

Trivizier & XR Reise



Onderhandelaarsresultaat cao 2024

Extra editie

jaargang 77 ■ extra editie ■ november 2023

COLOFON

REDACTIE

Bestuur VBM

REDACTIEMEDEWERKERS

Daphne de Vos en Peter Visser

VORMGEVING

Studio VBM

VERANTWOORDELIJKHEID

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud van redactionele artikelen. Aan de inhoud van de Trivizier/XRcise 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

CAO2024@mijnvbm.nl

INTERNET

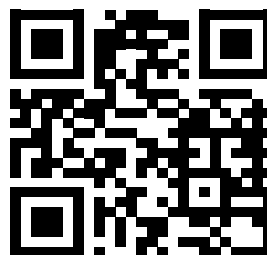
www.vbm.info

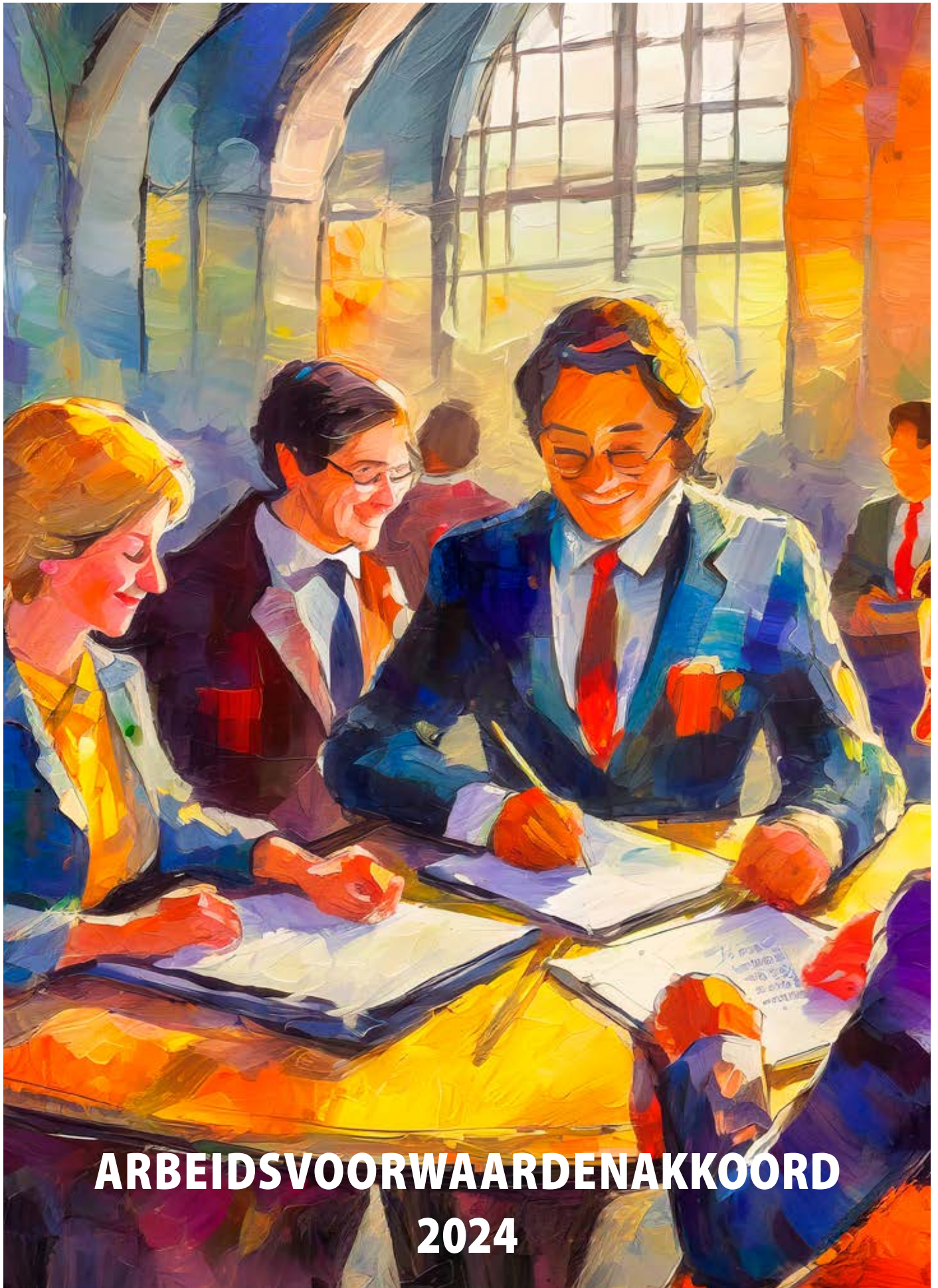
**Het referendum opent op 13
november 2023 (08.00 uur)
en sluit op 8 december 2023
(17.00 uur) Nederlandse tijd.***

* te laat ontvangen stembrieven worden
ongeldig verklaard

Stem via:

www.referendumvbm.nl





ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD

2024

Inleiding

Wij presenteren u in deze digitale uitgave van de Trivizier/XRcise het resultaat van de onderhandelingen tussen Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel – de bonden – over een nieuw pakket aan arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Het bereikte resultaat heeft een looptijd van 1 jaar. In onze SCO-inzetbrief gaven de bonden nog aan voorstander te zijn van een looptijd van 2 jaar. Dat bleek door het vallen van het kabinet Rutte IV niet haalbaar. De staatssecretaris had enkel voor 2024 mandaat, 1 jaar dus.

Het streven van de sociale partners – Defensie en de bonden – was om te komen tot een aansluitend arbeidsvoorwaardenakkoord en dat is gelukt. Sociale partners beseften terdege dat u in 2023 geconfronteerd werd met oplopende consumentenpreizen als gevolg van de aanhoudende inflatie. Reden voor ons om snel met een resultaat te komen.

Met een positief advies - over het totaalpakket aan maatregelen - kunnen we in deze speciale versie van de Trivizier/XRcise de volledige tekst van het op 3 november 2023 bereikte onderhandelaarsresultaat 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 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 onderhandelaarsresultaat graag afronden voordat zo'n beetje elke defensiemedewerker met kerstvakantie is gegaan. Dit legt een tijdsdruk op het vervolgproces. Daarom zal deze speciale editie van de Trivizier/XRcise 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 na 20 november de brief met code nog niet ontvangen, neem dan contact op met: c.lemmers@mijnvbm.nl.

Leeswijzer

Voordat we nader ingaan op de onderhandelingen en de uitkomst daarvan is het goed enige opmerkingen vooraf te maken. Voor u ligt een arbeidsvoorwaardenresultaat, een beschrijving van wat Defensie en de onderhandelaars namens u zijn overeengekomen. Deze uitkomst is opgesteld als een conceptakkoord, ook wel onderhandelaarsakkoord genoemd. 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 cao2024@mijnvbm.nl.

Proces

Het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord loopt af per 31 december 2023. Defensie en de bonden hebben al voor het zomerverlof 2023 naar elkaar uitgesproken om te streven naar een aansluitend akkoord per 1 januari 2024. Dit is ons in de laatste decennia niet meer gelukt. De drijvende kracht was dat door het conflict aan onze oostgrens de inflatie sterk steeg en die nog immer niet onder het door de ECB gewenste 2% is gedaald. U merkt dit doordat de energieprijzen, grondstoffen en daarmee het levensonderhoud in korte tijd fors duurder werden. Dit terwijl uw laatste structurele loonsverhoging van 3,65% dateert van 1 januari 2023. Het ziet ernaar uit dat de inflatie in 2024 weer enigszins op een normaal niveau terecht gaat komen. Een dag na het uitkomen van de gezamenlijke inzetbrief van de vier centrales op 7 juli jl. viel het huidige demissionaire kabinet. Dat had consequenties voor Defensie omdat zij maar voor 1 jaar, 2024, mandaat hadden om een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord af te sluiten. Dit bracht sociale partners ertoe om uit beide inzetbrieven onderwerpen

te prioriteren die zeker in een akkoord voor 1 jaar een plek zouden moeten krijgen. Bij de start van de onderhandelingen, eind augustus, werd snel duidelijk dat naast de loonontwikkeling, de beloningspositie voor de burgermedewerker, duidelijkheid in de rechtspositie die hoort bij de huidige vormen van inzet, het verbeteren van de toelagen voor de in het buitenland geplaatste defensiemedewerkers en mobiliteit een plekje moesten krijgen in het akkoord. Gedurende de tweeëntwintig onderhandelingsdagen die daarop volgden, kwamen van zowel onze zijde als van Defensie aanvullende onderwerpen op tafel. Tot slot mag niet onvermeld blijven dat de gesprekken constructief waren. Er was altijd de bereidheid te zoeken naar een oplossing om eruit te komen. Maar ook hier geldt de uitdrukking: zonder wrijving geen glans.

De maatregelen

In de volgorde van het arbeidsvoorwaardenakkoord worden de afspraken hierna van achtergrondinformatie voorzien.

