

Trivizier & ARReise



Eindelijk zicht op een cao

Onderhandelaarsresultaat

2021-2023

Extra editie

jaargang 76 ■ extra editie ■ juni 2022

 **VBM** - **BBTV**
VAKBOND VOOR BURGER EN MILITAIR DEFENSIEPERSOONEL
VAKBOND VOOR JONGE BEROEPSMILITAIRES

REDACTIE

Bestuur VBM

REDACTIEMEDEWERKERS

Daniel Lameriks en Peter Visser

VORMGEVING

Studio VBM

VERANTWOORDELIJKHEID

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud en gevolgen van redactionele artikelen.

Aan de inhoud van de Trivizier kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van artikelen alleen na verkregen toestemming van de redactie en met bronvermelding.

BEZOEKADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon 070 3155111

POSTADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Postbus 93037
2509 AA Den Haag

E-MAIL

CAO2022@mijnvbm.nl

INTERNET

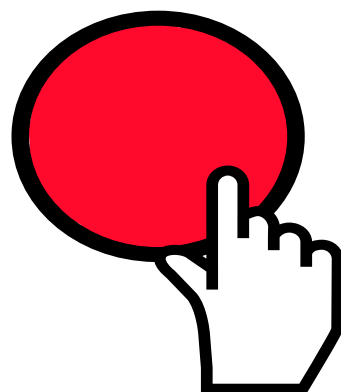
www.vbm.info

**Het referendum opent
op 10 juni 2022 (10.00
uur) en sluit op 4
juli 2022 (17.00 uur)
Nederlandse tijd. ***

*** te laat ontvangen schriftelijke
reacties worden ongeldig ver-
klaard**

Stem via:

www.referendumvbm.nl





RAPPORT

VAN DE

STAATSCOMMISSIE,

INGESTELD OM TE ONDERZOEKEN IN HOEVERRE WIJZIGING
MOET WORDEN GEBRACHT IN DE

BEZOLDIGINGEN VAN HET MILITAIR
PERSONEEL VAN LAND- EN ZEEMACHT.



**ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD
2021 - 2023**

Inleiding

Wij presenteren u in deze digitale uitgave van de Trivizier het resultaat van de onderhandelingen tussen Defensie en de centrales van overheidspersoneel – de bonden, zo u wil – over een nieuw pakket aan arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Zoals u op de voorpagina opgemerkt zult hebben of anders gehoord, heeft het bereikte resultaat een looptijd van 3 jaar. Een lange looptijd is in het verleden wel vaker voorgekomen, maar de terugwerkende kracht van anderhalf jaar is wel bijzonder. Het geeft aan dat het een langdurig en moeizaam proces was.

Met een meer dan positief gevoel kunnen we echter in deze speciale versie van de Trivizier de volledige tekst van het op 31 mei 2022 bereikte onderhandelingsresultaat van de defensiebonden en de werkgever Defensie presenteren. Zoals gebruikelijk geven wij naast de tekst (in de linkerkolom in zwart) op onderdelen een korte toelichting. Deze staat in de rechterkolom in rood. De toelichting maakt dus geen deel uit van het resultaat, maar is een door de VBM gemaakte verduidelijking. De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM) legt het resultaat ter beoordeling aan u voor. U bepaalt of wij uiteindelijk kunnen instemmen en er een handtekening kan worden geplaatst. Op basis van de statuten raadpleegt de VBM haar leden door middel van een referendum. Wij roepen u nadrukkelijk op om van uw stemrecht gebruik te maken.

Defensie en alle bonden willen de achterbanraadpleging over het voorliggende onderhandelingsresultaat graag afronden voordat zo'n beetje elke defensie-medewerker met vakantie is gegaan. Dit legt een tijdsdruk op het vervolgproces. Daarom zal deze speciale editie van de Trivizier alleen als digitale versie verschijnen. Ieder lid dat in het kiesregister is opgenomen, krijgt op het huisadres een brief met daarin de stemcode om te stemmen. Met name voor leden met een buitenlands woonadres kan de bezorging van de brief langer duren. Wij willen u vragen om enig geduld te betrachten. Heeft u rond 25 juni de brief met code nog niet ontvangen, neem dan contact op met: c.lemmers@mijnvbm.nl. Op speciaal verzoek kan daarnaast van deze digitale editie ook een hard copy worden toegezonden.

Leeswijzer

Voordat we nader ingaan op de onderhandelingen en de uitkomst daarvan is het goed enige opmerkingen te maken. Voor u ligt een arbeidsvoorwaardenresultaat, een beschrijving van wat Defensie en de onderhandelaars namens u overeengekomen zijn. Deze uitkomst is opgesteld als een conceptakkoord. Een echt akkoord wordt het echter pas als de achterbannen van

alle vakbonden zich hierover in meerderheid positief hebben uitgesproken. Die leveren dan het draagvlak onder de handtekeningen. Om te voorkomen dat in het vervolg keer op keer een voorbehoud moet worden gemaakt, wordt in de tekst uitgegaan van deze instemming. Maar voor alle duidelijkheid; die zal nog wel gegeven moeten worden.

Naast de tekst van de uitkomst geven we een korte toelichting op de verschillende onderdelen. Hieronder proberen wij deze in een iets bredere context te plaatsen. Wij begrijpen heel goed dat dit voor velen nog steeds niet alle vragen beantwoordt, terwijl we wel vragen om een oordeel. Gelukkig hebben we met Defensie en de andere bonden de afspraak kunnen maken om op veel plaatsen in het land gezamenlijk een voorlichting te verzorgen. Bezoek deze! Zelfs als u persoonlijk geen vragen heeft of die niet durft te stellen. Steeds opnieuw blijkt namelijk dat u kunt leren van de vragen van anderen. Uiteraard kunt u uw vraag ook stellen via cao2022@mijnvbm.nl. Stemmen kan echter niet via deze weg.

Proces

Op 30 juli 2019 ondertekenden Defensie en de bonden een zwaar bevochten arbeidsvoorwaardenakkoord. Dat akkoord liep van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Pogingen om tijdig, dat wil zeggen voor het verstrijken van de looptijd van dat akkoord, een nieuwe deal te bereiken, zijn ondanks vele pogingen daartoe mislukt.

De essentie van de verschillen tussen Defensie en de bonden werd voor iedere geïnteresseerde duidelijk in het Sectoroverleg Defensie (SOD) van 23 december 2020. Defensie had 1,25% ruimte om tot afspraken te komen. Bonden vonden een dubbel zo grote ruimte noodzakelijk. Kort voor kerst konden daarom geen andere conclusies worden getrokken dan:

- 1) dat het verschil tussen hetgeen is geboden en hetgeen is gewenst te groot is;
- 2) dit feit onvoldoende draagvlak levert om het gesprek voort te zetten.

In de eerste maanden van het jaar 2021 werd met allerlei kleine acties aandacht gevraagd voor de noodzaak om op korte termijn tot een arbeidsvoorwaardenakkoord te komen. Niet alleen lagen er belangrijke onderwerpen op uitwerking te wachten, maar bovenal verzwakte de concurrentiepositie van Defensie op de arbeidsmarkt. Steeds meer medewerkers, die

niet alleen vonden dat hun beloning ver achterliep en constateerden dat er weinig urgentie was om daar iets aan te doen, verlieten Defensie.

Tegen het zomerverlof kwamen Defensie en de bonden weer in gesprek met elkaar.

Ofschoon de gesprekken over de meest essentieel bevonden onderwerpen na het zomerreces op zichzelf in goede harmonie verliepen en op vele onderdelen ook zeer constructief waren, werd allengs duidelijk dat de besprekingen in werkgroepverband niet zouden leiden tot een onderhandelingsresultaat. Op de meeste, inhoudelijke onderwerpen konden de bonden en Defensie elkaar – naar verwachting – vinden. Voor alle bonden was de kloof tussen het bod van Defensie en de eigen wensen op de thema's loonontwikkeling en reiskostenvergoedingen echter te groot.

Op 14 oktober werd er een vergadering van het Sectoroverleg Defensie (SOD) belegd. Daarin werd duidelijk dat er voor de bonden nog steeds onvoldoende ruimte werd geboden om met een resultaat van tafel te stappen. De focus verschoof daardoor naar het bereiken van een zo optimaal mogelijke uitkomst op met name de loonontwikkeling.

Het voorstel de salarissen met tezamen 1,4% te verhogen – ook al werd dat opgeleukt met een forse eenmalige uitkering van 1000 euro – werd door een grote meerderheid van het defensiepersoneel echter verworpen. De voortekenen in 2020 bedrogen dus niet.

2 December 2021. Defensie verneemt de niet geheel onverwachte uitkomst van de ledenraadpleging. Ad Interim Minister van Defensie Henk Kamp doet in de SOD-vergadering een uiterste poging om het gesprek op gang te houden door de totstandkoming van een 3-jarig arbeidsvoorwaardenakkoord te suggereren. Overigens zonder financiële dekking en zonder concreetheid. Wel met de hoop dat het in de maak zijnde regeerakkoord een substantiële financiële impuls voor Defensie zal bevatten.

Nog geen 2 weken later, 15 december 2021, ligt er een nieuw regeerakkoord, waarin een post zit van € 500 miljoen voor het “moderniseren van het loongebouw en de arbeidsvoorwaarden”. Dit extra geld, het komt immers bovenop het geld uit de zogenaamde referentieruimte, maakt dat de gesprekken met Defensie, om eindelijk te komen tot een arbeidsvoorwaardenakkoord, heel anders verlopen.

Na een voorzichtige start begin februari 2022 is er met Defensie vaak en intensief overlegd. Vaak meerdere keren per week en tegen het einde ook buiten normale arbeidstijden. Voor een buitenstaander lijkt een periode van 4 maanden wel erg lang. De woorden: “Wat doen ze toch al die tijd; had mij het geld gegeven en ik was binnen een paar weken klaar geweest”, begrijpen we, maar miskennen de complexiteit van de gesprekken die gevoerd zijn, de tijd die het kost om zorgvuldig keuzes te maken en niet te vergeten het gegeven dat er niet 1 partij met belangen aan tafel zit, maar meerdere met verschillende wensen en opvattingen.

Hoofdstuk 1

Bezoldigingsstelsel militairen

In eerdere arbeidsvoorwaardenakkoorden zijn afspraken gemaakt over een brede en ingrijpende herziening van de rechtspositie van militairen. Eén van die herzieningen, de overgang van een pensioenstelsel dat uitging van eindloon naar een stelsel dat gebaseerd is op middelloon, is inmiddels afgerond. Nou ja afgerond. Er ligt nog een ‘vuiltje’ en dat is de uitbetaling van de afgesproken pensioencompensatie. En marge van de onderhandelingen over het voorliggende arbeidsvoorwaardenresultaat zijn de laatste obstakels weggenomen. Uitbetaling kan starten.

Een tweede herziening betrof de verandering van het bezoldigingsstelsel van militairen. Deze had er eigenlijk al een paar jaar geleden moeten zijn, maar door het ontbreken van de (financiële) middelen was dit niet haalbaar. De 500 miljoen-injectie uit het regeerakkoord biedt de kans nu wel.

Met Defensie zijn we vanaf februari intensief in gesprek geweest over hoe het bezoldigingsstelsel te veranderen. Daarbij speelden een aantal factoren een belangrijke rol.

Ten eerste. 500 miljoen euro klinkt als veel geld en dat is het ook, maar gaande het proces werd duidelijk dat dit gezinszins het geval is als het gaat om het realiseren van levende wensen. Het bezoldigingsstelsel omvat twee grote onderdelen, namelijk het toelagestelsel en het salarishuis; de tabelvergoeding. Beide onderdelen zouden volgen de afspraken herzien worden. Soms geïsoleerd, door bijvoorbeeld naar toeslag X of Y te kijken, soms in onderlinge samenhang. De gewenste en noodzakelijk geachte herziening van de salaristabel bleek echter het groot-

ste deel van het beschikbare budget op te slokken. En dus lag de keuze op tafel om op beide onderdelen iets, maar niet het optimale te doen, of te kiezen voor één onderwerp met als consequentie dat voor het andere onderwerp minder middelen beschikbaar zijn.

Ten tweede. Waar tot voor kort (nagenoeg) niemand de woorden 'veertien euro' gebruikte als een maatschappelijk aanvaarde ondergrens voor beloning, kon de afgelopen maanden en kan de komende tijd geen krant opengeslagen worden of deze woorden maken onderdeel uit van de koptekst. Of het nou gaat om de CAO Gemeenten, een zorg-CAO, de beloning van de bagage-afhandelaars op Schiphol, het maakt niet uit. Deze werkelijkheid kreeg ook in onze discussie over een nieuwe salaristabel een prominente plaats.

Ten derde. De belangrijkste factor. De herziening van het bezoldigingsstelsel had bepaalde doelen. Voornamelijk de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever te bevorderen. Om dat doel te realiseren – zeker in een tijd waarin inflatiecijfers ongekend hoog zijn – moet de uitkomst klinken als een klok. Een beetje hier en een beetje daar, een beetje van dit en een beetje van dat, werkt niet.

In de vier maanden onderhandelen zijn vele modellen om de salaristabel voor militairen aan te passen ontwikkeld en besproken. Dat was geen eenvoudige klus. Al was het maar omdat de medewerkers voor wie de tabel moest gaan gelden geen homogene groep zijn. Er zijn verschillen in uitgangspositie (bijvoorbeeld KM-militairen versus KL-, KMar- of KLu-militairen), er zijn verschillende carrièresporen (snel, normaal, vertraagd), er zijn feitelijk wezenlijk verschillende regimes voor verschillende onderofficieren en officieren. En niet te vergeten: er zijn verschillende doelstellingen die gediend moesten worden (een versterking van de inkomenspositie van de militairen in laagste rangen versus het maximaal trachten te voorkomen van inkomensachteruitgang of een te sterke inkomensvoortgang van andere militairen).

Toen op basis van de eerdergenoemde factoren een keuze was gemaakt om de nieuwe tabel voor militairen na afronding van hun initiële opleiding te starten op minimaal 14 euro per uur, oftewel 2310 euro per maand, lag ook de vraag op tafel waarom een vergelijkbaar minimum niet zou moeten gelden voor burgermedewerkers en hoe de realisatie daarvan betaald zou moeten worden.

In het resultaat staan een groot aantal afspraken beschreven,

die samen de nieuwe salaristabel maken. Bij lezing ontstaat er al snel een beeld wat de toekomst brengt. Hoe de nieuwe tabel eruit ziet. Dat stelsel wordt op 1 januari 2023 ingevoerd en gaat uiteraard gelden voor iedereen die op dat moment in dienst treedt. Effecten, zoals die ongetwijfeld de komende tijd naar buiten komen, die stellen dat een soldaat, een korporaal of een kapitein er over hun carrière meer dan 10% meer verdienen op basis van de nieuwe tabel dan nu, zijn waar, maar passen eigenlijk alleen maar bij de nieuwe intreders. Dat wil zeker niet zeggen dat er voor de zittende militair geen vooruitgang in zit. Die vrij precies beschrijven is echter lastig. Omdat gekozen is om de focus te leggen op een duidelijke verbetering van de beloning van de laagste rangen, zullen medewerkers die deze rangen ooit gehad hebben het effect veel minder merken. Door de keuze voor een opbouw in rangen en periodieken, werkt een hoger basissalaris natuurlijk wel door in de tabelbedragen van hogere rangen. De rangen waarin velen zitten. Lastig is een beschrijving ook, omdat het op dit moment niet zo is dat bestaande periodieken in een bepaalde rang identiek zijn. Als de bestaande periodieken 40, 30, 60 en 30 zijn en in de nieuwe tabel 60 dan is de verhoging soms 20, soms 30 en soms nihil. Dat kan onrechtvaardig aanvoelen als het accent ligt op de verschillen, maar heeft niets te maken met de nieuwe tabel en is nog steeds een vooruitgang – meestal per jaar – maar zeker over meerdere jaren.

Bij het resultaat zijn meerdere bijlages gevoegd. De ene geeft de nieuwe bedragen weer, de ander brengt in beeld wat de effecten voor de zittende militairen zijn.

Als u hier klikt laten we aan de hand van een voorbeeld zien wat de effecten voor militairen bij invoering zijn.



