

CAOP

Inlichtingen: Rob Dircke
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
KVK-nummer 41158878

Telefoonnr.: 06 – 83 57 38 03
E-mailadres: r.dircke@caop.nl
Datum: 20 mei 2020
bijlage(n)
Ons kenmerk AFR/20.0358
Zaaknummer: G.1.04

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemene en Financiële rechtstoestand (AFR) van 12 mei 2020 van 15.00 tot 16.25 uur via MS Teams.

Aanwezig:

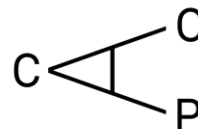
Van de zijde van Defensie: S. Pijpstra (voorzitter), P. Meesters-Leenheer, M. Suwout, R. Pieters, B. Jansen, alsmede M. de Pee en R. Holtmanns (agendapunt 2)

Van de zijde van de centrales: R. Schilperoort (ACOP), J. van Hulsen (AC), S. Hop (CCOOP), T. van Leeuwen (CMHF)

Van de zijde van het secretariaat: R. Dircke (CAOP).

Agenda

1. Verslag van 28 januari 2020 (AFR/20.0105).
2. Tijdelijke toelage luchtverkeersleiders (AFR/19.00633+bijl., AFR/19.00665, AFR/20.0092+bijl., AFR20.0146, AFR/20.0151, AFR/20.0157 en AFR/20.0276 + 2 bijl.).
3. Voorzieningsstelsel Buitenlandpersoneel (AFR/19.00749 en AFR/20.200295).



Agendapunt 1. Verslag van 28 januari 2020

(AFR/20.0105)

De voorzitter opent de vergadering om 15.00 uur, heet iedereen welkom en informeert of er mededelingen van de zijde van de centrales zijn. Er zijn geen mededelingen.

Desgevraagd door de voorzitter geven de centrales aan geen inhoudelijke op tekstuele opmerkingen over het verslag van 28-01-2020 te hebben. Het verslag wordt vastgesteld.

De heer Hop wil wel voor het verslag van vandaag vastgesteld hebben dat de actiepunten en dergelijke van 28-01-2020 niet zijn behandeld. De voorzitter antwoordt dat dat correct is, er is afgesproken dat op een ander moment te doen.

Agendapunt 2. Tijdelijke toelage luchtverkeersleiders

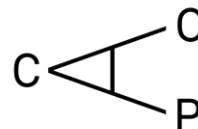
(AFR/19.00633+bijl., AFR/19.00665, AFR/20.0092+bijl. , AFR/20.0146, AFR/20.0151, AFR/20.0157 en AFR/20.0276+ 2 bijl.).

De voorzitter deelt mee dat de heer Holtmanns aanwezig is om namens het CLSK een toelichting te geven op het aan de centrales op 11-02-2020 aangeboden tweede voorstel over de tijdelijke toelage luchtverkeersleiders (hierna: de TTL). Er is door alle vier de centrales op dit voorstel gepiept. De reacties komen er - kort samengevat - op neer dat de centrales in het voorstel een analyse of achtergrondschets missen op grond waarvan is vastgesteld dat de huidige rechtspositionele instrumenten niet zouden voldoen. Spreekster vervolgt dat inmiddels ook een analyse alsmede het rapport van Deloitte zijn aangeboden en wijst er op dat de CCOOP in haar piepbrief ook naar genoemd rapport heeft verwezen. De voorzitter benadrukt het vandaag met name over de regeling zelf te willen hebben omdat die is geagendeerd en niet over de vraag of er wel of niet akkoord wordt gegaan met de analyse. Wel geeft zij de gelegenheid om vragen aangaande de analyse te stellen en wil zij bespreken of de analyse zodanig is dat de centrales akkoord kunnen gaan met de voorgestelde regeling. De heer Holtmanns krijgt het woord om een korte toelichting op de analyse te geven.

De heer Holtmanns wil zelf niet al te veel zeggen over de analyse die het CLSK heeft gemaakt. Spreker wijst er op dat deze is opgesteld door de heer De Pee die werkzaam is bij de LVL. Hij neemt ook deel aan deze vergadering. De heer De Pee kan meer in detail eventuele vragen beantwoorden. In zijn algemeenheid wil de heer Holtmanns er op wijzen dat men nu al maanden bezig is met de verkeersleidersproblematiek bij het CLSK. Dit komt enerzijds door de situatie op de arbeidsmarkt, al is die op dit moment uiteraard anders. Anderzijds wil het CLSK in de opmaat naar 1 ATM middels de TTL inspelen op de marktsituatie. Wat de heer Holtmanns betreft is er nu nog maar een vraag: gaat de TTL er komen of niet. Spreker geeft aan zich te storen aan alle detailvragen die er worden gesteld. De laatste analyse van de heer De Pee vindt hij zeer gedetailleerd en vakkundig uitgewerkt waarbij is getracht aan alle wensen en randvoorwaarden invulling te geven, waaronder bedragen en de rechtspositionele mogelijkheden in fase 1. De vraag is zijn inziens nu of partijen de TTL wel of niet willen. Spreker wijst er op dat ook bij het personeel inmiddels onvrede ontstaat en dat men zich afvraagt waarom de regeling er niet komt. Hij beseft dat aan alle regelingen voors en tegens zitten: iedereen 1.000 euro geven is niet handig maar dat kan ook over het werken met percentages worden gezegd. Wat thans op tafel ligt, met name de analyse die naar aanleiding van de piepbrieven over het vorige voorstel is gemaakt, is naar spreker meent de uitkomst van al het gevoerde overleg. Desgevraagd door de heer Holtmanns laat de heer De Pee weten op deze weergave geen aanvullingen te hebben.

De voorzitter bedankt de heer Holtmanns voor de toelichting en geeft aan ook een oproep uit zijn woorden af te leiden. Zij geeft de centrales de gelegenheid om te reageren op het voorstel.

De heer Schilperoort geeft allereerst een reactie op hetgeen de heer Holtmanns heeft gezegd omtrent diens irritatie over vragen en details. Spreker raakt zelf ook geïrriteerd aangezien hij vragen stelt die helemaal niet over details gaan maar puur inhoudelijk zijn. Spreker heeft namens de ACOP aangegeven dat eerst de rechtspositionele middelen die voorhanden zijn volledig dienen te worden benut voordat hij bereid is daar nog iets bovenop te geven. Dit wordt naar zijn gevoel bovendien nu verdraaid aangezien de indruk wordt gewekt dat de ACOP akkoord zou kunnen gaan met de

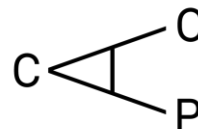


differentiatie tussen de 700 en 1000 euro voor de verschillende groepen. De heer Schilperoort heeft tijdens het overleg duidelijk aangegeven dat eerst alle rechtspositionele maatregelen dienen te worden uitgeput. Daarmee doelde hij op de 30 procent bindingspremie en voor fase 1 de aanstellingspremie, periodieken en dergelijke. Pas indien dit ontoereikend is dan is de ACOP bereid middels differentiatie hier iets bovenop te geven, dit is ook wat in de brief van spreker is aangegeven. Nu dit wordt afgedaan als 'detailvragen' geeft dit bij spreker op zijn beurt irritatie. Wel is spreker blij dat er nu een analyse is geleverd, al is hij het met een aantal zaken daarin niet eens. De ACOP vindt dat eerst de rechtspositionele instrumenten moeten worden benut. De indruk bestaat nu dat er toezeggingen zijn gedaan die er op neerkomen dat al een jaar geleden is beloofd dat er 1000 euro extra zou worden gegeven. De reden hiervoor was de krapte op de arbeidsmarkt waarover spreker herhaaldelijk aangegeven dat dit argument voor veel meer arbeidsplaatsen binnen Defensie geldt. Hij blijft van mening dat de bindingsmaatregel van 30 procent voor al het betrokken personeel met terugwerkende kracht kan worden toegekend en spreker begrijpt niet waarom dat niet is gebeurd. Dit is zijn eerste reactie op hetgeen de heer Holtmanns heeft uitgesproken. Spreker voegt hier aan toe dat de wijze waarop dit is gebeurd hem in het verkeerde keelgat is geschoten en het als zeer ongepast te ervaren.

