

Georganiseerd overleg sector Defensie  
Werkgroep Postactieven



CAOP

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

Inlichtingen: Carina van Agten  
Telefoon: 06 – 27 59 56 78  
E-mail: [c.vanagten@caop.nl](mailto:c.vanagten@caop.nl)  
Datum: 17 juni 2020  
Bijlage(n): 1  
Ons kenmerk PA/20.0441  
Zaaknummer: G.1.02

**Verslag van de vergadering van de werkgroep Postactieven (PA) op 11 juni 2020**  
via MS Teams van 13.00 tot 14.15 uur

**Aanwezig:**

***Van de zijde van Defensie:*** S. Pijpstra (voorzitter), F. van de Hoef, M. Suwout, L. De Haan, B.Jansen

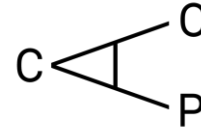
***Van de zijde van de centrales:*** J. van Hulsen (AC), R. Schilperoort (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP),  
T. van Leeuwen, M. Weusthuis (CMHF).

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

**Agenda (PA/20.0416)**

1. Pensioencompensatie (PA/20.0308, PA/20.0365 + bijl.)

## Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



### Agendapunt 1: Pensioencompensatie

(PA/20.0308, PA/20.0365 + bijl.)

De voorzitter opent de vergadering om 13.00 uur en heet alle deelnemers welkom. Zij memoreert dat partijen de afgelopen dinsdag (09-06-2020) ook over dit onderwerp hebben gesproken. Ter introductie stelt zij het volgende. In het AV-akkoord is overeengekomen dat militairen die nadeel ondervinden in hun uitzicht door de overgang van eindloon naar middelloon, op basis van maatregelen zullen worden gecompenseerd. Hiervoor zijn tabellen gemaakt waarbij is uitgegaan van een volledig dienstverband en een indiensttredingsleeftijd van negentien jaar. Dit is voor de werkgever ook het uitgangspunt van het gesprek en partijen moeten nu snel formeel afspraken maken over de eerder vastgestelde correctiesystematiek. Hier is reeds een aantal technische sessies aan besteed en er ligt een rapport van PwC (PA/20.0365-1). Afgelopen dinsdag heeft spreekster in reactie op de brief van de CMHF en de daarop gevoerde discussie aangegeven dat Defensie niet alleen vanwege uitvoeringstechnische aspecten maar ook vanwege de uitlegbaarheid naar het personeel, geen knip tussen twee groepen (mainstream en exoten) wil maken. Zij voegt hier aan toe dat het drie tot vier maanden zal duren om een maatregel in één keer in te regelen en als daar een knip in komt het nog langer gaat duren. Volgens haar leiden de voorstellen van de CMHF en de ACOP zoals dinsdag besproken tot meer onevenwichtigheid in de uitkering dan de methodiek voor de hele groep.

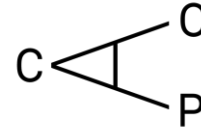
Vooropgesteld zegt de heer Van Leeuwen dat het ook zijn voorkeur zou zijn als alles in één keer geregeld wordt en dat zou voor de communicatie ook vele malen beter zijn. De compensatieafpraak was voor zijn achterban cruciaal voor het accepteren van het toen voorliggende onderhandelaarsresultaat en dat is nog steeds zo gezien het aantal vragen naar de stand van zaken. Spreker begrijpt het argument van uitvoerbaarheid, maar meent tevens dat afspraken die partijen maken zwaarder wegen. Ook de CMHF wil voorkomen dat de mainstreamgroep moet leiden onder de exoten en hij herhaalt dat ook hij graag zou hebben gezien dat alles in één keer kan.

