

CAOP

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

Telefoonnr.: 06 – 27 59 56 78  
E-mailadres: r.dircke@caop.nl  
Datum: 11 februari 2022  
0 bijlage(n)  
Ons kenmerk SOD/ 21.0503  
Zaaknummer: G.1.01

**Verslag van een vergadering van het SOD van 14 oktober 2021 van 10.00 uur tot 22.00 uur in de Baljuwzaal van het CAOP te Den Haag en via MS Teams**

**Deelnemers:**

***Van de zijde van Defensie:***

W. Hoogendoorn (voorzitter), M. Droste, S. Pijpstra, M. Suwout, W. Schwab, T. de Kleijn, L. Jansen, B. Jansen, T. de Kort, F. Eveleens, M. Grondhuis

***Van de zijde van de centrales:***

J. Kropf, S. Hop, J. Schot (CCOOP), J. van Hulsen, J. Debie (AC), R. Schilperoort, M. Manschot, T. van den Berg (ACOP), R. Pulles, T. van Leeuwen (CMHF)

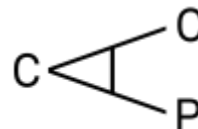
***Van de zijde van BZK:*** C. van Wezel

***Van de zijde van Financiën (Inspectie Rijks Financiën):*** T. Douma

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

**Agenda:**

1. Opening, mededelingen
2. Vaststellen agenda (SOD/21.0453)
3. Verslag SOD 23 december 2020 (SOD/21.0009)
4. Bespreking stand van zaken arbeidsvoorwaardenakkoord 2021 (SOD/21.0449, SOD/21.0449 bijl 1, SOD/21.0449 bijl 2)
5. Communicatie en vervolg
6. Rondvraag en sluiting



### Agendapunt 1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur en heet iedereen welkom. Spreker, die een aantal deelnemers van dit overleg voor het eerst ontmoet, wil eerst een aantal zaken delen met de aanwezigen. Hij vindt het van belang dat de overlegdeelnemers zich in dit gremium als sociale partners tot elkaar verhouden en benoemt dat zij een gezamenlijk doel voor ogen hebben zijnde een florerende krijgsmacht en een excellent werkgeverschap voor de mensen in de operatie. Het kan natuurlijk zijn dat partijen daarbij door een andere bril naar dezelfde realiteit zullen kijken en tot nu toe heeft spreker ervaren dat zij open, transparant en respectvol met elkaar kunnen praten. Dat betekent niet automatisch dat men het altijd met elkaar eens moet zijn, er kunnen ook stevige discussies worden gevoerd die met emoties gepaard kunnen gaan. Bij de eerste kennismaking heeft de voorzitter bij de centrales een diep geworteld gevoel van betrokkenheid, zorg en inzet voor de mensen van de krijgsmacht geproefd. Dat is iets waarvan hij denkt dat partijen dat met elkaar delen en spreker wil graag gezamenlijk voor ogen houden dat dit is waar zij het voor doen.

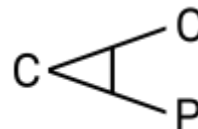
De voorzitter stipt aan dat vandaag verder wordt gegaan met de uitkomst die door de onderhandelaars in de WG AV is bereikt en hij spreekt zijn dank en waardering voor hun inzet uit. Er was sprake van een constructief proces en spreker hoopt die lijn vandaag door te kunnen zetten in het SOD. Er zijn geen verdere mededelingen van de zijde van Defensie en spreker informeert of de centrales mededelingen hebben.

De heer Kropf moet constateren dat ook de huidige minister het onderwerp dat vandaag is geagendeerd niet belangrijk genoeg vond om het SOD zelf voor te zitten en dat betreft de CCOOP zoals wel vaker. Vanzelfsprekend wil spreker de nieuwe voorzitter welkom heten en hem succes wensen. Hij wijst erop dat in de vorige vergadering door de voorzitter is aangegeven dat de centrales te snel naar het SOD waren gegaan, deze keer heeft het wat hen betreft echter te lang geduurd maar dat is helaas niet anders. Voordat spreker ingaat op de stand van zaken AV-akkoord 2021 zal hij zich eerst beperken tot een algemene inbreng. De inhoudelijke inbreng zal later vandaag zeker ook aan de orde komen. Spreker brengt in dit verband het volgende naar voren<sup>1</sup>:

*Zoals in het BGOD staat omschreven wordt in de vergadering van de sectorcommissie een besluit genomen aangaande aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van militaire ambtenaren en ambtenaren. Ook is daarin omschreven dat er - indien dat gewenst is - voorbereidende besprekingen kunnen worden gevoerd door werkgroepen en wat ons betreft zijn deze voorbereidende besprekingen tot vandaag veelvuldig gevoerd en is nu het moment gekomen om in deze vergadering van de sectorcommissie tot een besluit te komen. Wat ons betreft kan het vandaag te nemen besluit meerdere vormen hebben. Zo kunnen we gezamenlijk constateren dat er onvoldoende beleidsmatige en/of financiële ruimte is om tot een onderhandelaarsresultaat te komen wat recht doet aan het personeel van Defensie. We kunnen in de situatie komen dat Defensie van mening is dat er een prima pakket ligt waar geen of slechts één centrale positief op reageert waardoor er geen onderhandelaarsresultaat ligt. Dat laat uiteraard onverlet dat u wat er ligt als eindbod zou kunnen inbrengen. Of we kunnen in de situatie komen dat Defensie en de meerderheid van de centrales van mening zijn dat er een prima pakket ligt en er derhalve wel een onderhandelaarsresultaat ligt. Of in de situatie komen dat Defensie en twee van de centrales van mening zijn dat er een prima pakket ligt waarna het aan u is om te besluiten of er al dan niet een resultaat ligt. Het is wat ons betreft evident dat het personeel van Defensie recht heeft op duidelijkheid en wat ons betreft dient die er dan ook vandaag te komen, ongeacht wat die duidelijkheid is en welke van de genoemde opties daar dan ook deel van uitmaakt. Daarbij willen we wel benadrukken dat het aangeboden stuk suggereert dat op een aanzienlijk aantal onderdelen*

<sup>1</sup> Voorgelezen tekst van de CCOOP is letterlijk opgenomen in het verslag.

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



*overeenstemming tussen alle partijen zou bestaan of dat daar niet meer over gesproken zou hoeven worden. Daar nemen wij op voorhand afstand van. De CCOOP heeft gedurende het gehele traject overduidelijk aangegeven pas een oordeel te vellen over het totaalpakket en dat is dan ook precies wat wij zullen gaan doen. Als resterende openstaande punten heden worden ingevuld en duidelijk wordt of er ook al dan niet gesproken gaat worden over de rest van de punten is dat moment voor ons bereikt en niet eerder. Dank u.*

De voorzitter bedankt de heer Kropf voor zijn inbreng en merkt op dat dit wat hem betreft een mededeling is aangezien men met dat agendapunt bezig is. Deze gaat wel in op het onderwerp van vandaag en dat is op zich natuurlijk prima. Spreker informeert of er nog andere mededelingen zijn.

De heer Van Hulsen heet de voorzitter allereerst formeel van harte welkom. In reactie op hetgeen de heer Kropf zojuist stelde merkt spreker op, nu er toch al een zeker voorschot op de discussie is genomen, nog een andere optie te zien: partijen komen *niet* tot een prima pakket en zullen desondanks toch de weg naar links of rechts moeten inslaan.

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

(SOD/21.0453)

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

### **Agendapunt 3. Verslag SOD 23 december 2020**

(SOD/21.0009)

Er zijn geen opmerkingen van de zijde van Defensie.

*Pag. 3, regel 20 e.v.:*

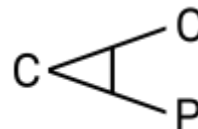
De heer Kropf: “vreemde figuur” moet zijn *vreemde situatie*.

*Pag. 5, alinea 3:*

De heer Pulles: “Pullens” moet zijn *Pulles*.

*Pag. 9, tweede alinea:*

De heer Kropf mist hier een zin bij hetgeen hij heeft gezegd. Partijen hadden het erover dat ook toen de voorzitter de HDP was en daar moet volgens spreker achter de vijfde regel na “zoeken” worden toegevoegd de zin: *Als de mandaatgever het kabinet is dan zou de minister-president moeten voorzitten en zelfs niet de staatssecretaris van Defensie*. De heer Van Hulsen merkt hierover op dat er een verslag ligt en dat dit wordt beschouwd als een weergave van wat besproken is. Als de genoemde opmerking toen is gemaakt dan zou die passage moeten worden toegevoegd. Wel vindt hij het lastig dat, nu partijen bijna een jaar verder zijn, deze opmerking wordt gemaakt en spreker moet bekennen dat hij niet meer weet of deze wel of niet is gemaakt. Daarom wordt de secretaris verzocht om de opname terug te luisteren om te beoordelen of de opmerking is gemaakt. Indien dit het geval is dan moet de opmerking inderdaad worden toegevoegd en als dat niet zo is dan wil spreker haar niet aan dat verslag toevoegen maar kan worden vastgesteld dat de heer Kropf de opmerking vandaag heeft gemaakt. Dat vindt de heer Kropf prachtig om te horen maar spreker heeft gezegd te hebben geconstateerd dat hij iets wat hij heeft uitgesproken mist in het verslag. Mocht later uit de opname blijken dat dit niet zo is - hetgeen hem zou verbazen - dan heeft spreker ook die opmerking niet gemaakt. Hij stelt nu slechts een verslag vast en mist daarin iets wat hij heeft gezegd. Gelet op de tekst voorafgaand aan de door hem genoemde zinsnede denkt spreker dat het voor zichzelf spreekt dat dit er zou moeten staan. Hij vindt het voorstel om de secretaris de opname te laten terugluisteren verder prima. Volgens de voorzitter zeggen de heren Van Hulsen en Kropf in feite hetzelfde en hij stelt voor dat de secretaris de



pm opname checkt. Indien de zin wel zo is uitgesproken zal deze worden toegevoegd aan het verslag, zo niet dan gebeurt dat niet en dan kan deze in het verslag van vandaag worden opgenomen. Daarmee is de heer Kropf het evenwel niet eens omdat dan vaststaat dat de opmerking niet is gemaakt. Hij stelt dat er een verslag moet worden vastgesteld en de heer Van Hulsen en hij zijn het erover eens dat dit een vaststelling moet zijn van wat er toen is gezegd. Spreker wil niet dat de zin nu wordt opgevoerd als opmerking naar aanleiding van het verslag. De voorzitter is het daarmee eens. Het verslag wordt, afwachting van de uitkomst van de actie van de secretaris, nog niet definitief vastgesteld.

