

visualizer



tri

VBM | NOV de vakbond voor defensiepersoneel

Jaargang 54, juli/augustus 2000

7/8

**Speciale
editie**

**N.B. GEWIJZIGDE DATA
ACHTERBANBERAAD**

In dit nummer o.a.

**ARBEIDSVOORWAARDEN
2000-2001**

Arbeidsvoorwaardenbeleid

2000 - 2001

In deze Trivizier maken we ruim plaats voor informatie over het jongste 'onderhandelingsresultaat' in de sector defensie. Op 28 juni 2000 is dit 'resultaat' bereikt. Wat vindt u van dit resultaat? Het antwoord op deze vraag zult u pas dan kunnen geven als u weet wat er voor u 'in het vat zit'. En als u weet wat u kwijt raakt. Daarom publiceert de Trivizier (traditiegetrouw) op de volgende pagina's de volledige tekst, zoals die is vastgesteld op 28 juni. De tekst van het onderhandelingsresultaat wordt voorzien van een (cursief gedrukte) toelichting, hier en daar voorzien van het nodige commentaar. Het resultaat zal door de VBM|NOV niet voorzien worden van een oordeel. In ons persbericht van 28 juni hebben we gezegd: "De VBM|NOV (de grootste vakbond voor defensiepersoneel) zal het onderhandelingsresultaat over de nieuwe arbeidsvoorwaarden per 1 augustus in de sector defensie, voorleggen aan de 28.000 leden". Niet meer en niet minder. Het is aan u om er 'ja' of 'nee' tegen te zeggen. Het grootste probleem in het resultaat vormt paragraaf 6, het diensteindstelsel voor militairen. Het onderhandelingsresultaat in deze paragraaf vereist een nieuw mandaat voor de onderhandelaars. Anders gezegd: de onderhandelaars zijn met iets anders terug gekomen dan door u opgedragen was. Ter herinne-

ring: de onderhandelaars hebben geprobeerd te verhinderen dat er voor iedereen vanaf 1 januari 2003 een verplichte verhoging van de ontslagleeftijd zal worden doorgevoerd. In plaats daarvan wilden de bonden een stimuleringsbeleid voor vrijwillig nadienen realiseren.

Hierover bleek tijdens de gevoerde onderhandelingen geen overeenstemming mogelijk.

Op andere punten, zoals het niveau van de uitkering na ontslag, de garantie voor de voor pensioen geldende diensttijd en een uitstroombevorderende maatregel ter voorkoming van gedwongen ontslagen, zijn de gestelde doelen redelijk bereikt.

De belangrijkste reden voor de onderhandelaars om in dit stadium terug te gaan naar de achterban is gelegen in het feit, dat defensie aan diegenen, die als gevolg van de verhoging van de ontslagleeftijd langer zouden moeten dienen, een tweetal bonussen geeft in de vorm van het opnemen van de vaste vergoeding voor extra beslaglegging (de VEB) in de pensioengrondslag en een verruiming van de anti-cumulatieregeling in de periode tussen het ontslag en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Beide bonussen kunnen tot een verbetering van het inkomen in de post-actieve periode leiden.

In de week van 20 september zal de VBM|NOV het eindoordeel

over het onderhandelaarsresultaat bekend maken. Dat gebeurt nadat er op maandag 4 september en dinsdag 5 september op 8 plaatsen in het (buiten)land (zie volgende bladzijde) gecombineerde afdelingsvergaderingen hebben plaats gevonden. Daar kunt u al uw vragen en opmerkingen, maar ook uw mening over het onderhandelingsresultaat kwijt. Het woord is aan u.

Schema ledenraadpleging VBM|NOV in Nederland

**Met de afdelingen Duitsland-Noord, Curaçao en Aruba worden
separate afspraken gemaakt.**

Namur room SHAPE Officiersclub België

Dinsdag 29 augustus, 19.30 uur:

Best Western Hotel/Restaurant "De Woudzoom"

Maandag 4 september, 19.30 uur:

Afdeling Assen 9 stemmen

Afdeling Havelte/Steenwijk 8 stemmen

Route: A28 afrit 29 Spier, borden volgen

VBM|NOV-kantoor, Ametisthorst 20 Den Haag

Maandag 4 september, 19.30 uur:

Afdeling Den Haag 14 stemmen

Afdeling Valkenburg 14 stemmen

Afdeling Rotterdam 13 stemmen

VBM|NOV-kantoor, Prins Hendriklaan 53a Den Helder

Maandag 4 september, 19.30 uur:

Afdeling Leeuwarden 11 stemmen

Afdeling Amsterdam 12 stemmen

Afdeling Den Helder 25 stemmen

Congrescentrum "Houtrust" in Hooglanderveen

Dinsdag 5 september, 19.30 uur:

Afdeling Doorn 11 stemmen

Afdeling Amersfoort 13 stemmen

Afdeling Utrecht 12 stemmen

Route: A1 afrit 13 Amersfoort-Noord, A28 klaverblad Hoevelaken richting Hooglanderveen

PMT De Knobbel, Eperweg 140 't Harde

Dinsdag 5 september, 19.30 uur:

