



Ministerie van Defensie

Georganiseerd overleg sector Defensie	
SOD	
Verzonden	25-6-2024
Briefnummer	WGAP/24.0421
Zaaknummer	ZD.200.1
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Behandel <input type="checkbox"/> Informatie
Pieptermijn	Pieptermijn

Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

Leden van de werkgroep
Algemeen Personeelsbeleid

Hoofddirectie Personeel

Bezoekadres:
Kalvermarkt 32
2511 CB Den Haag

Postadres:
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag

www.defensie.nl

Datum 25 juni 2024

Onderwerp Verlaging ontslagleeftijd op basis van inzet

Onze referentie
BS2024022120

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.*

Bij brief van 8 maart 2024 (AP/24.0182) stelde ik u voor het overleg te voeren over de verlaging van de ontslagleeftijd op basis van inzet. Aan deze brief lag de onderstaande materie ten grondslag:

De afgelopen periode heeft de begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden een groot aantal verzoeken ontvangen van medewerkers die aangeven een nadeel te ondervinden van een afspraak gemaakt in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018. Het gaat daarbij om de afspraak die het vanaf 1 januari 2017 mogelijk maakt het moment van leeftijdsontslag te vervroegen door gebruik te maken van inverdiende tijd op basis van inzet¹.

De gemene deler is dat verzoekers menen, door de ingangsdatum van deze inverdienmogelijkheid, te worden benadeeld ten opzichte van de jongere militair die in de toekomst nog meer gelegenheid heeft om in te verdienen op basis van inzet. Zij zien zichzelf als een 'vergeten generatie' tussen de jongere militairen en de collega's in die wel gebruik (hebben) kunnen maken van een ontslagleeftijd die meer dan vijf jaren voor de AOW-leeftijd ligt. Verzoekers vragen om een passende maatregel ter oplossing van het door hen gevoelde probleem.

Omdat de talrijke verzoeken exact dezelfde strekking hebben heeft de commissie aangegeven dat de betrokken materie naar haar oordeel een onderwerp zou moeten zijn voor het georganiseerd overleg. De sociale partners hebben in de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid van 18 april 2024 gesproken over deze kwestie (AP/24.0331).

Deze brief vormt de vastlegging van de uitkomst van dat gesprek. De brief gaat eerst in op de in 2017 gemaakte afspraak. Vervolgens wordt gezien of de huidige situatie een heroverweging van de afspraak wenselijk maakt. De brief sluit af met de conclusies.

¹ Deze afspraak is verwoord in artikel 39c, tweede lid onder c van het AMAR

De in 2017 gemaakte afspraak

De ontslagleeftijd voor militairen is de afgelopen 24 jaar in drie stappen verhoogd. Het AV-akkoord 2017-2018 vormde de derde en laatste stap. De hoofdregel werd toen dat het moment van leeftijdsontslag van de militair gelijk is aan de op dat moment geldende AOW-leeftijd minus vijf jaar. Dit wordt de nieuwe diensteinderegeling (nDER) genoemd.

Hoofddirectie Personeel

Datum

25 juni 2024

Onze referentie

BS2024022120

Sinds de invoering van de AOW in 1957 was de leeftijd waarop men met AOW ging vastgesteld op 65 jaar. Die leeftijd werd lange tijd niet verhoogd, terwijl de levensverwachting van 65-jarigen sinds de jaren 50 van de vorige eeuw ieder jaar gemiddeld met één maand is gestegen.

Vanaf 2017 kwam daar verandering in. De overheid stelt vanaf dat moment elk jaar opnieuw vast wat over vijf jaar de AOW-leeftijd is. De afgelopen jaren is de AOW-leeftijd via een vastgesteld leeftijdspad gestegen naar 67 jaar. Vanaf 2026 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Bij een verhoging van de levensverwachting met meer dan 4,5 maanden, vindt een verhoging van de AOW-leeftijd met stapjes van 3 maanden plaats. Daarbij wordt een aankondigingstermijn van 5 jaar in acht genomen zodat mensen zich hierop kunnen voorbereiden. Voor 2029 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en drie maanden.

Sociale partners hebben in 2017 een breed pakket aan maatregelen afgesproken rondom de diensteinderegeling voor militairen. Onderdeel van dat pakket was een extra mogelijkheid van vervroeging van het moment van leeftijdsontslag op basis van inverdiene. Zij meenden dat de stijging van de leeftijd waarop militairen in de toekomst met ontslag gaan als gevolg van een stijgende AOW-leeftijd, een dergelijke voorziening noodzakelijk maakte. Naast het al bestaande inverdiene op basis van uitzendingen werd een voorziening toegevoegd die inverdiene ook mogelijk maakt als de militair is ingezet en de arbeidstijdenregelingen gedurende 7 aaneengesloten dagen buiten werking zijn gesteld. Het doel was om rekening te houden met het feit dat een stijgende AOW leeftijd nodig is omdat de levensverwachting toeneemt, maar dat dit niet automatisch betekent dat militairen die veel worden ingezet in gelijke mate met die stijgende levensverwachting inzetbaar blijven als militair.

Deze afspraak was een uitbreiding op de al bestaande mogelijkheid om in te verdienen op basis van uitzendingen. Die afspraak maakt vervroeging van de ontslagleeftijd (zowel in de oude als de nieuwe diensteinderegeling) mogelijk op basis van de tijd die de militair vanaf 1 januari 1990 in het kader van vredes- of humanitaire operaties buiten Nederland heeft doorgebracht². De combinatie van de vanaf 2017 bestaande inverdienmogelijkheden vormde, in de ogen van de sociale partners, een complete set mogelijkheden om het leeftijdsontslag te vervroegen. Zowel voor de op dat moment 'oudere' als de 'jongere' militair.

