



BELEIDSPLAN
2025-2029
DE VAKBOND VOOR BURGER EN
MILITAIR DEFENSIEPERSONEEL

VBM

INLEIDING

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel VBM (hierna: VBM) is een belangrijke speler bij de belangenbehartiging van de huidige en daarmee indirect ook voor toekomstige alsmede de gewezen defensiemedewerkers. Daarbij 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 haar bestuurders moeten maken, zijn de bij de te varen koers behorende algemene uitgangspunten vastgelegd in 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.

Het beleidsplan dat uitgaat van een kwalitatieve benadering, beslaat een periode van vier jaren (2025-2029) 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 komende jaar een kwantitatieve vertaling van de in het beleidsplan opgenomen doelstellingen wordt gemaakt en de daarbij behorende prioriteiten worden opgenomen.

VERSIEBEHEER

Versie	datum	Toelichting
0.1	20-06-2024	Wijzigingen en aanvullingen n.a.v. Klankbordgroep d.d.14-06-2024
0.2	15-07-2024	1 ^{ste} Concept klankbordgroep
0.3	24-07-2024	Wijzigingen en aanvullingen door Secretaris VBM
1.0	30-09-2024	Beleidsplan voor vaststelling Najaars-AV 2024

INHOUDSOPGAVE

•	Missie	4
•	Algemeen	4
•	Defensie als werkgever	5
•	De VBM en haar leden	7
•	Individuele belangenbehartiging	8
•	Collectieve Belangenbehartiging	9
	Algemeen	9
	Lonen en loonontwikkeling	9
	Toelagen en vergoedingen	10
	Loopbaanontwikkeling	10
	Sociaal beleid	12
	Werk en Zorg	13
	Leeftijdsonslag en inkomen	14
	Pensioen	14
	Pensioenvoorziening	15
	Arbeidsongeschiktheid	16
	Arbeidsvoorwaarden op maat	16
	Veteranen	17
	Reservisten	17
	Overleg en Medezeggenschap	17

MISSIE

De VBM is een onafhankelijke inclusieve vakorganisatie voor burgerambtenaren en militairen in dienst (geweest) bij het Ministerie van Defensie, die als taak heeft de belangen van de (toekomstige) defensiemedewerkers, de gewezen defensiemedewerkers en de nagelaten betrekkingen van de (gewezen) defensiemedewerker op individueel en collectief gebied te behartigen.

De VBM beoogt een sterke, inspirerende, invloedrijke, goed geprofileerde en toegankelijke vakbond 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.

Voor (kader)leden die zich inzetten voor de VBM vormt zij een uitdagende omgeving waarin wordt geluisterd naar hun kennis en kunde en zij hun kennis en bestuurlijke 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 en vergrijsd. Het aantal alleenstaanden groeit en de samenstelling van de bevolking wordt meer divers. Het is duidelijk dat het lastig is en de komende jaren zal blijven om voldoende en gekwalificeerde arbeidskrachten te vinden. Te meer ook omdat steeds meer babyboomers het arbeidsproces verlaten. Deze krapte, de toenemende mobiliteit en flexibiliteit is een tweede trend. De derde trend is het steeds minder voorkomen van het klassieke kostwinnersmodel. Het aantal huishoudens, waarin twee gezinsleden werken, stijgt nog steeds gestaag. Bovendien is sprake van individualisering en wordt de vrije tijd anders ingevuld dan vroeger. Daartoe verlangt de werknemer meer flexibiliteit in arbeidsrelaties, arbeidsinzet en arbeidstijden. Er is een alsmaar grotere wens om meer vrije tijd te hebben en derhalve iets minder dan fulltime te werken dan wel de werkuren te verdelen over 4 in plaats van 5 dagen. Ook de wens om plaatsonafhankelijk te werken behoort daarbij. De vierde en vijfde trend zijn de continue veranderende organisatie, zowel qua structuur als qua technologie, en de steeds kritischer wordende Nederlander die meer en meer bij vermeend nadeel (financiële) compensatie verwacht. Een zesde trend die zich aftekent is die van de participatiesamenleving. Inwoners van Nederland worden gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen en een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Een zevende trend is de technologieontwikkeling van onder andere artificial intelligence (AI), die een steeds grotere rol gaat spelen met gevolgen op sociaal vlak. Die trend kent voordelen; diverse processen in de samenleving zullen versnellen. Die trend kent echter ook zwarte randen, zoals de bijdrage aan de alsmaar intensiever wordende beïnvloeding, regelmatig met valse of gemanipuleerde informatie, van de maatschappij.

Genoemde trends hebben betekenis voor de defensieorganisatie en haar medewerkers. Een ontwikkeling die in dit kader niet onvermeld mag blijven is het maatschappelijke en politieke besef dat de defensieorganisatie jarenlang (te ver) uitgekleeft is. De internationale ontwikkelingen aan de Oost- en Zuidgrenzen van de Europese Unie - met als dieptepunt de inval van Rusland in de Oekraïne - en de expansiedrift van China vertalen zich in een grotere aandacht voor vredes- en veiligheidsvraagstukken van een unipolaire naar een multipolaire wereldmachtsverdeling. Als resultante daarvan groeit het defensiebudget de komende jaren.

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 (MINDEF) maakt onderdeel uit van de Rijksoverheid. Een overheid die wordt aangestuurd en gecontroleerd door de gekozen volksvertegenwoordiging. De samenstelling hiervan 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, wat het belang van een kwalitatief hoogwaardige krijgsmacht vereist. Inzet van de Nederlandse defensieorganisatie in internationale operaties zal naar de mening van de VBM uitsluitend kunnen plaatsvinden met het mandaat van de internationale gemeenschap en in samenwerking met anderen.

