

## **(Concept) 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 Defensie medewerkers, 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.

### **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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

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

### **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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

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-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 gevechtssomstandigheden 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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

### 3. Militaire inzet in Nederland<sup>1</sup>

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

Sociale partners zullen nieuwe inzetvormen uitwerken, afbakenen en hieraan passende (in)directe voorzieningen koppelen. Hierbij zijn de zorg en uitzendbescherming 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 onvoorzien, 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 <sup>2</sup>	€ 133,64

- 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

<sup>1</sup> Het gaat hier om Nederland op het Europese continent.

<sup>2</sup> Zie voetnoot 1.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

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.
- 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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

### 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

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

aangesloten bij de Landelijke Vereniging van Studiebegeleidingsinstituten (LVSi). 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 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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

### 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 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.



## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

- 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 promotie de burger het reguliere selectieproces doorloopt. Promotie 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
  - 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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

### **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 ondersteunen 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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

### 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.

### 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 deelauto'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 Cafetariaregeling 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 Cafetariaregeling 2024.

### Cafetariaregeling 2024

Sociale partners spreken af dat de vakbondscontributie voor het jaar 2024 wordt toegevoegd als bestedingsdoel aan de Cafetariaregeling 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.

### 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.

## Onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden 2024

### **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.