De loonontwikkeling. Deze bestaat uit een structurele loonsverhoging en een incidentele uitkering. De structurele loonsverhoging is uitgekomen op 7% die direct ingaat per 1 januari. Het is lang geleden dat een structurele verhoging niet is opgeknipt en verspreid over de looptijd. Het voordeel voor u is dat vanaf 2024 uw pensioengevend inkomen ook direct met 7% stijgt. 7% zult u denken. Dat zijn toch geen dubbele cijfers. Dat klopt maar daarop hadden wij ingezet met een looptijd van 2 jaar. Met een loonsverhoging van 7% voor één jaar kunnen wij de vergelijking met de cao's, die de laatste tijd zijn afgesproken zeker doorstaan. Bent u op 1 januari 2024 vol- of deeltijds in dienst dan wel UKW-er, wachtgelder of FLO-er dan krijgt u ook in januari 2024 een eenmalige uitkering van €1.500 bruto. Deze is eveneens pensioengevend voor 2024. Bent u in 2023 gestopt bij Defensie, met pensioen gegaan, dan wel heeft u als reservist gewerkt dan krijgt u een deel van deze incidentele uitkering. Alleen zal dat later in het jaar zijn; gestreefd wordt naar een uitbetaling in mei/juni. Omdat het hier gaat om een nieuwe variant van uitbetaling is Defensie niet eerder in staat om de noodzakelijke mutaties te stellen. Deze eenmalige uitkering slaat terug op het jaar 2023; het jaar waarin de prijsontwikkeling niet voldoende goedge maakt kon worden met de loonstijging van 3,65%. Tijdens de onderhandelingen is nog aan de orde gekomen om deze eenmalige uitkering netto aan u uit te keren. Dat is in de basis een sympathieke gedachte echter om belastingtechnische en uitvoeringsredenen hebben

we hiervoor niet gekozen. Deze uitbetaling van de eenmalige uitkering valt onder het bijzondere belastingtarief. Met de vele nabetalings in 2022 nog vers in het geheugen, herkennen velen van u dat. Toch is het goed te melden dat u afhankelijk van uw persoonlijke situatie met de belastingaangifte over 2024 de eventueel te veel betaalde belasting weer terugkrijgt.

De beloningspositie burgerpersoneel. Een voor ons prioritair onderwerp dat ook naar voren kwam als reactie op de oproep in de Trivizier/XRcise om te komen met ideeën voor een inzet eerder dit jaar.

In het lopende akkoord is een onderzoek aangekondigd naar de beloningspositie van de burgermedewerker. In de technische werkgroep die dit jaar met ondersteuning van de firma PWC haar rapport heeft opgeleverd, wordt het beeld bevestigd dat het verschil in bezoldiging met de militaire collega soms fors is. Soms valt het echter mee, maar immer bestaat het. Dat er verschillen zijn in bezoldiging tussen de burgermedewerker en militair is van alledag. Met name het gegeven dat de burgermedewerker een functiebeloning ontvangt, de militair een rangsbezoldiging en de bijzondere positie van de militair vormen hiervoor een verklaring. Door de modernisering van het militaire bezoldigingssysteem en de herziening van de bezoldiging voor burgermedewerkers in de schalen 1 tot en met 7 in het lopende akkoord zijn de verschillen voor de burgermedewerkers in schaal 8 en hoger nadrukkelijker naar voren gekomen. Logischerwijs moet het zwaartepunt van deze tweede herziening bij die groepen liggen.

In het onderzoek is ook gekeken naar de bezoldiging van ambtenaren in de sector Rijk. Deze vergelijking geeft een meer diffuus beeld. Zonder enige aanpassing in het bestaande bezoldigingsstelsel zijn er schalen en treden die een lagere, maar er zijn ook schalen en treden die een hogere bezoldiging dan bij het Rijk laten zien. Kortom voor de beste bezoldiging van vergelijkbaar werk moet iemand soms ambtenaar bij het Rijk en soms burgermedewerker bij Defensie zijn. Sociale partners hebben tijdens de onderhandelingen afgesproken dat dit onderzoek openbaar wordt gemaakt. Het vormt echter geen onderdeel van het voorliggende akkoord.

In het akkoord wordt een vierslag voorgesteld om de huidige salaristabel aan te passen. (1) Voor de schalen 1 t/m 6 worden de treden, die allemaal beginnen met €2.394 verwijderd. Het effect is dat je sneller een volgende stap maakt. (2) Het ver-

hogen van de inkomenstoeslag en het opnemen ervan in de salaristabel. Dat lijkt op een sigaar uit eigen doos, maar dat is niet het geval, doordat je meer vakantiegeld en eindejaarsuitkering krijgt. Per jaar toch meer dan €600 bruto. (3) Het toevoegen van 1 of meerdere treden in de schalen 8 t/m 16. Dit heeft effect voor twee derde van deze burgerpopulatie, omdat uit het onderzoek blijkt dat zij nu in hun laatste periodiek van hun schaal worden beloond. (4) Tot slot wordt over de gehele salaristabel inclusief eerdergenoemde aanpassingen de 7% loonverhoging berekend.

Tijdens de onderhandelingen is over meerdere varianten gesproken, die de bezoldigingstabel meer structureel zouden veranderen. Dat bleek niet haalbaar. Dat zou negatief geduid kunnen worden, maar bij ons overheerst toch het gevoel dat de getroffen maatregelen een echte verbetering van de inkomenspositie van de burgermedewerker inhoudt. Een verbetering ook die bestaande inkomensverschillen tussen burgermedewerkers en militairen kleiner maakt en die defensiemedewerkers op een voorsprong ten opzichte van de (oud) collega's uit de sector Rijk zet. Wensen kunnen onderdeel van een nieuwe inzetbrief worden of gedurende het jaar in het overleg aan de orde komen. Zo hebben we al aangekondigd graag met Defensie in gesprek te gaan over de regeling criteria burger en militaire functies en het plaatsingsbeleid.

Militaire inzet en daarbij behorende beschikbaarheid en bereikbaarheid. De krijgsmacht werd tot voorkort voornamelijk ingezet voor vredesmissies en humanitaire operaties, de zogenaamde hoofdtaken 2 en 3 van de grondwet. Met de annexatie van Oekraïense gebieden vanaf 2014 wordt de voorbereiding op inzet, die valt onder hoofdtak 1, verdediging van onze en NAVO-belangen steeds dominanter. In de huidige rechtspositie kennen we 2 smaken vergoedingen: de Regeling voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties (VVHO) en de VROB-regeling voor meerdaagse activiteiten (MA). Door het verhogen van de MA in het lopende akkoord is het onderscheid in financiële beloning tussen deze twee rechtsposities verwaterd. Zoals het ook steeds diffuser is geworden met wat voor soort activiteiten eenheden bezig zijn.

Sociale partners onderstrepen in dit akkoord dat inzet beter beloond moet worden dan oefenen en varen. Tevens moet deelname aan operaties beter beloond worden dan inzet.

Om dit mogelijk te maken komt er een driedeling: als het

gaat om inzet: inzet als operatie (vergelijkbaar met de huidige VVHO), inzet in het buitenland en inzet in Nederland. Afgesproken is dat deze driedeling komend jaar nader wordt uitgewerkt. Dit ook om handvatten vast te leggen, zodat zoveel mogelijk eenduidig kan worden bepaald onder welke rechtspositie een inzet/missie valt. Tot die tijd verhogen we het belaste deel van de VVHO-vergoeding.

Tijdens de bespreking van dit onderwerp kwamen ook de vergoedingen voor varen en oefenen in de VROB aan de orde. Momenteel zijn deze vergoedingen rangsafhankelijk. Afgesproken is om de vergoedingen voor de groepen 2 en 3 niet mee te laten stijgen met de loonontwikkeling; de vergoeding voor groep 1 wordt verhoogd naar €100. Dat is net iets minder dan de 7% loonsverhoging. Met het bevriezen en het niet volledig aanpassen van de VROB-bedragen bij varen en oefenen wordt afgeweken van de gebruikelijke systematiek. We zetten deze stap echter met een doel en dat is het naar elkaar toe laten groeien van de bedragen die de groepen 1, 2 en 3 thans ontvangen – oftewel groep 1 en 2 groeit naar het niveau van groep 3 toe – en om invulling te geven aan het uitgangspunt dat inzet beter beloond moet worden dan varen en oefenen. Simpel gezegd: beiden moeten verder uit elkaar groeien.

Het akkoord zorgt er wel voor dat uw uurloon stijgt, waardoor het uit laten betalen van uw ZZF-uren meer oplevert.

Nieuw is dat u een vergoeding krijgt als uw eenheid op een *notice to move* staat. Hieraan zijn wel voorwaarden verbonden. Als eerste dient uw eenheid als snel inzetbare capaciteit aan NAVO dan wel EU beschikbaar te zijn gesteld. U dient zelf een besluit te krijgen dat u tot die eenheid behoort en beschikbaar dient te zijn om binnen 10 dagen ingezet te kunnen worden. Mocht uw bewegingsvrijheid worden beperkt of u wordt daadwerkelijk opgeroepen dan gelden bestaande vergoedingenregiems.

Defensiemedewerkers geplaatst in het buitenland. In het lopende akkoord is afgesproken de toelagen te verbeteren. Het voorzieningstelsel buitenland defensiepersoneel (VBD) is daar onderdeel van. Om te komen tot een nieuw VBD was er onvoldoende tijd. Dat gaan we nog doen en een onderdeel laten zijn van een nieuw volgend akkoord. In dit akkoord worden 7 maatregelen genomen die het financieel aantrekkelijker moeten maken om in het buitenland te werken. Dit zijn:

- het verhogen van de Standaard Netto Nederland factor.
- de verhoging van het Verplaatsingscomponent (VPC), dit als

- verbetering van de compensatie voor het verlies van de werkring van de partner;
- het verhogen van de tegemoetkoming van bijles voor kinderen in het buitenland en in Nederland;
- de introductie van een jaarlijkse reis naar Nederland voor in het buitenland geplaatste medewerkers, het zogenaamde cao-ticket. Ook voor Europa;
- de verhoging van de tegemoetkoming autohuur;
- de introductie van juridische bijstand ten behoeve van huisvesting op standplaats als er problemen zijn met de verhuurder;
- het schrappen van de eigen bijdrage bij dagelijks reizen in het buitenland.