Ook in de toekomst zal serieus rekening gehouden moeten worden met het gegeven dat een steeds kleiner wordende wereld ook met zich meebrengt dat pandemieën, zoals in 2020 de COVID-19 pandemie, een reëel en acuut gevaar kunnen opleveren.

Van de rol die de verantwoordelijk Minister van Defensie (MvD) in de politieke context speelt, moet haar rol als werkgever van rond 68.000 medewerkers, die full- of parttime werkzaam zijn, 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. Daar waar door de politiek wensen of doelstellingen worden uitgesproken kunnen die als onderdeel van de werkgeversinzet worden meegenomen.

De Nederlandse arbeidsverhoudingen worden enerzijds bepaald door afspraken tussen de werkgevers en werknemers (het arbeidsvoorwaardelijk overleg), anderzijds worden deze verhoudingen beïnvloed en bepaald door nationale 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.

De VBM staat nog steeds achter de keuze begin jaren negentig van de vorige eeuw om het arbeidsvoorwaardenoverleg voor overheids- en onderwijsmedewerkers per sector te voeren. De VBM voert namens het Ambtenarencentrum (AC) het arbeidsvoorwaardenoverleg binnen de sector Defensie. De VBM blijft zich inzetten om één specifiek arbeidsvoorwaardenakkoord voor al het defensiepersoneel tot stand te brengen.

Op een aantal terreinen staat de wet- en regelgeving op gespannen voet 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 geven een extra dimensie aan de verhouding tussen MvD 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 regering is zij 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 klein mogelijk zijn en niet verder gaan dan voor de taakstelling van defensie is vereist. 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 defensietaak kunnen aan de defensiemedewerker echter wel bijzondere taken worden opgedragen, waarbij hem/haar rechten kunnen worden onthouden die ergens anders wel gebruikelijk zijn. Hiervoor zal dan in het totaal van de arbeidsverhouding met defensie adequate compensatie moeten worden geboden. De VBM vindt de ambtelijke status en de ambtelijke rechtspositie van de defensiemedewerker uiterst belangrijk. Deze moeten 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 raken, wordt onderworpen aan het instemmingsrecht van het SOD.

De voorbije decennia is fors bezuinigd op defensie, waardoor het ambitieniveau noodzakelijkerwijs neerwaarts is bijgesteld. Een financiële krapte en het lange tijd bestaande redelijk negatieve beeld in de maatschappij over defensie waren daar debet aan. Deze trend lijkt gekeerd, maar creëert wel zijn eigen uitdagingen.

De internationale ontwikkelingen in met name het Midden-Oosten en Oost-Europa hebben dat beeld bij vele Nederlanders over het hebben van een defensieorganisatie positief bijgekleurd. Dat wil echter niet zeggen dat de VBM - samen met anderen - niet (meer) moet ijveren voor een groter en vooral meer bestendig draagvlak voor defensie in de maatschappij. In dat kader mag niet onvermeld blijven dat zelfs in landen die altijd voorstander van neutraliteit waren een breed gedragen ontwikkeling op gang is gekomen om voor NAVO-aansluiting te kiezen, zoals de recent toetredende landen Finland en Zweden. In tegendeel. De noodzaak om hiervoor te ijveren tekent zich nadrukkelijker af. Een groter draagvlak werkt positief uit op de vulling van de duizenden vacatures die defensie heeft. Ondanks aantrekkingskracht van defensie op de arbeidsmarkt neemt het absolute aantal vacatures niet significant af. Dit komt omdat de defensieorganisatie verder uitbreidt door de groei van bestaande en het introduceren van nieuwe eenheden. Het aantal vacatures in het uitvoerende deel van de defensieorganisatie blijft groot. De VBM wil het mogelijk maken dat een zo divers mogelijk arbeidspotentieel uit de Nederlandse samenleving nuttig en prettig kan werken bij defensie.

De geopolitieke ontwikkelingen aan de Oost- en Zuidgrens van de Europese Unie en de expansiedrift van China zullen grote veranderingen voor de inzet, omvang en inrichting van de defensieorganisatie tot gevolg hebben. De militairen en burgermedewerkers zullen de komende jaren te maken krijgen met omvangrijke reorganisaties, waarbij organisatiedelen zullen groeien, nieuwe ontstaan en andere zullen verdwijnen.

Op 15 oktober 2020 presenteerde het kabinet Rutte 3 de defensievisie 2035. Daarin wordt vooruitgekeken naar 2035 en wordt getracht vragen te beantwoorden als welke taken liggen er dan bij defensie, hoe zou de defensieorganisatie er alsdan moeten uitzien en wat zijn de daaraan verbonden kosten.

Mede op basis van deze visie is in het regeerakkoord Rutte 4 voorzien in een forse (extra) financiële impuls; zowel in structurele zin als eenmalig groeit de defensiebegroting. Door de toevoeging “eenmalig geld” groeit de begroting zelfs naar het door de VBM nagestreefde niveau van 2% van het bruto binnenlands product. Het hoofdlijnenakkoord van 2024 lijkt dit te bestendigen. Inzet om dat niveau structureel te halen blijft echter nodig. Al was het maar omdat bezuinigingen op de overheidsuitgaven de komende jaren op de loer liggen. Wettelijk vastleggen van deze norm zou een oplossing zijn om deze ambitie waar te maken. De groei kan overigens niet verbloemen dat er door de schade die in het verleden ontstaan is nog lange tijd spanning tussen ambitie en mogelijkheden zal blijven bestaan. Reden te meer om de aandacht op defensie te blijven vestigen.

