

## ARBEIDSVORWAARDENBELEID 2001-2003

De staatssecretaris van Defensie en de sectorcommissie Defensie hebben op 27 september 2001 een akkoord bereikt over het volgende pakket maatregelen in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de sector Defensie voor de periode van 1 oktober 2001 tot en met 31 december 2003.

### **PREAMBULE**

Partijen constateren dat de uitvoering van maatregelen uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2001 forse inspanningen vergen van zowel het personeel als de organisatie. Partijen willen met het voorliggende arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003 rust brengen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Om die reden hebben partijen gekozen voor een akkoord met een looptijd van 27 maanden.

Met dit arbeidsvoorwaardenakkoord geven partijen verder invulling aan de in de Defensienota 2000 aangekondigde modernisering van het stelsel van diensteinderegelingen door afspraken te maken over de invoering van een kapitaalgedekt militair prepensioen vanaf 60 jaar. Voorts wordt met dit akkoord een vervolg gegeven aan de ontwikkeling van keuzemogelijkheden bij arbeidsvoorwaarden. Ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van de sector Defensie zijn in dit akkoord tevens belangrijke arbeidsvoorwaardelijke maatregelen ter bestrijding van arbeidsmarktknelpunten verwerkt.

Naast de hiervoor genoemde onderwerpen worden op een aantal terreinen aanpassingen doorgevoerd in verband met knelpunten bij de krijgsmachtdelen en ontwikkelingen op arbeidsvoorwaardelijk, fiscaal en arbeidsrechtelijk gebied. Tenslotte wordt met dit akkoord nader invulling gegeven aan de eerder overeengekomen hoofdlijnen voor het te voeren ouderenbeleid bij de sector Defensie.

### **1. INKOMEN**

#### **A. Generieke salarismaatregelen**

De salarissen van het defensiepersoneel worden per 1 oktober 2001 verhoogd met 4%. Vervolgens worden de salarissen van het defensiepersoneel per 1 november 2002 verhoogd met 4%.

De structurele eindejaarsuitkering wordt in het jaar 2002 verhoogd van 0,6% naar 0,8% per jaar.

De salarisverhogingen en de verhoging van de structurele eindejaarsuitkering werken door naar de ontslaguitkeringen (wachtgelden, FLO en UKW) van het gewezen defensiepersoneel. De indexering van de pensioenen en VUT/FPU-uitkeringen vindt plaats overeenkomstig de terzake geldende voorschriften.

#### **B. Eenmalige uitkeringen**

Het actief dienende defensiepersoneel, UKW'ers, FLO'ers en wachtgelders hebben in de jaren 2001, 2002 en 2003 aanspraak op een eenmalige eindejaarsuitkering ter grootte van respectievelijk 0,8%, 0,7% en 0,8% van het jaarsalaris (peildatum 1 december van het desbetreffende jaar).

## 2. MILITAIR PREPENSIOEN

Als vervolg op de onderbrenging bij het ABP van het militaire ouderdoms- en nabestaandenpensioen spreken partijen de intentie uit om per 1 januari 2003 te komen tot de overstap naar een kapitaalgedekt prepensioen vanaf 60 jaar en wel voor nieuwe diensttijd. Algemeen vertrekpunt bij deze overstap vormt een inkomens- en aansprakenneutrale omzetting waarmee in wezen de doelgroep en het rechtenniveau volledig zijn gemarkeerd in combinatie met een technische wijziging van het financieringsstelsel. Partijen formuleren tegen deze achtergrond de volgende uitgangspunten:

