NOVEMBER 2023

ProDef

SPECIAL

Arbeidsvoorwaarden

Een primeur voor Defensie!

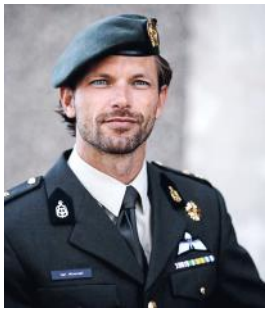
Appreciatie GOVIMHB m t resultaat

De belangrijkste punten in n oogopslag

Bezoek onze websites

PRODEF IS EEN UITGAVE VAN DE GE AMENLIJKE OFFICIERENVERENIGINGEN

GOV|MHB PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



Een primeur voor Defensie!

DOOR DOOR NIELS VAN WOENSEL
VOORZITTER GOV|MHB

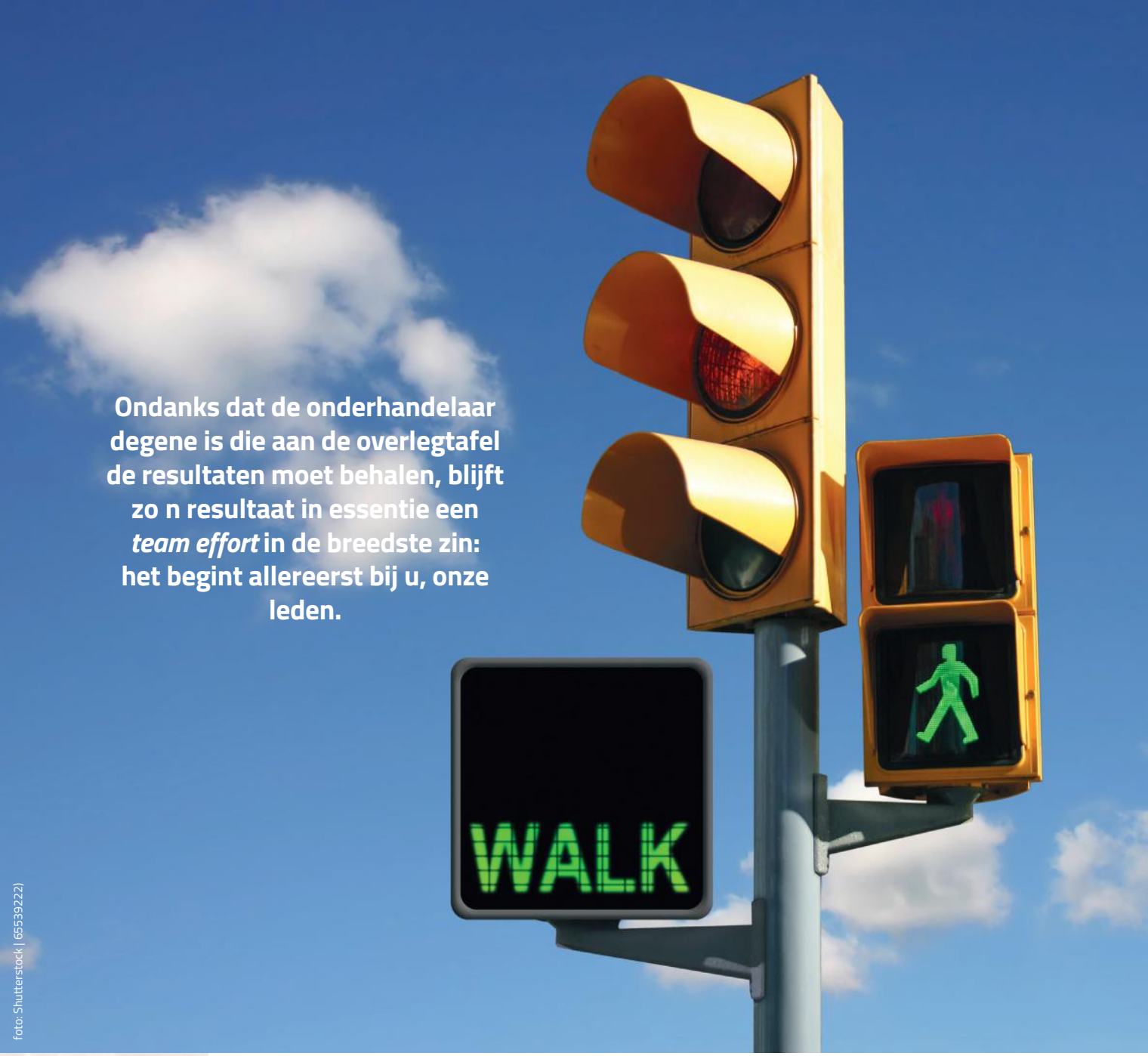
De afgelopen jaren heb ik als onderhandelaar en later als voorzitter vier onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden meegemaakt. Niet eerder is het voorgekomen dat we z op tijd zijn begonnen, maar bovenal dat we een onderhandelaarsresultaat hebben bereikt met voldoende tijd voor de leden om hun stem uit te brengen voordat het lopende akkoord is ge indigd. Oprecht een primeur!

