

Arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023

Inleiding

De recente internationale ontwikkelingen laten zien dat vrede en veiligheid niet vanzelfsprekend is. Er moet gebouwd worden aan de krijgsmacht van de toekomst. Een sterke krijgsmacht begint bij het versterken van de operationele gereedheid. Dit vraagt om onder meer investeringen in de arbeidsvoorwaarden van het personeel. Zij zijn het hart van de organisatie. De middelen die het Kabinet hiervoor beschikbaar heeft gesteld maakt het mogelijk om hierop een inhaalslag te maken en vooruit te kijken. Met dit arbeidsvoorwaardenakkoord willen sociale partners het personeel laten zien dat ze waardering en respect hebben voor hun inzet en gemaakte afspraken nakomen. De focus ligt hierbij op het op orde brengen van het basissalaris voor militairen met het invoeren van een nieuwe salaristabel. Daarnaast worden er verdere stappen gezet in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden voor al het defensiepersoneel, het vernieuwen van het personeelssysteem voor nu en in de toekomst en de versnelling van de groei van de organisatie.

Hoofdstuk 1 Arbeidsvoorwaarden

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

Loonontwikkeling

De loonontwikkeling vormt een belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Het defensiepersoneel ontvangt:

- Per 1 januari 2021 een loonsverhoging van 1,7%
- Per 1 januari 2022 een loonsverhoging van 2,95%
- Per 1 januari 2023 een loonsverhoging van 3,65% over de nieuwe salaristabellen per 1 januari 2023.

De salarisverhoging werkt op de gebruikelijke wijze door in de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van pensioenen en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen vindt plaats overeenkomstig de hiervoor geldende voorschriften.

Eenmalige uitkering

Sociale partners realiseren zich dat het Defensiepersoneel lang heeft moeten wachten op de invoering van een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Daarom is afgesproken dat per persoon een eenmalige pensioengevende uitkering wordt gegeven van € 1750,- bruto aan het defensiepersoneel dat op 1 juli 2022 in dienst is.

Deze eenmalige pensioengevende uitkering wordt op de gebruikelijke wijze uitgekeerd aan het gewezen defensiepersoneel met een wachtgeld-, UKW- en FLO- uitkering. Militairen die op 1 juli 2022 een aanstelling hebben als reservist en tussen 1 januari 2021 en 1 juli 2022

met aanspraak op bezoldiging in werkelijke dienst zijn geweest ontvangen de uitkering naar rato van de gewerkte uren.

Het genoemde bedrag geldt bij een aanstelling van 38 uur per week. Medewerkers met een aanstellingsvorm van minder dan 38 uur ontvangen een uitkering naar rato van de deeltijdfactor. Voor mensen met meerdere aanstellingsvormen en/of uitkeringen geldt dat zij maximaal € 1750,- bruto per persoon ontvangen.

Bezoldigingssysteem militairen

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 is overeengekomen om gefaseerd, een bij de tijd passend bezoldigingssysteem voor militairen te ontwikkelen en hierbij een vereenvoudigd model van toelagen te introduceren. Dit bezoldigingssysteem zou volgens de afspraak in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018 – 2020 worden ingevoerd op 1 juli 2020.

Het bezoldigingssysteem bestaat uit de salaristabel en de toelagen. In dit akkoord is het accent gelegd op de invoering van een nieuwe salaristabel. De vereenvoudiging van het toelagenstelsel wordt stapsgewijs ingevoerd. In vervolg op het AV-akkoord 2018-2020 wordt op dit onderwerp een nieuwe stap gezet.

Modernisering van de militaire salaristabel

In de eerdergenoemde arbeidsvoorwaardenakkoorden zijn uitgangspunten opgenomen waaraan een nieuwe salaristabel moet voldoen. Sociale partners willen de militairen die voor een belangrijk deel de operationele inzetbaarheid verzorgen, in hun basissalaris beter belonen voor hun werk bij de krijgsmacht. Ook vinden zij het van belang voldoende aantrekkelijk te zijn voor nieuwe medewerkers. Tegelijkertijd willen ze moderniseren door de verschillen in de beloning tussen de krijgsmachtonderdelen op te heffen en de sterke focus op anciënniteit te verminderen. Ten slotte moet de nieuwe salaristabel beter aansluiten op de in 2019 ingevoerde middelloon pensioenregeling voor militairen.

Sociale partners hebben hierover het volgende afgesproken:

- Het salaris van nieuw instromende militairen in initiële opleiding wordt geregeld via een separate opleidingstabel (zie bijlage 1).
- Er is één salaristabel voor alle krijgsmachtdelen, waarin vergelijkbare rangen gelijk worden beloond (zie bijlage 2).
- De salaristabel is, net als bij burgerpersoneel, ingedeeld naar rangen met gelijke somscores en treden. Salarisnummers komen hierin niet meer voor.
- Per rang is de hoogste trede maximaal trede 11.
- In deze nieuwe salaristabel wordt het startsalaris bij plaatsing op eerste functie voor alle militairen op dezelfde manier vastgesteld.
- Vooropleiding, ervaring of functioneren kunnen leiden tot aanvullende beloningsmaatregelen.
- De garantietoelage militair specifiek minimumloon, de maatregel voor negatieve inkomenseffecten pensioenpremie, de compensatie Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) en de Tijdelijke Toelage Loontabel zijn structureel opgenomen in de nieuwe tabel. Hierdoor tellen deze toelagen mee bij de berekening van de eindejaarsuitkering, de vakantie-uitkering en de UGM-grondslag. De genoemde

Onderhandelaarsresultaat 2021-2023

toelagen komen daarmee te vervallen op de datum van de invoering van de nieuwe salaristabel.