(pagina 59, 60 en 61)

Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen transitie en na transitie. Met name deze laatste behoeft een nadere duiding. In het huidige stelsel worden jaarlijks de salarisnummers verhoogd. Als iemand nog niet het maximumsalaris in zijn rang heeft bereikt, ontvangt hij ook een hoger salaris. Bereikt hij het maximum dan stijgt het salaris niet meer, maar de salarisnummers wel. Bij een bevordering kan betrokkene bijvoorbeeld zoveel salarisnummers hebben dat hij van het maximum in de oude naar het maximum in de nieuwe rang springt. Deze systematiek bestaat in het nieuwe stelsel niet meer, waardoor het kan voorkomen dat betrokkene na bevordering in het oude stelsel beter af zou zijn geweest, dan in het nieuwe. Omdat de afspraak was en is dat niemand er door de overgang

naar het nieuwe stelsel op achteruit zou gaan, is speciaal voor deze situaties een overgangsregime afgesproken. Lopende de besprekingen is aandachtig gekeken naar situaties, waarin dit (of een andere vermindering na overgang) zou gaan spelen en daarop is met de overgangstabel ingespeeld. Steeds opnieuw blijkt echter dat de diversiteit bij Defensie groot is en niet op voorhand uitgesloten kan worden dat de overgangstabel bij een enkeling tekortschiet. Dat bij een enkeling toch een vermindering aan de orde is (bijvoorbeeld bij meerdere elkaar opvolgende max-max-effecten). Voor deze uitzonderlijke situatie is de afspraak gemaakt dat voor hen een maatwerkoplossing zal worden gevonden.

Hiervoor werd al aangegeven dat het nieuwe stelsel volgens eerdere afspraken al ingevoerd zou moeten zijn. De invoering is nu voorzien op 1 januari 2023. Eerdere invoering was praktisch niet mogelijk. Maar, we hebben wel een soort terugwerkend kracht afgesproken. De effecten van de invoering van de nieuwe salaristabel, zoals die in de transitietabel staan, worden als toelage al vanaf juli 2022 uitgekeerd. Feitelijk wordt dus al vanaf juli het nieuwe (totaal)salaris ontvangen. Uitbetaling zal overigens naar verwachting iets langer duren.

De introductie van de nieuwe salaristabel betekent voor de huidige militairen dat zij de geneugten daarvan ondervinden, zolang ze in dienst zijn. Er is echter een categorie (gewezen) militairen waarvoor dat niet geldt, omdat zij in de periode tussen de afgesproken invoeringsdatum (1 juni 2020) en de daadwerkelijke invoeringsdatum (feitelijk 1 juni 2022) met ontslag zijn gegaan. Het is niet zo dat zij met terugwerkende kracht iets ontvangen dat actieve militairen niet ontvangen. Het is wel zo dat als bepaald is dat iemand tot die categorie gewezen medewerkers behoort, hij/zij vanaf 1 juni 2022 een positieve aanpassing van de grondslag ontvangt, waarover de UGM wordt berekend.

Salaristabel burgermedewerkers

Bij Defensie werkt op dit moment een bescheiden aantal burgermedewerkers van 22 jaar of ouder die in schaal 1 of 2 zijn ingedeeld. Hiervoor werd al aangegeven dat er eigenlijk geen goede verklaring is waarom deze medewerkers minder zouden verdienen dan 2310 euro.

Ook in hogere schalen zitten medewerkers die met hun inkomen onder dat bedrag zitten. Ook hun inkomen wordt naar dat nieuwe minimum opgetrokken, als zij voldoen aan de gestelde leeftijdsgrens.

Voor medewerkers die jonger zijn dan 22 jaar handhaaft het

resultaat de bestaande systematiek van het jeugdsalaris. Of dat zo moet blijven, is wat de VBM betreft onderwerp van onderzoek. In het resultaat is, om niet vooruit te lopen op een onderzoek naar de beloningspositie, zo min mogelijk verandering aangebracht aan de bestaande systematiek. Er is dus ook bewust gekozen om niet voor de eenvoudige weg te kiezen door alle burgersalarissen met 25 euro (extra) te verhogen, maar om de inkomensloeslag met 25 euro naar boven bij te stellen. Aan de salarisschalen 3 tot en met 7 wordt een periodiek toegevoegd en medewerkers in die schalen krijgen een periodiek extra toegekend bij een inkomen boven de 2310 euro.

Een eenvoudiger toelagestelsel

Opnieuw wordt er een aantal stappen gezet om het bestaande toelagestelsel bij operationele inzet te verbeteren. Zo worden de VVHO- en de MA-vergoeding verhoogd, wordt de systematiek van de TOD ingrijpend aangepakt en krijgt de onderzeeboottoelage een financiële impuls. Deels door de keuze om te gaan voor een volledige herziening van salarisstelsel en deels op grond van de overtuiging dat het bitter noodzakelijk was snel 'geld naar de defensiemedewerker' te brengen, was er onvoldoende tijd voor een verdergaande verbouwing van het toelagestelsel. Dat ligt nog op de schop voor het najaar, als het aan de VBM ligt. De resultaatstekst bevat echter niet voor niets een passage die al te overspannen verwachtingen probeert te temperen. Natuurlijk is het mogelijk om door herverdeling van gelden middelen te vinden om het toelagestelsel te wijzigen. Als vetrekpunt geldt echter dat we niet zo van de herverdeling zijn. Ontbreekt een goede onderbouwing, dan resteert voor de herziening van het toelagestelsel slecht 46 miljoen euro. Dat is niet veel. Van de andere kant, toch zoveel dat wij ons niet gemachtigd voelden om een akkoord te sluiten zonder eerst terug te gaan naar de leden.

Plaats- en tijdonafhankelijk werken (PTOW)

Defensie kent al sinds mensenheugenis een reiskostenvergoeding. Juister is het overigens om te spreken over een tegemoetkoming in de reiskosten. Het begrip vergoeding suggereert immers dat de gemaakte kosten volledig vergoed worden. Dat is geenszins het geval.

In essentie is er de afgelopen decennia weinig veranderd in de tegemoetkomingssystematiek. De eigen regelingen van de verschillende krijgsmacht delen zijn samengebracht; de regeling voor burger- en militair personeel is geharmoniseerd, maar

de essentie bleef een forfaitaire tegemoetkoming, gebaseerd op NS-tarieven.

De tabellen voor dagelijks reizen met eigen vervoer steunen nog op de gedachte dat defensiemedewerkers 5 dagen in de week reizen van hun woonadres naar hun werkplek en omgekeerd. Voor de tegemoetkoming maakt het niet uit of daadwerkelijk 5 dagen wordt gereisd of maar 3 of 4. In het verleden werd via ingewikkelde berekeningsformules de prijs voor de NS-treinreis omgerekend naar een reiskostentegemoetkoming voor het defensiepersoneel. Dat gebeurt nog steeds.

De wereld is veranderd. Dan gaat het nog niet zozeer over het feit dat de monopolist van toen andere vervoersaanbieders als concurrent heeft, maar wel over het feit dat veel defensiemedewerkers anders reizen dan het uitgangspunt voor de tegemoetkoming was en is. Vier in plaats van vijf dagen reizen, naar een andere locatie reizen om te gaan werken dan de eigenlijk standplaats en thuiswerken, zijn normaal geworden. De corona-pandemie heeft het thuiswerken bevorderd. Het besef dat voor velen meer mogelijk is dan alleen maar werken op de werkplek, is stilaan ingedaald.

Als de huidige tabeltegemoetkoming wordt herleid naar een kilometerbedrag dan ontvangen medewerkers die 5 dagen reizen 12, 13 cent per kilometer. Bij 4 dagen is dat 15, 16 cent. Bij nog minder reizen stijgt die tegemoetkoming tot tientallen centen per kilometer. Voor die laatste groep kan er daardoor een fiscale bovenmatigheid ontstaan. Los daarvan wordt het verstrekken van een tegemoetkoming voor reizen die niet gemaakt worden, terecht steeds minder geaccepteerd. Zeker ook onder de medewerkers, die niet begrijpen waarom iemand die op grond van eigen keuze maar 3 dagen op het werk is, dezelfde tegemoetkoming ontvangt als hij die de luxe om daarvoor te kiezen niet heeft.

Beide motieven – de rechtvaardigheid en de fiscale dimensie – liggen ten grondslag aan de (eerste) herziening sinds tijden van het stelsel van tegemoetkomingen in de reiskosten.

In het resultaat is een verhoging van de tegemoetkoming opgenomen naar 19 cent. Voor de meeste defensiemedewerkers betekent dit een forse stijging. Een stijging die op dit moment meer dan welkom is. De verbetering levert zeker voor de medewerkers die 4 of 5 dagen reizen een duidelijke verbetering op. Het nieuwe systeem van vergoeden blijft uitgaan van een forfaitaire tegemoetkoming. Nieuw is wel de pro rata-berekening. Voor dagelijks reizen met eigen vervoer ligt een variant voor die de tegemoetkoming afhankelijk maakt van de daadwerkelijk gemaakte reizen per week. Iemand die bijvoorbeeld 3 reizen maakt, ontvangt een 3/5 tegemoetkoming. Iemand die 5 dagen

reist een 5/5 tegemoetkoming. Medewerkers die meer dan 10 kilometer reizen ontvangen ook over de eerste 10 kilometer een vergoeding. Medewerkers die minder dan 11 km reizen ontvangen nog geen tegemoetkoming – iets wat wij wel graag willen afspreken – maar kunnen wel gebruik maken van de uitruil met de eindejaarsuitkering. In de nieuwe vergoedings-systematiek is de oude vergoedingsgrens van 94 kilometer gehandhaafd. Iemand die dagelijks meer kilometers reist, krijgt over het meerdere geen tegemoetkoming.

Thuiswerkdagen komen in aanmerking voor een thuiswerk-tegemoetkoming, tenzij het een incidentele afwijking van het normale reisgedrag betreft. Naast de thuiswerkvergoeding is in het resultaat ook een internetvergoeding afgesproken van 4,30 euro per maand. Deze nieuwe vergoeding vervangt de bestaande vergoeding, die nog dateert uit de tijd dat met een telefoonlijn ingebeld moest worden en navenant betaald. Omdat verplicht thuiswerk niet opgelegd kan worden, bepalen eigen afwegingen en keuzes voortaan de hoogte van de tegemoetkoming.

De medewerkers die niet dagelijks reizen ontvangen op dit moment een tegemoetkoming die boven de fiscale grens van 19 cent ligt. Hun tegemoetkoming wordt noch verlaagd, noch verhoogd. Zij ondervinden dus geen nadelig gevolg. Feit blijft echter dat met de fiscus afgerekend moet worden over de bovenmatigheid. Die afrekening doet Defensie. Anders dan in het (verworpen) maximaal haalbare pakket van eind 2021 kunnen in de nieuwe systematiek ook midweekse reizen vergoed worden. Iemand die naast het weekend ook deze reizen maakt, ontvangt echter de bestaande tegemoetkoming niet dubbel. Voortaan ontvangt hij over alle kilometers – de 94 kilometer-begrenzing geldt niet voor hen – een vergoeding van 19 cent. De tabellen voor woon-werkverkeer met OV blijven ongewijzigd. Wel kunnen medewerkers voortaan kiezen of zij die kaart uitsluitend voor woon-werkverkeer of dienstreizen willen gebruiken. Doen ze dat, dan vervalt de eigen bijdrage. Willen ze de kaart ook voor louter privéreizen gebruiken, dan blijft de eigen bijdrage bestaan.

Tot slot. De nu voorgestelde aanpassing van de reiskostentegemoetkoming is een eerste stap naar een bredere herziening. Daarin zou een omslag naar een tegemoetkoming van daadwerkelijk gemaakte kosten gemaakt kunnen worden. Of gekozen kunnen worden voor reisvarianten, die op dit moment nog niet gefaciliteerd worden. In die discussie zullen we ons ook reken-schap moeten geven van regelgeving die eraan komt om reizen voortaan op minder of niet vervuilende wijze uit te voeren.

Bent u daarin geïnteresseerd klik dan op:

<https://bit.ly/3H0sHXE>



van de noodzaak om van de huidige gemiddelde plaatsingsduur van ruim onder de 2 jaar naar minimaal 3 jaar te groeien, is de vraag echter: hoe gaan we dat realiseren. Misschien moet elke afwijking wel publiekelijk uitgelegd worden.

Hoofdstuk 2

Het resultaat dat voor u ligt, heeft een iets ander uiterlijk dan in het verleden gebruikelijk. Voor het eerst is er sprake van een resultaat met meerdere hoofdstukken.

Deze structuur is het gevolg van een keuze om in twee afzonderlijke groepen te spreken over de ‘harde’ arbeidsvoorwaarden en de bredere context, waar deze deel van uitmaken. In hoofdstuk 2 maar ook in bijlage 7, die handelt over organisatieontwikkeling, vindt u het resultaat van de bespreking over de bredere context.

In hoofdstuk 2 staat de vernieuwing van het personeelssysteem centraal. Veel van het beschrevene betreft vergezichten; waar wil Defensie naartoe? Met name het verwoorde aspect dat medewerkers en leiding veel meer met elkaar moeten spreken, naar elkaar moeten luisteren en ook iets moeten doen met het besprokene, zou een speerpunt van beleid moeten worden. Ook een speerpunt van cultuuraanpassing en mentaliteitsverandering. We vrezen echter voor de weg die nog afgelegd moet worden. Hoe moeilijk ook, zonder te starten wordt een einddoel nooit behaald.

Ook over organisatieontwikkeling zijn mooie woorden geschreven. Woorden waar wij achter staan. Woorden ook die in het midden laten wie verantwoordelijk is voor het feit dat we zover nog niet zijn; waarmee niet gewezen wordt naar de ene of de andere partij. Ook hier geldt: er is nog een lange weg te gaan. Onderkennen dat vertragingen ongewenst zijn, afspreken dat het aangepakt moet worden, wil nog niet zeggen dat de oplossing er is. Stroperigheid kent vele gedaanten.

Als belangrijke stappen zien wij niet zozeer de mogelijkheden om langer te dienen – onderdeel van de afspraken – als wel het bieden van zekerheid door snel vaste contracten te bieden en het serieus aanpakken van de huidige (super)korte plaatsingsperiodes. Alle pogingen in het verleden om continuïteit te borgen en expertiseverlies te voorkomen, hebben weinig opgeleverd. Met dat feit in het achterhoofd kan er negatief gedacht worden over een afspraak als ‘voor nieuwe plaatsingen geldt een minimale plaatsingsduur van 3 jaar’. Overtuigd

Het referendum

De leden van de VBM en de BBTV kunnen door deelname aan een referendum hun oordeel over het bereikte resultaat kenbaar maken. Deelname kan door gebruik te maken van de stemcode die per post op het huisadres zal worden bezorgd. In de begeleidende brief wordt uitgelegd hoe gestemd kan worden. Reacties die op andere wijze, bijvoorbeeld per mail, binnenkomen, zijn van harte welkom, maar vormen geen geldige stem!

Op 7 juli aanstaande zal er een ingelaste vergadering van het SOD worden gehouden, waarin de uitslag van de verschillende achterbanraadplegingen door de diverse bonden bekend zal worden gemaakt.

Het referendum opent op 10 juni 2022 (10.00 uur) en sluit op 4 juli 2022 (17.00 uur) Nederlandse tijd.

Epiloog

Op de voorkant van deze speciale uitgave van de Trivizier treft u als achtergrond een deel aan van het Rapport van de Staatscommissie Idenburg uit 1918. Het ook nog in het huidige tijdsgewricht lezenswaardige rapport wordt algemeen gezien als de basis van het huidige bezoldigingsstelsel. Terecht.

Publicitair lijkt het er sterk op dat met de ingrijpende herziening van het stelsel, zoals dat in het resultaat is opgenomen, Idenburg wordt uitgezwaaid. Dat is echter deels ten onrechte. In meerdere opzichten blijven de gedachten van de commissie actueel.

Wij citeren enige passages:

De basis voor de rangsbezoldiging.

“De Staatscommissie meent derhalve in groote meerderheid, dat door het beginsel van rangsgewijze egalitatie van de bezoldigingen van het militair personeel over de geheele lijn, met slechts weinig uitzonderingen, op de meest billijke en tevens op niet al te kostbare wijze, in de dringende verbetering van de bezoldigingen zal kunnen worden voorzien. Zij acht dit beginsel bovendien aanbevelenswaardig, omdat de toekenning van gelijke bezoldigingen bij verschillende wapens en dienstvakken de saamhoorigheid en de kameraadschap tot uiting zullen doen

komen, die onder militairen van denzelfden rang behooren te worden gevonden.”

De basis onder een systeem van functiewaardering.

“Indien door de aanvaarding van dit stelsel in eenige betrekking de juiste verhouding tusschen functie en bezoldiging zou worden verbroken, behoort het evenwicht te worden hersteld door verandering van den voor die functie bestemden rang en niet door inbreuk te maken op de betreffende bezoldigingsschaal.”

De basis onder het onderscheid tussen tabelbeloning en toelagestelsel.

“Voor zooverre in het Rapport niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt is bij het ontwerpen der bezoldigingsregelingen uitsluitend rekening gehouden met vredesomstandigheden, zoodat met de bepalingen in zake mobilisatietoelagen en -vergoedingen enz., welke uit de buitengewone credieten worden bestreden door de Staatscommissie geen rekening is gehouden.”