Afdeling Apeldoorn 14 stemmen

Afdeling Twente/Eibergen 11 stemmen

Afdeling Zwolle 10 stemmen

PMT Oirschot, Eindhovenesdijk 28 Oirschot (t.o. Steveninckkazerne)

Dinsdag 5 september, 19.30 uur:

Afdeling Vlissingen 9 stemmen

Afdeling Roosendaal 13 stemmen

Afdeling Eindhoven 14 stemmen

Afdeling Weert/Venlo 11 stemmen

Afdeling Volkel/De Peel 11 stemmen

Multi functioneel centrum NL school Duitsland Zuid, Neustadt adW

Donderdag 7 september, 20.00 uur:

Arbeidsvoorwaarden

2000 - 2001

Stellers: J. Witvoet/J. van Hulsen

De Staatssecretaris van Defensie en de sectorcommissie Defensie hebben op 2000 een akkoord bereikt over het volgende pakket maatregelen in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de sector Defensie voor de periode van 1 augustus 2000 tot 1 oktober 2001.

Zowel de staatssecretaris als de bonden (vertegenwoordigd in de sectorcommissie) moeten nog een akkoord bereiken. Vandaar het ontbreken van een datum. De voorgestelde looptijd is 14 maanden. De VBM|NOV wilde een looptijd van 12 maanden.

Preambule

In het kader van een verantwoorde ontwikkeling van de rechtspositie van het defensiepersoneel en ter ondersteuning van de bedrijfsvoering onderkennen partijen de noodzaak om op het gebied van de arbeidsvoorwaarden in de sector defensie de aansluiting bij ontwikkelingen in de samenleving te waarborgen. Partijen willen dat onder meer realiseren door in de rechtspositie van het defensiepersoneel meer flexibiliteit aan te brengen, door het defensiepersoneel de mogelijkheid te bieden keuzes te maken tussen bepaalde arbeidsvoorwaarden, door de voorzieningen op het gebied van arbeid en zorg uit te breiden en door enkele specifieke inkomensmaatregelen te treffen.

Partijen willen met dit akkoord een samenhangend, herkenbaar en motiverend pakket van afspraken tot stand brengen waarmee zowel de belangen van het personeel als van de organisatie zijn gediend. Met het akkoord wordt beoogd beter tegemoet te kunnen komen aan de wensen van het defensiepersoneel en tevens de arbeidsmarktpositie van de sector defensie te versterken. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de in de defensienota 2000 aangekondigde maatregelen op dit gebied. Voorts dient dit akkoord te leiden tot een evenwichtiger verhouding tussen hetgeen de defensie-organisatie van haar personeel vraagt en hetgeen het defensiepersoneel daarvoor mag terug verwachten. In dit resultaat zijn tevens de afspraken van partijen opgenomen over de in de defensienota 2000 aangekondigde modernisering van het stelsel van diensteinderegelingen voor militairen

A. Generieke salarismaatregel

Per 1 augustus 2000 worden de salarissen van het defensiepersoneel verhoogd met 3,35%. De structurele eindejaarsuitkering voor het defensiepersoneel wordt verhoogd met 0,2% naar

De voorstellen voorzien in een structurele (blijvende) salarisverhoging van 3,55% te verdelen in 3,35% in de maandelijkse bezoldiging per 1 augustus en een verhoging van

2

**Flexibiliseren
bezoldigings-
systeem**

0,6%. De salarisverhoging en de verhoging van de structurele eindejaarsuitkering werken door naar de ontslaguitkeringen (wachtgelden, FLO en UKW) van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van de pensioenen en VUT/FPV-uitkeringen vindt plaats overeenkomstig de terzake geldende voorschriften.

B. Eenmalige uitkering

Het actief dienende defensiepersoneel, UKW'ers, FLO'ers en wachtgelders ontvangen in de maand december 2000 (peildatum 1 december 2000) een eenmalige uitkering ter grootte van 1% van het jaarsalaris.

structurele eindejaarsuitkering met 0,2%. De centrales hadden voor 12 maanden ingezet op 4% in de bezoldiging en 1% in de eindejaarsuitkering.

Hoewel de 1% eindejaarsuitkering is gerealiseerd geldt dat uitsluitend voor dit contract en zal dit bij een volgend contract opnieuw bevochten moeten worden.

Het resultaat van de loonparagraaf kan niet los worden gezien van andere elementen van het voorstel.

Het Centraal Planbureau gaat voor 2000 uit van een verhoging van de consumentenprijzen van 2,5%, terwijl voor 2001 een verhoging van 3,5% wordt voorzien. Dit laatste cijfer wordt mede beïnvloed door de gevolgen van het nieuwe belastingstelsel, waarin de BTW zal worden verhoogd en de loon- en inkomstenbelasting zal worden verlaagd. Rekeninghoudend met genoemd belastingeffect is verwachtbaar dat over de voorgestelde periode 1 augustus 2000 - 1 oktober 2001 de niet anders gecompenseerde inflatie rond de 3% zal liggen, hetgeen betekent dat er structureel een koopkrachtverbetering van ongeveer 0,5% zal optreden, incidenteel verhoogd met 1%.