Los van de inhoud van de onderhandelingen, heb ik de afgelopen tijd van veel mensen gehoord dat zij bovenal blij zouden zijn als het lukt om op tijd tot een akkoord te komen. Dit alleen geeft weer een blijk van vertrouwen in de werkgever Defensie en voor de toekomst. Ook alle complimenten aan staatssecretaris Christophe van der Maat, die v r de zomer al een inzetbrief stuurde met de uitnodiging om aan tafel te gaan in de hoop tijdig tot een nieuw akkoord te komen. En dat hij zich daarbij zo transparant en constructief heeft opgesteld om het beschikbare geld daadwerkelijk naar de defensiemedewerkers te brengen. Ik kan mij nog de jaren herinneren waar wij als bonden alles uit de kast moesten halen om de werkgever berhaupt aan tafel te krijgen. Het ontbreken van een mandaat, geld of inzet waren vaak redenen waarom dit gewoonweg niet kon. Gelukkig ligt die tijd achter ons en dat heeft de constructieve houding en de inhoudelijke bijdrage van alle partijen alleen maar goed gedaan.

Maar naast het proces is de inhoud natuurlijk net zo belangrijk. Onze inzet was om een meerjarig akkoord te sluiten en dat is helaas niet gelukt. Maar om eerlijk te zijn waren wij blij dat, toen in de zomer het kabinet viel, wij de garantie van de staatssecretaris kregen dat dit geen directe gevolgen voor de start van de onderhandelingen zou hebben. We konden dus gewoon beginnen. Vervolgens hebben de onderhandelaars van de bonden en Defensie de afgelopen maanden keihard gewerkt om tot dit resultaat te komen. Met vijf partijen aan tafel is het nooit makkelijk om het over alles eens te worden en aan de voorkant waren de wensen en eisen natuurlijk altijd groter dan de mogelijkheden. Maar voor een akkoord van een jaar mag het resultaat er zeker wezen. De inhoud van dit akkoord en de maatregelen worden verderop in dit bulletin toegelicht.

Complimenten aan onze onderhandelaar Andrea Oosting-Klock zijn daarbij op hun plaats. De afgelopen jaren hebben wij met Thijs van Leeuwen een uitstekende onderhandelaar gehad. Inherent aan de keuze van onze vakbond om actieve militairen in te zetten als onderhandelaar, voorzitter of secretaris, is dat er soms een wisseling van de wacht moet plaatsvinden. Zeker in het begin moet de nieuwe onderhandelaar flink aan de slag om de kennis van alle dossiers in korte tijd eigen te maken en ook leren te onderhandelen. En dan begon Andrea na de zomer ook nog eens meteen met de onderhandelingen voor een nieuw akkoord. Geen makkelijke opgave, maar ze heeft dit uitstekend gedaan en mag oprecht trots zijn op het resultaat.

Ondanks dat de onderhandelaar degene is die aan de overlegtafel de resultaten moet behalen, blijft zo n resultaat in essentie een *eam effor* in de breedste zin: het begint allereerst bij u, onze leden. Wat is de behoefte, welke problemen moeten worden opgelost, wat heeft de krijgsmacht en haar personeel nodig? Voor de zomer hebben wij daarop onze eerste inzet bepaald, deze bij diverse (online) bijeenkomsten



Ondanks dat de onderhandelaar degene is die aan de overlegtafel de resultaten moet behalen, blijft zo n resultaat in essentie een *team effort* in de breedste zin: het begint allereerst bij u, onze leden.

foto: Shutterstock | 65539222)

met u gedeeld en hier feedback op gekregen. Uiteindelijk gaan wij met een mandaat de onderhandelingen in en begint een proces van meerdere maanden waarover wij helaas weinig tot niets met u kunnen delen. De voortgang in die onderhandelingen en de mogelijkheden die wij hebben om onze inzet te behalen zijn korte tijd alleen voor een beperkt aantal mensen inzichtelijk. Dit is het moment waarop wij het vertrouwen van u moeten krijgen dat wij er alles aan doen om het maximale voor uw belangen en die van Defensie eruit te halen. Nu er een onderhandelaarsresultaat ligt kunnen wij eindelijk weer duidelijkheid geven over wat is bereikt en wat dit voor u betekent. Daarom gaan wij de komende weken, samen met Defensie en de bonden, het land in. En dan tot slot ligt de definitieve stem of dit een akkoord wordt bij u en is de cirkel weer rond. U bepaalt de inzet, wij doen ons best voor het resultaat en u bepaalt of dit voldoende is.

Laat u de komende tijd dus voldoende voorlichten om tot een goed oordeel te komen en geef uw stem aan ons door. Wij zijn als uw vakbond van mening dat dit een goed resultaat is voor een jaar; dat de loonsverhoging en de andere maatregelen uit dit akkoord de beschikbare middelen op een eerlijke manier verdelen over de verschillende groepen bij Defensie; dat er zowel voor burgers als voor (beroeps)militairen als voor reservisten voldoende maatregelen in zitten; en dat we hopelijk volgend jaar wederom op tijd zullen beginnen om voor 2025 en verder een nieuw akkoord te sluiten. Het woord is nu aan u.