De voorzitter informeert bij de heer Schilperoort of hij – los van zijn irritatie – de analyse onvoldoende vindt om akkoord te kunnen gaan met de voorgestelde regeling. De heer Schilperoort antwoordt dat dit correct is aangezien hij vaststelt dat nog steeds niet alle mogelijke rechtspositionele maatregelen zijn getroffen. Tegelijkertijd wordt er wel een differentiatie voorgesteld waarvan hij de indruk krijgt dat deze, samen met de bindingsmaatregel, nog steeds op het bedrag van 1000 euro uitkomt: 700 euro VTLV en 30 procent bindingsmaatregel. Dit is niet de koers die door de ACOP is aangegeven en derhalve kan niet akkoord worden gegaan.

De heer Hop heeft ook moeite met de wijze waarop de inleiding op het onderwerp is gegeven. Spreker vervolgt dat de CCOOP in het begin al heeft aangegeven zich zeer ernstige zorgen te maken over de positie van de luchtverkeersleiders. Dat geldt niet eens op financieel vlak maar het gaat om de status die zij binnen de LVNL zullen krijgen. Er spelen volgens spreker binnen de LVNL allerhande reorganisatieplannen en er wordt al personeel geworven voor militaire locaties door LVNL. Met betrekking tot de integratie van het militair personeel binnen de 1 ATM-constructie maakt de heer Hop zich ernstig zorgen dat zij hierbij zullen worden gedupeerd. Ook hierover heeft de CCOOP al aangegeven dit als een groot probleem te zien. Met betrekking tot bindingspremies heeft de CCOOP niet aangegeven te vinden dat deze volledig moeten worden benut. Wat de heer Hop wel een goede zaak vindt is dat de analyse het verhaal bevestigt zoals de CCOOP dit van de luchtverkeersleiders heeft vernomen. Dat was ook de aanleiding om aanvullende stukken en informatie op te vragen. Gebleken is dat de werkgever al sedert 2017 onder meer met Deloitte en het CLSK in conclaaf is over de luchtverkeersleiders inzake een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaarden. Defensie heeft de centrales hier niet bij betrokken hetgeen wel had moeten gebeuren. Wat spreker nog erger vindt is dat de werkgever heeft aangegeven dat de luchtmachtraad al op 15-02-2020 heeft ingestemd met een TTL. Uit de analyse blijkt dat dit besluit op 01-03-2020 bekend is gemaakt aan het betrokken personeel. Het is de heer Hop inmiddels duidelijk geworden dat door de werkgever of in elk geval door iemand die denkt daartoe bevoegd te zijn aan het personeel is meegedeeld dat iedereen recht zou hebben op een toelage van 1000 euro. Niet is gezegd dat ze zich moesten binden, dat het om 700 euro zou gaan maar dat het personeel met terugwerkende kracht tot 01-03-2019 de 1000 euro zou ontvangen. Dit dient volgens spreker dan ook zo snel mogelijk uit te worden betaald, aangezien dit door de werkgever aan het personeel is toegezegd. Voor een TTL zal de CCOOP geen akkoord geven gelet op de inmiddels gevoerde discussies over data en het wel of niet halen daarvan. Spreker roept Defensie op om zich als goed werkgever te gedragen en de gemaakte afspraak met het personeel, waarbij 1000 euro is toegezegd, onmiddellijk ten uitvoer te brengen.

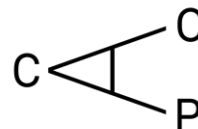
De voorzitter wijst er met betrekking tot de 1000 euro op dat er door de centrales om een differentiatie van de premies is gevraagd. Dit is in het voorstel opgenomen maar spreekster meent de heer Hop nu te horen zeggen dat iedereen 1000 euro dient te krijgen en dat dit nu en zonder verdere discussie met de centrales dient te worden uitbetaald. De heer Hop repliceert dat in het vandaag vastgestelde verslag van de WG AFR van 28-01-2020 het eerste voorstel voor de TTL is behandeld hetgeen de eerste keer was dat de centrales over de TTL inhoudelijk met de werkgever hebben gesproken. Spreker nodigt de voorzitter uit om te duiden waar in dat verslag staat dat de CCOOP zou hebben ingestemd met differentiatie. Dit is wel gezegd in de veragdering maar niet door de CCOOP. De voorzitter neemt hier kennis van en informeert of zij goed heeft begrepen dat ook de CCOOP niet kan instemmen met het voorliggende voorstel. De heer Hop antwoordt dat uit de analyse duidelijk is geworden dat de werkgever aan het personeel heeft toegezegd dat men 1000 euro krijgt hetgeen spreker ook aan het personeel heeft bevestigd. Er is niet afgesproken dat er andere bedragen zouden worden toegekend hetgeen ook voor bindingspremies geldt. Er is 1000 euro toegezegd en de werkgever dient



dit waar te maken. De voorzitter wijst er op dat deze toezegging niet waar kan worden gemaakt zolang als er geen overeenstemming over de regeling is bereikt. De heer Hop reageert hierop met de opmerking dat de werkgever het personeel uitspeelt tegen de centrales aangezien al sedert 2017 allerlei onderzoeken en analyses worden gemaakt zonder de centrales daarbij te betrekken. Vervolgens is er kennelijk een besluit door de luchtmachtraad genomen en spreker gaat graag met hen in onderhandeling aangezien zij blijkbaar meer mogelijkheden hebben dan de onderhandelaars aan deze tafel. Nu legt de voorzitter de zaak terug bij de centrales omdat er overeenstemming moet worden bereikt terwijl aan het personeel al is toegezegd dat zij 1000 euro gaan krijgen.

De voorzitter laat het voor nu even hierbij en geeft het woord aan de heer Van Leeuwen. Laatstgenoemde wijst er op dat de CMHF niet heeft gepiept. Spreker begrijpt wel hoe de inmiddels aanwezige irritatie rond dit onderwerp heeft kunnen ontstaan en geeft aan dat het proces ook niet de schoonheidsprijs verdient. De oorsprong van het voorstel en de toezegging aan het personeel vanuit de werkgever – of dat nou bij het CLSK was of op enig ander niveau – is volgens spreker ontsproten aan de wens om het gat tussen het salaris van de militaire en de civiele LVL te dichten, en dat vooruitlopend op de overgang naar één organisatie. Dit lijkt hem een valide wens. Spreker heeft de indruk dat er wordt gesproken over een op de arbeidsmarkt gerichte toelage aangaande de salarisverschillen tussen Defensie en de civiele markt en zou dit als een arbeidsmarkttoelagen willen duiden. De heer Van Leeuwen is niet gelukkig met de door zijn collega voorgestelde bindingspremie en hij kan zich op zich wel vinden in het voorliggende voorstel. In de situatie die ontstaat met het nieuwe loongebouw acht hij de TTL echter minder wenselijk maar gelet op de huidige tijdsgeest is deze wel nodig. Spreker ziet de bindingspremie als een incidenteel en individueel middel terwijl er nu over een groep wordt gesproken welke zijns inziens een toelage dient te krijgen. Wellicht is dit geen perfecte oplossing maar er wordt in ieder geval recht mee gedaan aan de positie van het personeel. De heer Van Leeuwen kan dus met het voorstel leven maar hoort al aan de reactie van andere centrales dat dit moeilijk zal worden. Hij stelt zich echter pragmatisch op en ziet ook de voorstelde aanpassingen gericht op het benutten van bestaande elementen als een manier om iets te bereiken voor het personeel. Spreker kon zich al vinden in het eerste voorstel, wat minder in het tweede en herhaalt dat er vooral een pragmatische oplossing moet worden gevonden omdat de noodzaak bestaat om *nu* iets te regelen. Hij wil het niet over het uitspelen van personeel hebben, de zaak ligt echter wel bij de WG AFR voor en spreker wil tot een oplossing komen.