Het bezoldigingssysteem voor militairen is gebaseerd op diensttijd. De diensttijd van niet-officieren wordt bepaald door de leeftijd van de militair. De diensttijd van officieren wordt bepaald door het aantal dienstjaren van de militair als officier. De koppeling van het salaris aan de diensttijd van de militair beperkt de mogelijkheden om flexibel in te spelen op de arbeidsmarktsituatie en op de positie van de individuele militair. Partijen constateren dat bevordering van de flexibiliteit van de inschaling van de militair, zowel bij indiensttreding als gedurende de verdere loopbaan, wenselijk is. Aanvullend hierop is uitbreiding van het instrumentarium voor binding en behoud van personeel en voor beloning van buitengewone prestaties van belang. In dit kader komen partijen de volgende maatregelen overeen:

- a. Met ingang van 1 januari 2001 worden de aanvangssalarissen voor instromende militairen op de volgende wijze verbeterd en geflexibiliseerd:
 - het basisniveau van de bezoldiging van instromende militairen wordt het huidige salaris van een 19-jarige. Om te voorkomen dat inschaling plaatsvindt onder het wettelijk minimumloon worden instromende militairen in de leeftijd van 20 jaar ten minste een niveau hoger ingeschaald dan het basisniveau. 21-jarigen worden ten minste twee niveaus hoger ingeschaald. 22-jarigen worden ten minste drie niveaus hoger ingeschaald. 23-jarigen en ouder worden ten minste vier niveaus hoger ingeschaald;
 - instromende militairen kunnen hoger worden ingeschaald op basis van kennis en ervaring;

Flexibilisering met enkele waarborgen, zoals garanties bij instroom van nieuw personeel en de handhaving van de zogenaamde max-max-sprong als men voorafgaande aan een bevordering een tijd op het maximum van de schaal heeft gestaan.

- de voor militairen geldende jeugdsalarissen worden afgeschaft;
- de diensttijdbepalingen worden vervangen door een systematiek van salarisnummers.
Het zogenaamde max-max effect blijft daarbij in stand;
- voor de instromende militair en voor de al in dienst zijnde militair die nog geen periodieke salarisverhoging heeft gehad, vindt de eerste periodieke verhoging van het salaris voortaan een vol jaar na indiensttreding plaats. Voor de al in dienst zijnde militair die al een eerste periodieke salarisverhoging heeft gehad, blijft de maand waarin de periodieke verhoging wordt toegekend ongewijzigd. Voor alle categorieën geldt dat de volgende periodieke salarisverhogingen telkens een jaar nadien plaatsvinden.

- b. Met ingang van 1 januari 2001 worden de instrumenten voor binding en beloning van burgerambtenaren en militairen verruimd en geflexibiliseerd. Daartoe wordt, aanvullend op het voor binding beschikbare budget, het budget voor beloningen voor burgerambtenaren en militairen verruimd tot 0,8 % van de loonsom. Het aldus beschikbare totaal voor binding en beloning wordt mede aangewend voor het treffen van de volgende maatregelen:
- het maximumbedrag van de bindingspremie voor burgerambtenaren en militairen wordt verhoogd naar 20%;
 - het maximumbedrag van het totaal aan beloningen voor burgerambtenaren en militairen wordt verhoogd naar 20%;
 - de functioneringstoelage kan worden toegekend voor ten hoogste 10% van het salaris, in plaats van ter hoogte van 10% van het salaris. De functioneringstoelage voor militairen vervalt bij bevordering. Als daardoor het salaris na bevordering lager uitvalt dan het salaris voor bevordering wordt voor het verschil een overbruggingstoelage toegekend.
 - de samenloop van bindingspremie, beloningen en functioneringstoelage wordt voor burgerambtenaren en militairen gemaximeerd op 30%;

Jaarlijks zal de sectorcommissie defensie worden gerapporteerd over het functioneren van deze instrumenten.

De VBM/NOV wil zodanige arbeidsvoorwaarden dat het gebruik van noodverbanden in de vorm van bindingspremies en dergelijke, feitelijk overbodig is. Volgens de VBM/NOV heeft Defensie als werkgever echter ook een aantal middelen nodig waarvan andere werkgevers in een krappe arbeidsmarkt gebruik maken. Om wildgroei te voorkomen voorziet het voorstel in een maximering van zowel het totale budget als van de stapeling van aanspraken bij een persoon. De bonden zullen daarnaast in staat zijn om het gebruik van deze instrumenten te toetsen.

3

Specifieke inkomensmaatregelen

Partijen constateren dat voor vier personeelscategorieën, gelet op de voor hen geldende arbeidsmarkt- of inkomenspositie, specifieke inkomensmaatregelen moeten worden getroffen. In dit kader worden de volgende maatregelen overeengekomen:

- a. Met ingang van 1 januari 2001 worden de salarisschaal van kapitein/LTZ20C en de salarisschaal van majoor/LTZ1 aangepast door de drie laagste periodieken van de salarisschalen te verwijderen. Daarnaast worden bij de majoor/LTZ1 aan de bovenkant van de salarisschaal drie nieuwe periodieken opgenomen die wat hoogte betreft gelijk zijn aan de huidige verlengde schalen van de LTZ1 die daarmee komen te vervallen. Tevens krijgen bevelhebbers, gelet op de arbeidsmarktpositie binnen deze categorieën, de mogelijkheid om maximaal drie extra periodieken toe te kennen.