#### **Agendapunt 4. Bespreking stand van zaken arbeidsvoorwaardenakkoord 2021**

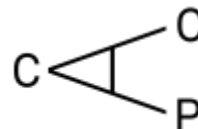
(SOD/21.0449, SOD/21.0449 bijl 1, SOD/21.0449 bijl 2)

De voorzitter geeft aan dat de onderhandelaars na een naar zijn mening zeer intensief en constructief proces hebben besloten om het SOD te informeren over de stand van zaken en de lastige keuzes die moeten worden gemaakt hier verder te bespreken. Spreker informeert of de centrales de behoefte hebben om, alvorens dit onderwerp formeel te bespreken, hierover eerst informeel van gedachten te wisselen. De heer Van Hulsen heeft inderdaad de behoefte om eerst informeel praten hetgeen ook de voorkeur van de voorzitter heeft. De Kropf merkt op dat het hem niet veel uitmaakt, ware het niet dat er reeds negen maanden voorbesprekingen in werkgroepverband hebben plaatsgevonden. Volgens hem is de situatie duidelijk en als er dan nu nog informeel zaken moeten worden toegelicht denkt hij dat er negen maanden lang iets fout is gegaan. Daarom heeft informeel overleg nu niet zijn voorkeur maar als anderen die wel hebben zal hij zich daar niet tegen verzetten. De heer Schilperoort heeft hierbij globaal hetzelfde gevoel als de heer Kropf. Op zich begrijpt hij het wel als er nog even wat informeel wordt gewisseld, dat kan er ook mee samenhangen dat de voorzitter voor het eerst aan deze vergadering deelneemt, maar het moet geen urenlange sessie worden aangezien partijen inderdaad al negen maanden met elkaar hebben gesproken. De onderhandelaars hebben niet zonder reden besloten om de stand van zaken aan het SOD voor te leggen met de bedoeling om deze formeel te behandelen. De ACOP vindt het prima als er eerst een korte informele sessie wordt gehouden maar spreker wil niet dat dit een herhaling van de onderhandelingen wordt. De voorzitter begrijpt dit en licht toe vooraf behoefte te hebben aan een kort informeel moment van overleg. Natuurlijk beseft ook hij dat het traject al erg lang loopt. Het gaat hem erom om voeling te krijgen met hoe eenieder nu aan deze tafel zit en wat in elk geval de punten zijn waarover de centrales het vandaag nog willen hebben. Dit kan kort worden gehouden en er moet daarbij zeker niet worden onderhandeld. De heer Van Leeuwen merkt op dat de CMHF niet direct een behoefte heeft om eerst informeel te praten maar als anderen die wel hebben heeft hij er geen bezwaar tegen.

Er wordt informeel overleg gevoerd, vervolgens schorst de voorzitter de vergadering op verzoek van de centrales.

#### **\* SCHORSING OP VERZOEK CENTRALES 10.55 - 11.45 UUR \***

De voorzitter heropent de vergadering en het formele deel van het overleg wordt gestart. Spreker informeert of de centrales nog de behoefte hebben om terug te kijken op - bijvoorbeeld - het verloop van het proces tot nu toe of dat ze de voorkeur geven aan het vaststellen van de punten die naar aanleiding van agendapunt 4 nog moeten worden besproken. De heer Debie heeft een voorkeur voor het laatste aangezien de standpunten inmiddels al uitgebreid zijn uitgewisseld. De voorzitter stelt vast dat er geen behoefte is aan een totale toelichting en het doorlopen van het totale pakket en informeert over welke onderwerpen de centrales met de werkgever willen beraadslagen. De heer Kropf herkent deze samenvatting niet; het klopt dat er geen behoefte is aan een toelichting maar het is niet zo dat de centrales niet het hele pakket zouden willen bespreken. Spreker heeft er een voorkeur voor om gezamenlijk het hele pakket te doorlopen, daarbij kan worden vastgesteld of er op- of aanmerkingen zijn. De voorzitter gaat met dit voorstel akkoord en merkt op dat als het pakket puntsgewijs zou worden doorlopen partijen gelijk aanbeldanden bij



de Tijdelijke Toelage Loontabel; zijn voorstel is om eerst het inhoudelijke pakket door te lopen en daarna de loonparagraaf te bespreken.

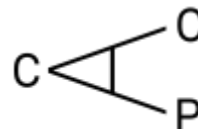
De heer Kropf wil het enigszins anders aanpakken en als partijen naar het document “Stand van zaken arbeidsvoorwaardenakkoord 2021” (hierna genoemd: het document) gaan kijken heeft hij eerst een algemene opmerking voordat partijen dit gaan doornemen. Spreker begrijpt niet dat wordt voorgesteld om de loonontwikkeling aan het einde te bespreken en dat de voorzitter tevens voorstelt om meteen met de tijdelijke loontabel te beginnen; dit is zijns inziens namelijk een ander element. Daarover zou nog kunnen worden getwist, maar de CCOOP heeft in ieder geval eerder aangegeven afstand te nemen van de suggestie dat er over een groot deel van het document overeenstemming zou zijn. Zij wil het totaalpakket vandaag beoordelen waarbij de CCOOP in ieder geval wil benadrukken dat reeds herhaaldelijk is aangegeven dat een aanzienlijk aantal punten dat op tafel lag onder haar mandaat zit. Tot slot wijst spreker erop dat het document niet begint met de loonontwikkeling maar met de looptijd en daar wil hij graag mee beginnen. De voorzitter antwoordt te hebben voorgesteld om het document niet chronologisch te doorlopen maar om de loonparagraaf als laatste te bespreken. Wel heeft de heer Kropf volgens hem terecht gesteld dat de looptijd als eerste staat genoemd en dat daarmee moet inderdaad worden gestart dus daarmee wordt gestart.

### **1. Looptijd.**

De heer Kropf wijst erop dat de CCOOP initieel heeft ingezet op een looptijd van 2 jaar omdat zij voor het afgelopen zomerreces cao-afspraken had willen maken met een looptijd van bijvoorbeeld 9 of 10 maanden. Dit zou partijen aan het einde van 2021 wellicht nog wat ruimte geven om iets met de arbeidsvoorwaarden te kunnen doen indien er dan extra middelen voor Defensie in het algemeen en voor het personeel in het bijzonder zouden komen. Dat momentum is nu voorbij hetgeen zeker niet betekent dat de CCOOP nu voorstander van een looptijd van 1 jaar is. Immers indien partijen nu naar de achterban zou gaan met een looptijd van 1 jaar dan zou deze nagenoeg verstreken zijn als de raadpleging voltooid is. Dat leidt logischerwijze tot de conclusie dat het volgende AV-resultaat er waarschijnlijk ook pas in november of december zal zijn met een terugwerkende kracht van 10 maanden. Daarom is de CCOOP er in de huidige situatie nog meer voorstander van een looptijd van bijvoorbeeld 2 jaar of in elk geval langer dan 1 jaar.

De heer Schilperoort geeft eerst de volgende reactie in algemene zin. Hij wil in elk geval uitgesproken hebben dat wat nu voorligt de uitkomst is van de beraadslagingen in de WG AV. Dat betekent niet dat de ACOP enthousiast is over de 8 punten die zijn geadresseerd. De uitkomst vloeit voort uit keuzes die partijen hebben gemaakt om tot een zeker focus/trechtering te komen. De ACOP heeft meegedaan aan de inzetbrief van drie centrales en aangaande de looptijd was de insteek van deze centrale dat er snel een akkoord moest komen waar vooral geld inzat. Spreker benadrukt dat de situatie nadat het proces een halfjaar stil heeft gelegen aanzienlijk is veranderd. Er is namelijk een element bijgekomen in de vorm van het PTOW dat vandaag nog aan de orde komt. Dit element had toen partijen de eerste gesprekken voerden een heel andere dimensie en lading dan die welke er later in het jaar bij is gekomen. Dit wil spreker expliciet vastgelegd hebben. Wat de looptijd betreft kan de ACOP zich in de basis nog steeds vinden in 1 jaar. In de totaalweging is een langere periode evenwel ook bespreekbaar als dat betekent dat daarmee ruimte wordt gecreëerd om wel tot een resultaat te komen dat voor de ACOP voldoende is. Wat er nu ligt voldoet daar in elk geval nog niet aan.

