

Drs. C.L.D. (Carina) van Inlichtingen  
06 – 27 59 56 70 telefoon  
c.vanagten@caop.nl e-mail  
- bijlage  
SOD/18.00739 briefnummer  
G.1.01 zaaknummer  
26 november 2018 datum

**Concept- verslag van het SOD van 13, 20 en 21 november 2018 in de Baljuwzaal en de Sophiezaal van het CAOP, Korte Voorhout 13 te Den Haag.**

**Tijd:** 15.00-23.30 uur en 13.00-02.00 uur.

Aanwezig:

*Van de zijde van Defensie:* B. Visser (voorzitter), M. Suwout, P. Reesink, W. Bos, M. Hazenkamp, S. Pijpstra, F. van Beem, D. Fenger (13-11-2018 tot 18:00), S. Bijl (13-11-2018 vanaf 18.00 uur), K. Meijer (20-11-2018 tot 17.00 uur), M. Hiddema (20/21-11-2018 vanaf 18.00 uur).

*Van de zijde van de Centrales:* J. Debie, J. van Hulsen (AC), A. Snels, R. Schilperoort, M. Manschot (ACOP), J. Kropf, S. Hop (CCOOP), M. de Natris, N. van Woensel (CMHF).

*Van de zijde van het ministerie van Financien:*  
13-11-2018: T. Douma (tot 18.10 uur), J. de Best  
20/21-11-2018: J. de Best

*Van de zijde van het ministerie van BZK:*  
20/21-11-2018: H. Elings.

*Van de zijde van het secretariaat:*  
13-11-2018: P. Koning (wnd. secretaris), L. van Gorkum (wnd. adjunct secretaris).  
20/21-11-2018: C. van Agten (secretaris).

**Agenda (SOD/18.00686.1)**

1. Opening.
2. Vaststellen agenda.
3. Vaststellen van de verslagen van het SOD dd. 22 mei 2018 en 7 juni 2018 (1 verslag van 2 vergaderdata, SOD/18.00420), en van het SOD dd. 4 okt 2018 (SOD/18.00623).
4. Stand van zaken arbeidsvoorwaarden en pensioen (met PA/17.00254, SOD/18.00687, PA/18.00636).
5. Respecteren besluit georganiseerd overleg Defensie en nakomen afspraken tussen sociale partners.
  - a. SOD/18.00689 jo. Casenr. 4685331 DOSCO 2018045170 inz. art 11 AMAR,
  - b. SOD/18.00430 met bijlagen:
    - bijl. 1 en 2: inz. art 11 AMAR;
    - bijl. 3 en 4: inz. KMAR IGO declaratiemodule
    - bijl. 5 jo SOD 18.00266 jo SOD 18.00345 inz. KMAR pilot adaptief aan de grens (incl. SOD/18.00316, AP/17.00360, AP/18.00156, io.REO KMAR/18.00229, io.REO KMAR/18.00284).
6. Sluiting.

### **Agendapunt 1. Opening**

De voorzitter opent de vergadering om 15.00 en heet een ieder welkom. Voor het eerst zijn van werkgeverszijde aanwezig de heren Van Beem (HDP Def) als opvolger van de heer Huisman, de heer Douma (Inspectie Rijksfinanciën Fin) en mevrouw E. de Best (Inspectie Rijksfinanciën Fin) als opvolger van de heer Van Bockel.

### **Agendapunt 2. Vaststellen agenda**

(SOD/18.00687)

Refererend aan de voorliggende brief van de centrales verzoekt de heer Kropf de agenda als volgt aan te passen.

- Agendapunt 4a: Stand van zaken arbeidsvoorwaarden (SOD/18.00687).
- Agendapunt 4b: Pensioenregeling militairen (PA/17.00254, PA/18.00636).

Hiermee wordt ingestemd.

Voorts herinnert spreker aan de 3 voorstellen die hij heeft gedaan in het SOD van 04-10-2018 (verlengen huidig SBK, verlengen keuzemoment en uitkeren eenmalige uitkering van 600 euro bruto). De voorzitter zegt toe deze voorstellen te adresseren bij agendapunt 4b.

### **Agendapunt 3. Vaststellen van de verslagen.**

**SOD dd. 22 mei 2018 en 7 juni 2018**

( SOD/18.00420)

Tekstueel.

Blz. 2, laatste tekstblok, 5<sup>de</sup> alinea, 2<sup>de</sup> regel: 'had niet gemogen' wijzigen in: *had dat niet gemogen*.

Blz. 5, 3<sup>de</sup> tekstblok, 1<sup>ste</sup> regel: 'Schilderoort' wijzigen in: *Schilperoort*.

Naar aanleiding van.

Pm Blz. 3, 3<sup>de</sup> alinea: Volgens de heer Kropf is de context niet juist. De centrales willen weten wat de mening van de minister is en niet zozeer wat de HDP er van vindt. De voorzitter zegt toe hierop terug te komen bij agendapunt 5.

Blz. 3, tekst na schorsing: De heer Schilperoort geeft aan dat hij met pas op de plaats (KMar adaptief aan de grens) altijd heeft bedoeld dat betrokkenen niet zouden worden ingezet op de grensbewaking. Door een andere interpretatie van werkgeverszijde is dat toch gebeurd. Hij kan er nu niets aan doen en betreurt dat hij niet duidelijker is geweest, maar hij herinnert er aan dat de discussie in de AP nog niet is afgerond en er nog altijd sprake kan zijn van een andere uitkomst.

Actiepuntenlijst.

1. KMar adaptief: is in behandeling in de werkgroep AP. Het onderwerp staat niet ter bespreking op de agenda van het SOD, maar dient als één van de voorbeelden bij agendapunt 5. Het punt kan hier worden afgevoerd.

Ten aanzien van het 3<sup>de</sup> gedachte streepje informeert de heer Kropf of in de organisatie is uitgedragen dat de centrales voortaan worden betrokken bij de tot stand koming van dergelijke trajecten. De heer Reesink antwoordt bevestigend, maar of dit in de praktijk ook altijd lukt is een tweede en dat komt aan de orde bij genoemd agendapunt 5. Specifiek over dit traject zijn afspraken gemaakt en zijn er gesprekken gevoerd, alleen heeft dat niet geleid tot concrete uitkomsten. De heer Kropf herkent de 1<sup>ste</sup> 2 gedachtestreepjes en heeft in dat kader ook dingen zien gebeuren, maar het ging er nu juist om dat de centrales niet telkenmale worden verrast doordat zij niet voortijdig zijn betrokken bij dergelijke trajecten. De vraag is of dat binnen de organisatie is zeker gesteld. Het punt is aldus de heer Reesink

- helder, er is over gesproken, er zijn in de zomer harde woorden gevallen, iedereen is op het hart gedrukt dat de centrales moeten worden betrokken, maar een garantie voor de toekomst kan spreker niet geven. Besloten wordt deze discussie te voeren bij agendapunt 5.
2. Medische tijdlijnen: afgehandeld.
  3. P&O-flash: afgehandeld.  
De heer Schilperoort wil hierover nog wel een opmerking maken die aansluit bij de vorige discussie. Hoewel dat zijn taak niet is, heeft hij recentelijk zelf bij de P&O KMar moeten afdwingen dat de afspraken daadwerkelijk worden nagekomen en ook dat is een voorbeeld van het feit dat er in de organisatie niet altijd uitvoering wordt gegeven aan de afspraken die centraal zijn gemaakt. Hij maakt zich daar zorgen om en wil dat hier uitgesproken hebben. Ook dit voorbeeld wordt meegenomen bij agendapunt 5.
  4. nDER: afgehandeld.
  5. Intrekken stukken: afgehandeld.

Met in achtname van de gemaakte opmerkingen worden het verslag en de actiepunlijst vastgesteld.

**SOD dd. 4 oktober 2018**  
(SOD/18.00623).

Tekstueel.

Blz. 2, 3<sup>de</sup> tekstblok, 3<sup>de</sup> regel: 'Scherpenzeel' moet zijn: *Schilperoort*.

Blz. 4, 1<sup>ste</sup> tekstblok, 9<sup>de</sup> regel van onderen: 'KMar' moet zijn *KM*.

Vanaf blz. 2 klopt de paginanummering niet: '2/5' moet zijn 2/9 en zo verder.

Naar aanleiding van.

Blz. 9, kandidaatstelling CMHF voor de begeleidingscommissie AV-akkoord: Dit punt is aldus de heer Kropf opgevoerd omdat er nu al mensen wachten op een uitspraak en hij roept de werkgever op om de centrales zo snel mogelijk uit te nodigen voor een eerste bijeenkomst. De heer Suwout zegt dit toe.

Pm

De heer Schilperoort vindt het wenselijk om een procedure af te spreken voor het indienen van verzoeken, mensen zijn nu aan het wachten en dat brengt onrust met zich mee. De heer Suwout repliceert dat de procedure prominent op de agenda voor de eerste bijeenkomst zal staan. De heer Van Woensele wijst er op dat mensen die 6 weken moeten wachten op een antwoord op hun verzoek, al niet eens meer een keuze kunnen maken, voordat ze überhaupt weten of er voor hen wat te kiezen valt.

Met in achtname van de gemaakte opmerkingen wordt het verslag vastgesteld.