Over het doorlopen van de nieuwe salaristabel zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Er wordt een vaste klikmaand gehanteerd, die gebaseerd is op de maand waarin de militair voor het eerst op functie of in een vervolgopleiding wordt geplaatst.
- Op de klikmaand krijgt de militair ieder jaar een trede toegekend tot en met de laatste trede in de rang.
- Een bevordering leidt niet tot wijziging van de klikmaand.
- Bij bevordering wordt de militair ingeschaald op het naast hogere bedrag in de salarisschaal van de nieuwe rang. Door de opzet van de nieuwe salaristabel is de salarissprong hiermee minimaal gelijk aan 1 periodiek.
- Bij samenloop van de klikmaand en de maand waarin de bevordering plaats vindt, wordt eerst de mutatie op basis van de bevordering doorgevoerd en daarna de reguliere periodiek.
- Bij bevordering van KPL/MAR2 naar KPL-1/MAR1, van SGT/WMR naar SGT-1/WMR1 en van TLT naar ELT wordt binnen de salarisschaal een extra periodiek toegekend, boven op de vaste jaarlijkse periodiek. De MATR 1, KPL (KM) en LTZ2 krijgen na dezelfde periode als bij de vergelijkbare rangen van de andere Krijgsmachtdelen een extra periodiek toegekend.

De nieuwe salaristabel en de nieuwe opleidingstabel worden vanwege uitvoeringstechnische redenen op 1 januari 2023 ingevoerd.

Inpassing in de nieuwe salaristabel, opleidingstabel en overgangsmaatregelen

- Alle militairen die op 1 januari 2023 in dienst zijn, gaan op die datum over naar de nieuwe salaristabel en ontvangen vanaf dat moment de hogere salarisbedragen die horen bij de nieuwe salaristabel.
- In bijlage 3 is de transitietabel opgenomen waarin is vastgelegd op welke wijze het huidige militaire personeel over gaat van bestaande salaristabel naar de nieuwe salaristabel.
- De nieuwe salaristabel brengt over de gehele loopbaan genomen een verbetering van de salarispositie met zich mee. Om invulling te geven aan de afspraak dat niemand erop achteruitgaat, zijn in bijlage 4 overgangsmaatregelen opgenomen onder andere vanwege de afschaffing van de max-max systematiek.
- Militairen die een initiële opleiding volgen, gaan over naar de nieuwe opleidingstabel op de manier zoals is opgenomen in bijlage 1.
- Militairen die vanaf 1 januari 2023 zijn of worden aangesteld, worden ingedeeld in de nieuwe salaristabel of opleidingstabel. Voor deze groep gelden geen overgangsmaatregelen.
- Voor militairen die tussen 1 juli 2020 en 1 juli 2022 met UGM zijn gegaan, wordt de UGM-grondslag per 1 juli 2022 herberekend op basis van de nieuwe salaristabel. Vanaf 1 juli 2022 heeft deze groep militairen aanspraak op de verhoogde UGM.
- Voor militairen die vanaf 1 juli 2022 met UGM gaan, wordt de UGM berekend op basis van de nieuwe salaristabel.

Onderhandelaarsresultaat 2021-2023

De nieuwe salaristabel wordt per 1 januari 2023 ingevoerd. Om militairen zo snel mogelijk voor de salarisverhogingen uit de nieuwe salaristabel in aanmerking te laten komen, wordt vanaf 1 juli 2022 tot de datum van invoering van de nieuwe salaristabel maandelijks een toelage toegekend op basis van de bedragen die zijn opgenomen in de transitietabel, genoemd in bijlage 3.

Paritaire commissie functiewaarderingssysteem van Defensie

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 is afgesproken dat het nieuwe bezoldigingssysteem is gebaseerd op een solide en inzichtelijk functiewaarderingssysteem. Sociale partners vinden het belangrijk dat er breed draagvlak is voor de waardering van zowel militaire- als burgerfuncties. Daarnaast vinden zij het van belang dat de waardering actueel is. Partijen hebben naar aanleiding daarvan een commissie ingesteld die een onderzoek heeft uitgevoerd en hun bevindingen hebben gerapporteerd. In dit rapport zijn aanbevelingen gedaan die nog nader door sociale partners besproken zullen worden. Partijen spreken af om vooruitlopend hierop invulling te geven aan de volgende aanbevelingen:

- Verantwoordelijken aan te wijzen voor de periodieke actualisatie van normfuncties en functiebeschrijvingen.
- Een paritaire commissie in te stellen waarbij in de toekomst vroegtijdig kan worden ingespeeld op maatschappelijke ontwikkelingen en de werking van FUWADEF periodiek kan worden geëvalueerd.

Bijzondere positie van de militair

De militair heeft op belangrijke punten een afwijkende rechtspositie ten opzichte van andere werknemers. Deze bijzondere positie van de militair is geborgd in wet- en regelgeving.

Door onder andere de herziening van het bezoldigingsstelsel voor militairen, wordt de discussie over de bijzondere positie van de militair opnieuw gevoerd. De bijzondere positie van de militair wordt niet alleen gekenmerkt door financiële elementen, maar ook door andere aspecten, zoals zorg en ondersteuning. Sociale partners vinden het van belang dat de bijzondere positie door het Defensiepersoneel en derden zoveel mogelijk erkend en herkend wordt.

Sociale partners spreken dan ook af dat in een volgend akkoord de wijze waarop de bijzondere positie van de militair gewaardeerd is, zo specifiek en herkenbaar mogelijk gemaakt wordt.

Een eenvoudiger toelagenstelsel met de operationele inzet centraal

Sociale partners hebben op een eerder moment afgesproken een vereenvoudigd model van toelagen te willen introduceren. Daartoe willen zij naar een systeem waarin toelagen zo generiek als mogelijk zijn en zo specifiek als noodzakelijk. De toelagen worden daarbij beter uitlegbaar en zoveel mogelijk op dezelfde manier berekend.

De inzet van de krijgsmacht is in steeds sterkere mate afhankelijk van de beschikbaarheid van specialisten en schaarse capaciteiten, die ook buiten defensie op de arbeidsmarkt erg

gewild zijn. Het nieuwe stelsel van toelagen biedt de ruimte en de mogelijkheden om deze medewerkers aan te trekken en te behouden. De huidige aanstellings-, bindings- en behoudpremies worden bij deze herziening betrokken. De inrichting van het nieuwe toelagenstelsel zal ook rekening houden met het werk, de werkomstandigheden en met de effecten van de invoering van de nieuwe salaristabel.