Ten aanzien van de genoemde intreeleeftijd van negentien jaar zegt spreker het volgende. Het discussiepunt dat nu voorligt ziet op het fundamenteel verschil in de uitleg van de AV-afspraken. Partijen zijn uitgegaan van een maatmensmethodiek met -naast veel andere elementen- een indiensttredingsleeftijd van negentien jaar en vastgestelde bedragen en dat is ook zo naar het personeel gecommuniceerd. Toen bleek dat er gevallen waren waarbij deze afspraak wel heel extreem uitpakt hebben partijen besloten om een correctiefactor in te bouwen. Die is dus veel later in het proces toegevoegd als correctie-element voor de uitzonderingsgevallen. Als het uitgangspunt de indiensttredingsleeftijd negentien jaar is, meent spreker dat partijen in het begin duidelijk hadden moeten communiceren dat de bedragen in de tabellen alleen gelden bij indiensttreding op die leeftijd en voor alle andere gevallen niet. Spreker proeft uit de inleidende woorden van de voorzitter waarin zij de focus legt op negentien jaar dat de werkgever de maatmensmethodiek alleen als richtlijn ziet en daarop volledige correctie wil laten plaatsvinden in alle gevallen waar de indiensttredingsleeftijd niet negentien jaar is. Daar heeft hij grote moeite mee en daarmee wordt wat hem betreft de gemaakte afspraak verschillend uitgelegd. Letterlijk is afgesproken dat de methodiek als basis op de maatmens wordt gemodelleerd en pas daarna is overeengekomen om een correctiefactor in te bouwen voor de extreme gevallen. Uit het tabellenboek is nergens op te maken dat er nog een correctiefactor overheen moet dus mensen konden letterlijk aan de hand daarvan de rekensom voor zichzelf maken. Daar stond niet bij -en dat is ook niet gecommuniceerd- dat de compensatie die uit de tabel valt te halen alleen geldt bij indiensttreding op negentienjarige leeftijd en dat er in alle andere gevallen een correctiefactor bij komt. Spreker resumeert dat a) dit niet zo is afgesproken en b) dit niet zo is gecommuniceerd.

Ten aanzien van de onevenwichtigheid is de heer Van Leeuwen het eens met hetgeen de heer Hop in de voorgaande vergadering heeft gezegd, namelijk dat het meest eerlijke zou zijn om iedereen individueel te berekenen. Echter, daar is niet voor gekozen en daarom is spreker er geen voorstander van om daar nu alsnog op over te gaan. Een maatmensmethodiek betekent dat er voor bepaalde gevallen een onevenwichtigheid in komt omdat er altijd mensen afwijken ten opzichte van het gemiddelde.

De voorzitter stelt in reactie niet bekend te zijn met hetgeen de CMHF precies naar de eigen achterban heeft gecommuniceerd. In de bijlage (blz.2) staat duidelijk aangegeven dat het tabellenboek uitgaat van de indiensttredingsleeftijd van negentien jaar en mensen hadden er dus vanuit kunnen gaan dat dat de mainstream is. Zij heeft

## Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



niet begrepen dat de tabellen een soort maatmensen waren. Zij verneemt graag van de heer Van Leeuwen hoe hij met het tabellenboek om gaat en of hij zegt dat elke negatieve afwijking onbespreekbaar is.

Dat laatste is zeker niet het geval, zo stelt de heer Van Leeuwen, want dat zou betekenen dat hij zijn afspraken niet zou nakomen. Hij legt de AV-afpraak zo uit dat voor de mainstream wordt uitgegaan van de maatmens en die gaat toevallig in bij negentien jaar. Voldoet iemand aan de mainstream met een volledig dienstverband dan is het bijbehorende bedrag op grond van de tabel het bedrag dat iemand ontvangt. Dat moet dus niet betekenen dat iemand die instroomt op twintigjarige leeftijd niet het bedrag uit de tabel, maar een lager bedrag krijgt. Spreker herhaalt dat dit niet de afspraak is die is gemaakt en hij meent dat het om een fundamenteel verschil in de uitleg gaat.