De voorzitter geeft het woord aan het AC. De heer Van Hulsen betreurt het dat de toonzetting van de heer Holtmanns zodanig was dat dit leidt tot verharding van de discussie. Dit acht spreker onnodig en niet constructief. Iedereen heeft recht om zijn beleving te delen maar dat hangt wel af van de manier waarop dat gebeurt. Spreker heeft de indruk dat bij het onderhavige dossier alles wat fout kon gaan ook fout is gegaan. Evenals de heer Hop heeft hij de overtuiging dat er bij de medewerkers van de LVL, al dan niet bewust, verwachtingen zijn gewekt. Dit is gebeurd in een vroegtijdig stadium terwijl het realiseren ervan nog lang zou duren en in ieder geval ook aan deze tafel zouden moeten worden goedgekeurd. De heer Van Hulsen wijst er op dat er eerst een eerste en een tweede voorstel is geformuleerd dat er daarna pas een analyse volgde. Hij zou waarschijnlijk anders hebben gereageerd als de analyse eerder zou zijn geleverd, eventueel met het tweede voorstel. Daarbij is van belang dat de analyse een aantal elementen bevat die hetgeen in het tweede voorstel wordt gepresenteerd net iets anders invullen dan het oorspronkelijke kale voorstel. Dit is een gemiste kans. Spreker wijst de suggestie dat hij niet tot overeenstemming zou willen komen af, hij wil juist wel hiertoe komen. Hij heeft echter wel moeite, en dat heeft spreker initieel aan aangegeven, met de wijze waarop het proces is verlopen. Hij noemt Defensie in dit verband schizofreen. Daarmee bedoelt hij dat enerzijds jaren geleden is afgesproken dat de regeldruk moet worden verminderd, zoals het samenvoegen en opgaan in een nieuw bezoldigingsstelsel van toelages. Anderzijds stelt de heer Van Hulsen vast dat de regelgeving betreffende toelages en vergoedingen doorlopend wordt uitgebreid. Spreker vindt deze ontwikkelingen tegenstrijdig. Hij heeft vanaf het begin er op gewezen dat het bestaande arsenaal moet worden benut en dat er alleen aanvullende mogelijkheden dienen te komen indien dit arsenaal te kort schiet. Dit dient ook om uitstralingseffecten te voorkomen. De vorige keer heeft spreker al aangegeven dat er drie instrumenten voorhanden zijn: de bindingspremie, de behoudpremie en een toelage die daar los van staat. Hier ziet hij niets van terug in het voorstel. Zijn centrale wil niet in discussie gaan over de hoogte van de genoemde bedragen omdat de organisatie op dat vlak een bepaalde mate van vrijheid heeft. Wel dient te worden vastgesteld of de voorgelegde variant het voorstel is waarmee datgene wat partijen willen bereiken wordt gerealiseerd. Hierop was sprekers kritiek op het eerste voorstel gericht hetgeen ook geldt voor zijn tweede brief. Hij vindt het jammer dat de analyse pas achteraf is geleverd want deze verschaft meer inzicht in het voorstel. Dit neemt niet weg dat spreker op sommige onderdelen een andere conclusie zou trekken. Hier kan later nog over worden gesproken.



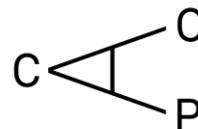
De voorzitter resumeert van de centrales vooral het bezwaar te hebben gehoord dat er niet is gekeken naar het bestaande instrumentarium en er weer met iets nieuws wordt gekomen. Zij verzoekt de heer Holtmanns om een specifieke reactie hierop.

De heer Holtmanns geeft allereerst aan dat het niet zijn bedoeling was om de leden te schofferen en biedt daarvoor zijn excuses aan. Hij licht toe dat bij de medewerkers van het LVL de emotie meespeelt. Wat spreker betreft is het de bedoeling om deze medewerkers tegemoet te komen. Verder is hij ervan overtuigd dat de luchtmachtraad op zich bevoegd is op bepaalde zaken toe te zeggen maar dat er in casu sprake is van onbevoegd gedane toezeggingen. Mogelijk hebben mensen zich in de discussie over de LVL-problematiek binnen het CLSK laten leiden door het moment en zich daarbij niet gerealiseerd dat het toekennen van een toelage en dergelijke niet binnen hun bevoegdheid valt. Indertijd is inderdaad 1000 euro door de luchtmachtraad toegezegd hetgeen samenhangt met de arbeidsmarktsituatie. Er is getracht om de analyse met medeneming van alle input uit de vorige vergadering en de ontvangen brieven in te vullen en tot een voorstel te komen waarin alle elementen zo goed mogelijk zijn meegenomen. De heer Holtmanns is er evenwel van overtuigd dat het ondoenlijk is om *alle* elementen in detail mee te nemen. Er is gezocht naar een gemene deler die recht doet aan ieders wensen. Voor een toelichting op de analyse op detailniveau verwijst spreker naar de heer De Pee.

De voorzitter bedankt de heer Holtmanns voor zijn toelichting en de gemaakte excuses. Spreekster resumeert dat de centrales over het algemeen blij zijn met de analyse omdat deze verhelderend werkt. Er zijn echter ook nog vragen hierover en zij geeft het woord aan de centrales voor een nadere reactie. Vervolgens kan de heer De Pee de vragen beantwoorden.