En marge van dit agendapunt vraagt de heer De Natris hoe partijen met conceptverslagen omgaan omdat hij heeft gezien dat die gepubliceerd worden zonder dat ze zijn vastgesteld. Het volgende wordt voorgesteld:

- Alle verslagen zijn openbaar om de achterban zo snel mogelijk te kunnen informeren, tenzij anders afgesproken, zoals bijvoorbeeld voor de verslagen en stukken van de werkgroep AV een vertrouwelijkheid geldt.
- Conceptverslagen worden als zodanig gemarkeerd om te illustreren dat de tekst nog niet definitief is vastgesteld.
- De (tekstuele) wijzigingen die worden overeengekomen bij de bespreking van het conceptverslag zullen worden verwerkt in een definitieve versie.

De voorzitter stelt voor om in afwachting van definitieve besluitvorming aan het eind van deze vergadering te bepalen hoe met dit verslag moet worden omgegaan en de algemene discussie in een volgend SOD voort te zetten.

Pm

#### **Agendapunt 4a: Stand van zaken arbeidsvoorwaarden**

( PA/17.00254, PA/18.00636).

De centrales hebben geen behoefte om het punt toe te lichten. De voorzitter geeft de volgende verklaring af die overigens op zowel de arbeidsvoorwaarden als het pensioen in gaat.

*Op 4 oktober jl. werd het onderhandelingsresultaat dat werd bereikt op 20 augustus jl. unaniem afgewezen en waren partijen weer terug bij af. Het zal voor de centrales een teleurstelling zijn geweest, maar ook voor Defensie en bovenal voor het personeel omdat partijen stappen wilden zetten om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. De werkgever (minister, SG, de CdSK, de Stas, de HDP en operationeel commandanten) is het land ingegaan om gesprekken te voeren over de ervaringen, de wensen en problemen. Om een nog completer beeld te krijgen is er een representatieve enquête gehouden onder het Defensiepersoneel en is de mogelijkheid geboden om een poll op intranet in te vullen. Uit alle gesprekken, de enquête en de poll is de belangrijkste conclusie dat met voorrang en concreet moet worden gewerkt aan het herstel van vertrouwen. De Defensiemedewerkers ervaren een gebrek aan waardering en dat mondt uit in wensen ten aanzien van onder andere beloning, werkomstandigheden en balans werk en privé. De wens van de medewerkers is heel duidelijk en dat is dat er snel stappen moeten worden gezet. Uit de enquête is gebleken dat men een goede en tijdige communicatie heel belangrijk vindt, de medewerkers willen betrokken en gehoord worden, ze willen weten wat er speelt en zij willen worden geïnformeerd in begrijpelijke heldere taal, zeker wanneer het complexe onderwerpen als pensioen betreft. De commandanten en leidinggevendenden zullen daarin voorop moeten gaan, want zij zijn degenen die een dagelijkse interactie op de werkvloer hebben. De werkgever wil dat beter accommoderen in de toekomst. De wensen van het personeel gaan verder dan alleen de arbeidsvoorwaarden, men wil meer collega's op de werkvloer, langer bij Defensie blijven werken, meer perspectief, meer en beter materieel, meer mogelijkheden om te werken aan de eigen ontwikkeling en meer flexibiliteit bij aanstellingsvormen, arbeidstijd en arbeidsduur. Niet in de laatste plaats wil iedereen zich echter gewaardeerd voelen, van een schouderklopje tot de financiële beloning. Er zijn dus veel wensen die verschillen per onderdeel en zelfs per locatie en de meeste daarvan zijn bekend bij zowel de werkgever als bij de centrales en een deel daarvan is, of wordt al geadresseerd. Daarmee is Defensie er nog niet, het feit dat de achterban het resultaat heeft afgewezen vormt een aansporing om samen met de centrales te laten zien dat het ernst is en dat de werkgever daar ook naar wil handelen. De vraag is nu hoe verder. Defensie wil zijn personeel graag concreet perspectief bieden als het gaat om arbeidsvoorwaarden, carrièrekansen, opleidingsmogelijkheden, werkomstandigheden, voldoende capabele capaciteit op de werkvloer en nog veel meer. Defensie wil daar graag samen met de centrales stap voor stap aan werken. De realiteit is echter dat er soms moeilijke keuzes zullen moeten worden gemaakt, niet alles kan tegelijkertijd geregeld worden. Daarom zal er wat de werkgever betreft prioritering worden aangebracht, beginnend met een nieuwe pensioenregeling voor militairen en een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord op korte termijn. Het is voor het personeel van belang dat daarover snel overeenstemming wordt bereikt en de wens is om vóór 1 januari 2019 te komen tot een toekomstbestendige pensioenregeling voor militairen met een evenwichtige pensioenopbouw voor alle generaties. Gebeurt dat niet, dan zal een groot deel van het Defensiepersoneel daar negatieve gevolgen van ondervinden. Defensie wil dat sociale partners een nieuwe regeling overeenkomen die beter is dan de basisregeling van het ABP en ook beter is dan de huidige regeling. Het moet een regeling zijn waarin Defensie ook fors investeert buiten het arbeidsvoorwaardenbudget en die ook duidelijkheid geeft over substantiële verzachtende maatregelen. Het is niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk omdat het niet zal worden begrepen wanneer partijen op dit punt niets bereiken, ook omdat er anders in 2019 sprake zal zijn van een slechtere regeling. Bij een nieuwe pensioenregeling hoort ook een nieuw*

*arbeidsvoorwaardenakkoord met een loonbod, looptijd, toelagen en een doorkijk met een concrete afspraak voor de langere termijn, zowel voor militairen als voor burgerpersoneel. Voor de lange termijn staat als eerste prioriteit op de agenda de herziening van het bezoldigingssysteem voor militairen en een pakket vergelijking. Dit is nodig om het loongebouw en het systeem van toelagen te kunnen laten aansluiten bij de wensen en eisen van het huidige personeel en bij een moderne krijgsmacht. De pakketvergelijking is een voorwaarde om dat te kunnen doen.*

*Eveneens zullen er zo snel als het kan afspraken moeten worden gemaakt over de niet arbeidsvoorwaardelijke elementen. Net als het personeel wil de werkgever zo snel mogelijk een goedgevulde organisatie hebben waarin meer mogelijkheden zijn voor doorstroom, loopbaanperspectief en levensfasebewust personeelsbeleid.*

De voorzitter besluit haar terugkoppeling met het uitspreken van de hoop dat de wensen en zorgen door de centrales worden gedeeld en dat zij het commitment met de werkgever aan willen gaan, zonder overigens met dit verhaal de agenda voor de komende onderhandelingen te willen dicteren.

Om het beeld te completeren geeft spreekster aan dat de uitvraag ook een aantal bedrijfsvoeringselementen heeft opgeleverd, zoals personeelsdialoog en communicatie. Ook daarvoor zal Defensie zich in gaan zetten.

Spreekster vervolgt met een reactie op de 3 voorstellen uit het SOD van 04-10-2018.

1. Verlenging van het SBK.

Er besloten om het SBK in materiële zin te blijven uitvoeren tot een nieuw AV-akkoord.

2. Opschuiven van de termijn oDER of nDER.

Na overleg is besloten dat er voor 1 januari 2019 geen keuze hoeft te worden gemaakt.

Graag gaat de werkgever met de centrales in overleg over een nieuw keuzemoment.

3. Uitkeren eenmalige uitkering van € 600,00 bruto.

Dit punt wordt meegenomen in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

Op verzoek van de heer Debie schorst zij de vergadering.

\*SCHORSING CENTRALES\*

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan de centrales.

De heer Debie wil de werkgever bedanken voor de belangrijke stap die is gezet naar het begin van het herstel van vertrouwen door aan te geven dat het SBK wordt voortgezet tot er een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord is. Het zal voor heel veel mensen belangrijk zijn, ook in psychologische zin dat zij daarop terug kunnen vallen op het moment dat dit nodig is. Het is ook voor velen van belang dat het keuzemoment wordt verschoven totdat partijen er met elkaar over hebben gesproken. Het is van grote betekenis dat de werkgever waardering laat blijken voor zijn medewerkers. Spreker komt terug op een aantal elementen dat door de voorzitter is uitgesproken en informeert of zij heeft gemeend in haar eerste reactie antwoord te hebben gegeven op de pensioenbrief van de centrales. Voorts geeft hij aan dat er bij de centrales wat onduidelijkheid is ontstaan over de vraag of de werkgever wel of niet voorstander is van ontkoppeling van arbeidsvoorwaarden en pensioen. Daarnaast is het in z'n algemeenheid van belang voor de centrales om te weten of er financiële en beleidsmatige ruimte is om op korte termijn tot een beter resultaat te komen, willen zij een volgende stap kunnen zetten.

De voorzitter meent dat het belangrijk is om te melden dat zij niet specifiek op de pensioenbrief is ingegaan, maar alleen op hoofdlijnen heeft gereageerd.

Op de tweede vraag antwoordt zij dat er mandaat is en zij mogelijkheden ziet om stappen te zetten, alleen geldt wel dat niet alles in één keer kan en er prioriteiten moeten worden gesteld. Wat haar betreft gaan partijen dus in gesprek.

De werkgever oordeelt dat de basisregeling van het ABP niet wenselijke is voor het personeel en vindt ook de continuering van de pensioenregeling zoals voorgesteld door werknemerszijde geen begaanbaar pad. Spreekster wil een stap vooruit doen door met elkaar te komen tot een goede pensioenregeling en dat is ook de verantwoordelijkheid van sociale partners. Kijkend naar de opbrengst vanuit het land heeft zij geconstateerd dat heel veel mensen op zich niet ontevreden zijn met hun pensioenregeling, maar dat er veel onduidelijkheid is over de compensatie. Voor velen geeft dat het gevoel dat zij een blanco cheque moeten tekenen. Er zal aldus spreekster dus veel winst zijn te behalen in het verschaffen van duidelijkheid daaromtrent. Zij acht het van groot belang dat partijen de rest van het jaar gebruiken om tot een pensioenregeling te komen die in het belang van het Defensiepersoneel is en zij meent dat met het werkgeversvoorstel -dat is afgewezen- een goede stap in die richting was gezet. Zij vindt dat sociale partners het aan hun stand verplicht zijn om het gesprek te continueren.