- bij de berekening van het prepensioen wordt geen franchise gehanteerd (de AOW-compensatie wordt geïntegreerd);
- de pensioengrondslag is dezelfde als de huidige UKW-grondslag, dat wil zeggen inclusief 9,3% VEB;
- de deelneming aan de prepensioneringsregeling geldt uitsluitend voor militairen met uitzicht op leeftijdsontslag voor wie het nieuwe UKW-regime zoals overeengekomen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2001 zal gelden;
- voor de opbouw van het prepensioen geldt een opbouwpercentage van 1,75% per jaar;
- bij deelname aan de regeling geldt als de voor het prepensioen relevante diensttijd, de diensttijd gelegen vanaf het moment van indiensttreding als militair voor zover het daarbij gaat om diensttijd vanaf 1 januari 2003;
- eventuele als militair doorgebrachte diensttijd, die vooraf gaat aan het moment dat uitzicht ontstaat op leeftijdsontslag, wordt op dat moment via inkoop aan de voor prepensioen geldende diensttijd toegevoegd;
- er is sprake van volle diensttijdobbouw tot en met het restant van de UKW-periode, derhalve tot de datum van ingang van het prepensioen. Na de datum van ingang van het prepensioen vindt geen verdere opbouw plaats;
- los van het conform de hiervoor gemelde uitgangspunten opgebouwde prepensioen geldt een uitkeringspercentage van 73%;
- de in het kader van het ouderdomspensioen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2001 opgenomen dubbeltelling bij vredesoperaties wordt doorvertaald naar het prepensioen en geldt als aanvulling op het uitkeringspercentage van 73%;
- er is geen anticumulatie van neveninkomsten gedurende de periode van prepensioen.

Met het oog op de implementatie van dit voornemen geldt dat rekening moet worden gehouden met de voorgeschreven vervolgtrajecten. Voorts dient afstemming plaats te vinden met de fiscus.

## 3. KEUZEMOGELIJKHEDEN BIJ ARBEIDSVOORWAARDEN

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2001 is afgesproken dat militairen een verkorting van de arbeidsduur kunnen realiseren in de vorm van spaaruren. Partijen komen overeen om met ingang van 1 januari 2002 ook voor burgerambtenaren de mogelijkheid te openen verkorting van de arbeidsduur te realiseren in de vorm van spaaruren.

Voorts komen partijen overeen om de contractperiode te benutten om de mogelijkheden te verkennen van de verdere ontwikkeling van keuzemogelijkheden bij arbeidsvoorwaarden. Daartoe zal per 1 oktober 2001 een projectgroep worden ingesteld waarin zowel het Ministerie van Defensie als de centrales van overheidspersoneel zijn vertegenwoordigd. De projectgroep brengt uiterlijk per 1 mei 2002 verslag uit van haar bevindingen.

De projectgroep zal in de genoemde periode tevens aandacht besteden aan het onderwerp telewerken.

#### **4. ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN**

De sector Defensie heeft als gevolg van de huidige krapte op de arbeidsmarkt te kampen met belangrijke knelpunten. Daarbij gaat het zowel om de werving als om het behoud van personeel. De wervingsresultaten blijven achter, terwijl de niet-reguliere uitstroom van personeel hoog is. In dit kader komen partijen overeen om de salarispositie van soldaten, waarvan uit onderzoek blijkt dat die achterblijft vergeleken met die van vergelijkbare functies op de arbeidsmarkt, te verbeteren.

##### **A. Salarispositie soldaten en korporaals (KL/KLu)**

Bij de Koninklijke landmacht en de Koninklijke luchtmacht wordt met ingang van 1 oktober 2001 de huidige stand van soldaat en soldaat der eerste klasse vervangen door de stand van soldaat der derde klasse, soldaat der tweede klasse en soldaat der eerste klasse met aangepaste bevorderingsmomenten. De huidige salarisschalen voor de soldaat, de soldaat der eerste klasse en de korporaal (KL/KLu) worden omgevormd tot salarisschalen voor de soldaat der derde klasse, de soldaat der tweede klasse en de soldaat der eerste klasse. De huidige schaal voor de korporaal der eerste klasse wordt een gemeenschappelijke schaal voor de korporaal en de korporaal der eerste klasse. Bij bevordering van korporaal naar korporaal der eerste klasse wordt één extra periodiek toegekend zonder wisseling van salarisschaal. Als overgangsmaatregel geldt dat bij invoering van de maatregel aan korporaals der eerste klasse eenmalig één extra periodiek wordt toegekend.

##### **B. Overige arbeidsmarktknelpunten**

Ter bestrijding van overige arbeidsmarktknelpunten wordt een bedrag van f 20 miljoen beschikbaar gesteld. Dit bedrag wordt aangewend om met toepassing van de bestaande instrumenten voor binding en beloning arbeidsmarktknelpunten aan te pakken. Voorts kan in dit kader de positie van de instructeursfunctie in het loopbaanbeleid worden verstevigd.