De heer Schilperoort geeft aan de excuses van de heer Holtmanns te accepteren en nuanceert dat hij, omdat hij na de uitspraken als eerste het woord heeft gekregen, zelf ook wat primair heeft gereageerd. Dit neemt niet weg dat spreker het op een aantal punten niet eens is met de inhoud. Hij zal zijn kritiek in hoofdlijnen schetsen. Tevens wil hij duiden dat niet enkel bij het CLSK maar ook bij de ACOP signalen binnenkomen van personeel waarbij de emotie meespeelt. Medewerkers voelen zich benadeeld doordat er eerst 1000 euro is toegezegd en na het overleg 10 procent bindingspremie hetgeen 300 euro is. Dan wordt er weer 700 euro bovenop gegeven waardoor men nog steeds op de 1000 euro uitkomt. Dit is in ieder geval niet wat spreker in het overleg en zijn brief heeft aangegeven. Zijn standpunt was steeds dat eerst het bestaande instrumentarium volledig dient te worden benut en dat daarna er eventueel nog iets bovenop kan worden gegeven waarbij kan worden gedifferentieerd. In dit verband vraagt spreker waar bij de eerste variant de variatie 1000 – 700 op is gebaseerd. Dit wordt namelijk slecht begrepen aan zijn kant. Verder wordt aan alle kanten getracht het salaris op te trekken naar 81% en spreker vraagt zich af of dat wel tot het gewenste effect zal leiden. Zonder bindingsmaatregel bestaat er dan immers nog steeds 20% salarisverschil waardoor de prikkel om weg te lopen groot is. Ook zag de heer Schilperoort dat dit is voorgesteld omdat dit punt met name knelde bij de FPS-1-medewerkers aangezien daarvoor geen bindingspremie kan worden gegeven. Hij wijst er op dat deze medewerkers helemaal niet weg kunnen gaan omdat zij een dienverplichting hebben. Spreker begrijpt dat er ook voor hen iets zou worden gedaan maar daarvoor kan gebruik worden gemaakt van aanstellingspremies. Dit is wat hij bedoelde met het volledig benutten van bestaande rechtspositionele instrumenten. Wel wil spreker best nog nadenken om wat extra's te doen voor de FPS-1 medewerkers, mits de bestaande middelen volledig zijn gebruikt. Gebeurt dat niet dan voorziet hij dat ander personeel, dat in een vergelijkbare situatie zit van onderbezetting en beter betaalbare vergelijkbare functies buiten Defensie, zich ook zal melden. Spreker zal dan niet kunnen uitleggen waarom voor deze medewerkers geen regeling geldt zoals de nu voorliggende. Eerst moet duidelijk zijn dat alles is gedaan om de arbeidsmarkteffecten zo klein mogelijk te maken. Voor de voorliggende situatie is dat onvoldoende gebleken en spreker schat in dat de genoemde 81% geen 1000 maar 2000 euro zou moeten zijn om in de richting te komen van wat nodig is om een vergelijking met de markt te kunnen maken. Verder is het de heer Schilperoort niet duidelijk waarom een generieke bindingspremie van 30% gelijk is aan 10% binding plus TTLV. Ook begrijpt spreker dat het geven van 1000 euro aan iedereen mogelijk ook niet het gewenste effect oplevert omdat de verschillen bij de diverse functies kunnen variëren. Daarom heeft hij aangegeven dat, na uitputting van de bestaande instrumenten, moet worden gedifferentieerd. Er dient echter niet te worden gedifferentieerd in de onderliggende rechtspositionele maatregelen, spreker heeft hier al negatieve reacties over ontvangen omdat het totale bedrag dan niet hoger uitpakt.

De heer Van Hulsen heeft geen opmerkingen of vragen over de analyse. Wel stelt hij te begrijpen dat wordt getracht een bepaald beloningsniveau te behalen. Echter, indien bepaalde opgetelde bedragen op hetzelfde uitkomen dan zal er wel



een keuze moeten worden gemaakt. Indien 30% bindingspremie hetzelfde oplevert als 10% + 700 euro dan dient er voor de 30% te worden gekozen. Het enige tegenargument dat spreker heeft gezien is dat bijvoorbeeld voor de sergeant I de bindingspremie net iets lager uit zou vallen. In dat geval ziet spreker dit als een acceptabele consequentie van de gemaakte keuze. Verder vindt hij dat, aangezien het instrument bindingspremie voor de fase 1-militairen tekort schiet, moet worden bezien wat er wel kan worden gedaan. Spreker noemt de al genoemde aanstellingspremie en verder de behoudpremie. Ook een premie in de vorm van een tijdelijke toelage vindt hij acceptabel. Dit alles levert een verklaring op waarom voor deze specifieke groep afwijkende maatregelen worden getroffen. Evenals de heer Schilperoort al aangaf dient spreker rekenschap af te leggen aan het personeel dat niet bij de LVL werkzaam is. Verder stelt spreker - in reactie op de stelling van de heer Van Leeuwen dat de bindingspremie individueel gericht is - het volgende. Hij zou het hier vier jaar geleden mee eens zijn geweest tot aan het moment dat bleek dat bij het CLAS op drie medewerkers na iedereen een bindingspremie heeft gekregen. Dan is geen sprake meer van een individueel maar van een collectief instrumentarium. Dit is wat spreker betreft een teken dat het bezoldigingsstelsel tekort schiet en daarover wordt in een ander verband al gesproken.

De heer Hop begrijpt een aantal zaken uit de analyse niet hetgeen zijns inziens heeft te maken met de samenvoeging tot 1 ATM. Er draaien momenteel defensiemedewerkers op Schiphol mee in de cyclus met het LVLN-personeel en spreker ziet niet in waarom de defensiemedewerkers dan op 81% van het salaris zouden moeten zitten. Zij doen volledig het werk van LVNL en gaan ook over naar die organisatie. Hij vraagt zich af waarom zij niet meteen naar LVNL overstappen en het bij hun werkzaamheden behorende salaris gaan ontvangen.

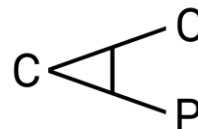
Verder heeft de heer Hop op de site van LVNL gezien dat zij vanaf begin 2020 ook luchtverkeersleiders selecteren voor de militaire locaties. Zijn vraag is of deze mensen worden geworven als militair of dat zij als burgermedewerker van LVNL op de militaire locaties gaan werken. Spreker voorziet dat de problemen dan alleen maar zullen toenemen omdat de luchtverkeersleiders in uniform dan worden geconfronteerd met extra medewerkers die meer dan hen gaan verdienen. Dit begrijpt spreker niet.

Ook heeft de heer Hop al gewezen op de reorganisatie ten behoeve van 1 ATM, waarbij onder meer vliegveld Maastricht/Beek wordt samengevoegd met Schiphol, en in dat verband wordt ook 'ATM op afstand' genoemd. Er zijn aldus spreker al allerlei ontwikkelingen gaande. Er wordt al personeel geworven en men is al aan het reorganiseren en samenvoegen. Voorts wordt door het CLSK nu een TTL voor het militair personeel voorgesteld en spreker vreest dat Defensie straks gigantisch de boot gaat missen waarbij er slechts enkele militairen naar LVNL zullen overgaan en de anderen hun TTL kwijt zullen raken en elders binnen Defensie worden geplaatst. Spreker informeert of hij dit zo goed heeft begrepen.

De heer Van Leeuwen heeft geen verdere vragen of opmerkingen over de analyse.

De voorzitter geeft het woord aan de heer De Pee voor een korte reactie op de vragen van de centrales. De heer De Pee stelt voorop veel van de genoemde worstelingen te herkennen, ook de staf is geconfronteerd met allerlei schuivende panelen en de behoefte om iets te doen. Daarmee wordt bedoeld het binden van personeel alsook het dichten van de loonkloof. Spreker geeft aan dat het proces inderdaad niet geheel zorgvuldig en in de juiste volgorde is verlopen en dat het beter was geweest als de analyse veel eerder beschikbaar zou zijn geweest.