Er worden verder 2 maatregelen genomen, die zowel voor de medewerkers in het buitenland als binnenland een verbetering zijn. Dit zijn: het verhogen van de verhuiskostenvergoeding met €1.000 en het versoepelen van de regels met betrekking tot het verplichte woongebied.

Bijzondere positie van de militair. Dit onderwerp kwam in dit akkoord al aan de orde bij de beloningspositie van het burgerpersoneel. Sociale partners zijn van mening dat de wijze waarop deze bijzondere positie voor de militair gewaardeerd moet worden zo specifiek en herkenbaar mogelijk moet worden gemaakt. Ter invulling van die afspraak stellen sociale partners op de korte termijn het technisch werkverband bijzondere positie militair in.

Vernieuwing van het personeelssysteem. Dit jaar is overeengekomen om manschappen en korporaals bij voldoende functioneren een vaste aanstelling te geven. Binnen dit akkoord worden drie aanvullende maatregelen genomen voor zowel militairen als burgermedewerkers. Als eerste komt er een technisch werkverband dat de rechtspositie van de reservist onder de loep neemt en beziet of deze past bij de rol die de reservist heeft. Tevens wordt er ook gekeken naar het wegnemen van administratieve last(en). Als tweede maatregel introduceren sociale partners remotie voor burgermedewerkers. Op eigen verzoek van het individu kan er door hem of haar een stapje teruggezet worden naar een lichtere functie. De redenen kunnen legio zijn, maar het komt er bijna altijd op neer dat hierdoor de balans werk/privé kan worden hersteld. De huidige werkwijze is dat je eerst ontslagen moet worden om daarna opnieuw te worden aangenomen. Deze onaantrekkelijke stap wordt met deze maatregel weggenomen. Als derde

maatregel breiden we de bestaande regeling voor de militair om in deeltijd te gaan werken uit en maken deze iets minder vrijblijvend. Met name deze twee laatste maatregelen zien we als uitdagend, omdat zij minder passen bij de wijze waarop velen in het verleden tegen de inzet van burgermedewerkers en militairen aankeken en waarschijnlijk nog door velen wordt aangekeken. De VBM vindt echter dat deze moderniseringsslag gemaakt moet worden. Voor de werving en het behoud van medewerkers zijn dit soort stappen essentieel.

Mobiliteit. Onder deze paragraaf vallen de tegemoetkoming voor uw woon-werkverkeer (WWV), dienstreizen en de voorzieningen voor thuiswerken. De WWV-tegemoetkoming gaat van 19 naar 21 ct/km voor diegenen die nu 19 ct/km krijgen. Voor medewerkers die om moverende redenen thans een hogere tegemoetkoming ontvangen, blijft de tegemoetkoming onveranderd. Al tijdens de achterbanraadpleging van het huidige akkoord bleek dat er veel kritiek was op het feit dat de medewerkers die met eigen vervoer naar hun werk gingen en minder dan 11 kilometer overbruggen geen reiskostentegemoetkoming ontvangen. De inzet van de centrales om dit te veranderen wordt in dit akkoord gehonoreerd. Eenieder krijgt voortaan voor de eerste 10 km vanaf 1 januari 2024 eveneens 21 ct/km.

De thuiswerkvergoeding wordt verhoogd tot het fiscaal maximum van €2,15 per dag. Tevens wordt de tijdelijke lijst met ergonomische en IT-middelen uitgebreid en in lijn gebracht met de lijst die bij het Rijk wordt gehanteerd.

Een paar cent meer tegemoetkoming klinkt als karig, weinig. Toch hebben deze aanpassingen voor vele medewerkers grote betekenis. De bonden hadden graag een nog iets hogere vergoeding uit het vuur gesleept. Omdat thans nagenoeg iedere defensiemedewerker reiskosten ontvangt is een verhoging van de tegemoetkoming een dure maatregel. De voorgestelde veranderingen maken dat de kosten verder stijgen. Een hogere vergoeding zonder dat deze ten koste zou gaan van een andere arbeidsvoorwaardelijke afspraak zat er niet in. De bestaande uitruilmogelijkheid van reiskilometers tegen het fiscaal maximum blijft gehandhaafd.

Sociale partners hebben afgesproken dat komend jaar het eerder beloofde mobiliteitsplan wordt uitgewerkt.

Van Cafetariaregeling naar Individueel Keuzebudget. Het bestaande cafetariamodel wordt voor 2024 eenmalig verhoogd met €1.000 te besteden aan materiële verduurzaming van de woning, een fiets of een computer. De bestaande looptijden en bedragen binnen het cafetariamodel blijven gehandhaafd. U heeft bijvoorbeeld vorig jaar een fiets gekocht en gedeclareerd dan blijft de looptijd van 5 jaar staan. U kunt wel de nog niet bestede €500 optellen bij de eerdergenoemde €1.000. Wat niet onvermeld mag blijven is dat ook voor 2024 u uw vakbondscontributie kunt onderbrengen in het cafetariamodel en hiermee verrekenen met de loonbelasting.

Sociale partners hebben afgesproken dat ze per 1 januari 2025 een individueel keuzebudget (IKB) gaan invoeren. Over de vorm en reikwijdte moeten we nog nadere afspraken maken. Tevens heeft het implementeren van een IKB best veel voeten in de aarde tonen vergelijkbare veranderingen bij andere werkgevers aan.

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.

Het referendum opent op 13 november 2023 om 8.00 uur (Nederlandse tijd) en sluit op 8 december 2023 17.00 uur (Nederlandse tijd).

Op 12 december aanstaande zal er een ingelaste vergadering van het SOD worden gehouden, waarin de uitslag van de verschillende achterbanraadplegingen door de diverse bonden in het SOD kenbaar zal worden gemaakt.

Epiloog

Voor veel VBM/BBTV-leden is het publiceren van een onderhandelaarsakkoord een belangrijk moment. Iedere defensiemedewerker wil zich gewaardeerd voelen en arbeidsvoorwaarden zijn daarvan een belangrijke uiting. Het komen tot arbeidsvoorwaarden begint bij u als lid. In deze extra Trivizier/XRcise willen wij nogmaals onze waardering en dank uiten voor de leden die actief geparticipeerd hebben in de adviesgroep arbeidsvoorwaarden, begin dit jaar. De VBM heeft opnieuw uw inbreng komend jaar hard nodig, want een jaar lijkt lang maar onze voorbereidingen voor een AV-akkoord per 1 januari 2025 begint al in de eerste helft van 2024. Houdt onze oproep, begin volgend jaar, in Trivizier/XRcise in de gaten.



Voorlichting

Op 3 november 2023 hebben de onderhandelaars van Defensie en de vakbonden overeenstemming bereikt over meerdere arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Het arbeidsvoorwaardenresultaat, waarin deze staan, bestrijkt het tijdvak van 1 januari 2024 tot 1 januari 2025. Voor het eerst sinds lange tijd is er dus sprake van een aansluitend akkoord. In deze speciale uitgave van de Trivizier/XRcise treft u het resultaat en een duiding daarvan aan.

Graag leggen Defensie, onze zusterorganisaties en wij (nader) uit welke afspraken in het resultaat staan. Uiteraard horen daarbij informatiebijeenkomsten. Deze gaan we gezamenlijk verzorgen. Alle geïnteresseerde defensiemedewerkers kunnen op één van de locaties komen luisteren naar onze gezamenlijke toelichting en daar hun vragen stellen. Op deze bijeenkomsten kan niet gestemd worden over het resultaat.

Er zullen meerdere digitale en fysieke bijeenkomsten gehouden worden, waar u uw vragen kunt stellen. Er worden bijeenkomsten gepland in week 46, 47 en 48 op de dinsdagen, woensdagen en donderdagen. In de planning staan in elk geval de locaties Den Helder, Stroe, Oirschot, Havelte, Den Haag, Soesterberg, Schaarsbergen, Utrecht, Leeuwarden en Curaçao.

Kijk op www.vbm.info of www.bbtv.nl voor actuele informatie over locaties en aanvangstijden.



Procedure

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

De VBM/BBTV-leden kunnen alleen met gebruik van de eenmalige **unieke stemcode**, zoals per brief ontvangen, 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:

Meer dan **5%** van de leden (bijna 1000 leden) moet stemmen en het verschil tussen vóór en tegenstemmers moet minimaal **20%** zijn.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan zal het algemeen bestuur per afdeling één afgevaardigde 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 gezamenlijke voorlichtingsbijeenkomsten zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen maar om het resultaat 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 **13 november 2023 om 08.00 uur** Nederlandse tijd en sluit op **8 december 2023 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 stembrieven of verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.

Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen?