DE VBM EN HAAR LEDEN

Lid zijn van een vakbond betekent niet dat men de persoonlijke verantwoordelijkheid voor de belangenbehartiging aan die bond heeft overgedragen. Leden oefenen ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en positie, in een continu proces invloed uit 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 rol 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 hoorbare - 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 middenkoers vast te houden.

Indien en voor zover het lid op individuele basis zijn belangen niet zelfstandig kan behartigen biedt de VBM desgewenst ondersteuning.

Indien de eigen verantwoordelijkheid wordt gedeeld met anderen, dan zal de VBM het collectief van de betrokken leden organiseren voor positiebepaling en begeleiding. Tevens zal de VBM zorgdragen voor en uitvoering geven aan een democratische besluitvorming, 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. Hiervoor worden alle beschikbare middelen aangewend, zoals websites, verenigingsperiodieken, social media, (digitale) nieuwsbrieven, (afdelings)vergaderingen, het referendum bij arbeidsvoorwaarden, maar ook door persoonlijke ledencontacten.

De VBM communiceert op verschillende wijzen met haar leden. Het beleggen van vergaderingen, werkgroepen en voorlichtingsbijeenkomsten zijn daarvan voorbeelden. Deze communicatievormen worden zoveel mogelijk fysiek gehouden, digitale communicatiemiddelen onder omstandigheden zijn een goed alternatief. Deze digitale mogelijkheden zijn binnen de VBM geborgd.

In lijn met het uitgangspunt dat er kritisch gekeken moet worden naar de (inrichting van de) eigen organisatie, moet nog een ander aspect expliciet benoemd worden. In de wereld wordt het belang van data steeds belangrijker. Logischerwijs staat daartegenover dat de beveiliging en de privacy niet alleen meer aandacht krijgen, maar daaraan ook steeds hogere eisen gesteld worden. Naar de mening van de VBM terecht. Dat betekent ook dat zij haar eigen organisatie zo moet inrichten dat zij in- en extern in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving is en blijft.

De verenigingsperiodieken, de nieuwsbrieven, de websites en de social media zijn een belangrijke schakel tussen de VBM en haar leden. Zij dienen de band tussen de VBM en haar leden te verstevigen en te onderhouden. De VBM blijft de (social) mediaontwikkelingen volgen en haar werkorganisatie daarop aanpassen. Tegelijkertijd dienen alle uitingen bij te dragen aan de uitstraling van de VBM naar groepen die relevant zijn voor het voldoen aan de statutair geformuleerde doelen, zoals de defensietop, de politiek en de (inter)nationale media. Naast hiervoor vermelde communicatie spelen ook andere vormen van communicatie, zoals contacten met de pers, het organiseren van regionale bijeenkomsten en het brengen van werkplekbezoeken een steeds belangrijkere rol.

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.

De afdelingsvergaderingen zijn blijkbaar niet hét middel om massaal met de leden te communiceren. Wel vervullen zij een belangrijke taak in het bestuurlijke traject. Een verenigingsbrede bezinning op het thema participatie van (afdelingsbestuurs)leden verdient dan ook voortdurend bijzondere aandacht.

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 verslechtert. Het behoud van concurrentiekracht is voor de vereniging een belangrijk doel.

Een ander belangrijk motief is aard en omvang van het ledenservicepakket. Een goed voorbeeld daarvan is de belastingservice die door onze leden, jong en oud elk jaar veel wordt gebruikt en gewaardeerd. De VBM streeft ernaar om de benefits op een hoog niveau te houden. Deels door standaardproducten gunstig aan leden aan te bieden, deels door specifieke producten voor leden te ontwikkelen.

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 bekendste 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.

COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING

ALGEMEEN

De defensiemedewerker is in vele opzichten geen andere werknemer dan die in dienst van een andere werkgever. Aan (delen van) het defensiepersoneel kunnen bijzondere taken worden opgedragen. Hun bijzondere positie rechtvaardigt bijzondere arbeidsvoorwaarden. De erkenning van de bijzondere positie is van belang om in met name de politieke en ambtelijke omgeving meer draagvlak te krijgen voor het bijzondere van het werken bij de krijgsmacht. Het is nu zaak dit draagvlak verder te vergroten en om te zetten in herkenbare aan de bijzondere positie gelinkte arbeidsvoorwaarden. Dit zal een continu proces zijn, waaraan de VBM wil (mee)werken. 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.

De krijgsmacht werkt in toenemende mate samen met de krijgsmachten van andere NAVO-landen. Waarschijnlijk is dat deze ontwikkeling zich verder doorzet. De VBM ziet de praktische en financiële voordelen van deze vorm van samenwerking. De VBM houdt echter vast aan de autonomie van Nederland als het gaat om militaire inzet en de (arbeidsvoorwaardelijke) condities waaronder dit geschiedt.

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. Als dat niet lukt dan moet alles in het werk gesteld worden om over een langere termijn achterstanden in te lopen. De VBM zal 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.

Ten aanzien van het militair personeel stelt de VBM zich op het standpunt dat bij vergelijkbaar werk een gelijke inschaling en beloning behoort. Daarvoor is een adequaat functiewaarderingssysteem nodig. Omdat het huidige met name de militair operationele elementen onvoldoende meeweegt, gaat de VBM voor een herijking. De VBM doet haar uiterste best om te bewerkstelligen dat vergelijkbare functies op eenzelfde niveau worden gewaardeerd. Dit door gebruik te maken van een begrijpelijk en eenduidig functiewaarderingssysteem. Het huidige stelsel voldoet daaraan niet in alle opzichten. Dit betekent dat gewerkt moet worden aan een verbetering zowel als het gaat om de werking als om het draagvlak.