Uitgangspunt van de heer Van Hulsen is dat men altijd moet openstaan voor ontwikkelingen, argumenten en het opnieuw durven wegen van de zaken. Dit ziet spreker als een serieus element van het overleg van vandaag; hij ziet het één en ander gebeuren en wat partijen vandaag ook verzinnen, de bedoeling is daarbij dat zij draagvlak gaan vinden. Spreker ziet een link tussen de looptijd en de loonontwikkeling en een variant - mocht deze opkomen - waarbij de looptijd wordt verlengd naar 2 jaar waarbij de loonmutatie gelijk blijft is voor hem in elk geval geen optie. Voor het overige valt er met spreker te praten.



Ook de heer Van Leeuwen maakt eerst een algemene opmerking vooraf. Voor hem is het voorliggende pakket het resultaat van vele maanden arbeid in de WG AV waarbij op allerlei vlakken al concessies moesten worden gedaan. Globaal is spreker het met veel van deze concessies weliswaar eens maar hij wijst er wel op dat dit steeds is ingegeven door de beschikbare manoeuvreerruimte. Evenals de heer Schilperoort vindt ook spreker dat wat er ligt te weinig is. Aangaande de looptijd sluit hij zich eveneens aan bij deze collega: de drie centrales gingen initieel in hun gezamenlijke inzet voor een korte looptijd van 1 jaar en een relatief simpel contract met weinig elementen en met de focus vooral gericht op de loonontwikkeling. Vooralsnog wil spreker vasthouden aan deze looptijd al is hij het met de heer Kropf eens dat dit inmiddels gezien het tijdsverloop lastig zal zijn; het gaat immers om het uitleggen van het resultaat van een cao die alweer bijna afgelopen is. Dit vindt spreker vervelend en dit geeft wat hem betreft alleen maar meer druk om snel te gaan praten over de volgende cao zodat volgend jaar niet opnieuw dezelfde situatie ontstaat, al weet hij dat dit wel vaker gebeurt bij Defensie. Hij houdt zoals gezegd vooralsnog vast aan de looptijd van 1 jaar al staat hij ook open voor andere ontwikkelingen en evenals de heer Van Hulsen legt ook spreker de link tussen looptijd en loonontwikkeling; dit geldt echter niet voor de beleidsmatige zaken.

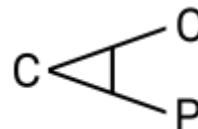
De voorzitter licht toe dat een looptijd voor 1 jaar belangrijk is voor de Defensie en de werkgever wil daar om meerdere redenen aan vasthouden. Dit mede met het oog op de huidige ontwikkelingen en dan met name de inflatie. Defensie wil in deze periode graag een gebaar naar het personeel maken door daar zoveel mogelijk compensatie voor te geven. In het verlengen van de looptijd ziet de werkgever geen oplossing, nog los van het feit dat daarvoor geen mandaat is verleend. Het voorstel voor de looptijd van 1 jaar is onderdeel van de uitkomst van langdurig onderhandelen en daaraan wil Defensie vasthouden.

De heer Van Hulsen vindt het standpunt van Defensie helder maar wil wel dat, indien hij zou gaan voor een langere termijn van bijvoorbeeld 14 of 18 maanden, dit ook als een serieuze optie wordt behandeld. Indien een langere looptijd blijkt te kunnen bijdragen aan een resultaat verwacht hij dat de werkgever met het oog daarop bereid is om te trachten zijn mandaat te heroverwegen. Spreker is benieuwd of de werkgever zodanig vasthoudt aan 1 jaar dat deze niet bereid zou zijn om dat laatste te overwegen. De voorzitter antwoordt dat bij elke route op weg naar een oplossing men bereid moet zijn om naar dergelijke zaken te kijken. Deze routes kunnen weliswaar verschillen en het mandaat raakt meerdere dimensies maar spreker vindt het wel erg ingewikkeld om te gaan tornen aan het mandaat voor de looptijd. Bij de andere dimensies is de werkgever wel bereid om de grenzen van het mandaat op te zoeken en wellicht zelfs iets daaroverheen te gaan maar voor de looptijd acht spreker dat niet mogelijk. De heer Van Hulsen neemt met verbazing kennis van het laatste waarop de voorzitter antwoordt dat men, zoals hij al zei, bij het zoeken naar oplossingen nooit iets moet uitsluiten maar voor de looptijd bevat het mandaat niet een zodanige ruimte dat daarover vandaag andere afspraken kunnen worden gemaakt. Dat snapt de heer Van Hulsen maar dat was ook niet waarnaar hij vroeg. Nogmaals: hij wil eerst zijn verbazing uitspreken en wijst erop minimaal één andere kabinetssector te kennen waarbij dit mandaat plotseling wijzigde aangezien daar *we/over* de periode van een jaar is heengegaan. Het verbaast hem daarom nu van Defensie zo stellig te vernemen aan de periode van 1 jaar vast te willen houden. De voorzitter wil "hardheid" graag vervangen door "duidelijkheid" maar wijst er tegelijk op te hebben gezegd altijd naar routes naar een oplossing te zullen kijken als deze op tafel worden gelegd. Wel wilde hij in het kader van het verwachtingsmanagement communiceren dat het mandaat bij de ene dimensie makkelijker valt op te rekken dan bij de andere.

Conform afspraak wordt nu eerst overgegaan naar bespreking van de elementen 3 tot en met 8 en wordt daarna element 2 (loonontwikkeling) besproken.

### ***3. Tijdelijke Toelage Loontabel (TTL).***

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



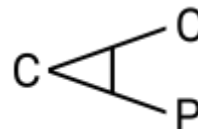
Volgens de heer Kropf staat over de TTL in het document niet meer beschreven dan “dat water nat is.” De TTL is in het leven geroepen om de inkomenspijn te verzachten waar deze het meest gevoeld werd en deze regeling zou blijven bestaan tot de invoering van het nieuwe loongebouw. Dat nieuwe loongebouw had er immers per 01-07-2020 moeten zijn en er ligt nog volstrekt niets. Dat deze groep militairen daar niet de dupe van mag zijn vindt spreker niet meer dan normaal. De CCOOP had echter graag gezien dat deze bedragen waren opgenomen in de huidige loontabellen zodat het inkomen ook mee zou tellen als vast inkomen op het moment dat men bijvoorbeeld om een werkgeversverklaring vraagt. Die keuze had immers echte zekerheid en duidelijkheid gegeven. De voorzitter informeert of de heer Kropf dit onvoldoende in de voorliggende tekst terugziet; water is aldus spreker inderdaad nat maar volgens hem heeft Defensie bevestigd aan de intentie die achter de TTL zit te willen vasthouden en deze te continueren. De heer Kropf heeft de indruk dat de voorzitter op een totaal andere golflengte dan hijzelf zit aangezien wordt aangegeven dat de TTL wordt verlengd en dat ziet spreker niet als een structureel inkomenspositie. De werkgever kan wel aangeven de TTL te zullen verlengen tot in de lengte der dagen maar als medewerkers nu al moeite hebben met het verkrijgen van een hypotheek dan kan dat kleine bedrag, dat geen onderdeel van het vaste inkomen is, het verschil maken. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld ook bij het afsluiten van een contract voor een privéleaseauto. Het gaat spreker erom dat de TTL niet als vast inkomen wordt meegenomen omdat het een *tijdelijke* inkomenscomponent is. De CCOOP heeft voorgesteld de TTL op te nemen in de vaste loontabellen zodat de *echte* duidelijkheid en zekerheid wordt gegeven die Defensie zelf in het document noemt. Defensie heeft het erover dat de medewerkers duidelijkheid en zekerheid *houden*, voor de CCOOP zit het verschil er echter in dat het om een *tijdelijke* toelage gaat. Daarnaast herinnert spreker eraan dat is afgesproken om toelages ook te vereenvoudigen en in aantal terug te dringen en de CCOOP wilde hier echt een andere keuze maken. Volgens mevrouw Pijpstra is al gezegd dat de TTL in de werkgeversverklaring staat en dus mee wordt genomen. De heer Kropf repliceert dat banken zullen vaststellen dat het een *tijdelijke* toelage is en als iemand iets wil afsluiten dat langer duurt dan tijdelijk dan blijft het een tijdelijke inkomenscomponent die niet meetelt. Spreker memoreert dat het hier gaat over de groep medewerkers waarvoor is afgesproken dat er een tijdelijke toelage loontabel komt in de wetenschap dat er in het nieuwe systeem niemand op achteruit zal gaan. Zij rekenen erop dat het hierbij om een stuk structureel inkomen gaat.

De heer Schilperoort wijst erop dat dit punt in de onderhandelingen uitgebreid is besproken. De TTL heeft naast de effecten die de heer Kropf benoemde ook effect op de beschikbare AV-ruimte. Als de TTL in de vaste loontabellen wordt opgenomen dan telt deze ook mee voor andere elementen waardoor dit beperkingen veroorzaakt. De ACOP vindt dat het personeel er duidelijkheid over moet krijgen dat de TTL in stand zal blijven. Spreker is het niet eens met de stelling van de CCOOP dat er sprake is van een automatische koppeling tussen de TTL en het nieuwe bezoldigingsstelsel. Er is wel ingeregeld dat de TTL vervalt als dat stelsel wordt ingevoerd maar ze zijn in de discussie niet aan elkaar gekoppeld, ook niet in de regelgeving. Hij vindt het overigens schandalig dat partijen er niet in zijn geslaagd om het nieuwe bezoldigingsstelsel tot stand te brengen en de TTL moet daarom in stand blijven totdat dit wel is gelukt. Dit staat nu zo in het document en de ACOP heeft er voldoende comfort bij dat daarmee duidelijkheid wordt gegeven over het feit dat dit inkomensbestanddeel niet plotseling kan wegvallen. De onduidelijkheid van het steeds weer moeten verlengen wordt hiermee immers weggenomen.