De voorzitter repliceert dat de correctiefactor van toepassing is op de militairen die op latere leeftijd binnenkomen of in deeltijd werken, waarop de heer Van Leeuwen stelt dat twintig of eenentwintig dan ook op latere leeftijd is als de bedragen alleen maar gelden voor een indiensttredingsleeftijd van negentien jaar. In de AV-afpraak is met 'latere leeftijd' bedoeld de mensen die bijvoorbeeld horizontaal instromen en dat is iets anders dan instroom direct vanuit de KMA of de KMS.

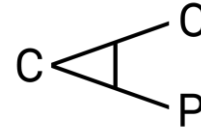
De heer Van Hulsen geeft aan dat hij niet zoveel heeft toe te voegen aan het betoog van de heer Van Leeuwen, maar wel een nadere duiding wil geven. Hij heeft het gevoel dat er verschillende beelden bestaan over een maatmens en wellicht is die term ook ongelukkig gekozen. Partijen hebben op een bepaald moment geprobeerd om het nadelige effect van de overgang van eindloon naar middelloon in beeld te brengen, één keer naar de premiekant en één keer naar de opbouwkant. In deze discussie gaat het over die laatste en partijen hebben daarbij gekeken naar de opbouw in de eindloonregeling en die met dezelfde uitgangspunten vergeleken met fictieve gevallen in de middelloonregeling. Eén van die uitgangspunten –door de heer Van Leeuwen maatmens genoemd- was inderdaad de officier van negentien jaar en de onderofficier van achttien jaar. Partijen wisten aldus de heer Van Hulsen met zijn allen dat er andere uitkomsten zouden ontstaan op het moment dat de mensen niet de periodieken maakten zoals het normaal in het bezoldigingshuis gebeurt (elk jaar één periodiek erbij). Als bijvoorbeeld een officier die op negentienjarige leeftijd intreedt en ergens in een jaar op wat voor grond dan ook twee periodieken krijgt, leidt dat tot een andere uitkomst dan de tabel aangeeft. Er zit in het systeem een fictie ingebouwd en datzelfde geldt ook voor bevorderingen die op een ander moment plaatsvinden dan partijen hebben verondersteld.

De heer Van Hulsen is het er volledig mee eens dat partijen hebben besloten uit te gaan van een zekere fictie, namelijk negentien jaar binnenkomst officieren en op basis daarvan zijn de berekeningen gemaakt zoals die nu in de tabellen zitten. Er zijn enkele uitzonderingen gemaakt als het gaat om de correcties waarbij een aantal is benoemd, zoals mensen die in deeltijd gaan werken, of substantieel later binnenkomen dan negentien jaar. Daar zou aldus spreker de discussie over moeten gaan. Hij is het eens met het idee dat de heer Schilperoort in de vorige vergadering naar voren heeft gebracht, namelijk dat de discussie wordt geholpen als partijen kunnen definiëren wat zij verstaan onder volledig dienstverband omdat dan ook helder wordt welke groepen daar niet aan voldoen. Daarna kan het debat worden gevoerd over de vraag wat er voor die groepen moet worden geregeld. Dit zou wat spreker een constructieve en zuivere benadering zijn omdat hij vreest dat partijen anders aan het eind van deze vergadering nog steeds aan het discussiëren zijn over de betekenis van een maatmens.

De voorzitter markeert dat zij het woord 'maatmens' niet gebruikt.