Appreciatie GOVIMHB van onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden

In dit speciale bulletin presenteren wij u het resultaat van maandenlange onderhandelingen over uw arbeidsvoorwaarden. Als onderhandelaar was het een spannende en intensieve periode, maar ik ben blij dat er een resultaat ligt. Ik zal mijn appreciatie voor dit akkoord met u delen. Allereerst met betrekking tot de onderwerpen die volgens mij voor de meesten van u de belangrijkste delen van het resultaat vormen. Verderop in het bulletin zal ik deze en andere onderwerpen nader toelichten.



(foto: Shutterstock | 2228518219)



DOOR ANDREA OOSTING-KLOCK
ONDERHANDELAAR GOV|MHB

Vooraf hadden we veel ambitie, maar door de korte looptijd hebben we keu es moeten maken. Als ik naar dit onderhandelaarsresultaat kijk, denk ik dat we de juiste hebben gemaakt en dat we mooie stappen in de goede richting hebben ge et.



De wereld om ons heen verandert sterk; instabiliteit en onveiligheid nemen toe. Dat maakt de rol van de Nederlandse krijgsmacht des te belangrijker. Door alle onzekerheid om ons heen moeten we blijven investeren in onze krijgsmacht en dus ook in ons personeel. Niet alleen veiligheid, maar ook de economie heeft de afgelopen maanden veel veranderingen doorgemaakt. De prijzen van onder andere energie, levensmiddelen en brandstof zijn enorm gestegen, en dit voelen wij allemaal in onze portemonnee. Al deze omstandigheden hebben ertoe geleid dat de sociale partners gezamenlijk als doelstelling hadden om zo krachtig mogelijk in te zetten op loonontwikkeling.

Nog voordat we konden beginnen werden we geconfronteerd met de val van het huidige kabinet. Dit heeft geleid tot een akkoord met een looptijd van een jaar. Vooraf hadden we veel ambitie, maar door deze korte looptijd hebben we keuzes moeten maken. Als ik naar dit onderhandelaarsresultaat kijk, denk ik dat we de juiste hebben gemaakt en dat we mooie stappen in de goede richting hebben gezet. Belangrijke elementen hierin zijn volgens mij: de loonstijging voor iedereen, de verbeteringen van de beloningspositie van burgerpersoneel, aanpassingen van onze inzetvormen met de daarbij behorende voorzieningen en beloning, optimalisatie van het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensie (VBD), een aanzet om te komen tot verbeteringen van (specifieke) voorzieningen van onze reservisten en verhoging van de tegemoetkoming woon-werkverkeer. Hieronder zal ik ze n voor n toelichten.

Loonontwikkeling

Om te beginnen een maatregel die wij allemaal gaan voelen in onze portemonnee: de loonsverhoging van 7%. De afgelopen maanden hebben we in veel sectoren een loonsverhoging gezien, waarbij percentages sterk varieerden en daardoor soms moeilijk te vergelijken zijn. Sommige sectoren waren namelijk al eerder omhooggegaan, terwijl andere van ver moesten komen. Met het vorige akkoord hebben we al een mooie stap gemaakt en als we dan kijken naar het huidige inflatiecijfer over 2023 van 5% (bron: indeinflatie.nl, 2023), denk ik dat we tevreden mogen zijn met de 7% die wij nu krijgen. Dit is mede vanwege het feit dat het direct wordt ingevoerd, dus vanaf 1 januari 2024, en voor n jaar is. Daar komt nog een extra toelage bij, namelijk een eenmalige uitkering van 1.500,- bruto in januari 2024.

Beloningspositie burgerpersoneel

Dit jaar is onderzoek gedaan naar de beloningspositie van ons burgerpersoneel. Aan de hand van resultaten uit dit onderzoek hebben we een aantal maatregelen ter verbetering van de beloningspositie van ons burgerpersoneel genomen. Een van de meer technische maatregelen betreft de aanpassing van het wegvallen van de begintreden in schalen 1 t/m 6, aangezien deze begintreden allemaal hetzelfde bedrag hadden. Door het verwijderen van deze begintreden ontvangen medewerkers in deze schalen een hoger salaris per klik. In de schalen 8 t/m 16 hebben we ervoor gekozen om een extra trede toe te voegen; in schaal 9 twee. Aangezien veel burgermedewerkers zich al in hun hoogste trede bevinden, bieden we hun op deze manier meer doorgroeiperspectief en aansluiting bij de beloning van de Rijksambtenaar. Ten slotte

hebben we een maatregel genomen die van invloed is op alle burgermedewerkers, namelijk het verhogen (met 20,-) en integreren van de inkomenstoeslag in de salaristabel. Door deze integratie wordt het brutosalaris verhoogd, wat tevens een positieve invloed heeft op het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Dit is naar mijn mening een stap vooruit in het verbeteren van de balans tussen het inkomen van burgermedewerkers en militair personeel.

Zijn we er dan? Dat denk ik niet. Om deze balans verder te verbeteren, en eventueel overblijvende verschillen te verklaren of weg te nemen, moeten we eerst een gedeeld beeld krijgen van de bijzondere positie, taakstelling en functiewaardering van de militair Dit is nodig om de beloningsverschillen tussen burgerpersoneel en militairen te kunnen beoordelen en waarderen. Het is daarom een goede zaak dat we hebben afgesproken een technische werkgroep op te zetten die hier onderzoek naar zal doen.

