

Drs. C.L.D. (Carina) van Inlichtingen
06 – 27 59 56 70 telefoon
c.vanagten@caop.nl e-mail
- bijlage
SOD/19.00385 briefnummer
G.1.01 zaaknummer
9 juli 2019 datum

Concept- verslag van het SOD van 27-05-2019 en van 02-07-2019 in de Baljuwzaal van het CAOP, Lange Voorhout 13 te Den Haag.

Aanwezig 27-05-2019:

Van de zijde van Defensie: P. Reesink (voorzitter), S. Pijpstra, M. Suwout, J. Legein, M. Hazenkamp, W. Schwab, L. Jansen, M. Hiddema.

Van de zijde van de Centrales: J. van Hulsen (AC), R. Schilperoort (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP), N. van Woensel (CMHF).

Van de zijde van BZK: H. Elings.

Van de zijde van Fin.: E. de Best

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten

Agenda (SOD/19.00295)

1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda.
2. Vaststellen concept-verslag SOD 23 april 2019 (SOD/19.00224).
3. Stand van zaken arbeidsvoorwaardenoverleg (SOD/19.00258, SOD/19.00274 incl. bijlage, SOD/19.00275, SOD/19.00290).
4. Arbeidstijden DBBO (AP/18.00404, AP/18.00219.1).
5. D-Werkgeverszaken (AP/18.00638 incl. 5 bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. 3 bijlagen, AP/18.00281 incl. bijlage).
6. Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied (AFR/17.00234, SOD/17.00256 incl. 2 bijlagen, AFR/17.00258, AFR/19.00035, AFR/19.00038).
7. Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspect (AFR/18.00574 incl. bijlage, AFR/18.00590).
8. Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019.
9. Rondvraag en sluiting.

Agendapunt 1: Opening, mededelingen, vaststellen agenda.

De voorzitter opent de vergadering, heet de aanwezigen welkom en dankt de centrales voor de flexibiliteit die zij hebben betracht zodat op korte termijn dit SOD gepland kon worden.

Mededelingen.

Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen (Defensie).

De voorzitter recapituleert dat de centrales in het SOD van 23-04-2019 het vertrouwen hebben opgezegd met de opmerking dat er meer ruimte moet komen en dat de werkgever daarin meer transparantie moet betrachten. Hij gaat ervan uit dat vandaag aan die wens tegemoet kan worden gekomen, zoals valt op te maken uit de inzetbrief die is geagendeerd voor agendapunt 3.

Verhinderd werknemersdelegatie.

ACOP: Mevrouw Snels en mevrouw Manschot.

CCOOP: De heer Kropf.

Voorzitterschap SOD (CCOOP)

De heer Hop constateert dat dit overleg niet wordt voorgezeten door de staatssecretaris, maar door de HDP. Buiten de genoemde elementen meer ruimte en transparantie, was er ook een vertrouwens-issue en spreker noemt het opmerkelijk en ook zeer verontrustend dat de staatssecretaris vandaag niet aanwezig is. De CCOOP heeft diverse keren de vraag gesteld of de zwaarte van het onderwerp het toelaat om het voorzitterschap over te dragen. Zeker nu de centrales zijn gevraagd wederom aan tafel te komen en het om het herstel van vertrouwen gaat, ligt het in de lijn der verwachtingen dat de staatssecretaris dit overleg voorziet. De voorzitter licht toe dat hij hier namens de staatssecretaris zit, derhalve spreken de centrales met de staatssecretaris. Bij agendapunt 3 zal de vertrouwenskwesitie aan de orde komen.

Vaststelling agenda.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

Agendapunt 2: Vaststellen concept-verslag SOD 23 april 2019

(SOD/19.00224).

Tekstueel.

*Blz. 2, Mededelingen, 5^{de} regel '... , omdat....hoofdzakelijk acht' . De heer Hop geeft aan zich niet te herkennen in deze formulering en de tekst zal op zijn voorstel als volgt worden gewijzigd: *Het bevreemdt hem dan ook, dat deze brief niet is geagendeerd voor behandeling in dit overleg of in de WG PA. Het stuk is aangeboden met een pieptermijn en krijgt derhalve pas de status behandeling op het moment dat er daadwerkelijk gebruikgemaakt wordt van de pieptermijn, hetgeen derhalve heden is. Nu heeft Defensie tegen beter weten in een stuk met een pieptermijn geagendeerd voor een formele werkgroep PA, terwijl het was aangeboden met een pieptermijn. Spreker zal in de eerstvolgende PA, laten weten of de CCOOP dit stuk alsdan wil behandelen of dat deze vreemde handelswijze alsnog in behandeling nemen in de weg staat.**

Blz. 2, Actiepuntenlijst afvoeren. Het onderwerp Burnpits kan pas worden afgevoerd op het moment dat het geagendeerd wordt. Dit punt komt weer terug op de actiepuntenlijst.

Pm

Blz. 2, Actiepuntenlijst aanhouden, 3^{de} regel Studiefaciliteiten. De heer Hop kan zich niet vinden in de formulering dat de studiefaciliteiten voor iedereen moeten gelden. Gezegd is: *de studiefaciliteiten dienen voor een ieder op dezelfde wijze te worden toegekend en te worden toegepast, namelijk in lijn met de afspraken die gemaakt zijn.* De tekst wordt conform aangepast.
Blz. 3, 3^{de} regel, '1.5 jaar geleden'. De heer Schilperoort wijst erop dat hij hier heeft geduid op de afspraak uit het AV-akkoord 2017-2018 die nog steeds niet is uitgevoerd.

Blz. 5, laatste regel 'mensen met een serieus salaris'. Hier is aldus de heer Hop gezegd dat het gaat over mensen met een serieus beroep waar een serieus salaris bij hoort. De tekst wordt hierop aangepast.

Blz. 8 2^{de} tekstblok, 11^{de} regel. Op verzoek van de heer Hop wordt het tekstgedeelte ' waarop de heerdaarop de vergadering', geschrapt omdat dit tijdens de schorsing is gezegd.

Blz. 9, 17^{de} regel, '...vertrouwen in de minister op'. De heer Van Woensel geeft aan dat met 'u' de staatssecretaris werd geadresseerd en niet de minister die niet aanwezig was. Spreker heeft het woord minister niet in de mond genomen. Besloten wordt 'minister' te vervangen door *werkgever*.

Blz. 10, laatste regel, 'De voorzitter...BCO's'. De voorzitter preciseert dat niet de voorzitter, maar de centrales het overleg hebben opgeschort. De tekst zal als volgt worden aangepast: *De voorzitter stelt vast dat de centrales het overleg hebben opgeschort, met uitzondering van de IO REO's en de BCO's en sluit daarop de vergadering*.

Naar aanleiding van.

Blz. 8, na de 2^{de} schorsing 'Na heropening.....verslaglegging'. Hoewel de voorzitter dit wel zo heeft uitgesproken is er aldus de heer Hop meer aan de orde geweest dan alleen de wijze van verslaglegging, namelijk dat verder onderhandelen geen zin meer had. Dit wordt ondersteund door de heer Schilperoort.

Blz. 9, 2^{de} alinea, 5^{de} regel, 'vorige week...vervolgdagen'. De heer Hop wijst erop dat er vanaf begin februari tot en met 16-04-2019 vele bijeenkomsten van de werkgroep AV zijn geweest. Derhalve is 16-04-2019 geen start van de onderhandelingen, maar de laatst geplande vergadering van de werkgroep AV. Het SOD van 23-04-2019 had aldus spreker ook de vergadering moeten zijn waarin een onderhandelingsresultaat bekrachtigd had kunnen of moeten worden. De heer Schilperoort onderschrijft deze duiding, partijen hebben in de werkgroep AV inderdaad 2.5 maanden formeel met elkaar gesproken, ongeacht welke kwalificatie aan die bijeenkomsten werd gegeven. Partijen zijn het in ieder geval eens over het feit dat 16-04-2019 niet de eerste dag van onderhandelen was.