VOORLICHTING

Na de afwijzing eind 2021 van de uitkomst van de bespreking over een arbeidsvoorwaardepakket, zijn Defensie en de bonden begin februari 2022 weer met elkaar in gesprek gekomen. Deze besprekingen hebben geleid tot een (nieuw) resultaat over de periode 2021 tot 2024.

Graag leggen Defensie, onze zusterorganisaties en wij uit welke afspraken in het resultaat staan. Uiteraard horen daar informatiebijeenkomsten bij. Deze gaan we gezamenlijk verzorgen.

Alle geïnteresseerde defensiemedewerkers kunnen op één van de defensielocaties komen luisteren naar onze gezamenlijke toelichting en daar alle levende vragen stellen.

Bij het verschijnen van deze Trivizier zijn de exacte locaties nog niet bekend en zijn dus niet vermeld. Via alle geëigende kanalen zullen wij ervoor zorgen dat er voor die momenten ruime bekendheid wordt gegeven aan de tijdstippen waarop de bijeenkomsten plaatsvinden. Wij adviseren u onze website te raadplegen. Nieuwe locaties zullen wij daarop vermelden.



Procedure

Alle leden van de VBM en BBTV kunnen hun persoonlijke oordeel over het onderhandelingsresultaat geven. Er zijn drie mogelijkheden: u bent voor, u bent tegen of u onthoudt zich van stemmen.

De leden kunnen alleen met gebruik van de eenmalige **unieke stemcode** stemmen via het elektronische stembiljet (www.referendumvbm.nl) of door het inzenden van de ingevulde stembrief.

Om op de referendumsite te komen kunt u ook gebruik maken van de link op www.vbm.info of www.bbtv.nl.

Geldigheid referendum:

Het referendum is geldig als meer dan **5%** van de leden heeft gestemd en het verschil tussen vóór- en tegenstemmers minimaal **20%** is.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan zal het algemeen bestuur per afdeling een afvaardiging uitnodigen voor een **Bijzondere Algemene Vergadering** waarin deze afgevaardigden stemmen over het resultaat. De leden van het algemeen bestuur hebben in deze vergadering een adviserende stem.

De voorlichtingsbijeenkomsten in het land zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen maar om het onderhandelingsresultaat toe te lichten.

U kunt dus **eenmalig stemmen** via internet (www.referendumvbm.nl) of door gebruik te maken van de link op onze eigen website (www.vbm.info of

www.bbtv.nl) of door het **insturen/inleveren** van uw stembrief.

De stemming start op 10 juni 2022 om 10.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 4 juli 2022 om 17.00 uur Nederlandse tijd. Alle tot dat moment – op het VBM-secretariaat – ontvangen stemmen zullen worden meegeteld voor de bepaling van de uitslag. Te laat ontvangen of onduidelijke stembrieven dan wel verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.

Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen?

Stuur dan uw reactie per e-mail:
CAO2022@mijnvbm.nl

Of per post:
VBM CAO2022
Antwoordnummer 93233
2509 WB Den Haag

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

Opmerking VBM bij looptijd

De looptijd bedraagt drie jaar. Er is nadrukkelijk gekozen voor de ingangsdatum 1 januari 2021 om dit arbeidsvoorwaardenakkoord naadloos te laten aansluiten op het vorige.

Opmerking 1 bij loonontwikkeling

In het bereikte resultaat zitten drie structurele salarisverhogingen. Verder is er één historisch hoge eenmalige uitkering van 1750 euro. Twee van de drie structurele salarisverhogingen werken terug en zullen dus (deels) in één keer gestort worden. De verhoging over 2022 wordt berekend over het huidige salaris en de verhoging per 1 januari 2021. Bij de verhoging van 2023 is er een bijzonderheid. Deze wordt berekend over het salaris nadat eerst de nieuwe bezoldigingstabel is ingevoerd. Als bijlage bij het resultaat is een tabel gevoegd met de nieuwe maandbedragen. Deze zult u in 2023 niet op uw loonstrook zien; op uw loonstrook zult u het bedrag uit de tabel vermeerderd met 3,65% terugvinden.

Opmerking 2 bij loonontwikkeling.

Gebruikelijkerwijs is in het voorliggende resultaat opgenomen dat de loonmutaties ook gelden voor gewezen militairen met een uitkering op grond van de Uitkeringswet gewezen militairen (UGM), de burgermedewerkers met een functioneel leeftijdsontslag (FLO) en

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 deeltijd-factor. 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.

voor gewezen defensie medewerkers als zij een wachtgelduitkering ontvangen.

Voor gewezen medewerkers die een pensioen ontvangen of een BWW-uitkering gelden eigen aanpassingsregels. De BWW-uitkeringen volgen de verhoging van de WW en het pensioen de ABP-indexatie. De loonmutatie heeft dus geen effect op de BWW-uitkering en het pensioen. Op basis van eerdere ervaringen wordt ook nu weer de reservist expliciet vermeld. Bovendien wordt duidelijk gemaakt op welke eenmalige uitkering de (oud-)medewerkers met een dubbele relatie met Defensie kunnen rekenen. Dat zijn bijvoorbeeld de UGM-ers die als burgermedewerker zijn aangesteld of de burgermedewerker die ook reservist is. Zij ontvangen maximaal 1.750 euro.

Opmerking bij bezoldigingssysteem militairen.

Op dit moment ontvangen vele militairen naast hun 'standaard'-salaris nog een aantal aanvullingen; aanvullende toelages. Zo zijn er het vakantiegeld, de VEB-toelage, de tijdelijke toelage loontabel, de garantietoelage specifiek militair minimumloon. Om uiteenlopende redenen zijn 4 – in de tekst expliciet genoemde toelages – in de nieuwe tabel verdisconteerd en worden dus uit de rechtspositie geschrapt. Voor de duidelijkheid: dat geldt niet voor het vakantiegeld, de VEB en de eindejaarsuitkering.

De nieuwe salaristabel is ingedeeld op basis van rangen, waarbij gelijkwaardige rangen bijeen zijn gebracht. Dat gebeurt op basis van de somscore; het resultaat van de meting van de zwaarte van een functie. We weten dat dienaangaande bij velen voor onduidelijkheid zorgt. Verkeerde vergelijkingen kwamen daardoor regelmatig voor. Veel onderofficieren van de land- of luchtmacht waren teleurgesteld dat hun collega met dezelfde rang van de marine meer verdiende. Omgekeerd waren vele onderofficieren van de marine ontevreden over hun salaris omdat de vergelijkbare land- of luchtmacht meer verdiende. Diverse geluiden die hun verklaring vinden in het feit dat de KPL van de marine op basis van functiezwaarte vergeleken moet worden met de SGT van de KL of de KLu en de AO van de KL of KLu een vergelijkbare collega heeft bij de marine met de SMJR-rang. Op dit moment komen bij sommige krijgsmacht delen nog anciënniteitsbevorderingen voor. Een bevordering naar een hogere rang zonder dat er sprake is van de vervulling van een zwaardere functie. Dat is het geval bij de rangen korporaal 1, sergeant 1 en eerste luitenant. De Koninklijke Marine kent deze 'tussenrang' niet. Bij

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 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

bijlage 1



bijlage 2



(pagina 34, 35, 36 en 37)

bevordering naar één van die rangen, die ook na de introductie van de nieuwe salaristabel voorkomen, wordt nu en ook in de toekomst een extra periodiek toegekend. Gelijktrekken van het salaris over de krijgsmachtdelen heen, levert voortaan ook vergelijkbare militairen van de marine een extra salarisstap op.

Anders dan het huidige bezoldigingssysteem maakt het toekomstige stelsel een onderscheid tussen een tabel, die van toepassing is gedurende de initiële opleiding (de opleidingstabel) en de salaristabel, die van toepassing is als de initiële opleiding is afgerond. Ongeacht of iemand in die periode op functie zit of nog een vervolgopleiding (bijvoorbeeld een vaktechnische opleiding) volgt. Militairen die meerdere keren een initiële opleiding volgen, vallen maar één keer onder de opleidingstabel. Dit onderscheid is aangebracht om zowel gedurende de initiële opleiding als bij de start van de carrière daarna een voor iedereen gelijke uitgangspositie te creëren. Een hogere inschaling of een andere bevorderingssystematiek aan het begin van de aanstelling zorgt er thans voor dat deze plus over alle rangen meeloopt. In het nieuwe stelsel geldt als vertrekpunt dat iedereen 'gelijk vertrekt'.

De positieve effecten van de invoering van een nieuwe salaristabel werken door in de grondslag voor de UGM-uitkering.

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.

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.

bijlage 3



(pagina 38, 39, 40, 41 en 42)

bijlage 4



(pagina 43, 44, 45 en 46)

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.

Opmerking bij paritaire commissie

De basis voor de rang die verbonden is aan een functie is de zwaarte. Deze wordt gemeten met behulp van het functiewaarderingssysteem dat defensie hanteert (FUWADEF). Op de werking van dit systeem was de nodige kritiek. Al was het maar omdat de wereld verandert en het systeem lang niet goed onderhouden is. Een commissie die naar de werking gekeken heeft, heeft hier vorig jaar over gerapporteerd. Vooruitlopend op een integrale discussie over de bevindingen en aanbevelingen van de commissie, wordt in het resultaat een aanzet gegeven om met twee aanbevelingen aan het werk te gaan.

Opmerking bij toelagenstelsel

Het kabinet heeft 500 miljoen beschikbaar gesteld voor de (bitter noodzakelijke) herziening van het bezoldigingsstelsel van militairen en overige arbeidsvoorwaarden. Tijdens de onderhandelingen om te komen tot dit resultaat is intensief gesproken over hoe dat geld te verdelen over de verschillende aandachtsgebieden. Uiteindelijk is gekozen om de focus te leggen op de herziening van het basissalaris. Dat betekent op de eerste plaats dat de afspraken die

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.

thans zijn gemaakt het allergrootste deel van het beschikbare budget opslorpen. Dat betekent in de tweede plaats dat de discussie over de herziening van het toelagenstelsel later voortgezet zal (moeten) worden. Daarvoor is nog een bedrag van 46 miljoen beschikbaar. Dat het niet tot een majeure herziening van het toelagenstelsel is gekomen, wil niet zeggen dat er geen belangrijke stappen zijn gezet op weg naar een eerlijkere vergoeding van extra inzet. De vergoeding voor meerdaagse activiteiten en de VVHO zijn opnieuw verhoogd en de vergoedingssystematiek voor onregelmatig werken is ingrijpend gewijzigd. Er komt een einde aan de grote sprongen in de vergoeding door aan te sluiten bij het stelsel dat burgermedewerkers van Defensie allang kennen. Voortaan zal de vergoeding gebaseerd zijn op de daadwerkelijke gewerkte uren (TOD-berekening achteraf). Voor burgermedewerkers blijft de bestaande methodiek (TOD-berekening op basis van het rooster) ongewijzigd.

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:

- De maandelijks inkomens toeslag 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 startsalaries 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.

Opmerking bij ZOV-uren

Met deze afspraak wordt een onduidelijkheid uit het vorige akkoord hersteld. In het akkoord 2018-2020 is afgesproken dat de VROB-vergoeding, bedoeld in artikel 9 lid 4 (bijvoorbeeld het verrichten van sommige diensten of militaire bijstand op een ZZF-dag), zou veranderen. Bij de uitvoering werd echter een methodiek toegepast die erop neerkwam dat geen vergoeding werd gegeven als het niet minimaal een blok van 8 uren betrof. Met de huidige afspraak is duidelijk dat een pro rata-berekening moet worden toegepast, zodat ook 1 of 2 niet opgenomen uren tot uitkering komen.

Opmerking bij salaristabel burgermedewerkers

In de salaristabel voor militairen is als minimaal startsalaris 14 euro per uur (2310 euro per maand) opgenomen. Deze insteek is voor burgermedewerkers ook gehanteerd. Door de systematiek betekent dit dat alle medewerkers in de schalen 1 en 2 en veel medewerkers in de schalen 3 tot en met 7 een (aanzienlijke) stijging van het salaris tegemoet kunnen zien. De schalen 1 en 2 blijven overigens wel bestaan.

Alle medewerkers krijgen er maandelijks 25 euro bij. Voor medewerkers in de schalen 3 tot en met 7 komt daar een extra periodiek bovenop, die zij per 1 januari gaan ontvangen.

bijlage 5



(pagina 47 en 48)

Opmerking bij plaats- en tijdonafhankelijk werken

De paragraaf plaats- en tijdonafhankelijk werken dreigt door de veranderingen in de beloning van zowel militairen als burgers enigszins onderbelicht te blijven. Toch is het een belangrijke paragraaf. Niet alleen omdat gekomen wordt tot een eerlijkere vergoeding van reiskosten, maar door de verhoging naar 19 cent per kilometer ook tot een betere.

Defensie en wij zijn van mening dat het stelsel van reiskostenvergoedingen voor woon-werkverkeer aan herziening toe is. Het bestaande stelsel dateert nog uit vervlogen tijden. Dat

- 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.

stelsel ging uit van de gedachte dat defensiemedewerkers elke dag naar hun werkplek gaan en van een koppeling met de prijsstelling van de NS. Over de reiskostenvergoeding van de weekendreizigers hierna meer. De mobiliteit van nu is een andere. Een tegemoetkoming verstrekken alsof er 5 dagen in de week wordt gereisd, past niet meer. Bovendien – en weinig defensiemedewerkers zullen daarbij regelmatig stilstaan – zorgt de koppeling met de NS-prijsstelling ervoor dat de tegemoetkoming per kilometer voor degene die meer dan 10 kilometer reist effectief rond de 12, 13 cent ligt. In het nieuwe stelsel wordt de tegemoetkoming voor dagelijks reizen met eigen vervoer gewijzigd. De tegemoetkoming per kilometer wordt verhoogd naar 19 cent en er wordt een pro-rata-systeem ingevoerd. Dat betekent dat iemand die 3 dagen reist over 3 dagen reiskosten ontvangt, degene die 5 dagen reist over 5 dagen, degene die 1 dag reist over 1 dag, et cetera. De verhoging (naar 19 cent) ligt boven het niveau in de maximaal haalbare uitkomst. Deze geldt voor ook voor reizen naar niet of moeilijk met openbaar vervoer bereikbare locaties. De tegemoetkomingvergoeding wordt voortaan over alle kilometers onder de 95 gegeven. Het huidige maximale tegemoetkomingvergoedingsbedrag dat bij 84 kilometer ligt, komt dus te vervallen. Onder de streep betekent dit dat iedereen die 4 of 5 dagen reist, een hogere tegemoetkoming ontvangt dan nu en iedereen die minder reist minder tegemoetkoming ontvangt. Daar staat tegenover dat thuiswerken een thuiswerkvergoeding oplevert en een (bijgestelde) internetvergoeding. De eerste bedraagt 2 euro per dag, de laatste 4,30 euro per maand, ongeacht het aantal thuiswerkdagen.

Wij vinden dit een rechtvaardiger stelsel, waarin medewerkers een keuze hebben. De reiskostenvergoeding voor niet-dagelijks reizen ligt op dit moment (royaal) boven de grens die de fiscus hanteert. Strikt genomen zou er dus belasting geheven en betaald moeten worden. In het akkoord is ervoor gekozen om de tegemoetkoming ongewijzigd te laten. Daar waar deze boven de fiscale grens uitkomt wordt uit arbeidsvoorwaardengeld de fiscus tevredengesteld. Toch wijzigt er iets. Het stelsel wordt zo aangepast dat ook een midweekse reis wordt erkend. Deze reis wordt op dit moment al door vele defensiemedewerkers gemaakt. In het nieuwe stelsel ontvangen zij voor zowel de weekend- als de midweekse reis een vergoeding van 19 cent per kilometer.

bijlage 6



(pagina 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 en 56)

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 over-

Opmerking bij opleidingsbudget

Nadat eerst voor militairen een scholingsbudget is geïntroduceerd, is in het vorige akkoord ook voor burgermedewerkers een scholingsaanspraak gecreëerd. In de praktijk bleek dat bij de overgang van de ene naar de andere aanstellingsvorm het verlies van (nog aanwezige) rechten als onrechtvaardig werd gevoeld. Met deze afspraak wordt dit gecorrigeerd. Hierdoor kan een militair die

eengekomen, 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.

switcht naar een burgeraanstelling een nog aanwezige aanspraak (bijvoorbeeld 2000 euro) meenemen. Als burgermedewerker bouwt hij dan verder op tot hij het maximum van 4000 euro heeft bereikt. In deze paragraaf wordt verder een scherper beoordelingskader neergezet als het gaat om de besteding. Gebleken is dat er opleidingen (al dan niet tussen haakjes) van het budget worden gevolgd die ver weg staan van de intentie die Defensie en de bonden hadden bij de introductie van de aanspraak.