Inzetvormen

In het vorige akkoord is een aanzet gedaan tot het verbeteren van onze toelagen. In dit resultaat zijn vervolgstappen gezet om de diverse inzetvormen te defini' ren en hier alvast een toekomstige financi' le vergoeding aan te koppelen. De inzetvormen worden dan ook: inzet bij operaties, inzet in het buitenland en inzet in het binnenland. Dit is een eerste stap, aangezien we het komende jaar niet alleen naar de financi' le compensatie moeten kijken, maar vooral ook naar de overige voorzieningen die hiermee samenhangen. Naar mijn mening zijn we er dus nog niet, maar stapje voor stapje gaat het beter.

Voorzieningen buitenlandplaatsing

Velen van ons zijn al eens in het buitenland geplaatst of zullen binnenkort naar het buitenland worden gestuurd. Dit brengt een mooie uitdaging met zich mee die veel impact kan hebben. We hebben erkend dat het VBD moet worden herzien. Ook hier is een eerste stap gezet. Ondanks dat we graag verder hadden gekeken, zijn we vanwege de korte looptijd van dit akkoord en de beperkte onderhandelingstijd tot een aantal verbeteringen gekomen, waaronder de verhoging van de Standaard Netto Nederland factor en de verplaatsingscomponent, alsook een jaarlijkse retourreis met gezin naar Nederland (ongeacht de locatie waar je geplaast bent).

Reservisten

Reservisten vormen de flexibele capaciteit van de krijgsmacht. De afgelopen jaren is gebleken dat deze flexibele capaciteit steeds belangrijker wordt en we mogen deze groep dan ook niet vergeten. Veel bestaande voorzieningen zijn van toepassing op alle militairen, dus ook reservisten, maar sommige zijn juist specifiek voor hen bedoeld. We willen de komende tijd gebruiken om deze voorzieningen in kaart te brengen en te verbeteren waar mogelijk. Denk hierbij aan het verminderen van onnodige administratieve handelingen en het herzien van de wijze waarop jubileumgratificaties worden toegekend.

Woon-werkverkeer

De afgelopen maanden hebben we allemaal de stijging van de brandstof- en energieprijzen gevoeld. Het tanken of opladen van voertuigen is duurder geworden. Gelukkig wordt de tegemoetkoming voor woon-werkverkeer verhoogd, waardoor de last iets wordt verlicht.

Ten slotte

Samenvattend kan ik zeggen dat ik trots ben op dit resultaat. Ondanks de beperkte onderhandelingstijd en beperkte looptijd van het conceptakkoord, denk ik dat we enkele mooie stappen hebben gezet. Bijvoorbeeld in de beloningspositie van de burgermedewerkers en in de vereenvoudiging van de diverse inzetvormen. Ik had graag gezien dat we al meer hadden kunnen doen voor de reservisten en collega s die in het buitenland zijn geplaatst. En dat we bij de tegemoetkoming van het woonwerkverkeer ons hadden geconformeerd aan het fiscaal maximum en eerste klas reizen ook voor de burgermedewerker, met een schaal vergelijkbaar als die van de officier, mogelijk hadden gemaakt. In mijn achterhoofd houd ik altijd de spreuk: Elke stap die je zet brengt je dichter bij je doel, hoe klein of groot die stap ook mag zijn.

De belangrijkste punten van dit arbeidsvoorwaardenakkoord in één oogopslag.

Loon

Salarisverhoging van 7% per 1 januari 2024

Eenmalige uitkering van 1.500,- bruto

Beloningpositie burgerpersoneel

Vervallen van gelijke begintreden in schalen 1 t/m 6

Verhoging (met 20,-) en integratie van de inkomenstoeslag in de salaristabel

Toevoeging van een extra trede aan de schalen 8 t/m 16; twee tredes in schaal 9

Regeling Militaire Inzet (RMI)

Aanpassing rechtspositionele regelingen inzet:

- Militaire inzet in operaties;
- Inzet in het buitenland;
- Inzet in Nederland.
- Verduidelijking onderscheid inzet en oefenen of varen

Buitenlandplaatsing

Verbeteringen in het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD)

- Verhoging buitenlandtoelage
- Verhogingen in tegemoetkomingen parnter- en gezinsupport

Reizen

Vergoeding woon-werk naar 21 ct/km

Vergoeding dienstreizen binnenland naar 22 ct/km

Medewerkers woonachting 0 t/m 10 km van werk ontvangen nu ook 21 ct/km

Thuiswerken

Thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar 2,15 per dag.

Definitieve regeling ARBO-middelen bij thuiswerken

Reservisten

Oprichting technisch werkverband voor reservisten t.b.v. harmonisering rechtspositie reservisten met die van beroepsmilitairen.

Toelichting onderdelen onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden

In dit deel van het speciale ProDef-bulletin licht ik als onderhandelaar enkele onderdelen van het resultaat toe. Tijdens onze voorlichtingsbijeenkomsten, vragenuurtjes en via e-mail of sociale media kunt u mij altijd vragen stellen over het voorliggende onderhandelaarsresultaat.