Actiepuntenlijst bij het SOD van 23-04-2019

Afvoeren.

- *Stand van zaken arbeidsvoorwaardenoverleg*: dit betreft een besluit en geen actiepunt.

Aanhouden.

- Studiefaciliteiten in Fase 1 voor de KMar: mevrouw Pijpstra meent dat dit punt is gerectificeerd in een P&O-flash, maar zal dat nog nagaan. De heer Van Hulsen zegt hiermee voor nu genoeg te nemen, echter hij vindt het ingewikkeld dat toezeggingen van de werkgever op vragen van de centrales in dit gremium, worden afgedaan middels een P&O-flash. De heer Van Woensel heeft de vorige keer ook al aangegeven dat er in het land een beeld wordt geschetst als zouden de centrales zaken tegenhouden of niet willen. Hoewel de onderhandelingen vertrouwelijk zijn kan hij wel een tipje van de sluier oplichten door te zeggen dat hij het in ieder geval niet helemaal eens was met het 5 jaar eerder stoppen van de opleiding. Wat spreker betreft zijn er –in een ander forum- zelfs afspraken te maken over een bredere toepassing dan alleen de KMar. Hij verzoekt de werkgever hier duidelijkheid over te verschaffen naar de organisatie toe. Dat is aldus de voorzitter ook niet het beeld dat hij als HDP uitdraagt in het land, maar hij herkent het geluid zoals geschetst door de heer Van Woensel. Wanneer de afspraken wijziging zouden behoeven, gebeurt dat in gezamenlijkheid en tot dan blijven de oorspronkelijke afspraken staan. Aansluitend aan hetgeen de heer Van Woensel heeft gezegd wijst de heer Schilperoort erop dat de Begeleidingscommissie voor het Arbeidsvoorwaardenakkoord waarin hij namens de centrales zitting heeft, legio verzoeken binnen krijgt van mensen die vinden dat ze benadeeld zijn. Zonder op individuele cases in te

gaan vindt spreker het lastig dat de commissie zich zo goed mogelijk probeert te houden aan de afspraken en de onderliggende motivatie, terwijl in de organisatie de wildste verhalen rondzingen. Spreker ondersteunt de oproep om hierover meer duidelijkheid te geven. De voorzitter acht dit helder en herhaalt dat hij de boodschap uitdraagt van hetgeen in 2017 is afgesproken.

- *Defensiebrede employabilityorganisatie*: de heer Schilperoort constateert dat het hier gaat om een arbeidsvoorwaardelijke afspraak van 1.5 jaar geleden die nog steeds niet tot uitvoering is gekomen. Dat maakt dat hij er steeds meer moeite mee heeft om afspraken met de werkgever te maken omdat die lijkt uit te voeren wat hem goed uit komt, maar lastige of met moeite afgedwongen afspraken laat liggen. Dat er na 1.5 jaar nog geen start is gemaakt met het inrichten van een employabilityorganisatie waarover uitgebreid is nagedacht, noemt spreker absurd en ongepast. De voorzitter acht deze kritiek terecht, het onderwerp staat al heel lang op de agenda en er zijn niet snel genoeg stappen vooruit gezet en concrete resultaten bereikt. Het is evenwel een ingewikkeld traject omdat een employabilityorganisatie veel invloed heeft op het nieuwe HR-landschap. Vandaar dat er intern een proces is opgestart waarin de centrales steeds zullen worden meegenomen in de werkgroep AP of in een ander werkverband. De heer Schilperoort is het absoluut niet eens met deze uitleg. Spreker mag er toch vanuit gaan dat de werkgever aan de voorkant heeft nagedacht over de gevolgen alvorens met de centrales tot deze afspraak te komen. Het gaat nu om de inrichting van een Defensiebrede employabilityorganisatie en dat is volgens spreker gewoon een kwestie van doen. Allerlei daarmee samenhangende aspecten hadden in het reorganisatietraject naar voren moeten komen en hij heeft er dan ook weinig begrip voor dat het al 1.5 jaar duurt. De heer Van Hulsen onderschrijft de woorden van de heer Schilperoort. Partijen hebben welbewust deze afspraak gemaakt en die hoort dan ook uitgevoerd te worden, tenzij daar achteraf bedenkingen over zijn naar aanleiding waarvan opnieuw overleg plaatsvindt. Nietsdoen en complicerende factoren in het kader van HR als excuus aanvoeren acht spreker niet gepast. Ten tweede weet de werkgever net zo goed als spreker dat het vaker voorkomt dat ontwikkelingen ertoe nopen om een beleidsvoornemen aan te passen, danwel in te trekken of te vervangen door iets anders. Spreker vindt het ingewikkeld dat er nu één elementje uit een hele set afspraken wordt getrokken. De voorzitter meent dat er een beleidsvoornemen kan worden gemaakt voor een kleiner deel van de totaalafpraak in het kader van een *no regret*-variant. Spreker acht de oproep van de centrales duidelijk. Hij wil komen tot een selectie van iets dat past in de bredere ontwikkeling, zodat enerzijds tegemoet wordt gekomen aan de afspraken en anderzijds de toekomstbestendigheid kan worden gewaarborgd. De heer Schilperoort wijst erop dat ten tijde van de afspraak er geen relatie werd gelegd met het nieuwe HR-model. Zijn visie is dat een deel van de steeds terugkerende problemen wordt veroorzaakt door het feit dat de afspraken niet volledig zijn uitgevoerd en de organisatie die op de employability en alles wat daarom heen is afgesproken moet sturen, niet is ingericht. De voorzitter zegt hier begrip voor te hebben. Defensie heeft met het opschuiven van de tijd gekozen voor een andere insteek en spreker erkent dat dit onvoldoende in overleg met de centrales is gebeurd. Hij zal bezien of hij iets uit de brede beweging kan loskoppelen om tegemoet te komen aan dit actiepunt en zal dit terug laten komen in een eerstvolgend SOD of AP. De heer Schilperoort zegt moeite te blijven houden met het feit dat de werkgever gaat over het realiseren van de afspraken en er ook voor kan kiezen om dat niet te doen. De centrales kunnen dat niet afdwingen en spreker had gehoopt dat de flexibiliteit die de werkgever nu laat zien ook bij andere niet nagekomen afspraken aan de orde was geweest. Voor de heer Hop is het actiepunt duidelijk, namelijk dat Defensie met een beleidsvoornemen komt voor een Defensie specifieke employabilityorganisatie conform de arbeidsvoorwaardelijke afspraak. De voorzitter komt naar zijn mening nu met een heel ander verhaal. De voorzitter repliceert niet met een ander verhaal te komen, maar te hebben geschetst dat de tijd niet heeft stilgestaan voor de Defensieorganisatie hetgeen geleid heeft tot andere inzichten ten aanzien van de HR- en PO-

systematiek. Het is wenselijk om een employabilityorganisatie op te zetten in het licht van die veranderingen. Daarmee is wat spreker betreft geen excuus geformuleerd, maar een uitleg gegeven ten aanzien van een veranderend inzicht op grond van ontwikkelingen in de tijd. Dat dit onvoldoende in overleg is gegaan met de centrales, heeft spreker reeds erkend. Tevens heeft hij toegezegd te bezien wat er kan worden gehonoreerd van de afspraak die 1.5 jaar geleden is gemaakt, zonder dat dit het nieuwe HR-model voor de voeten gaat lopen (*no regret*-variant). Desgevraagd door de heer Hop, stelt spreker dat het in de rede ligt dat dit in een soort van beleidsvoornemen terecht zal komen. Dit komt terug in de eerstvolgende werkgroep AP.