Opmerking bij cafetariamodel

Op basis van praktijkervaringen is het budget voor aankoop van een fiets of pc opgerekt. Hierdoor ontstaat meer ruimte om een grotere aankoop te doen. De onduidelijkheid die in het maximaal haalbare pakket zat over het moment waarop voor het eerst gebruik kan worden gemaakt van het verruimde budget, is opgeheven.

De wens om de vakbondscontributie structureel op te nemen in een fiscaal aantrekkelijke keuzeregeling. De afspraak gaat echter over twee jaar, namelijk 2022 en 2023. Over 2021 kon dit niet meer. Het gesprek om de verrekening van de vakbondscontributie structureel te regelen, gaat onderdeel uitmaken van een bredere discussie, die nog gevoerd moet worden. Daarbij zal ook gekeken worden naar mogelijkheden om tijd en geld onderling uitwisselbaar te maken.

- 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.
- 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.

Opmerking bij pensioenakkoord

In het pensioenakkoord zijn verschillende afspraken gemaakt. De afspraken over de AOW(-verhoging) en de aanpassing van het pensioenstelsel stonden en staan in de spotlights. In het akkoord zijn echter ook andere afspraken gemaakt. Afspraken die voor sommigen een eerder vertrek uit het arbeidsproces mogelijk maken en afspraken die beogen de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Voor de VBM was het invullen van de afspraken in het pensioenakkoord een zeer belangrijk onderdeel van een nieuw akkoord. Op beide onderdelen, de uitstroom alsook de duurzame inzetbaarheid, zijn afspraken gemaakt. De dwingende omschrijving ten aanzien van de uitstroom zorgt ervoor dat er een regeling gaat komen.

Ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Defensie en de bonden hebben lang geleden het Arbeidsmarkt en Scholingsfonds Defensie (ASD) opgericht. De focus van dit fonds lag en ligt op het ontwikkelen van ideeën en plannen, die via subsidiegelden ten uitvoer gebracht kunnen worden. Het pensioenakkoord wordt de basis voor een nieuwe subsidie, namelijk de MDIEU-regeling. Deze subsidiepot heeft nog een omvang van honderden miljoenen. Niet alleen voor Defensie, voor de goede orde, maar voor alle werkgevers in Nederland. ASD heeft het proces om subsidie te vergaren om projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid te starten in gang gezet. In dit akkoord spreken Defensie en de bonden met elkaar af dat zij geld aan dergelijke initiatieven willen besteden. Subsidie is immers niet altijd voldoende en als het al voldoende is, dan is dat hooguit maar een tijdje zo, namelijk tot de subsidie eindigt.

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.

Opmerking bij vergroten keuzevrijheid.

Lang geleden is tussen Defensie en de centrales de afspraak gemaakt dat er een einde zou worden gemaakt aan het functioneel leeftijdsontslag van burgermedewerkers. Voor medewerkers die op dat moment in dienst waren en een perspectief op een dergelijk ontslag hadden, is toen een overgangsbeleid afgesproken. Meerdere omstandigheden (bijvoorbeeld de verhoging van de AOW-leeftijd, de achterwege blijvende pensioenindexatie en de veranderende opvattingen bij medewerkers) hebben tot kritiek op de toen gemaakte afspraken geleid. Dit resultaat tracht daarop in te spelen door verschillende oude afspraken aan te passen, zodat deze beter aansluiten bij de huidige tijd. Zo krijgen medewerkers uit de doelgroep een recht en dus geen plicht om langer door te werken. Zo kunnen zij na ontslag meer bijverdienen dan thans het geval is. Dit komt in voorkomend geval bovenop de neveninkomsten die zij al een jaar of langer voor ontslag genoten.

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

Opmerking bij de reservist.

Onder de bestaande regelgeving wordt een burgerdefensiemedewerker die binnen zijn normale arbeidstijd als reservist werkzaam is uit de bezoldiging als burgermedewerker gehaald. Als reservist ontvangt hij de bij zijn rang en salarisnummer passende bezoldiging. Als de bezoldiging als reservist minder bedraagt dan de bezoldiging als burgermedewerker 'levert hij/zij in'. De nu gemaakte afspraak voorkomt dit.

Opmerking VBM bij geboorteverlof

In de Wet arbeid en zorg is het aanvullend zorgverlof geregeld. Meer info vindt u hier: <https://bit.ly/3mttKpJ>



Defensiemedewerkers die daar gebruik van maken, hebben sinds het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord recht op een aanvulling tot 75% van de bezoldiging in plaats van de wettelijke 70% van het maximum dagloon. Thans wordt deze aanvulling door Defensie verhoogd tot 100%.

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken dat de defensiemedewerker die aanvullend geboorteverlof opneemt, 75% van zijn bezoldiging doorbetaald krijgt. Dit wordt nu verhoogd naar 100%.

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.

bijlage 7



(pagina 57 en 58)

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 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 aanstel-

Opmerking bij hoofdstuk 2 vernieuwing personeelssysteem.

Hiervoor zijn opmerkingen gemaakt over wat zou kunnen worden omschreven als 'harde' arbeidsvoorwaarden. Het huidige resultaat bevat echter ook een hoofdstuk waarin deze in een breder perspectief worden geplaatst, waarin een schets van een ontwikkeling op personeelsgebied wordt gegeven. Voor velen misschien minder interessant, omdat de focus al snel bij de knaken, de euro's ligt, maar op de een of andere wijze zullen nieuwe en zittende medewerkers met de soms nog ruime schets in dit hoofdstuk geconfronteerd worden. Omdat vele gedachtes, uitgangspunten, maatregelen, etc. nog ingevuld moeten worden, biedt dit alle kansen om met ons, als uw vertegenwoordiger, mee te discussiëren.

In dit hoofdstuk staat ook een aantal concrete afspraken. Zo wordt militairen die de maximum looptijd in rang bereiken tijdelijk de mogelijkheid geboden om langer, namelijk tot en met 31 december 2023, te dienen. Voor dat moment moet er meer duidelijkheid zijn over de (invulling van de) toekomstige aanstellings- en contractvormen. Ook andere militairen wordt de mogelijkheid geboden om langer door te werken. Juister, om daadwerkelijk langer door te werken. De afspraak dat militairen, vallend onder het nieuwe diensteinstelsel, na de dag van leeftijdsontslag langer door kunnen werken, is immers al in het akkoord 2017-2018 gemaakt. Alleen ontbraken tot op heden de contouren waarbinnen dit kon.

lings- 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.
- 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, 2e en 3e klasse, korporaals en korporaals der 1e klasse van de Koninklijke Landmacht en Luchtmacht, matrozen der 1e, 2e en 3e klasse en mariniers der 1e, 2e 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 gedaan 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.
- 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 leidinggevend - 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 dienstinderegeling, 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 aanstellingen en contractvormen, zullen de vervolgstappen nader worden uitgewerkt. ■

Bijlage 1 Opleidingstabel

Nieuw instromende militairen in initiële opleiding ontvangen per 1 januari 2023 een salaris zoals opgenomen in onderstaande opleidingstabel. Met deze opleidingstabel biedt Defensie een salaris dat boven het minimum (jeugd)loon ligt. Iedere militair in opleiding groeit toe naar het salaris van trede 0 van de salaristabel.

Na het afronden van de initiële opleiding wordt de militair ingeschaald in de salaristabel. Vanaf dat moment lopen alle militairen afkomstig uit de opleidingstabel over vaste startpunten in de rang van SLD1, KPL, SGT en TLT, of vergelijkbare startrangen bij de overige OPCO's. Dit salaris is vanaf dat moment niet meer afhankelijk van de toetredingsleeftijd. Hierdoor heeft iedereen in dezelfde rang na afronding van de initiële opleiding zo veel mogelijk een gelijk startsalaries.

KM	MATR3	MATR2		MATR1	KPL	SGT	LTZ3	LTZ2
Overige OPCO's	SLD3 MAR4	SLD2 MAR3	SLD1	KPL MAR2	SGT WMR		VDG	TLT
19 jaar of jonger	€ 1.250	€ 1.600	€ 1.700	€ 1.800	€ 1.850	€ 2.150	-	
20 jaar	€ 1.600	€ 1.825	€ 1.925	€ 2.025	€ 2.075	€ 2.400	-	
21 jaar	€ 1.950	€ 2.050	€ 2.150	€ 2.250	€ 2.300	€ 2.650	-	
22 jaar	€ 2.025	€ 2.150	€ 2.250	€ 2.350	€ 2.400	€ 2.750	-	
23 jaar en ouder	€ 2.100	€ 2.250	€ 2.350	€ 2.450	€ 2.500	€ 2.850	-	
Op functie, trede 0		€ 2.310	€ 2.431	€ 2.582			€ 3.184	

Inschaling van nieuw aangestelde militairen

Nieuw aangestelde militairen in initiële opleiding worden ingeschaald in de opleidingstabel op basis van een rang en hun leeftijd.

Aan individuele militairen die bij hun aanstelling werkervaring hebben of een aanvullende opleiding hebben afgerond, kan een aanstellingstoelage worden toegekend.

Doorlopen van de opleidingstabel

In de opleidingstabel wordt de militair in de maand dat deze jarig is of bevorderd wordt, ingeschaald op basis van de op dat moment geldende rang en leeftijd.

Transitie

Militairen die op het moment van invoering van de nieuwe salaris- en opleidingstabel in initiële opleiding zitten, worden ingepast in de opleidingstabel. Deze inpassing leidt in alle gevallen tot eenzelfde of hoger salaris. Waar nodig worden aanvullende maatregelen getroffen.

Militairen die op het moment van invoeren van de nieuwe opleidingstabel eerder al een initiële opleiding hebben afgerond, waaronder de zogenaamde doorstromers, worden ingepast in de nieuwe salaristabel conform bijlage 2.

Terug naar pagina 14

Bijlage 2 Militaire salaristabel

Inleiding

Per 1 januari 2023 wordt voor militairen een nieuwe salaristabel ingevoerd. De tabel geldt voor alle militairen van alle krijgsmachtdelen, met uitzondering van de militairen die onder bijlage 1 (opleidingstabel) vallen.

Opbouw

Bij het bouwen van de nieuwe salaristabel zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Uitgangssituatie salaristabel	Als startpunt is de salaristabel van 1 juli 2020 gebruikt. De bedragen hierin zijn verhoogd met 1,7% per 1 januari 2021 en met 2,95% per 1 januari 2022.
2. Inbouw van toelagen	<ul style="list-style-type: none">- De garantietoelage militair specifiek minimumloon,- de maatregel voor negatieve inkomenseffecten pensioenpremie,- de compensatie Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) en- de Tijdelijke Toelage Loontabel, zijn op basis van peildatum 1 januari 2022, structureel opgenomen in de nieuwe salaristabel. Hierdoor tellen deze toelagen mee bij de berekening van de eindejaarsuitkering, de vakantie-uitkering en de UGM-grondslag.
3. Samenvoegen van de salaristabellen van de Marine en de andere krijgsmachtonderdelen	De rangen en salarisbedragen van de Marine en de andere krijgsmachtdelen zijn vervolgens samengevoegd. Rangen met een gelijke somscore zijn zoveel mogelijk in dezelfde schaal geplaatst. Voor de adjudant van de KM blijft een aparte salarisschaal bestaan.

Dit leidt tot de onderstaande salaristabel voor militairen.

Terug naar pagina 14

	Mar3	Mar2/Mar1	Wmr/Wmr1	OW	AOO	-	Tlt/Elt	Kap	Maj	LKol	Kol	BGen	GenM	LGen	Gen	KMAR
	MATR2	MATR1	KPL	SGT	SMJR	AOO	LTZ2	LTZ2OC	LTZ1	KLTZ	KTZ	CDR	SBN	VADM	LTADM	KM
Salaris	Slid2 /1	Kpl/Kpl1	Sgt/Sgt1	Sm	Aoo	-	Tlt/Elt	Kap	Maj	LKol	Kol	BGen	GenM	LGen	Gen	KL/KLu
€ 2.310	0															1
€ 2.345																2
€ 2.381	1															3
€ 2.431	2	0														4
€ 2.481	3															5
€ 2.531	4	1														6
€ 2.582	5		0													7
€ 2.632	6	2														8
€ 2.682	7	3	1													9
€ 2.732		4														10
€ 2.782		5	2													11
€ 2.833		6														12
€ 2.883		7	3													13
€ 2.943		8	4													14
€ 3.003		9	5	0												15
€ 3.064			6													16
€ 3.124			7	1												17
€ 3.184			8	2			0									18
€ 3.244			9	3												19
€ 3.305			10	4			1									20
€ 3.365			11	5	0											21
€ 3.425				6	1		2									22
€ 3.486				7	2	0										23
€ 3.546				8	3	1	3									24
€ 3.606				9	4	2										25
€ 3.678				10	5	3	4									26
€ 3.751				11	6	4										27
€ 3.823					7	5	5									28
€ 3.895					8	6										29
€ 3.968					9	7	6	0								30
€ 4.040					10	8										31
€ 4.112					11	9	7	1								32
€ 4.192						10	8	2								33
€ 4.272						11	9	3								34
€ 4.352							10	4								35
€ 4.432							11	5								36
€ 4.522								6								37
€ 4.612								7								38
€ 4.702								8	0							39
€ 4.792								9								40
€ 4.882								10	1							41

Terug naar pagina 14

	Mar3	Mar2/Mar1	Wmr/Wmr1	OW	AOO	-	Tlt/Elt	Kap	Maj	LKol	Kol	BGen	GenM	LGen	Gen	KMAR	
	MATR2	MATR1	KPL	SGT	SMJR	AOO	LTZ2	LTZ2OC	LTZ1	KLTZ	KTZ	CDR	SBN	VADM	LTADM	KM	
Salaris	Sld2 /1	Kpl/Kpl1	Sgt/Sgt1	Sm	Aoo	-	Tlt/Elt	Kap	Maj	LKol	Kol	BGen	GenM	LGen	Gen	KL/KLu	
€ 4.972								11								42	
€ 5.062									2							43	
€ 5.209									3							44	
€ 5.356									4							45	
€ 5.502									5							46	
€ 5.649									6	0						47	
€ 5.796									7	1						48	
€ 5.942									8	2						49	
€ 6.089									9	3						50	
€ 6.236									10	4						51	
€ 6.382									11	5						52	
€ 6.535										6						53	
€ 6.688										7	0					54	
€ 6.840										8						55	
€ 6.993										9	1					56	
€ 7.146										10	2					57	
€ 7.298										11	3	0				58	
€ 7.481											4					59	
€ 7.664											5	1				60	
€ 7.847											6					61	
€ 8.030											7	2				62	
€ 8.212											8					63	
€ 8.395											9	3	0			64	
€ 8.578											10					65	
€ 8.761											11	4	1			66	
€ 8.944																67	
€ 9.153												5	2			68	
€ 9.362												6				69	
€ 9.570												7	3			70	
€ 9.823													4			71	
€ 10.075													5			72	
€ 10.223 *														0		73	
€ 10.327														6		74	
€ 10.468 *															1	75	
€ 10.579														7		76	
€ 10.713 *															2	77	
€ 10.958 *															3	0	78
€ 11.220 *																1	79
€ 11.481 *																2	80
€ 11.742 *																3	81

* De salarisbedragen aangeduid met een asterisk worden verhoogd conform de CAO Rijk.

Militaire salaristabel per 1-1-2023

Terug naar pagina 14

Kenmerken

- De salaristabel is gelijk van opzet als die van burgermedewerkers.
- De salaristabel is ingedeeld op basis van rangen met gelijke somscores en treden.
- Salarisnummers komen in deze tabel niet meer voor. De hoogste trede geeft het maximale bedrag in die rang weer.
- Voor elke kolom zijn de treden opgenomen, die gekoppeld zijn aan de salarisbedragen aan de linkerzijde.
- Doordat het aantal treden voor de meeste rangen is verminderd, stijgt het gemiddelde inkomen over de carrière.
- Het startsalaris voor militairen op functie is altijd € 14,- per uur of hoger. Bij een voltijdsaanstelling komt dit neer op € 2310,- per maand of meer.

Terug naar pagina 14

Bijlage 3 Transitietabel

Het inpassen van bestaande militairen in de nieuwe salaristabel gebeurt met behulp van een transitietabel: deze tabel geeft per rang en salarisnummer weer wat het nieuwe tredenummer wordt in de nieuwe salaristabel.

Om te komen tot één salaristabel zijn er twee transitietabellen, één voor de KM en één voor de overige OPCO's.