(foto: Shutterstock | 2194175963)



DOOR ANDREA OOSTING-KLOCK
ONDERHANDELAAR GOV|MHB

Hoewel in het resultaat wordt gesproken over een akkoord, realiseren we ons dat het pas een akkoord is wanneer de meerderheid van on e achterban en de achterban van andere bonden hiermee instemmen.

Onderstaande toelichting is per onderwerp gegeven, waarbij dezelfde volgorde wordt aangehouden als in het resultaat. Hoewel in het resultaat wordt gesproken over een akkoord, realiseren we ons dat het pas een akkoord is wanneer de meerderheid van onze achterban en de achterban van andere bonden hiermee instemmen.

Looptijd

Dit akkoord heeft een looptijd van n jaar, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Daarmee sluit dit akkoord mooi aan op het vorige. Bij elk onderdeel is aangegeven wanneer het ingaat. Hierbij hebben wij rekening gehouden met de uitvoerbaarheid en haalbare data vastgesteld. Helaas was het niet mogelijk om alles per 1 januari 2024 te laten ingaan.

Loonontwikkeling

In dit akkoord zijn wij overeengekomen dat al het defensiepersoneel per 1 januari 2024 een loonsverhoging ontvangt van 7%. Deze verhoging wordt op de gebruikelijke wijze verwerkt in de wachtgeld-, UKW- en FLO-uitkeringen. Dit geldt ook voor de eenmalige uitkering van 1.500,- bruto voor het defensiepersoneel. Als u in deeltijd werkt, reservist bent, of Defensie in 2023 hebt verlaten, ontvangt u deze uitkering naar rato.

Beloningspositie burgerpersoneel

Zoals u wellicht weet, is er in 2023 een onderzoek uitgevoerd naar de beloningspositie van het burgerpersoneel werkzaam bij Defensie. Dit onderzoek resulteerde in een aantal aanbevelingen aan de werkgroep arbeidsvoorwaarden, die we zo goed mogelijk hebben proberen te vertalen naar concrete maatregelen, die per 1 januari 2024 ingaan.

Vervallen van gelijke begintreden in schalen 1 t/m 6

In de huidige salaristabel is te zien dat de schalen 1 t/m 6 een aantal tredes hebben met hetzelfde bedrag. Dit betekent dat een trede omhooggaan in deze situatie geen hoger salaris oplevert voor de medewerker. Door deze tredes te verwijderen en de tredes opnieuw te nummeren, zorgen we ervoor dat de medewerker wel een hoger salaris ontvangt bij een klik.

Verhoging en integratie van de inkomenstoeslag in de salaristabel

De huidige inkomenstoeslag wordt verhoogd met 20,- en wordt opgenomen in het maandsalaris. Dit betekent dat het (voltijds) bruto maandsalaris stijgt met 203,07 en dat de inkomenstoeslag van 183,07 vervalt. Dit heeft tot gevolg dat het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering stijgen.

Toevoeging van een extra trede aan de schalen 8 t/m 16

Aan de salarisschalen 8 t/m 16 wordt een extra trede toegevoegd, en bij schaal 9 zelfs twee. Deze aanbeveling komt voort uit het onderzoek en heeft te maken met het feit dat veel burgermedewerkers zich in hun laatste trede bevinden. Om hen perspectief te bieden, wordt deze extra trede toegevoegd. Zoals ik al aangaf in mijn appreciatie, is dit een stap vooruit in het verbeteren van de balans tussen het inkomen van het burgerpersoneel en dat van de militair.

Militaire inzet en bijbehorende beschikbaarheid en bereikbaarheid

In een eerder akkoord zijn we tot de conclusie gekomen dat het stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid niet langer voldoet. Momenteel hebben we de VROB- en VVHO-regeling, die niet goed meer aansluiten bij de uitdagingen waar militairen en de organisatie voor staan. We streven naar een systeem waarin toelagen zo generiek mogelijk en zo specifiek als nodig zijn. Zo worden de toelagen beter verklaarbaar en zoveel mogelijk op dezelfde manier berekend.

Regeling militaire inzet

We hebben besloten de huidige VROB en VVHO aan te passen en te komen met een nieuwe regeling, de Regeling Militaire Inzet (RMI). In deze regeling spreken we over drie soorten inzet: militaire inzet in het kader van operaties, militaire inzet in het buitenland en militaire inzet in het binnenland. Wat hieronder valt, wordt beschreven in het akkoord. In deze nieuwe regeling is het uitgangspunt dat inzet een hogere vergoeding ontvangt dan varen en oefenen, en dat inzet in het kader van operaties een hogere vergoeding krijgt dan inzet in het binnenland en buitenland. Dit betekent dat bij de ingang van de RMI een dagvergoeding van 165,- geldt voor inzet in het kader van operaties, 150,- voor inzet in het buitenland en 133,64 voor inzet in het binnenland.

Naast de financi' le vergoeding zijn andere belangrijke aspecten onder andere voorzieningen, zoals uitzendbescherming, zorg, en veteranenstatus. Deze zullen de komende maanden verder worden besproken en uitgewerkt, en zullen worden opgenomen in de nieuwe regeling. Deze nieuwe regeling gaat dus niet in per 1 januari 2024, maar op een later moment.