Met betrekking tot de vraag van de heer Schilperoort waar de variatie vandaan komt zegt de heer De Pee het volgende. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat de eerste initiële toelage geruime tijd geleden is ontstaan in de CLSK-werkgroep 'employee experience'. Dit is gebeurd vanuit de gedachte dat de loonkloof enigszins moest worden gedicht en het personeel gebonden. Hieruit is initieel de 1000 euro voort gekomen. Achteraf is het lastig gebleken om hiervoor harde argumenten te formuleren. Daarom is na de eerste behandeling van de TTL bezien welk effect met deze tijdelijke toelage wordt bereikt. Spreker duidt dat zijdens de centrales enerzijds kenbaar is gemaakt dat het de wens is om personeel te binden omdat het keihard nodig is. Anderzijds is aangegeven dat de salariskloof enigszins moet worden gedicht. Dit raakt ook de vraag van de heer Hop waarom de variatie is voorgesteld. Spreker licht toe dat uit de analyse naar voren komt dat, indien men ook het instrument bindingspremie wil toepassen, de vraag welke toelage praktisch is moet worden beantwoord. Hier voegt hij aan toe dat, zoals de heer Van Leeuwen al stelde, er sprake is van een puur pragmatische keuze. Als men een soortgelijk effect wil hebben - wat niet aankomt op de exacte cijfers achter de komma - voor de komende periode naar de integratie toe dan was de beschreven eerste klap de meest praktische.



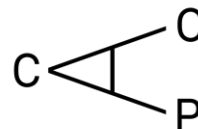
Dit wordt nog verder uitgerekend hetgeen onderdeel van de reorganisatie wordt. De heer De Pee vervolgt, in het verlengde van de eerste vraag, dat indien 30% hetzelfde effect oplevert als 10% plus een tijdelijke toelage voor de onderofficieren, ook eenzelfde pragmatische overweging speelt. Er is nu alleen maar gekeken naar de ijkpunten onderkant, midden en bovenkant van de schaal. De schalen zijn niet één op één vergelijkbaar waardoor het lastig is om, als iedereen de maximale binding zou krijgen, daadwerkelijk hetzelfde effect te bereiken. Dit was een keuze van het bedrijf CLSK waarbij is gedacht dat het redelijk is om in de richting van de 80% te werken. Dit zou een redelijke eerste stap zou in de richting van de uiteindelijke integratie. Sprekers ervaring is dat dit op de werkvloer als redelijk wordt ervaren. Als wordt bezien op welk niveau de salarissen van de LVL nu liggen dan wordt 100% van het loonniveau van LVNL niet haalbaar geacht. Het is niet zo dat, zoals door de heer Hop gesteld, de militairen die nu op Schiphol werken dezelfde werkzaamheden verrichten. Op Schiphol wordt gecoloeerd gewerkt zoals dat ook bij AOCs Nieuw Miligen gebeurde zodat de werkzaamheden, los van de colocatie, dezelfde zijn als bij Defensie. Dit geldt ook voor de torenverkeersleiders; ook zij doen hun normale werk. Dit is volgens spreker dan ook geen argument om de arbeidsvoorwaarden volledig gelijk te trekken. Wel is het mogelijk dat bij de integratie naar 1 ATM toe metertijd ook de mogelijkheid tot synergie ontstaat waarbij posities kunnen worden gecombineerd. Dit dient echter deel uit te maken van de reorganisatie inclusief de bijbehorende inspraak. Vooralsnog is sprake van twee verschillende organisaties op weliswaar één locatie. Het CLSK vindt het vanuit goed werkgeverschap van belang om de salariskloof, vooruitlopend op allerlei andere ontwikkelingen, enigszins te dichten. Dit is ook conform de door de bewindslieden verstrekte opdracht. Resumerend stelt de heer De Pee dat de variatie voortkomt uit de keuze om een bepaald effect te bereiken. Spreker merkt nog op dat de uiteindelijke uitkomst van het samenvoegen van de twee organisaties nog een groot vraagteken is en dat de manier van werken op Schiphol echt anders is dan bij Defensie. LVNL heeft een 'Champions League' in de vorm van Schiphol en een 'Jupiler League' te Maastricht en alles wat daartussen zit en Defensie moet daar een plek tussen zien te vinden. Het is volgens spreker niet zo dat indien medewerkers op dezelfde plek werken dat werk ook kan worden vergeleken.

Met betrekking tot de opmerking dat in de FPS 1-fase er geen bindingsinstrumenten zijn merkt spreker vanuit zijn vakgebied op dat Defensie zich als organisatie niet van zijn beste kant heeft laten zien. Daarom is de wens ontstaan om een variant te zoeken die op korte termijn haalbaar is. De deadline voor 1 ATM is als alles meezit 2023 en hoe langer het proces duurt hoe meer het personeel in onzekerheid wordt gelaten. Wat nu voorligt is volgens spreker de meest pragmatische variant al worden daarin niet alle beschikbare rechtspositionele instrumenten maximaal benut. Echter, of het geld nu uit het ene of het andere potje komt, het resultaat zal steeds hetzelfde zijn en spreker acht de nu voorliggende variant de meest cleane en eenvoudige.

Met betrekking tot hetgeen de heer Van Hulsen heeft gezegd over de inzet van de andere rechtspositionele instrumenten merkt de heer De Pee op dit al te hebben aangestipt.

Met betrekking tot de opmerking over de selectie van personeel merkt de heer De Pee op dat er al op strategisch niveau samen wordt gewerkt met de LVNL. Hieruit vloeit een gezamenlijke effort om te selecteren voort. Dit acht spreker goed nieuws omdat het wervingsbereik van LVNL beter is dan dat van Defensie. Degene die worden geworven worden echter wel als defensiemedewerker aangesteld en zijn derhalve geen LVNL'ers en hebben ook niet hun salaris. Zij worden gewoon binnen het defensie-loongebouw ingeschaald hetgeen ook aan de kandidaten wordt meegedeeld. Het werven en selecteren van personeel door LVNL is een dienst die door Defensie wordt afgenomen. De daadwerkelijke plaatsing en opleiding vindt binnen Defensie plaats. Dit is mede zo afgesproken met het oog op de risico's van het plaatsen van een medewerker die in burger naast een militair komt te werken en andere arbeidsvoorwaarden zou hebben. Dit wordt als onwenselijk gezien en daarom zal dat niet gebeuren.

Met betrekking tot 'remote tower' geeft de heer De Pee aan dat er veel ontwikkelingen zijn bij LVNL. Dit lijkt volgens spreker slecht nieuws maar vooropgesteld zij dat de luchtverkeersleiding zowel civiel als militair een uitdagend vakgebied is, ook nu met de coronacrisis. Dat de luchtvaart wat inzakt betekent niet dat de tekorten bij de luchtverkeersleiding opgelost zijn. Indien een sector moet worden bemand dan maakt het voor de personele belasting weinig uit of er nu 10 of 14 vliegtuigen doorheen gaan. Sprekers grootste angst is juist dat beide organisaties teveel mensen kwijt zullen raken om in de toekomst vanuit LVNL zowel Defensie als de burgerluchtvaart te bedienen. Daarom worden initiatieven als remote tower gezien als een positieve ontwikkeling omdat dit tot een meer synergetische manier van werken kan leiden. Nederland is nu een klein land met veel luchtverkeersleiders en een structureel tekort aan medewerkers. Spreker is niet zozeer bang dat het personeel straks geen plek meer heeft maar hij vraagt zich of er in de



toekomst nog voldoende medewerkers zullen zijn om alle arbeidsplaatsen te vullen. De verkeersleiding is volgens de heer De Pee vrij conservatief ingesteld waardoor concepten zoals remote tower al 10 jaar in de pen zitten. Als dit moet worden uitgerold verwacht spreker dat dit nogmaals tien jaar zal duren. Remote tower is overigens bewust losgekoppeld en betreft een LVNL-project waarbij alleen naar Beek en Eelde wordt gekeken; de luchtmacht en 1 ATM zijn hiervan uitgesloten. Vanuit de stuurgroep is bij spreker verder bekend dat Defensie in ieder geval geen remote tower wil.