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is een belangrijke stap gezet op weg naar een volledige harmonisatie van de beloning van militairen van verschillende krijgsmachtsdelen. Dit doel is echter nog niet volledig gehaald. De VBM zal zich inzetten om ook dit proces volledig af te ronden. Daarvan maakt het harmoniseren van verschillen in rangen, anders dan financieel, en afwijkingen in status deel uit. Defensie heeft ook veel burgermedewerkers in dienst. Weliswaar is in het laatstgenoemde arbeidsvoorwaardenakkoord en dat van 2024 ook aandacht geschonken aan de inkomenspositie van burgermedewerkers en is dat bezoldigingsstelsel aangepast. Daarmee is voor de VBM het boek burgerbezoldiging nog niet gesloten. Wij blijven ijveren voor het vinden van oplossingen om extreme

inkomensverschillen tussen burgermedewerkers en militairen voor (nagenoeg) hetzelfde werk te verkleinen. Verschillen tussen beide groepen acht de VBM onvermijdelijk, zolang deze goed en gerechtvaardigd onderbouwd kunnen worden.

TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Defensie kent voor zowel burgermedewerkers als militairen een zeer groot aantal toelagen en vergoedingen. Historisch bezien is het ontstaan daarvan verklaarbaar. Dat wil echter niet zeggen dat geen onderhoud nodig is. De ontwikkelingen om defensie heen, maar ook de wijze waarop defensiepersoneel thans haar werk uitvoert nopen tot een herbezinning op de aard, de vormgeving, de hoogte en de inhoud van deze toelagen en vergoedingen. De VBM streeft naar een nieuw stelsel dat zo dicht mogelijk ligt bij de algemeen voorkomende vormen van compensatie. Daar waar dat niet mogelijk is, zal een eigen regeling gemaakt moeten worden, die – hoe moeilijk ook – in balans met andere vergoedingen moet zijn.

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. Ontwikkelingen om ons heen, zoals de werkkostenregeling, de steeds verdergaande differentiatie van vervoersaanbod en -kosten, alsmede een ander reisgedrag van de medewerkers zelf nopen tot verdere aanpassing van het huidige stelsel. Daarbij zet de VBM in op het optimaal benutten van de fiscale mogelijkheden en het focussen op een stelsel dat de keuze van de medewerker faciliteert in plaats van een stelsel, waarin de werkgever door het stellen van eisen en kaders het reisgedrag beïnvloedt. Zowel voor het reizen zelf als voor het werken thuis.

Defensie neemt aan talloze internationale operaties deel. Daarnaast is er de “normale”, nationale inzet. De aard van de inzet varieert soms behoorlijk. De financiële vergoeding is echter gebaseerd op regelingen die daarmee onvoldoende rekening houden. Soms zijn de verschillen echter ook bescheiden. Door besluiten in het verleden zijn verschillen in beloning en waardering ontstaan, die nauwelijks meer goed te onderbouwen zijn. De noodzaak om deze regelingen aan te passen, zodat tussen inzet, beloning en waardering meer evenwicht komt is daarmee voor de VBM een gegeven.

Zoals een discussie over een nieuw loongebouw onlosmakelijk verbonden is met de discussie over het nieuwe pensioenstelsel, zo is een discussie over het militair loongebouw verbonden met een discussie over toeslagen, vergoedingen en tegemoetkomingen. De VBM gaat deze discussie voeren met als algemeen uitgangspunt dat er geen P-budgetten mogen weglekken. Daar waar de verhouding tussen beslaglegging of kosten en de compensatie daarvoor wringt, kan een herverdeling aan de orde zijn.

LOOPBAANONTWIKKELING

Meer dan een decennium geleden zijn afspraken gemaakt, die hebben geleid tot de introductie van het zogenaamde flexibel personeelssysteem (FPS). De ervaringen sindsdien hebben aangetoond dat aan dit systeem zelf en de wijze waarop het systeem gebruikt is grote tekortkomingen kleven. Met name de grotere mate van zekerheid die het FPS-stelsel volgens de toenmalige opvattingen ten opzichte van het bestaande BBT-stelsel bood, is een farce gebleken. Sterker nog, de overtuiging is er dat het stelsel de organisatiebehoefte maximaal bedient, maar de wensen en behoeftes van de medewerkers onvoldoende.

De VBM streeft dan ook naar een vervangend stelsel, waarin de wensen en behoeftes van de medewerker centraal staan. Meer zekerheid door snelle duidelijkheid over een vaste aanstelling, meer luisteren naar de medewerker en daarnaar handelen zijn cruciaal. Steeds zal echter het belang van andere medewerkers afgewogen moeten worden.

Van defensie mag worden verwacht dat het medewerkers door permanente scholing, vorming, functieroulatie, et cetera in staat stelt keuzes te maken. Deze keuzes kunnen gericht zijn op interne doorgroei, maar ook op uitstroom en een tweede carrière elders. De VBM is van opvatting dat tot interne doorgroei ook de mogelijkheid van doorstroom van onderofficier naar officier moet worden gerekend. In beginsel zou die doorstroom gebaseerd moeten zijn op studie, maar een doorstroom naar functies in het officiersbestand op

basis van kennis- en ervaringsopbouw (als onderofficier) moet eveneens mogelijk zijn. Van de medewerker mag worden verwacht dat hij zich actief inzet om zijn toekomst vorm en inhoud te geven.