- *Begeleidingscommissie Chroom6 (Piepbrief PA/19.00198 dd. 05-04-2019)*: wordt geagendeerd voor de eerstvolgende PA en blijft hier gehandhaafd totdat het op de agenda van de werkgroep staat.

Met in achtneming van alle opmerkingen worden het verslag en de actiepuntenlijst vastgesteld.

Agendapunt 3: Stand van zaken arbeidsvoorwaardenoverleg

(SOD/19.00258, SOD/19.00274 incl. bijlage, SOD/19.00275, SOD/19.00290).

De voorzitter dankt de centrales nogmaals voor hun bereidheid om hier vandaag te zijn en spreekt de volgende tekst uit om de positie van de werkgever te schetsen.

Vanaf augustus 2018 zijn we bezig om een stap vooruit te zetten en die stap geldt onze arbeidsvoorwaarden. Die stap moet voldoende groot zijn om iets te doen aan het herstel van vertrouwen en aan goed werkgeverschap. Daarbij is hier ook weleens aan tafel gewisseld dat we niet de ruimte hebben om 10 jaar bezuinigen in één keer goed te maken, maar nogmaals die stap moet wel voldoende worden herkend. Sinds afgelopen 23 april is er wel wat gebeurd. Naar aanleiding van het opschorten van het overleg heeft u brieven verstuurd (AC, ACOP en CMHF gezamenlijk en CCOOP afzonderlijk) over uw inzet. Daarop hebben wij van velen in de organisatie te horen gekregen dat zij meer duidelijkheid wilden over wat Defensie ziet als haar bouwstenen voor een goed resultaat. Wij hebben daarop op 14 mei aan het personeel een brief gestuurd met elementen die wij belangrijk vinden voor een goed arbeidsvoorwaardenakkoord. Indien ik uw brieven vergelijk met onze brief, dan blijkt dat we over het belangrijkste wel eens zijn, namelijk: een verbetering van arbeidsvoorwaarden is nodig. Daarom willen we graag zo snel mogelijk weer met u in gesprek om samen tot een pakket te komen dat mag rekenen op steun van onze medewerkers. We stellen een groot bedrag beschikbaar voor de arbeidsvoorwaarden van het Defensiepersoneel. Er is ruimte om tot een evenwichtig pakket te komen. Een pakket dat recht doet aan de bijzondere positie van de militair en waarmee Defensie zich een goed werkgever voor militairen en burgers toont. Een pakket waarin we erkenning en waardering willen laten zien. Met de voorstellen uit onze inzetbrief willen we tegemoetkomen aan de wensen die u heeft uitgesproken tijdens de vele gesprekken die we met uw leden hebben gevoerd op kazernes, in Den Haag en tijdens vele werkbezoeken zowel in binnen- als in buitenland. Ik stel u dan ook voor om in de werkgroep Arbeidsvoorwaarden nu snel door te pakken en de onderwerpen te bespreken waar we het nog niet over eens zijn. Het personeel verwacht van ons dat we nu snel een goed arbeidsvoorwaardenresultaat bereiken. Voordat we dat doen wil ik graag nog het volgende opmerken. Ik ben me er terdege van bewust dat we nog wel wat harde noten te kraken hebben. Daarom gaan we ook onderhandelen en sinds het vorige onderhandelingsresultaat dat door uw achterban is afgewezen hebben wij gewerkt aan meer ruimte. Dat is gelukt, we hebben significant meer ruimte, ook ten opzichte van 23 april. De buitengrenzen zijn met die verruimde beweging nu wel bereikt. Dat neemt niet weg dat we binnen die buitengrenzen zeker met elkaar

kunnen en moeten spreken over het aanwenden van die extra middelen en daartoe zijn wij ook bereid. Omdat we die beweging hebben gemaakt wil ik ervoor pleiten dat we niet steeds hetzelfde beeld neerzetten dat er niet wordt bewogen, want dat is wel waar. Maar indien u aan het eind tot de conclusie komt dat de ruimte die er is en die groter is dan bij het laatste onderhandelingsresultaat, niet voldoende is voor het komen tot en resultaat, dan zou het een beter beeld zijn dat er ondanks een grote beweging niet voldoende ruimte is om tot overeenstemming te komen. Dat is in ieder geval het beeld dat wij voor ogen hebben en dat wij ook zullen uitdragen. Tot zover mijn inleiding bij dit agendapunt.

De heer Hop reageert namens de CCOOP met de volgende spreektekst.

Op 23 april hebben de samenwerkende centrales van overheidspersoneel het vertrouwen in de werkgever opgezegd en het formele overleg in de sector Defensie opgeschort. Daarvoor waren drie belangrijke redenen. Hetgeen u op dat moment aan financiële en beleidsmatige ruimte te bieden had was voor de centrales ruimschoots onvoldoende om tot een onderhandelaarsresultaat te komen. U was ondanks dat u aangaf dat de ruimte groot genoeg zou moeten zijn, niet bereid uit te spreken wat die ruimte was en waarom u dacht dat die voldoende zou moeten zijn. Daarnaast was er uiteraard het nodige te doen met het vertrouwen. Vertrouwen in het algemeen en aangaande het arbeidsvoorwaardenonderhandelingsproces in het bijzonder. Afspraken werden niet nagekomen en ook het overeengekomen arbeidsvoorwaardenproces werd telkenmale gefrustreerd en niet gevolgd. Zoals in het laatste SOD al aangegeven waren niet alle feiten en alle ruimte bij de partijen bekend op 16 april jl. De laatst geplande formele vergadering van de werkgroep AV was voor ons de dag dat we tot een onderhandelaarsresultaat hadden willen komen. Maar dit alles komt natuurlijk niet uit de lucht vallen, voorzitter. Het proces om te komen tot nieuwe arbeidsvoorwaarden voor de periode vanaf 1 oktober 2018 en verder is inmiddels een langdradig en langdurig proces geworden. Dat komt zeker niet doordat er lang of veel onderhandeld werd of wordt. Ik wil u hierbij in herinnering brengen dat er op 12 oktober 2017 bij het bereiken van het onderhandelaarsresultaat al duidelijk was dat er direct doorgepaktdiende te worden, gezien de majeure onderwerpen die op de agenda stonden voor het thans te bereiken onderhandelingsresultaat. Op 24 november 2017, de dag waarop het eerder genoemde onderhandelaarsresultaat met onder anderen uw handtekening werd omgezet in een akkoord werd met u dezelfde afspraak gemaakt. De vertegenwoordiger van de CCOOP heeft u in dat betreffende SOD opgeroepen om samen de handen aan de ploeg te slaan. Namens u werd vervolgens aangegeven dat het toen bereikte akkoord een eerste stap was op weg naar volgende akkoorden en dat u hoopte dat een volgend akkoord precies zal aansluiten, zowel qua tijd en inhoud als op de te bespreken onderwerpen. U sprak toen ook de wens uit om dit zoveel mogelijk in gezamenlijkheid te doen, de lat lag immers hoog. Het bleef toen van de zijde van Defensie lange tijd stil aangaande de arbeidsvoorwaarden, er werd slechts aangegeven dat er tijd nodig was en dat er werd gewerkt aan een Defensienota. Er was vervolgens geen mandaat om te praten over een totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden, maar slechts een mandaat om te praten over aanpassingen van de pensioenregeling specifiek voor militairen. Na opschorting van het overleg is in mei 2018 eindelijk een aanvang gemaakt met het hervatten van de onderhandelingen, maar dit mede onder druk van een mogelijke clash op het gebied van pensioenen. Klaarblijkelijk had deze druk ertoe bijgedragen dat er toen een mandaat was om te praten over voornoemde pensioenregeling en er daarnaast ineens een mandaat was om te praten over de rest van arbeidsvoorwaarden. Beide mandaten uiteraard met de