De vereenvoudiging van het toelagenstelsel is door de verscheidenheid en de samenhang met een nieuwe salaristabel complex. Het nieuwe stelsel van toelagen wordt daarom gefaseerd ingevoerd.

Partijen spreken daartoe de volgende eerste stappen naar een nieuw stelsel van toelagen af:

- De belaste component van de VVHO wordt per 1 januari 2022 verhoogd met 25%.
- De vergoeding voor varen en oefenen wordt per 1 januari 2022 verhoogd met 10%.
- Per 1 januari 2023 wordt de TOD voor militairen geharmoniseerd met de systematiek die geldt voor het burgerpersoneel. Het uurtarief dat voor de berekening wordt gehanteerd is € 14,- per uur. Vanaf de invoering van de nieuwe systematiek wordt de TOD voor militairen achteraf berekend en betaald.
- De onderzeeboottoelage wordt per 1 juli 2022 verhoogd met 20%.
- Met de invoering van de nieuwe salaristabel wordt een vereenvoudiging gerealiseerd, door de garantietoelage militair specifiek minimumloon, de maatregel voor negatieve inkomenseffecten pensioenpremie, de compensatie Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) en de Tijdelijke Toelage Loontabel op te nemen in het salaris.

Daarnaast hebben sociale partners afgesproken om voor de volgende stappen naar een gemoderniseerd toelagenstelsel € 46 miljoen te reserveren uit de extra arbeidsvoorwaardenruimte die voor modernisering beschikbaar is. De centrales kunnen voordat daar overeenstemming over wordt bereikt in het georganiseerd overleg, het nieuwe stelsel van toelagen voor raadpleging voorleggen aan hun achterban.

ZOV-uren

In de Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid (VROB) zijn bepalingen opgenomen over de vergoeding van zogeheten ZZF-uren. De wijze van uitbetalen van de ZZF-vergoeding van artikel 9 lid 5 VROB wordt aangepast. Sociale partners hebben hierover het volgende afgesproken:

- De huidige tabelvergoeding wordt omgezet naar een vergoeding per uur. Dit betekent dat de opgebouwde ZZF-uren, die niet in de meetperiode zijn opgenomen, per uur tot uitbetaling worden gebracht volgens artikel 9 lid 5 VROB. Ook zullen de ZZF-uren die vanaf 1 december 2021 in de uitvoering zijn komen te vervallen omdat het geen veelvoud van 8 uren betrof, alsnog aan de medewerker worden toegekend. Deze uren kunnen binnen de eerstvolgende meetperiode na toekenning, worden opgenomen.

Salaristabel burgermedewerkers

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 is afgesproken een onderzoek te starten naar de beloningspositie van burgerpersoneel. Vooruitlopend op de uitkomsten van dit onderzoek is afgesproken per 1 januari 2023 de volgende maatregelen te nemen:

Onderhandelaarsresultaat 2021-2023

- De maandelijkse inkomenstoeslag wordt voor iedereen verhoogd met € 25,- per maand.
- De schalen 1 en 2 worden niet meer effectief toegepast en burgermedewerkers worden minimaal bezoldigd volgens schaal 3 trede 0. Op deze wijze wordt geborgd dat, binnen de sector de startsalarissen van de burgermedewerkers en militairen op functie € 14,- per uur (€ 2310,- per maand / voltijd) zijn.
- Aan de schalen 3 tot en met 7 wordt één trede toegevoegd.
- Bij de invoering van de aangepaste salaristabel krijgen de burgers in de schalen 3 tot en met 7 een extra periodiek toegekend.
- In bijlage 5 is de aangepaste salaristabel opgenomen.

Plaats- en tijd onafhankelijk werken

Voor plaats- en tijd onafhankelijk werken gelden per 1 juli 2022 de volgende afspraken:

Woon-werkverkeer

- De tegemoetkoming woon- werkverkeer wordt gekoppeld aan het standaardwerkrooster. De hoogte van de forfaitaire tegemoetkoming voor dagelijks reizen wordt naar rato afgestemd op het aantal dagen dat de werknemer volgens het rooster reist voor woon- werkverkeer.
- Voor het dagelijks reizen geldt een tegemoetkoming van 19 cent per kilometer op basis van een tabelvergoeding. Bij deze tegemoetkoming is aangesloten bij het bedrag dat onbelast kan worden vergoed. Sociale partners beoordelen periodiek of het tabelbedrag aanpassing behoeft.
- Voor het dagelijks reizen naar niet, of moeilijk met openbaar vervoer bereikbare plaatsen geldt ook een tegemoetkoming van 19 cent per kilometer op basis van een tabelvergoeding.
- Dit betekent een hogere tegemoetkoming, voor medewerkers die 4 of 5 werkdagen per week reizen en minder of gelijke reiskostenvergoeding voor mensen die 1, 2 of 3 dagen per week reizen ten opzichte van de huidige tegemoetkoming woon-werkverkeer.
- Bij gebruik van eigen vervoer binnen Nederland komt de eigen bijdrage van de huidige regeling te vervallen.
- Bij een reisafstand met eigen vervoer vanaf minimaal 11 kilometer (enkele reisafstand) geldt de tegemoetkoming voor dagelijks reizen voor de vastgelegde kilometers in de tabellen. Daarmee geldt nog steeds dat de werknemers die minder dan 11 kilometer reizen voor het woon-werkverkeer geen aanspraak maken op een tegemoetkoming. De tabel kent een vergoeding toe tot een maximale enkele reisafstand van 94 km.
- De hoogte van de reiskostenvergoeding bij niet-dagelijks reizen is gebaseerd op één retourreis per week (tabel H). Bij één retourreis verandert er niets aan de huidige tabelvergoeding. In geval de medewerker twee retourreizen per week maakt, ontvangt de medewerker voortaan voor beide retourreizen een tabelvergoeding van 19 cent per km op basis van het aantal gereisde kilometers.