#### **5. GEVOLGEN BELASTINGPLAN 2001**

De negatieve effecten van de met de invoering van de Wet Inkomstenbelasting 2001 gepaard gaande wijzigingen van de Uitvoeringsregeling Loonbelasting op het gebied van huisvesting en voeding zullen geheel door Defensie als werkgever worden opgevangen. Over mogelijke overige gevolgen van het nieuwe belastingstelsel zullen partijen met elkaar in overleg treden. Deze gevolgen komen voor het personeel niet aan de orde voordat het overleg tussen partijen is afgerond.

#### **6. WET ARBEID EN ZORG (WAZ)**

Partijen komen overeen om het Algemeen militair ambtenarenreglement, het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie en ministeriële regelgeving op het gebied van arbeid en zorg te herzien in verband met de komende invoering van de Wet arbeid en zorg (WAZ). Op hoofdlijnen houdt de herziening in dat bepalingen die tevens in de WAZ zijn opgenomen worden geschrapt. Bepalingen die in de defensie-rechtspositie afwijken, worden gehandhaafd voor zover de WAZ daartoe de mogelijkheid biedt. Voorts kan aan een aantal bepalingen van de WAZ nader invulling worden gegeven of kunnen bepalingen worden uitgebreid om uitvoeringsredenen. De bepalingen die worden gehandhaafd of waarmee

invulling of uitbreiding wordt gegeven aan de WAZ worden gegroepeerd in een afzonderlijke paragraaf 'buitengewoon verlof in het kader van arbeid en zorg'. De herziening leidt niet tot negatieve wijzigingen van bestaande aanspraken.

## **7. VERLENGEN SALARISSCHAAL SERGEANT KM**

Nadat in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2001 specifieke inkomensmaatregelen zijn getroffen voor de korporaal (KM), de sergeant (KL/KLu/KMar), de kapitein/LTZ2OC en de majoor/LTZ1, komen partijen in het verlengde daarvan overeen om met ingang van 1 oktober 2001 aan de salarisschaal van de sergeant KM drie periodieken toe te voegen.

## **8. HERSTRUCTURERING MILITAIR BEZOLDIGINGSSYSTEEM**

In het verlengde van de afspraken van partijen uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 1999-2000 zullen partijen zich bezinnen op de werking van het huidige bezoldigingssysteem voor militairen, daarbij rekening houdend met de ontwikkelingen van de laatste jaren. Partijen spreken daartoe af om in de periode van 1 oktober 2001 tot 1 oktober 2002 de knelpunten in het functioneren van het huidige bezoldigingssysteem te inventariseren. Partijen achten het niet verantwoord om zonder die inventarisatie over te gaan tot verdere aanpassingen van het bezoldigingssysteem.

## **9. HUISVESTINGSPROBLEMATIEK**

Partijen constateren dat nieuwbouw- en renovatieprojecten vertraging hebben opgelopen. In verband daarmee komen partijen overeen om de in het arbeidsvoorwaardenakkoord 1999/2000 vastgelegde maatregel met betrekking tot de vrijstelling van de inhouding huisvesting te verlengen tot 1 januari 2004.

## **10. OUDERENBELEID**

A. Partijen hebben in het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord een aantal hoofdlijnen vastgelegd voor het te voeren ouderenbeleid bij de sector Defensie. Ter nadere uitwerking van deze hoofdlijnen komen partijen overeen dat vanaf het bereiken van de leeftijd van 50 jaar in ieder geval eenmaal per jaar, binnen het raam van de te houden functioneringsgesprekken, eventuele effecten van het ouder worden voor het functioneren als vast aandachtspunt worden opgevoerd. Het doel moet zijn om aan de hand van de individuele situatie van betrokkene tot een betere afstemming te kunnen komen tussen enerzijds belastbaarheid en voorkeuren en anderzijds de inhoud en de organisatie van het werk. Indien terzake een discrepantie wordt geconstateerd, hangt het af van de ernst of daar bilateraal een oplossing voor kan worden getroffen, danwel dat er professionele ondersteuning nodig is. Deze voorgestelde procedure laat uiteraard onverlet de mogelijkheid van het oudere personeelslid om langs de ARBO-lijn een arbeidsgeneeskundig consult te vragen.