daarbij behorende budgetten. Vlak voor het zomerreces van 2018 is met veel moeite een principe resultaat overeengekomen. Dit resultaat is uitgewerkt en op 20 augustus openbaargemaakt en vervolgens door de achterbannen van de centrales met overgrote meerderheid verworpen. Daarna is wederom kostbare tijd verloren gegaan en van het ombuigen van een negatieve spiraal was al helemaal geen sprake meer. Het personeel heeft het vertrouwen in de organisatie verloren, ziet geen perspectief en verlaat de organisatie in grote getale. De clash met betrekking tot de pensioenregeling is er gekomen en het gevolg is dat wij als sociale partners tegenover elkaar staan in de rechtbank. Dit alles is een zeer ongewenste situatie, voorzitter, en is ook weer een extra aanslag op het toch al zeer broze vertrouwen tussen de sociale partners. In het belang van het Defensiepersoneel en onze leden in het bijzonder hebben wij in het SOD van 31 januari 2019, na van u de toezegging te hebben gekregen dat er aanzienlijk meer financiële en beleidsmatige ruimte beschikbaar was om stappen te zetten om zo te komen tot het gewenste nieuwe arbeidsvoorwaarden-onderhandelaarsresultaat, samen met u de sprong in het diepe gewaagd. Maar wel met de intentie om snel naar de kant te zwemmen en daar stappen te maken en elkaar de hand te doen schudden. Tijdens het proces van onderhandelen in de periode van februari tot april bleek van dat zwemmen helemaal geen sprake. We waren gevoelsmatig aan het watertrappelen en werden geregeld door Defensie kopje onder geduwd. Van serieuze stappen zetten was dan ook helemaal geen sprake, een beetje bibberen op de plaats was een betere omschrijving. Van uw kant was er tijdens het onderhandelingstraject geen sprake van volledige openheid aangaande de financiële en beleidsmatige ruimte. Afspraken werden niet nagekomen en van de gewenste transparantie was dan ook weinig te merken. Ook dit alles, voorzitter, doet wat met vertrouwen en dat blijven wij maar herhalen. De basis voor open en reëel overleg is vertrouwen, het respecteren van wet- en regelgeving en bovenal het nakomen van afspraken. In het SOD van 23 april jl. hebben wij u opgeroepen die transparantie en openheid te tonen en uw financiële en beleidsmatige ruimte bekend te maken. Dit heeft u toen niet willen doen en de sociale partners in de sector Defensie zijn toen met het opschorten van het overleg en het opzeggen van het vertrouwen in de werkgever uit elkaar gegaan. Maar zoals u zelf aangaf, sinds 23 april is het nodige veranderd. De centrales hebben inzetbrieven openbaar gemaakt en u heeft ook van uw kant de nodig stappen gezet. U heeft inmiddels in uw inzetbrief gehoor gegeven aan de wens van openheid en transparantie. Daarmee heeft u ook voor ons voor een deel laten zien dat u ook op het gebied van vertrouwen stapjes aan het zetten bent. De CCOOP heeft u dan ook op 16 mei laten weten dat u wat ons betreft aan twee van de drie verzoeken gehoor heeft gegeven. U heeft immers blijkens uw inzet meer financiële en beleidsmatig ruimte gerealiseerd dan er op 23 april jl. beschikbaar was en u heeft transparantie betracht. Daarnaast heeft u aangegeven dat er een militair wordt toegevoegd aan uw zijde van de tafel aangaande de eventuele aankomende onderhandelingen arbeidsvoorwaarden, waardoor het team kwalitatief en kwantitatief versterkt wordt. Voorzitter, hierdoor heeft u stappen gezet om het vertrouwen in het vervolgtraject en dus ook in de werkgever te herstellen. Of al deze stapjes en daarbij de omvang van de financiële en beleidsmatige ruimte voldoende zullen zijn om tot een arbeidsvoorwaarden-onderhandelaarsresultaat te komen is nu voor ons moeilijk in te schatten. Als wij naar de agenda voor vandaag kijken bent u klaarblijkelijk in de veronderstelling dat met uw verzoek tot hervatting van het arbeidsvoorwaardenoverleg gelijktijdig het algehele overleg hervat kan worden. Dat is de CCOOP op dit moment nog een stap te ver. We hebben aangegeven per direct de onderhandelingen te willen hervatten omdat uit de verschillende openbaar gemaakte inzetbrieven overduidelijk blijkt dat er nog verschillen overbrugd moeten worden en

standpunten dienen te worden besproken. Dit kan wat ons betreft alleen als het arbeidsvoorwaardenoverleg daadwerkelijk formeel wordt hervat en alle partijen onder gelijkwaardige omstandigheden aan tafel zitten en ook allemaal over dezelfde uitgangspunten en informatie beschikken. Alvorens wij in een WG AV kunnen aanvangen met het daadwerkelijk starten van de onderhandelingen zullen wij daar eerst de nodige procesafspraken dienen te maken. Het belang van het nakomen van deze afspraken is in het laatste SOD uitvoerig gebleken en ook besproken. We dienen duidelijk af te spreken op welke wijze wij aan tafel gaan en wie er aan tafel komen. Ook dienen we afspraken te maken of daar al dan niet een onafhankelijk voorzitter of procesvoorzitter bij wordt betrokken en zo ja, wie dit zal zijn. Dit zijn de eerste onderwerpen die wat de CCOOP betreft in de werkgroep AV besproken dienen te worden alvorens te kunnen starten met de daadwerkelijke onderhandelingen, maar dat is iets voor de leden van de werkgroep AV. Voorzitter, het is u wel duidelijk dat het proces om te komen tot nieuwe arbeidsvoorwaardenonderhandelingen volgens de CCOOP al veel te lang duurt. De CCOOP heeft eerder al aangegeven de onderhandelingen arbeidsvoorwaarden te willen hervatten en heeft geconstateerd dat u die bereidheid ook heeft. De CCOOP doet dan ook een dringende oproep aan zusterorganisaties om hetzelfde te doen en aan te geven de onderhandelingen te gaan hervatten, zodat wij gezamenlijk het personeel op één kunnen zetten. Want het gaat immers niet om uw gevoel of om ons gevoel, maar ook zoals u aangaf, om het Defensiepersoneel. Dat Defensiepersoneel verdient snel een goed arbeidsvoorwaardenresultaat, een resultaat waarover de leden van de aangesloten bonden vervolgens mogen oordelen of het goed genoeg is om te worden verheven tot een akkoord. We zijn ermee begonnen, voorzitter, en we willen er ook mee eindigen: wij roepen u nogmaals op om dan wel gelijk door te pakken, de handen aan de ploeg te zetten en de negatieve spiraal waarin Defensie zich bevindt te doen ombuigen. Maar dit vereist van uw kant ook dat u gedurende het proces duidelijkheid blijft verschaffen ten aanzien van de beleidsmatig ruimte, deze ruimte durft te benoemen en in durft te zetten om samen met de SCO-Def tot een resultaat te komen. De vicieuze cirkel van de afgelopen twee jaar die wij u net geschetst hebben dient te worden doorbroken, want voorzitter, wij blijven het herhalen: het personeel van Defensie heeft recht op een arbeidsvoorwaardenpakket waar respect en waardering uit blijkt, maar daarnaast ook een voldoende personeelsvulling, kwalitatief en kwantitatief voldoende materieel en materiaal en voldoende oefendagen om waar dan ook ter wereld om opdrachten uit te kunnen voeren die u aan Defensie geeft.