De heer Debie informeert of de werkgever een mogelijkheid ziet om vóór 1 januari te komen tot een pensioenregeling en een arbeidsvoorwaardenresultaat. Dat is aldus de voorzitter het geval. Gevraagd of zij voldoende financiële en beleidsmatige ruimte en een mandaat heeft om tot een resultaat te komen, reageert spreekster met de opmerking dat zij niet kan weten of het tot een resultaat zal komen, immers dat is de inzet die partijen samen moeten plegen. Zij herhaalt dat sociale partners het aan hun stand zijn verplicht om op korte termijn tot iets te komen, omdat het personeel vraagt om duidelijkheid, onder anderen over het pensioen. Zij hoopt dat zij er vóór 1 januari uitkomen en daar is in ieder geval van werkgeverszijde de intentie op gericht. Er is mandaat en financiële ruimte, maar zoals in elk onderhandelingstraject zullen er keuzes moeten worden gemaakt.

De leden van de centrales hebben aldus de heer Debie niet voor niets het resultaat verworpen en hij vraagt of de werkgever ruimere mogelijkheden ziet. De voorzitter verwijst naar haar eerdere terugkoppeling van haar rondje langs de velden dat heel veel wensen heeft opgeleverd die per onderdeel, krijgsmachtdeel en locatie verschillen. Niet alles zal in één keer kunnen worden opgelost en daarom heeft zij aangegeven dat het traject stap voor stap moet worden doorlopen. Dat is reeds eerder door beide partijen onderkend en daarom is ook afgesproken om te beginnen met de pensioenregeling omdat die het meest urgent is.

De voorzitter zal volgens de heer Debie ook in het land hebben vernomen dat men het bereikte resultaat absoluut onvoldoende acht en dat er een substantiële verbetering moet gaan komen. Gevraagd hoe zij dat voor zich ziet repliceert de voorzitter dat alles zal moeten worden uitgewerkt en dat daar keuzes in moeten worden gemaakt. Zij heeft ook in het land aangegeven dat niet alles in één keer mogelijk is en zij heeft uit de gesprekken kunnen opmaken dat men zich dat ook realiseert en het vooral gaat om de perspectieven. Zij benadrukt het van belang te vinden dat partijen het gesprek aangaan.

De heer Schilperoort vindt dat de voorzitter onduidelijk blijft, hij wil graag weten of er meer geld beschikbaar is om tot iets nieuws te komen, of dat hetzelfde potje nu op een andere wijze moet worden verdeeld. De voorzitter stelt dat zij de centrales de vorige keer ook niet gehoord heeft over de omvang van het beschikbare budget. Voor haar is het van belang dat partijen bezien of zij tot een oplossing kunnen komen, waarbij zij heeft gezegd dat zij ruimte ziet om met elkaar stappen te gaan zetten. Zij wijst er op dat zij geen inzetbrief heeft neergelegd en dat op dit moment ook niet van plan is. De heer Schilperoort geeft aan dat hij de vorige keer dezelfde vraag heeft gesteld en ook toen kwam het antwoord dat dit in de onderhandelingen aan de orde zou komen. Hij heeft dat toen geaccepteerd, echter nu zitten de centrales in een andere situatie, namelijk dat de achterban zich heeft uitgesproken en het resultaat onvoldoende acht. Spreker past ervoor om in een fuik te belanden als gaandeweg de onderhandelingen blijkt dat er geen substantiële ruimte is. Derhalve wil hij weten of er meer ruimte is om ergens te komen. De



voorzitter zegt te hebben aangegeven welke ruimte zij ziet. De centrales hebben wellicht een andere invulling als het gaat om substantiële ruimte en dat is aldus spreekster precies de reden waarom partijen het gesprek moeten aangaan. Zij herhaalt dat zij ruimte ziet om stappen te zetten. De heer Schilperoort maakt een serieus vergelijk met het bereikte –en verworpen- resultaat en hij herhaalt zijn vraag of er na de bezinning van werkgeverszijde meer ruimte is. De voorzitter meent dat zij het antwoord op die vraag reeds heeft gegeven, zij ziet ruimte om te bewegen en om stappen te zetten, maar niet alles zal in één keer zal gaan. De centrales kunnen onder substantieel iets anders verstaan dan de werkgever, maar daarover moet met elkaar worden gesproken. De heer Van Hulsen stel dat de centrales dat enigszins helder proberen te krijgen. Zij hebben twee keer in het verleden op basis van de formules *mogelijkheden* en *perspectief* het overleg hervat met als resultaat dat zij nergens kwamen, totdat er uiteindelijk wel extra financiële ruimte bleek te zijn. Of dat er in eerste instantie al was, of later is toegevoegd laat spreker in het midden, maar zo'n scenario moeten partijen nu niet willen. Het is zeer onverstandig om op basis van totaal verschillende beelden over mogelijkheden of perspectieven met elkaar het gesprek aan te gaan. Het moet aldus spreker iets meer zijn dan de uitspraak van de werkgever dat hij mogelijkheden, kansen en perspectief ziet. De centrales moeten kunnen laten zien dat er op bepaalde punten meer is bereikt. Het is aan mensen uit te leggen dat niet alles in één keer kan, echter dan blijft nog steeds de vraag overeind wat er dan wel kan.

De voorzitter herhaalt dat zij ruimte ziet om stappen te zetten en dat partijen het met elkaar moeten hebben over de concretisering daarvan en over de betekenis van substantieel.

De heer De Natris meent dat het er niet om gaat of de centrales iets substantieel vinden of niet, maar om de appreciatie door het Defensiepersoneel. Partijen zitten in een moeilijk, langdurig proces, zij willen met z'n allen vooruit, maar er moet wel zekerheid over bestaan dat er daadwerkelijk stappen kunnen worden gezet. Ook hier aan deze tafel gaat het om vertrouwen en het lijkt spreker het allerbelangrijkste dat duidelijk is of partijen elkaar vertrouwen of dat er spelletjes worden gespeeld. Dat laatste kunnen zij zich naar spreker meent nu niet meer veroorloven.

Op verzoek van de heer Kropf schorst de voorzitter de vergadering.

\*SCHORSING CENTRALES\*

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan de centrales.

De heer Kropf geeft aan nog een reactie van de werkgever te willen hebben op de brief van de centrales die nu onder agendapunt 4b is geagendeerd (PA/18.00636).

De voorzitter bevestigt de ontvangst van de brief en geeft aan dat er van werkgeverszijde nog nader uitzoekwerk is vereist. Het verzoek is dan ook om volgende week dinsdag (20 november 2018, 13:00) opnieuw als SOD bij elkaar te komen en de vergadering voor nu te schorsen.

De heer Kropf dankt de voorzitter voor haar reactie. Het is uiteraard niet het antwoord waar de centrales op hoopten, maar gezien het dilemma en de inhoud van de brief heeft hij begrip voor het verzoek van werkgeverszijde. Spreker gaat er van uit dat het overleg blijft opgeschort omdat deze vergadering nu wordt geschorst.

De voorzitter bevestigt de lezing van de heer Kropf en schorst de vergadering tot 20-11-2018 13.00 uur.

## Heropening vergadering op 20-11-2018.

### Agendapunt 1: Heropening.

De voorzitter heropent de vergadering en vervolgt met agendapunt 4b.

### Agendapunt 4b: Brief centrales van 14-10-2018 inzake pensioenregeling militairen 2019. (SOD/18.00636 en PA/17.00254).

De voorzitter vangt aan met de beantwoording van de brief van de centrales en verklaart het volgende.

- 1. De centrales hebben de werkgever gevraagd om een antwoord op hun brief van 14 oktober jl. waarin werd verzocht om: 'zo spoedig als mogelijk schriftelijk aan te geven dat de u instemt met het voorstel van de SCO om de backserviceafpraak, zoals die bestaat sedert 2 januari 2018, voort te zetten en het ABP te verzoeken hier uitvoering aan te geven'.*
- 2. Vorig jaar hebben sociale partners in het arbeidsvoorwaardenakkoord onder anderen de navolgende afspraak gemaakt: 'De huidige eindloonregeling zal worden verlaten. Met ingang van 1 oktober 2018 is er overeenstemming over een structurele defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen die per 1 januari 2019 zal worden geïmplementeerd. Deze regeling is uitvoerbaar en beheersbaar. In 2018 is er een overgangsregeling met een eindloonkarakter waarbij de backserviceaanspraak vervangen wordt door een koopsompolis'.*
- 3. Zoals ik de vorige keer al heb aangegeven vind ik het zeer jammer dat partijen geen arbeidsvoorwaardenakkoord hebben bereikt en daarmee ook niet tot afspraken hebben kunnen komen over de nieuwe pensioenregeling militairen. Dit is voor het personeel geen goede ontwikkeling, sterker nog, dit is een slechte zaak. Ik wil de centrales eerlijk zeggen dat bij de beantwoording van hun vragen het belang van de militairen daarom voor mij nadrukkelijk voorop staat.*
- 4. Het ABP is voornemens om volgend jaar een sobere basisregeling in te voeren waardoor er onzekerheid is ontstaan over de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2019. Ik vind dat sociale partners in de sector Defensie dat moeten zien te vermijden. Ik vind nog steeds dat alles op alles moet worden gezet om zo spoedig mogelijk tot een arbeidsvoorwaarden te komen met daarin een nieuwe pensioenregeling voor militairen. Ik denk dat dit nog steeds kan en ook moet gebeuren.*
- 5. Dit is echter maar één onderdeel van het antwoord op de vraag van de centrales. Ik begrijp heel goed dat het voor het personeel van het grootste belang is om te weten wat er gebeurt als partijen het niet voor elkaar krijgen om op tijd nieuwe afspraken over de pensioenregeling te maken. Daarom is het van essentieel belang om vandaag afspraken te maken over hoe een tijdelijke terugvaloptie er uit ziet. De uitvoering van deze terugvaloptie moet uitvoerbaar en betaalbaar zijn.*
- 6. Ik wil bij zo'n tijdelijke terugvaloptie één ding duidelijk maken en dat is dat ik niet wil dat het personeel alsnog de dupe wordt van het feit dat het partijen niet gelukt is om op tijd een nieuwe pensioenregeling af te spreken.*