B. Daarnaast dient een actief preventiebeleid zich te richten op het stimuleren van het oudere defensiepersoneel om aan het werk te blijven en uitval op basis van veroudering te voorkomen. Hiertoe kan een heel scala van maatregelen dienen met aan de uitersten van het spectrum enerzijds mineure aanpassingen op grond van bilaterale afspraken in het regulier functioneringsgesprek, anderzijds het optimaal benutten van de mogelijkheden tot aanpassing van de taakhoud en de werkomgeving. Met name dient aandacht te zijn voor maatregelen gericht op het op peil houden van kennis en het verwerven van nieuwe

vaardigheden. Het uitgangspunt voor de militair is dat de aanpassingen er toe leiden dat de dienst naar behoren kan worden verricht zonder zijn eigen gezondheid of die van anderen te schaden. Indien echter de beperkingen van dien aard zijn dat aanpassingen van de functie(omgeving) geen oplossing (meer) vormt, dient in beginsel recht te bestaan op herplaatsing in een andere passende functie, rekening houdend met de smallere marges binnen het militair functietoewijzingsproces.

C. Partijen stellen verder vast dat het flankerend beleid voor het oudere personeel concreet vorm moet krijgen om te borgen dat de uitvoering ervan in de praktijk ook daadwerkelijk gestalte kan worden gegeven. Voor de uitvoering van het beleid is het nodig om dit op onderdelen een verplichtend karakter te geven. Met het oog op deze praktische implementatie zal in eerste instantie een passend communicatietraject worden opgestart gericht op het ter beschikking stellen van brochures aan commandanten, PenO-functionarissen en de oudere personeelsleden. Dit traject wordt in het voorjaar 2002 ter hand genomen en vooraf zal over de inhoud van de communicatiemiddelen nadere afstemming tussen partijen plaatsvinden.

## 11. OVERIGE MAATREGELEN

Partijen komen de volgende overige maatregelen overeen:

- A. Vergoeding studiemateriaal: met ingang van 1 oktober 2001 wordt de maximale vergoeding voor studiemateriaal die op grond van de Regeling cursusfaciliteiten en studietoelage aan de BBT-militair kan worden toegekend, gekoppeld aan het niveau zoals dat in de Wet studiefinanciering 2000 wordt gehanteerd en jaarlijks wordt bijgesteld. Dit betekent dat de maximale vergoeding voor studiemateriaal wordt verhoogd van f 500,- naar f 1.059,- (2001).
- B. Keuze beoordeling of functioneringsgesprek: met ingang van 1 juli 2002 wordt artikel 131 van het AMAR in het kader van de verdergaande modernisering van het personeelsbeleid in die zin gewijzigd dat de systematiek van periodieke beoordelingen wordt vervangen door een systematiek van jaarlijks te houden functioneringsgesprekken. De periodiciteit, de inhoud en de wijze van verslaglegging van functioneringsgesprekken zullen worden uitgewerkt in een centrale richtlijn, die als vertrekpunt dient voor de in overleg met de bijzondere commissies te formuleren beleidsregels. Als uitgangspunt geldt dat de neerslag van functioneringsgesprekken een rol kan spelen bij te nemen beheersbeslissingen en dat het functioneren van de militair wordt gezien in relatie tot zijn werkomgeving. Partijen zijn het er over eens dat bij een systematiek van functioneringsgesprekken een toetsing aan competenties centraal dient te staan en dat een "cijfermatige" appreciatie daarbij niet past. Naast functioneringsgesprekken kan een beoordeling worden opgemaakt in het geval het bevoegd gezag dat wenselijk vindt of als de militair daarom verzoekt. Artikel 90 van het BARD wordt op overeenkomstige wijze aangepast.
- C. Indexering VROB-tarieven: partijen constateren dat de tarieven in de VROB voor TOD, consignatie en afkoop ZZF nooit zijn geïndexeerd, ten gunste van de tarieven voor overwerk, varen en oefenen. Partijen komen overeen om vanaf 1 oktober 2001 alle tarieven in de VROB jaarlijks te indexeren op basis van de loonontwikkeling binnen de sector Defensie. Voorts wordt met ingang van 1 oktober 2001 de hoogte van de TOD voor burgerambtenaren in die zin aangepast dat het percentage voortaan wordt berekend over ten hoogste het uursalaris dat is afgeleid van het salaris behorend bij het maximum van salarisschaal 7. Deze maatregel geldt tevens voor de verschuivingstoelage en de consignatievergoeding voor burgerambtenaren.