Stuur dan uw reactie per e-mail:
CAO2024@mijnvbm.nl

Of per post:
VBM CAO2024
Antwoordnummer 93233
2509 WB Den Haag

Arbeidsvoorwaardenakkoord 2024

Inleiding

In een sterk veranderende wereld, waarin de instabiliteit en onveiligheid toenemen, is de krijgsmacht voor Nederland van groot belang. De onzekere veiligheidsvooruitzichten maken dat Defensie sterker moet worden en zich daarom wil blijven profileren als een aantrekkelijk werkgever. Daarnaast laten de ontwikkelingen in de wereld ook de economie niet onberoerd. De afgelopen periode zijn de prijzen voor energie en levensmiddelen sterk gestegen. Sociale partners willen zich in het akkoord dan ook richten op het meest urgente onderwerp: inkomensontwikkeling voor al het Defensiepersoneel, waarbij extra aandacht wordt besteed aan de positie van burgerpersoneel en de positie van Defensiepersoneel in buitenland. Daarnaast hebben sociale partners maatregelen getroffen om voorzieningen en aanspraken beter te laten aansluiten op het hedendaagse militaire optreden. Voor dit akkoord zijn arbeidsvoorwaardelijke maatregelen getroffen voor alle Defensiemedewerkers, waarbij ook de militairen en burgers die in 2023 zijn uitgestroomd een eenmalige uitkering krijgen. De eenmalige uitkering wordt gedekt vanuit de aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte die in de loop van 2023 beschikbaar is gekomen. Gezien de urgentie van de te treffen maatregelen hebben sociale partners besloten, mede vanuit de wens om voor het aflopen van het huidige akkoord met nieuwe afspraken te komen, een akkoord voor de duur van 1 jaar te sluiten.

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Loonontwikkeling

Het defensiepersoneel ontvangt per 1 januari 2024 een loonsverhoging van 7%.

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.

Loonontwikkeling

Op 1 januari 2024 ontvangen alle defensiemedewerkers een loonsverhoging van 7%. Daarnaast is er een eenmalig uitkering van €1.500 bruto. Voor medewerkers die niet fulltime werken wordt deze uiteraard pro rata uitbetaald.

Eenmalige uitkeringen in het verleden werden alleen toegekend aan medewerkers die op een bepaalde dag in dienst waren of een defensie-uitkering ontvingen. Hierdoor kon het gebeuren dat bijvoorbeeld een UGM-er geen uitkering kreeg, omdat betrokkene net met pensioen was gegaan. Dat wordt in dit resultaat voorkomen.

Eenmalige uitkering

Sociale partners spreken af dat per medewerker een eenmalige pensioengevende uitkering wordt gegeven van €1500 bruto aan het defensiepersoneel dat op 1 januari 2024 in dienst is.

Deze eenmalige pensioengevende uitkering wordt op de gebruikelijke wijze uitgekeerd aan het gewezen defensiepersoneel met een wachtgeld-, UKW- en FLO- uitkering.

Defensiepersoneel dat tussen 1 januari 2023 en 1 januari 2024 uit dienst is getreden (of met pensioen is gegaan) ontvangt de eenmalige uitkering naar rato van de periode dat zij in 2023 in daadwerkelijke dienst waren dan wel vanuit wachtgeld-, UKW- en FLO- uitkering met pensioen zijn gegaan.

Reservisten die tussen 1 januari 2023 en 1 januari 2024, met aanspraak op bezoldiging, in daadwerkelijke dienst zijn opgeroepen ontvangen de uitkering naar rato van de gewerkte uren. Het genoemde bedrag geldt bij een aanstelling van 38 uur per week. Medewerkers met een aanstellingsvorm van minder dan 38 uur ontvangen een uitkering naar rato van de deeltijdfactor. Voor mensen met meerdere aanstellingsvormen en/of uitkeringen geldt dat zij maximaal €1500 bruto per persoon ontvangen.

Beloningspositie burgerpersoneel

Sociale partners hebben afgesproken een onderzoek te verrichten naar de beloningspositie van burgerpersoneel. De uitkomst van dit onderzoek laat zien dat er verschillen zijn tussen het salaris van burgerpersoneel en militair personeel. Het door sociale partners in te stellen technisch werkverband Bijzondere Positie Militair zal hier nader onderzoek naar verrichten. De beloningspositie van burgermedewerkers bij Defensie moet naar oordeel van sociale partners, los van vergelijkingen, stevig zijn en op zichzelf kunnen staan. Vanuit dit uitgangspunt treffen sociale partners met ingang van 1 januari 2024 de navolgende maatregelen ter verbetering van de beloningspositie van burgerpersoneel.

- **Vervallen van gelijke begintreden in de schalen 1 t/m 6**

De huidige salaristabel kent in de schalen 1 t/m 6 een aantal treden met hetzelfde salarisbedrag. Dit leidt ertoe dat een extra periodiek voor betrokken medewerkers in die situatie geen hoger salaris oplevert. De gelijke salarisbedragen komen te vervallen en de treden worden opnieuw genummerd. Hierdoor lopen betrokken medewerkers sneller door hun schaal.

Beloningspositie burgerpersoneel

De meeste onderhandelingstijd is besteed aan twee onderwerpen, t.w. de beloningspositie van de burgermedewerkers en de inzet van militairen.

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord zijn meerdere maatregelen getroffen die - naast de loonmutaties - de beloningspositie van het burgerpersoneel verbeterden. Deze maatregelen kwamen echter niet in gelijke mate bij alle medewerkers terecht. Dat was toen een bewuste keuze. Evenals voor de militaire collegae is er toen gekozen voor een extra financiële impuls voor de onderkant van het loongebouw. In aansluiting daarop is er, conform afspraak, een werkgroep aan de slag gegaan die gekeken heeft naar de beloningspositie van het burgerpersoneel. Zij hebben daarbij de beloning vergeleken met de beloning van vergelijkbare Rijksambtenaren en militairen.

Op basis van dit onderzoek zijn tijdens de onderhandelingen meerdere afspraken gemaakt. Zo wordt de inkomstoeslag opgenomen in het salaris. De bewering dat een toeslag die iedereen krijgt opnemen in het salaris niets voorstelt is niet juist, omdat voortaan het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering berekend worden met inachtneming van het "toeslaginkomen". Verder wordt de toeslag voor alle medewerkers met 20 euro verhoogd. Het effect

- **Verhogen en inbouwen van de inkomstenstoeslag in de salaristabel**

De huidige (voltijds) inkomstenstoeslag wordt verhoogd met €20 en vervolgens opgenomen in het maandsalaris. Het (voltijds) bruto maandsalaris stijgt daarmee met €203,07, terwijl de bruto inkomstenstoeslag van €183,07 komt te vervallen. Daarnaast stijgt het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering omdat over de ingebouwde (en verhoogde) inkomstenstoeslag vakantiegeld en eindejaarsuitkering wordt opgebouwd.

- **Toevoegen extra trede aan de schalen 8 t/m 16**

Aan de salarisschalen 8 t/m 16 wordt een extra trede toegevoegd. Daarnaast wordt aan salarisschaal 9 nog een extra trede toegevoegd, zodat de nieuwe schaal 9 loopt van trede 0 t/m 10. Toegekende functioneringstoelagen blijven ongewijzigd in stand en groeien mee zodra de burgermedewerker een extra trede krijgt.

- Als laatste stap wordt het nieuwe salarisbedrag verhoogd met de structurele loonsverhoging uit dit akkoord van 7%.

is €638 bruto per jaar voor elke burgermedewerker.

Voor medewerkers in de schalen 8 tot en met 16 wordt het salarisperspectief verbeterd door de toevoeging van 1 (of meer) trede(n). Omdat de meeste medewerkers het maximum van hun schaal hebben bereikt betekent dit een directe vooruitgang. Anderen krijgen meer perspectief, maar zullen iets langer moeten wachten. Tot slot. Nadat de hiervoor genoemde veranderingen zijn doorgevoerd wordt het berekende bedrag nog met de loonsverhoging van 7% verhoogd.

Met deze veranderingen kunnen nagenoeg alle schaalbedragen de toets van de vergelijking met Rijksambtenaren glansrijk doorstaan en zijn de verschillen met de militaire bezoldiging behoorlijk verkleind. Voor de meeste verschillen bestaan aanvaardbare verklaringen. Er zullen echter medewerkers zijn die zullen constateren dat er grote verschillen zijn en blijven. Daar waar het effect van een verschil van 4 of 5 (afhankelijk van de telling) schalen/rangen merkbaar wordt, kan zich de situatie voordoen dat eenzelfde somscore tot duidelijk andere inkomsten leidt. Een meer ingrijpende herziening was echter tijdens deze onderhandelingen niet haalbaar.

Militaire inzet en daarbij behorende beschikbaarheid en bereikbaarheid

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 zijn sociale partners tot de conclusie gekomen dat het stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid niet meer voldoet. De bestaande regimes (VROB, VVHO) volstaan niet meer bij de uitdagingen waarvoor militairen en de Defensieorganisatie in toenemende mate worden gesteld.

Afgesproken is relevante regelingen aan te passen zodat deze aansluiten bij de eisen die worden gesteld aan de inzet van een moderne Krijgsmacht. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 zijn daarnaast afspraken gemaakt met betrekking tot het realiseren van een eenvoudiger toelagenstelsel met de operationele inzet centraal. Een systeem waarin toelagen zo generiek als mogelijk en zo specifiek als noodzakelijk zijn. De toelagen worden daarbij beter uitlegbaar en zoveel mogelijk op dezelfde manier berekend.

De oorlog in Oekraïne en het beroep dat daardoor op onze Krijgsmacht wordt gedaan, evenals andere vormen van inzet, bijstand en steunverlening in het kader van bijvoorbeeld rampen, NAVO-verplichtingen, Europees beleid en de COVID-

Inzetvormen en vergoeding

Zoals eerder opgemerkt is dit het tweede onderdeel van het akkoord waaraan veel tijd is besteed. Met de afspraken komt er een veel logischere onderverdeling van werkzaamheden tot stand en wordt er eindelijk voorzien in een tussenvorm voor die activiteiten die niet zijn varen, vliegen of oefenen (die momenteel onder de VROB-regeling vallen) en niet zijn vredesafdwingende of humanitaire operaties (die thans onder de VVHO vallen). Het oogmerk van die operatie is immers meer dan oefenen of varen; het is ook afschrikking, door sommigen ook wel *showing the flag* genoemd.