Bovenstaande reiskostenaanspraken worden per 1 juli 2022 ingevoerd. Als de invoering wegens uitvoeringstechnische redenen wordt vertraagd, zullen de medewerkers daarvan geen nadeel ondervinden. Zij behouden tot de datum van daadwerkelijke invoering hun

bestaande reiskostenaanspraken. Zij die op grond van de nieuwe regeling over de overgangperiode een hogere aanspraak gehad zouden hebben, ontvangen alsnog het verschil. Bij hen die op grond van de nieuwe regeling over de overgangperiode een lagere aanspraak gehad zouden hebben, wordt het verschil niet teruggevorderd.

In bijlage 6 zijn de nieuwe tabellen tegemoetkoming woon-werkverkeer opgenomen.

Thuiswerken

- De medewerker kan een verzoek doen bij zijn direct leidinggevende om thuis te werken. Thuiswerken kan door de leidinggevende niet eenzijdig worden opgelegd. Werken op de plaats van tewerkstelling is altijd toegestaan.
- De dagen waarop de werknemer thuiswerkt wordt bijgehouden in het standaard werkrooster. Voor deze dagen wordt een thuiswerkvergoeding geïntroduceerd van € 2,- euro per dag. Sociale partners sluiten hierbij aan bij het NIBUD advies en beoordelen jaarlijks of dit bedrag aanpassing behoeft.
- Op de dagen waarop de werknemer recht heeft op een thuiswerkvergoeding kan tevens indien er sprake is van een dienstreis, op die dagen een dienstreis worden gedeclareerd.
- Op de dagen dat de werknemer deels thuiswerkt en deels werkt op een plaats van tewerkstelling, is er recht op of een thuiswerkvergoeding of een tegemoetkoming in het woon-werkverkeer. De medewerker kan daar zelf een keuze in maken.

Internetvergoeding

- Aan een werknemer die recht heeft op een thuiswerkvergoeding, wordt een internetvergoeding verstrekt van € 4,30 netto per maand. Sociale partners sluiten hierbij aan bij het NIBUD advies en beoordelen jaarlijks of dit bedrag aanpassing behoeft.
- De huidige verouderde en niet meer bij deze tijd passende internetkostenvergoeding wordt hierop aangepast.

NS-business card

Om het gebruik van het openbaar vervoer te stimuleren, kan de medewerker zelf een keuze maken of hij of zij de NS business-card ook voor privéreizen wil gebruiken. De werknemer betaalt dan een eigen bijdrage. Als de NS-business card alleen voor woon-werkverkeer of dienstreizen wordt gebruikt, dan vervalt de eigen bijdrage en zijn alle binnenlandse zakelijke reizen met het openbaar vervoer voor rekening van de werkgever. Dit geldt ook voor medewerkers die een enkele reisafstand van minder dan elf kilometer hebben. Als de medewerker ten behoeve van woon- werkverkeer vrijwillig kiest voor een upgrade, blijft de eigen bijdrage voor een upgrade naar de eerste klas bestaan.

Wijziging standaardrooster 1 keer per vier weken

Op verzoek van de werknemer kan het standaard werkrooster maximaal één keer per vier weken wijzigen. De wijzigingen in de vergoedingen woon-werkverkeer, internet en thuiswerken gaan dan in op de ingangsdatum van die wijziging.

Werknemers zonder standaardrooster

Ook werknemers waarvan geen standaardrooster geregistreerd staat of die in ploegen- of continudienst werken kunnen, als ze voldoen aan de voorwaarden, een tegemoetkoming woon-werkverkeer, thuiswerkvergoeding of internetvergoeding aanvragen.

Mobiliteitsplan

Sociale partners willen in de toekomst naar een stelsel van reiskosten, faciliteiten en voorzieningen die aansluiten bij de huidige manier van plaats- en tijdonafhankelijk werken. Daarnaast willen ze een bijdrage leveren aan de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid.

Partijen maken hiervoor een mobiliteitsplan, dat in een volgend akkoord zal worden uitgewerkt. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Een tegemoetkoming in reiskosten die rekening houdt met de daadwerkelijk gereisde kilometers en de daadwerkelijk gemaakte kosten, waaronder ook voor de reisafstand minder dan 11 kilometer.
- Het regelen van voorzieningen en faciliteiten die passen bij de nieuwe manier van werken en reizen, waarbij rekening wordt gehouden met de bereikbaarheid van de werklocatie en de combinatie van vervoersmogelijkheden.
- Een vermindering van reisbewegingen waar dat mogelijk is, zonder medewerkers daartoe te verplichten.
- Als de medewerker reist, biedt het mobiliteitsplan nieuwe voorzieningen en duurzame vervoersalternatieven.
- Het gebruik van het openbaar vervoer te stimuleren waar dat kan, met toegang tot verschillende ketendiensten, zoals OV-fiets, deelauto's en scooters.
- Er wordt aangesloten bij nationale wetgeving en tegelijkertijd willen sociale partners in het kader van zakelijke mobiliteit meer bewustwording creëren bij de medewerkers over hun eigen CO₂-uitstoot en de mogelijkheid om duurzame keuzes te maken.
- Eenvoud in regelgeving en vriendelijk in gebruik.

Aanspraak opleidingsbudget bij overgang van aanstelling

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 is overeengekomen dat het FPS-scholingsbudget, ten behoeve van de talentontwikkeling, met 20% werd verhoogd en beschikbaar zal blijven tot vijf jaar voor het leeftijdsontslag militairen. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 is daarna overeengekomen, dat burgermedewerkers in het kader van hun ontwikkeling een eenmalige opleidingsaanspraak ter hoogte van maximaal € 4000,- wordt toegekend.

Sociale partners zijn van mening dat het onwenselijk is, als opgebouwde aanspraken komen te vervallen op het moment dat de defensiemedewerker over gaat van een burgeraanstelling naar een militaire aanstelling en vice versa. Daarop spreken partijen met ingang van 1 juli 2022 het volgende af:

- Personeel dat wisselt van een burgeraanstelling naar een militaire aanstelling (of vice versa) blijft recht houden op het resterende bedrag van de opgebouwde opleidingsaanspraak waarop betrokkene op dat moment nog recht heeft.
- De nieuwe opleidingsaanspraak groeit door tot het maximumbedrag in de mate en met de snelheid die behoort bij de nieuwe aanstellingsvorm.