De heer Schilperoort is het met de heer Van Leeuwen eens dat er weldegelijk is gesproken over maatmensen. Eerst wil hij beginnen met de observatie dat een aantal zaken door elkaar loopt. Er is een tabellenboek waar twee soorten tabellen in staan: één voor bevordering en één voor de transitie. Wanneer het gaat over volledig dienstverband heeft dat volgens spreker betrekking op laatstgenoemde tabellen, omdat daar de mensen in zitten die te maken hebben met een volledige carrière; hij gaat er zelfs van uit dat daar na 01-01-2019 geen nieuwe mensen meer bij komen waarvoor een kortingssystematiek wordt toegepast, omdat dan de middelloonregeling voor militairen is ingevoerd. Er zijn transitietabellen opgenomen met verschillende indiensttredingsleeftijden en dat heeft volgens spreker te maken met het feit dat niet iedereen op dezelfde leeftijd bij Defensie begint waardoor afwijkingen ontstaan. De tabellen zijn ook niet gemaakt op de daadwerkelijke situatie van de negentienjarige militair, er is een soort doorsnee genomen van een carrière en dat maakt dat het een maatmens is. Als het gaat om de compensatieregeling is er dus nooit gekozen voor een individuele benadering, maar daarna is wel gezegd dat voor militairen die geen volledig dienstverband hebben de kortingssystematiek wordt toegepast. Het enige dat partijen volgens de heer Schilperoort verzuimd hebben, is het

## Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



vastleggen van een definitie van volledig dienstverband en dat zijn wat hem betreft niet alleen de mensen die op negentienjarige leeftijd instromen. Daarover moet als eerste de discussie worden gevoerd om de mainstream van de exoten te onderscheiden. Voor de eerste groep zijn de tabellen van toepassing die door de centrales aan de achterban zijn gepresenteerd als berekeningsgrondslag voor de compensatie en naar hij heeft begrepen heeft ook de HDP dat gedaan. Voor degenen die niet onder de definitie van volledig dienstverband vallen wordt de kortingssystematiek toegepast en daar zit voor de heer Schilperoort echt de knip. Als het volledig dienstverband alleen maar mogelijk is met een indiensttredingsleeftijd van negentien jaar, zou met één tabel kunnen zijn volstaan, zo meent hij.

De heer Hop onderschrijft ten dele wat er allemaal gezegd is. Hij meent dat partijen gekozen hebben voor een maatmenssystematiek, maar alleen voor de basis (negentien). De correctiefactor is toegevoegd omdat partijen er achter kwamen dat in sommige gevallen mensen te veel of te weinig compensatie kregen. Spreker weet niet of partijen een fundamenteel andere uitleg hebben van hetgeen is afgesproken, in ieder geval heeft de CCOOP aangegeven dat er nog afspraken moeten worden gemaakt voor de gevallen waarbij sprake is van meer of minder opbouw. De centrale heeft aan de achterban meegegeven dat voor wat betreft de daadwerkelijke schade nog moest worden gekeken naar de mensen met deeltijd, dubbele aanspraken en dubbeltelling, onderbreking dienstverband etc. om te voorkomen dat zij te weinig krijgen, maar ook om te voorkomen dat mensen schade krijgen vergoed of verzacht die zij niet geleden hebben. Desgevraagd door de voorzitter bevestigt spreker dat hij doelt op de correctiefactor. Die bestaat uit twee delen, namelijk het eerste moment dat wordt vastgesteld (basis transitie) en daarna de bevorderingen.

De heer Schilperoort reageert met de opmerking dat in de tabellen is uitgegaan van militairen met een volledig dienstverband waarbij is gezegd dat voor personen die op latere leeftijd militair worden of in deeltijd werken de correctiefactor wordt toegepast en dat geldt ook voor mensen die recht hebben op meer pensioenopbouw (genoemd de exoten). Spreker blijft erbij dat partijen hebben verzuimd een definitie af te spreken voor volledig dienstverband.

De voorzitter moet constateren dat er toch een verschil van interpretatie is van hetgeen in het AV-akkoord is afgesproken. De werkgever stelt zich nog steeds op het standpunt dat een volledig dienstverband alleen kan met een indiensttredingsleeftijd van negentien jaar.