Doel van dit voorstel is te komen tot een meer logische opbouw van de salarisschalen en een betere aansluiting bij de inkomensontwikkeling van vergelijkbare groepen buiten de krijgsmacht.

Deze maatregel geldt voor de genoemde officieren bij alle krijgsmachtdelen. De laatste regel is bedoeld voor iedereen die net is ingestroomd in de genoemde officiersrangen. Anders lopen zij de kans minder te gaan verdienen als na hen ingestroomde collega's.

4

Keuzemogelijkheden bij arbeidsvoorwaarden

- b. Met ingang van 1 januari 2001 worden aan de salarisschaal van korporaal (KM) en de salarisschaal van sergeant (KL/KLU/KMAR) drie extra periodieken toegevoegd. De huidige uitloopbedragen (de zogenoemde WORST-bedragen) bij deze rangen komen te vervallen. Voorts wordt aan de salarisschaal van de sergeant der eerste klasse (KL/KLU/KMAR) een extra periodiek toegevoegd.
- c. Met ingang van 1 januari 2001 wordt aan de schalen 1 tot en met 7 voor burgerambtenaren een extra periodiek toegevoegd ter waarde van het naasthogere bedrag van de volgende schaal.
- d. Met ingang van 1 januari 2001 wordt voor militair medisch specialisten de toelage officieren-medisch specialist ingevoerd. Met de invoering van deze toelage wordt aansluiting gezocht bij de honoreringsregeling voor medisch specialisten in dienst van academische ziekenhuizen. Als de toelage officieren-medisch specialist gedurende vijf jaar onafgebroken is genoten, wordt deze als bestendig inkomen tot de pensioengrondslag gerekend. Vanaf de toekenning van de toelage officieren-medisch specialist dient over het bedrag van de toelage pensioenpremie te worden afgedragen. Over de concretisering van deze maatregel wordt tussen partijen nader gesproken. In elk geval zal de inkomenspositie van dit personeel ten opzichte van de huidige situatie niet verslechteren.
- e. Met ingang van 1 januari 2001 worden de jeugdsalarissen voor burgerambtenaren in de leeftijd van 15 tot en met 18 jaar afgeschaft.

Partijen constateren dat het personeelsbeleid in de sector defensie nadrukkelijker dient te zijn gericht op het vergroten van de keuzemogelijkheden van individuele burgerambtenaren en militairen ten aanzien van werk en privé-leven. Daarbij gaat het om de mogelijkheid om vrije tijd en geld te ruilen en om de mogelijkheid te kiezen voor verlenging of verkorting van de arbeidsduur.

- a. Om uitruil van tijd en geld voor militairen mogelijk te maken, moet de waarde van het militair uurloon worden gedefinieerd. De waarde van het militair uurloon wordt vastgesteld op 1/165 deel van het voor de betrokken militair geldende maandsalaris. Omdat voor vrijwillig overwerk en voor verplicht overwerk een gelijke maat moet worden gehanteerd, zal met ingang van 1 januari 2001 de hoogte van de voor militairen geldende vergoeding voor een overwerkuur, zoals opgenomen in artikel 8 van de Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid (VROB), eveneens volgens deze definitie worden vastgesteld. Daarmee wordt de voor militairen geldende vergoeding voor overwerk op een volwaardig niveau gebracht. Bij deze maatregel geldt dat de door de militair verrichte activiteiten alleen als overwerk worden aangemerkt als hij daarvoor van te voren uitdrukkelijk opdracht heeft gekregen van de commandant.

De centrales wensten reeds dit jaar de bevestiging van de interimregeling (ziekttekosten) voor burgerpersoneel ongedaan te maken in plaats van in 2001 zoals bij het vorig contract is overeengekomen. Dit bleek, gelet op de taakstelling in het regeerakkoord, onbespreekbaar. Om toch - met name voor het personeel met een inkomen beneden de loongrens van het ziekenfonds - enige compensatie te kunnen bieden wordt nu voorgesteld de schalen 1 tot en met 7 met een periodiek te verlengen.

Met de breuk 1/165 wordt op marktconforme wijze het uurloon voor het militair personeel vastgesteld. Voor burgerpersoneel gold een dergelijke bepaling reeds langer.

Onder dit punt wordt een al lang bestaande wens om te komen tot een reële overwerkvergoeding gehonoreerd. In samenhang met de vaste vergoeding voor extra beslaglegging kan nu van een marktconforme betaling van overwerk worden gesproken.

De vergoeding bij varen, oefenen en uitzending blijven op het huidige niveau. De ZZF-vergoeding in tijd komt te vervallen en wordt vervangen door een geldbedrag ter hoogte van de huidige afkoopbedragen.

Daarnaast zal de huidige waarde van de ZZF-aanspraak worden omgezet in een toelage voor werk op ZZF-dagen.

- b. Met betrekking tot keuzemogelijkheden voor verlenging of verkorting van de arbeidsduur komen partijen overeen dat - onder handhaving van de volledige werktijd (van gemiddeld 38 uur per week) - aan het personeel de mogelijkheid wordt geboden om onder de volgende voorwaarden de arbeidsduur jaarlijks of bij functiewisseling te verkorten of te verlengen:

- met ingang van 1 januari 2001 wordt ter bevordering van de arbeidsparticipatie aan burgerambtenaren en BOT-militairen de mogelijkheid geboden om de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week met twee uur per week te verlengen.