In eerdere arbeidsvoorwaardenakkoorden hebben sociale partners afgesproken om een individuele opleidingsaanspraak te introduceren ten behoeve van talentontwikkeling. In de praktijk is geconstateerd dat er soms opleidingen worden gevolgd die hier onvoldoende aan bijdragen. Een aanvraag voor het doen van een opleiding op basis van de individuele opleidingsaanspraak wordt door de lijnmanager goedgekeurd als de betreffende opleiding opgenomen is in een in het personeelssysteem opgenomen register van opleidingen. Staat de opleiding daar niet in, dan moet goedkeuring gegeven worden door de employability begeleider. Deze zal beoordelen of de opleiding bijdraagt aan de talentontwikkeling en de ondersteuning naar werk binnen of op termijn buiten de defensieorganisatie.

Van cafetariamodel naar individueel keuzebudget

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 hebben sociale partners een fiets- en/of pc-regeling afgesproken. Daarnaast is in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 afgesproken dat sociale partners voor alle defensiemedewerkers de mogelijkheid willen verruimen om ten aanzien van financiële beloning en vrije tijd meer keuzes te kunnen maken met een Individueel Keuzebudget (IKB). Dit biedt de medewerker de gelegenheid om zelf keuzes te maken in het arbeidsvoorwaardenpakket en heeft daarmee invloed op een goede balans tussen werk en privé. Sociale partners spreken daarover het volgende af:

- Sociale partners hebben de intentie een Individueel Keuzebudget per 1 januari 2024 in te voeren en zullen in 2023 afspreken uit welke elementen het IKB zal worden opgebouwd en hoe dit budget kan worden besteed, waarbij de wensen van defensiemedewerkers worden betrokken.
- Tot het moment van de invoering van een Individueel Keuzebudget wordt de fiets- en pc-regeling structureel gemaakt en hierover het volgende afgesproken:
 - Per 1 januari 2023 is het mogelijk om per periode van vijf jaar bestedingsdoelen (fiets- en pc-regeling) met een gezamenlijke waarde van maximaal € 1500 te realiseren. Medewerkers die gebruik gemaakt hebben van de bestaande regeling uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018, kunnen van de nieuwe regeling gebruik maken vanaf het moment dat de termijn van drie jaar verstreken is.
 - De vakbondscontributie wordt voor het jaar 2022 en 2023 toegevoegd als doel in het cafetariamodel.

Pensioenakkoord

Het pensioenakkoord biedt de mogelijkheid om bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidie aan te vragen voor maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Zij spreken in lijn daarmee af:

- Dat zij in 2022 gebruik willen maken van de subsidieregeling “Maatwerkregeling voor duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden” (MDIEU) door met aanvullende projectvoorstellen te komen ten behoeve van burgermedewerkers, die werkzaam zijn in bezwarende functies. Daartoe behoren in elk geval functies die recht geven op de toelage bezwarende arbeidsomstandigheden burgerpersoneel, functies in de continudienst en functies die aanspraak op de overgangsbepaling functioneel leeftijdsontslag geven.

Onderhandelaarsresultaat 2021-2023

- Dat zij in 2023 komen tot een tweede loopbaanbeleid, dat niet alleen ruimte kan bieden om over te stappen van het ene functiegebied naar het andere, maar ook de ruimte biedt om binnen het werkgebied mobiel te worden of te blijven.
- Dat zij in 2022 een tijdelijke regeling zullen treffen in lijn met het Pensioenakkoord, die op verantwoorde wijze een geheel of gedeeltelijke uitstroom mogelijk maakt van voor de in het eerste punt genoemde categorie burgermedewerkers die binnen drie jaar voor hun AOW-datum zitten.
- Dat bij het vormgeven van een verantwoorde wijze van uitstroom wordt geborgd dat de uitstroom van de doelgroep geen nadelige impact heeft op de werklast- en werkdrukbeleving van de overige collega burgermedewerkers. De vrijgevallen ruimte kan worden ingevuld door daarvoor andere werknemers aan te nemen of in te huren.

Vergroten keuzevrijheid bij zware beroepen na functioneel leeftijdsontslag

In het verleden zijn tussen sociale partners afspraken gemaakt over zware beroepen en het hierbij horende leeftijdsontslag. In de sector Defensie is het FLO-ontslag afgeschaft, maar zijn wel afspraken gemaakt over de groepen die aanspraak kunnen maken op overgangsbeleid. De regels voor deze groep zijn vastgelegd in artikel 171a BARD. Sociale partners stellen vast dat deze regels aangepast moeten worden, zodat er meer keuze is voor de medewerkers is om binnen of buiten Defensie langer door te werken en op die manier het eigen inkomen en bijbehorende pensioenaanspraak te beïnvloeden.

Sociale partners spreken af dat de medewerkers die vallen onder 171a eerste lid het recht hebben 4 jaar langer door te werken op de eigen functie. Medewerkers die onder het tweede lid van dat artikel vallen hebben dit recht voor een periode van 2 jaar. Na het verstrijken van genoemde periodes kan jaarlijks om een verlenging worden gevraagd volgens de voorwaarden in artikel 171a vierde lid.

Voor medewerkers die vallen onder lid zes van artikel 171a is bepaald dat ze een andere functie wordt opgedragen vóór het bereiken van de leeftijd van 60 respectievelijk 62 jaar. Uitgangspunt is dat deze medewerkers doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Sociale partners spreken voor deze groep af, dat indien de medewerker voor het bereiken van de leeftijd van 60 respectievelijk 62 jaar nog geen andere functie gevonden is, ook deze groep het recht heeft om tot de leeftijd van 64 jaar door te werken op de eigen functie. Bij het bereiken van de leeftijd van 64 jaar kan deze medewerkers een andere functie worden opgedragen. Aan deze medewerkers wordt ontslag verleend wanneer het ondanks inspanningen niet lukt een passende functie te vinden. In beide gevallen zal waar mogelijk gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden van de MDIEU-regeling.