De heer Van Leeuwen heeft al gezegd dat veel van wat er in het document staat voortvloeit uit de afweging binnen het totale kader waarbij concessies zijn gedaan. Hij onderkent de wens van de CCOOP om duidelijkheid te verschaffen en daarnaast zou spreker het liefst het nieuwe beloningsstelsel zo snel mogelijk willen invoeren waarbij zijn ambitie veel verder gaat dan de TTL. De kosten van het vastmaken van de TTL binnen de keuzes die partijen nu hebben vindt hij echter niet de meest gepaste. Er zijn immers andere keuzes gemaakt en wat spreker belangrijk vindt is dat de zekerheid dat er voor de medewerkers is dat de TTL doorloopt totdat het nieuwe beloningsmodel er is. Daarom kan hij zich vinden in wat er de tekst is voorgesteld.



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Van Hulsen geeft aan dat ook het AC primair voor duidelijkheid gaat. Hij vindt het ingewikkeld om te spreken namens een bank of andere hypotheekverstrekker inzake het beoordelen van de inkomensopgave. Voor het AC is het inkomen via de TTL - al is dat dan een tijdelijke inkomenscomponent - in elk geval relevant. De tekst geeft helder aan wat er met de TTL gaat gebeuren en dat vindt spreker voor nu voldoende. En ook hij wil niet dat AV-budget wordt besteed aan de uitstralingseffecten van het opnemen en structureel maken van de TTL.

De heer Kropf wijst erop dat in een eerder AV-akkoord is overeengekomen dat - vooruitlopend op de aanpassing van het loongebouw - deze stap zou worden gezet en daarom ziet de CCOOP wel degelijk een correlatie. Maar ook de opmerking dat dit geld zou kosten; dat zijn volgens hem twee aparte dingen. Partijen hadden dit kunnen opnemen door het bedrag over een jaar te verdelen en op te nemen in de loontabel. Echter, ook als de keuze was geweest om - zoals door de heer Schilperoort geopperd - hierover de EJU en vakantiegeld uit te keren had de CCOOP die best willen maken. De CCOOP heeft niet voor niets er al eerder op gewezen dat met name bij deze groep de inkomenspijn het grootst is.

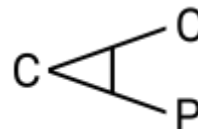
De voorzitter denkt dat partijen qua wat de bedoeling is wel op één lijn zitten en dat allen iets aan het loongebouw willen doen. Dit is ook de intentie van de werkgever voor een inzet voor het volgende kabinet; het is het grote hoofddoel om stappen in te maken en daadwerkelijk in het personeel te investeren. Daarbij moet niet alleen op financieel gebied maar ook op het vlak van de arbeidsvoorwaarden qua fairness en helderheid naar een hoger niveau worden bewogen. In dat verband zijn afspraken gemaakt om tot een nieuw loongebouw te komen waarvan partijen op dit moment moeten constateren dat dit nog niet gelukt is. Spreker vindt dat dit gesprek ook moet worden gezien als een aanmoediging om te bespreken welke stappen zij kunnen en moeten zetten om zo snel mogelijk tot het nieuwe loongebouw te komen. Ondertussen zoeken partijen een noodoplossing en hij vindt het goed om te horen dat er steun is over de duidelijkheid die aan het personeel moet worden gegeven aangaande het doorlopen van de TTL, dit is ook wat Defensie graag wil. Dit is overduidelijk de intentie en dat zal ook gebeuren want het is zo afgesproken en vastgelegd.

De heer Kropf reageert met de vaststelling dat dit al eerder is verteld: partijen hebben in deze al een stap richting kabinet gezet voordat is afgesproken dat het nieuwe loongebouw er per 01-07-2020 zou zijn. Dit zou ook iets moeten zeggen over de AV-ruimte en het nu opnieuw uitspreken dat het loongebouw een speerpunt voor de toekomst is ziet spreker als een herhaling van zetten uit een eerder AV-akkoord. Dit vormde ook de basis om de TTL in te voeren. De toezeggingen voor de benodigde ruimte hebben partijen al vaker gehad en dat waren een *harde* toezeggingen. Elke variant is al gepasseerd en precies dat is volgens spreker een punt van zorg geweest. De voorzitter antwoordt dat het natuurlijk gaat om een combinatie van inhoud - hoe wordt een regeling gebouwd en hoe wordt zij gefinancierd - en hij begrijpt dat het frustrerend is als er wel ideeën over de regeling zijn en het geld er vervolgens niet komt. De centrales hebben er inderdaad herhaaldelijk op gewezen dat hierover beloftes zijn gedaan hetgeen een realiteit is waarmee ook de werkgever moet dealen. Het is immers niet mogelijk om te werken met meer stenen dan je hebt om het huis te metselen. Volgens spreker koesteren partijen in deze wel een gezamenlijke ambitie om hierin een impuls te krijgen en wordt daar door hen op dit moment hard aan gewerkt. De voorzitter gaat zich er nu niet aan wagen om hierover toezeggingen of voorspellingen te doen. Wel spreekt hij uit hoe ongelofelijk belangrijk het onderwerp is en ook hoe belangrijk het is dat partijen hierbij samen optrekken, hetgeen zij zijns inziens gelukkig ook doen. Uiteindelijk zullen zij de tekening en de financiële bouwstenen bijeen voegen om tot het nieuwe beloningsmodel te komen. In de tussentijd willen partijen de medewerkers de duidelijkheid bieden dat deze tijdelijke regeling in elk geval zal blijven bestaan.

De heer Schilperoort merkt op al te hebben gezegd hoe hij over de TTL denkt maar wat de voorzitter nu heeft gezegd over het nieuwe bezoldigingsstelsel prikkelt spreker om daarop te reageren. Er wordt gesproken over "toezeggingen" maar partijen hebben volgens hem een *contract* gesloten dat door de minister is ondertekend en



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



waarin staat dat er per 01-07-2020 een nieuw bezoldigingsstelsel zou worden ingevoerd. Bij het afsluiten van dit contract mochten de centrales erop vertrouwen dat door de werkgever is nagedacht over de ruimte die nodig is om deze afspraak te realiseren. Partijen hebben nu met elkaar moeten constateren dat die ruimte er niet was en dat vindt spreker zeer teleurstellend. Hij onderschrijft de oproep dat partijen nu zo snel mogelijk het nieuwe loongebouw moeten realiseren maar benadrukt daarbij de datum 01-07-2020 *niet* te hebben losgelaten voor wat betreft het bezoldigingsstelsel. Het is een gegeven dat het geld nog steeds niet door het kabinet beschikbaar is gesteld en zij zullen er rekening mee moeten houden dat partijen al een ingangsdatum hebben vastgelegd voor het nieuwe loongebouw. Die datum geldt ook voor de voordelen die dit met zich meebrengt en daarvan wil spreker op enig moment zien dat deze op de één of andere manier terechtkomen bij degenen die er recht op hebben.

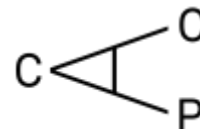
De heer Van Hulsen moet bekennen dat wat er nu wordt gewisseld forse emoties bij hem oproept en hij voelt zich voor wat dit onderwerp betreft behoorlijk bedrogen. Spreker herinnert zich namelijk de belofte dat de middelen beschikbaar zijn en deze vormde voor hem zelfs de aanleiding om tot het toenmalige akkoord te komen. De voorzitter kan zich deze verontwaardiging voorstellen want dat is normaal als er beloftes worden gebroken, zeker als het daarbij om meer dan een toezegging gaat zoals de heer Schilperoort al stelde. Het enige dat spreker daar nu over kan zeggen is dat hij dit niet ongedaan kan maken en hij herhaalt zijn oproep - waarvan hij zich realiseert dat die vooral aan partijen zelf is gericht - om nu alsnog te gaan leveren en de gemaakte afspraken en toezeggingen alsnog na te komen. Partijen doen daar al alles aan wat zij kunnen maar de werkgever realiseert zich zeer goed dat hier een verantwoordelijkheid ligt die voortvloeit uit een gebroken belofte. Spreker heeft alle begrip voor de reacties van de centrales op dit punt en hij merkt op dat ook Defensie het niet nakomen van de belofte als een pijnpunt ervaart. De werkgever zal er nu alles aan doen om dit ongelofelijk belangrijke onderwerp niet alleen van mooie teksten en handshakes maar ook van financiële middelen te voorzien.