Deze twee extra uren worden tegen de waarde van drie uren salaris uitbetaald tegen inlevering van de ADV-aanspraak;

- met ingang van 1 januari 2001 wordt aan burgerambtenaren en BOT-militairen de mogelijkheid geboden om de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week met twee uur per week te verminderen. Daarbij geldt dat op de inkomsten van burgerambtenaren en militairen een korting wordt toegepast ter waarde van een half uur per week. Voor burgerambtenaren betekent de vermindering van de arbeidsduur dat - onder handhaving van de aanstellingsduur van 38 uur - de wekelijkse werktijd met twee uur kan worden teruggebracht. Voor BOT-militairen geldt dat zij de vermindering van de arbeidsduur niet per week kunnen effectueren. Zij kunnen echter twee uur per week sparen en de gespaarde uren op een later tijdstip, tussentijds of tegen het einde van de loopbaan, opnemen. Hierbij geldt het voorbehoud van fiscale goedkeuring;
- partijen komen overeen dat de aanstellingsduur van BBT-militairen kan worden verlengd tot de leeftijd van 35 jaar. BBT-militairen vanaf de leeftijd van 30 jaar krijgen eveneens de mogelijkheid om de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week met twee uur per week te verlengen of te verkorten. Daarbij gelden dezelfde condities als voor BOT-militairen. Deze maatregel zal na vier jaar worden geëvalueerd. Voor BBT-militairen waarvan de aanstellingsduur wordt verlengd tot na de leeftijd van dertig jaar zal een maximale werkzekerheidsinspanning worden geleverd.

Voor verlenging of verkorting van de arbeidsduur kan door de burgerambtenaar en de militair eens per jaar worden gekozen. Daarnaast kan hiervoor worden gekozen bij wisseling van functie. In beginsel wordt de wens van de burgerambtenaar of de militair om langer of korter te werken gehonoreerd. Bij verlenging geldt als voorwaarde dat er voldoende werk is.

Met de flexibilisering van de arbeidsduur is in belangrijke mate tegemoet gekomen aan de wens van de bonden te komen tot een verdere arbeidsduurverkortung. BBT-personeel beneden de leeftijd van 30 jaar is tegen de zin van de centrales van deze regeling uitgesloten.

Voor het overige personeel ontstaan er nu in feite drie keuzemogelijkheden:

- men kiest voor 38 uur: dit is de huidige situatie. Er verandert niets aan uw huidige aanspraken op ADV of aan uw inkomen.
- men kiest voor 40 uur: bij deze keuze verliest u de huidige aanspraken op ADV. Daarvoor in de plaats krijgt u aanspraak op een toeslag op uw bezoldiging van circa 7,5%.
- men kiest voor 36 uur: bij deze keuze vindt zowel voor de militair als voor de burger een inhouding op de bezoldiging plaats van circa 1,25%.

Voor burgerpersoneel zal de aanpassing van de arbeidsduur direct in het rooster worden verwerkt.

Voor militair personeel leidt dit niet tot wijziging van het voor hem of haar geldende rooster. Men behoudt zijn aanspraak op de huidige ADV en daarnaast wordt een vorm van tijdsparen geïntroduceerd.

Deze regeling dient nog verder te worden uitgewerkt. Het is de bedoeling om de tegenwaarde van de 2 uren verlof te storten in een fonds. Bij opname van de gespaarde vrije tijd kunnen deze aanspraken uit het fonds worden gefinancierd.

Defensie biedt een 'maximale werkzekerheidsinspanning' voor BBT-ers die nadienen tot hun 35^e. Er was een 'baangarantie' gevraagd.

Bij het defensiepersoneel bestaat behoefte om arbeid en zorgtaken zo goed mogelijk te kunnen combineren. Om aan deze behoefte tegemoet te komen en om aansluiting te houden bij

Betaald ouderschapsverlof voor militairen neemt een niet uit te leggen verschil met burgerwerknemers bij defensie weg.

6

**Diensteinde-
stelsel militai-
ren**

maatschappelijke ontwikkelingen op dit gebied waardoor defensie als modern werkgever herkenbaar en aantrekkelijk blijft, komen partijen het volgende overeen:

- a. Het beschikbare budget voor arbeid en zorg wordt in 2001 verhoogd met 2 miljoen voor het tot stand brengen van in pandige kinderopvang op locaties.
- b. De Regeling ouderschapsverlof voor militairen wordt in die zin gewijzigd dat ouderschapsverlof, conform het ouderschapsverlof voor burgerpersoneel, voor 75% wordt doorbetaald. De bestaande beperkingen voor militairen bij ouderschapsverlof, te weten de territoriale beperking, de langere aanmeldingstermijn en de mogelijkheid om het ouderschapsverlof op grond van gewichtige redenen van dienstbelang op te schorten, blijven onverkort gehandhaafd. Deze maatregel wordt op 1 januari 2001 ingevoerd.