Indien er ontslag wordt verleend en de medewerker een FLO-uitkering ontvangt, dan wordt de samenloop van inkomsten van de FLO-uitkering en de inkomsten na FLO-ontslag in een functie buiten Defensie, niet langer begrensd op 100%, maar op 150% van de laatstgenoten bezoldiging.

Deze regels worden aangepast per 1 januari 2023.

Verlengen bewaartermijn vakantieverlof 2021 en 2022

In de afgelopen twee jaar zijn er door meerdere oorzaken, waaronder COVID19, voor veel medewerkers beperkte mogelijkheden geweest om het reguliere vakantieverlof op te nemen.

De huidige bewaartermijnen van dit vakantieverlof leiden tot verzoeken tot overboeken van het vakantieverlof. Om medewerkers meer ruimte te geven in de opnamemogelijkheid van dit vakantieverlof spreken partijen af dat:

- Voor alle medewerkers de mogelijkheid worden geboden de vervaltermijn van het in 2021 en 2022 toegekende saldo het vakantieverlof op te schorten met twee kalenderjaren. Dit betekent dat het saldo 2021 kan worden opgenomen tot 1 januari 2025. Het saldo 2022 kan worden opgenomen tot 1 januari 2026.
- De reguliere bepalingen ten aanzien van het minimumaantal op te nemen vakantieverlofuren, blijven hierbij van kracht.
- De bewaartermijn van gespaarde flexuren wordt verlengd met een termijn van twee jaar als de reguliere verlengingstermijn van de flexuren in de coronaperiode (13 maart 2020 – 1 maart 2022) is verstreken.

De burgermedewerker tevens reservist

Sociale partners willen de inzet van burgermedewerkers bij Defensie die reservist zijn of willen worden beter faciliteren. Partijen spreken af dat per 1 januari 2023:

- Burgermedewerkers die als reservist in werkelijke dienst opkomen, over de uren dat zij onbetaald verlof opnemen ten behoeve van hun inzet als reservist, geen lagere bezoldiging krijgen dan dat zij over dezelfde uren zouden ontvangen wanneer zij betaald zouden worden voor hun werkzaamheden als burgermedewerker.

Aanvullend geboorteverlof

Met ingang van 1 september 2022 wordt de aanspraak voor defensiemedewerkers op een uitkering bij aanvullend geboorteverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg verhoogd naar 100% van het inkomen van de defensiemedewerker. Hiermee wordt één van de drempels om aanvullend geboorteverlof op te nemen verder verlaagd.

Sociaal beleidskader en organisatieontwikkeling

De defensieorganisatie is continu in ontwikkeling. De komende jaren zal Defensie verder groeien, wat zal leiden tot veranderingen in alle onderdelen van de organisatie. Ook dan kan het voorkomen dat medewerkers bescherming van een sociaal beleidskader nodig hebben. Aangezien het Sociaal Beleidskader nog niet structureel is verankerd, spreken partijen af dat het Sociaal Beleidskader 2012 voor de duur van dit akkoord wordt verlengd.

In het kader van het versnellen van de organisatieontwikkeling hebben sociale partners aanvullende afspraken gemaakt die zijn opgenomen in bijlage 7.

Begeleidingscommissie Arbeidsvoorwaarden

Voor degenen die van mening zijn dat de toepassing van de afspraken uit dit arbeidsvoorwaardenakkoord leidt tot een onevenredig nadeel, bestaat de mogelijkheid hun bezwaren voor te leggen aan de begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden. Na

Onderhandelaarsresultaat 2021-2023

ontvangst van het zwaarwegende advies van deze commissie, beslist het bevoegd gezag op dit verzoek van de medewerker, met in achtneming van het advies van de commissie.

Alle genoemde bijlagen zijn integraal onderdeel van dit akkoord.

Hoofdstuk 2 Vernieuwing personeelssysteem

Eerste stappen vernieuwing personeelssysteem

Sociale partners willen op een toekomstbestendige wijze gaan werken aan een moderne krijgsmacht waarbij de operationele en personele gereedheid structureel naar een hoger niveau moet worden gebracht. Defensie moet hiervoor een organisatie zijn waar mensen willen komen en blijven werken, door een aantrekkelijk werkgever te zijn met oog voor de diverse wensen en ambities van medewerkers en de werk-privébalans. Uiteraard dienen hierbij ambities, rechten en plichten van zowel werknemer als werkgever afdoende te worden gewaarborgd en dient één en ander te worden verankerd in regelgeving. In het verlengde hiervan vinden sociale partners het belangrijk om nadere invulling te geven aan een levensfasebewuste en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De totale vernieuwingsagenda voor het personeelssysteem bestaat uit een samenspel tussen Strategische Personeelsplanning (SPP), Strategisch Talentmanagement (STM) en keuzemogelijkheden ten aanzien van de aanstellings- en contractvormen (A&C). Een set aan aanstellings- en contractvormen is belangrijk, zodat concrete rechtspositionele invulling kan worden gegeven aan een breder en gedifferentieerder aanbod met mogelijkheden voor maatwerk. Onderweg naar deze noodzakelijk structurele beweging, komen sociale partners overeen om de eerste stappen hiernaartoe nu al te zetten. Dit in de overtuiging dat dit een bijdrage kan leveren aan het verbeteren van het aantrekkelijk werkgeverschap en het verhogen van de gereedheid van Defensie. Direct hierop volgend zullen de sociale partners afspraken maken over de vervolgstappen waarmee verder invulling kan worden gegeven aan het nieuwe personeelssysteem.