- D. Interimregeling ziektekosten burgerambtenaren: burgerambtenaren ontvangen als tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering een interim-uitkering (IZBAD). Voor ambtenaren die zijn aangesteld in deeltijd wordt het niveau van de interimuitkering naar rato vastgesteld. Partijen constateren dat ambtenaren die in deeltijd werken daardoor, in vergelijking met deeltijders buiten de overheid, een aanzienlijk deel van de kosten van een ziektekostenverzekering voor eigen rekening moeten nemen. Hierdoor wordt een drempel opgeworpen voor personeel dat bij Defensie in deeltijd wil werken. Partijen komen daarom overeen dat burgerambtenaren die zijn aangesteld in deeltijd vanaf 1 oktober 2001 een volledige tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering ontvangen.

Bij deze maatregel gelden de volgende voorwaarden:

- indien sprake is van samenloop met een aanspraak van de ambtenaar op een ziektekostenvoorziening uit anderen hoofde blijft de toekenning van de tegemoetkoming naar rato gehandhaafd;
  - om in aanmerking te komen voor een volledige tegemoetkoming moet sprake zijn van een minimum aanstelling voor meer dan 12 uur per week;
  - de partner van de ambtenaar die uit eigen hoofde aanspraak heeft of kan hebben op een ziektekostenvoorziening wordt uitgesloten;
  - aanspraak op een tegemoetkoming voor kinderen geldt alleen als de ambtenaar de meestverdienende partner is.
- E. Berekening TOD achteraf: partijen komen overeen om bij de Koninklijke marechaussee in de periode van 1 oktober 2001 tot 1 oktober 2002 de effecten van berekening van de TOD achteraf voor de verschillende niveaus van de TOD-aanspraak te inventariseren.
- F. Reiskosten bij plaatsing buiten Europa: de militair die buiten Europa is geplaatst en daar met zijn gezin woont, heeft volgens artikel 22, eerste lid, van het VKBM aanspraak op een reiskostenvergoeding naar Nederland eens per twee jaar. Voorwaarde is dat hij voor ten minste 4 jaar is geplaatst. Deze aanspraak wordt per 1 oktober 2001 verruimd. Ten eerste wordt de voorwaarde teruggebracht van 4 naar 2 jaar. Ten tweede wordt de doelgroep uitgebreid met de vergelijkbare, alleenstaande militair. Effect van deze maatregel is dat voortaan de militair die naar het land van plaatsing buiten Europa verhuist, bij een reguliere plaatsingstermijn van langer dan twee jaar, éénmaal per twee jaar een reiskostenvergoeding krijgt naar Nederland voor zichzelf en zijn eventuele gezinsleden.
- De militair die een eigen huishouding voert en er voor kiest niet te verhuizen, houdt aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten eenmaal per plaatsingsperiode van negen maanden. De hiervoor beschreven aanspraak geldt tevens voor burgerpersoneel.
- G. Ondersteuning verhuisbereidheid: partijen komen overeen om verdere maatregelen te treffen ter ondersteuning van militair en burgerpersoneel dat met hun partner of gezin in het buitenland wordt geplaatst. Daarbij gaat het om arbeidsbemiddeling voor de partner en om bemiddeling bij het vinden van een woning, zowel bij vertrek als bij terugkeer. Partijen streven er naar deze maatregelen per 1 januari 2002 te realiseren.
- H. Premiespaarregeling: partijen komen overeen dat over de spaargelden (en daaraan gelijk gestelde gelden) die vanaf 2002 worden ingehouden, een spaarpremie van 40% wordt toegekend.
- I. Lage kilometervergoeding dienstreizen met eigen vervoer: met ingang van 1 oktober 2001 wordt de lage kilometervergoeding bij dienstreizen met de auto verhoogd van f 0,25 naar f 0,40 per kilometer.