Hieronder zijn deze transitietabellen opgenomen die aangeven op welke trede de militairen op basis van hun huidige effectieve rang en salarisnummer bij overgang worden ingeschaald in de nieuwe salaristabel.

De transitietabellen worden voor alle militairen op gelijke manier toegepast. Met uitzondering van militairen die voor 1 januari 2023 hun eerste initiële opleiding zijn gestart.

Er is geen afwijkingsbevoegdheid bij het inpassen van militairen in de nieuwe salaristabel.

Terug naar pagina 15

KMAR	Mar3	Mar2	Mar1	Wmr	Wmr1	OW	AOO	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL	BGEN	GENM	LGEN	
KL , KLu	SLD1	KPL	KPL1	SGT	SGT1	SM	AOO	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL	BGEN	GENM	LGEN	GEN
Sal. nr. 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	3	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	4	3	3	2	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
7	5	4	4	3	4	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
8	6	5	5	4	5	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
9	7	6	6	5	6	1	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0
10	7	7	7	6	7	2	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
11	7	8	8	7	8	3	0	4	5	1	0	0	0	0	0	0	0
12	7	9	9	8	9	4	0	5	6	2	0	0	0	0	0	0	0
13	7	9	9	8	10	5	0	6	7	3	0	0	0	0	0	0	0
14	7	9	9	9	11	6	0	7	7	3	0	0	0	0	0	0	0
15	7	9	9	9	11	7	0	7	8	4	0	0	0	0	0	0	0
16	7	9	9	10	11	8	0	8	9	5	0	0	0	0	0	0	0
17	7	9	9	10	11	9	1	9	10	6	0	0	0	0	0	0	0
18	7	9	9	11	11	10	2	10	11	7	1	0	0	0	0	0	0
19	7	9	9	11	11	10	3	11	11	8	2	0	0	0	0	0	0
20	7	9	9	11	11	10	4	11	11	9	3	0	0	0	0	0	0
21	7	9	9	11	11	10	5	11	11	9	3	0	0	0	0	0	0
22	7	9	9	11	11	10	6	11	11	10	4	0	0	0	0	0	0
23	7	9	9	11	11	10	7	11	11	11	5	1	0	0	0	0	0
24	7	9	9	11	11	10	8	11	11	11	5	2	0	0	0	0	0
25	7	9	9	11	11	10	9	11	11	11	6	3	0	0	0	0	0
26	7	9	9	11	11	10	10	11	11	11	7	4	0	0	0	0	0
27	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	8	5	0	0	0	0	0
28	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	9	5	0	0	0	0	0
29	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	10	6	1	0	0	0	0
30	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	10	7	2	0	0	0	0
31	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	8	3	0	0	0	0
32	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	9	4	1	1	0	0
33	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	10	5	2	2	0	0
34	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	10	7	3	3	0	0
35	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	8	4	4	0	0
36	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	9	5	5	1	1
37	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10	6	6	2	2
38	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
39	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
40	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
41	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
42	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
43	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
44	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
45	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
46	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
47	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
48	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
49	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
50	7	9	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3

Terug naar pagina 15

Marine	MATR1	KPL	SGT	SM	AOO	LTZ2	LTZ2oc	LTZ1	KLTZ	KTZ	CDR	SBN	VADM	LADM
Sal.nr. 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	4	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
7	5	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
8	6	5	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
9	7	6	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
10	8	7	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
11	9	8	3	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0
12	9	9	4	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0	0
13	9	10	5	0	0	7	3	0	0	0	0	0	0	0
14	9	11	6	0	0	7	3	0	0	0	0	0	0	0
15	9	11	7	1	0	8	4	0	0	0	0	0	0	0
16	9	11	8	2	0	9	5	0	0	0	0	0	0	0
17	9	11	9	3	1	10	6	0	0	0	0	0	0	0
18	9	11	10	4	2	11	7	1	0	0	0	0	0	0
19	9	11	10	5	3	11	8	2	0	0	0	0	0	0
20	9	11	10	6	4	11	9	3	0	0	0	0	0	0
21	9	11	10	7	5	11	9	3	0	0	0	0	0	0
22	9	11	10	8	6	11	10	4	0	0	0	0	0	0
23	9	11	10	9	7	11	11	5	1	0	0	0	0	0
24	9	11	10	10	8	11	11	5	2	0	0	0	0	0
25	9	11	10	11	9	11	11	6	3	0	0	0	0	0
26	9	11	10	11	10	11	11	7	4	0	0	0	0	0
27	9	11	11	11	11	11	11	8	5	0	0	0	0	0
28	9	11	11	11	11	11	11	9	5	0	0	0	0	0
29	9	11	11	11	11	11	11	10	6	1	0	0	0	0
30	9	11	11	11	11	11	11	10	7	2	0	0	0	0
31	9	11	11	11	11	11	11	11	8	3	0	0	0	0
32	9	11	11	11	11	11	11	11	9	4	1	1	0	0
33	9	11	11	11	11	11	11	11	10	5	2	2	0	0
34	9	11	11	11	11	11	11	11	10	7	3	3	0	0
35	9	11	11	11	11	11	11	11	11	8	4	4	0	0
36	9	11	11	11	11	11	11	11	11	9	5	5	1	1
37	9	11	11	11	11	11	11	11	11	10	6	6	2	2
38	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
39	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
40	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
41	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
42	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
43	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
44	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
45	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
46	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
47	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
48	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
49	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3
50	9	11	11	11	11	11	11	11	11	11	7	7	3	3

Terug naar pagina 15

De financiële effecten van de transitie naar de nieuwe salaristabel zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Deze financiële effecten worden tevens gebruikt voor het toekennen van de toelage voorafgaand aan het invoeren van de nieuwe salaristabel met ingang van 1 januari 2023.

KMAR	Mar3	Mar2	Mar1	Wmr	Wmr1	OW	AOO	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL	BGEN	GENM	LGEN	
KL , KLu	SLD1	KPL	KPL1	SGT	SGT1	SM	AOO	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL	BGEN	GENM	LGEN	GEN
3	320	246	246	305	269	738	1.092	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	324	300	300	219	304	628	972	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	336	382	382	256	340	553	923	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	335	402	402	338	391	458	878	497	537	-	-	-	-	-	-	-	-
7	349	421	421	421	421	413	828	479	518	-	-	-	-	-	-	-	-
8	363	438	438	453	448	364	781	465	479	-	-	-	-	-	-	-	-
9	377	458	458	486	478	467	630	479	526	-	-	-	-	-	-	-	-
10	325	472	472	517	505	492	578	526	391	-	-	-	-	-	-	-	-
11	276	504	504	551	533	520	527	391	454	-	-	-	-	-	-	-	-
12	221	538	538	586	558	544	469	454	516	-	-	-	-	-	-	-	-
13	173	496	496	537	586	567	413	516	549	508	-	-	-	-	-	-	-
14	173	454	454	561	609	592	355	549	440	407	-	-	-	-	-	-	-
15	173	411	411	511	557	593	296	440	441	383	-	-	-	-	-	-	-
16	173	411	411	533	506	612	238	539	442	421	-	-	-	-	-	-	-
17	173	411	411	481	448	629	254	638	447	434	-	-	-	-	-	-	-
18	173	411	411	506	392	661	238	738	471	449	-	-	-	-	-	-	-
19	173	411	411	448	334	603	255	837	378	401	520	-	-	-	-	-	-
20	173	411	411	448	275	544	268	837	293	418	521	949	-	-	-	-	-
21	173	343	343	448	217	469	307	837	221	315	413	782	-	-	-	-	-
22	173	343	343	448	158	411	341	837	131	290	424	612	-	-	-	-	-
23	173	275	275	448	158	348	373	837	131	321	433	629	-	-	-	-	-
24	173	275	275	448	158	296	420	837	131	312	269	636	-	-	-	-	-
25	173	206	206	448	158	240	453	837	131	312	275	646	-	-	-	-	-
26	173	206	206	448	158	182	407	837	131	312	284	662	-	-	-	-	-
27	173	206	206	448	158	229	409	837	131	312	299	672	-	-	-	-	-
28	173	206	206	448	158	172	322	837	131	312	308	503	699	-	-	-	-
29	173	136	136	448	158	172	229	837	131	312	354	504	632	-	-	-	-
30	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	125	492	603	-	-	-	-
31	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	217	481	575	-	-	-	-
32	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	178	481	575	-	-	-	-
33	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	514	518	523	712	-	-
34	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	365	544	694	930	-	-
35	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	345	424	511	720	-	-
36	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	386	677	500	-	-
37	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	206	355	269	-	-
38	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
39	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
40	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
41	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
42	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
43	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
44	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
45	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
46	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
47	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
48	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
49	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-
50	173	136	136	448	158	172	117	837	131	312	20	29	21	18	22	-	-

Terug naar pagina 15

Marine	MATR1	KPL	SGT	SM	AOO	LTZ2	LTZ2oc	LTZ1	KLTZ	KTZ	CDR	SBN	VADM	LADM
3	220	230	682	1.018	1.035	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	247	286	615	959	977	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	258	341	553	897	919	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	264	415	494	838	905	433	-	-	-	-	-	-	-	-
7	284	438	432	781	846	422	-	-	-	-	-	-	-	-
8	306	462	374	728	785	394	-	-	-	-	-	-	-	-
9	327	484	467	671	725	425	-	-	-	-	-	-	-	-
10	360	511	491	611	665	299	-	-	-	-	-	-	-	-
11	392	537	509	549	603	361	-	-	-	-	-	-	-	-
12	392	561	524	495	542	436	-	-	-	-	-	-	-	-
13	392	587	539	442	480	458	388	-	-	-	-	-	-	-
14	392	609	560	408	419	354	254	-	-	-	-	-	-	-
15	392	557	566	423	357	340	279	-	-	-	-	-	-	-
16	392	506	583	422	289	360	297	-	-	-	-	-	-	-
17	323	448	601	437	297	363	333	-	-	-	-	-	-	-
18	323	448	636	445	305	427	371	305	-	-	-	-	-	-
19	256	448	577	466	338	359	335	346	-	-	-	-	-	-
20	256	448	512	494	372	244	370	415	843	-	-	-	-	-
21	186	448	455	525	400	143	219	246	630	-	-	-	-	-
22	186	448	393	556	449	34	199	256	467	-	-	-	-	-
23	186	448	333	584	478	34	283	273	474	-	-	-	-	-
24	186	448	333	586	465	34	193	102	484	-	-	-	-	-
25	186	448	333	614	500	34	193	114	500	-	-	-	-	-
26	186	448	333	553	515	34	193	132	510	-	-	-	-	-
27	186	448	424	497	528	34	193	167	521	-	-	-	-	-
28	186	448	424	497	439	34	193	202	361	578	-	-	-	-
29	116	448	424	497	348	34	193	237	381	540	-	-	-	-
30	116	448	424	497	281	34	193	105	399	536	-	-	-	-
31	116	448	424	497	281	34	193	217	418	531	-	-	-	-
32	116	448	424	497	281	34	193	178	481	575	-	-	-	-
33	116	448	424	497	281	34	193	20	514	518	523	712	-	-
34	116	448	424	497	281	34	193	20	365	544	694	930	-	-
35	116	448	424	497	281	34	193	20	345	424	511	720	-	-
36	116	448	424	497	281	34	193	20	29	386	677	500	-	-
37	116	448	424	497	281	34	193	20	29	206	355	269	-	-
38	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
39	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
40	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
41	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
42	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
43	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
44	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
45	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
46	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
47	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
48	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
49	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-
50	116	448	424	497	281	34	193	20	29	21	18	22	-	-

Terug naar pagina 15

Bijlage 4 Overgangsmaatregelen

Alle militairen die op 1 januari 2023 over gaan naar de nieuwe salaristabel ontvangen vanaf dat moment de hogere salarisbedragen die horen bij de nieuwe salaristabel. Na de overgang naar de nieuwe salaristabel kan de situatie ontstaan dat militairen er ten opzichte van het huidige stelsel op achteruit gaan. Om invulling te geven aan de afspraak dat dit niet voor kan komen, zijn in deze bijlage overgangsmaatregelen opgenomen. Dit overgangsbeleid richt zich op de effecten die kunnen optreden bij bevordering na overgang.

In de huidige salaristabel telt het salarisnummer ieder jaar met één door, ook na het bereiken van het maximumsalaris in de (huidige) rang. Dit kan er toe leiden dat militairen bij bevordering een grote(re) salarissprong kennen dan in de nieuwe salaristabel het geval is. Daarnaast kan het voorkomen bij de hogere officiersrangen (kolonel en hoger) dat deze militairen het maximum in de nieuwe salaristabel op een later moment bereiken.

Sociale partners hebben een methodiek afgesproken om deze effecten weg te nemen. Deze methodiek komt neer op het toekennen van extra periodieken zoals in onderstaande tabel is weergegeven.

Deze tabel gaat uit van de veronderstelling dat de militair eerst een bevordering krijgt, en daarna pas een periodiek. Op basis van deze tabel wordt een aantal extra periodieken toegekend waarbij rekening wordt gehouden met een deel van de voordelen die de nieuwe salaristabel in de jaren voorafgaand aan de bevordering heeft geboden.

Terug naar pagina 15

Bij bevordering van Kapitein / LTZ2oc naar Majoor / LTZ1

Salarisnummer bij transitie	KM											KL, KLu en KMAR									
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
16	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
17	-	-	-	-	-	-	1	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	
18	-	-	-	-	-	1	1	2	3	3	-	-	-	-	-	-	1	2	2	3	
19	-	-	-	-	1	2	2	3	4	4	-	-	-	-	-	1	2	2	3	4	
20	-	-	-	1	2	2	3	4	4	5	-	-	-	-	1	2	2	3	4	4	
21	1	-	1	2	3	3	4	5	5	5	-	-	-	1	2	3	3	4	4	5	
22	1	1	2	3	3	4	5	5	6	6	-	1	1	2	3	4	4	5	5	5	
23	1	2	3	4	4	5	5	6	6	6	1	1	2	3	4	4	5	5	5	5	
24	2	3	4	4	5	6	6	6	6	6	2	2	3	4	4	5	5	6	6	6	
25	3	4	4	5	6	6	6	6	7	6	2	3	4	5	5	6	6	6	6	6	
26	4	5	5	6	6	6	7	7	7	6	3	4	5	5	6	6	6	6	6	6	
27	5	5	6	6	7	7	7	7	7	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	
28	5	6	6	7	7	7	7	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
29	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	
30	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	
31	7	8	8	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	
32	8	8	8	7	7	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	6	6	6	6	6	
33	8	8	8	7	7	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	6	6	6	6	6	
34	8	8	8	7	7	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	6	6	6	6	6	
35	8	8	8	7	7	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	6	6	6	6	6	
36	8	8	8	7	7	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	6	6	6	6	6	
37	8	8	8	7	7	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	6	6	6	6	6	
38 e.v.	8	8	8	7	7	7	7	7	7	6	8	8	7	7	7	6	6	6	6	6	

Terug naar pagina 15

Bij bevordering van Majoor / LTZ1 naar Luitenant-kolonel / KLTZ

Salarisnummer bij transitie	KM										KL, KLu en KMAR									
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
26	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
27	-	-	-	-	-	-	1	2	2	3	-	-	-	-	-	1	2	2	2	3
28	-	-	-	-	-	1	2	3	3	3	-	-	-	-	1	2	2	3	3	3
29	-	-	-	-	1	2	3	3	3	3	-	-	-	1	2	3	3	3	3	3
30	-	-	1	1	2	3	4	4	4	4	-	-	1	1	2	3	4	4	4	4
31	-	1	1	2	3	4	4	4	4	4	-	1	1	2	3	4	4	4	4	4
32	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4
33	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38 e.v.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

Terug naar pagina 15

Bij bevordering van Luitenant-kolonel / KLTZ naar Kolonel / KTZ

Salarisnummer bij transitie	KM										KL, KLu en KMAR									
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
27	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
28	-	-	-	1	1	1	1	2	3	3	-	-	-	1	1	1	1	2	2	3
29	-	-	1	1	1	1	2	3	4	4	-	-	1	1	1	2	3	4	4	4
30	-	1	1	1	1	2	3	4	4	4	-	1	1	1	2	3	4	4	4	4
31	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4
32	1	1	1	2	3	4	5	5	5	5	1	1	1	2	3	4	5	5	5	5
33	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5
34	3	3	4	5	6	6	6	6	6	6	3	3	4	5	6	6	6	6	6	6
35	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6
36	4	6	7	7	6	6	6	6	6	6	4	6	7	7	6	6	6	6	6	6
37	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6
38 e.v.	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6

Terug naar pagina 15

Bijlage 5 Burger salaristabel per 1-1-2023

Inleiding

Per 1 januari 2023 wordt voor burgers de salaristabel aangepast. De tabel geldt voor alle burgermedewerkers bij Defensie.