De heer Van Woensel heeft geen spreektekst voorbereid en reageert namens de CMHF als volgt op de inleiding van de voorzitter. Een aantal zaken dat de werkgever heeft aangehaald (ruimte om tot een evenwichtig pakket te komen, erkenning en waardering burgers en militairen, tegemoetkomen aan de wensen van de centrales) is al meerdere keren herhaald en voegt naar zijn mening niet heel veel meer toe aan de situatie en de discussie van vandaag. Het is ook de wens van de centrales om snel de onderhandelingen te hervatten en sinds de inzetten openbaar zijn gemaakt wordt die roep in het land ook steeds groter. Aan de andere kant moet er wel uitzicht zijn op een goed resultaat, anders kan snel aan tafel gaan ook leiden tot een snel fiasco. Spreker vraagt aandacht voor de communicatie die voor een bepaalde beeldvorming heeft gezorgd. Op verschillende momenten in het proces hebben de centrales moeten constateren dat verder praten geen zin had en zijn partijen uit elkaar gegaan. In de communicatie daarna werden verwijten in meerdere richtingen gemaakt. Spreker geeft aan zich wel vaker te ergeren aan de wijze van communiceren vanuit werkgeverszijde waardoor bedoeld of onbedoeld het beeld kan ontstaan dat het mislukken van onderhandelingen aan de centrales ligt. Spreker noemt als voorbeeld dat de

voorzitter –nu ook weer- spreekt van het afwijzen van het resultaat door de achterban, terwijl hij evenzo goed had kunnen zeggen dat het merendeel van het eigen Defensiepersoneel het resultaat heeft verworpen, zoals ook uit het onderzoek bleek dat de werkgever zelf heeft gedaan. Hoewel de communicatie natuurlijk altijd vanuit een werkgevers- of een werknemers-invalshoek wordt opgesteld, moet dat wel naar eer en geweten gebeuren. Spreker zelf heeft naar eer en geweten op dat moment gecommuniceerd dat er geen extra ruimte was en dat was ook de boodschap in dat laatste overleg. Dat de werkgever vervolgens met een inzet brief met meer ruimte is gekomen, wordt door spreker erkend, maar hij benadrukt dat op het moment van zijn communicatie die extra ruimte er niet was op de belangrijke dossiers. Nu dat wel het geval blijkt te zijn is de roep vanuit zijn centrale groot om weer aan tafel te gaan. Spreker heeft dit punt willen markeren omdat hij altijd heeft gecommuniceerd op basis van feiten en hoewel daar een bepaalde vakbondsrethoriek aan vast zit zijn er nooit onjuistheden naar buiten gebracht. Het Defensiepersoneel heeft het resultaat afgewezen en het Defensiepersoneel zal dus ook met een nieuw resultaat akkoord moeten gaan. Dat zal aldus spreker een hele uitdaging worden omdat hij in de werkgeversinzet weliswaar overeenkomsten ziet met de inzet van de centrales, maar ook veel vaagheden. De heer Van Woensel geeft aan dat de onderwerpen van gesprek (puzzelstukjes) bekend zijn en hij er geen behoefte aan heeft om daar nog andere elementen aan toe te voegen. De uitdaging in deze onderhandelingen draait wat spreker betreft om de vraag of sociale partners met die puzzelstukjes gezamenlijk tot een puzzel kunnen komen. Mocht ook deze ronde vastlopen, wil spreker hier vastleggen dat hij weer zal communiceren op basis van hetgeen hij naar eer en geweten concludeert. De voorzitter acht het punt van de CMHF duidelijk en hij heeft geenszins de bedoeling gehad om verwijten te maken. Ook de werkgever heeft zich gehouden aan de feiten, maar spreker snapt nu dat die communicatie aanleiding kon geven tot de lezing zoals door de heer Van Woensel uiteengezet. Spreker erkent dat het vertrouwen en de onvrede veel breder in de Defensieorganisatie zit dan alleen bij de achterbannen van de centrales en dat dit ook hier is gewisseld. Wanneer de communicatie niet feitelijk is of als zodanig wordt ervaren, moeten partijen daarover het gesprek voeren.

De heer Schilperoort verwijst naar de mededelingen waarin de voorzitter heeft gerefereerd aan het opzeggen van het vertrouwen door de centrales. Spreker benadrukt dat de werkgever zowel in het SOD als in de werkgroep AV heeft geweigerd de ruimte openbaar te maken. Bij het opzeggen van het vertrouwen heeft voor de ACOP zeker meegespeeld dat partijen in de werkgroep procesafspraken hebben gemaakt over transparantie en openheid. Inmiddels heeft Defensie een inzet aangeboden die niet overeenkomt met hetgeen de werkgever op 16-04-2019 wel met de centrales heeft gedeeld. Spreker vindt het belangrijk om dat hier te adresseren en hij constateert daarbij dat de ruimte ook in deze inzet nog steeds niet is geconcretiseerd. Zoals ook door de heer Van Woensel is opgemerkt, ziet spreker een aantal vaagheden in de inzet. Zo zijn er bij het loongebouw geen concrete acties opgenomen, terwijl dat in de inzet van de 3 centrales wel het geval is. Dat geeft hem het gevoel dat de werkgever afspraken dienaangaande voor zich uit wil schuiven. Dat sluit aldus spreker een beetje aan bij de discussie rond de employabilityorganisatie, immers de afspraak om iets aan het loongebouw te doen dateert uit datzelfde AV-akkoord. De heer Schilperoort constateert dat hij niet heeft gezien dat Defensie in de afgelopen onderhandelingen zich sterk heeft gemaakt om stappen te doen in het kader van het loongebouw dat een samenhang had met het pensioenstelsel (waar Defensie wel stappen wil ondernemen). Het is aldus spreker waar dat daar allerlei arbeidsmarkt gerelateerde elementen bij zijn gekomen, maar dat neemt niet weg dat partijen iets met het loongebouw moeten doen in samenhang met het pensioenstelsel. Spreker vraagt of de werkgever bereid is en ruimte heeft om daadwerkelijk richting de centrales te bewegen in

de discussie rond het loongebouw door concrete afspraken te maken. Evenmin doet de werkgever een concreet voorstel over de compensatieregeling en ook daarbij is het de vraag of er ruimte is om daar een invulling aan te geven die in de richting gaat van hetgeen de 3 centrales in hun inzet hebben opgenomen. Het gaat daarbij niet alleen om de financiële, maar ook om de beleidsmatige component.

Voorts wil spreker ook ingaan op het opzeggen van het vertrouwen, want dat is voor hem niet zomaar een incident. Het traject afpellend is het hem opgevallen dat de werkgever de centrales bij herhaling vraagt om hem op zijn woord te vertrouwen als hij zegt dat hij meer ruimte heeft. Elke keer is gebleken dat de werkgever een onjuiste inschatting maakt. Na alles wat partijen hebben gewisseld over de vraag wat er nodig is om het vertrouwen van het Defensiepersoneel te herwinnen en een resultaat voor de medewerkers acceptabel te laten zijn, is, ook met deze nieuwe inzet van de werkgever, zijn zorg groot. Die zorg zit met name op de onzekerheid of de werkgever de afspraken die hij eigenlijk niet wil, maar die met moeite door de centrales zijn bevochten, gaat uitvoeren. Spreker ziet daarin een bepaald patroon van niet ten uitvoer brengen of vooruitschuiven van gemaakte afspraken en hij noemt dat uiterst ongewenst. De heer Schilperoort is het eens met zijn collega's dat de onderhandelingen snel moeten worden opgestart, bij voorkeur na sluiting van dit SOD. Wat hem betreft zitten partijen niet aan het begin, maar aan het eind van het proces. De voorzitter onderschrijft dit.