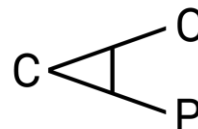
Wat betreft het onderscheidende element dat rechtvaardigt dat voor de LVL een afzonderlijke regeling in de vorm van de TTL in het leven wordt geroepen merkt de heer De Pee het volgende op. Het grote verschil is dat van veel medewerkers bij de LVL wordt verwacht dat zij, vooruitlopend op een besluit van de bewindslieden, twee organisaties in stand houden en daarnaast invulling geven aan alle projecten die lopen. Tegelijkertijd wordt van de medewerkers verwacht dat zij de onzekerheid van hun toekomst accepteren. Er zijn weliswaar sussende woorden uitgesproken maar de werkgever dient wat spreker betreft nu nog boter bij de vis te doen. Hij erkent dat er veel overeenkomsten bestaan met andere onderdelen maar het grootste verschil schuilt erin dat er naar één nieuwe organisatie wordt toegewerkt. Dit is tamelijk uniek en bovendien zijn alle mensen keihard nodig. Spreker benadrukt het belang dat er nu vanuit de organisatie en aan de AFR-tafel goed wordt gekeken hoe dit proces vorm kan worden gegeven. Indien het voorstel niet wordt aanvaard zal volgens hem moeten worden gezien hoe dan op korte termijn alsnog invulling kan worden gegeven aan hetgeen vorig jaar door de leiding – wellicht voorbarig – aan het personeel is toegezegd. Daarbij heeft de heer De Pee dan wel behoefte aan meer aanknopingspunten.

Spreker hoopt wat meer overzicht te hebben gegeven en hoopt dat daarmee de vele zorgen die zijn uitgesproken zijn weggenomen. Hij hoopt dat op korte termijn een opdrachtnota zal volgen zodat kan worden gestart met de reorganisatie. Dit zal het proces ook duidelijker maken. Ook hoopt hij dat iedereen de noodzaak inziet om voor de betrokken medewerkers nu iets te regelen. Mogelijk is het voorliggende voorstel niet perfect maar het is wat het CLSK betreft wel de minst slechte variant.

De voorzitter herhaalt dat belangrijk is dat wordt gezien hoe partijen er met elkaar voor kunnen zorgen dat er tot een voorstel kan worden gekomen dat wel ieders instemming zal krijgen. Daarbij wijst zij er op dat men nu al geruime tijd met dit onderwerp bezig is. Zij informeert bij de centrales hoe zij denken dit proces tot een goed einde te laten komen en wat zij daar nog voor nodig achten.

De heer Schilperoort heeft nog één vraag die eerst beantwoord moet worden. Er is volgens spreker gezegd dat er sprake is van het maken van keuzes zoals het variëren van de bindingspremies. Er zou volgens hem dan ook kunnen worden gekozen om wel iedereen de 30% bindingspremie te geven en dan te variëren in de TTL indien dat voldoende is om op de 80% uit te komen. De heer De Pee antwoordt dat initieel ook was geredeneerd dat het het gemakkelijkst was om iedereen de 30% generieke bindingspremie toe te kennen. Er is echter gebleken dat de loongebouwen erg van elkaar verschillen, dat de functies lastig te vergelijken zijn en dat aan bepaalde categorieën de bindingspremie al is toegekend. Als dan naar de 30% zou worden gegaan zou er een oerwoud aan toelages ontstaan indien men het eerlijk wil doen en een percentage als norm wil aanhouden. De keuze voor een vaste toelage met een variabel bindingspercentage geeft een beter gespreid effect dan wanneer iedereen op 30% wordt gezet. Spreker geeft aan dat dit puur is gebaseerd op het gegeven dat een deel van het personeel al gebonden is. Als deze keuze zou worden omgekeerd zou er een zeer complexe regeling ontstaan.

Daarmee is de vraag van de heer Schilperoort nog niet helemaal beantwoord. Kennelijk is het een keuze om de variatie in de bindingspremie aan te brengen terwijl dit ook kan in het bedrag aan TTL dat daar bovenop wordt gegeven. Als dat een keuze is dan denkt spreker dat men er wel uit zal komen want hij hecht sterk aan het volledig benutten van de rechtspositionele instrumenten. Die kunnen dan voor iedereen op 30% worden gesteld en dan kan vervolgens worden opgeplust om aan de 80% te komen. Spreker benadrukt dat ook de ACOP hier uit wil komen zodat de medewerkers dat zullen krijgen wat de werkgever al op voorhand heeft toegezegd, al is dat mogelijk onbevoegd gedaan. Echter de uitstralingseffecten daarvan wegen ook zwaar voor hem. De heer De Pee antwoordt dat dit doorgerekend zou moeten worden en geeft aan dat de regeling dan wel minder mooi zal worden dan nu is voorgesteld. Er zouden dan vermoedelijk zo'n tien verschillende bedragen uitkomen maar als dat nodig is om de centrales over de streep te trekken dan moet dat zo worden gedaan. De heer Schilperoort geeft aan dat dit in ieder geval makkelijk is uit te leggen aan degenen die deze toelage niet krijgen. In dat geval is spreker bereid om mee te gaan in hetgeen de heer Van Hulsen heeft gesteld en om,

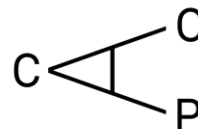


als het instrument niet hanteerbaar blijkt te zijn en de aanstellingspremie ook geen optie is op Fase 1, uit te leggen dat om die reden een aparte regeling in het leven is geroepen.

De voorzitter informeert of de heer De Pee de regeling in deze zin zou kunnen aanpassen met inachtneming van hetgeen de heren Schilperoort en Van Hulsen naar voren hebben gebracht. Daarbij zouden de bestaande rechtspositionele instrumenten worden benut en daar bovenop zou een differentiatie worden gegeven. De heer De Pee antwoordt daar op basis van de aanwezige informatie invulling aan te kunnen geven mits partijen aangeven wanneer zij de regeling zorgvuldig genoeg vinden. Er zullen daarbij ook arbitraire keuzes moeten worden gemaakt aangaande het rangsniveau en leeftijdsniveau die tot een differentiatie leiden waarbij niet iedereen exact 1000 euro zal krijgen. De heer Schilperoort reageert hier op met de opmerking de 1000 euro als de ondergrens te zien en vindt dat dit bedrag bij verder differentiëren minimaal moet worden toegekend. Dat er mensen op een hogere bedrag uitkomen is dan een feit. De heer De Pee geeft aan dat dit acceptabel is.