Partijen spreken af om tot een pakket maatregelen te komen dat is gericht op de modernisering van het diensteindestelsel voor militairen. Een en ander wordt toegespitst op de volgende hoofdpunten:

1. Met ingang van 1 januari 2004 wordt de ontslagleeftijd voor militairen in zes jaar tijd in stappen van een half jaar opgehoogd naar 58 jaar. Specifiek voor militairen van de koninklijke marine geldt de volgende ophoging:
 - voor schepelingen wordt vanaf 1 januari 2004 de ontslagleeftijd in zes jaar tijd in stappen van een half jaar verhoogd van vijftig naar drie- en vijftig jaar;
 - voor subalterne officieren wordt vanaf 1 januari 2004 de ontslagleeftijd in zes jaar tijd in stappen van een half jaar verhoogd van twee- en vijftig naar vijf- en vijftig jaar;
 - voor vlag- en hoofdofficieren wordt, na afloop van de huidige overgangperiode in 2008, aansluitend de ontslagleeftijd in zes jaar tijd in stappen van een half jaar verhoogd van vijf- en vijftig naar acht- en vijftig jaar.

Voor nieuw instromend personeel geldt vanaf 1 januari 2004 een generieke ontslagleeftijd van 58 jaar.

2. De uitkering na het leeftijdsontslag bedraagt 73% van de uitkeringsgrondslag. Tot de uitkeringsgrondslag behoort de vaste vergoeding voor extra beslaglegging ter waarde van 9,3%. Deze maatregel geldt vanaf 1 januari 2004 voor militairen die worden getroffen door de ophoging van de ontslagleeftijd.
3. De ophoging van de ontslagleeftijd raakt niet aan de huidige vooruitzichten met betrekking tot de pensioenopbouw (OP/NP).
4. De anti-cumulatiegrens wordt voor militairen die met ingang van 1 januari 2004 met leeftijdsontslag gaan, verhoogd van 100% naar 120% van de uitkeringsgrondslag.
5. De vaste vergoeding voor extra beslaglegging wordt vanaf 1 januari 2004 op basis van de reële percentages aan de

Zoals bij de inleiding reeds is aangegeven, is Defensie niet bereid in te gaan op voorstellen van de centrales de verhoging van de ontslagleeftijd voor het thans in dienst zijnde BOT-personeel uitsluitend op vrijwillige basis te doen plaatsvinden.

Wel is Defensie na langdurig onderhandelen bereid voor diegenen, die verplicht moeten nadien een aantal compenserende maatregelen te treffen die met name liggen in de post-actieve periode.

De overige doelstellingen, zoals uitkeringsniveau na leeftijdsontslag, geen verslechterin van de pensioenopbouw etc., zijn met deze voorstellen redelijk gehaald.

grondslag voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen toegevoegd voor de militairen die worden getroffen door de ophoging van de ontslagleeftijd.

6. Om een aanmerkelijk deel van de frictie-overtolligheid die ontstaat door het gelijktijdig verjongen en verouderen van het personeelsbestand weg te nemen, wordt met ingang van 1 januari 2001 een uitstroom bevorderende maatregel getroffen in de vorm van vervroegde uittreding maximaal vijf jaar voorafgaand aan de huidige ontslagleeftijd. Het gebruik van deze maatregel wordt gelimiteerd tot de financiële waarde van 2000 uitkeringsjaren. Gezien het karakter van een overtoligheidsmaatregel ligt hier de aanwijzingsbevoegdheid bij de bevelhebber. Er zal echter zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de militair. Op militairen die in het kader van deze maatregel uitstromen, is de huidige UKW-uitkering van toepassing. Voor hen wordt tevens binnen het huidige UKW-regime de anti-cumulatiegrens verruimd naar 120 % van de uitkeringsgrondslag.
7. Over het functioneren van de oudere militair in de organisatie zal nog verder worden gesproken. Als hoofdlijn geldt een actieve begeleiding waarbij jaarlijkse interactie tussen dienstleiding en betrokkene centraal staat. Partijen spreken in dit verband af om te komen tot een passend preventiebeleid binnen de bredere context van dienstongeschiktheid, arbeidsongeschiktheid en het geschikt houden van de militair voor zijn functie vervulling. Verder wordt in het functietoewijzingsproces rekening gehouden met leeftijdsgerelateerde elementen. Militairen waarvan de ontslagleeftijd wordt verhoogd en bij wie een vermoeden aanwezig is van dienstongeschiktheid, maar slechts een geringe mate van arbeidsongeschiktheid, komen binnen het kader van de Reïntegratiemaatregel dienstongeschikte militairen in aanmerking voor een formele ontslagbescherming van drie jaar. Deze afspraken zullen, voor zover passend bij de afwijkende positie van burgerambtenaren, op overeenkomstige wijze worden doorvertaald naar het burgerpersoneel.
8. Vanaf heden zal iedere militair in de gelegenheid worden gesteld om vrijwillig na te dienen. Ter stimulering van dit beleid wordt voor de militair die nu reeds vrijwillig nadient of die vrijwillig gaat nadienen de grens van anti-cumulatie verhoogd naar 120% van de uitkeringsgrondslag. Hierbij geldt als voorwaarde dat de militair ten minste twee jaar heeft nagediend.
Voor de vrijwillig nadienende militair die de datum van 1 januari 2004 bereikt of overschrijdt en die op dat moment ten minste twee jaar heeft nagediend, geldt het nieuwe uitkeringsregime inclusief de opname van de reëel genoten vaste vergoeding voor extra beslaglegging in de pensioengrondslag.
9. Als gevolg van de ophoging van de ontslagleeftijd van BOT-militairen ontstaat een vertraging in de bevordering van dit personeel. Omdat effect te compenseren, zal gedurende de periode van 2002 tot 2010 bij elke bevordering van BOT-mili

tairen een vergoeding worden betaald van vier maal het verschil tussen het maandsalaris voor en na de bevordering.