De VBM is voor het ontwikkelen van bijzondere loopbaanpatronen voor bijzondere categorieën personeel. Met name voor (para)medisch, technisch en IT-personeel zijn de grenzen van wat binnen het standaard rechtspositionele kader mogelijk is bereikt.

De VBM constateert dat om allerlei redenen in het loopbaanbeleid een verstarring ontstaan is. Door velen de hoepeltjescultuur genoemd. Alsof het springen door een bepaald hoepeltje een garantie biedt voor kwaliteit en tevredenheid. Sterker nog, aan de keerzijde van de medaille tekent zich structurele verliezen aan expertise en vaardigheden af. De VBM vindt dat de gemiddelde functieduur in de praktijk verhoogd zou moeten worden. Daarbij moet echter in het oog worden gehouden dat gelet op de persoon en zijn omstandigheden een te zware belasting op functie(s) wordt voorkomen.

Niet alleen, zoals elders in dit beleidsplan beschreven, op het gebied van de financiële arbeidsvoorwaarden moet er gewerkt worden aan harmonisatie. Op velerlei gebied, maar zeker als het gaat om loopbaanontwikkeling, zijn er nog vele schotten tussen defensieonderdelen weg te halen. Daartoe behoort ook de harmonisatie van rangen en standen. De VBM blijft ijveren voor een algehele acceptatie dat een militair - en tot op zekere hoogte ook een burgermedewerker - een aanstelling bij defensie heeft en daarbinnen mobiel kan of moet zijn.

Bij defensie werken op dit moment relatief veel oudere burgermedewerkers. Veel van deze medewerkers zullen het komende decennium met pensioen gaan en de organisatie dus verlaten. 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 vereiste competenties voor een functie op een hoger niveau als de betrokken medewerker hiervoor geschikt is en dat wil. Van een grote groep medewerkers mag worden verwacht dat zij zoeken naar nieuwe uitdagingen binnen defensie. Goede loopbaanmogelijkheden, goede arbeidsvoorwaarden, een goed beleid gericht op duurzame inzetbaarheid, zullen bijdragen aan een relatief langer verblijf als medewerker en tot meer arbeidsvreugde. Om de huidige problemen aan te pakken wil de VBM dan ook maximaal gebruik maken van de mogelijkheden die de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden - een subsidieregeling van de overheid gebaseerd op het pensioenakkoord - biedt.

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 defensie-medewerkers natuurlijk ook deel uitmaken. Voorkomen moet worden dat door het wegvallen van niet-operationele plaatsingen en ophoging van het leeftijdsontslag de op dit moment al onevenredige zware belasting op met name militair personeel nog verder toeneemt.

De VBM vindt een evenwicht tussen operationele en niet-operationele plaatsingen van groot belang. 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.

De huidige economische situatie zorgt onmiskenbaar voor een toenemende arbeidsmigratie. Werknemers veranderen frequenter van werkgever. Defensie dient op deze trend aan te sluiten. Niet alleen met een aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden, maar ook door de wensen van de medewerker centraler te stellen, loopbaanmogelijkheden te verbeteren, meer uitdagingen te bieden, sneller tot besluiten te komen, et cetera. Behoud van zittend personeel zal een speerpunt moeten blijven. Tegelijkertijd zal defensie een

organisatie blijven die zich kenmerkt door een aanzienlijke (gefaciliteerde) uitstroom van medewerkers. Een tijdelijke onderbreking van de loopbaan bij defensie voor het vervullen van functies binnen andere (overheids)organisaties hoort daarbij.

Een belangrijk deel van de militairen dat bij defensie instroomt zal vroeg of laat defensie verlaten. De VBM onderkent de noodzaak van flexibiliteit, deze mag echter niet doorslaan. Bovendien is het noodzakelijk goede uitstroomvoorzieningen te bieden die qua aard en omvang beter worden met het stijgen van de uitstroomleeftijd.

Van alle functies die defensie kent is ongeveer de helft uniek, althans op papier. Dit is een irreëel hoog percentage. In navolging van andere overheidswerkgevers wil defensie komen tot een (nieuw) functiegebouw. Dit moet niet alleen zorgen voor een harmonisatie van functies, maar ook meer duidelijkheid geven aan carrièremogelijkheden. Keerzijde kan zijn dat de beschrijving van functies dusdanig abstract wordt dat medewerkers zich daarin niet meer herkennen. De VBM is tegen een doorgeslagen generalisatie. Bovendien vindt zij dat implementatie onlosmakelijk verbonden moet zijn met een cultuuromslag. Van sturing aan de voorkant switchen naar beoordeling aan de achterkant vereist een andere vorm van leiderschap. In een van oudsher hiërarchisch geleide organisatie is het bovendien lastig om op basis van gelijkwaardigheid het gesprek te voeren over de wijze van uitoefening van een functie.

SOCIAAL BELEID

Als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2012 is een 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.

In een tijd waarin de defensieorganisatie zich van krimp naar groei ontwikkelt kan de vraag gesteld worden waarom er nog een bij krimp passend beleid nodig is. Een begrijpelijke vraag. De VBM blijft van mening dat ook in een groeiende omgeving, (groepen van) medewerkers uit de boot kunnen vallen en recht hebben op een adequaat sociaal vangnet. Dat hoeft echter niet per se het SBK 2012 te zijn.