Wat we gaan doen per 1 januari 2024:

- De VROB kent bij varen en oefenen een verdeling in drie groepen. Om het verschil tussen de groepen te verkleinen, zullen we als eerste stap de vergoeding van groep 1 verhogen. De groepen 2 en 3 blijven hetzelfde.
- De (belaste) vergoeding voor VVHO zal worden verhoogd naar 150,-.

Snel inzetbare capaciteit

Nederland stelt jaarlijks militaire capaciteit beschikbaar voor zowel de NAVO als de EU. De eenheden die hiervoor verantwoordelijk zijn, vallen onder de noemer Snel Inzetbare Capaciteit (SIC) en hebben een Notice To Move (NTM) van maximaal tien dagen. Militairen die zijn geplaatst bij een SIC-eenheid met een NTM van maximaal tien dagen zullen vanaf 1 maart 2024 een dagelijkse vergoeding van 3,- bruto ontvangen.

Defensiemedewerkers geplaatst in het buitenland

Meer dan 2300 defensiemedewerkers wonen en werken momenteel, al dan niet met gezin, in het buitenland. De arbeidsvoorwaarden van defensiemedewerkers in het buitenland zijn al geruime tijd onderwerp van gesprek. Ten behoeve van de extra kosten, die gepaard gaan met een plaatsing in het buitenland, hanteert Defensie het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensiepersoneel (VBD). Uit een eerder onderzoek blijkt dat de toelage buitenland onder andere niet meer toereikend is om de extra kosten te dekken. Om deze reden hebben we een aantal verbeteringen doorgevoerd in het VBD, die ingaan per 1 januari 2024. Ondanks dat we graag verder hadden gekeken, zijn we vanwege de korte looptijd van dit akkoord en de beperkte onderhandelingstijd tot de onderstaande verbeteringen gekomen.

Standaard Netto Nederland factor

Een technische aanpassing, waarbij deze factor is verhoogd naar 1.1633 voor zowel militairen als burgerpersoneel, resulterend in een gemiddelde verbetering van 50,- tot 150,- netto per maand, afhankelijk van de locatie waar men werkzaam is.

Partner- en gezinssupport

De verplaatsingscomponent (VPC), een vergoeding voor onder andere het niet mogen of kunnen werken van de partner van de medewerker, wordt verhoogd van 370,95 naar 494,60.

Bijles voor kinderen

In het geval van een overplaatsing van het gezin met kinderen die naar het primair of secundair onderwijs gaan, kan er behoefte zijn aan bijles. Deze kosten worden vergoed tot een maximum van 2.079,- per drie jaar per kind.

Jaarlijkse reis naar Nederland

Bij een plaatsing met gezin wordt vanaf heden jaarlijks een retourreis naar Nederland vergoed, ongeacht de locatie van plaatsing, binnen of buiten Europa.

Verhoging autohuur

De vergoeding voor autohuur wordt verhoogd van 539,74 naar 750,-. In geval van een


(foto: Shutterstock | 1274395357)



overzeese verscheping waarbij het voertuig later aankomt dan aangegeven door het verhuisbedrijf, bedraagt de vergoeding 1.100,-.

Juridische bijstand

Om defensiemedewerkers in het buitenland te ontlasten bij huisvestingsgerelateerde juridische kwesties, biedt DCOID juridische bijstand.

Eigen bijdrage voor dagelijks reizen

Indien sprake was van een eigen bijdrage voor de vergoeding van de kosten van het dagelijks reizen (tabel G VKRD), komt deze te vervallen.

Bijzondere positie van de militair

De wijze waarop de bijzondere positie van de militair gewaardeerd is moet zo specifiek en herkenbaar mogelijk worden gemaakt. Dit is namelijk nodig om de beloningsverschillen tussen burgerpersoneel en militairen te kunnen beoordelen en waarderen. Om dit te realiseren gaan we een technisch werkverband inrichten waarin we onderzoek gaan doen naar de bijzondere taakstelling, positie en functiewaardering van de militair.

Reservisten

Het is van groot belang dat de verschillen en overeenkomsten tussen beroepsmilitairen en reservisten duidelijk uiteengezet worden. We streven ernaar om de rechtspositie van reservisten daar waar mogelijk te harmoniseren met die van beroepsmilitairen. Om een beter beeld te krijgen van deze aspecten, wordt er een technisch werkverband voor reservisten opgericht. Met de uitkomsten van dit werkverband kunnen we bij een volgend akkoord beoordelen wat er verbeterd kan worden. Op voorhand denken we aan het wegnemen van onnodige administratieve handelingen, het herzien van verlofopbouw, en het heroverwegen van de toekenning van jubileumgratificaties.