Om dit mogelijk te maken zal de inzet die thans onder de VVHO valt worden herlabeld naar het uitvoeren van operaties. Toekomstige operaties die qua aard en doel vergelijkbaar zijn als de huidige VVHO-inzet zullen in de toekomst ook hieronder vallen. Aan operaties worden (de tussenvormen) inzet in Nederland en inzet in het buitenland toegevoegd. De thans in de VROB-regeling opgenomen bijzondere inzet wordt daaruit geschrapt. In de toekomst is dat óf inzet in Nederland óf in het buitenland.

Naast een beter onderscheid maken tussen de verschillende militaire activiteiten zijn er ook afspraken gemaakt over de vergoeding daarvan bij deelname. Deels gaan die begin 2024 in, deels worden die van kracht later in dat jaar. Door deze nu reeds te benoemen wordt duidelijk gemaakt waarnaartoe deze vergoedingen zich

pandemie, maken steeds duidelijker dat aanpassing van de rechtspositie aan de gewijzigde militaire inzetvormen urgent is.

Aanpassing VVHO en VROB

Om te komen tot een duidelijker onderscheid tussen verschillende militaire activiteiten in de rechtspositie, zullen sociale partners de Regeling voorzieningen bij vredes- en humanitaire operaties (VVHO) en de Regeling vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid (VROB) aanpassen en komen tot een nieuwe Regeling militaire inzet (RMI). De VROB zal na aanpassing op dit gebied alleen nog voorzien in de vergoeding en voorzieningen voor functionele werkzaamheden in het kader van varen en oefenen en activiteiten die niet het karakter hebben van de hieronder genoemde militaire inzet. De bijzondere inzet verdwijnt uit de VROB. Zo ontstaat een helder onderscheid tussen functionele werkzaamheden in het kader van de vredesbedrijfsvoering en militaire inzet. In de nieuwe RMI zullen heldere en eenduidige begripsbepalingen voor de volgende meerdaagse inzetvormen worden opgenomen:

1 Militaire inzet in het kader van operaties

Hieronder wordt in ieder geval verstaan: feitelijke inzet onder gevechtsumstandigheden van snel inzetbare capaciteit in NAVO of Europese Unie (EU-) verband ter bescherming van de belangen van de NAVO of EU, (vredes)operaties in internationaal of bondgenootschappelijk verband en als humanitaire operatie aangemerkte militaire inzet voor (nood)hulpverlenende taken buiten Nederland of andere door de Minister als operatie aangewezen militaire inzet buiten Nederland.

2 Militaire inzet in het buitenland

Hieronder wordt in ieder geval verstaan: inzet samen met NAVO, EU of een ander internationaal verband in het kader van de internationale militaire samenwerking, het leveren van bijstand aan het Caraïbisch deel van Koninkrijk der Nederlanden en het leveren van bijstand en steunverlening aan één van de lidstaten van de EU onder meer waar het gaat om het handhaven of uitvoeren van EU-beleid.

3 Militaire inzet in Nederland

Hieronder wordt in ieder geval verstaan: militaire steunverlening in het openbaar belang en maatschappelijke dienstverlening door Defensie aan derden binnen Nederland.

ontwikkelen. Met deze afspraak wordt invulling gegeven aan een eerdere AV-afpraak (AV-akkoord 2017-2018) om het gehele stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid beter aan te laten sluiten bij de eisen die worden gesteld aan de inzet van een moderne Krijgsmacht.

Voor vele situaties is er sprake van een vooruitgang in beloning. Er is echter ook een andere kant. Om de beloning tussen de verschillende militaire activiteiten groter en begrijpelijker te maken groeit in dit akkoord de VROB-vergoeding voor varen en oefenen niet mee met de salarisontwikkeling. Soldaten, matrozen, mariniers, etc. die thans de laagste vergoeding krijgen zien hun vergoeding echter wel met (afgerond) €5 stijgen.

In de discussies om tot een betere indeling en vergoeding te komen is alle partijen duidelijk geworden dat een of meerdere harde criteria die bepalen of zich de ene of de andere inzetvorm voordoet niet bestaat. Er zal in de toekomst interpretatieruimte bestaan. Zoals zich evident zwart/wit casusposities zullen voordoen, zullen er ook grijs tinten zijn.

Sociale partners zullen nieuwe inzetvormen uitwerken, afbakenen en hieraan passende (in)directe voorzieningen koppelen. Hierbij zijn de zorg en uitendbescherming belangrijke elementen. Deze voorzieningen zullen worden aangepast waar sociale partners gezamenlijk tot de conclusie komen dat dit nodig is. Tevens worden nadere afspraken gemaakt tussen welke rechtspositionele en financiële voorzieningen al dan niet (nog) samenloop mogelijk is. Sociale partners willen onvoorziene, ongewenste samenloop of stapeling van voorzieningen en financiële aanspraken voorkomen. Hierbij is van belang dat functionele werkzaamheden van militairen gekoppeld aan hun reguliere plaatsing in het binnen- of buitenland niet behoren tot het begrip militaire inzet.

Financiële vergoedingen

Eén van de voorzieningen die in de huidige regelingen is opgenomen, is een vergoeding voor ervaren extra werkdruk (VVHO) en voor varen of oefenen (VROB). Het karakter van deze toelagen is een compensatie voor de extra beslaglegging en andere inconvenianten die samenhangen met militaire inzet.

Sociale partners zijn van mening dat de vergoedingen in dit nieuwe regime de volgende kenmerken moeten hebben:

- Inzet kent een hogere vergoeding dan varen en oefenen,
- Inzet in het kader van operaties kent een hogere vergoeding dan inzet.

De huidige vergoedingen voor varen en oefenen tezamen met uitbetaalde ZZF-uren, zijn in de huidige situatie in een aantal gevallen hoger dan de vergoedingen voor de VVHO. Sociale partners spreken daarom af dat het nieuwe vergoedingenregime toegroeit naar de gewenste kenmerken.

- Bij ingang van de RMI gelden de volgende dagvergoedingen:

Inzetvorm	Bedrag per dag
1. Militaire inzet in het kader van operaties	€165
2. Militaire inzet in het buitenland	€150
3. Militaire inzet in Nederland ²	€133,64

¹ Het gaat hier om Nederland op het Europese continent.

² Zie voetnoot 1.

- De huidige VROB maakt een onderscheid op basis van rangen bij het toekennen van een vergoeding in het kader van varen, oefenen en bijzondere inzet. Sociale partners willen de toelage voor varen en oefenen die een aaneengesloten periode van langer dan een etmaal beslaan onafhankelijk van de militaire rang maken. De impact van deze activiteiten op de militair én zijn of haar gezin of relatie, los van rangniveau, is immers even groot.

Alvorens het bovenstaande uit te werken en in te voeren nemen sociale partners per 1 januari 2024 de navolgende maatregelen:

- De VROB-vergoeding voor groep 1 wordt verhoogd naar €100. De VROB-bedragen in het kader van varen en oefenen en bijzondere inzet zullen voor groep 2 en 3 ongewijzigd blijven.
- Het belaste bedrag van de VVHO zal binnen de bestaande afspraken worden verhoogd naar €150. Hiermee wordt een natuurlijkere verhouding tussen inzet en meerdaagse activiteiten tot stand gebracht.

Snel inzetbare capaciteit in het kader van NAVO en EU verplichtingen

Nederland stelt jaarlijks militaire capaciteit beschikbaar voor de NAVO en de EU. In toenemende mate wordt in dat kader een beroep gedaan op militairen die klaarstaan voor mogelijke inzet die voortvloeit uit deze NAVO en EU verplichtingen. Notice to Move (NTM) kan alleen opgelegd worden aan een eenheid en niet aan individuele militairen.

Militairen worden met een rechtspositioneel besluit individueel aangewezen om rekening te houden met de mogelijke inzet die voortvloeit uit NAVO of EU verplichtingen. Hierdoor wordt het voor militairen moeilijker om zich sociaal te committeren. Sociale partners willen tegemoetkomen aan de beperkingen die de militairen ervaren die hiervoor individueel zijn aangewezen. Militairen die zijn ingedeeld bij een Snel Inzetbare Capaciteit (SIC) eenheid die op een NTM staat om binnen 10 dagen te kunnen worden ingezet in het kader van NAVO of EU verplichtingen krijgen voortaan een vergoeding van €3,00 per dag.

- Deze aanspraak geldt voor de militair die met een besluit is aangewezen om voor een specifieke periode rekening te houden met mogelijke inzet binnen 10 dagen in het kader van NAVO en EU verplichtingen.

In dit AV-akkoord wordt een nieuwe toelage geïntroduceerd. Een toelage voor militairen die zijn ingedeeld bij een eenheid van de snel inzetbare capaciteit (SIC). De betreffende eenheid moet verder op een *notice to move* staan om binnen 10 dagen te kunnen worden ingezet in het kader van NAVO- of EU-verplichtingen. De betreffende militairen ontvangen een persoonlijke aanzegging. Een *notice to move* en daarmee een SIC-toelage is dus niet aan de orde voor andere eenheden van Defensie.