Er is aldus de heer Van Hulsen al een heleboel gezegd, dus zal hij het namens het AC kort houden. De voorzitter is zijn verhaal begonnen met de strekking dat men na het opzeggen van het vertrouwen, aan werkgeverszijde op zoek is gegaan naar extra mogelijkheden en die ook heeft gevonden. Spreker betreurt het ten eerste dat het zover is gekomen. Beide partijen zijn op verschillende manieren en bij verschillende gelegenheden geconfronteerd met de opvatting van de Defensiemedewerkers. Daardoor is er een bepaald beeld ontstaan en is aan de voorkant onvoldoende ruimte gevonden om daar op een adequate manier op te reageren. Dat heeft gemaakt dat het proces maar doormoddert en er allerlei haasje-over-effecten zijn gaan ontstaan. Volgens spreker is dit een leermoment voor het vervolg van de onderhandelingen. De werkgever heeft aangegeven dat de buitengrenzen zijn bereikt met de nieuwe inzet, maar spreker heeft eerlijk gezegd geen idee wat die buitengrenzen zijn en hij gaat aan de voorkant ook niet melden dat hij zich daarbij neerlegt. Spreker weet nog niet zo zeker of partijen tot iets kunnen komen als ze maar binnen de financiële buitengrenzen blijven, omdat het af en toe om meer gaat dan alleen financiën, namelijk om de vraag welk beeld partijen neerzetten voor de toekomst. Medewerkers moeten snappen dat niet alles in één keer kan, maar zij moeten wel weten waar het naar toe gaat en wat het reële moment is waarop afspraken worden verzilverd. Hij onderschrijft de opmerkingen ten aanzien van de vaagheden in de werkgeversinzet, alsmede de oproep om zo snel mogelijk weer aan tafel te gaan om binnen zeer afzienbare tijd te kunnen concluderen of partijen tot iets kunnen komen of niet. Het zomerreces komt eraan en voor spreker is één ding helder, namelijk dat het eerdere verloop van een principe-overeenstemming voor het zomerreces en besprekingen over een nadere invulling daarvan na het reces, waarbij anderen dan de sociale partners al het initiatief hebben genomen in de communicatie, een zeer ongewenst scenario is.

De heer Hop brengt naar voren dat hij niet voor niets een heel ruim beeld heeft geschapen waarin het onder andere ging over het doorbreken van de vicieuze cirkel waarin partijen zich de afgelopen 2 jaar hebben bevonden. Tevens heeft spreker gehoord dat partijen aan het eind van het proces zitten en hij meent dat men in een proces altijd in een fase zit. Of dat een eind- of beginfase is blijkt pas op het moment dat partijen het met elkaar eens zijn. Ten aanzien van de oproep tot urgentie waarschuwt spreker ervoor dat die snelheid geen

inbreuk moet maken op de kwaliteit van de afspraken, zoals dat in de afgelopen 2 jaar is gebeurd. Daarmee zegt de heer Hop niet dat partijen de tijd moeten nemen, maar dat de tijd die zij hebben verstandig moet worden benut. De voorzitter nuanceert dat hij niet het idee heeft dat partijen zich nu overhaast ergens in storten, maar dat het gevoel van urgentie ook bestaat in de Defensieorganisatie en hij daarvoor zijn ogen niet kan sluiten.

Desgevraagd zijn er geen verdere opmerkingen en de voorzitter schorst de vergadering.

SCHORSING WERKGEVER

Na heropening dankt de voorzitter de centrales voor hun beelden en opmerkingen. Hij constateert dat er verschillen, maar ook veel overeenkomsten zijn. Op het punt van de concreetheid, vooral rondom het loongebouw en de pensioencompensatie, zegt spreker ruimte te hebben om beleidsmatig te bewegen. Tegelijkertijd houdt open en reëel overleg in dat de uitkomsten niet aan de voorkant worden gegeven. Feitelijk wil spreker de besprekingen laten plaatsvinden in de werkgroep AV. Het punt van 'afpraak is afspraak' is vaker gemaakt en wordt door spreker erkend. Voor nu laat hij alles wat daarover te zeggen valt achterwege, maar stelt voor om in gezamenlijkheid procesmatig danwel inhoudelijk te bezien hoe dit naar de toekomst toe kan worden verbeterd. De werkgever zal hiertoe Pm separaat een voorstel doen. Hoewel er altijd sprake zal blijven van incidenten is spreker het met de centrales eens dat dit te vaak op de agenda heeft gestaan. De voorzitter vervolgt met de opmerking dat hij het gevoel van urgentie herkent en doet daarom het voorstel om na deze vergadering zo snel mogelijk de onderhandelingen te hervatten in de werkgroep AV.

De heer Schilperoort is blij dat de werkgever erkent dat het adagium 'afpraak is afspraak' te vaak onderwerp van gesprek is. Spreker omarmt het voorstel van de voorzitter om dit structureel aan te pakken om naar de toekomst toe te kunnen voorkomen dat er steeds een discussie over vertrouwen aan de orde is. Voorts is spreker positief over de opmerking van werkgeverszijde dat er ruimte is om in ieder geval te bewegen op de punten loongebouw en pensioencompensatie en hij meent te hebben begrepen dat er geen beleidsmatige blokkades liggen. De voorzitter bevestigt die lezing.

Spreker schorst hierop de vergadering zodat de werkgroep AV van start kan gaan. De overige SOD-agendapunten blijven gehandhaafd voor de eerstvolgende gelegenheid.

SCHORSING VERGADERING

De vergadering wordt op 02-07-2019 hervat.

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: B. Visser (voorzitter), P. Reesink, S. Pijpstra, M. Suwout, J. Legein, M. Hazenkamp, W. Bos, L. Jansen, M. Hiddema.

Van de zijde van de Centrales: J. Debie, J. van Hulsen (tot 12.00 uur) (AC), R. Schilperoort, M. Manschot (ACOP), J. Kropf, S. Hop, J. Schot (CCOOP), M. de Natris, N. van Woensel (CMHF).

Van de zijde van BZK: H. Elings.

Van de zijde van Fin.: E. de Best

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten en R. Dircke.

Toegevoegde stukken:

- SOD/19.00295.1 (uitnodiging hervatting overleg).
- SOD/19.00378 en bijlagen (onderhandelingsresultaat).
- SOD/19.00362 (Tabellenboek pensioencompensatie, ter info).
- SOD/19.00373 (Maatregel negatieve inkomenseffecten, ter info).

De voorzitter heropent de vergadering en geeft aan dat heden het resultaat dat in de werkgroep AV is bereikt ter bespreking voorligt in dit SOD. Het woord is aan de centrales om hier iets over te zeggen.

De heer Van Woensel namens de CMHF (integrale spreektekst).

Voorzitter.