Bijzondere aandacht verdient de groep medewerkers die werken bij een onderdeel van defensie dat overgaat naar een andere overheidsorganisatie of marktpartij. 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. Ons doel is met Defensie te komen tot een sociaal statuut uitbesteding (SSU) waarmee dit soort overgangen ondersteund worden en die medewerkers van defensie het gevoel geeft dat zij zonder veel in te leveren op hun rechtpositie welkom zijn in een nieuwe werkomgeving. Er is inmiddels zoals afgesproken in het AV-akkoord 2024 een technische werkgroep aan de slag gegaan. Aan de hand van de uitkomsten zal dit in het formele overleg tot een SSU gaan leiden.

Er zijn afspraken gemaakt over het sociaal beleid rondom reorganisaties, maar gerealiseerd dient te worden dat de werkingsduur daarvan in tijd beperkt is. De VBM is van opvatting dat de gemaakte afspraken ook de komende jaren van toepassing zouden moeten zijn. Daar waar door overheidsingrijpen het instrumentenpalet uitgekleeft wordt, moeten andere vervangende voorzieningen worden getroffen. Met urgentie zet de VBM dan ook in op het verankeren van de afspraken in het AMAR en het BARD.

Defensie kent vele vertrouwensfuncties. Om dergelijke functies te kunnen uitoefenen dienen medewerkers in het bezit te zijn van een verklaring omtrent het gedrag of van geen bezwaar. De VBM blijft zich inzetten om de gevolgen van het niet verlenen of intrekken van die verklaring in verhouding te laten staan tot de ernst van de gedraging of de omstandigheid die aanleiding vormt tot niet verlening of intrekking. Bovendien behoren de kosten verbonden aan het verkrijgen van zo'n verklaring voor rekening van defensie te komen. Omdat niet alle

burgerfuncties vertrouwensfuncties zijn volstaat voor medewerkers op die functies een verklaring omtrent gedrag.

In de rechtspositie van het defensiepersoneel staan bepalingen, die de oudere medewerker op basis van leeftijd extra rechten ten opzichte van jongere collega's toekennen. De VBM voorziet dat een discussie over deze zogenaamde ontziemaatregelen onvermijdelijk is. Zij wil die discussie ook voeren. Daarbij wil zij nadrukkelijk kijken naar de aard van de verschillende voorzieningen en het doel daarvan. Een andere vormgeving is mogelijk, maar met een fatsoenlijk overgangsbeleid en zonder het vooropgezet doel om de waarde van de voorzieningen te versoberen.

WERK EN ZORG

De VBM staat als vakbond 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 rechtspositionele 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 genoegen nemen met verminderde (financiële) aanspraken. De (gefaseerde) ophoging van de AOW-leeftijd is daarvan een voorbeeld. 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 rechtspositionele 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 vergroot zijn aantrekkingskracht als werkgever. De medewerker kan 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 (na-)zorg. Deels wordt die vormgegeven door opvang, begeleiding en behandeling van (gewezen) medewerkers, deels in de sfeer van pensioenaanspraken of 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.

De inzet van de VBM op het gebied van werkgerelateerde ziekten is dat deze voorkomen moeten worden. De VBM streeft dan ook voor een breed onderzoek naar werklocaties die niet of onvoldoende voldoen aan de noodzakelijke veiligheidseisen en zal erop toezien dat de noodzakelijke aanpassingen worden verricht. Daar waar desondanks werk-gerelateerde ziekten ontstaan moet defensie die zo snel mogelijk erkennen en voor een adequate schadevergoeding zorgen.

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.

Aan defensiemedewerkers worden zware eisen gesteld. Met de steeds verdergaande technologische kennis en ontwikkelingen zullen er methodes of hulpmiddelen beschikbaar komen, die de inzet van de

defensiemedewerker gemakkelijker, groter of intensiever maakt. De VBM is van mening dat als het om deze mogelijkheden gaat voor al het defensiepersoneel de onaantastbaarheid van het lichaam geldt, tenzij daarop expliciet en in formele zin in wetgeving is verankerd een uitzondering wordt gemaakt.

Defensie plaatst met grote regelmaat militairen - en in mindere mate ook burgermedewerkers - in het buitenland, momenteel zijn dat al meer dan 2.000 medewerkers; al dan niet met het gezin. De VBM moet Defensie blijven aanspreken op haar verantwoordelijkheid voor deze medewerkers. Niet alleen gedurende het verblijf in het buitenland, maar ook voor en na zo'n verblijf.

Steeds weer laat de actualiteit zien dat deze medewerkers en hun eventuele gezinsleden tegen (grote) uitdagingen aanlopen, zoals nu bijvoorbeeld het vinden van passende huisvesting of het ontberen van Nederlandse voorzieningen in de sociale zekerheid en het opheffen van de negatieve gevolgen van Europese verordeningen. Daarnaast leidt de constatering dat er in het stelsel van buitenlandtoelagen in de loop der tijd allerlei bypasses zijn aangebracht, tot de noodzaak om het Voorzieningsstelsel Buitenland Defensie (VBD) te herzien. Daarbij is het stelsel dat Rijksambtenaren kennen voor de VBM een belangrijke referentie maar niet de heilige graal. De herziening van het VBD moet onderdeel vormen van de arbeidsvoorwaardelijk afgesproken aanpassing van het toelagenstelsel. Daarin moet ook de borging van ontbrekende sociale zekerheid een plek krijgen.

LEEFTIJDSONTSLAG EN INKOMEN

Het defensiepersoneel heeft 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. De voor burgermedewerkers bestaande vroegpensioenregelingen zijn afgeschaft. Voor burgermedewerkers die een functioneel ontslag kennen zijn arbeidsvoorwaardelijk afspraken gemaakt over een verplichte ophoging van de ontslagleeftijd. Voor militair personeel is op 1 januari 2006 een aanvang gemaakt met de verplichte ophoging van de ontslagleeftijd. Vele van de thans in dienst zijnde militairen moeten doorwerken tot na hun 60^{ste} verjaardag.