Opbouw

Bij het aanpassen van de salaristabel zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Uitgangssituatie	Als startpunt is de salaristabel per 1 juli 2020 gebruikt. De bedragen hierin zijn verhoogd met 1,7% per 1 januari 2021 en met 2,95% per 1 januari 2022.
2. € 14,- per uur als startsalaris	In navolging van de militaire salaristabel wordt het startsalaris voor burgers vanaf 22 jaar en ouder € 14,- per uur of hoger. Bij een voltijdsaanstelling komt dit neer op € 2310,- per maand of meer. Voor de volgnummers 1 tot en met 11 betekent dit dat deze € 2310,- als salaris krijgen.
3. Salarisschalen 1 en 2 gelijkstellen aan salarisschaal 3	De salarisschalen 1 en 2 blijven bestaan, maar worden in bedragen en tredes gelijkgesteld aan schaal 3 tot en met trede 10.
4. Toevoegen van een extra trede bij salarisschaal 3 tot en met 7	Om de schalen 3 tot en met 7 langer en verder te kunnen laten doorgroeien wordt een extra trede toegevoegd aan deze schalen.

Dit leidt tot de onderstaande salaristabel voor burgers.

Terug naar pagina 18

Volgnr.	Salaris	SCHAAL																Volgnr.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2310,00																	1
2	2310,00																	2
3	2310,00	0	0	0														3
4	2310,00	1	1	1	0													4
5	2310,00	-	-	-	1													5
6	2310,00	2	2	2	-	0												6
7	2310,00	-	-	-	2	-												7
8	2310,00	3	3	3	-	1												8
9	2310,00	-	-	-	3	-	0											9
10	2310,00	4	4	4	-	2	1											10
11	2310,00	5	5	5	4	-	-											11
12	2338,22	6	6	6	5	3	2											12
13	2410,72	7	7	7	6	4	-	0										13
14	2482,62	8	8	8	7	5	3	1										14
15	2551,93	9	9	9	8	6	4	-										15
16	2621,92	10	10	10	9	7	5	2										16
17	2689,99			11	10	8	6	-										17
18	2757,45				11	9	7	3	0									18
19	2828,70				12	10	8	4	-									19
20	2897,40					11	9	5	1	0								20
21	2963,62					12	10	6	-	-								21
22	3035,47						11	7	2	0	1							22
23	3107,98						12	8	-	-	-							23
24	3183,61							9	3	1	2							24
25	3268,71							10	4	-	-							25
26	3348,16							11	5	2	3							26
27	3415,60							12	6	-	-							27
28	3490,02								7	3	4							28
29	3566,25								8	-	-							29
30	3637,53								9	4	5							30
31	3702,45								10	-	-							31
32	3768,67									5	6							32
33	3902,31									6	7	0						33
34	4052,36									7	8	1						34
35	4189,74									8	9	2						35
36	4322,17										10	3						36
37	4450,77										11	4						37
38	4593,88										12	5						38
39	4740,76											6	0					39
40	4878,17											7	1					40
41	5016,25											8	2					41
42	5154,33											9	3					42
43	5287,34											10	4					43
44	5358,59											11	-					44
45	5427,91												5	0				45
46	5565,99												6	1				46
47	5698,98												7	2	0			47
48	5837,68												8	3	1			48
49	6010,43												9	4	2			49
50	6094,90												10	-	-			50
51	6181,89													5	3	0		51
52	6355,29													6	4	1		52
53	6528,64													7	5	2		53
54	6611,85													8	-	-		54
55	6700,75													9	6	3	0	55
56	6792,14													10	-	-	-	56
57	6883,56														7	4	1	57
58	7071,41														8	5	2	58
59	7264,34														9	6	3	59
60	7495,70														10	7	4	60
61	7734,63															8	5	61
62	7981,14															9	6	62
63	8235,80															10	7	63
64	8498,69																8	64
65	8769,78																9	65
66	8924,86																10	66

Leeftijd	Sch1	Sch2	Sch3	Sch4	Sch5
<= J19	1304.03	1304.03	1304.03	1332.73	1384.78
J20	1490.32	1490.32	1490.32	1523.12	1582.61
J21	1756.20	1756.20	1756.20	1786.20	1836.43

Bij de invoering van de aangepaste salaristabel per 1-1-2023 krijgen de burgers in schaal 3 tot en met 7 een extra periodiek toegekend, waarbij de klikmaand ongewijzigd blijft.

Terug naar pagina 18

Bijlage 6: Plaats- en Tijdsonafhankelijk werken

TABEL P en Q DAGELIJKS REIZEN 19 CT EN NAAR RATO						
REISDAGEN		1	2	3	4	5
KM						
11	€	14,91	€ 29,82	€ 44,73	€ 59,63	€ 74,54
12	€	16,26	€ 32,53	€ 48,79	€ 65,06	€ 81,32
13	€	17,62	€ 35,24	€ 52,86	€ 70,48	€ 88,10
14	€	18,97	€ 37,95	€ 56,92	€ 75,90	€ 94,87
15	€	20,33	€ 40,66	€ 60,99	€ 81,32	€ 101,65
16	€	21,69	€ 43,37	€ 65,06	€ 86,74	€ 108,43
17	€	23,04	€ 46,08	€ 69,12	€ 92,16	€ 115,20
18	€	24,40	€ 48,79	€ 73,19	€ 97,58	€ 121,98
19	€	25,75	€ 51,50	€ 77,25	€ 103,01	€ 128,76
20	€	27,11	€ 54,21	€ 81,32	€ 108,43	€ 135,53
21	€	28,46	€ 56,92	€ 85,39	€ 113,85	€ 142,31
22	€	29,82	€ 59,63	€ 89,45	€ 119,27	€ 149,09
23	€	31,17	€ 62,35	€ 93,52	€ 124,69	€ 155,86
24	€	32,53	€ 65,06	€ 97,58	€ 130,11	€ 162,64
25	€	33,88	€ 67,77	€ 101,65	€ 135,53	€ 169,42
26	€	35,24	€ 70,48	€ 105,72	€ 140,95	€ 176,19
27	€	36,59	€ 73,19	€ 109,78	€ 146,38	€ 182,97
28	€	37,95	€ 75,90	€ 113,85	€ 151,80	€ 189,75
29	€	39,30	€ 78,61	€ 117,91	€ 157,22	€ 196,52
30	€	40,66	€ 81,32	€ 121,98	€ 162,64	€ 203,30
31	€	42,02	€ 84,03	€ 126,05	€ 168,06	€ 210,08
32	€	43,37	€ 86,74	€ 130,11	€ 173,48	€ 216,85
33	€	44,73	€ 89,45	€ 134,18	€ 178,90	€ 223,63
34	€	46,08	€ 92,16	€ 138,24	€ 184,33	€ 230,41
35	€	47,44	€ 94,87	€ 142,31	€ 189,75	€ 237,18
36	€	48,79	€ 97,58	€ 146,38	€ 195,17	€ 243,96
37	€	50,15	€ 100,29	€ 150,44	€ 200,59	€ 250,74
38	€	51,50	€ 103,01	€ 154,51	€ 206,01	€ 257,51
39	€	52,86	€ 105,72	€ 158,57	€ 211,43	€ 264,29
40	€	54,21	€ 108,43	€ 162,64	€ 216,85	€ 271,07
41	€	55,57	€ 111,14	€ 166,71	€ 222,27	€ 277,84
42	€	56,92	€ 113,85	€ 170,77	€ 227,70	€ 284,62
43	€	58,28	€ 116,56	€ 174,84	€ 233,12	€ 291,40
44	€	59,63	€ 119,27	€ 178,90	€ 238,54	€ 298,17
45	€	60,99	€ 121,98	€ 182,97	€ 243,96	€ 304,95
46	€	62,35	€ 124,69	€ 187,04	€ 249,38	€ 311,73
47	€	63,70	€ 127,40	€ 191,10	€ 254,80	€ 318,50
48	€	65,06	€ 130,11	€ 195,17	€ 260,22	€ 325,28
49	€	66,41	€ 132,82	€ 199,23	€ 265,65	€ 332,06
50	€	67,77	€ 135,53	€ 203,30	€ 271,07	€ 338,83
51	€	69,12	€ 138,24	€ 207,37	€ 276,49	€ 345,61
52	€	70,48	€ 140,95	€ 211,43	€ 281,91	€ 352,39

Terug naar pagina 19

53	€	71,83	€ 143,67	€	215,50	€	287,33	€	359,16
54	€	73,19	€ 146,38	€	219,56	€	292,75	€	365,94
55	€	74,54	€ 149,09	€	223,63	€	298,17	€	372,72
56	€	75,90	€ 151,80	€	227,70	€	303,59	€	379,49
57	€	77,25	€ 154,51	€	231,76	€	309,02	€	386,27
58	€	78,61	€ 157,22	€	235,83	€	314,44	€	393,05
59	€	79,96	€ 159,93	€	239,89	€	319,86	€	399,82
60	€	81,32	€ 162,64	€	243,96	€	325,28	€	406,60
61	€	82,68	€ 165,35	€	248,03	€	330,70	€	413,38
62	€	84,03	€ 168,06	€	252,09	€	336,12	€	420,15
63	€	85,39	€ 170,77	€	256,16	€	341,54	€	426,93
64	€	86,74	€ 173,48	€	260,22	€	346,97	€	433,71
65	€	88,10	€ 176,19	€	264,29	€	352,39	€	440,48
66	€	89,45	€ 178,90	€	268,36	€	357,81	€	447,26
67	€	90,81	€ 181,61	€	272,42	€	363,23	€	454,04
68	€	92,16	€ 184,33	€	276,49	€	368,65	€	460,81
69	€	93,52	€ 187,04	€	280,55	€	374,07	€	467,59
70	€	94,87	€ 189,75	€	284,62	€	379,49	€	474,37
71	€	96,23	€ 192,46	€	288,69	€	384,91	€	481,14
72	€	97,58	€ 195,17	€	292,75	€	390,34	€	487,92
73	€	98,94	€ 197,88	€	296,82	€	395,76	€	494,70
74	€	100,29	€ 200,59	€	300,88	€	401,18	€	501,47
75	€	101,65	€ 203,30	€	304,95	€	406,60	€	508,25
76	€	103,01	€ 206,01	€	309,02	€	412,02	€	515,03
77	€	104,36	€ 208,72	€	313,08	€	417,44	€	521,80
78	€	105,72	€ 211,43	€	317,15	€	422,86	€	528,58
79	€	107,07	€ 214,14	€	321,21	€	428,29	€	535,36
80	€	108,43	€ 216,85	€	325,28	€	433,71	€	542,13
81	€	109,78	€ 219,56	€	329,35	€	439,13	€	548,91
82	€	111,14	€ 222,27	€	333,41	€	444,55	€	555,69
83	€	112,49	€ 224,99	€	337,48	€	449,97	€	562,46
84	€	113,85	€ 227,70	€	341,54	€	455,39	€	569,24
85	€	115,20	€ 230,41	€	345,61	€	460,81	€	576,02
86	€	116,56	€ 233,12	€	349,68	€	466,23	€	582,79
87	€	117,91	€ 235,83	€	353,74	€	471,66	€	589,57
88	€	119,27	€ 238,54	€	357,81	€	477,08	€	596,35
89	€	120,62	€ 241,25	€	361,87	€	482,50	€	603,12
90	€	121,98	€ 243,96	€	365,94	€	487,92	€	609,90
91	€	123,34	€ 246,67	€	370,01	€	493,34	€	616,68
92	€	124,69	€ 249,38	€	374,07	€	498,76	€	623,45
93	€	126,05	€ 252,09	€	378,14	€	504,18	€	630,23
94	€	127,40	€ 254,80	€	382,20	€	509,61	€	637,01
95	€	128,76	€ 257,51	€	386,27	€	515,03	€	643,78
96	€	130,11	€ 260,22	€	390,34	€	520,45	€	650,56
97	€	131,47	€ 262,93	€	394,40	€	525,87	€	657,34
98	€	132,82	€ 265,65	€	398,47	€	531,29	€	664,11
99	€	134,18	€ 268,36	€	402,53	€	536,71	€	670,89
100	€	135,53	€ 271,07	€	406,60	€	542,13	€	677,67

Terug naar pagina 19

101	€	136,89	€ 273,78	€	410,67	€	547,55	€	684,44
102	€	138,24	€ 276,49	€	414,73	€	552,98	€	691,22
103	€	139,60	€ 279,20	€	418,80	€	558,40	€	698,00
104	€	140,95	€ 281,91	€	422,86	€	563,82	€	704,77
105	€	142,31	€ 284,62	€	426,93	€	569,24	€	711,55
106	€	143,67	€ 287,33	€	431,00	€	574,66	€	718,33
107	€	145,02	€ 290,04	€	435,06	€	580,08	€	725,10
108	€	146,38	€ 292,75	€	439,13	€	585,50	€	731,88
109	€	147,73	€ 295,46	€	443,19	€	590,93	€	738,66
110	€	149,09	€ 298,17	€	447,26	€	596,35	€	745,43
111	€	150,44	€ 300,88	€	451,33	€	601,77	€	752,21
112	€	151,80	€ 303,59	€	455,39	€	607,19	€	758,99
113	€	153,15	€ 306,31	€	459,46	€	612,61	€	765,76
114	€	154,51	€ 309,02	€	463,52	€	618,03	€	772,54
115	€	155,86	€ 311,73	€	467,59	€	623,45	€	779,32
116	€	157,22	€ 314,44	€	471,66	€	628,87	€	786,09
117	€	158,57	€ 317,15	€	475,72	€	634,30	€	792,87
118	€	159,93	€ 319,86	€	479,79	€	639,72	€	799,65
119	€	161,28	€ 322,57	€	483,85	€	645,14	€	806,42
120	€	162,64	€ 325,28	€	487,92	€	650,56	€	813,20
121	€	164,00	€ 327,99	€	491,99	€	655,98	€	819,98
122	€	165,35	€ 330,70	€	496,05	€	661,40	€	826,75
123	€	166,71	€ 333,41	€	500,12	€	666,82	€	833,53
124	€	168,06	€ 336,12	€	504,18	€	672,25	€	840,31
125	€	169,42	€ 338,83	€	508,25	€	677,67	€	847,08
126	€	170,77	€ 341,54	€	512,32	€	683,09	€	853,86
127	€	172,13	€ 344,25	€	516,38	€	688,51	€	860,64
128	€	173,48	€ 346,97	€	520,45	€	693,93	€	867,41
129	€	174,84	€ 349,68	€	524,51	€	699,35	€	874,19
130	€	176,19	€ 352,39	€	528,58	€	704,77	€	880,97
131	€	177,55	€ 355,10	€	532,65	€	710,19	€	887,74
132	€	178,90	€ 357,81	€	536,71	€	715,62	€	894,52
133	€	180,26	€ 360,52	€	540,78	€	721,04	€	901,30
134	€	181,61	€ 363,23	€	544,84	€	726,46	€	908,07
135	€	182,97	€ 365,94	€	548,91	€	731,88	€	914,85
136	€	184,33	€ 368,65	€	552,98	€	737,30	€	921,63
137	€	185,68	€ 371,36	€	557,04	€	742,72	€	928,40
138	€	187,04	€ 374,07	€	561,11	€	748,14	€	935,18
139	€	188,39	€ 376,78	€	565,17	€	753,57	€	941,96
140	€	189,75	€ 379,49	€	569,24	€	758,99	€	948,73
141	€	191,10	€ 382,20	€	573,31	€	764,41	€	955,51
142	€	192,46	€ 384,91	€	577,37	€	769,83	€	962,29
143	€	193,81	€ 387,63	€	581,44	€	775,25	€	969,06
144	€	195,17	€ 390,34	€	585,50	€	780,67	€	975,84
145	€	196,52	€ 393,05	€	589,57	€	786,09	€	982,62
146	€	197,88	€ 395,76	€	593,64	€	791,51	€	989,39
147	€	199,23	€ 398,47	€	597,70	€	796,94	€	996,17
148	€	200,59	€ 401,18	€	601,77	€	802,36	€	1.002,95