Het heeft lang geduurd, maar daar wil ik niet te lang bij stil blijven staan. Het belangrijkste is dat er uiteindelijk een resultaat is. Een resultaat dat in onze ogen in balans is omdat nu voor al het Defensiepersoneel geldt dat zij er de komende 2 jaar op vooruit gaan omdat het loonbod hoger is dan de geprognostiseerde inflatie en de eindejaarsuitkering wordt ingeruild voor een volledige 13^{de} maand. Dit resultaat is een mooie eerste stap in het moderniseren van de arbeidsvoorwaarden van het Defensiepersoneel. Deze modernisering is noodzakelijk om de concurrentiepositie van Defensie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dat laatste is hard nodig, willen we voldoende nieuw personeel kunnen werven en ons extern zeer gewild personeel kunnen blijven behouden voor Defensie. Er is echter geen tijd om op onze lauweren te gaan rusten, we zullen na het zomerverlof een momentum moeten vasthouden, willen we 1 juli as. een nieuw loongebouw invoeren. Een nieuw loongebouw waar duidelijke afspraken over zijn gemaakt. Er is dus geen sprake van een blanco cheque en dus worden zorgen bij het personeel omtrent de invoering van het nieuwe loongebouw weggenomen. Dit laatste is belangrijk omdat er zeer wantrouwend naar de modernisering van de arbeidsvoorwaarden wordt gekeken. Reden hiervoor is dat er in het verleden nogal eens verworven rechten vervielen en de nieuwe rechten er niet beter op werden. Dit laatste is nu niet aan de orde en zal deze zorg dus wegnemen. Voorzitter, de CMHF is zeer tevreden dat u de voorgestelde pensioencompensatie van de 3 centrales heeft overgenomen. Het doet ons goed dat ook hier de blanco cheque is omgezet in duidelijkheid en een rechtvaardige compensatieregeling voor hen die pensioenschade oplopen ten gevolge van de invoering van het middelloonstelsel voor militairen. De onrust en verontwaardiging die voornamelijk onder officieren zeer breed in de organisatie aanwezig was wordt op dit dossier weggenomen en dat gaat ons tijdens de ledenraadpleging zeer zeker helpen. De CMHF is tevreden over de 1^{ste} stap die gezet wordt in het vereenvoudigen en verbeteren van de toelagen, vooral het verhogen van het aantal ZZF-uren van 4 naar 8 bij meerdaagse activiteiten in het weekend en op feestdagen is een stap die door velen zal worden gewaardeerd. Voor de verhoging van de oefentoeelage en de TOD, geldt dat we eveneens het momentum moeten blijven behouden, daar deze vergoedingen nog niet marktconform zijn en dus nog niet concurrerend genoeg. Voorzitter, als u goed geluisterd heeft –en dat doet u altijd- dan heeft u verschillende keren ‘tevreden’ en ‘mooie 1^{ste} stap’ gehoord. De CMHF zal dit resultaat dan ook positief aan haar leden voorleggen.

De heer Van Hulsen namens het AC.

Spreker geeft aan dat de voorzitter ervan uit mag gaan dat het AC het resultaat zal ondersteunen en het met de inhoud eens is. Echter, dat wil niet zeggen dat er geen zorgen zijn en het wil ook niet zeggen dat er geen werk voor de schop ligt. Hij is het van harte eens met de heer Van Woensel dat een aantal afspraken waaraan een

ingangsdatum is verbonden op z'n minst uitgebreide discussie vergt. Spreker zou het meer dan betreuren als partijen daarmee wachten totdat de ingangsdatum in zicht komt. Hij onderschrijft dat het heel erg belangrijk is dat partijen na het zomerverlof deze afspraken met voorrang behandelen. Ten tweede stelt de heer Van Hulsen dat hij in zijn communicatie zal opnemen dat hij dit resultaat met een goed gevoel zal voorleggen. Echter, de centrales moeten nog naar hun leden toe en hij geeft aan dat hetgeen op social media gebeurt niet de maat der dingen kan zijn. Ondanks dat iedereen zijn uiterste best heeft gedaan om tot een afronding te komen en daar een volledige communicatie op te zetten, moet hij nu feitelijk vaststellen dat vorige week al van alles is gaan lopen. De percentages zijn op facebook bekend gemaakt en data van voorlichtingsbijeenkomsten stonden al in de planning. Dat creëert allerlei verwachtingen bij mensen en het brengt de centrales wel iets af van het scenario dat zij oorspronkelijk voor ogen hadden. Kort en goed, zo stelt de heer Van Hulsen, moeten de centrales naar hun leden gaan en het verhaal vertellen en vervolgens voor het zomerreces nog tot een afronding van dit traject komen. Het zou wat hem betreft onwenselijk en onverstandig zijn als dit pas in september zou gebeuren.

De voorzitter informeert of zij uit de woorden van de heren van Woensel en Van Hulsen mag begrijpen dat het resultaat met een positief advies aan de leden zal worden voorgelegd. De heer Van Hulsen heeft gekozen voor de formulering 'goed gevoel' daar mag positiviteit uit spreken, maar hij vraagt zich af of het verstandig is om nu te spreken van een positief advies. Het goede gevoel is in ieder geval meer dan een nolens volens acceptatie van dit resultaat.

De heer Schilperoort namens de ACOP.

Er is aldus de heer Schilperoort veel gezegd waarin hij zich ook herkent. De eerlijkheid gebiedt hem te melden dat er momenten van grote twijfel waren ten aanzien van de haalbaarheid van een resultaat. Er lagen 3 verschillende inzetten, er zaten 5 partijen aan tafel en het was niet eenvoudig om alle verschillende eisen en wensen met elkaar in balans te brengen. Hij heeft evenals de heer Van Hulsen een positief gevoel bij het behaalde onderhandelingsresultaat. Spreker wil toch een kritische noot kwijt en dat is dat partijen noodgedwongen hebben moeten afzien van de samenhang loongebouw en pensioenstelsel die in het vorige akkoord werd afgesproken. Wel is spreker blij met de duidelijke afspraken die daar nu over zijn gemaakt omdat het van groot belang is dat de achterban ziet dat sociale partners daar serieus mee aan de slag gaan. In die zin sluit hij zich aan bij de oproep van collega Van Hulsen om prioriteiten te stellen, zowel daar waar het gaat om het voorliggend resultaat als om afspraken uit het vorige akkoord. Kijkend naar het totale resultaat geeft spreker aan hier eveneens een positief gevoel over te hebben en zijn centrale zal het resultaat met een positieve insteek naar de achterban brengen. De heer Schilperoort zegt enigszins huiverig te zijn voor de formulering 'positief advies' omdat dit neigt naar een stemadvies en in de afgelopen jaren is wel gebleken dat sturing op een appreciatie van de achterban niet altijd goed uitwerkt. Ten slotte geeft spreker aan behoefte te hebben in een later stadium het afgelopen onderhandelingsproces te evalueren.

De heer Kropf namens de CCOOP.