De voorzitter concludeert dat in ieder geval alle betrokken medewerkers de toegezegde 1000 euro zullen ontvangen waarmee ook tegemoet wordt gekomen aan hetgeen de heer Hop heeft gesteld. De heer Van Hulsen begrijpt niet dat de heer De Pee heeft gesteld dat de regeling extra bewerkelijk zou worden. Er wordt nu voor iedereen die momenteel een bindingspremie krijgt kennelijk geaccepteerd dat het bedrag niet hetzelfde is. Spreker schat in dat er tussen de onder- en de bovenkant 700 euro verschil zit en dat dit ook doorwerkt als er 10, 20 of 30% wordt gegeven. Volgens spreker wordt de regeling pas extra bewerkelijk als een norm wordt gesteld van bijvoorbeeld 80% en vervolgens met een combinatie van twee of zelfs drie maatregelen exact op dit bedrag uit moet worden gekomen. Als er keuzes moeten worden gemaakt die leiden tot verschillende uitkomsten dan acht spreker dat acceptabel. De heer Van Hulsen snapt niet dat het een probleem zou zijn als ervoor wordt gekozen om iedereen op 30% te zetten. Indien er dan aanleiding is om voor bepaalde groepen, die bijvoorbeeld de bindingspremie niet kunnen krijgen, wat extra's te doen dan kan daar een tijdelijke toelage voor worden toegekend. Spreker begrijpt absoluut niet wat het probleem zou zijn om dit praktisch in te regelen. De heer De Pee antwoordt dat het grote probleem is dat men achterwaarts aan het corrigeren is. Er zijn al toezeggingen gedaan waarachter, om een bepaald effect te bereiken, keuzes uit het verleden schuilgaan. Spreker deelt wel het standpunt dat als keuzes clean worden gemaakt dit niet uit hoeft te maken. Er dienen soms inderdaad knopen door te worden gehakt en spreker proeft uit hetgeen vandaag is gesteld dat de 1000 euro als toegezegd worden beschouwd. Dit zou als een norm kunnen worden aangehouden. Het belangrijkste doel van het CLSK is binden en de salariskloof dichten vanuit een goed werkgeverschap en tevens om de gedane toezegging gestand te doen.

De voorzitter vraagt of de heer Hop nog wil reageren. Laatstgenoemde geeft aan tevreden te zijn met hetgeen naar voren is gebracht. Spreker wijst er op dat men in een formele werkgroep AFR zit en dat wat van de zijde van Defensie is gesteld er op neerkomt dat het defensiepersoneel zal worden gebonden en dat de kloof met het andere personeel zal worden gedicht. Dit wordt wat hem betreft uit hoofde van goed werkgeverschap gedaan en dat doen partijen niet alleen voor de LVL maar voor Defensie als geheel. De voorzitter merkt over dat laatste op dat er niet over heel Defensie is gesproken maar enkel over de LVL. De heer Hop repliceert dat Defensie niet alleen de werkgever van de LVL is, hij heeft horen spreken over goed werkgeverschap en trekt dat toch even breder. Spreker heeft nog een aantal andere opmerkingen. Er is onder meer gesteld dat Defensie nu bezig is met de eerste stap van de reorganisatie. Men is bezig met het uitbesteden en inbesteden SSU en hier hadden de centrales al bij moeten worden betrokken. Deze discussie is ook gaande in een andere werkgroep en spreker wil de werkgever hier aan herinneren. Verder heeft hij duidelijk horen zeggen dat de Defensiemedewerkers niet hetzelfde werk doen als de LVNL-medewerkers op Schiphol. Hierover bestaat bij de werknemers het verkeerde beeld, zij zien dit namelijk heel anders. Ook heeft spreker duidelijk gehoord dat er een opdracht is gegeven door de bewindslieden. Zijns inziens vertegenwoordigt de voorzitter de bewindslieden en spreker wil van haar vernemen welke opdracht zij precies heeft meegegeven. Ook is zijdens Defensie gesteld dat er wordt geschoven met geld en dat het niet uitmaakt dat dit uit het ene of het andere potje wordt gehaald. Daar heeft spreker moeite mee aangezien het gaat om geld uit de PERSEX (personele exploitatie). Er kan dan ook niet worden gesproken van 'schuiven van potje naar potje'. Verder is er gesproken over de ambitie van de bewindslieden met betrekking tot 1 ATM en de heer Hop wil van de voorzitter vernemen wat haar ambitie in dezen dan precies is. Tot slot zijn in verband met de militaire vliegvelden en Schiphol de termen 'Champions League' en 'Jupiler League' genoemd. Over de Champions League maakt spreker zich geen zorgen maar over de Jupiler League wel aangezien die bijna ten dode is opgeschreven. Zijn vraag is in welke categorie het militair personeel valt.



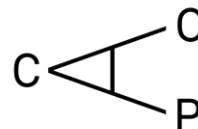
De voorzitter geeft aan geen indicaties te gaan geven over een Champions of Jupiler League. Verder heeft de heer Hop een aantal vragen gesteld die zij best wil beantwoorden maar die staan los van de discussie die nu over de TTL LVL wordt gevoerd. Het werken naar 1 ATW is volgens spreekster geen onbekend fenomeen. Echter het is nu zaak om eerst tot een regeling te komen en zij verzoekt de heer Hop of hij op basis van de vandaag gegeven toelichting denkt tot instemming te kunnen komen voor een regeling voor een TTL die op korte termijn gerealiseerd kan worden. Indien dat zo is dan wil de voorzitter dat men zich inspant om snel tot een resultaat te komen waarbij ook recht wordt gedaan aan de gedane toezeggingen. Spreekster wil hiervoor een vervolgspraak maken.

De heer Hop antwoordt te willen vernemen hoe de werkgever aan het LVNL-personeel gaat uitleggen dat ze weer niet krijgen wat aan hen al bijna 15 maanden geleden is toegezegd. De voorzitter repliceert dat men volgens haar inmiddels bezig is te zorgen dat het personeel juist wel iets gaat krijgen maar dat het overleg gaat over de wijze waarop dat gaat gebeuren. Er lag ook al een voorstel en als daar een akkoord op was gegeven had er nu bij wijze van spreken al kunnen worden uitbetaald. Er is echter nog geen overeenstemming bereikt en spreekster wil niet dat haar verweten wordt dat de werkgever niets zou willen doen. Er ligt inmiddels een tweede voorstel en een uitgebreide analyse waarover nu een aantal vragen zijn gesteld en beantwoord maar het voorliggende voorstel kan nog niet op instemming rekenen. Spreeksters vraag is nu of met medeneming van hetgeen vandaag is gepasseerd, met als conclusie dat de regeling op een andere manier zal worden ingericht, men tot overeenstemming kan komen. De heer Hop antwoordt dat nu wel overeenstemming kan worden bereikt aangezien de werkgever heeft aangegeven om vanuit een goed werkgeverschap het personeel te willen binden en de kloof te verkleinen. Met die opmerkingen verwacht spreker dat partijen er uit zullen komen. Daarbij herhaalt hij deze discussie wel breder te willen trekken dan alleen de LVL. De voorzitter antwoordt al te hebben gezegd dat ze de discussie in dit verband niet breder zal trekken aangezien deze gaat over de LVL en niet het volledige defensiepersoneel. Hierop merkt de heer Hop op dat de werkgever wel een goede werkgever wil zijn maar niet voor iedereen waarop de voorzitter er op wijst dat niet te hebben gezegd. De heer Hop stelt hierop dat de werkgever beweert het personeel op 1 te hebben maar alleen de één wat meer dan de ander. De voorzitter antwoordt hier verder niet op te willen reageren.

De voorzitter geeft het woord aan de heer Van Leeuwen. Laatstgenoemde begrijpt de wens van de CCOOP om de discussie breder te trekken wel maar hij ziet ook de verschillen die in de specifieke situatie bij de LVL bestaan zoals geschetst door de heer De Pee. Hoewel spreker meent dat alle militairen meer zouden moeten gaan verdienen dan ze nu krijgen wil hij die discussie voeren in de context van het loongebouw. Ook voor de onderwerpen REORG en sourcing geldt dat hij de discussie in de daartoe bestemde overleggen wil voeren. Spreker vat de zich nu aftekenende optie samen als het volledig benutten van de bindingspremie, eventueel nog kijken naar een behoudpremie en daar waar deze niet voldoen het toekennen van een tijdelijke toelage. De ondergrens zou 1000 euro voor alle betrokken medewerkers zijn omdat dat bedrag al zou zijn beloofd. In deze opzet kan spreker zich vinden en indien dit de uitkomst wordt heeft hij er goede hoop op dat er een optie uitkomt die in ieder geval op een meerderheid van de centrales kan rekenen. Dit zou wat hem betreft zo snel mogelijk moeten worden gerealiseerd.