Terug naar pagina 19

149	€	201,94	€ 403,89	€	605,83	€	807,78	€	1.009,72
150	€	203,30	€ 406,60	€	609,90	€	813,20	€	1.016,50
151	€	204,66	€ 409,31	€	613,97	€	818,62	€	1.023,28
152	€	206,01	€ 412,02	€	618,03	€	824,04	€	1.030,05
153	€	207,37	€ 414,73	€	622,10	€	829,46	€	1.036,83
154	€	208,72	€ 417,44	€	626,16	€	834,89	€	1.043,61
155	€	210,08	€ 420,15	€	630,23	€	840,31	€	1.050,38
156	€	211,43	€ 422,86	€	634,30	€	845,73	€	1.057,16
157	€	212,79	€ 425,57	€	638,36	€	851,15	€	1.063,94
158	€	214,14	€ 428,29	€	642,43	€	856,57	€	1.070,71
159	€	215,50	€ 431,00	€	646,49	€	861,99	€	1.077,49
160	€	216,85	€ 433,71	€	650,56	€	867,41	€	1.084,27
161	€	218,21	€ 436,42	€	654,63	€	872,83	€	1.091,04
162	€	219,56	€ 439,13	€	658,69	€	878,26	€	1.097,82
163	€	220,92	€ 441,84	€	662,76	€	883,68	€	1.104,60
164	€	222,27	€ 444,55	€	666,82	€	889,10	€	1.111,37
165	€	223,63	€ 447,26	€	670,89	€	894,52	€	1.118,15
166	€	224,99	€ 449,97	€	674,96	€	899,94	€	1.124,93
167	€	226,34	€ 452,68	€	679,02	€	905,36	€	1.131,70
168	€	227,70	€ 455,39	€	683,09	€	910,78	€	1.138,48
169	€	229,05	€ 458,10	€	687,15	€	916,21	€	1.145,26
170	€	230,41	€ 460,81	€	691,22	€	921,63	€	1.152,03
171	€	231,76	€ 463,52	€	695,29	€	927,05	€	1.158,81
172	€	233,12	€ 466,23	€	699,35	€	932,47	€	1.165,59
173	€	234,47	€ 468,95	€	703,42	€	937,89	€	1.172,36
174	€	235,83	€ 471,66	€	707,48	€	943,31	€	1.179,14
175	€	237,18	€ 474,37	€	711,55	€	948,73	€	1.185,92
176	€	238,54	€ 477,08	€	715,62	€	954,15	€	1.192,69
177	€	239,89	€ 479,79	€	719,68	€	959,58	€	1.199,47
178	€	241,25	€ 482,50	€	723,75	€	965,00	€	1.206,25
179	€	242,60	€ 485,21	€	727,81	€	970,42	€	1.213,02
180	€	243,96	€ 487,92	€	731,88	€	975,84	€	1.219,80
181	€	245,32	€ 490,63	€	735,95	€	981,26	€	1.226,58
182	€	246,67	€ 493,34	€	740,01	€	986,68	€	1.233,35
183	€	248,03	€ 496,05	€	744,08	€	992,10	€	1.240,13
184	€	249,38	€ 498,76	€	748,14	€	997,53	€	1.246,91
185	€	250,74	€ 501,47	€	752,21	€	1.002,95	€	1.253,68
186	€	252,09	€ 504,18	€	756,28	€	1.008,37	€	1.260,46
187	€	253,45	€ 506,89	€	760,34	€	1.013,79	€	1.267,24
189	€	256,16	€ 512,32	€	768,47	€	1.024,63	€	1.280,79
190	€	257,51	€ 515,03	€	772,54	€	1.030,05	€	1.287,57
191	€	258,87	€ 517,74	€	776,61	€	1.035,47	€	1.294,34
192	€	260,22	€ 520,45	€	780,67	€	1.040,90	€	1.301,12
193	€	261,58	€ 523,16	€	784,74	€	1.046,32	€	1.307,90
194	€	262,93	€ 525,87	€	788,80	€	1.051,74	€	1.314,67
195	€	264,29	€ 528,58	€	792,87	€	1.057,16	€	1.321,45
196	€	265,65	€ 531,29	€	796,94	€	1.062,58	€	1.328,23
197	€	267,00	€ 534,00	€	801,00	€	1.068,00	€	1.335,00

Terug naar pagina 19

198	€ 268,36	€ 536,71	€ 805,07	€ 1.073,42	€ 1.341,78
199	€ 269,71	€ 539,42	€ 809,13	€ 1.078,85	€ 1.348,56
200	€ 271,07	€ 542,13	€ 813,20	€ 1.084,27	€ 1.355,33
201	€ 272,42	€ 544,84	€ 817,27	€ 1.089,69	€ 1.362,11
202	€ 273,78	€ 547,55	€ 821,33	€ 1.095,11	€ 1.368,89
203	€ 275,13	€ 550,27	€ 825,40	€ 1.100,53	€ 1.375,66
204	€ 276,49	€ 552,98	€ 829,46	€ 1.105,95	€ 1.382,44
205	€ 277,84	€ 555,69	€ 833,53	€ 1.111,37	€ 1.389,22
206	€ 279,20	€ 558,40	€ 837,60	€ 1.116,79	€ 1.395,99
207	€ 280,55	€ 561,11	€ 841,66	€ 1.122,22	€ 1.402,77
208	€ 281,91	€ 563,82	€ 845,73	€ 1.127,64	€ 1.409,55
209	€ 283,26	€ 566,53	€ 849,79	€ 1.133,06	€ 1.416,32
210	€ 284,62	€ 569,24	€ 853,86	€ 1.138,48	€ 1.423,10
211	€ 285,98	€ 571,95	€ 857,93	€ 1.143,90	€ 1.429,88
212	€ 287,33	€ 574,66	€ 861,99	€ 1.149,32	€ 1.436,65
213	€ 288,69	€ 577,37	€ 866,06	€ 1.154,74	€ 1.443,43
214	€ 290,04	€ 580,08	€ 870,12	€ 1.160,17	€ 1.450,21
215	€ 291,40	€ 582,79	€ 874,19	€ 1.165,59	€ 1.456,98
216	€ 292,75	€ 585,50	€ 878,26	€ 1.171,01	€ 1.463,76
217	€ 294,11	€ 588,21	€ 882,32	€ 1.176,43	€ 1.470,54
218	€ 295,46	€ 590,93	€ 886,39	€ 1.181,85	€ 1.477,31
219	€ 296,82	€ 593,64	€ 890,45	€ 1.187,27	€ 1.484,09
220	€ 298,17	€ 596,35	€ 894,52	€ 1.192,69	€ 1.490,87
221	€ 299,53	€ 599,06	€ 898,59	€ 1.198,11	€ 1.497,64
222	€ 300,88	€ 601,77	€ 902,65	€ 1.203,54	€ 1.504,42
223	€ 302,24	€ 604,48	€ 906,72	€ 1.208,96	€ 1.511,20
224	€ 303,59	€ 607,19	€ 910,78	€ 1.214,38	€ 1.517,97
225	€ 304,95	€ 609,90	€ 914,85	€ 1.219,80	€ 1.524,75
226	€ 306,31	€ 612,61	€ 918,92	€ 1.225,22	€ 1.531,53
227	€ 307,66	€ 615,32	€ 922,98	€ 1.230,64	€ 1.538,30
228	€ 309,02	€ 618,03	€ 927,05	€ 1.236,06	€ 1.545,08
229	€ 310,37	€ 620,74	€ 931,11	€ 1.241,49	€ 1.551,86
230	€ 311,73	€ 623,45	€ 935,18	€ 1.246,91	€ 1.558,63
231	€ 313,08	€ 626,16	€ 939,25	€ 1.252,33	€ 1.565,41
232	€ 314,44	€ 628,87	€ 943,31	€ 1.257,75	€ 1.572,19
233	€ 315,79	€ 631,59	€ 947,38	€ 1.263,17	€ 1.578,96
234	€ 317,15	€ 634,30	€ 951,44	€ 1.268,59	€ 1.585,74
235	€ 318,50	€ 637,01	€ 955,51	€ 1.274,01	€ 1.592,52
236	€ 319,86	€ 639,72	€ 959,58	€ 1.279,43	€ 1.599,29
237	€ 321,21	€ 642,43	€ 963,64	€ 1.284,86	€ 1.606,07
238	€ 322,57	€ 645,14	€ 967,71	€ 1.290,28	€ 1.612,85
239	€ 323,92	€ 647,85	€ 971,77	€ 1.295,70	€ 1.619,62
240	€ 325,28	€ 650,56	€ 975,84	€ 1.301,12	€ 1.626,40
241	€ 326,64	€ 653,27	€ 979,91	€ 1.306,54	€ 1.633,18
242	€ 327,99	€ 655,98	€ 983,97	€ 1.311,96	€ 1.639,95
243	€ 329,35	€ 658,69	€ 988,04	€ 1.317,38	€ 1.646,73
244	€ 330,70	€ 661,40	€ 992,10	€ 1.322,81	€ 1.653,51
245	€ 332,06	€ 664,11	€ 996,17	€ 1.328,23	€ 1.660,28

Terug naar pagina 19

246	€	333,41	€ 666,82	€ 1.000,24	€	1.333,65	€	1.667,06
247	€	334,77	€ 669,53	€ 1.004,30	€	1.339,07	€	1.673,84
248	€	336,12	€ 672,25	€ 1.008,37	€	1.344,49	€	1.680,61
249	€	337,48	€ 674,96	€ 1.012,43	€	1.349,91	€	1.687,39
250	€	338,83	€ 677,67	€ 1.016,50	€	1.355,33	€	1.694,17

TABEL E en N DAGELIJKS REIZEN 19 CT EN NAAR RATO

REISDAGEN	1	2	3	4	5
KM					
11	€ 14,91	€ 29,82	€ 44,73	€ 59,63	€ 74,54
12	€ 16,26	€ 32,53	€ 48,79	€ 65,06	€ 81,32
13	€ 17,62	€ 35,24	€ 52,86	€ 70,48	€ 88,10
14	€ 18,97	€ 37,95	€ 56,92	€ 75,90	€ 94,87
15	€ 20,33	€ 40,66	€ 60,99	€ 81,32	€ 101,65
16	€ 21,69	€ 43,37	€ 65,06	€ 86,74	€ 108,43
17	€ 23,04	€ 46,08	€ 69,12	€ 92,16	€ 115,20
18	€ 24,40	€ 48,79	€ 73,19	€ 97,58	€ 121,98
19	€ 25,75	€ 51,50	€ 77,25	€ 103,01	€ 128,76
20	€ 27,11	€ 54,21	€ 81,32	€ 108,43	€ 135,53
21	€ 28,46	€ 56,92	€ 85,39	€ 113,85	€ 142,31
22	€ 29,82	€ 59,63	€ 89,45	€ 119,27	€ 149,09
23	€ 31,17	€ 62,35	€ 93,52	€ 124,69	€ 155,86
24	€ 32,53	€ 65,06	€ 97,58	€ 130,11	€ 162,64
25	€ 33,88	€ 67,77	€ 101,65	€ 135,53	€ 169,42
26	€ 35,24	€ 70,48	€ 105,72	€ 140,95	€ 176,19
27	€ 36,59	€ 73,19	€ 109,78	€ 146,38	€ 182,97
28	€ 37,95	€ 75,90	€ 113,85	€ 151,80	€ 189,75
29	€ 39,30	€ 78,61	€ 117,91	€ 157,22	€ 196,52
30	€ 40,66	€ 81,32	€ 121,98	€ 162,64	€ 203,30
31	€ 42,02	€ 84,03	€ 126,05	€ 168,06	€ 210,08
32	€ 43,37	€ 86,74	€ 130,11	€ 173,48	€ 216,85
33	€ 44,73	€ 89,45	€ 134,18	€ 178,90	€ 223,63
34	€ 46,08	€ 92,16	€ 138,24	€ 184,33	€ 230,41
35	€ 47,44	€ 94,87	€ 142,31	€ 189,75	€ 237,18
36	€ 48,79	€ 97,58	€ 146,38	€ 195,17	€ 243,96
37	€ 50,15	€ 100,29	€ 150,44	€ 200,59	€ 250,74
38	€ 51,50	€ 103,01	€ 154,51	€ 206,01	€ 257,51
39	€ 52,86	€ 105,72	€ 158,57	€ 211,43	€ 264,29
40	€ 54,21	€ 108,43	€ 162,64	€ 216,85	€ 271,07
41	€ 55,57	€ 111,14	€ 166,71	€ 222,27	€ 277,84
42	€ 56,92	€ 113,85	€ 170,77	€ 227,70	€ 284,62
43	€ 58,28	€ 116,56	€ 174,84	€ 233,12	€ 291,40
44	€ 59,63	€ 119,27	€ 178,90	€ 238,54	€ 298,17
45	€ 60,99	€ 121,98	€ 182,97	€ 243,96	€ 304,95
46	€ 62,35	€ 124,69	€ 187,04	€ 249,38	€ 311,73
47	€ 63,70	€ 127,40	€ 191,10	€ 254,80	€ 318,50

Terug naar pagina 19

48	€ 65,06	€ 130,11	€ 195,17	€ 260,22	€ 325,28
49	€ 66,41	€ 132,82	€ 199,23	€ 265,65	€ 332,06
50	€ 67,77	€ 135,53	€ 203,30	€ 271,07	€ 338,83
51	€ 69,12	€ 138,24	€ 207,37	€ 276,49	€ 345,61
52	€ 70,48	€ 140,95	€ 211,43	€ 281,91	€ 352,39
53	€ 71,83	€ 143,67	€ 215,50	€ 287,33	€ 359,16
54	€ 73,19	€ 146,38	€ 219,56	€ 292,75	€ 365,94
55	€ 74,54	€ 149,09	€ 223,63	€ 298,17	€ 372,72
56	€ 75,90	€ 151,80	€ 227,70	€ 303,59	€ 379,49
57	€ 77,25	€ 154,51	€ 231,76	€ 309,02	€ 386,27
58	€ 78,61	€ 157,22	€ 235,83	€ 314,44	€ 393,05
59	€ 79,96	€ 159,93	€ 239,89	€ 319,86	€ 399,82
60	€ 81,32	€ 162,64	€ 243,96	€ 325,28	€ 406,60
61	€ 82,68	€ 165,35	€ 248,03	€ 330,70	€ 413,38
62	€ 84,03	€ 168,06	€ 252,09	€ 336,12	€ 420,15
63	€ 85,39	€ 170,77	€ 256,16	€ 341,54	€ 426,93
64	€ 86,74	€ 173,48	€ 260,22	€ 346,97	€ 433,71
65	€ 88,10	€ 176,19	€ 264,29	€ 352,39	€ 440,48
66	€ 89,45	€ 178,90	€ 268,36	€ 357,81	€ 447,26
67	€ 90,81	€ 181,61	€ 272,42	€ 363,23	€ 454,04
68	€ 92,16	€ 184,33	€ 276,49	€ 368,65	€ 460,81
69	€ 93,52	€ 187,04	€ 280,55	€ 374,07	€ 467,59
70	€ 94,87	€ 189,75	€ 284,62	€ 379,49	€ 474,37
71	€ 96,23	€ 192,46	€ 288,69	€ 384,91	€ 481,14
72	€ 97,58	€ 195,17	€ 292,75	€ 390,34	€ 487,92
73	€ 98,94	€ 197,88	€ 296,82	€ 395,76	€ 494,70
74	€ 100,29	€ 200,59	€ 300,88	€ 401,18	€ 501,47
75	€ 101,65	€ 203,30	€ 304,95	€ 406,60	€ 508,25
76	€ 103,01	€ 206,01	€ 309,02	€ 412,02	€ 515,03
77	€ 104,36	€ 208,72	€ 313,08	€ 417,44	€ 521,80
78	€ 105,72	€ 211,43	€ 317,15	€ 422,86	€ 528,58
79	€ 107,07	€ 214,14	€ 321,21	€ 428,29	€ 535,36
80	€ 108,43	€ 216,85	€ 325,28	€ 433,71	€ 542,13
81	€ 109,78	€ 219,56	€ 329,35	€ 439,13	€ 548,91
82	€ 111,14	€ 222,27	€ 333,41	€ 444,55	€ 555,69
83	€ 112,49	€ 224,99	€ 337,48	€ 449,97	€ 562,46
84	€ 113,85	€ 227,70	€ 341,54	€ 455,39	€ 569,24
85	€ 115,20	€ 230,41	€ 345,61	€ 460,81	€ 576,02
86	€ 116,56	€ 233,12	€ 349,68	€ 466,23	€ 582,79
87	€ 117,91	€ 235,83	€ 353,74	€ 471,66	€ 589,57
88	€ 119,27	€ 238,54	€ 357,81	€ 477,08	€ 596,35
89	€ 120,62	€ 241,25	€ 361,87	€ 482,50	€ 603,12
90	€ 121,98	€ 243,96	€ 365,94	€ 487,92	€ 609,90
91	€ 123,34	€ 246,67	€ 370,01	€ 493,34	€ 616,68
92	€ 124,69	€ 249,38	€ 374,07	€ 498,76	€ 623,45
93	€ 126,05	€ 252,09	€ 378,14	€ 504,18	€ 630,23
94	€ 127,40	€ 254,80	€ 382,20	€ 509,61	€ 637,01