Sociale partners zetten eerste stappen in de vernieuwing om de instroom te kunnen verhogen en de uitstroom te kunnen verkleinen. Dit draagt bij aan de uiteindelijke ambitie om de personele gereedheid van Defensie te verhogen. Op basis van exit onderzoeken en de kenmerken in de arbeidsmarkt worden er stappen gezet om:

- Tegemoet te komen aan de gedifferentieerde wensen van medewerkers om zich als militair en/of burger aan Defensie te verbinden door het aanbieden van aanstellings- en contractvormen die meer maatwerk mogelijk maken. Hiermee wordt het gesloten personeelssysteem meer open. Mogelijkheden voor zij-instroom worden verder onderzocht en afspraken hierover worden vastgelegd.
- Tijd en ruimte te geven voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling, onder andere door ruimte te bieden voor een langere plaatsingsduur. Hiermee worden medewerkers niet continu op andere functies geplaatst. Zowel de medewerker als de organisatie krijgt hiermee meer rust en tijd om kennis, kunde en ervaring op te doen.
- Structureel de persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling een plek te geven door periodiek bindende afspraken te maken over loopbaan- en ontwikkelafspraken
- Ervoor te zorgen dat medewerkers werk en privé beter kunnen combineren. Hiervoor zijn heldere afspraken nodig om in deeltijd te werken en een operationele pauze in te lassen, rekening houdend met de inzetbaarheid van de krijgsmacht.
- Militairen langer aan Defensie te binden door het mogelijk te maken militairen na leeftijdsontslag nog een jaar in te zetten.

Onderhandelaarsresultaat 2021-2023

- Reservisten, als schaalbare capaciteit, een integraal onderdeel te maken van het personeelsbestand. Daarbij zullen ook de rechtspositionele mogelijkheden worden onderzocht.

Sociale partners hebben hierbij besloten de volgende eerste stappen te zetten. Deze maatregelen moeten in samenhang worden gezien. Op basis daarvan kan het scala aan keuzemogelijkheden in overleg met de (nieuwe) medewerker en passend bij de organisatiebehoefte binnen Defensie worden ingezet. Deze maatregelen gelden vanaf het moment van implementatie in de regelgeving voor nieuwe medewerkers en, in aanvulling op de reeds gemaakte afspraken in het vorige AV-akkoord, ook voor het huidige personeel, tenzij in dit hoofdstuk is bepaald dat de maatregel met onmiddellijke ingang ingaat.

Maatregelen

Aanstellings- en contractvormen

Het personeelsbestand van Defensie is divers samengesteld. De behoeften van medewerkers en de opbouw en behoeften van de eenheden zijn verschillend. Daarnaast moeten de divers samengestelde eenheden kunnen inspelen op veranderende omstandigheden om aan de gereedstellingseisen te kunnen blijven voldoen. Dit vereist maatwerk en wendbaarheid om nieuwe, herintredende en al aangestelde mensen aan de organisatie te binden en behouden, zowel vanuit de medewerker als vanuit de organisatie.

Om meer tegemoet te komen aan de gedifferentieerde wensen van medewerkers om zich als militair en burger aan Defensie te verbinden, willen sociale partners het personeel meer zekerheid bieden over hun aanstelling en loopbaan bij Defensie en tegelijkertijd de mogelijkheden voor de organisatie om militair personeel tijdelijk aan de organisatie te binden verruimen. Onderstaande aanstellings- en contractvormen geven daar invulling aan.

Manschappen en korporaals

- Over de aanstelling van manschappen (soldaten der 1e, 2 en 3e klasse, korporaals en korporaals der 1e klasse van de Koninklijke Landmacht en Luchtmacht, matrozen der 1^e, 2^e en 3e klasse en mariniers der 1^e, 2^e en 3e klasse van de Koninklijke Marine en marechaussees der 1e en 2e, 3e en 4e klasse van de Koninklijke Marechaussee) komen sociale partners het volgende overeen. Sociale partners zullen onderzoeken op welke wijze manschappen en korporaals een vaste aanstelling kan worden geboden. Hierbij zal worden onderzocht wat de financiële voorwaarden zijn tijdens het werkzame leven binnen Defensie en hoe gedurende deze periode hun werkzaamheden op duurzame wijze kunnen worden uitgevoerd. Dit zal worden uitgewerkt. Tot die tijd blijft de huidige regelgeving van kracht.
- Sociale partners onderschrijven het belang van een goede bezetting van de organisatie. Om specifieke militaire expertise langer te kunnen binden spreken sociale partners als eerste af dat militairen die de maximale looptijd in rang bereiken binnen de looptijd van dit akkoord, op eigen verzoek en bij voldoende functioneren wordt toegestaan te verlengen tot uiterlijk 31 december 2023 om de operationele en personele gereedheid gedurende de grootschalige veranderingen te kunnen vergroten. Deze maatregel gaat met onmiddellijke ingang in. Hierbij wordt gewaarborgd dat militairen die niet willen verlengen hun (B)WW-rechten behouden.

Onderofficieren en officieren

- Onderofficieren en officieren krijgen na het succesvol afronden van de initiële opleiding een vaste aanstelling.
- Als alternatieve aanstellingsvorm voor mensen die zich in de vorm van zij-instroom voor een bepaalde periode en/of een specifieke taak aan Defensie willen verbinden, kunnen onderofficieren en officieren ook tijdelijk worden aangesteld voor één functieduur voor een periode van minimaal 3 tot maximaal 7 jaar. Na deze periode van maximaal 7 jaar wordt deze aanstelling van rechtswege beëindigd zonder mogelijkheid tot verlenging, een soortgelijke aanstelling of een vaste aanstelling. De opzegtermijn bij deze alternatieve aanstellingsvorm bedraagt 3 maanden vanaf het vierde jaar, ongeacht de oorspronkelijk overeengekomen periode.

Tijdelijke aanstelling burger

In de huidige burgerrechtspositie bestaat een hele set aan gronden waarop een aanstelling in tijdelijke dienst kan worden gegeven. Om aan te kunnen sluiten bij een veranderende arbeidsmarkt en goed werkgeverschap wordt deze aanstelling gemoderniseerd en geharmoniseerd. Daarbij is de bedoeling om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de maatschappelijk ontwikkeling om meer vaste banen te creëren en minder tijdelijke banen en daarbinnen bestaande variaties. Dit leidt tot de navolgende afspraken.