7. *Een tijdelijke terugval optie moet er naar mijn mening dan ook in ieder geval voor zorgen dat –zolang er geen overeenstemming is over een nieuwe pensioenregeling- militairen in materiële zin, noch in hun loonstrook, noch in de waarde van hun pensioen er op achteruit gaan. Dat betekent dat als er sprake is van een achteruitgang in pensioenaanspraken, deze achteruitgang gedurende de terugvalperiode volledig wordt gecompenseerd en dat betekent dat de eigen bijdrage die mensen zelf aan het pensioen betalen gelijk blijft. Op deze manier heeft de terugvaloptie, gedurende de gesprekken die partijen voeren, een eindloonkarakter. Ik wil namelijk niet dat mensen na 1 januari 2019 in een onzekere situatie stappen.*
8. *Wel vind ik dat sociale partners het aan hun stand verplicht zijn om vaart te maken. Terugvalopties zijn geen permanente situatie, maar doen dienst als een tijdelijk vangnet. Daarom vindt ik dat partijen tevens moeten afspreken dat zij er vóór 1 maart 2019 wel uit zijn en dat de nieuwe regeling alsnog met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2019 wordt ingevoerd. Door met terugwerkende kracht het nieuwe pensioenstelsel in te voeren wordt geborgd dat de voordelen van betere pensioenopbouw voor een groot deel van het Defensiepersoneel al vanaf 1 januari 2019 aanvangt.*

Samengevat:

- *Zorgen voor een tijdelijke terugvaloptie, die ervoor zorgt dat noch de loonstrook, noch de waarde van het pensioen wordt aangetast.*
- *Zo snel mogelijk beginnen met de onderhandelingen over een nieuwe pensioenregeling.*
- *Alles op alles zetten om er vóór 1 januari 2019, maar in ieder geval vóór 1 maart 2019 uit te zijn.*
- *Met de centrales bespreken wat er gebeurt als partijen er op 1 maart 2019 niet uit zijn.*

Op verzoek van de centrales schorst de voorzitter de vergadering.

**\*SCHORSING CENTRALES\***

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan de centrales. De heer Debie stelt per alinea de volgende vragen (over alinea's 1, 3 en 6 zijn geen opmerkingen).

Alinea 2.

De centrales constateren dat er geen koppeling is gemaakt met het loongebouw, terwijl dat één van de cruciale afspraken was. Dat was ook voor de leden een belangrijk element in het afwijzen van het arbeidsvoorwaardenresultaat. De vraag is dus hoe de werkgever de koppeling tussen het loongebouw en de pensioenregeling wil gaan vormgeven om de gemaakte afspraak gestand te doen.

Alinea 4.

Hierin is verwoord dat het ABP voornemens is om een basisregeling in te voeren. De centrales vragen of de voorzitter het met hen eens is dat sociale partners een pensioenregeling met elkaar afspreken en dat een basisregeling zoals het ABP voorstelt niet is overeengekomen. De datum 1 januari 2019 moet volgens de centrales 2 januari 2019 zijn en ook hier is de vraag of de voorzitter het daarmee eens is.

Alinea 5.

De centrales informeren wat de werkgever bedoelt met een tijdelijke terugval optie die uitvoerbaar en betaalbaar moet zijn met als vervolgvraag of de werkgever hierover contact heeft gehad met het ABP-bestuur. Zo dit het geval is willen de centrales graag vernemen wat de reactie van het ABP is ten aanzien van de uitvoerbaarheid en betaalbaarheid.

Alinea 7.

In de tekst zien de centrales een tegenstrijdigheid in de waarde van het pensioen die gelijk blijft en de uitspraak van de werkgever dat achteruitgang van pensioenaanspraken volledig wordt gecompenseerd.

Het is de centrales niet duidelijk waar de werkgever zich op baseert met de stelling dat de eigen bijdrage die mensen zelf aan het pensioen betalen gelijk blijft.

De terugvaloptie heeft aldus het werkgeversvoorstel gedurende de gesprekken, een eindloonkarakter en de centrales vragen zich af hoe lang die regeling moet gaan duren.

Alina 8.

De werkgever stelt dat partijen er per 1 maart 2019 uit moeten zijn en de centrales vragen of er dan een resultaat of een akkoord moet liggen. Voorts informeren zij hoe de werkgever de terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2019 ziet, bijvoorbeeld bij teveel of te weinig betaalde premie als gevolg van een verandering in de aanspraken in de tijdelijke periode bij de tot stand koming van de regeling.

De heer Debie merkt in zijn algemeenheid op dat het volgens de centrales gaat om arbeidsvoorwaardenonderhandelingen en niet over pensioenonderhandelingen en de vraag aan de werkgever is of hij dat ook zo bedoelt.

De voorzitter geeft aan een onderscheid te willen maken tussen meer principiële en meer technische vragen (invulling en condities) die wat haar betreft pas aan de orde komen in de verdere uitwerking (mochten partijen tot een resultaat komen). Zij schorst de vergadering voor intern beraad.

\*SCHORSING WERKGEVER\*

Na heropening gaat de voorzitter over op de beantwoording van de zojuist gestelde vragen.

Alinea 2.

In het onderhandelaarsresultaat van augustus 2018 is inderdaad een koppeling gelegd tussen het loongebouw en de aanpassing van het pensioenstelsel. Wanneer partijen komen te spreken over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord dan wel een nieuwe pensioenregeling komt dat wat de werkgever betreft weer op tafel, dus het maakt onderdeel uit van besprekingen die nog moeten worden gevoerd. De voorzitter verwijst naar een eerder deelakkoord dat voor haar het vertrekpunt is wanneer partijen tot onderhandelingen komen.

Alinea 4.

Het klopt aldus de voorzitter dat de datum 1 januari 2019 moet zijn: 2 januari 2019.

Zij is het inderdaad eens met de stelling dat sociale partners de pensioenregeling afspreken en vaststellen. Ten aanzien van de door het ABP voorgestelde basisregeling stelt spreekster dat zij vaststelt dat dit een resultante is van de gezamenlijk gemaakte afspraken zoals vastgelegd in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017, de daarbij horende pensioenbrief van 12 oktober 2017 en het pensioenreglement 2018 waarover overeenstemming is bereikt op 22 december 2017. De basisregeling is aldus spreekster dus de uitkomst van de gezamenlijke afspraken. Zij heeft reeds aangegeven dat zij graag in gesprek wil over de noodzaak om te komen tot een andere regeling in het belang van het Defensiepersoneel, omdat zij de oude regeling geen goede regeling vindt. Haar inzet blijft nog steeds om zo snel mogelijk een nieuwe pensioenregeling af te spreken om niet in een basisregeling terecht te komen. Dat is nog iets anders dan de brief van het ABP aan de voorzitter van het SOD (SOD/18.00724 en bijl.) waarover zij het gesprek met de centrales wil voeren, waarin een aantal andere afspraken is opgenomen, zoals de vaststelling van de premie.

De heer Schilperoort informeert of hij goed heeft begrepen dat de basisregeling het gevolg is van de afspraken die partijen in 2017 in de werkgroep PA hebben gemaakt. Dat is aldus de voorzitter inderdaad het geval en die hebben geresulteerd in het akkoord van 2017, de pensioenbrief en het pensioenreglement 2018.

Alinea 5.

Met uitvoerbaar en betaalbaar bedoelt de voorzitter het basisprincipe dat een regeling uitvoerbaar moet zijn tegen redelijke kosten. Daarover heeft de werkgever niet met het ABP gesproken want sociale partners moeten immers eerst met elkaar overeenstemming hebben over een pensioenregeling.

*[alinea 7 is in z'n geheel weergegeven na de samenvatting]*

Alinea 8.

Wat de werkgever betreft moet er per 1 maart 2019 een akkoord liggen. De vraag ten aanzien van teveel of te weinig betaalde premie is een kwestie voor de uitwerking en het voorstel is dan ook om dat daarin mee te nemen, mochten partijen daartoe komen.

Samenvatting.

Deze onderhandelingen gaan aldus de voorzitter uiteraard over zowel arbeidsvoorwaarden als pensioen.

Alinea 7.