De toelage is een tegemoetkoming voor de belasting van de militair en zijn thuisfront van het risico dat hij of zij opgeroepen kan worden en zich snel moet melden om ingezet te worden. Het is geen vergoeding voor de inzet als zodanig. Daarvoor bestaan in de rechtspositie al instrumenten, zoals de aanwezigheidsdienst, de consignatie en de VVHO. In de toekomst komt daarbij de (nieuwe tussenvorm) inzet.

Militairen behorende bij een SIC-eenheid kunnen vrijwel zonder beperking naar het buitenland op vakantie en een ontslagaanvraag wordt gewoon gehonoreerd. Om dat te benadrukken worden deze beide elementen (incl. de kostenvergoeding bij een vervroegde terugkeer) expliciet genoemd.

- Voor een deel van het personeel zal AMAR artikel 60b (de beperking van de bewegingsvrijheid) met de daarbij behorende vergoeding van kracht kunnen zijn.
- In die gevallen waarin militairen worden teruggeroepen van verlof vergoedt Defensie de in verband hiermee gemaakte kosten.

De aanspraak kent een samenloop met andere toelagen en blijft van kracht gedurende de periode zoals vermeld in de aanwijzingsbrief. Een aanwijzing om rekening te houden met mogelijke inzet die voortvloeit uit NAVO of EU verplichtingen is rechtspositioneel niet gelijk aan een aanwijzing voor uitzending. Artikel 12m, onderdeel c, Wet ambtenaren defensie is met betrekking tot deze aanwijzing dan ook niet van toepassing.

Deze regeling wordt per 1 maart 2024 ingevoerd.

Defensiemedewerkers geplaatst in het buitenland

Meer dan 2.300 medewerkers van Defensie werken en wonen op dit moment, met of zonder gezin, in het buitenland. Ze zijn geplaatst in 35 landen over de gehele wereld, op ongeveer 175 verschillende locaties. De aanwezigheid van defensiemedewerkers in het buitenland is essentieel voor de operationele gereedheid van Defensie en de internationale samenwerking.

Ten behoeve van de meerkosten die een buitenlandplaatsing voor de medewerker met zich meebrengt, kent Defensie het Voorzieningsstelsel buitenland defensiepersoneel (VBD). Uit een onderzoek blijkt onder andere dat de hoogte van de toelage buitenland niet meer in alle gevallen afdoende is om de meerkosten te dekken. Daarnaast hebben veel medewerkers behoefte aan een betere ondersteuning en ontzorging ter plaatse. Sociale partners willen dan ook in dit akkoord afspraken maken over verbetering van de positie van defensiemedewerkers in het buitenland. Zij vinden het daarnaast belangrijk dat dit onderwerp op de agenda blijft.

Vernieuwingen binnen het VBD

Sociale partners willen beter tegemoet komen aan de meeruitgaven en de impact die een buitenlandplaatsing met zich meebrengt. Dit kan bereikt worden door de bestaande voorzieningen te verbeteren en te zorgen voor meer aansluiting bij de voorzieningen in de overige publieke sectoren. Sociale partners nemen daartoe per 1 januari 2024 de navolgende maatregelen:

Toelage buitenland

Standaard Netto Nederland factor

Het inkomen van de medewerker vormt in de bepaling van de koopkracht- en verblijfscomponent de basis van de berekening. Het hiervoor in het VBD gedefinieerde Standaard Netto Nederland (SNN) bevat een factor die compenseert voor de vakantie- en eindejaarsuitkering die de medewerker jaarlijks in aanvulling op het salaris ontvangt. Deze factor is momenteel 1,1 voor de militair. Voor burgermedewerkers is de factor 1,075. Afgelopen jaren is de eindejaarsuitkering verhoogd. Defensie en de sociale partners spreken af de factor in het SNN te wijzigen naar 1,1633 voor zowel militairen als burgermedewerkers.

Partner en gezinssupport

Verhoging Verplaatsingscomponent (VPC)

Iedere medewerker die met diens partner verhuist naar het buitenland ontvangt maandelijks een bedrag in de toelage buitenland. Sociale partners spreken af het deel van de VPC wat bestemd is voor het verlies van de werkkring van de partner te verhogen van 15 punten (€370,95 per maand), naar 20 punten (€494,60 per maand).

Bijles kinderen

Indien een kind primair of secundair onderwijs volgt en door een wisseling van school als gevolg van de overplaatsing terug naar Nederland bijlessen behoeft in één of meer vakken die behoren tot het curriculum van de onderwijsinstelling, worden de kosten daarvan vergoed. De bijlessen moeten worden gegeven door een aanbieder van studiebegeleiding aangesloten bij de Landelijke Vereniging van Studiebegeleidingsinstituten (LVS*i*). Er kan worden vergoed tot maximaal €2.079 per kind en periode van maximaal drie jaar. Het recht op vergoeding vervalt als de aanvraag niet binnen twaalf maanden na de dag van aankomst van het kind in Nederland is ingediend.

Jaarlijkse reis naar Nederland voor in het buitenland geplaatste medewerkers

Sociale partners spreken af dat iedere medewerker die voor een plaatsing verhuist naar het buitenland eens per periode van 12 maanden voor zichzelf en gezinsleden recht krijgt op een retourreis naar Nederland. Daarmee verhogen de sociale partners de frequentie, van eens per periode van twee jaar naar eens per periode van één jaar. Ook spreken sociale partners af dat verhuisde medewerkers die geplaatst zijn in Europa hier gebruik van mogen maken. De wijze van reizen is gelijk aan het

Toelage buitenland

Defensie en de bonden zijn het met elkaar eens dat het bestaande voorzieningenstelsel buitenland aan een revisie toe is. De tijd was echter te kort en de omvang van de problematiek te groot om binnen een paar maanden naast alle andere onderwerpen ook nog een grote herziening van het voorzieningenstelsel uit te voeren. In het akkoord staan echter verschillende afspraken die tegemoetkomen aan diverse signalen van in het buitenland geplaatste medewerkers. Grosso modo kennen die een onderverdeling die we zouden willen samenvatten als: mijn maandelijks besteedbare bedrag moet omhoog en ik kom geld tekort voor specifieke voorzieningen. De thans gemaakte afspraken zien op beide aspecten. De verruiming van het maandbudget wordt gerealiseerd door het standaard netto Nederland te verhogen, zodat dit weer gebaseerd is op het bedrag dat medewerkers aan vakantiegeld en eindejaarsuitkering ontvangen. Een tweede effect wordt gerealiseerd door het bedrag voor de verplaatsingskostencomponent met een kleine €125 per maand te verhogen.

Meerdere specifieke voorzieningen worden in dit akkoord verhoogd. Wij verwijzen graag naar de afspraken tekst.

buitenlandse dienstreisbeleid. Eerste klasse(trein) of businessclass(vliegtuig) reizen wordt niet vergoed.

Verhoging tegemoetkoming autohuur

Sociale partners spreken af dat de tegemoetkoming autohuur wordt verhoogd van €539,74 naar €750. De medewerker maakt aanspraak op de tegemoetkoming in de autohuur gedurende de periode dat de medewerker ten gevolge van de verscheping van zijn inboedel tijdelijk niet de beschikking heeft over een eigen voertuig. Als er sprake is van een internationale overzeese verscheping en het voertuig later aankomt dan volgens het verhuisbedrijf is gepland, dan maakt de medewerker aanspraak op een tegemoetkoming van maximaal €1.100 in de kosten van de autohuur.

Juridische bijstand huisvesting op standplaats

De behoefte bestaat om de defensiemedewerker meer te ontzorgen bij de huur van huisvesting in het buitenland. Het DCIOD krijgt van in diverse landen geplaatste medewerkers regelmatig verzoeken tot ondersteuning bij het aangaan van een huurcontract. Met name wanneer er problemen ontstaan met de verhuurder is een vorm van juridische bijstand gewenst. De sociale partners spreken af om de medewerker geplaatst in het buitenland juridische bijstand aan te bieden in geval er problemen ontstaan met de verhuurder van de woning. De bijstand is ook beschikbaar als er sprake is van eventuele aansprakelijkheid van een medewerker of gezinsleden. De juridische bijstand wordt verleend door zorg van DCIOD.

Eigen bijdrage bij dagelijks reizen in het buitenland

Sociale partners spreken af dat de eigen bijdrage, die in mindering gebracht wordt op de tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen de woning of de plaats van legering en de plaats van tewerkstelling die beide zijn gelegen buiten Nederland (tabel G van de Verplaatsingskostenregeling Defensie), komt te vervallen.

Verplaatsingskostenbesluit Defensie

Verhuiskostenvergoeding

Sociale partners spreken af dat de tegemoetkoming verhuiskosten voor de overige kosten wordt verhoogd van €6.000 naar €7.000. Dit bedrag geldt ook voor medewerkers die een eigen huishouden gaan voeren en dat eerder niet deden.

Juridische bijstand huisvesting buitenland

Een door velen lang gekoesterde wens bij een plaatsing in het buitenland gaat in vervulling: een afspraak over vergoeding van bijstand. Voor dit akkoord is deze beperkt tot huisvesting. De defensiemedewerker kan voortaan zijn contract door een deskundige laten beoordelen, zodat hij niet alleen weet waarvoor hij tekent, maar ook dat voorkomen wordt dat hem buitenproportionele verplichtingen worden opgelegd, dat zo'n beetje alle afspraken in het voordeel van een verhuurder uitvallen, etc. Er komt een deskundig aanspreekpunt met de bedoeling (juridische) conflicten zoveel mogelijk te voorkomen.