De heer Van den Berg stelt vast dat de voorzitter heeft beloofd alles in het werk te gaan stellen om de middelen voor het nieuwe loongebouw zeker te stellen. Spreker neemt aan dat dit ook inhoudt dat er zo nodig bij het kabinet zal worden aangeklopt en de kwestie zo nodig voor de ministerraad zal worden geagendeerd. De voorzitter repliceert te hebben gedoeld op het inzetten van de volledige range waartoe de werkgever zich kan wenden. In casu is dat tot en met het kabinet gaan met het verzoek om de vereiste ruimte structureel aan het ministerie beschikbaar te stellen dan wel om binnen de eigen afweging bij Defensie de strijd te voeren voor een fair share op de personeelsbegroting. Dit laatste betekent dat als het kabinet niet mee zou werken door de werkgever ook naar de eigen middelen zal worden gekeken om te wegen wat hij het nakomen van de gemaakte afspraken waard vindt. Spreker laat er geen misverstand over bestaan dat de belofte na zal worden gekomen, ook als er geen extern geld zou binnenkomen. Desnoods wordt bezien wat er kan worden bereikt met het schuiven met posten op de eigen begroting. Met "full range" doelde de voorzitter op alle mogelijke adressen respectievelijk budgetten van waaruit de benodigde middelen zouden kunnen worden verkregen. De heer Van Leeuwen is blij deze reactie te vernemen en betoogt dat ook de centrales zich zowel naar de werkgever als naar het kabinet hiervoor hardmaken. Om Defensie daarbij van dienst te zijn is alvast begroot dat voor het nieuwe loongebouw circa 350 miljoen euro nodig is. Het betreffende personeelsplan voor Defensie ligt al bij de werkgever alsook bij de leden van de vaste Kamercommissie en spreker stelt voor dat partijen zich hiervoor gezamenlijk hard zullen maken met de kanttekening dat de verantwoordelijkheid daarbij primair bij de werkgever ligt. De voorzitter stelt hierop ook te hebben gezegd het prettig te vinden als partijen gezamenlijk de boodschap naar het kabinet overbrengen en daarbij het belang van de benodigde investeringen ondersteunen.

### 4. Mobiliteit

De heer Schilperoort merkt op dat er veel over de mobiliteit is gesproken. Naar aanleiding van de gedachte dat er meer AV-ruimte zou moeten zijn gezien het akkoord dat bij de politie is afgesloten is het overleg na bijna een half jaar stil te hebben gelegen hervat. Toen bleek dat ook over dit onderwerp verder moest worden gepraat omdat

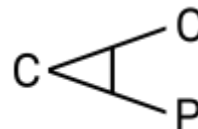
## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



partijen geconfronteerd werden met een aantal fiscale effecten die er globaal op neerkomen dat er geen belasting is afgedragen en er boetes werden opgelegd. Vanuit de ACOP is tijdens de gesprekken benoemd dat het enkel zoeken naar oplossingen in de fiscaliteit onvoldoende was en is. Zij hecht er grote waarde aan dat partijen tot een nieuw mobiliteitsplan komen en dat is gelukkig ook geland in het document. Hoewel het nog niet erg concreet is geworden zit er volgens spreker wel een waarborg in dat partijen dit onderwerp niet zullen laten liggen. Hij beseft ook dat er een tussenstap zal moeten worden gezet waarover lang is gesproken. Partijen zijn tot een uitkomst gekomen waarbij de onderhandelaars, door uit te gaan van de beschikbare AV-ruimte, zich hebben beperkt en waarbij bepaalde afwegingen moesten worden gemaakt. Wat er nu ligt denkt spreker wellicht nog wel uit te kunnen leggen. Daarbij realiseert hij zich dat er in de regeling plussen zitten voor degenen die veel reizen maar ook forse minnen voor hen die na 1,5 jaar corona er gewend aan zijn geraakt om vier dagen per week thuis te werken en nog steeds de volledige reiskostenvergoeding te ontvangen. De ACOP vindt wat voorligt uitlegbaar want er kan worden gecommuniceerd dat het geld via de huidige methodiek niet eerlijk wordt verdeeld omdat daarmee degenen die maar 1 dag per week reizen veel meer tegenmoet worden gekomen dan anderen. De balans tussen degenen die veel en degenen die weinig reizen is behoorlijk verstoord geraakt, daarom wil de ACOP dat er een eerlijker model komt. Overigens vindt deze centrale dat er sprake is van een *tegemoetkoming* hetgeen ook door een andere centrale al is benadrukt. Wat voor spreker verder nog een punt is, is dat er over de tabellen die bij de besprekingen aan de orde zijn geweest is gezegd dat de eigen bijdrage zou komen te vervallen, ook tijdens Defensie. Dit is volgens spreker door partijen waarschijnlijk in de tekst opgenomen door te vermelden dat de vergoeding voor dagelijks reizen is gebaseerd op 16,5 of 17,5 cent per gereisde kilometer. Hieruit blijkt echter niet dat de eerste 10 kilometer niet meer van de tegemoetkoming zullen worden afgetrokken zoals dat in het huidige model gebeurt. Daarom wil de heer Schilperoort dat dit duidelijker wordt opgeschreven, mede gezien zijn ervaring in het verleden waarbij discussies achteraf ontstonden over de interpretatie van wat er werd bedoeld. Mochten partijen tot een uitkomst komen dan wil spreker dat dit punt expliciet wordt benoemd omdat dit voor veel leden een issue is.

De heer Kropf vindt dat de werkgever wel erg veel zaken schaaft onder de mobiliteit. Wel is hij het met Defensie eens dat in het huidige stelsel van reiskosten, faciliteiten en voorzieningen niet meer aansluit op de huidige manier van werken. De opmerking over “het leveren van een bijdrage aan de maatschappelijke doelstellingen ten aanzien van duurzaamheid” is volgens de CCOOP echter iets waar deze centrale zich in deze setting niet achter willen scharen. Verder blijkt uit de tekst niet dat het gaat over een tussensysteem ter overbrugging naar een nieuw stelsel voor het PTOW, waar een nieuw systeem van reiskosten een onderdeel van is. De tekst bevat volgens spreker teveel vaagheden maar later in de tekst wordt in ieder geval aangegeven waarop Defensie doelt, hier komt hij nog op terug. Spreker benadrukt dat een nieuw systeem is wat het is en zal voortduren totdat daarvoor weer een nieuw systeem in de plaats komt. Er zijn al de nodige slechte ervaringen opgedaan met dergelijke systemen die erg lang blijven voortduren en dat geldt inmiddels overigens ook voor de TTL. Wat de CCOOP betreft is het duidelijk dat het fiscale maximum van 19 cent per kilometer dat de werknemer mag ontvangen nog steeds een schamele tegemoetkoming zou zijn welke doorgaans niet in verhouding staat tot de werkelijke reiskosten. Als daarbij ook nog rekening wordt gehouden met het feit dat veel defensiepersoneel werkt op plaatsen die slecht bereikbaar zijn is het OV zeker niet altijd een voor de hand liggende of haalbare optie. In het document staat dat de tegemoetkoming (dus niet vergoeding) wordt aangepast aan het aantal reisbewegingen wat blijkbaar impliceert dat medewerkers die in de toekomst minder dan 5 dagen per week reizen minder tegemoetkoming in de reiskosten zullen krijgen dan degenen die wel 5 dagen reizen, ook in het geval van thuiswerken. Met name dat laatste is voor de CCOOP onbegrijpelijk: indien men minder dan 40 procent van de tijd thuiswerkt vormt het thuiswerken vanuit fiscaal oogpunt geen aanleiding om de tegemoetkoming voor reiskosten te verminderen. Verder zegt Defensie 16,5 of 17,5 cent per kilometer te willen gaan vergoeden en dat is significant minder dan het toegestane onbelastbare maximum. Uit de bijgeleverde tabellen blijkt daarenboven dat dit helemaal niet klopt aangezien Defensie van plan is om de eerste 10 kilometer niet te vergoeden en niet meer dan 94 kilometer. Dit is geen vergoeding van de daadwerkelijke kilometers en spreker herhaalt dat het bovendien inderdaad om een *tegemoetkoming* en niet om een vergoeding gaat zoals de

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

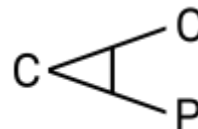


heer Schilperoort al stelde. Verder krijgt degene die tot een afstand van 10 kilometer van zijn werk woont niets terwijl degene die op 11 kilometer woont een tegemoetkoming voor 11 kilometer krijgt, dus inclusief de eerste 10 kilometer. Verder ziet de CCOOP de door de heer Schilperoort al genoemde eigen bijdrage ook anders dan de werkgever: de tabellen beginnen bij 10 kilometer en daar moet de eigen bijdrage dan nog extra vanaf worden getrokken. Volgens spreker toont dit aan dat het reglement niet klopt en dat Defensie een andere inkomstenregeling heeft dan die welke de centrales kennen.

De heer Kropf vervolgt dat, zoals gezegd, Defensie voornemens is om medewerkers te korten op de reiskosten voor woon-werkverkeer voor de dagen waarop zij niet reizen. In het geval van thuiswerken is dat niet nodig als men op basis van een vijfdaagse werkweek maximaal twee dagen thuiswerkt. Wel wordt daar een thuiswerkvergoeding van 2 euro per dag tegenover gesteld waarvan men de koffie nog niet eens kan betalen en waardoor de energiekosten uit de hand lopen. Veel mensen zullen daardoor, al dan niet gedwongen door de financiële situatie, de keuze moeten maken om te stoppen met thuiswerken. Verder wordt gesproken over een pilot met de leasefiets: een volstrekt vaag item waar de CCOOP eigenlijk niet eens op in *wil*gaan. De reden daarvoor is simpel: het defensiepersoneel heeft recht op volstreekte duidelijkheid. Spreker vraagt zich af wat dit item inhoudt, wanneer het ingaat en op welke wijze men hiervoor in aanmerking komt. Hij vraagt zich af of ook in dit geval, net als bij andere afspraken uit het verleden, uiteindelijk zal moeten worden geconstateerd dat er vooral nog heel veel moet worden uitgewerkt.