- a. Met ingang van 1 januari 2001 wordt voor burgerambtenaren de tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen met eigen vervoer tussen de woning en de plaats van tewerkstelling verruimd door het maximum aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt te verhogen van 25 naar 40 kilometer.
- b. Met ingang van 1 januari 2001 wordt de aanspraak op vergoeding van reiskosten van de in België of Duitsland geplaatste militair die in Nederland een eigen huishouding voert, maar die voor het woon-werkverkeer niet dagelijks reist, gelijk aan die van de in Nederland geplaatste militair. Dit betekent dat de huidige aanspraak op vergoeding van reiskosten van eenmaal per twee weken wordt verruimd naar vier maal per vier weken. De aanspraak wordt toegekend voor een periode van maximaal drie jaar vanaf de datum dat de militair aanspraak heeft op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Na die periode heeft de militair eenmaal per twee weken aanspraak op vergoeding van reiskosten.
- c. Met ingang van 1 januari 2001 wordt de inhouding huisvesting verlaagd met 20%. Het minimumbedrag van de inhouding vervalt.
- d. De burgerambtenaar die een dienstreis maakt heeft, indien de dienstreis een etmaal of langer duurt en de feitelijke reistijd op een ZZF-dag een aantal van drie aaneengesloten uren overschrijdt, aanspraak op een toelage meerdaagse dienstreis van f 80,- per ZZF-dag. De toelage meerdaagse dienstreis bestaat reeds voor militair personeel. De maatregel wordt met ingang van 1 januari 2001 ingevoerd.
- e. De Premiereregeling en aanvullende voorzieningen beroeps-militairen krijgsmacht worden zodanig gewijzigd dat in de Regeling aanstellingspremies militairen 1999 de percentages van de aanstellingspremies per 1 januari 2001 kunnen worden omgezet in vaste (nominale) bedragen.
- f. Met ingang van 1 januari 2001 wordt, conform het vakantieverlof van burgerambtenaren, voor militairen vakantieverlof in uren ingevoerd.
- g. Met ingang van 1 januari 2001 wordt de lage kilometervergoeding bij dienstreizen met de auto verhoogd van f 0,19 naar f 0,25 per kilometer.

Op de volgende twee pagina's maken we de inkomensgevolgen van de voorgestelde leeftijdsontslaguitkering zichtbaar, op huidig salarisoniveau. Op pagina 21 de tabel voor het marine-personeel, op pagina 22 die voor de overige krijgsmachtdelen. Alle genoemde bedragen zijn bruto-bedragen. Verder geven we aan wat de verhoging van de anticumulatiegrens betekent. Tenslotte geven we aan welke inkomensverbetering er mogelijk is na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Zoals reeds in de inleiding is gesteld ligt er nog niets vast en is nog nergens toe besloten. Hard punt in het geheel van voorstellen ligt bij de verhoging van de ontslagleeftijd. Het overlegresultaat is nu ter beoordeling van de leden. Als die in meerderheid met de voorstellen kunnen instemmen, zal tot afronding van de onderhandelingen kunnen worden overgegaan. Mocht dit niet het geval zijn en wijzen ook de andere centrales de voorstellen af, dan is het gehele hierboven beschreven voorstel van tafel en zullen de onderhandelingen moeten worden hervat. Het woord is nu aan U.

Koninklijke marine

		KPL	SGT	SMJR	AOO	LTZ2	LTZ2OC	LTZ1	KLTZ	KTZ
Bezoldiging		4082	4653	5297	5811	6382	6940	8848	10565	12782
Vakantie-uitkering	8%	327	372	424	465	511	555	708	845	1023
Einde-jaarsuitkering	0,4%	16	19	21	23	26	28	35	42	51
VEB-percentage		9,3	9,3	8,8	7,7	7,7	6,3	6,3	6,3	4,6
VEB-toeslag loon		380	433	466	447	491	437	557	666	588
Uitkeringsgrondslag oud		4425	5044	5742	6299	6918	7523	9591	11452	13856
Uitkeringsgrondslag nieuw		4805	5477	6235	6840	7512	8168	10414	12435	15044
Pensioengrondslag oud		4425	5044	5742	6299	6918	7523	9591	11452	13856
Pensioengrondslag nieuw		4805	5477	6208	6747	7410	7960	10149	12118	14444
Huidige voorziening na FLO										
UKW	82,50%	3651	4161	4737	5197	5707	6206	7913	9448	11431
UKW	73%	3230	3682	4192	4598	5050	5492	7002	8360	10115
Nieuwe voorziening na FLO										
NUKW	73%	3507	3998	4551	4993	5483	5963	7602	9078	10982
Huidige ruimte neveninkomsten										
UKW	82,50%	774	883	1005	1102	1211	1317	1678	2004	2425
UKW	73%	1195	1362	1550	1701	1868	2031	2590	3092	3741
Nieuwe ruimte neveninkomsten										
VRNUKW	73%	2258	2574	2930	3215	3530	3839	4895	5844	7071
Huidig pensioen 40 dienstjaren										
ouderd.	70%	3097	3531	4019	4409	4843	5266	6714	8017	9699
nabest.		2212	2522	2871	3150	3459	3761	4796	5726	6928
Nieuw pensioen 40 dienstjaren										
ouderd.	70%	3363	3834	4346	4723	5187	5572	7104	8483	10111
nabest.		2402	2738	3104	3373	3705	3980	5074	6059	7222