Verplicht woongebied

Aangezien de woningmarkt per regio sterk verschilt en onderhevig is aan fluctuaties, willen de sociale partners meer flexibiliteit mogelijk maken ten aanzien van de toepassing van het zogenaamde 'verplichte woongebied'. Sociale partners stellen nadere criteria vast op basis waarvan het bevoegd gezag het woongebied in het vervolg zal aanwijzen.

Bijzondere positie van de militair

Sociale partners hebben afgesproken de wijze waarop de bijzondere positie van de militair gewaardeerd is zo specifiek en herkenbaar mogelijk te maken. Ter invulling van die afspraak stellen sociale partners op de korte termijn het technisch werkverband bijzondere positie militair in. Sociale partners kunnen in dit werkverband alle aspecten die zij in dit kader relevant vinden bespreken.

Vernieuwing van het personeelssysteem

Sociale partners zijn eerder overeengekomen manschappen en korporaals bij voldoende functioneren een vaste aanstelling te geven. De randvoorwaarden hiervoor zijn recent uitgewerkt. Hiermee willen sociale partners militairen meer zekerheid bieden, en de operationele gereedheid direct vergroten.

Daarnaast zetten sociale partners de volgende stappen:

Technisch werkverband reservisten

Reservisten maken integraal deel uit van het personeelsbestand van Defensie. Het is belangrijk dat de rechtspositie van de reservist synchroon loopt met de rol die de reservist heeft binnen de Krijgsmacht. Sociale partners spreken af dat in een technisch werkverband de huidige rechtspositie van de reservist op alle relevante aspecten onderzocht wordt om te bezien of en waar deze in het licht van de rol en positie van de reservist aanpassing behoeft. Hierbij zal in het bijzonder worden gekeken naar specifieke voorzieningen voor reservisten en het wegnemen van administratieve belemmeringen.

Remotie voor burgermedewerkers

Sociale partners vinden het belangrijk om nadere invulling te geven aan levensfase bewust personeelsbeleid. Defensie moet een organisatie zijn waar medewerkers graag willen komen en willen blijven werken. Afhankelijk van de situatie kan dit ook betekenen dat de medewerker om verschillende redenen, al dan niet tijdelijk, besluit om een functie te zoeken die beter bij diegene past. Dit kan te maken hebben met het bereiken van

Remotie Burgerpersoneel

Een nieuw begrip voor velen. Een begrip ook met een in dit kader specifieke betekenis. Het op volledig eigen initiatief van de medewerker zetten van een stap terug, die voor hem of haar voelt als een stap naar voren. Er zijn op dit moment defensiemedewerkers - en met het stijgen van de gemiddelde vertrekleeftijd worden er dat steeds meer - die hun functie niet meer aankunnen. Dat kan zijn omdat de druk of de fysieke belasting te hoog wordt, de verhouding

een betere werk-privé-balans, of in het kader van omscholing naar een ander vakgebied of om de belasting van diens werkzaamheden te verminderen. Het op eigen verzoek toewijzen van een functie waaraan een lagere schaal is verbonden, is voor de betreffende medewerker een stap vooruit. Dit wordt remotie genoemd en kan meerdere uitvoeringsvormen kennen. Op dit moment is het nodig om een ontslag- en aannameprocedure te doorlopen voor de toewijzing van een functie in een lagere schaal. Dit wordt als een belemmering ervaren. Daarom spreken sociale partners af dat:

- Remotie als instrument aan de rechtspositie voor burgers wordt toegevoegd.
- Remotie alleen kan plaatsvinden op eigen verzoek.
- De verplichting om een ontslag- en aannameprocedure te doorlopen komt te vervallen.
- Bij het opteren naar een functie met een lagere schaal wordt de bestaande bezoldiging in drie gelijkmatige stappen van één jaar naar het niveau van de nieuwe functie gebracht.
- Bij remotie de burger het reguliere selectieproces doorloopt. Remotie mag niet leiden tot verdringingseffecten in de plaatsingsvolgorde bij functietoewijzing.
- De werkgever zorgt voor een goede voorlichting en persoonlijke begeleiding.

Deze afspraak gaat in op 1 januari 2024. Defensie evalueert de effecten van deze afspraak twee jaar na invoering en deelt de uitkomsten met de sociale partners.

Deeltijd voor militairen

Het verbeteren van de mogelijkheden voor militairen om in deeltijd te werken maakt Defensie voor veel militairen tot een aantrekkelijker werkgever. Ook dit draagt bij aan een goede werk-privé balans. Voor militairen is in deeltijd werken wettelijk geregeld door het verlenen van deeltijdverlof. De onzekerheid die de huidige regeling met zich meebrengt, beïnvloedt de werk-privé balans negatief. Sociale partners spreken in aanvulling op de huidige vorm van deeltijdverlof, een extra vorm van deeltijdverlof af die meer zekerheid biedt voor de militair.

Deze verlofvorm bevat volgende elementen:

- Het verlof is op aanvraag van de militair.
- Bij de beslissing op de aanvraag zal onder andere rekening worden gehouden met:
 - de aard van de functie

werk-privé scheef komt te liggen, etc. Als zij nu als oplossing opteren voor een lager gewaardeerde functie moeten ze ontslagen en weer opnieuw aangenomen worden. Met de huidige afspraak is dat niet meer nodig en wordt het effect van hun stap geleidelijk voelbaar doordat hun inkomen geleidelijk afbouwt.

Deeltijd Militairen

De militair die in deeltijd wil werken, kan dat door gebruik te maken van een verlofconstructie. Het is niet zo dat zijn aanstellingsduur aangepast wordt.

Naast deze mogelijkheid die dus blijft bestaan, komt een nieuwe verlofvariant. Dit om alle militairen meer zekerheid te bieden dat tegemoetgekomen wordt aan hun wens en dat dit ook zo blijft. Om dit laatste in te vullen is afgesproken dat alleen als er sprake is van buitengewone omstandigheden sprake kan zijn van het intrekken van het verleende verlof. Buitengewone omstandigheden zijn niet het (langdurig) uitvallen van een collega vanwege ziekte, om maar een voorbeeld te geven. Het gaat om de wettelijk vastgelegde buitengewone omstandigheden. Simpel gesteld als er met Nederland of delen daarvan echt iets serieus aan de hand is, is sprake van een uitzonderingstoestand en kan het verlof worden ingetrokken.

- de capaciteit aan inzetgereed personeel van de eenheid
- het vaar-, vlieg- en oefenprogramma van de eenheid
- de planning van de daadwerkelijke inzet van de eenheid
- Elke militair heeft recht op deze vorm van verlof. Na aanvraag zal het bevoegd gezag met de aanvrager een moment afstemmen waarop dit verlof ingaat, maar dit ligt nooit later dan 3 jaar na aanvraag.
- De vooraf vastgestelde periode bedraagt eenmalig maximaal 6 jaar, waarbij opsplitsen in meerdere perioden van minimaal 1 jaar mogelijk is.
- Het is mogelijk dat de verlofaanvraag op de huidige functie niet ingewilligd kan worden. Om de verlofaanvraag mogelijk te maken kan het noodzakelijk zijn dat de militair wordt overgeplaatst. Hierbij zal zoveel als mogelijk rekening worden gehouden met de voorkeur van de militair.
- De gemaakte afspraken in dit kader zijn bindend.
- Het deeltijdverlof kan worden beëindigd in geval van buitengewone omstandigheden als genoemd in de Wet ambtenaren defensie.
- Gedurende de looptijd van dit akkoord wordt deze verlofvorm ingevoerd.

Veteraan, militaire oorlogs- en dienstslachtoffers

Sociale partners vinden het belangrijk om erkenning en waardering uit te dragen naar veteranen, militaire oorlogs- en dienstslachtoffers en het thuisfront. Om deze erkenning en waardering te onderstrepen spreken de sociale partners het volgende af:

Regeling Reüniefaciliteiten

Reünieactiviteiten versterken de onderlinge band tussen veteranen, militaire oorlogs- en dienstslachtoffers en post-actieven. Daarom wordt de vergoeding voor reüniefaciliteiten vanaf 1 januari 2024 opgehoogd naar €22 per persoon.

Daarnaast speelt de relatie ook een zeer belangrijke rol in de periode voor-, tijdens- en na de uitzending. Om deze reden besteedt Defensie ook veel aandacht aan het thuisfront. Tot op heden is er voor reünieactiviteiten geen vergoeding geweest voor het thuisfront. Terwijl de aanwezigheid van het thuisfront juist van toegevoegde waarde kan zijn. Daarom spreken sociale partners af dat er vanaf 1 januari 2024 ook een vergoeding van €22 voor de relatie komt.

Mobiliteit

Sociale partners hebben in het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 uitgangspunten neergelegd voor een toekomstig stelsel van reiskosten, faciliteiten en voorzieningen die aansluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid en de huidige manier van werken en reizen. Partijen vinden het daarbij belangrijk om perspectief op toekomstige maatregelen op het gebied van reiskosten, faciliteiten en voorzieningen te bieden.

In 2023 zijn de kosten van eigen vervoer sterk gestegen. Naar verwachting zet dit door in 2024. Partijen spreken daarom af om voor het jaar 2024 een maatregel te treffen die ziet op de hoogte van de kilometertegemoetkoming. Deze kilometertegemoetkoming geldt conform de huidige regelgeving zowel voor de auto als voor andere vormen van eigen vervoer. In dat kader gelden vanaf 1 januari 2024 de volgende afspraken:

Woon-werkverkeer

- De tegemoetkoming woon-werkverkeer wordt voor de tabellen E, N en O verhoogd naar 21 cent per kilometer.
- De medewerkers met een reisafstand van 0-10 km ontvangen vanaf 1 januari 2024 een tegemoetkoming woon-werkverkeer van 21 cent per kilometer. Hiermee willen partijen alternatieve vormen van vervoer, zoals de fiets, stimuleren.