- De aanstelling in tijdelijke dienst geldt voor maximaal 3 aanstellingen binnen maximaal 3 jaar en vindt plaats op één van de volgende gronden:
 - a) Voor het verrichten van diensten, niet vallende binnen de normale taak van het betrokken dienstvak, waarbij per dienst een afzonderlijke beloning wordt vastgesteld.
 - b) Voor de duur van een opleiding tot een beroep of voor de duur van verdere theoretische of praktische vorming.
 - c) Voor het verrichten van werkzaamheden, waarvoor slechts tijdelijk een beroep op de arbeidsmarkt kan worden gedaan.
 - d) Als oproepkracht als bedoeld in de wet arbeidsmarkt in balans, dus niet op basis van een nul-uren contract.
- Er wordt een algemeen geldende proeftijd van maximaal 2 maanden afgesproken.
- Een aanstelling in vaste dienst hoeft niet langer vooraf te worden gegaan door een aanstelling in tijdelijke dienst.
- De bestaande mogelijkheid voor een tijdelijke aanstelling van maximaal drie jaar met een mogelijkheid tot verlengen met maximaal 3 jaar blijft gehandhaafd, zonder leeftijdsbeperking.

Plaatsingsduur militair personeel (incl. MD-officieren)

Om meer tijd en ruimte te geven voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling door mogelijkheden te bieden voor een langere plaatsingsduur en hierdoor tegelijkertijd meer rust en tijd te creëren om binnen de organisatie kennis, kunde en ervaring op te doen, en de personele gereedheid te verhogen, komen sociale partners overeen dat:

- De plaatsingsperiode met instemming van de medewerker wordt vastgesteld.
- Het uitgangspunt voor nieuwe plaatsingen een minimale plaatsingsduur van 3 jaar met een maximum van 7 jaar is.

Onderhandelaarsresultaat 2021-2023

- Indien er een behoefte bestaat aan een periode langer dan maximaal 7 jaar kunnen sociale partners voor specifieke categorieën een langere periode overeenkomen.
- De militair bij een plaatsingsduur vanaf 5 jaar na 4 jaar beschikbaar is voor het interne sollicitatieproces.
- De militair bij een plaatsingsduur van 4 jaar na 3 jaar beschikbaar is voor het interne sollicitatieproces.
- De militair bij een plaatsingsduur van 3 jaar na 2 jaar beschikbaar is voor het interne sollicitatieproces.
- Een militair gedurende de gehele duur van de functieervulling beschikbaar is voor een functietoewijzing indien er sprake is van een bevordering.

Loopbaan- en ontwikkelafspraken militair en burger

Om structureel de persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling een plek te geven komen sociale partners overeen dat:

- Minimaal iedere 3 jaar met de medewerker rechtspositioneel bindende afspraken ten aanzien van de functionele en persoonlijke ontwikkeling worden gemaakt. De talenten en ambities van de medewerker vormen, in balans met de wensen en mogelijkheden van de organisatie, de basis voor de afspraken over de (mini-) loopbaan. Deze bindende afspraken in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) vormen de basis voor de interne en externe employability.

De medewerker zal bij het zoeken naar een andere baan door een employability organisatie worden ondersteund bij de interne en externe loopbaanontwikkeling. Een assessment kan hier onderdeel van uitmaken. Defensie zoekt geen nieuwe baan, maar zorgt ervoor dat de medewerker zo kan worden toegerust dat de kansen op een andere baan zo groot mogelijk zijn. In samenspraak tussen de employability begeleider en de medewerker worden - met inspraak van en in afstemming met leidinggevenden - in het POP bindende afspraken over de ontwikkeling van de medewerker gemaakt. De employability organisatie heeft daartoe het mandaat.

Verlof

Om ervoor te zorgen dat medewerkers werk en privé beter kunnen combineren komen sociale partners overeen dat:

- Werken in deeltijd voor de militair gefaciliteerd blijft worden via deeltijdverlof.
- Wet- en regelgeving op verlofgebied tegen het licht wordt gehouden zodat wederzijdse rechten en plichten eenduidig worden vastgelegd. Hierbij zal voor de werknemer een grotere zekerheid komen met meer individuele keuzemogelijkheden. Zo zal onder meer duidelijk worden vastgelegd onder welke expliciete voorwaarden (deeltijd)verlof al dan niet kan worden opgeschort of ingetrokken. In een bredere context zal verder worden gesproken over de mogelijkheden om in deeltijd te werken en om een operationele pauze in te voeren met een nadrukkelijke relatie naar de inzetbaarheid van de krijgsmacht.

Nadienen

Sociale partners spreken af dat militairen op eigen verzoek, in geval van leeftijdsontslag op basis van de nieuwe diensteinderegeling, maximaal één jaar kunnen nadienen op specifieke tijdelijke arbeidsplaatsen die vallen buiten de organieke defensie formatie. Vanaf deze specifieke tijdelijke arbeidsplaats zal aan de werknemer een pakket van passende werkzaamheden worden opgedragen waarbij de volgende voorwaarden leidend zijn:

- Indien werknemers hiertoe uiterlijk één jaar voor de datum leeftijdsontslag een verzoek indienen wordt dit, bij voldoende functioneren, toegestaan.
- Hierbij gaat het om niet-operationele inzet gericht op het vergroten van de operationele gereedheid en de continuïteit van de bedrijfsvoering.
- Er mag door het opgedragen pakket van werkzaamheden geen verdringing ontstaan.
- Het gaat om een verlenging van maximaal één jaar.

Hiermee wordt nadere invulling gegeven aan de afspraak uit het arbeidsvoorwaarden-akkoord 2017-2018. Deze afspraak gaat, in tegenstelling tot de andere maatregelen, direct in na ondertekening van dit akkoord. Militairen die niet kunnen voldoen aan de eis van één jaar, omdat tussen de datum van dit akkoord en de daadwerkelijke UGM-datum minder dan een jaar zit, moeten dit verzoek zo spoedig mogelijk indienen, met een ondergrens van 3 maanden

Vervolgstappen vernieuwing personeelssysteem

In aansluiting op hetgeen eerder is vermeld over het samenspel tussen SPP, STM en de mogelijkheden van een breed pakket aan keuzemogelijkheden ten aanzien van aanstelling- en contractvormen, zullen de vervolgstappen nader worden uitgewerkt.