Dat zo zijnde ziet de heer Van Leeuwen wel een discrepantie met het verhaal van PwC en met hetgeen eerder in de technische sessies is gewisseld. Iemand van de Defensie heeft toen ook gezegd dat het lastig zal worden in relatie met de communicatie. Spreker heeft het gevoel dat de voorzitter nu aan het terugonderhandelen is en hij heeft daar grote moeite mee.

De voorzitter weerspreekt dit, zij brengt alleen naar voren hoe de werkgever interpreteert wat er is gezegd. Zij is het met de centrales eens dat partijen wel overeenstemming moeten zien te bereiken over de interpretatie van volledig dienstverband. Ter verduidelijking informeert de heer Van Hulsen of de voorzitter zegt dat voor iedereen die niet op negentienjarige leeftijd bij Defensie is binnengekomen, aparte individuele berekeningen moeten worden gemaakt die de schade voor die betrokkenen uitwijzen. Dan treedt aldus de voorzitter inderdaad het correctiemechanisme in werking voor de mensen die niet tot de mainstream horen. De heer Van Hulsen informeert hoeveel personen er op negentienjarige leeftijd binnengekomen zijn bij de officieren en hoeveel op een andere leeftijd en hij vraagt dat om te weten wat volgens de werkgever dan mainstream is. De voorzitter geeft aan niet op deze vraag te zijn voorbereid en dat zal moeten laten uitzoeken. De heer Van Hulsen probeert helder te krijgen hoe de werkgever de mainstream interpreteert omdat de voorzitter zegt dat iedereen die op een andere leeftijd dan negentienjaar is binnengekomen een uitzondering vormt waarvoor een correctie moet worden toegepast. Spreker heeft het gevoel dat het zomaar kan zijn dat er meer mensen op een andere leeftijd dan negentien binnen zijn gekomen en dan is de vraag interessant wat Defensie verstaat onder mainstream.

Nu de focus is dat partijen een pertinent verschil van uitleg hebben, wil de heer Van Leeuwen nog even terug naar de discussies van toen. Er waren twee belangrijke redenen om destijds het toen voorliggende onderhandelaarsresultaat af te wijzen: 1) mensen wilden geen blanco cheque afgeven en 2) mensen moesten duidelijkheid hebben waar zij aan toe waren. Bij transitie zijn leeftijdstabellen opgenomen, bij bevorderingen niet, er ligt een heldere rekenmethodiek onder en iedereen weet wat hij krijgt. Volgens de interpretatie van Defensie moet nu tegen de mensen worden gezegd dat zij de bedragen uit de tabellen niet krijgen als ze niet op negentienjarige leeftijd zijn binnengekomen en dat is aldus spreker pertinent niet wat

## Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



er is afgesproken. Als dat wel het geval zou zijn geweest, was het nog niet zo zeker dat zijn achterban ja had gezegd tegen het onderhandelingsresultaat. Spreker heeft begrip voor het gevoel van hindsight, maar als nu gaat blijken dat die helderheid niet is gegeven alleen om een akkoord te krijgen, gaat hij dat niet kunnen uitleggen aan zijn achterban.

De heer Schilperoort verwijst naar de uitspraak van de voorzitter dat zij niet terugonderhandelt, maar dat is wat hem betreft wel het geval. Spreker wil nu stoppen met deze discussie en eerst alle verslagen nalezen op de gesprekken die hierover zijn gevoerd. Hij is er meer dan zeker van dat de centrales de juiste interpretatie van de afspraken hebben. Spreker is het eens met de heer Van Leeuwen dat pas aan het eind van het traject gesproken is over een kortingssystematiek. Dat had ook niet kunnen gebeuren en dan had iedereen het bedrag uit de tabel gekregen. Dat zou voor een aantal mensen echt oneerlijk uitpakken omdat zij pas tien jaar in dienst zijn en toch het volle pond zouden krijgen. De heer Schilperoort ventileert dat hij hier geen fijn gevoel bij krijgt.