Het nieuwe diensteindestelsel dat eind 2017 met defensie overeengekomen is, houdt bij de bepaling van het ontslagmoment rekening met de aard en de duur van de inzet. Bovendien biedt het militairen op het einde van de militaire loopbaan keuzemogelijkheden. Dat neemt echter niet weg dat er militairen zullen zijn die in de laatste fase van hun carrière niet meer in staat zijn in alle opzichten als militair te functioneren. De vertaling dat zij dan wegens onvoldoende geschiktheid ontslagen moeten worden, kan niet aan de orde zijn. In de defensieorganisatie zullen mogelijkheden moeten worden geboden om deze groep medewerkers aan het werk te houden tot hun functioneel leeftijdsontslag.

PENSIOEN

Inleiding

De bestaande pensioenregeling voor zowel burger- als militair defensiepersoneel kent een drietal dekkingen, namelijk bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid en overlijden. Sedert de overgang in 2019 van het eindloonstelsel voor militairen naar het middelloonstelsel zijn beide pensioenregelingen gebaseerd op een middelloonstelsel.

De VBM wil de hiervoor genoemde dekking behouden. Niet alleen als het gaat om de aard van de dekking, maar ook als het gaat om het niveau van de dekking. Daar waar de bijzondere positie van de militair zich thans vertaalt in aanvullende voorzieningen, zoals bij invaliditeit, moeten deze in het nieuwe pensioenstelsel een plek krijgen.

In 2019 hebben werkgevers-, werknemersorganisatie en het kabinet een pensioenakkoord gesloten. De Wet toekomst pensioenen (WTP) is per 1 juni 2023 van kracht geworden. Er is binnen het kader van de wet door sociale partners eind 2023 en begin 2024 een nieuw pensioenstelsel op hoofdlijnen afgesproken en er zijn transitieafspraken gemaakt voor bestaande pensioenaanspraken. Er heeft inmiddels al een ledenraadpleging onder de VBM/BBTV leden plaatsgevonden en de algemene voorjaarsvergadering heeft de positieve uitslag van de ledenraadpleging voor zowel de basisregeling als de aanvullingen voor militairen bevestigd. De

planning is dat het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) de nieuwe regeling en transitie op 1 januari 2027 in- respectievelijk zal doorvoeren. Met de afspraken tussen sociale partners is het proces nog lang niet geëindigd. Het ABP moet nog belangrijke implementatiestappen zetten. Controle hierop vindt door verschillende partijen plaats. Het verantwoordingsorgaan (VO) is daarbij een belangrijk speler daar waar het om de uitvoerbaarheid gaat door het pensioenfonds. De VBM zal de VO-leden daar waar mogelijk ondersteunen.

De kennis van pensioen onder de leden is bescheiden en de informatiebehoefte groot. De VBM zal haar leden met regelmaat informeren over de ontwikkelingen op weg naar de invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Uiteraard ligt een hele belangrijke verantwoordelijkheid op dit terrein bij het ABP. De VBM voelt het niet als haar verantwoordelijkheid om de taken van het ABP (deels) over te nemen, maar wel om kritisch te zijn op datgene wat het ABP doet om deelnemers en gepensioneerden adequaat te informeren.

Pensioenvoorziening

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. Daarbij geldt als uitgangspunt dat een pensioenambitie van 80% middelloon in 42 jaar gehaald moet kunnen worden.

Voor zowel het burger- als het militaire defensiepersoneel is dat vormgegeven door een middelloonstelsel. Ondanks het feit dat beide qua aard eenzelfde stelsel zijn, zijn er verschillen. Deze verschillen zijn te verklaren door de aard van het bestand en met name de keuze om specifiek militaire elementen in de uitwerking van het stelsel tot uitdrukking te laten komen.

Zoals hiervoor al opgemerkt wordt het bestaande pensioenstelsel binnen enige jaren vervangen door een nieuw, vervangend pensioenstelsel. De VBM wil in de toekomst de kern van het bestaande pensioenstelsel overeind houden. Kernwaarden daarbij zijn 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, dat steunt op een collectieve afspraak.

In het nieuwe pensioenstelsel zal premie het leidende uitgangspunt worden. Premie en rendement op belegging tezamen vormen een bepaald vermogen dat op de pensioendatum gebruikt kan worden voor een periodieke pensioenuitkering. De VBM kiest daarbij voor een stelsel waarbij niet met beleggen wordt gestopt op de pensioendatum. Beleggen kent risico's. Doorbeleggen levert een risico op. Een risico dat verzacht kan en voor de VBM moet worden door bij de rendementstoebedeling of het beleggingsprofiel te kijken naar de leeftijdscategorie van de gepensioneerde. Voor de uitkeringsfase moet immers zo maximaal mogelijk ingezet worden op een stabiele uitkering.

Het toekomstige pensioenstelsel kent als het aan de VBM ligt een solidariteitsreserve. Dit is een collectief vermogen dat wordt gevuld uit premies en/of overrendement. Met dit begrensde vermogen kan risicodeling tussen huidige en toekomstige generaties worden vormgegeven, wat resulteert in stabielere en/of gemiddeld hogere pensioenuitkeringen.