Aangaande het door Defensie aangekondigde nieuwe systeem van reiskosten zijn er volgens de heer Kropf twee zaken die de CCOOP intrigeren. Allereerst wordt aangegeven dat er een reiskostenvergoeding moet komen die rekening houdt met daadwerkelijk gereisde kilometers en kosten maar vervolgens wordt gezegd dat de medewerker moet zorgen voor een vermindering van reisbewegingen waar dat mogelijk is. Daar komt bij dat - als de medewerker al reist - het systeem faciliteiten en voorzieningen biedt zoals bijvoorbeeld een leasefiets of fiets van de zaak. Het eerste zou kunnen worden opgevat als een reiskostenvergoeding die de daadwerkelijke kosten vergoed en niet meer de schamele tegemoetkoming die nu wordt gegeven; daarvan zou de CCOOP natuurlijk voorstander zijn. Het tweede suggereert echter dat er naar een systeem wordt gegaan waarbij niet alleen de reisbewegingen moeten verminderen waar dat mogelijk is maar waarbij deze vooral met een leasefiets of fiets van de zaak moeten worden uitgevoerd. Het laatste gaat voor de CCOOP op meerdere gronden te ver. Enerzijds is het evident dat de aard van de - zoals reeds aangegeven - met name veel militaire functies het thuiswerken niet of nauwelijks mogelijk maakt, anderzijds kan dit nooit worden verplicht. Verder is het een gegeven dat veel medewerkers nog steeds op grote afstand van de werkplek wonen en daarom gebruik moeten blijven maken van de eigen auto. Dit terugbrengen dan wel het gebruik van de auto ontmoedigen door bijvoorbeeld de tegemoetkoming in de toekomst weer te verlagen kan wat de CCOOP betreft nooit een doel zijn. Tot slot zijn er ook een aantal medewerkers die er qua reiskostenvergoeding op vooruit zouden gaan. Zo zou 5 dagen reizen per week vaak een hogere vergoeding opleveren zoals de heer Schilperoort al stelde. Daarnaast behoudt een aantal mensen een deel van de vergoeding maar er zijn er ook medewerkers die er serieus op achteruit gaan. Zo zal degene die al jaren 4 dagen per week thuiswerkt met een 5-daags rooster en die op 94 kilometer van zijn werkplek woont per maand 250 euro inleveren. Van een overgangsmaatregel is daarbij geen sprake, in plaats hiervan wordt slechts een thuiswerkvergoeding van circa 32 euro per maand toegekend. Verder wil de CCOOP benadrukken dat door degenen die er in dit voorstel op vooruit gaan of denken te gaan bij de uitruil van reiskosten in de afrekening in november een tegenvaller kan worden verwacht. Immers, als er meer wordt vergoed wordt het deel dat kan worden uitgeruild kleiner; hierover zal helderheid moeten worden verschaft. Er is al vaker beweerd dat "van procenten niet kan worden gegeten" maar dat geldt ook voor gemiddeldes. Als de heer Kropf naar dit voorstel kijkt en ziet dat sommigen erop vooruit gaan en anderen erop achteruit doet dit hem denken aan de statisticus zonder zwemdiploma wadend in een kabbelend beekje van 1 meter diep, maar de arme man is wel overleden.

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

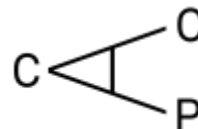


De voorzitter reageert in eerste instantie op de bijdrage van de heer Schilperoort. Er zijn wat Defensie betreft twee redenen om naar het onderhavige pakket te gaan kijken en in het vervolg komt er nog een derde bij. Ten eerste heeft men te maken met de fiscaliteit maar dat vormt zeker niet de hoofdreden. Die is namelijk gelegen in de eerlijkheid en redelijkheid van het systeem. Het betoog van de heer Kropf gehoord hebbende kan spreker niet uitleggen dat degene die 4 dagen per week thuiswerkt en dus geen (reis)kosten maakt daar wel een vergoeding voor krijgt. Het is mooi dat deze medewerker dat de afgelopen periode wel heeft gekregen maar dat vormt ook het probleem gelet op het fiscale vraagstuk dat hierbij om de hoek komt kijken. Dat een dergelijke vergoeding wordt gegeven kan spreker aan niemand uitleggen. Eén van de hoofdredenen om het vraagstuk aan te pakken is zoals gezegd dat men naar een eerlijker systeem wil gaan waarbij de ambitie is om zoveel mogelijk toe te groeien naar de daadwerkelijk gemaakte kosten. Volgens spreker bestrijdt op dit moment niemand dat het huidige systeem het juiste is en daarin wilde Defensie in elk geval nu een stap zetten. Spreker beseft dat het een complex en gevoelig onderwerp is, zeker omdat er sprake is van plussen en minnen. Er is door partijen veel tijd en energie besteed om tot het voorliggend tussenresultaat te komen. Daarbij is in elk geval zodanig ingegaan op de dimensies fiscaliteit en fairness dat het voorgestelde systeem beter uitlegbaar wordt dan het bestaande. Daarbij is het de ambitie om toe te groeien naar een nieuw en beter stelsel waarbij de doelstellingen inzake duurzaamheid en beperken van mobiliteit aan de orde komen. Het beperken van de reiskilometers is daarbij inderdaad geen doel op zich maar het gaat erom om een bijdrage te leveren aan de duurzaamheids footprint; Defensie is immers één van de grootste werkgevers en organisaties van Nederland en wil een substantiële bijdrage leveren. Dit is aldus de voorzitter de fase waarin men zich bevindt, op weg naar een beter systeem dat eerlijker moet zijn, “fiscaal proof” is en een bijdrage levert aan de duurzaamheids footprint. Zover is men echter nog niet want er ligt nu een tussenresultaat voor dat zeker nog niet optimaal is en de centrales hebben voldoende benoemd dat er veel haken en ogen aan zitten. Volgens de werkgever is het wel de beste stap die partijen op dit moment kunnen zetten waarbij een systeem wordt ingevoerd dat beter uitlegbaar is en minder fiscale risico's met zich meebrengt dan het huidige.

De heer Kropf zegt weleens te bekijken wat auto's kosten en dan zijn er altijd twee tabellen: één voor de vaste en één voor de variabele kosten. De tegemoetkoming die nu wordt verstrekt is voor sommigen net genoeg om de variabele kosten te dekken, Daarnaast moeten op de dagen waarvan wordt aangegeven dat men niet meer hoeft te reizen de vaste kosten meestal gewoon worden doorbetaald. De CCOOP heeft hier echt een ander beeld bij dan de werkgever.

De heer Van Leeuwen wijst erop dat het onderwerp al zeer uitgebreid is besproken in de WG AV en wil voorkomen dat de onderhandelingen nu helemaal over worden gedaan. Voor hem is de uitkomst die nu voorligt het resultaat van een zeer grondige weging van dit dossier waarvan overigens Defensie vond dat dit noodzakelijk was. Liever had spreker dit onderwerp nu niet aangeraakt en hij had bij voorkeur gelijk een resultaat opgeleverd dat op alle punten een goede vervanging van het huidige systeem vormt. Tegelijk onderkent hij de noodzaak om er nu iets mee te doen en partijen hebben gezamenlijk gezocht naar uitkomst welke nu voorligt. Hij ziet deze uitkomst als een overgang naar een nieuwer, eerlijker systeem dat weliswaar niet op het door hem gewenste niveau ligt maar spreker beseft dat dit binnen de gestelde mogelijkheden niet haalbaar was. Wat hem betreft wordt voldaan aan de criteria eerlijk en uitlegbaar en hij accepteert daarbij de reeds door de heer Schilperoort geduide minnen. Deze komen neer op het wegnemen van de onuitlegbare oneerlijkheid van het oude systeem waardoor opnieuw weliswaar weer minnen ontstaan, maar dat is niet te voorkomen. Deze nieuwe minnen acht hij in balans met de plussen die het voorstel bevat. Evenals de heer Kropf onderkent ook spreker dat het gaat om een tegemoetkoming en niet om een onkostenvergoeding aangezien van het bedrag dat men krijgt niemand in staat is om de reiskosten te dekken. Met name degenen die veel reizen krijgen op basis van het voorstel vele malen meer dan voorheen. De heer Van Leeuwen vindt dat dit verhaal misschien niet de schoonheidsprijs verdient qua niveau maar wel qua uitlegbaarheid en eerlijkheid en hij durft hiermee wel naar zijn achterban te gaan.

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



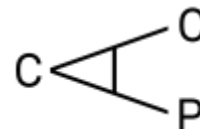
De heer Schilperoort memoreert een opmerking te hebben gemaakt over de eigen bijdrage waarvan de heer Kropf nog opmerkte dat die gewoon van de tegemoetkoming wordt afgetrokken en wijst er op dat hij hierop nog geen antwoord heeft gekregen van de werkgever. Hij wil weten of zijn duiding dat er geen sprake meer zal zijn van de eigen bijdrage juist is. De heer Kropf voegt hieraan toe te hebben gevraagd of - naast de in de regeling specifiek genoemde eigen bijdrage - de eerste 10 kilometer ook zullen worden vergoed en wil ook die vraag beantwoord zien. De heer Schilperoort zegt in dit verband te hebben opgemerkt dat de eerste 10 kilometer nog steeds niet worden vergoed voor degenen die binnen deze zone wonen maar waar het hem om ging is dat degenen die wel daar buiten zitten nu een eigen bijdrage betalen en naar hij meent is het de bedoeling dat deze vervalft. Hij wil zekerstellen dat partijen hierover hetzelfde beeld hebben.