Ten aanzien van de tegenstrijdigheid herformuleert spreekster als volgt: *...militairen er noch in materiële zin in hun loonstrook, noch in de waarde van hun pensioen op achteruitgaan*. Zij licht toe dat hiermee het volgende wordt bedoeld. Als er sprake is van een achteruitgang in de waarde van de pensioenafspraken, deze achteruitgang gedurende de terugval periode volledig wordt gecompenseerd.

Zij vervolgt met de vraag inzake de eigen bijdrage. De eigen bijdrage is het werknemersdeel van de pensioenpremie en het voorstel is om die gelijk te houden om uitvoering te kunnen geven aan de tijdelijke terugval optie. De werkgever wil een terugvaloptie die er voor zorgt dat het eindloonkarakter voor de periode van 2 maanden (tot 1 maart 2019) gehandhaafd blijft, dat is in lijn met hetgeen de werknemers hebben gevraagd en dat is ook in hun belang. De vraag is aldus de heer Schilperoort of het om een ABP (pensioen)-regeling gaat of dat het een Defensieregeling wordt. De voorzitter meent dat dit een uitvoeringszaak is en dat nog onderzocht moet worden wat er überhaupt mogelijk is in het kader van uitvoerbaarheid en betaalbaarheid. Daarover zou nog overleg moeten worden gevoerd met het ABP. Zij heeft aangegeven wat de intentie van de werkgever is en dat is een tijdelijke terugval optie met een eindloonkarakter. De heer Van Hulsen informeert hoe de basisregeling en de tijdelijke terugval optie bij elkaar te krijgen zijn, nog los van het feit of hij het eens is met de bevinding dat de eerste component een resultante is van afspraken tussen partijen. De voorzitter geeft aan hier geen spanningsveld te zien. Het ABP is op basis van het akkoord, de pensioenbrief en het pensioenreglement gekomen tot de basisregeling. Spreekster heeft eerder al aangegeven dat sociale partners zelf over de regeling gaan en dat zij graag iets anders af wil spreken dan de basisregeling. In dat licht moeten de centrales het voorstel voor de terugval optie zien, waarbij de voorkeur uitgaat naar consensus over een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2019. Mocht dat niet lukken wil de werkgever een tijdelijke regeling tot 1 maart 2019. Over de uitwerking moeten partijen nog spreken. Er bestaat volgens de heer Van Hulsen geen discussie over het feit dat de basisloonregeling een middelloonregeling is omdat het ABP steeds heeft geroepen dat het niets anders uit kan voeren dan een middelloonregeling. De werkgever stelt zich op het standpunt dat dit de resultante is van de afspraken, terwijl in alinea 7 wordt

voorgesteld het eindloonkarakter te handhaven. Nu de overeengekomen regeling niet meer haalbaar is omdat het resultaat is afgewezen door de achterban, is aldus de voorzitter de vraag aan de orde wat partijen dan willen en daar moeten zij het gesprek over aan gaan. De werkgever gaat er van uit dat sociale partners per 1 januari 2019 een nieuwe pensioenregeling overeenkomen en zo dat niet mocht lukken zal dat in het belang van het personeel uiterlijk 1 maart 2019 moeten zijn, waarbij een tijdelijke terug val optie van 2 maanden wordt voorgesteld. De heer Kropf brengt de volgende punten naar voren.

- De werkgever spreekt van een nieuwe pensioenregeling, terwijl partijen die er over gaan niets hebben afgesproken.
- De werkgever duidt de basisregeling aan als voorstel van het ABP, terwijl het fonds uitvoerder is.
- Spreker kent het voorstel niet en er is geen opdracht gegeven om wat dan ook uit te voeren in 2019.
- De vraag is waarom partijen überhaupt zouden spreken over een overgangsregeling omdat de werkgever vindt dat de basisregeling voortvloeit uit gemaakte afspraken. Dan zou er verder geen ruimte meer zijn om iets anders te regelen dan partijen kennelijk zijn overeengekomen.

De voorzitter verwijst naar het akkoord van 2017 waarin de intentie is opgenomen om te komen tot nieuwe Defensiespecifieke regeling als het gaat om pensioenen voor militairen en het door de achterban afgewezen resultaat van augustus 2017 waarin een regeling was overeengekomen. Partijen zullen met een nieuwe regeling moeten komen wanneer zij het voorstel van het ABP voor een basisregeling niet door willen laten gaan. De centrales hebben reeds aangegeven daarmee naar de rechter te stappen en de werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat sociale partners eerst met elkaar in overleg moeten gaan om te bezien of zij het eens kunnen worden over hetgeen zij dan wèl zouden willen als zij niet in staat zijn om voor 1 januari 2019 tot een Defensiespecifieke regeling te komen. Er is nog geen nieuwe regeling afgesproken, de centrales hebben hun voorstel gedaan en de werkgever heeft daar zijn visie op gegeven. Spreekster verwijst naar de brief van 9 november jl. die vanuit het ABP naar de voorzitter van het SOD en naar de Pensioenkamer is gezonden (SOD/18.00724 en bijl.) met een voorstel van uitvoering van de regeling in 2019. Desgevraagd door de heer Schilperoort inventariseert de voorzitter de drie steeds door haar aangehaalde documenten op grond waarvan het ABP de parameters heeft vastgesteld voor de voorgestelde basisregeling.

- Arbeidsvoorwaardenakkoord 2017.
- Daarbij behorende brief over de pensioenregeling militairen.
- Overeengekomen pensioenreglement 22-12-2017.

De heer Van Hulsen meent dat ook alle afspraken en documenten die hebben geleid tot het resultaat van de 3 door de voorzitter genoemde brieven moeten worden meegenomen. De voorzitter herhaalt dat zij reeds heeft aangegeven wat zij vindt van de basisregeling en dat zich op het standpunt heeft gesteld dat partijen zelf in discussie moeten gaan over een andere pensioenregeling. De heer Kropf zegt te begrijpen wat de voorzitter bedoelt, maar het daar absoluut niet mee eens te zijn. Zij heeft echter nog niet geantwoord op de vraag waarom zij een tijdelijke maatregel nodig acht als zij er van overtuigd is dat de basisregeling een resultante is van de gemaakte afspraken, los van het feit of spreker het eens is met de interpretatie van de werkgever. In de piepbrief van 12 oktober 2017 (PA/18.1700254) waarop centrales niet hebben gepiept is duidelijk afgesproken dat partijen een regeling met een eindloonkarakter gaan maken vanaf 2 januari 2018. Spreker informeert of de voorzitter het eens is met de stelling dat er nadien geen nieuwe afspraak meer is gemaakt en vraagt hoe het kan zijn dat er op 2 januari as. iets anders wordt uitgevoerd dan in 2018.

Verwijzend naar het pensioenreglement geldt er aldus de voorzitter een tijdelijkheid van de regeling zoals in 2018 is afgesproken en moeten sociale partners met elkaar aan tafel om een nieuwe pensioenregeling overeen te komen. Reeds eerder heeft zij aangegeven dat zij het in

het belang van het personeel acht om dat snel te laten gebeuren en te komen tot een regeling (eerlijker, reëler en passend bij de aanspraken die iemand heeft). Wanneer dat niet mogelijk blijkt, zullen partijen een terugval optie af moeten spreken. De centrales hebben te kennen gegeven dat voor hen de terugval optie de regeling 2017 is en de werkgever heeft een nieuw voorstel gedaan omdat hij het laten doorlopen van de regeling 2017 niet in het belang van het personeel acht. De heer Kropf weerspreekt de suggestie van de werkgever dat partijen een afspraak hebben gemaakt voor 2018. Zij zijn overeengekomen een regeling te maken met een eindloonkarakter vanaf 2 januari 2018 waarbij expliciet is afgesproken op welke wijze de backservicebetaling wordt ingeregeld gedurende het jaar 2018 (2 januari 2018-1 januari 2019). Er is dus een regeling afgesproken die niet eindig is, maar alleen een afwijkende manier van berekening en bepaling van de backservice heeft, zoals vastgelegd in het reglement 2018. De heer Schilperoort bevestigt het beeld dat er geen regeling voor 2018 is afgesproken en er alleen een afspraak is gemaakt ten aanzien van de backservice voor 2018 hetgeen niets zegt over de rest van de regeling.

De voorzitter constateert slechts dat de regeling een eindigheid had en dus afliep en zij vervolgt met de beantwoording van de volgende vraag in het kader van alinea 7 die ziet op de periode van de terugval optie. Zij geeft aan dat in het werkgeversvoorstel een periode van 2 maanden is genoemd.

