaan.

Binnen de arbeidsverhoudingen neemt de eigen verantwoordelijkheid van werknemers steeds meer toe. Verschuiving van collectieve voorzieningen naar individuele keuzes, arbeidsvoorwaarden op maat, aanvullende voorzieningen bij vergrijzing, ziekte en overlijden maken de verantwoordelijkheden van individuele werknemers steeds groter. Velen zullen daarbij de behoefte hebben zich bij het maken van keuzes te laten bijstaan door onafhankelijke deskundige adviseurs. Die behoefte aan ondersteuning zal uiteenlopen van simpele voorlichting tot het doorrekenen van de gevolgen van de te maken keuzes.

In de Tweede Kamer lijkt een meerderheid te ontstaan voor een verdere normalisatie van de ambtelijke rechtspositie. De VBM is van mening dat de ambtelijke status en de ambtelijke rechtspositie voor het defensiepersoneel onlosmakelijk verbonden is met de bijzondere taakstelling en de daarop gebaseerde arbeidsverhoudingen. Dat neemt niet weg dat het noodzakelijk is om de ontwikkelingen te volgen en de nodige voorbereidingen te treffen voor het geval dat het defensiepersoneel hiermee te maken krijgt.