De voorzitter reageert eerst op hetgeen de heer Van Leeuwen heeft gezegd hetgeen in feite op hetzelfde neerkomt als wat spreker heeft gezegd over hetgeen is voorgesteld. Het gaat zeker nog niet over het ideale pakket waar partijen eigenlijk naar toe willen en hij bedankt ieders constructieve opstelling in deze niet ideale situatie, waarbij is gestreefd naar een resultaat dat eerlijk en uitlegbaar is. Dit is ook conform de huidige ambities met daarbij de afspraak om verder te werken naar een nog beter systeem waarvan partijen kunnen zeggen dat ze er een goed gevoel bij hebben.

Op verzoek van de voorzitter geeft de heer De Kleijn antwoord op de vraag van de heer Schilperoort over de eerste 10 kilometer. Spreker licht toe dat het voorstel, evenals in de huidige situatie, voor het nieuwe systeem geen vergoeding hiervoor bevat en dat de maximum afstand ook 94 kilometer blijft. Er is wel sprake van een verschil in die zin dat de huidige regeling doorloopt tot slechts 80 kilometer met hetzelfde bedrag als bij 94 kilometer. Zoals uit de tabellen blijkt is daarin een wijziging aangebracht, deze lopen nu daadwerkelijk door tot 94 kilometer. Verder is de (huidige) eigen bijdrage opgenomen in artikel 15 lid 2 van de Verplaatsingskostenregeling. Hierin worden de bijbehorende bedragen genoemd en er staat bij vermeld dat de eigen bijdrage is verwerkt in de betreffende tabel van de tegemoetkoming. In deze tabellen E en N is het bedrag van de eigen bijdrage derhalve verwerkt en dus al in mindering gebracht op de vergoeding. In de voorgestelde nieuwe regeling is er geen sprake meer van een eigen bijdrage. Deze blijft wel van toepassing op de NS businesscard zoals in artikel 15 lid 3 is bepaald. De voorzitter zegt toe dat één en ander duidelijk in de eventuele tekst van het document zal worden gemarkeerd.

De heer Kropf herhaalt, om misverstanden te voorkomen, dat er geen andere eigen bijdrage komt, dat de eerste 10 kilometer in geen geval wordt vergoed en dat het gaat over WWV met eigen vervoer. Spreker heeft nog een vraag omdat dit niet uit de tekst blijkt. Nu staat er "dagen dat men niet reist" maar in de huidige regeling zijn er bepaalde periodes genoemd voor het geval dat men terugvalt uit de regeling. Spreker wil er duidelijkheid over hebben hoe dit zal gaan in de nieuwe regeling. Hij vraagt zich af of het hierbij alleen over de vaste roosters gaat of dat het zo is dat bij degenen die slechts incidenteel thuiswerken op het reizen zal worden gekort. Spreker wil weten of degenen die bijvoorbeeld gedurende een week of 3 à 4 op oefening gaan of een andere verplichting hebben op de reiskostenvergoeding zullen worden gekort en ook of degenen die bijvoorbeeld een declaratie voor een dienstreis indienen op hun WWV zullen worden gekort. Ook deze elementen acht hij van belang als het over het totaalplaatje gaat en op dit moment blijken deze onvoldoende uit de tekst, dit moet daarom duidelijker worden vastgelegd. De heer De Kleijn antwoordt dat wat de heer Kropf schetst in feite de regeling zoals die in de verre toekomst zou moeten worden waarbij reizen op basis van daadwerkelijk gebruik worden vergoed. Daarmee begint de tekst over de mobiliteit ook maar met wat nu wordt voorgesteld wil Defensie geen wijziging aanbrengen in de bestaande regels over de oefeningen, dienstreizen en dergelijke. Dit blijft een forfaitair bedrag dat is gebaseerd op het werkrooster zoals dat in het systeem is ingevuld. De heer Van den Berg vraagt of hiermee wordt bedoeld op een vergoeding van dan wel een tegemoetkoming in de kosten van de daadwerkelijk gereisde kilometers in de nieuwe situatie. De heer De Kleijn denkt dat het ook dan een tegemoetkoming blijft. De voorzitter informeert of hiermee voldoende informatie is gegeven waarop de heer Kropf zegt dat dat er een beetje van afhangt hoe dit in het verslag landt en hij stelt voor om

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



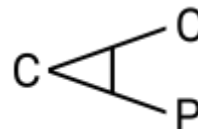
dit gedeelte letterlijk uit te schrijven en merkt op dat er nog even goed rekening moet worden gehouden met zijn volgende vraag. Spreker neemt namelijk aan dat dezelfde termijnen zullen worden aangehouden en dat als er nu mensen voor een periode van bijvoorbeeld 4 weken de hele week gaan thuiswerken dit geen effect heeft op het WWV. De heer de Kleijn antwoordt dat hiermee wel erg ver op de uitvoering wordt ingegaan waarbij wordt bekeken hoe het rooster wordt ingevuld aangezien het daar eigenlijk om draait. De gedachte bij Defensie is dat het rooster de gemiddelde werkweek aan moet geven. Feitelijk is het mogelijk om elke dag een nieuw rooster in te dienen en spreker denkt dat partijen nog goede afspraken moeten maken over de wijze waarop met het gemiddelde werkrooster moet worden omgegaan. Hierover is ook al in de WG AV gesproken waarbij de tekst iets is aangepast. Er is een andere zin geformuleerd waarbij het begrip “standaard werkrooster” is gebruikt hetgeen er bewust zo is in gezet. Daarbij was het de gedachte dat partijen het hierover nog wel even zouden moeten hebben. De heer Kropf zegt dit cruciaal voor het verhaal van Defensie te vinden, het gaat er namelijk om wat aan wordt gehouden. Stel dat iemand op dit moment druk is met een bepaald project en in goed overleg met de werkgever afsprekt dat hij in een volgende week twee dagen thuis kan werken dan is het voor spreker cruciaal of dit wel of geen invloed heeft. Een “gemiddeld rooster” bestaat nu eenmaal niet, spreker noemt deze door statistici bedachte term onbestaanbaar. Er zijn afspraken over de vraag na hoeveel weken iets effectief wordt voor het WWV. Daar waar namens de werkgever wordt gezegd dat “dit is wat *wij* in de toekomst willen” neemt spreker aan dat er wordt gesproken over iets waar de CCOOP in elk geval niet toe behoort. Dat zal in de toekomst wel duidelijk worden want partijen hebben een nieuwe regeling voor het nu voor ogen die zal gelden totdat er daarvoor weer een andere in de plaats komt. Het gaat spreker expliciet om de praktijk van *nu*: als *nu* bijvoorbeeld degenen die een rooster wijzigen of die langdurig op oefening gaan na 30 dagen worden gekort op de tegemoetkoming voor reiskosten dan ziet hij dat als een nieuwe insteek. Een “gemiddeld rooster” kent Defensie niet; er zijn vastgestelde roosters die op naam worden gesteld, 28 dagen van tevoren bekend worden gesteld en in peoplesoft gemuteerd. Als dat rooster niet wijzigt is er volgens spreker geen enkele reden of mogelijkheid om de tegemoetkoming in de reiskosten te korten. Indien Defensie echter iets anders beoogt dan wil de heer Kropf dat weten omdat dat bepalend is voor de vraag of de CCOOP wel of geen comfort heeft bij een regeling.

Volgens de heer Schilperoort is het begrip “standaard werkrooster” in de discussie die hierover in de WG AV is gevoerd er niet voor niets ingekomen. Daarbij was de gedachte niet dat dit hetzelfde rooster is als wat nu wordt gebruikt om voor medewerkers vast te stellen wat hun werktijden zijn. Het ging juist om de gedachte dat over een langere periode - dat betekent na de fiscaliteit van één jaar - wordt bezien wat het standaard werkpatroon van de medewerker wordt op het gebied van het thuiswerken en op welke dagen er in principe wordt gereisd. Daarbij is spreker het overigens wel met de uitspraak van de heer Kropf eens dat partijen dit wel duidelijk moeten opschrijven. Het was in sprekers beleving de bedoeling dat men juist de forfaitaire bedragen wilde handhaven om te voorkomen dat door allerlei wijzigingen in de werkroosters de conclusie zou worden getrokken dat de tegemoetkoming op basis van de daadwerkelijk gereisde kilometers zou moeten worden vastgesteld. De intentie was om voor een langere periode een soort standaardpatroon vast te stellen waarbinnen wordt gereisd en gewerkt. Er kunnen natuurlijk wel veranderingen optreden - dit is ook een onderdeel van het overleg over de bedrijfsvoering tussen HDE en medezeggenschap - maar het was niet de bedoeling om telkens 28 dagen van tevoren het werkrooster vast te stellen en op basis daarvan de tegemoetkoming aan te passen. Spreker had het beeld dat dit zou worden gebaseerd op een soort gemiddelde. Hij snapt het voorbeeld van de verdrinkende statisticus in het beekje maar hij gaat uit van een soort basisrooster dat met de medezeggenschap wordt afgesproken voor groepen van medewerkers. Op basis daarvan zou de tegemoetkoming volgens de heer Schilperoort worden gebaseerd. De heer Van den Berg voegt hier aan toe dat het voor de individuele militair niet eens mogelijk is om voor iedere dag een nieuw rooster in te schieten aangezien hiervoor ook reactietermijnen gelden. Als dat zou gebeuren zou men kopje onder gaan in de bureaucratie.