Ten aanzien van het gelijk blijven van de eigen bijdrage licht spreekster toe dat dit een voorstel betreft (het is dus niet zoals het nu is geregeld). Desgevraagd door de heer Debie bevestigt de voorzitter dat het voorstel is om het werknemersdeel van de pensioenpremie gelijk te houden met die van 2018 om uitvoering te geven aan de tijdelijke terugval optie. De heer Kropf herhaalt zijn vraag waarom de werkgever zich genoodzaakt voelt met iets tijdelijks te komen om iets te repareren of te verzachten als dit uitvoering geeft aan de regeling zoals die is afgesproken. De voorzitter herhaalt dat de regeling conform het pensioenreglement afloopt en het voorstel is om met elkaar voor 2019 een tijdelijke terugval optie te regelen, mochten partijen niet tot een structurele regeling komen. Los van het feit dat hij niet deelt dat dit zo is afgesproken, blijft de heer Kropf zich afvragen waarom er iets moet worden gerepareerd of verzacht, want dat zou duiden op een afspraak die in het verleden bewust is gemaakt. De voorzitter licht toe dat zij bij herhaling heeft aangegeven de regeling 2017 geen goede regeling te vinden en daarvoor een ander voorstel doet. Zij meent dat sociale partners de gezamenlijke verantwoordelijkheid delen om ervoor te zorgen dat er iets anders komt, juist in het belang van het personeel. Het is aldus spreekster niet voor niets dat partijen hebben geprobeerd om in augustus tot een nieuwe pensioenregeling voor militairen te komen vanuit het belang van het Defensiepersoneel. Zij staat daar nog steeds achter en wil nog altijd komen tot een nieuwe regeling. De tijdelijke terugval optie moet naar de visie van de werkgever een andere zijn dan de basisregeling zoals door het ABP is voorgesteld en daartoe is een voorstel gedaan. De werkgever ventileert aldus de heer Kropf vrij regelmatig dat de basisregeling die het ABP dreigt te gaan uitvoeren in lijn zou zijn met de afspraken uit het verleden en daaruit vloeit voort dat de werkgever dat toen een goede regeling vond die per 1 januari 2019 zou kunnen worden ingevoerd. Vanuit die gedachtegang begrijpt spreker oprecht niet waarom de werkgever zich nu op het standpunt stelt dat de basisregeling niet goed zou zijn. De voorzitter benadrukt nogmaals dat de basisregeling als zodanig niet is afgesproken, maar dat het een resultante is van de afspraken die sociale partners gezamenlijk hebben gemaakt. Dan is het de vraag of partijen het eens zijn met de resultante en zo niet of zij dan met elkaar in gesprek willen om te bezien of er een andere invulling aan gegeven kan worden. Zij heeft van de centrales nog niet gehoord of zij een basisregeling wenselijk achten, maar de werkgever wil het in ieder geval niet en doet een beroep op de verantwoordelijkheid van sociale partners om tot iets anders te komen. De heer Kropf neemt afstand van de interpretatie van de afspraken, want hij stelt zeker niet vast dat de basisregeling de resultante is van de afspraken die partijen hebben gemaakt. De heer Schilperoort sluit zich hierbij aan. De heer Van Hulslen informeert wie die resultante als conclusie



heeft getrokken (ABP, Defensie, of partijen gezamenlijk). De voorzitter concludeert dat het ABP op basis van de afspraken de vertaling naar een basisregeling heeft gemaakt. Sociale partners zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de afspraken die zij hebben gemaakt en wanneer voor één of beide partijen de uitkomst onwenselijk is, dragen zij ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid om daarover het gesprek aan te gaan. Voor haar gaat het niet aan om een discussie te voeren over de resultante maar over de vraag wat partijen ermee willen. De centrales hebben reeds aangegeven het niet eens te zijn met de resultante en daar juridisch stappen voor te willen ondernemen. De voorzitter heeft op basis van de drie stukken slechts geconstateerd dat het ABP dit tot een basisregeling heeft vertaald die de werkgever niet wenselijk acht en dat zij daarom tot een andere afspraak wil komen. De heer Van Hulsen vraagt hoe de voorzitter dan ziet wat partijen in 2017 hebben afgesproken, hij heeft de indruk dat de voorzitter zich enigszins verstoopt achter de vertaling van het ABP en vervolgens tot de slotsom komt dit niet te willen. Zijn interpretatie zou zijn dat partijen in 2017 iets anders hebben afgesproken dan het ABP nu dreigt te gaan uitvoeren en het dus zaak is om tegen het ABP te zeggen dat er in 2017 een andersoortige afspraak is gemaakt die het fonds gewoon moet gaan uitvoeren. Volgens de voorzitter moeten partijen datgene afspreken wat in het belang is van het Defensiepersoneel en dat is ook waartoe zij de centrales oproept. Volgens haar willen ook de centrales iets anders dan de basisregeling en de vraag is of zij het gesprek over het alternatief van de werkgever aan willen gaan. Volgens de heer Schilperoort moeten in de normale situatie partijen eerst overeenkomen of zij tot dezelfde conclusies komen als het ABP. Het zou namelijk weleens kunnen zijn dat de centrales zich tot een ander forum moeten gaan wenden wanneer de werkgever zich schaart achter de interpretatie van het ABP en de centrales dat niet doen, omdat het van essentieel belang kan zijn voor de rechten van hun leden. Derhalve wil spreker vernemen of de werkgever de conclusie van het ABP deelt als het gaat om de resultante van de afspraak uit 2017. De voorzitter constateert dat het ABP op basis van 3 documenten is gekomen tot de uitwerking zoals die voorligt, dat de werkgever hier een andere invulling aan wil geven en dat het de verantwoordelijkheid van sociale partners aan de sectortafel is om te kijken naar zowel een goede structurele pensioenregeling als een goede tijdelijke terugval optie. De heer Schilperoort informeert of hij daaruit kan opmaken dat de analyse van de resultante van het ABP overeenkomt met die van de werkgever. Spreker geeft aan hier toch duidelijkheid over te willen hebben omdat hij dat van essentieel belang vindt voor het vervolgtraject. De voorzitter meent dat zij duidelijk is geweest over de insteek van de werkgever en zij heeft het idee dat er tijd wordt verdaan met een semantische discussie. Het uitgangspunt moet zijn dat partijen gezamenlijk op zoek gaan naar een oplossing voor het personeel. Wat de heer Van Hulsen betreft bestaat er geen enkele discussie over het feit dat ieder zijn eigen woorden kiest, maar hij vindt het voor het personeel van belang om te vernemen hoe de werkgever de afspraken uit 2017 ziet en beleeft. Op dit moment zegt de voorzitter niets anders dan dat zij constateert dat het ABP de afspraak heeft vertaald naar een basisregeling die de werkgever niet wenselijk acht en met de centrales wil spreken over een ander voorstel. Dat zegt aldus spreker nog steeds niets over hetgeen de werkgever er zelf van vindt. De voorzitter weerspreekt dit want het zegt dat partijen niet met elkaar tot overeenstemming zijn gekomen over een nieuwe pensioenregeling en dat zij vindt dat sociale partners die verplichting nog steeds hebben en in de tussentijd moeten komen tot een tijdelijke terugval optie. Het ABP heeft uitvoering gegeven aan hetgeen in 2017 is overeengekomen en de werkgever heeft voorgesteld om met de centrales tot een andere regeling te komen.

De heer Van Woensel begrijpt uit de woorden van de voorzitter dat de werkgever zich niet gaat verzetten tegen ingrijpen van het ABP omdat het de resultante is van de gemaakte afspraak – waarin hij zich overigens ook niet herkent-, maar wel bereid is om de militairen voor een bepaalde tijd een overgangsregeling te bieden waarbij zij volledig worden gecompenseerd. Daarmee wordt naar hij meent feitelijk de middelloonregeling doorgevoerd zonder dat er duidelijkheid is over een fatsoenlijke compensatieregeling en zonder dat het deel uitmaakt van



een breder arbeidsvoorwaardenpakket. De terugval optie met eindloonkarakter is zoals spreker het interpreteert niet meer dan een iets opgepluste basisregeling van het ABP. Dat brengt spreker tot de conclusie dat per januari de basisregeling wordt ingevoerd met een overgangperiode van uiterlijk 2 maanden waarin men nog iets van een volledige compensatie krijgt. Na 1 maart gaat het dus per definitie om een middelloonregeling die nog slechter is dan de regeling die partijen in het onderhandelaarsresultaat overeen zijn gekomen. Het resultaat is op 4 oktober jl. unaniem afgewezen door de achterban, mede vanwege het pensioenvoorstel en nu wil de werkgever een verslechterde vorm buiten de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen toch nog invoeren, zonder dat bekend is wat er aan compenserende maatregelen tegenover staat, anders dan de 2 geboden maanden. Hij spreekt de hoop uit dat partijen er voor 1 maart uit zijn, maar hij zal niet akkoord gaan met het feit dat er per definitie na 1 maart 2019 een middelloonregeling wordt doorgevoerd met alle negatieve effecten, zeker voor de CMHF-achterban, en een blanco cheque moet worden getekend voor de compenserende maatregelen. Dat is aldus spreker exact waarop het resultaat is afgewezen. De heer Van Woensel heeft het gevoel dat de werkgever zich teveel laat sturen door de wensen van het ABP en allerlei partijen buiten de sector Defensie en niet kiest voor hetgeen het personeel wil, namelijk dat het blijft zoals het was totdat partijen een nieuwe pensioenregeling overeen zijn gekomen en de achterban daarmee akkoord is gegaan. De vraag aan de werkgever is of het beeld juist is dat Defensie in een middelloonregeling zit met alle negatieve gevolgen wanneer partijen er op 1 maart as. niet uitkomen. Dat is aldus de voorzitter niet het geval, zij heeft reeds in de oproep aan de centrales aangegeven dat partijen het daarover moeten hebben. Zij bemerkt dat er van de zijde van de centrales allerlei aannames worden gedaan terwijl zij juist met hen hier aan tafel zit om tot afspraken te komen. Dit werkgeversvoorstel is één van de elementen daarvan en de uitwerking moet nog worden ingevuld. Spreekster probeert met de centrales in overleg te komen over mogelijke terugval opties en een nieuwe pensioenregeling. De centrales hebben aangegeven dat zij niet in gesprek willen gaan alvorens een aantal zaken duidelijk te hebben en daar heeft zij vandaag antwoord op gegeven. De invulling die de centrales nu aan de discussie geven herkent zij niet. Op verzoek van de centrales schorst zij de vergadering.

\*SCHORSING CENTRALES\*

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan werknemerszijde. De heer Debie stelt het volgende.