Mobiliteit

Een ander belangrijk aspect waar we allemaal mee te maken hebben, is mobiliteit. De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer wordt verhoogd naar 0,21 per kilometer voor de tabellen E, N en O. De medewerkers die op een reisafstand van 0 t/m 10 kilometer van het werk wonen krijgen vanaf nu ook 0,21 per kilometer. Aan het einde van het jaar is er de mogelijkheid om de resterende vergoeding uit te ruilen via het cafetariamodel. Deze verhoging gaat in per 1 januari 2024. Voor wat betreft binnenlandse dienstreizen gaat de vergoeding van 0,19 naar 0,22 per kilometer.

De thuiswerkvergoeding voor 2024 wordt verhoogd naar 2,15 per dag, daarbij vinden wij het ook belangrijk dat iedereen een ergonomische werkplek kan inrichten. Om die reden wordt de interim-regeling ARBO-middelen bij thuiswerken vanaf 1 januari 2024 een definitieve regeling. Naar het volgende akkoord toe blijven we werken aan verbeteringen op het gebied van mobiliteit

Van cafetariamodel naar Individueel keuzebudget

In het vorige akkoord is het cafetariamodel uitgebreid en was afgesproken dat we een Individueel Keuzebudget (IKB) zouden introduceren. De implementatie van dit IKB staat gepland voor 1 januari 2025, wat betekent dat we nog een jaar gebruik kunnen maken van het huidige cafetariamodel. In het cafetariamodel zijn de gebruikelijke opties beschikbaar, waaronder de optie om de fiets en computer te ruilen en de vakbondscontributie. Naast deze opties is er ook een eenmalig duurzaamheidsbudget van 1.000,- beschikbaar. Dit budget kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor het verduurzamen van een eigen (huur)woning. Dit is een nieuwe bestedingsmogelijkheid die via declaratie gerealiseerd kan worden en kan naast de bestaande fiets- of computerregeling gebruikt worden.

Download hier het volledige onderhandelaars-resultaat

Heeft u vragen en/of opmerkingen over het onderhandelaars-resultaat? Neem contact op!

Tradities

Bij Defensie zijn we dol op tradities. Ceremonies, liederen, rituelen, we smullen ervan. Ik ben zelf ook dol op tradities, maar nu ben ik heel blij dat we n daarvan kunnen doorbreken. Namelijk de traditie dat het onbehoorlijk lang duurt voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord is bereikt nadat het oude is verlopen.



(foto: Shutterstock | 2350194851)



DOOR ROB PULLES
VICE-VOORZITTER GOV|MHB

Alles over iend is het een resultaat waarvan ik vind dat we er goed mee uit de voeten kunnen.

Met het onderhandelaarsresultaat dat voor u ligt in dit speciale ProDef-bulletin hebben we de mogelijkheid te breken met die traditie. Ondanks dat de looptijd n jaar is, hebben wij als sociale partners veel zaken kunnen afspreken. Zo is overeenstemming bereikt over een behoorlijke loonsverhoging en een eenmalige uitkering, alsook verbeterde afspraken over vergoeding voor (langdurig) standby-tijd voor operaties, inzet, varen en oefenen. Verder zijn afspraken gemaakt over verlof, loonschalen voor burgermedewerkers, verhoging inkomenstoeslag en reiskostenvergoedingen en nog vele andere zaken. Alle details hierover leest u terug in de toelichting van de onderhandelaar. Wat mij betreft staan er de nodige plussen in het conceptakkoord.

Omdat de looptijd n jaar is, is er ook veel (nog) niet afgesproken en geregeld. Beperkingen in tijd, capaciteit en toch ook geld hebben ervoor gezorgd dat er nog veel zaken open blijven staan. Voor reservisten zijn geen specifieke afspraken gemaakt. Natuurlijk profiteren zij ook van de algemene regelingen, maar maatwerk voor hen is er helaas nog niet. Een technisch werkverband reservisten zal de problemen nader in kaart brengen en met oplossingen komen. De afspraken die in het Voorzieningenstelsel Buitenland Defensie (VBD) staan voor de mensen in het buitenland geplaatst zijn, zijn nog lang niet compleet en dat geldt ook voor de toelagen. De overgang van het cafetariamodel naar een Individueel Keuze Budget (IKB) moeten we gaan uitwerken en invoeren en waar nu afspraken zijn gemaakt over remotie (vrijwillig een stapje terug doen) voor het burgerpersoneel, willen we dat ook voor het militaire bestand afspreken. Het in mijn ogen belangrijkste dat ontbreekt is een duidelijk afspraak over de Bijzondere (Rechts)Positie Militair (BPM). Wat houdt de BPM nu precies in en wat staat daar tegenover? En hoe verhoudt zich dat met de beloning voor burgerpersoneel? Hoe zorg je ervoor dat de beloningen voor militairen n burgers eerlijk vergelijkbaar en uitlegbaar zijn?



(foto: Pexels.com - Pavel Danilyuk)

Daarvoor zul je helder moeten hebben wat de BPM inhoudt en zul je ervoor moeten zorgen dat je functiewaardering (FuWa) op orde is, zodat een goede vergelijking gemaakt kan worden. Bij de FuWa moeten we er ook voor zorgen dat alle aspecten van functies worden meegenomen, voor militairen en dus ook de operationele en specifiek militaire aspecten. Daar zijn het militairen voor, om ingezet te kunnen worden. Niet op kantoor, in de haven of op de kazerne, maar op zee, in het veld en in de lucht. Wat ze daar moeten doen en kunnen is het meest essenti' le onderdeel van hun functie en dat moet dus ook in de functiewaardering worden meegenomen. In de afgelopen akkoorden stond de FuWa duidelijk vermeld, helaas in dit akkoord niet. Voor ons was dat een belangrijk punt dat we hier niet hebben kunnen maken. Maar we zullen er alles aan doen om ervoor te zorgen dat het hoog op de agenda blijft.