- J. Evaluatie functioneren medezeggenschap: partijen komen overeen om het functioneren van de medezeggenschap te evalueren. Deze evaluatie zal voor 1 september 2002 worden afgerond.

Den Haag, .....2001

De Staatssecretaris van Defensie,

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,

Namens de Christelijke Centrale voor Overheids- en Onderwijspersoneel,

Namens het Ambtenarencentrum,

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,

## **BIJLAGE ONDERHOUD EN REPARATIE**

### **1. DIENSTTIJDGRATIFICATIE BURGERPERSONEEL**

De diensttijdgratificatie bij 25 jaar ambtsjubileum voor burgerpersoneel wordt met ingang van 1 oktober 2001 verhoogd van 70% naar 75% van de bezoldiging, overeenkomstig de bepalingen voor militair personeel. Daarnaast wordt met ingang van 1 oktober 2001 de diensttijdgratificatie voor militair personeel met deeltijdverlof aangepast aan de overeenkomstige bepalingen voor burgerpersoneel. Dat houdt in dat bij de berekeningsgrondslag voor alle diensttijdgratificaties (dus ook bij andere dan de 25-jarige) zal worden gerekend met een gewogen gemiddelde van het aantal voltijd- en deeltijdjaren.

### **2. TOELAGE MILITAIRE BIJSTAND**

Partijen constateren dat de maandelijkse toelage voor permanente militaire bijstand al geruime tijd niet meer wordt toegekend en derhalve kan vervallen. Voorts komen partijen in dit kader overeen om de VROB met ingang van 1 oktober 2001 zodanig aan te passen dat de militair die op grond van de artikelen 58 en 59 van de Politiewet 1993 wordt ingezet voor het verlenen van bijstand op een ZZF-dag, naast een aanspraak op de Toelage militaire bijstand (artikel 8 IRM), bovendien in aanmerking wordt gebracht voor een Vergoeding ZZF-dagen (artikel 9 VROB).

### **3. AANPASSING VKBM**

A. De mogelijkheid om gratis inwonend te worden met aanspraak op weekendreisvergoeding in plaats van een tegemoetkoming in de reiskosten voor dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt met ingang van 1 oktober 2001 uitgesloten voor militairen die een eigen huishouding voeren binnen het woongebied. De tabellen voor weekend-reizen krijgen in verband hiermee een ondergrens bij 25 km.

B. Overeengekomen wordt dat met ingang van 1 oktober 2001 voortaan aan de fiscale norm moet worden voldaan om in aanmerking te komen voor een (onbelaste) vergoeding in de verhuiskosten voor militairen, zoals dit reeds voor het burgerpersoneel geldt. Die norm houdt in dat door de verhuizing de reisafstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling met ten minste 50% wordt bekort.

### **4. VLIEGTOELAGE 41+**

Vanaf 1 juli 1999 worden alle vliegers van de krijgsmacht ingevolge artikel 10 IRM bij aanwijzing als lid van een vliegtuigbemanning ingedeeld in de vliegtoelage categorie A.

### **5. TIJDELIJKE BEVORDERING BIJ VREDESOPERATIES**

In artikel 27 van het AMAR wordt met ingang van 1 januari 2002 een bepaling opgenomen die tijdelijke bevordering mogelijk maakt in het geval de militair een functie gaat vervullen in het kader van een vredesoperatie, terwijl hij volgens de formele eisen nog niet voor bevordering in aanmerking komt.

### **6. OPNAME VAN VAKANTIEVERLOF/REGISTRATIE VAN UREN**

Bij de opname van vakantieverlof door de militair dient het aantal uren dat wordt afgeschreven van zijn vakantieverloftegoed overeen te komen met het aantal uren waarvoor de militair daadwerkelijk is ingeroosterd. De uitvoeringspraktijk bij de opname en registratie van verlof zal hiertoe worden bijgesteld.

## **7. TOEGANG CENTRALES TOT DEFENSIE-INTRANET**

Partijen komen overeen dat Defensie zal bevorderen dat centrales het Defensie-intranet kunnen raadplegen.

## **8. ELEKTRONISCHE VERZENDING STUKKEN**

Partijen komen overeen dat wordt getracht de toezending van stukken ten behoeve van het georganiseerd overleg ook in elektronische vorm te laten plaatsvinden.