Koninklijke Landmacht, luchtmacht en marechaussee

		KPL1	SGT1	SMJR	AOO	ELNT	KAP	MAJ	LKOL	KOL
Bezoldiging		3766	4546	5187	5721	6269	6799	8823	10565	12782
Vakantie-uitkering	8%	3013	64	415	458	502	544	706	845	1023
Einde-jaarsuitkering	0,4%	15	18	21	23	25	27	35	42	51
VEB-percentage		9,3	9,3	8,8	8,8	7,7	6,3	6,3	6,3	4,6
VEB-toeslag loon		350	423	456	503	483	428	556	666	588
Uitkeringsgrondslag oud		4082	4928	5623	6202	6796	7370	9564	11452	13856
Uitkeringsgrondslag nieuw		4433	5351	6105	6734	7379	8002	10385	12435	15044
Pensioengrondslag oud		4082	4928	5623	6202	6796	7370	9564	11452	13856
Pensioengrondslag nieuw		4433	5351	6079	6705	7278	7798	10120	12118	14444
Huidige voorziening na FLO										
UKW	82,50%	3368	4065	4639	5116	5606	6080	7890	9448	11431
UKW	73%	2980	3597	4105	4527	4961	5380	6982	8360	10115
Nieuwe voorziening na FLO										
NUKW	73%	3236	3906	4457	4916	5386	5842	7581	9078	10982
Huidige ruimte neveninkomsten										
UKW	82,50%	714	862	984	1085	1189	1290	1674	2004	2425
UKW	73%	1102	1331	1518	1674	1835	1990	2582	3092	3741
Nieuwe ruimte neveninkomsten										
NUKW 73%		2083	2515	2869	3165	3468	3761	4881	5844	7071
Huidig pensioen 40 dienstjaren										
ouderd.	70%	2858	3450	3936	4341	4757	5159	6695	8017	9699
nabest.		2041	2464	2811	3101	3398	3685	4782	5726	6928
Nieuw pensioen 40 dienstjaren										
ouderd.	70%	3103	3745	4255	4694	5095	5459	7084	8483	10111
nabest.		2216	2675	3040	3353	3639	3899	5060	6059	7222

11 redenen om lid te worden van de VBM|NOV (en er zijn er nog meer!)



de financiële dienstverleners



STICHTING MSF



Car and Truck Rental



VBM|NOV
de vakbond
voor defensiepersoneel

- gratis **juridische bijstand** in rechtspositionele conflicten met het ministerie van Defensie
 - gratis eenmalig **juridisch advies** op het gebied van de algemene rechtspraktijk
 - gratis **hulp** bij invullen van **belastingformulier** (T, P en E)
 - gratis **bijstand** bij **fiscale bezwaarschriftprocedures** (tot en met de Inspecteur van Belastingen)
 - **uitgebreide nazorg** voor nabestaanden
 - **uitkering** bij overlijden voor nabestaanden (van actief-dienenden en postactieven met een WAO-conforme, een UKW-, VUT, FLO- of FPU-uitkering)
 - **grote korting** op autoverzekeringen
 - elke maand een **kleurrijk ledenblad**
 - aanspraak op (financiële) **hulpverlening** van het **MSF**
- Het gaat onder meer om:
- tegemoetkoming kosten gezinsverzorging (tot 65%)
 - vergoeding reiskosten bij opname in een ziekenhuis buiten uw woonplaats
 - renteloze lening (onder bepaalde voorwaarden)
- automatisch recht op **FBTO Alarm Service** (met een terugkeerverzekering 2e graad!)
 - een **welkomstcadeau** voor nieuwe leden

Ledenadministratie
Lita Sheikkariem 070 3155111

Belastinginfo en -hulp
Rita Heinen 070 3155111

Helpdesk
070 3155111

Nabestaandenzorg
Jan Bongers 070 3155111

Service en verzekeringen
Hannie van der Boon 070 3155111

Stichting MSF (sociaal fonds)
Jan Wallet 0223 625444

In alle andere gevallen kunt u bellen:
Den Haag, 070 3155111, *06 54666156
en helpen wij u verder.

FBTO

Alarm Service

(incl. terugkeerverzekering 2e graad)

Als lid van de VBM|NOV kunt u gratis gebruik maken van deze service! Ook als u geen verzekering hebt bij de FBTO.

Kortom: als u plotseling terug moet naar Nederland, als er iets gebeurt waardoor u de hulp van de FBTO Alarm Service nodig heeft, dan hoeft u alleen maar te bellen en de Alarm Service zal u zo spoedig mogelijk helpen.

(+31) (0)58 2345650