De mogelijkheid tot uitruilen blijft voor de verschillende varianten van de tegemoetkoming woon-werkverkeer bestaan.

Binnenlandse dienstreizen

De kilometervergoeding voor binnenlandse dienstreizen wordt verhoogd van 19 naar 22 cent per kilometer. Medewerkers kunnen dit bedrag vanaf 1 januari 2024 declareren.

Thuiswerken

Partijen spreken af dat de thuiswerkvergoeding voor 2024 wordt verhoogd naar €2,15 per dag. Daarnaast vinden partijen het belangrijk dat er wordt voldaan aan de zorgplicht van de werkgever om voor een ergonomische thuiswerkplek te zorgen. Partijen hebben op 1 november 2020 een interim-regeling Arbo-middelen bij thuiswerken afgesproken wegens COVID-19. Partijen spreken af dat er vanaf 1 januari 2024 een definitieve regeling Arbo-middelen bij thuiswerken geldt. De afschrijvingstermijn per Arbo-middel bepaalt wanneer een medewerker een nieuwe aanvraag kan doen. Voor ICT-middelen is dit na 5 jaar, voor de overige middelen is dit na 10 jaar.

Mobiliteit

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord staat de afspraak dat de reiskostenvergoeding voor (het allergrootste deel van het) woon-werkverkeer naar 19 cent wordt gebracht, maar ook dat partijen jaarlijks kijken naar de mogelijkheden om dat bedrag aan te passen. Dat gebeurt voor eenieder die naar een reiskostentegemoetkoming van 19 cent is gebracht nu door deze te verhogen naar 21 cent. Op de afspraken van toen kwam kritiek, bijvoorbeeld door medewerkers die met eigen vervoer minder dan 11 kilometer tussen hun woning en werkplek overbruggen. Wat toen binnen de budgettaire kaders en de beleidsmatige afspraken om het toenmalige forfaitaire stelsel ongemoeid te laten niet kon, kan nu wel. Hierdoor krijgen deze medewerkers voortaan ook een tegemoetkoming van 21 cent per kilometer. Ook aan de medewerkers in het buitenland, met een geheel eigen stelsel om tot een tegemoetkoming te komen is gedacht. Ook voor hen vervalt de eigen bijdrage voor woon-werkverkeer.

De tegemoetkomingen die in 2024 worden gegeven voor woon-werkverkeer zullen waarschijnlijk onder het niveau liggen dat de Belastingdienst hanteert om te bepalen of belasting verschuldigd is. Absolute duidelijkheid daarover is er pas als het Belastingplan 2024 is aangenomen. Mocht die situatie zich voordoen, dan kan het verschil tussen de tegemoetkoming en het fiscale bedrag in 2024 uitgeruild worden.

Mobiliteitsplan

Partijen spreken af om in de periode na dit arbeidsvoorwaardenakkoord een mobiliteitskaart en app beschikbaar te stellen voor dienstreizen en woon-werkverkeer. Op een later moment volgt communicatie over de startdatum. Als onderdeel van de mobiliteitskaart wordt gedacht aan toegang tot e-fietsen, e-scooters en deauto's.

Partijen spreken af dat de uitgangspunten van de zakelijke mobiliteit onderwerp blijft van de komende arbeidsvoorwaardelijke gesprekken. Zowel het voorzieningenniveau voor de medewerker, de bereikbaarheid van de defensielocaties, als de aansluiting bij maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid zijn daarvan onderdeel.

Van Cafetarieregeling naar Individueel Keuzebudget

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 is het cafetariamodel uitgebreid. Daarnaast hebben sociale partners afgesproken een Individueel Keuzebudget (IKB) in te voeren. Dit verruimt de mogelijkheid om zelf keuzes te maken ten aanzien van financiële beloning en vrije tijd. Vooruitlopend op de invoering van het IKB willen sociale partners in dit akkoord afspraken maken over aanvullende bestedingsmogelijkheden in de Cafetarieregeling 2024.

Cafetarieregeling 2024

Sociale partners spreken af dat de vakbondscontributie voor het jaar 2024 wordt toegevoegd als bestedingsdoel aan de Cafetarieregeling 2024. Sociale partners voegen in dit akkoord de uitruil voor een accu of andere onderdelen voor een elektrische fiets toe als bestedingsdoel in deze regeling. Daarnaast spreken zij af dat iedere medewerker in 2024 eenmalig de gelegenheid krijgt om een duurzaamheidsbudget van €1.000 te investeren in materiële verduurzaming van de eigen (huur) woning. Dit bedrag kan ook worden aangewend voor een fiets of een computer. Dit is een nieuwe bestedingsmogelijkheid naast de fiets- en pc-regeling en wordt gerealiseerd door middel van een declaratie. Gelijkijdig gebruik van de huidige fiets- en pc-regeling en duurzaamheidsbudget naast elkaar is mogelijk. Het combineren van de regelingen voor de aanschaf voor één product is mogelijk indien eerst gebruik wordt gemaakt van de uitruilmogelijkheid.

Cafetarieregeling

Sociale partners hebben de bestaande cafetarieregeling op meerdere punten uitgebreid. Niet alleen zijn de bestedingsmogelijkheden verruimd door bijvoorbeeld de aanschaf van een fietsaccu te faciliteren, maar er wordt ook een nieuwe financieringsbron geïntroduceerd. Voortaan staat medewerkers van Defensie een duurzaamheidsbudget van €1.000 ter beschikking. Dit kan voor de aanschaf van bepaalde specifieke producten worden gebruikt die bevorderlijk zijn voor de materiële verduurzaming van het huis. Ongeacht of dit een huurhuis of koopwoning is. Omdat de creativiteit van mensen groot is en verduurzaming een rekbaar begrip is, zullen er de komende tijd nadere afspraken worden gemaakt welke producten precies in aanmerking komen. De bestaande afspraken over het cafetariamodel blijven gehandhaafd. Gelden die u niet of nog niet volledig gebruikt heeft, kunnen met bovengenoemd extra budget worden gecombineerd.

Individueel Keuzebudget

Sociale partners voeren met ingang van 1 januari 2025 een IKB in. In dit IKB vormen in ieder geval het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering bronnen die voor alle keuzedoelen aangewend kunnen worden. Partijen maken nadere afspraken over de invulling van bronnen en doelen. Partijen maken op een voor de uitvoering tijdig moment de noodzakelijke afspraken om het IKB per 1 januari 2025 in te kunnen voeren.

Sociaal Beleidskader

De Defensieorganisatie is continu in ontwikkeling. De komende jaren zal Defensie verder groeien, wat zal leiden tot veranderingen in alle onderdelen van de organisatie. Ook dan kan het voorkomen dat medewerkers bescherming van een Sociaal Beleidskader nodig hebben. Aangezien het Sociaal Beleidskader nog niet structureel is verankerd, spreken partijen af dat het Sociaal Beleidskader 2012-2016 voor de duur van dit akkoord wordt verlengd.

Begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden en begeleidingscommissie buitenland

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. Daarnaast kent Defensie een begeleidingscommissie buitenland, waartoe in het buitenland geplaatste defensiemedewerkers zich kunnen melden waar het gaat om de toepassing van de buitenlandselementen uit dit akkoord.

Individueel keuzebudget (IKB)

Defensie en de bonden hebben de afspraak gemaakt dat er op 1 januari 2025 een IKB wordt ingevoerd. Het bestaande cafetariastelsel zal daarmee eindigen en de bestaande uitruilvarianten zullen een plek krijgen in het nieuwe stelsel. Sociale partners willen deze verbreden door het bijvoorbeeld ook mogelijk te maken dat sommige verlofdagen omgezet kunnen worden in geld om bijvoorbeeld een fiets te kopen. Voor de introductie van het nieuwe stelsel is het noodzakelijk dat bestaande bronnen fiscaal afgesloten worden, zodat er op 1 januari 2025 met een schone lei gestart kan worden. Dit betekent dat eind van het jaar 2024 uitbetaling van het dan opgebouwde vakantiegeld en de op dat moment opgebouwde eindejaaruitkering plaatsvindt.

Sociaal Beleidskader (SBK)

Ook in een tijd dat de focus gericht is op uitbreiding(en) is voor kleine groepen of individuele medewerkers het belang van een sociaal beleidskader aanwezig. Het biedt zekerheid en hulp bij het inrichten van hun leven na het gedwongen afscheid bij Defensie.

Begeleidingscommissie arbeidsvoorwaarden en begeleidingscommissie buitenland (BCO)

Defensie en de centrales hebben in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 voor het eerst afgesproken dat defensiemedewerkers, die menen dat zij onevenredig benadeeld zijn, zich kunnen wenden tot een commissie. In deze commissie zitten vertegenwoordigers van Defensie en de centrales. Zeker de ingrijpende herziening van het militaire bezoldigingsstelsel heeft aangetoond dat zo'n commissie erg belangrijk is. Voldoende reden om deze keer opnieuw zo'n afspraak als sluitstuk op te nemen. De minder bekende BCO-buitenland krijgt de taak om zich te buigen over bezwaren, die er kunnen zijn over de buitenlandparagraaf van dit akkoord.