Naar de mening van de centrales hebben sociale partners in 2017 de afspraak gemaakt dat er per 01 januari 2018 een pensioenregeling is met een eindloonkarakter. Onderdeel daarvan was een afspraak over de wijze waarop de backservice in 2018 wordt vormgegeven. De centrales zijn bereid om met de werkgever een afspraak te maken over de wijze waarop deze pensioenregeling in 2019 wordt voortgezet. De pensioenregeling 2018 dient in stand te blijven totdat er een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord is bereikt waarvan de pensioenregeling militairen deel uit zal maken. De centrales vinden het van groot belang dat aan het Defensiepersoneel snel een beter arbeidsvoorwaardenresultaat kan worden voorgelegd. Uit de woorden van de voorzitter hebben zij begrepen dat zowel de pensioenregeling als de overige arbeidsvoorwaarden daar deel van uit zullen maken. Wanneer de werkgever kan instemmen met de uitgangspunten van de centrales voor de pensioenregeling 2019 is het voorstel om morgen te starten met de onderhandelingen over een totaalpakket.

Vanuit de ACOP wil mevrouw Snelis hier aanvullend op melden dat naast het pensioen de Defensiewerkgever ten aanzien van de overige arbeidsvoorwaarden nog onvoldoende vertrouwen heeft gegeven dat recht wordt gedaan aan de brede zorg die het Defensiepersoneel met het afwijzen van het arbeidsvoorwaardenresultaat heeft uitgesproken. Evenmin wordt voldoende invulling gegeven aan de verwachting die is gewekt door de Defensienota 2018. De

vraag is dan ook of er substantieel arbeidsvoorwaardengeld bij komt waarmee in ieder geval meer loonruimte is te verdelen, toeslagen kunnen worden verbeterd en recht wordt gedaan aan een goede militaire pensioenregeling.

De voorzitter zegt te begrijpen dat de centrales zich op het standpunt stellen dat er volgend jaar sprake moet zijn van uitvoering van een regeling met een eindloonkarakter. Zij is van mening dat dit het personeel niet verder helpt en dat zo'n regeling door het ABP, noch door een ander fonds, betaalbaar kan worden uitgevoerd. Een belangrijk gegeven is dat continuering van een dergelijke regeling negatieve effecten zal hebben op de loonstrook omdat de pensioenpremie omhoog zal gaan. Daarom heeft de werkgever het voorstel gedaan voor een tijdelijke terugval optie met een eindloonkarakter, waarbij reeds is aangegeven dat de militairen noch in de loonstrook in materiële zin, noch in de waarde van de pensioenaanspraken er op achter uit zullen gaan. Een mogelijke achteruitgang in de waarde van de pensioenaanspraken wordt gecompenseerd. Spreekster constateert dat partijen hetzelfde doel dienen, maar vastlopen op het middel. Zij betreurt dat omdat door de discussie over het overgangsregime partijen niet komen tot een structurele pensioenregeling en een arbeidsvoorwaardenakkoord. Zij vervolgt haar betoog met de opmerking dat het personeel mag verwachten dat sociale partners in open en reëel overleg komen tot een eerlijke en evenwichtige pensioenregeling, een tijdelijke terugval optie en nieuwe arbeidsvoorwaarden. De terugkoppeling van de centrales horend, ziet zij geen perspectief om nu vanavond nader tot elkaar te komen, maar wat haar betreft kan er op elk ander moment verder worden gesproken, zowel over de overgangsregeling en een definitieve pensioenregeling alsook over de arbeidsvoorwaarden.

De heer Kropf formuleert de volgende vragen.

- Hoe kan de werkgever hem er van overtuigen dat men minder gaat betalen voor iets wat uiteindelijk het gewenste effect heeft, terwijl de werkgever in een terugval optie die geen pensioenregeling is, geen gebruik kan maken van het bruto-netto-effect in de premie, zonder dat het ten koste gaat van andere middelen?
- Hoe kan de werkgever verwachten dat de centrales vandaag instemmen met een terugval optie terwijl later pas gesproken wordt over de invulling, terwijl zij van hun achterban te horen hebben gekregen dat zij nooit meer mogen instemmen met een blanco cheque?

Ten aanzien van de laatste vraag reageert de voorzitter met de herhaalde opmerking dat zij in het belang van het personeel zo snel mogelijk wil komen tot een nieuwe pensioenregeling en een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Het is aldus spreekster ook van belang voor het personeel dat de pensioenregeling een andere is dan de eindloonregeling omdat zij die onrechtvaardig vindt voor degenen die heel veel geld betalen en daar weinig waarde voor terug zien. Bovendien verlaten veel mensen Defensie met een groot pensioengat. Wat haar betreft staat deur altijd open om de besprekingen over de invulling van de tijdelijke regeling te voeren. De heer Kropf geeft aan dat hiermee zijn tweede vraag niet is beantwoord. Wanneer de centrales zouden instemmen om daarover vanavond te praten had duidelijk moeten zijn op welke wijze de werkgever gaat repareren. Spreker zegt hiermee niet naar zijn achterban terug te kunnen, het had duidelijk moeten zijn wat er aan een alternatief voorligt. Er ligt een dilemma ten aanzien van de vraag hoe verder op 2 januari as. Ook de werkgever heeft gezegd dat mensen recht hebben op duidelijkheid, maar die is er niet op het moment er niets bekend is over de invulling van een maatregel (blanco cheque). De voorzitter persisteert in haar wens om daarover met de centrales in gesprek te gaan, voor haar part de hele nacht of morgen. Zij vraagt helemaal niet van de centrales om een blanco cheque te tekenen, zij vraagt hen om in gesprek te gaan. De heer Kropf geeft als korte samenvatting dat de centrales een gezamenlijk voorstel hebben gedaan dat na lang wachten door de werkgever is verworpen. Naar goed gebruik zou de werkgever dan met een beter voorstel moeten komen en dat voorstel is nu om te gaan praten. Spreker beschouwt dit als antwoord op zijn 2<sup>de</sup> vraag.

Ten aanzien van de 1<sup>ste</sup> vraag licht spreker het volgende toe. Bij een regeling met een eindloonkarakter zoals wettelijk bedoeld mag de gestorte premie bruto-netto worden gebruikt

en dat kan niet bij een eigen alternatieve regeling. De vraag is dus hoe de werkgever voor het netto bedrag dat bij de deelnemers weg wordt gehaald een regeling kan maken die in z'n totaliteit goedkoper is dan het voorstel van de centrales, zonder dat dit een negatief effect heeft op de rest van het arbeidsvoorwaardenbudget. De heer Suwout licht toe dat de werkgever geen ander oogmerk voor de vergadering van heden heeft gehad, dan duidelijk te maken dat hij wil praten over de definitieve pensioenregeling, een terugval optie wil regelen voor de periode dat dit uit de tijd gaat lopen -in ieder geval tot 1 maart 2019- en bereid is een achteruitgang in de waarde van de pensioenaanspraak te compenseren. Er zijn talloze manieren om die compensatie vorm te geven en daarover wil de werkgever met de centrales in gesprek gaan. Dat is aldus spreker geen blanco cheque, want de centrales tekenen pas als het bedrag is ingevuld op het moment dat partijen hebben vastgesteld via welke methodiek de waardevermindering van het pensioen contant wordt gemaakt.

De heer Kropf vindt dit geen antwoord op zijn vraag. De werkgever suggereert dat het hier gepresenteerde alternatief goedkoper is dan hetgeen de bonden willen, immers hun voorstel werd op grond van betaalbaarheid verworpen. De vraag is hoe de werkgever tot een zelfde compensatie kan komen terwijl het bruto-netto-effect niet kan worden benut omdat het geen pensioenpremie is. De heer Suwout nuanceert dat de werkgever met betaalbaarheid heeft gedoeld op de uitvoeringskosten van de regeling en dat is aldus spreker wat anders dan hetgeen inde regeling wordt geïnvesteerd. In dat geval is de heer Kropf benieuwd naar de uitvoeringskosten van de voorgestelde terugval optie. De heer Suwout geeft aan dat inzicht nu uiteraard niet te kunnen bieden omdat de contouren van de regeling nog niet helder zijn. De werkgever wil alleen tot uiting brengen dat het niet dienstig is als de uitvoeringskosten vele malen hoger liggen dan de revenuen voor de deelnemers en dat is iets wat de werkgever bij het vormen van de regeling mee wil nemen. Er moet een evenredigheid zijn tussen de regeling en de kosten voor de uitvoering daarvan. Mevrouw Snels vraagt of zij daaruit de conclusie kan trekken dat de uitvoeringskosten ten koste gaan van de volledige compensatie zoals voorgesteld. Dat is aldus de voorzitter niet het geval.