Spreker geeft aan dat er heden morgen in de werkgroep AV eindelijk een onderhandelaarsresultaat arbeidsvoorwaarden voor de sector Defensie is overeengekomen. In de periode daar naar toe zijn wat de CCOOP betreft afspraken ten aanzien van het overlegproces regelmatig geschonden. De centrale heeft al maanden aangegeven dat haast is geboden, maar spreker kan zich niet aan de indruk onttrekken

dat de werkgever pas de laatste 1.5 week tot dit besef kwam. Spreker sluit zich aan bij het verzoek van de heer Schilperoort om het proces te evalueren en zonodig de procesafspraken te herijken. Naar de mening van de CCOOP zijn deze onderhandelingen qua proces en qua snelheid niet naar behoren verlopen. Kijkend naar het resultaat constateert spreker dat dit elementen bevat die door elk van de partijen positief, negatief of neutraal kunnen worden uitgelegd. Het gaat echter om het totaalpakket en dat bevat ook principiële punten die voor de CCOOP vaak als een soort veto dienen. Omdat de leden hun appreciatie moeten geven op het totaalpakket is het voor zowel werkgever als centrales zaak om zorgvuldig te informeren. Het is aldus spreker evident dat in het SOD niet onderhandeld moet worden over arbeidsvoorwaarden, die moeten wat de CCOOP betreft binnen de vertrouwelijkheid van de werkgroep AV blijven. De heer Kropf wil evenwel twee zorgpunten met de voorzitter delen. De eerste betreft een nieuw bezoldigingssysteem per 01-07-2020. Wanneer het nu voorliggende resultaat een akkoord gaat worden wil de CCOOP sociale partners oproepen om direct de onderhandelingen over het loongebouw te starten. Het is een enorme opgave en ook een uitdaging en daarvan zijn er nog twee afgesproken en wel: aanbevelingen levensfasebewust personeelsbeleid per 01-10-2019 en een nieuw personeelssysteem per 01-10-2020. De CCOOP wil aldus spreker zeker gesteld hebben dat daar voldoende prioriteit aan wordt gegeven en er stappen worden gezet. Speciaal voor de werkgever noemt de heer Kropf als aandachtspunt dat het aanpassen van een nieuw loongebouw geld kost. Derhalve is de oproep aan Defensie om te waarborgen dat er een budget is op het moment dat de onderhandelingen over het loongebouw aanvangen, immers in het verleden bleek het niet of onvoldoende beschikbaar zijn van budget bij grote veranderingen een vertragende factor te zijn. Spreker vervolgt met de achterbanraadpleging in het kader van het zomerreces. Het resultaat is een complex verhaal met veel plussen en minnen én vergt zorgvuldige uitleg en voorlichting. Spreker doet daarom het voorstel om eerder dan het eerstvolgende geplande SOD van 19-09-2019 een SOD in te plannen voor terugkoppeling achterbanberaad, namelijk in de 1^{ste} week van augustus. Dat geeft tevens de mogelijkheid om daar waar in het resultaat wordt gesproken van uitkeringen in augustus, die in september betaalbaar te stellen. De heer Kropf besluit zijn betoog met de opmerking dat kijkend naar het totaalpakket en plussen en minnen afwegend, de CCOOP zich achter het voorliggend resultaat kan scharen.

Op verzoek van de voorzitter wordt de vergadering geschorst.

SCHORSING DEFENSIE/VOORZITTERSOVERLEG

Na heropening dankt de voorzitter allen voor hun bijdrage en benoemt een aantal elementen. Ten eerste wil zij alle onderhandelaars complimenteren met resultaat dat nu voorligt na een intensief onderhandelingstraject. Zij meent dat het goed is om te bezien hoe het proces is verlopen teneinde lessen voor de toekomst te trekken. Sociale partners hebben zichzelf met dit traject een aantal opgaven opgelegd en dat vereist dat zij snel aan de slag gaan en daarmee ook de gezamenlijkheid benadrukken. De voorzitter onderschrijft dan ook de oproep van de centrales om zo snel mogelijk na het zomerreces hiermee aan te vangen. Partijen zullen hier op grond van hun gemeenschappelijke verantwoordelijkheid veel tijd, capaciteit en energie in moeten steken. Eveneens onderschrijft zij de opmerking dat inhoudelijke besprekingen moeten plaatsvinden in de werkgroep AV. Zij is verheugd te horen dat de centrales zich achter het resultaat scharen en dit ook met een positief oordeel aan de achterban zullen voorleggen.

De voorzitter stelt voor een SOD in te plannen op 30-07-2019. Hiermee wordt ingestemd. De centrales zeggen toe te zullen zorgen voor vervanging mochten de vaste leden niet aanwezig zijn in verband met de vakantieperiode.

De voorzitter stelt vast dat er in ieder geval een SOD zal plaatsvinden op 30-07-2019, Pm waarbij van werkgeverszijde nog moet worden bepaald wie aanwezig is.

Besloten wordt dit SOD nu af te sluiten en de agendapunten die nog resterend aan de orde te stellen bij het eerstvolgende reguliere SOD van 19-09-2019. De opgeschorte werkgroepen zullen worden hervat na het zomerreces. Omdat de werkgroepen een tijd lang hebben stilgelegen zal mevrouw Pijpstra een voorstel voor een nieuwe planning doen.

Agendapunt 9: Rondvraag en sluiting.

De voorzitter wenst de centrales veel succes met de raadplegingen en zij spreekt de hoop uit dat de leden zich net als de onderhandelaars zullen scharen achter dit resultaat.

Niets meer aan de orde zijnde sluit zij de vergadering.

-0-

CONCEPT

Actiepuntenlijst bij het SOD van 27-05-2019 en 02-07-2019

1	Studiefaciliteiten in Fase 1 voor de KMar	<p>13-03-2019 Werkgever levert hierover een notitie aan.</p> <p>23-04-2019 Duiding: Studiefaciliteiten moeten voor iedereen gelden en in de notitie moet worden opgenomen hoe een en ander is hersteld. Aanlevertermijn: 1 week.</p> <p>27-05-2019/ap 2 Rectificatie heeft plaatsgevonden met een P&O-flash. Dit wordt voor de zekerheid nog gecheckt.</p>	Defensie
2	Defensiebrede employabilityorganisatie	<p>23-04-2019 Defensie komt met beleidsvoornemen voor een Defensiespecifieke employabilityorganisatie, conform de arbeidsvoorwaardelijke afspraak van 1.5 jaar geleden. Defensie komt nog terug op de aanleveringstermijn. Defensie wordt tot spoed gemaand om de afspraak invulling te geven.</p> <p>27-05-2019 Werkgever beziet wat er van de afspraak kan worden in een no-regret-variant. Agendering voor de eerstvolgende AP.</p>	Defensie
3	Begeleidingscommissie Chroom6 (CCOOP). Piepbrief PA/19.00198	<p>Agendering eerstvolgende SOD of PA.</p> <p>27-05-2019 Blijft hier gehandhaafd tot het op de agenda van de werkgroep staat.</p>	
	Burnpits (CCOOP).	<p>Momenteel is Defensie doende met alles in kaart te brengen. De centrales worden zo snel mogelijk geïnformeerd.</p> <p>12-03-2019. Agendering voor de eerstvolgende AP</p>	
	Voorstel Afspraak=afspraak	<p>27-05-2019 Defensie doet voorstel voor verbetering naar de toekomst toe.</p>	Defensie
	Inplannen SOD ihkv. uitkomst achterbanraadpleging	<p>02-07-2019 Wordt: 30-07-2019.</p>	
	Arbeidstijden DBBO (AP/18.00404, AP/18.00219.1).	<p>02-07-2019 Agendering 19-09-2019</p>	

D-Werkgeverszaken (AP/18.00638 incl. 5 bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. 3 bijlagen, AP/18.00281 incl. bijlage).	02-07-2019 Agendering 19-09-2019	
Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied (AFR/17.00234, SOD/17.00256 incl. 2 bijlagen, AFR/17.00258, AFR/19.00035, AFR/19.00038).	02-07-2019 Agendering 19-09-2019	
Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspect (AFR/18.00574 incl. bijlage, AFR/18.00590).	02-07-2019 Agendering 19-09-2019	
Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019.	02-07-2019 Agendering 19-09-2019	
Opgeschorte werkgroepen	02-07-2019 Wergroepen worden na het zomerreces hervat. Defensie komt met nieuwe planning.	Defensie.