Terug naar pagina 19

NIEUW TABEL O NIET DAGELIJKS REIZEN 19 CT TWEE RETOURREIZEN

REISDAGEN

2

KM		KM		KM		KM		KM		KM	
1	€ 2,71	44	€ 119,27	87	€ 235,83	130	€ 352,39	173	€ 468,95	216	€ 585,50
2	€ 5,42	45	€ 121,98	88	€ 238,54	131	€ 355,10	174	€ 471,66	217	€ 588,21
3	€ 8,13	46	€ 124,69	89	€ 241,25	132	€ 357,81	175	€ 474,37	218	€ 590,93
4	€ 10,84	47	€ 127,40	90	€ 243,96	133	€ 360,52	176	€ 477,08	219	€ 593,64
5	€ 13,55	48	€ 130,11	91	€ 246,67	134	€ 363,23	177	€ 479,79	220	€ 596,35
6	€ 16,26	49	€ 132,82	92	€ 249,38	135	€ 365,94	178	€ 482,50	221	€ 599,06
7	€ 18,97	50	€ 135,53	93	€ 252,09	136	€ 368,65	179	€ 485,21	222	€ 601,77
8	€ 21,69	51	€ 138,24	94	€ 254,80	137	€ 371,36	180	€ 487,92	223	€ 604,48
9	€ 24,40	52	€ 140,95	95	€ 257,51	138	€ 374,07	181	€ 490,63	224	€ 607,19
10	€ 27,11	53	€ 143,67	96	€ 260,22	139	€ 376,78	182	€ 493,34	225	€ 609,90
11	€ 29,82	54	€ 146,38	97	€ 262,93	140	€ 379,49	183	€ 496,05	226	€ 612,61
12	€ 32,53	55	€ 149,09	98	€ 265,65	141	€ 382,20	184	€ 498,76	227	€ 615,32
13	€ 35,24	56	€ 151,80	99	€ 268,36	142	€ 384,91	185	€ 501,47	228	€ 618,03
14	€ 37,95	57	€ 154,51	100	€ 271,07	143	€ 387,63	186	€ 504,18	229	€ 620,74
15	€ 40,66	58	€ 157,22	101	€ 273,78	144	€ 390,34	187	€ 506,89	230	€ 623,45
16	€ 43,37	59	€ 159,93	102	€ 276,49	145	€ 393,05	188	€ 509,61	231	€ 626,16
17	€ 46,08	60	€ 162,64	103	€ 279,20	146	€ 395,76	189	€ 512,32	232	€ 628,87
18	€ 48,79	61	€ 165,35	104	€ 281,91	147	€ 398,47	190	€ 515,03	233	€ 631,59
19	€ 51,50	62	€ 168,06	105	€ 284,62	148	€ 401,18	191	€ 517,74	234	€ 634,30
20	€ 54,21	63	€ 170,77	106	€ 287,33	149	€ 403,89	192	€ 520,45	235	€ 637,01
21	€ 56,92	64	€ 173,48	107	€ 290,04	150	€ 406,60	193	€ 523,16	236	€ 639,72
22	€ 59,63	65	€ 176,19	108	€ 292,75	151	€ 409,31	194	€ 525,87	237	€ 642,43
23	€ 62,35	66	€ 178,90	109	€ 295,46	152	€ 412,02	195	€ 528,58	238	€ 645,14
24	€ 65,06	67	€ 181,61	110	€ 298,17	153	€ 414,73	196	€ 531,29	239	€ 647,85
25	€ 67,77	68	€ 184,33	111	€ 300,88	154	€ 417,44	197	€ 534,00	240	€ 650,56
26	€ 70,48	69	€ 187,04	112	€ 303,59	155	€ 420,15	198	€ 536,71	241	€ 653,27
27	€ 73,19	70	€ 189,75	113	€ 306,31	156	€ 422,86	199	€ 539,42	242	€ 655,98
28	€ 75,90	71	€ 192,46	114	€ 309,02	157	€ 425,57	200	€ 542,13	243	€ 658,69
29	€ 78,61	72	€ 195,17	115	€ 311,73	158	€ 428,29	201	€ 544,84	244	€ 661,40
30	€ 81,32	73	€ 197,88	116	€ 314,44	159	€ 431,00	202	€ 547,55	245	€ 664,11
31	€ 84,03	74	€ 200,59	117	€ 317,15	160	€ 433,71	203	€ 550,27	246	€ 666,82
32	€ 86,74	75	€ 203,30	118	€ 319,86	161	€ 436,42	204	€ 552,98	247	€ 669,53
33	€ 89,45	76	€ 206,01	119	€ 322,57	162	€ 439,13	205	€ 555,69	248	€ 672,25
34	€ 92,16	77	€ 208,72	120	€ 325,28	163	€ 441,84	206	€ 558,40	249	€ 674,96
35	€ 94,87	78	€ 211,43	121	€ 327,99	164	€ 444,55	207	€ 561,11	250	€ 677,67
36	€ 97,58	79	€ 214,14	122	€ 330,70	165	€ 447,26	208	€ 563,82	251	€ 680,38
37	€ 100,29	80	€ 216,85	123	€ 333,41	166	€ 449,97	209	€ 566,53		
38	€ 103,01	81	€ 219,56	124	€ 336,12	167	€ 452,68	210	€ 569,24		
39	€ 105,72	82	€ 222,27	125	€ 338,83	168	€ 455,39	211	€ 571,95		
40	€ 108,43	83	€ 224,99	126	€ 341,54	169	€ 458,10	212	€ 574,66		
41	€ 111,14	84	€ 227,70	127	€ 344,25	170	€ 460,81	213	€ 577,37		
42	€ 113,85	85	€ 230,41	128	€ 346,97	171	€ 463,52	214	€ 580,08		
43	€ 116,56	86	€ 233,12	129	€ 349,68	172	€ 466,23	215	€ 582,79		

Terug naar pagina 19

Bijlage 7 Organisatieontwikkeling

Defensie zal de komende jaren versneld een transformatie doormaken die vanuit groei en ontwikkeling tot aanzienlijke veranderingen leidt in alle geledingen van de organisatie. Los daarvan zal er in bepaalde gevallen ook sprake kunnen zijn van krimp door veranderende taken. Tempo maken is hierbij cruciaal. De kwaliteit en samenhang van al die ontwikkelingen in de defensieorganisatie dienen geborgd te worden. Daartoe hebben sociale partners een aantal aanvullende afspraken gemaakt.

Borging

Allereerst spreken sociale partners af dat per defensieonderdeel een expertisebureau wordt ingericht waar capaciteit en expertise op het vlak van organisatieontwikkeling en reorganisaties wordt samengebracht om de lijn te ondersteunen in het doorlopen van organisatieontwikkelingstrajecten, waarmee de kwaliteit van deze trajecten verbeterd en geborgd wordt. Deze bureaus zullen tenminste eenmaal per kwartaal (tegelijkertijd) afstemmen met vakbonden over de voortgang van lopende organisatieontwikkelingen en personele consequenties. Daarnaast zal een centraal team worden ingericht met als taak regie te voeren en de samenhang tussen de organisatieontwikkelingen binnen de defensieonderdelen te bewaken. Vanuit deze taak zal het team relaties onderhouden met vakbonden over de personele consequenties en met de medezeggenschap over de bedrijfsvoering.

Afstemming en advies

Sociale partners spreken af dat de vakbonden en de betreffende medezeggenschap vroegtijdig worden geïnformeerd over de voortgang van de lopende en over de voorgenomen plannen rond organisatieontwikkeling. Daarbij gaat het minimaal om de scope, de beoogde effecten, de samenhang en de personele consequenties van lopende en voorgenomen reorganisaties. Vakbonden zullen hierop advies uitbrengen over hoe de organisatieontwikkeling vanuit het perspectief en de rechtspositie van de betrokken medewerkers zo snel en zorgvuldig mogelijk kan worden uitgevoerd. De aanwijzing Uitvoering Reorganisaties Defensie (URD) is daarbij leidend.

Binnen het raamwerk en de afspraken van het URD kunnen door vakbonden en Defensie aan de voorkant afspraken worden gemaakt over de minimaal noodzakelijke processtappen, eventueel samen te voegen stappen of parallel te maken stappen. Doel is om aldus de (re)organisatieplannen zo hanteerbaar en summier mogelijk te kunnen opstellen zodat de planvorming en (re)organisatie zo snel mogelijk zijn beslag kan krijgen met zo min mogelijk administratieve werklast. Dat bevordert het tempo waarin uiteindelijk al die ontwikkelingen hun effect gaan sorteren en geeft medewerkers zo spoedig mogelijk duidelijkheid over hun loopbaan en plaatsing. Daarbij dient ook rekening gehouden te worden met de daadwerkelijke vulling van Defensie. Voor uitbreidingen is immers voldoende gekwalificeerd personeel nodig zodat bij de vulling van nieuwe eenheden de bestaande eenheden niet leeg getrokken worden.

Terug naar pagina 26

Gezamenlijkheid

Sociale partners spreken eveneens af dat vanaf 2022 gezamenlijk workshops worden georganiseerd waarbij kennis, kunde, 'best practices' en 'lessons learned' over URD en (re)organisatieplannen worden gedeeld voordat medewerkers worden belast met taken en verantwoordelijkheden op het vlak van organisatieontwikkeling. Sociale partners realiseren zich dat de medezeggenschap een belangrijke rol speelt bij organisatieveranderingen. Zij vinden het daarom van belang dat de medezeggenschap, net als de vakbonden, vroegtijdig moeten worden betrokken bij de planning en uitwerking van die veranderingen. Aldus kunnen alle betrokken spelers vanuit transparantie, samenwerking en deskundigheid hun bijdrage leveren aan de beoogde organisatieontwikkelingen.

Organisatieontwikkelingen met hoge urgentie

Te voorzien valt dat specifieke onderdelen de komende periode met urgentie en op hoog tempo ingericht en gevuld zullen moeten worden. Deze ontwikkeling waarbij groei en uitbreiding van de organisatie aan de orde is vraagt om vernieuwing van werkwijzen waarbij tegelijkertijd bestaande waarborgen en verantwoordelijkheden in stand blijven. Ten behoeve van specifieke organisatieontwikkelingen met hoge urgentie zal in overleg tussen Defensie en vakbonden zo spoedig als mogelijk een 'escalatie- en bypassoptie' worden uitgewerkt. Voor reorganisaties met hoge urgentie kan met deze optie een aantal processtappen worden gecombineerd en/of verminderd indien ze direct bijdragen aan de groei van de operationele gereedheid van Defensie.

Terug naar pagina 26

Voorbeeld:

Een sergeant-majoor van de Koninklijke Landmacht heeft salarisnummer 11. Zijn salaris is 2636,47 euro (tabel 1). Met toepassing van de transitietabel (tabel 2) komt hij op stap nummer 3 terecht. Uit de nieuwe salaristabel (tabel 3) volgt dat hij bij overgang 3244 euro ontvangt. Over dat bedrag ontvangt hij de 3.65% loonmutatie, zodat hij op 3362 euro uitkomt. Voor het eerlijke beeld moet vermeld worden dat de militair de toeslagen (TTL, WUL, Garantietoelage en/of Pensioencompensatie) niet meer krijgt. In het voorbeeld een kleine 100 euro.

Tabel 1

Bijlage A. (IBM, [artikel 4](#))

schalen voor militairen met ingang van 1 juli 2020

snummer	matr3	matr2	sld1	matr1	kpl/kpl1	kpl	sgt	sgt	sgt1	sm	smjr
	sld3	sld2	mar2		mar1						
	mar4	mar3	overigen	KM	overigen	KM	overigen	KM	overigen	overigen	KM
0	1.051,50	1.095,69	1.342,44	1.510,32	1.421,29	1.545,59	1.503,14	1.593,36		1.562,89	
1	1.179,95	1.230,13	1.534,20	1.725,99	1.624,42	1.766,00	1.717,62	1.820,98		1.785,73	
2	1.324,52	1.380,09	1.725,39	1.941,65	1.827,55	1.987,07	1.932,71	2.048,59		2.009,20	
3	1.485,22	1.547,94	1.917,18	2.157,32	2.030,69	2.207,52	2.147,18	2.276,25	2.177,04	2.232,64	2.376,01
4	1.605,90	1.678,77	1.966,16	2.235,01	2.091,03	2.261,31	2.215,86	2.328,22	2.247,56	2.318,06	2.421,42
5	1.845,48	1.898,63	2.016,93	2.275,05	2.127,47	2.316,86	2.284,61	2.376,01	2.318,06	2.376,01	2.469,80
6	1.866,39	1.927,34	2.070,71	2.319,21	2.163,32	2.357,47	2.319,21	2.421,42	2.376,01	2.449,48	2.515,19
7	1.888,49	1.957,18	2.111,35	2.352,70	2.197,37	2.398,72	2.352,70	2.469,80	2.411,28	2.484,71	2.560,03
8	1.910,62	1.987,07	2.151,96	2.384,96	2.233,83	2.438,13	2.386,76	2.515,19	2.449,48	2.522,97	2.600,64
9	1.932,71	2.016,35	2.190,79	2.417,21	2.266,67	2.479,96	2.420,21	2.560,03	2.484,71	2.560,03	2.645,46
10	1.954,82	2.046,83	2.231,41	2.450,70	2.304,92	2.518,19	2.454,86	2.600,64	2.522,97	2.599,47	2.692,04
11	1.976,93	2.077,26	2.269,08	2.484,71	2.338,97	2.556,46	2.487,10	2.645,46	2.560,03	2.636,47	2.739,85

Terug naar pagina 6

Tabel 2

KMAR	Mar3	Mar2	Mar1	Wmr	Wmr1	OW	AOO	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL	BGEN	GENM	LGEN	
KL , KLu	SLD1	KPL	KPL1	SGT	SGT1	SM	AOO	TLT	ELT	KAP	MAJ	LKOL	KOL	BGEN	GENM	LGEN	GEN
Sal. nr. 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	3	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	4	3	3	2	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
7	5	4	4	3	4	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
8	6	5	5	4	5	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
9	7	6	6	5	6	1	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0
10	7	7	7	6	7	2	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
11	7	8	8	7	8	3	0	4	5	1	0	0	0	0	0	0	0
12	7	9	9	8	9	4	0	5	6	2	0	0	0	0	0	0	0
13	7	9	9	8	10	5	0	6	7	3	0	0	0	0	0	0	0
14	7	9	9	9	11	6	0	7	7	3	0	0	0	0	0	0	0
15	7	9	9	9	11	7	0	7	8	4	0	0	0	0	0	0	0
16	7	9	9	10	11	8	0	8	9	5	0	0	0	0	0	0	0
17	7	9	9	10	11	9	1	9	10	6	0	0	0	0	0	0	0
18	7	9	9	11	11	10	2	10	11	7	1	0	0	0	0	0	0
19	7	9	9	11	11	10	3	11	11	8	2	0	0	0	0	0	0

Terug naar pagina 6

Tabel 3

	Mar3	Mar2/Mar1	Wmr/Wmr1	OW	AOO	-	Tlt/Elt	Kap	Maj	LKol	Kol	BGen	GenM	LGen	Gen	KMAR
	MATR2	MATR1	KPL	SGT	SMJR	AOO	LTZ2	LTZ2OC	LTZ1	KLZ	KTZ	CDR	SBN	VADM	LTADM	KM
Salaris	Sld2 /1	Kpl/Kpl1	Sgt/Sgt1	Sm	Aoo	-	Tlt/Elt	Kap	Maj	LKol	Kol	BGen	GenM	LGen	Gen	KL/KLu
€ 2.310	0															1
€ 2.345																2
€ 2.381	1															3
€ 2.431	2	0														4
€ 2.481	3															5
€ 2.531	4	1														6
€ 2.582	5		0													7
€ 2.632	6	2														8
€ 2.682	7	3	1													9
€ 2.732		4														10
€ 2.782		5	2													11
€ 2.833		6														12
€ 2.883		7	3													13
€ 2.943		8	4													14
€ 3.003		9	5	0												15
€ 3.064			6													16
€ 3.124			7	1												17
€ 3.184			8	2			0									18
€ 3.244			9	3												19
€ 3.305			10	4			1									20
€ 3.365			11	5	0											21
€ 3.425				6	1		2									22
€ 3.486				7	2	0										23
€ 3.546				8	3	1	3									24
€ 3.606				9	4	2										25
€ 3.678				10	5	3	4									26
€ 3.751				11	6	4										27
€ 3.823					7	5	5									28
€ 3.895					8	6										29
€ 3.968					9	7	6	0								30
€ 4.040					10	8										31
€ 4.112					11	9	7	1								32
€ 4.192						10	8	2								33
€ 4.272						11	9	3								34
€ 4.352							10	4								35
€ 4.432							11	5								36

Terug naar pagina 6