De afspraak de mogelijkheid om de ontslagleeftijd te vervroegen op basis van inzet maakte deel uit van een breed pakket aan AV-maatregelen, dat door sociale partners in onderlinge samenhang beoordeeld en voldoende evenwichtig bevonden is. Er is destijds, tijdens de onderhandelingen, lang gesproken over het overgangsregime, waarbij vooral is stilgestaan bij het krijgsmachtdeel van

² Deze afspraak is verwoord in artikel 39c, tweede lid onder a en b van het AMAR

waaruit nu het grootste deel van de verzoeken komt: de Koninklijke Marine, omdat militairen van dit onderdeel in het verleden een lagere ontslagleeftijd kenden dan militairen van de overige krijgsmacht delen. Uiteindelijk was het doel dat alle militairen, ongeacht het krijgsmachtdeel waar men werkzaam is, als hoofdregel op dezelfde leeftijd met leeftijdsontslag militairen gaan. Er is uitgebreid stilgestaan bij de onevenwichtigheid die bij de Marine zou kunnen ontstaan en dit is meegenomen in de afweging van het totaalpakket.

Hoofddirectie Personeel

Datum

25 juni 2024

Onze referentie

BS2024022120

De afspraken zijn vastgelegd in een onderhandelaarsakkoord, dat naar goedkeuring door de Ministerraad en de achterbannen van de Centrales is geformaliseerd in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018.

Beoordeling huidige situatie

Ter beoordeling van de sociale partners staat of externe of interne ontwikkelingen deze afspraak in 2024 opnieuw tot een overlegonderwerp zouden moeten maken.

De gemaakte afspraak in 2017 ging uit van een stijging van de AOW-leeftijd. Deze stijging lijkt op dit moment minder snel te gaan dan oorspronkelijk voorzien. Dit wordt veroorzaakt doordat de levensverwachting, onder andere door de gevolgen die de coronapandemie had op de sterfte, minder snel stijgt dan eerder werd voorspeld. Het CBS heeft recent geprognoseerd dat de levensverwachting nog steeds stijgt, maar dat die stijging niet geheel zal herstellen tot de trend die werd voorzien voor de coronapandemie.

Dat zal betekenen dat de leeftijd waarop militairen met ontslag gaan minder snel zal stijgen dan eerder voorzien, maar er is nog steeds sprake van een stijging. Jongere militairen zullen nog steeds geconfronteerd worden met een hogere ontslagleeftijd, dan oudere militairen die eerder met ontslag gaan. Dit maakt dat de omstandigheden sinds 2017 niet wezenlijk veranderd zijn. Ook de mogelijkheid voor militairen om daadwerkelijk in te verdienen is ten opzichte van het maken van de AV-afpraak niet significant veranderd. De inzetdruk is onverminderd hoog bij een personeelsbestand wat gekenmerkt wordt door een tekort aan inzetbare militairen.

Sociale partners menen dat er sprake zou moeten zijn van een 'novum' - een nieuwe zwaarwegende omstandigheid - die het nodig maakt het betreffende aspect opnieuw te beschouwen en aan te passen. Er blijkt noch uit de stukken, noch uit de aangedragen voorbeelden, noch uit de bespreking in de werkgroep AP dat dit soort feiten en omstandigheden aan de orde zijn. Als in nieuw beleid niet een grens kan worden getrokken en als nieuwe maatregelen altijd terugwerkende kracht naar het verleden moeten hebben, dan kan er geen enkele afspraak naar de toekomst meer gemaakt worden die een verbetering van de arbeidsvoorwaarden mogelijk maakt.

Sociale partners concluderen op basis van dit alles dat op één aspect, in dit geval de verlaging van de ontslagleeftijd op basis van inzet, aanpassingen aanbrengen in het totale pakket aan maatregelen van 2017, tot onevenwichtigheid van de destijds gemaakte afspraken zou leiden.

Conclusie en afsluiting

De door verzoekers geagendeerde problematiek is door sociale partners uitgebreid besproken en gewogen. Sociale partners stellen dat de omstandigheden niet dusdanig gewijzigd zijn, dat de afspraak uit 2017 redelijkerwijs niet in stand zou kunnen blijven. Aan een door verzoekers gewenste herziening van die afspraken rond de nieuwe diensteinderegeling en het inverdieneen, komen sociale partners dan ook niet toe, nog los van alle rechtspositionele onzekerheid die dat met zich mee zou brengen. De afspraken uit het AV-akkoord 2017-2018 zullen door sociale partners op basis van het vorenstaande op dit moment dan ook niet opnieuw tot onderwerp van gesprek worden gemaakt en/of gewijzigd worden.

Sociale partners benadrukken dat iedereen die van mening is dat hij of zij individueel onevenredig nadeel ondervindt van de in 2017 op dit gebied gemaakte afspraken, dit nog steeds onverkort, kan voorleggen aan de begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden. Van belang is daarbij wel dat er een op feiten en de eigen individuele situatie gerichte onderbouwing dient te worden aangeleverd en geen algemene brief zoals nu het geval is geweest. De commissie zal vervolgens op basis van die individuele informatie een zwaarwegend advies uitbrengen.

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE
voor deze
DE DIRECTEUR WERKGEVERSZAKEN



mr M.A. Suwout

Hoofddirectie Personeel

Datum

25 juni 2024

Onze referentie

BS2024022120