Alles overziend is het een resultaat waarvan ik vind dat we er goed mee uit de voeten kunnen. De komende weken zullen we ofwel samen met Defensie, ofwel zelfstandig voorlichtingen geven over het onderhandelaarsresultaat waar u vragen kunt stellen. Als lid van n van de vakbonden kunt u daarna ook aangeven of u vindt dat wij moeten instemmen met het resultaat, of dat we het moeten verwerpen. Bent u nog geen lid van een bond? Dan is mijn advies dat snel te worden. U kunt meebeslissen en hoe meer leden wij hebben, des te meer gewicht we aan de onderhandelingstafel in de schaal kunnen leggen. U hebt dan ook direct invloed op onderwerpen die we bespreken met de werkgever, waardoor u rechtstreeks kun aangeven wat u belangrijk vindt.

Mijn laatste advies aan u is om in te stemmen met het akkoord, het zijn zeker stappen vooruit. En vergeet niet bij ons aan te geven wat u belangrijk vindt en wat er volgens u in het hierop volgende akkoord zou moeten komen. Dan beloof ik u dat we ons voor honderd procent gaan inzetten om een nieuwe traditie bij Defensie te krijgen, te weten de traditie om niet meer zonder een arbeidsvoorwaardenakkoord te hoeven zitten. Wij gaan ervoor!

Cartoon

DOOR HENK BOOMSTRA





DOOR JAN HAITSMA
NAMENS DE KVNRO

Het moet beginnen met de punten herkennen en dan erkennen.

Een mooi resultaat

Een mooi onderhandelaarsresultaat, zo mogen we dit noemen. Ook voor de reservist! Die kan immers op alle militaire punten meeliften. Een verhoging van het loon, een eenmalige uitkering, een verhoging van de reiskosten: prima.

Maar we kunnen natuurlijk ook zeggen veel nog niet is bereikt. Zie alle punten die we graag op korte termijn geregeld willen zien, zoals ziektekosten voor reservisten, jubileumgratificatie en verlofopbouw.

Maar het belangrijkste komt er wel: er komt een technisch werkverband waarin we op korte termijn alle belangrijke punten aan de orde kunnen stellen. En waar we nadrukkelijker dan tevoren aan tafel zitten om onze punten kenbaar te maken. Ook in dit resultaat is de reservist al diverse keren genoemd. Met dank aan met name onze onderhandelaar Andrea Oosting-Klock en de voorzitter GOV|MHB Niels van Woensel, die op aandringen van ons regelmatig allerhande punten voor de reservist aan de orde hebben gesteld. Al is het maar om op de mogelijke gevolgen voor de reservist te wijzen. Zo is onder andere het nadienen voor de reservist uiteindelijk wel gerealiseerd. Het moet immers beginnen met de punten herkennen en dan erkennen. Het verdere invullen zullen we de komende tijd doen.

Voor nu: ik leg het resultaat met een positief advies aan de reservisten voor. Ik roep u op massaal JA te zeggen en deel te nemen aan de door of namens GOV|MHB georganiseerde voorlichtingen en stemronde.

Belangrijke informatie ledenraadpleging

In de weken 46, 47 en 48 zal de GOV|MHB verspreid door het land voorlichtingsessies houden. Deze zullen gezamenlijk door de sociale partners worden gegeven, al dan niet in samenwerking met Defensie. Tevens zullen gedurende deze periode meerdere online sessies worden gehouden.

Houd voor de definitieve data de website van uw vereniging of Intranet in de gaten.

Locaties:
Den Helder
Stroe
Oirschot
Havelte
Frederikkazerne
Soesterberg / CNA
Kromhoutkazerne
Schaarsbergen
Leeuwarden
Cura ao
De Peel (onder voorbehoud)
Assen (onder voorbehoud)

Uiteindelijk beslist u of de GOV|MHB al dan niet instemt met het voorliggende arbeidsvoorwaardenresultaat. U kunt uw mening doorgeven door de digitale ledenraadpleging in te vullen.

De link hiervan wordt verstuurd naar het emailadres waarin u ook onze nieuwsbrieven ontvangt. Wilt u de link naar een ander emailadres verstuurd krijgen geef dit dan door aan secretaris@prodef.nl.

WORD LID!

Heeft u een stem, en wilt u die gebruiken? Beslis mee over zaken waar u als werknemer van Defensie waarde aan hecht.

De GOV|MHB is de federatieve koepel van de:
- **Koninklijke Vereniging van Marineofficieren**
- **Nederlandse Officieren Vereniging**
- **Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserveofiicieren**

Bezoek onze websites



pexels.com

CMHF Sector Defensie
GOV|MHB PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE
KMO
KVNRO
Nederlandse Officieren Vereniging