De voorzitter informeert bij de heer De Pee hoe lang hij nodig heeft om een aangepast voorstel te formuleren en of hij hiervoor nog iets nodig heeft vanuit de WG AFR. De heer De Pee antwoordt dat hij om een werkbare regeling te kunnen maken wil weten welke mate van detail gewenst is. Indien er moet worden gedifferentieerd zijn er benchmarks nodig omdat er twee functiehuizen met elkaar worden vergeleken die alleen al qua opbouw en tredes van elkaar afwijken. Spreker informeert of het volstaat als de diepte van de analyse wordt beperkt tot de meetpunten die tot nu toe zijn aangehouden zijnde de onderkant, het midden en de bovenkant van de schaal. Deze zouden dat kunnen dienen als inrichtingsprincipe om daarmee de nieuwe regeling vorm te geven. Er kan wel dieper worden gegaan waarbij nog meer trappen, tredes en neventaken worden meegenomen maar dat zou zo goed als neerkomen op het overdoen van de Deloitte-vergelijking. Daarvan is bekend dat deze in de toekomst opnieuw zal plaatsvinden bij de reorganisatie van LVNL. Spreker wil graag weten welke basis hij uit de huidige analyse kan gebruiken zodat de drie peilpunten onderkant-midden-bovenkant kunnen worden gebruikt om de nieuwe regeling vorm te geven. Verder is het voor hem duidelijk dat de 30% generieke bindingspremie volledig moet worden benut.

De heer Van Hulsen sluit zich in reactie op het gestelde aan bij hetgeen de heer Van Leeuwen heeft gesteld en kan prima leven met de variant onderkant-midden-bovenkant. Spreker heeft in zijn eerste termijn al aangegeven zich niet over bedragen te willen uitspreken omdat de discussie daar niet over gaat en uitspraken daarover enkel tot onbegrip leiden. De discussie dient wat hem betreft geconcentreerd te blijven op hetgeen vandaag op de agenda staat namelijk de TTL.



Alles wat te maken heeft met een reorganisatie, mogelijke uitbesteding, inbesteding, sourcing enzovoort kunnen wat spreker betreft in een andere setting aan de orde komen. Er moet worden voorkomen dat de verschillende discussies door elkaar gaan lopen en leiden tot wederzijds onthoud. Met betrekking tot het tijdsverloop heeft de heer Van Hulsen bij de eerste discussie over de TTL al aangegeven dat hij vindt dat er zo snel mogelijk tot een resultaat moet worden gekomen dat met het personeel kan worden gedeeld. Spreker memoreert dat het hem overigens is opgevallen dat een vertegenwoordiger van een andere centrale, die ook vandaag deelneemt aan de vergadering, de vorige keer heeft gesteld dat dit onderwerp besproken diende te worden in de context van een nieuw bezoldigings- en loonstelsel terwijl nu is aangegeven dat de 1000 euro bij voorkeur per direct aan de medewerkers zou moeten worden uitbetaald. De heer Hop repliceert dat als toen duidelijk was geweest dat de 1000 euro al was toegezegd, met de bijbehorende analyse, er een hele andere discussie zou zijn gevoerd.

De voorzitter heeft kennis genomen van het standpunt van de heer Van Hulsen alsmede de reactie van de heer Hop en informeert naar het standpunt van de heer Schilperoort. De heer Schilperoort vindt de opzet met de drie genoemde peilpunten, in combinatie met het volledig benutten van de 30% bindingspremies, een goede oplossing. Tevens wil spreker de afspraak maken, en op dat punt is hij het eens met de heer Hop, dat de aanspraken die uiteindelijk worden overeengekomen met terugwerkende kracht tot 15 -02-2019 in zullen gaan omdat toen de toezegging aan het personeel is gedaan. Of de luchtmachtraad, die deze toezegging heeft gedaan, daartoe ook bevoegd was vindt de heer Schilperoort niet relevant omdat bij het personeel de verwachtingen daarmee zijn gewekt. Zij zullen er van uitgaan dat dit het bevoegd gezag was. Dit zou volgens spreker ook de nodige onrust wegnemen. De voorzitter geeft aan hier kennis van te nemen en dit punt mee te zullen nemen maar doet daarover nu geen toezeggingen. Zij wil dat er eerst overeenstemming over de regeling is bereikt waarna zal worden bezien hoe hier verder invulling aan zal worden gegeven. De heer Schilperoort antwoordt dat deze discussie dan op een later moment kan worden gevoerd.

De heer Hop merkt over de tijdelijkheid van de toelage op dat hij aan het begin van het overleg al heeft aangegeven niet bereid te zijn om een datum met de werkgever af te spreken. Spreker specificeert dat, indien er een regeling met een tijdelijk karakter komt, deze tijdelijkheid niet aan een datum mag zijn gekoppeld omdat hij zeer slechte ervaringen heeft met het afspreken van datums met de werkgever. Hij wil voorkomen dat het personeel straks recht op een toelage heeft en deze vervolgens kwijtraakt omdat er om welke reden dan ook vertraging bij de overgang naar 1 ATM ontstaat. De voorzitter neemt ook van deze opmerking kennis. Zij wijst er op dat de prioriteit nu ligt bij de totstandbrenging van de regeling en informeert wanneer de heer De Pee de aangepaste regeling kan aanleveren. Er wordt afgesproken dat de regeling wordt besproken op de volgende AFR-vergadering die op 16-06-2020 is gepland. De aangepaste regeling dient tien werkdagen voor deze datum te zijn aangeleverd.

PM

Agendapunt 3. Voorzieningsstelsel Buitenlandpersoneel

(AFR/19.00749 en AFR/20.200295).

Dit agendapunt wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering. De heer Van Hulsen geeft alvast de vraag mee wat het CLSK verstaat onder tewerkstelling en waarom iemand die te werk wordt gesteld als leerling-vlieger in de VS niet gerechtigd is tot de buitenlandtoelage. Spreker geeft aan dat de definitie van tewerkstelling zijns inziens in elk geval niet uniform is en dat zij daar waar hij haar voorbij ziet komen zij alleen iets over een locatie zegt (een gebouwingang o.i.d.). Uit het voorzieningsstelsel leidt spreker echter af dat het er met name er om gaat dat de militair langer dan een bepaalde periode in het buitenland verblijft. Hij begrijpt niet waar dit kunstmatige verschil op is gebaseerd. De voorzitter meent dat het verschil er is omdat de leerling-vliegers zijn gedetacheerd en daarom niet in aanmerking komen voor de toelage. Volgens de heer Hop is de informatie in het betreffende stuk onjuist maar dat wil hij bespreken bij de inhoudelijke behandeling. Volgens zijn informatie - en dat is gewoon het voorzieningsstelsel buitenland - bestaat er wel recht op de buitenlandtoelage. De heer Van Hulsen wijst er op dat hij uitgaat van het aangeboden stuk en dat hij een reactie op zijn vragen verwacht.

Er zijn geen verdere opmerkingen of mededelingen en de voorzitter sluit de vergadering om 16.23 uur