De voorzitter zegt feitelijk steeds dat de centrales niet bereid zijn om te praten over een regeling voor 2019, maar dan heeft zij aldus de heer Schilperoort het voorstel zoals verwoord door de heer Debie niet goed begrepen. De centrales stellen namelijk voor om de eindloonregeling voort te zetten en zijn bereid om te spreken over de wijze waarop die vorm moet krijgen in 2019. Alle modaliteiten die nodig zijn om de regeling vorm te geven zijn wat de centrales betreft bespreekbaar. De uitvoeringskosten zijn dan al bekend want dat zijn dezelfde kosten als nu en dan hoeven partijen het alleen te hebben over de wijze waarop het ABP gaat uitvoeren. Het ligt dus anders dan de voorzitter steeds suggereert als zouden de centrales niet willen overleggen. De centrales zijn het niet eens met het model van een terugval optie en prefereren het model van voortzetting van de eindloonregeling en zijn bereid om binnen dat model te praten over de vormgeving totdat partijen een nieuwe regeling hebben. De voorzitter verwijst naar haar eerdere constatering dat partijen dicht bij elkaar liggen qua doel maar vastlopen in de middeldiscussie. Dat onderschrijft precies wat de heer Schilperoort zojuist betoogde. Zij heeft alleen geconcludeerd dat partijen hedenavond niet nader tot elkaar zullen komen. De heer Schilperoort meent dat de voorzitter nu net doet alsof de negatieve effecten op de loonstrook van het personeel niet binnen het voorstel van de centrales valt op te lossen. Als partijen spreken over de voortzetting van de eindloonregeling komt er op gegeven moment een premienota van het ABP en volgt er overleg over de verdeling van de premie. Als dan kunnen er binnen het reguliere overleg afspraken worden gemaakt over mogelijke negatieve effecten op de loonstrook. Spreker ziet niet in dat dit alleen opgelost kan worden door de terugval optie van de werkgever. De voorzitter repliceert dat bij een eindloonregeling de pensioenpremie omhoog zal gaan en dat is een feitelijk constatering. Zij herhaalt dat partijen dezelfde effecten beogen, maar niet tot een oplossing komen als het gaat om het middel. Wat haar betreft staat de deur altijd open, maar zij ziet niet dat partijen nu nader tot elkaar komen. Dat geldt aldus de heer

Schilperoort ook voor de centrales, zij zijn zonder meer bereid om op basis van hun voorstel met de werkgever tot afspraken te komen over het mitigeren van alle effecten. Alvorens te schorsen verwijst de heer Kropf naar zijn eerdere vraag om inzicht te krijgen in het voorstel van het ABP en verzoekt de voorzitter om dit te delen. De voorzitter geeft aan dat het gaat om de opdrachtaanvaarding (SOD/18.00724 en bijl.). De heer Kropf formuleert in reactie daarop dat dit geen voorstel is, maar een eenzijdige acceptatie van een opdracht die niet is gegeven. De werkgever suggereerde dat het ging om een voorstel vandaar de verwarring. De voorzitter neemt hier nota van. De heer Van Hulsen vult aan dat is vast te stellen dat de opdrachtaanvaarding elementen bevat waarmee beide partijen het gezamenlijk niet eens zijn. De voorzitter heeft het een voorstel genoemd omdat zij het er gezamenlijk over eens moeten worden. Dat is aldus de heer Schilperoort opmerkelijk omdat het ABP normaalgesproken geen voorstellen aan de centrales doet, voorstellen worden door de werkgever aan de centrales gedaan of andersom. De heer De Natris moet constateren dat het stuk in ieder geval duidelijk maakt hoe het ABP er in staat en dat men daar kennelijk denkt te kunnen bepalen wat er op de sectortafel gebeurt. Op verzoek van de centrales schorst de voorzitter de vergadering.

**\*SCHORSING CENTRALES\***

Na heropening door de voorzitter verklaart de heer Debie namens de centrales het volgende.

*Staatssecretaris,*

*Volgens de centrales is er in 2017 een afspraak gemaakt die u als werkgever niet bereid bent uit te voeren. U verwijt ons dat de wij geen open en reëel overleg willen voeren over een reeds gemaakte afspraak waar u op terug komt. Als sociale partners een afspraak maken, dan geldt deze totdat sociale partners een andere afspraak hebben gemaakt. Het niet erkennen van deze afspraak tussen sociale partners zet het vertrouwen ernstig onder druk. U heeft onze opvatting gehoord. Wij gaan niet terugonderhandelen op de gemaakte afspraken. Ik breng in herinnering de uitspraak van de Advies- en Arbitragecommissie inzake het vorige arbeidsvoorwaardentraject over het aspect terugonderhandelen in relatie tot open en reëel overleg en het rapport van Leijh en Geelkerken. Het standpunt van het ABP kan nooit een reden zijn om terug te komen op een afspraak die tussen sociale partners is gemaakt. We kunnen niet anders dan tot de conclusie komen dat er geen basis is om met u als werkgever verder het overleg te voeren. Dit betekent dat we niet anders kunnen dan het overleg opschorten met uitzondering van alle BCO's en de geplande IO REO's. Gelet op hetgeen zojuist is uitgesproken komen we aan de behandeling van de rest van de agenda niet toe. Er staat een aantal brieven opgesomd waarvan wij tot de conclusie komen dat de werkgever keer op keer de gemaakte afspraken niet nakomt en/of het besluit GO niet respecteert. Aan die opsomming moeten we helaas dit onderwerp toevoegen.*

De voorzitter dankt de centrales voor hun reactie en geeft mee dat zij deze betreurt. Partijen lagen dicht bij elkaar ten aanzien van de effecten en zij heeft het belang om die te bespreken benadrukt. Het is geen verwijt maar een constatering dat partijen niet dichterbij elkaar zijn gekomen. Het is een gezamenlijk belang van het personeel dat partijen ondanks het opschorten van het overleg, blijven proberen om met elkaar tot een oplossing te komen en snel een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord en een pensioenregeling bereiken inclusief een terugval optie.

Naar aanleiding van de bespreking op 13 november jl. stelt de voorzitter de handelwijze ten aanzien van het concept-verslag aan de orde. De heer Kropf geeft aan dat de discussie breder werd gevoerd dan alleen over concept-verslagen. Echter, nu het overleg is opgeschort is spreker niet meer bereid om daarover nu met de werkgever te praten, immers agendapunt 5 vervalt ook voor deze vergadering en dit onderwerp zou daarna aan de orde komen.

Pm De heer Van Woense! licht toe dat is besloten om aan het eind van deze vergadering afspraken te maken over enerzijds het verslag van deze vergadering en anderzijds over de verslagen in algemene zin. Het lijkt spreker verstandig over het eerste aspect nu een afspraak te maken en het tweede aspect aan de orde te hebben als het overleg is hervat. De heer Schilperoort geeft aan dat het aan de orde stellen te maken had met het feit dat de afspraak nu is dat conceptverslagen voor iedereen toegankelijk zijn en ook gepubliceerd kunnen worden. Nu het overleg is opgeschort geldt de laatste afspraak totdat er iets anders is afgesproken. De heer Kropf persisteert in zijn opvatting dat hierover nu niet kan worden gesproken omdat het overleg is opgeschort.

Ondanks het opschorten van het overleg verzoek de voorzitter de centrales om nog een schorsing. De centrales stemmen hiermee in.

**\*SCHORSING WERKGEVER\***

De voorzitter heropent de vergadering en geeft aan nog kort op de verklaring van de centrales te willen reageren, alvorens partijen afspraken maken over de communicatie. De werkgever herkent zich absoluut niet in het beeld van de centrales van terugonderhandelen. Het vinden van een oplossing voor de huidige situatie die zij als realiteit ervaart en die het belang van het personeel moet dienen kan niet als zodanig worden gekwalificeerd. Zij erkent dat partijen een verschillend beeld kunnen hebben van de gemaakte afspraken, maar is ervan overtuigd dat de werkgever zich alle moeite heeft getroost om tot een uitkomst te komen in het belang van het Defensiepersoneel. De suggestie die de centrales hebben gewekt als zou de werkgever zich teveel laten leiden door het ABP weerlegt zij ook. Meerder malen is aangegeven dat van werkgeverszijde vooruitlopend op een structurele pensioenregeling is gekeken naar een overgangsregeling die recht doet aan het Defensiepersoneel. Het is belangrijk dat de werkgever zich laat leiden door de belangen van het personeel. Eveneens is meerdere malen erkend dat sociale partners over de pensioenafspraken gaan en niet het ABP. Zij meent dat partijen zich moeten laten leiden door oplossingen en niet door hetgeen hen gescheiden houdt. Zij betreurt de uitkomst van dit overleg, maar spreekt de hoop uit dat partijen alsnog tot een uitkomst zullen komen.

Zij geeft het woord aan de heer Kropf ten aanzien van de communicatie. De heer Kropf geeft aan dat partijen normaliter vlak na het SOD kunnen communiceren en zijn voorstel is om dat dan ook daadwerkelijk te gaan doen. Wat hem betreft zal dat dus nu ook gebeuren. De voorzitter meent dat de centrales over hun eigen communicatie gaan.

Niets meer aan de orde zijnde sluit zij de vergadering, waarmee het overleg tot nader order is opgeschort, met uitzondering van de BCO's en de geplande IO REo's.

### Actiepuntenlijst bij het SOD van 13, 20 en 21-11-2018

Nr.:	Onderwerp:	Actie:	Actienemer:
1.	Respecteren besluit georganiseerd overleg Defensie en nakomen afspraken tussen sociale partners.	Agenderen voor eerstvolgende SOD. Nav. verslag van 22-05 en 07-06-2018 (KMar adaptief ad. Grens): centrales zijn geïnteresseerd in de mening van de minister en niet zozeer in wat de HDP vindt. Dit wordt meegenomen bij de bespreking van dit agendapunt. Tevens wordt meegenomen het feit dat er niet altijd uitvoering wordt gegeven aan de gemaakte afspraken (P&O-flash).	partijen
2	Begeleidingscommissie AV akkoord	Zo snel mogelijk commissie bij elkaar roepen en bij de eerste vergadering een procedure voor het indienen van verzoeken te bespreken.	Defensie
3	Handelwijze (concept)-verslagen	Agendering voor het eerstvolgende SOD	

CONCEPT