

Aan: De voorzitter en leden van de Vaste Kamercommissie voor Defensie
Dhr. J.W. Remkes
Drs. W. Koolmees

Onderwerp:
Boodschap voor de formatie

Nummer: 21/0087-259

Datum:
Den Haag, 1 november 2021

Een sterke krijgsmacht? Investeren in onze mensen!

Geachte lezer,

Defensie moet beschikken over kwantitatief en kwalitatief goed opgeleid en inzetbaar personeel – alleen dan kan Defensie de samenleving beschermen tegen de vele dreigingen. Werving en met name behoud van goed personeel is daarbij essentieel. Defensie heeft echter een groot tekort aan personeel, in het bijzonder aan specialisten en aan personeel in uitvoerende en operationele functies. Het fors verouderde personeelssysteem en loongebouw van Defensie, dat stamt uit 1918, zijn hiervan mede de oorzaak en geven te weinig mogelijkheden om dit probleem op te lossen. Het inkomen van militairen in de laagste (operationele) rangen komt pas boven het wettelijk minimumloon uit door toelagen die boven op het basissalaris worden uitbetaald. We willen als sociale partners daarom het personeelssysteem en loongebouw ingrijpend hervormen om de medewerkers van Defensie voldoende maatwerk, flexibiliteit, beloning en waardering te kunnen bieden. Daarbij willen we bovendien aansluiten bij de wensen en behoeften van de nieuwe generaties werknemers en de ambities van de Defensievisie 2035.

Het is noodzakelijk dat een nieuw kabinet investeert in met name de beloning van onze krijgsmacht en in maatwerk en flexibiliteit, zodat Defensie een aantrekkelijker werkgever wordt voor een grotere doelgroep en medewerkers langer bij Defensie kunnen en willen blijven werken. Op hoofdlijnen zijn er 3 elementen die wij als gezamenlijke sociale partners in de sector Defensie willen oppakken:

- 1) Moderniseren HR-beleid, met de focus op een nieuw loongebouw
 - a) Om de inzetgereedheid van Defensie te borgen is het nodig om het personeel - in het bijzonder in de lagere rangen - beter te belonen, zodat deze functies aantrekkelijker worden. Dit moet vorm worden gegeven in de basisbeloning in een nieuw loongebouw. Overeenstemming over een nieuw loongebouw is een afspraak met de vakbonden waarvan de implementatie was beoogd op 1 juli 2020.
 - b) Aanvullend moet een nieuw en eenvoudiger toelagenstelsel borgen dat militairen transparant en rechtvaardig worden beloond voor extra inspanningen.
 - c) Om Defensie als werkgever aantrekkelijk te maken, moet aanvullend een nieuw HR-model worden ingevoerd. Dit betreft onder meer flexibele aanstellingsvormen en talentmanagement, die leiden tot meer loopbaanperspectief, meer individuele inspraak bij carrièrekeuzes en een meer evenwichtige duurzame balans tussen werk en privé.
- 2) Het nieuwe pensioenstelsel goed borgen binnen Defensie waar mogelijk in lijn met het Rijk, waarbij we tegelijkertijd recht doen aan de bijzondere positie van de militair.

- 3) Een gelijkwaardige concurrentiepositie in het publieke domein als het gaat om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Deze boodschap is eerder via andere kanalen gedeeld met personen die bij de formatie betrokken zijn. Mocht u vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met (een van) de ondertekenaars.

Namens de Centrales van Overheidspersoneel Sector Defensie,

AC



J.J.C. Debie,
Voorzitter

ACOP



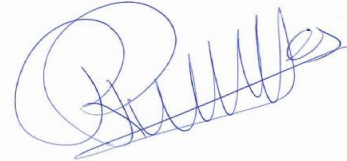
T. van den Berg,
Voorzitter

CCOOP



J.A. Kropf,
Voorzitter

CMHF



R.O.P. Pulles,
Voorzitter