Alvorens de discussie te stoppen verzoekt de voorzitter om de gelegenheid tot schorsen voor intern beraad. Hiermee wordt ingestemd en spreekster schorst daarop de vergadering.

### \*SCHORSING DEFENSIE\*

De voorzitter heropent de vergadering en wil als eerste melden dat zij niet aan het terugonderhandelen is. Defensie heeft met het voorstel beoogd om iedereen te geven waar hij recht op heeft, zodat het ook eerlijk en uitlegbaar is. Daarbij is de indiensttredingsleeftijd van negentienjaar als uitgangspunt genomen en volgens haar kunnen verschillende leeftijden niet over één kam worden geschoren (ongelijke gevallen kunnen niet gelijk worden behandeld). Achteruitonderhandelen is geenszins een intentie geweest om voorliggend voorstel te doen. Zij ziet dat er bij werknemerszijde andere ideeën leven (CMHF en ACOP), daar kan zij allerlei rekenmodellen op loslaten, maar ook bij die ideeën zal er sprake zijn van onterechte bedragen. De werkgever heeft als uitgangspunten bij dit voorstel gehanteerd: eerlijkheid, uitlegbaarheid, uitvoerbaarheid en rechtdoend aan het AV-akkoord.

Zij heeft de heer Van Hulsen horen zeggen dat er wellicht meer mensen in dienst zijn getreden op achttien- dan op negentienjarige leeftijd. Spreekster heeft daar nog geen beeld bij, maar zegt bereid te zijn hier nog over na te denken. Zij blijft erbij dat partijen hier snel uit moeten komen. Gezien hetgeen de centrales naar voren hebben gebracht en de uitgangspunten die de werkgever heeft gehanteerd wil zij nog wel naar het voorstel van Defensie kijken mits de centrales willen bezien of de voorstellen van de ACOP en de CMHF wel tegemoetkomen aan het uitgangspunten uitvoerbaarheid en eerlijkheid (compensatie voor de juiste mensen en niet te veel, niet te weinig). Een andere mogelijkheid ziet de voorzitter in het afspreken van een bandbreedte. Zij herhaalt dat zij er graag uit wil komen en zeker niet wil dat partijen tegenover elkaar komen te staan.

De heer Van Hulsen zegt te proberen om de voorzitter te begrijpen. Zij heeft na de schorsing een toelichting gegeven over het perspectief van de werkgever. Zijn vraag is of de voorzitter zojuist heeft gezegd dat de werkgever persisteert in dat perspectief, of dat er ruimte zit voor heroverweging. Mocht dat eerste het geval zijn, stelt spreker voor om de AP van 23-06-2020 te vervangen door een SOD.

De voorzitter zegt er van uit te gaan, nu en voor in de toekomst, dat gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld, dat het geld daar terecht moet komen waar het hoort en dat mensen niet te weinig en ook niet teveel moeten krijgen. Gehoord de centrales heeft zij toegezegd nog eens naar het werkgeversvoorstel te kijken om te bezien of met behoud van de geformuleerde uitgangspunten er een andere uitkomst mogelijk is, zoals een bandbreedte. Zij roept op om vooral het gesprek met elkaar aan te gaan. De voorzitter benadrukt dat zij dit op wil lossen en er wat haar betreft geen sprake is van terugonderhandelen, noch van escaleren naar het SOD.

De heer Van Hulsen geeft aan alleen duidelijk te willen hebben waar partijen nu staan. Als de werkgever persisteert in zijn opvatting, is dat helder en zullen de centrales deze discussie naar het SOD tillen. Als de uitkomst van deze bijeenkomst is dat de werkgever gehoord de centrales, bereid is om nog eens te kijken naar de mogelijkheden om ergens anders te landen dan op de begrenzing van een indiensttredingsleeftijd van negentien jaar, dan is wat spreker betreft een SOD niet aan de orde en zetten partijen in de PA de discussie voort.

## Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



De heer Van Leeuwen is blij met deze duidelijkheid, ook zijn gevoel was dat de werkgever alleen constateerde dat partijen haaks op elkaar staan en de centrales verzocht nog een keer naar het Defensievoorstel te kijken. Dat zou wat hem betreft niet helpen. Hij wil ook niet naar het SOD of met modder gooien, maar de manier waarop de voorzitter het brengt geeft hem het gevoel dat het noodzakelijk is om de fundamentele discussie over de uitleg van de afspraak eerst te voeren. Zoals spreker het ziet dreigt de discussie nu te gaan in de richting van positioneel onderhandelen, terwijl dat niet aan de orde is, het gaat namelijk om de principes. Met de kennis van nu en op grond van de analyses van PwC valt qua eerlijkheid nog wat af te dingen op de effecten van de afspraken van toen, maar partijen hebben de afspraken gemaakt op basis van hetgeen zij destijds wisten. Als dat nu zou worden aangepast, zou dat betekenen dat alle onderhandelingen over de methodiek over zouden moeten, omdat de keuzes zijn gemaakt in samenhang met andere aspecten. Spreker zegt te worstelen met de vraag hoe hiermee om te gaan, het is bekend dat dit een breekpunt was voor de CMHF-achterban in de acceptatie van het onderhandelingsresultaat en als er nu weer gesteggel komt over deze afspraak ontstaat er een serieus probleem.

De heer Schilperoort zegt zeker bereid te zijn om naar het voorstel van werkgeverszijde te kijken, maar dan wel voor de mensen zonder volledig dienstverband. Spreker zegt niet opnieuw te gaan onderhandelen over de afspraken die in het AV-onderhandelingstraject tot stand zijn gekomen. Dat was een methodiek waarbij tabellen zijn gemaakt (transitie) voor de groep die een volledig dienstverband heeft. Als de voorzitter zegt dat het destijds al de intentie was om uit te gaan van negentien jaar en daarna voor iedereen een individuele berekening te maken, dan is dat aldus spreker bezijden de afspraken. Partijen hebben daar nooit zo over gesproken, sterker nog: de CMHF en de ACOP hebben geprobeerd om de nuance in te bouwen voor de bijzondere groepen. Het gaat de heer Schilperoort echt te ver om nu te doen alsof er tijdens de onderhandelingen iets anders is afgesproken dan een maatmenssystematiek, ook genoemd de mainstream, waarbij een groep is geïdentificeerd die ongeveer 90% van de populatie bestrijkt en waarvoor geen heel ingewikkeld systeem zou worden gebouwd. De ACOP gaat niet terugkomen op die afspraak en als dat de vraag van de voorzitter is, schaaft spreker zich achter de heer Van Hulsen om naar het SOD te gaan. Als de voorzitter de discussie wil voeren over de definitie van het volledig dienstverband en vraagt of de centrales willen kijken naar het werkgeversvoorstel voor degenen die geen volledig dienstverband hebben is spreker bereid het gesprek in de PA aan te gaan.

De voorzitter is het ermee eens dat moet worden gesproken over de definitie van volledig dienstverband. Zij stelt voor daar het debat over te voeren en te proberen daar overeenstemming over te bereiken, zodat partijen verdere stappen in deze regeling kunnen zetten op een constructieve wijze. Spreekster geeft aan zich intern te willen beraden over een bandbreedte en oppert dat de werkgever daar een formeel voorstel voor doet in de vergadering zodat het tempo in het proces blijft.

De heer Schilperoort geeft aan dat de geplande tijd nu reeds is overschreden en hij wegens andere verplichtingen nu niet door kan praten. Er zal een tijdblok worden gereserveerd voor het vervolg van de bespreking over de definitie volledig dienstverband en de methodiek voor de bijzondere groepen.

Pm

De voorzitter sluit de vergadering om 14.15 uur.