Naast de problematiek van het ontwikkelen van een nieuw contracttype of misschien beter het invullen en concretiseren van de mogelijkheden daarvan, is er het probleem van de overgang. Hoe komen we van een stelsel dat de uitkering vooropstelt en de premie ziet als middel om dat te bereiken, naar een stelsel dat de premie centraal stelt en de uitkering afhankelijk maakt van het met premie vergaarde vermogen? Deze transitie is complex. Voor de VBM gelden echter een aantal belangrijke uitgangspunten. In de eerste plaats dat de transitie er niet voor zorgt dat groepen onevenredig benadeeld worden. Kortom dat de transitie evenwichtig is. Daar waar toch een benadeling voor groepen ontstaat is de noodzaak van compensatie aanwezig.

Het centraal neerzetten van de premie in het nieuwe stelsel zal ervoor gaan zorgen dat er druk gaat ontstaan op de premiehoogte. Premie die niet betaald hoeft te worden kan de overheid een andere

arbeidsvoorwaardelijke bestemming geven. Dit gegeven gaat na de invoering van het stelsel een eigen, nu nog bij de overheid onbekende dynamiek veroorzaken. Voor de korte termijn is een hoge premie aan de ene kant vervelend, maar aan de andere kant een goede basis om zo probleemloos in de nieuwe werkelijkheid te starten.

Deelnemers en gepensioneerden hebben in het huidige stelsel een behoorlijke indexatieachterstand opgelopen. De eerste tekenen wijzen op een omslag, waardoor indexatie weer mogelijk is, maar effectief is dat niet meer dan het voorkomen van een nog grotere achterstand. De VBM zal zich ook voor de gepensioneerden inzetten om een achterstand zo snel mogelijk in te halen. Het door het ABP in de loop der tijd opgebouwde vermogen zal daarbij op een voor alle belanghebbenden eerlijke manier worden betrokken. De VBM spant zich in om voor toebedeling van dat vermogen een deel te bestemmen als voorziening om transitiefouten op te vangen.

Voor militair personeel kent het huidige pensioenstelsel verschillende extra pensioenvoorzieningen. Zo is het pensioen bij overlijden of invaliditeit als gevolg van dienstverrichting anders, hoger, dan als dat niet het geval is. De VBM zal zich inzetten om deze voorzieningen op de een of andere wijze overeind te houden. Zij maken namelijk de extra zorgplicht die defensie heeft voor bijzondere inzet van de militair tastbaar en zijn daarmee een compensatie voor het verkeerd uitpakken van de bijzondere positie.

Pensioen is een aanvulling op een wettelijke basisuitkering, de AOW. In het verleden is deze uitkering meermalen aangepast. De dreiging van een nieuwe verschuiving van de ingangsdatum is echter nog steeds aanwezig. De VBM zal haar invloed uitoefenen om dit te voorkomen.

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 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 oorlogs-, vredes- en humanitaire operaties of de voorbereiding daarop brengt met zich mee dat militairen (soms ernstig) gewond raken. Met name als het gaat om psychische verwondingen treden klachten veelal pas na verloop van tijd op. Naar verwachting zal het aantal (ex)medewerkers dat zich met klachten meldt in de toekomst fors 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 door 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. Dit proces zal doorgaan. Daartoe dienen waar mogelijk en verantwoord binnen het arbeidsvoorwaarden-complex keuzemogelijkheden te worden opgenomen die de vervulling van deze wensen faciliteren. Een voorbeeld daarbij is de uitruil van tijd en geld. 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 ervoor zorgt dat er in alle opzichten voldoende faciliteiten zijn om haar medewerkers 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.

Veteranen kunnen reservist zijn. Zij kunnen ook beroepsmilitair of burgermedewerker zijn. Aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheids- of een invaliditeitspensioen (hetgeen elders in dit beleidsplan is verwoord) is dan ook onverkort van toepassing op de veteraan in die hoedanigheid. Eén aspect willen we echter meer in het licht zetten en dat is de stroperigheid van processen waarmee veteranen regelmatig geconfronteerd worden. De noodzaak voor de VBM om de onwenselijkheid daarvan in voorkomend geval steeds te beklemtonen, is daarmee een gegeven.

RESERVISTEN

Reservisten vormen voor defensie een belangrijke categorie om verschillende taken uit te voeren. Te denken valt aan steunverlening, militaire bijstand en specialistische taken in het kader van internationale crisisbeheersingsoperaties. De VBM vindt dat de groep reservisten die langdurig en (nagenoeg) fulltime 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. Bij inzet moeten zij voldoen aan de reguliere eisen.

Defensie tracht de bestaande personele tekorten te verminderen met reservisten. Daar komt bij dat defensie haar slagkracht wil vergroten door een grotere flexibele capaciteit beschikbaar te hebben. De VBM begrijpt dit. Edoch, er mag nooit een situatie ontstaan dat de beschikbaarheid van voldoende militairen afhankelijk is van de bereidheid van reservisten om in werkelijk dienst te komen.

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. In het AV-akkoord 2024 is een maatregel opgenomen om een technisch werkverband in te richten om de rechtspositie van de reservist onder de loep te nemen. De VBM koerst op aansluiting bij de rechtspositie van de beroepsmilitair, tenzij uitzonderingen gerechtvaardigd kunnen worden.

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 zijn 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 erop 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. Het is naar de opvatting van de VBM tijd om eindelijk serieus werk te maken van de evaluatie van het BMD. Daaruit voortvloeiende aanpassingen van de regelgeving of de uitvoering moeten op korte termijn ter hand genomen worden. Met het inrichten van twee technisch werkverbanden (BMD en URD) is hieraan een invulling gegeven. Uiteindelijk moeten deze leiden tot aangepaste/vernieuwde regelgeving.

Medezeggenschap als het gaat om de bedrijfsvoering en het georganiseerd overleg als het gaat om arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid zijn twee complementaire werkvelden, die, mits 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.