Volgens de heer Suwout is het zo dat partijen de regels hebben die zij zijn overeengekomen en die op een bepaald moment worden toegepast. Wat nu wordt opgeschreven gaat over de zaken waar partijen af willen wijken. Volgens



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



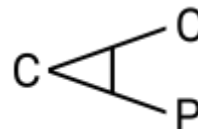
hem zitten er nu heel veel elementen in waarvan niet op papier staat dat zij daarvan af willen wijken. Het kan natuurlijk geen kwaad om zekerheidshalve navraag te doen of er bij Defensie een intentie is om veel strenger dingen te gaan bekijken of bijvoorbeeld uit te gaan vragen of iemand een nieuw rooster in moet gaan vullen. Het antwoord hierop is evenwel dat dit niet het geval is; voor spreker blijft dat wat niet wordt geraakt gewoon staan in de regeling. De heer Schilperoort vermoedt dat de verwarring schuilt in het gegeven dat het begrip “standaard werkrooster” is gebruikt en hij denkt dat het wellicht beter is om te spreken van “standaard reisrooster” aangezien de discussie daarover ging. Volgens de heer Suwout is in de WG AV ook de vraag gerezen of het begrip “standaard werkrooster” formeel wel bestaat of dat het begrip “standaard reisrooster” geldt. Het gaat erom waarop precies wordt bedoeld en als het partijen helpt om nadere afspraken te maken hoe deze begrippen moeten worden geïnterpreteerd en wat daaronder valt dan moeten zij dat doen. Daarmee wordt voorkomen dat later blijkt dat zij elkaar verkeerd hebben begrepen. Nu is het echter misschien niet het juiste moment om dit te doen. De heer Schilperoort begrijpt de verwarring die de begrippen met zich meebrengen en daarom heeft hij het begrip reisrooster geopperd, het gaat immers om het reispatroon. Partijen willen voorkomen dat men om de haverklap op de tegemoetkoming in de reiskosten zou worden gekort; wellicht is de oplossing om te spreken van “standaard reisrooster” en “standaard thuiswerkrooster”. Dit geeft de duidelijkheid aan het personeel dat de tegemoetkoming niet telkens verandert.

De voorzitter wil nu eerst vaststellen wat nu de gezamenlijke intentie van partijen uiteindelijk is. Hij heeft horen zeggend dat het niet de bedoeling kan zijn om bij elke afwijking daar meteen consequenties aan te verbinden. Er zou bijvoorbeeld een werk- en reisrooster voor een periode kunnen worden vastgesteld, de heer Schilperoort noemt een tijdvak van één jaar. Deze roosters zijn sterk met elkaar verbonden want waar en hoe je werkt is bepalend voor hoe en waarheen je reist. Daarbij zal moeten worden uitgegaan van een gemiddeld patroon, dat wordt ingevuld en dat wordt aangehouden. Mocht er dan incidenteel een afwijking optreden dan leidt dat niet meteen tot fluctuaties in de vergoeding. Dat zou namelijk onuitvoerbaar zijn en dat moeten partijen niet willen. Als het partijen lukt om het hierover eens te worden dan moet er alleen nog een goede tekst voor worden geformuleerd. Dit laatste moet grondig worden aangepakt omdat de voorgestelde tekst nog tot onduidelijkheid leidt. Hetgeen de voorzitter heeft gesteld is volgens de heer Schilperoort conform de intenties van partijen.

Volgens de heer Kropf stelde de heer Suwout “dat staat er niet” maar volgens spreker staat het er wel degelijk. Defensie spreekt namelijk over het aantal reisdagen en dat gaat met name over thuiswerken. Spreker stelde zijn vraag niet voor niets, sterker nog: hij vindt niet dat partijen voorzichtig moeten zijn met wat ze opschrijven maar het komt er onderhand bijna op neer dat zij moeten vastleggen wat ze *niet* bedoelen. Spreker herhaalt dat een ‘gemiddeld rooster’ niet bestaat en dat er een vastgesteld rooster wordt gehanteerd. Hij vindt het logisch dat indien partijen deze keuze maken daaraan – zoals de heer Schilperoort stelde – de feitelijke plaats van tewerkstelling wordt gekoppeld waarbij zelfs aan wisselende locaties kan worden gedacht. Dat ziet spreker nu nog niet in de tekst maar dit is iets waarover hij bij een toekomstige discussie wel zou willen nadenken. Voor nu vindt hij dat teneinde de gewenste duidelijkheid en concreetheid te verschaffen - en het gaat over reisdagen - het rooster moet bepalend moet zijn en dat moet niet achteraf op basis van het gemiddelde worden vastgesteld. Spreker heeft er geen moeite mee indien iemand die in principe op maandag en donderdag thuiswerkt een keer van dagen - en dat zou zelfs over weken mogen - zou wisselen. Het gaat om het verschil tussen incidentele variaties en daadwerkelijke wijzigingen in het rooster. Daarbij maakt het hem niet veel uit of dit nu werkrooster of plaats van tewerkstelling wordt genoemd. Spreker hecht er daarbij aan dat dan de periode, die ook voor andere zaken geldt wanneer er wijzigingen worden toegepast in de tegemoetkoming WWV, daarop ook worden toegepast. Hierin zit zijns inziens de crux van dit verhaal. De heer Schilperoort is het daar in de basis mee eens. Hij gaf evenwel aan dat partijen tot een andere term zijn gekomen omdat in de WG AV ook is vastgesteld dat er de nodige locaties zijn - los van de vraag of het dan mag of niet - waar regelmatig tussentijds wijzigingen in het werkrooster worden aangebracht. Partijen wilden voorkomen dat *dat* leidend zou worden voor de vaststelling van wat het reispatroon normaliter gemiddeld is. Zelf noemt spreker dit het “basisrooster”, bij het krijgsmachtsonderdeel waar hijzelf werkzaam was werd met een soort jaarrooster



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



gewerkt. Daar werden 28 dagen van tevoren wel mutaties op toegepast omdat de werkvloer dat nu eenmaal soms vergde. Dat neemt echter niet weg dat er sprake was van een basisrooster dat bepalend was voor het patroon van thuis dan wel op de werklocatie werken. Dit was de kern waar het om draaide: ervoor zorgen dat er niet om de haverklap veranderingen optraden want dat zit in het model van het forfaitaire bedrag.

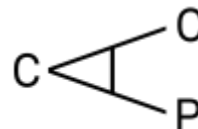
De heer Debie informeert hoe het zit bij de oefeningen en of de periode van 28 dagen geldig blijft. Er zijn immers ook oefeningen die met twee weken beginnen en vervolgens zes weken later eindigen. Het operationele domein kent een keur aan veranderingen en voorkomen moet worden dat de mensen niet de tegemoetkoming reiskosten krijgen die hen toekomt. De werkgever loopt er volgens spreker in de bedrijfsvoering tegenaan dat aan de fiscus moet worden opgegeven wat elke medewerker doet en hij vraagt zich af hoe daarmee moet worden omgegaan. De voorzitter antwoordt dat de heer Suwout daarom ook heeft toegelicht dat een aantal zaken ongewijzigd blijven en dat er, op weg naar een nog beter model, tevens nieuwe elementen inzitten. De heer Suwout voegt hier aan toe dat nu ook is opgenomen dat bij langdurige ziekte de reiskostenvergoeding na een bepaalde tijd (6 weken) vervalt en dat dit zo zal blijven. In de eindplaat wordt het plotseling relevant als de medewerker bijvoorbeeld twee weken een cursus volgt of twee weken vrij heeft maar in deze eindplaat zal ook anders worden gekeken naar het bedrag per kilometer. Op dit moment is dat echter niet het geval en ook niet de bedoeling. De heer Debie wil weten of partijen in de komende jaren wederom zullen worden geconfronteerd met de fiscale problematiek waarmee ze nu ook te maken hebben gekregen. De heer Suwout antwoordt dat Defensie ten behoeve van het voorstel dat in de WG AV is ingediend een inventarisatie verricht van wat zij in fiscaal opzicht nodig hebben. Dat vormde overigens niet de hoofddrijfveer want dat is het eerlijkheidsargument en daar zit dit niet in. Het is niet de intentie om vandaag ineens alsnog allerlei elementen die het allemaal nog extra zuur maken in dit element te brengen omdat ze "nou eenmaal fiscaal verplicht zijn". Zelfs al zou dit wel moeten dan vindt spreker het nu niet het moment om dit te doen. Voor hem is het uitgangspunt dat partijen goed zitten met wat nu op papier staat want anders zou de voorbereiding niet kloppen. De heer Van Hulsen stelt vast dat dit voor hem dan hard is en hij ziet dit als een belofte van de werkgever. Mocht het toch anders uitpakken dan zal de rekening naar de werkgever moeten gaan.

De heer Kropf vindt de discussie steeds lastiger worden en wijst erop dat er inderdaad afspraken zijn zoals de termijn van 6 weken bij langdurige ziekte. Een andere groep elementen is 31 dagen (vanaf de 31<sup>e</sup> dag). Maar spreker is van mening dat dit alleen maar zou kunnen op basis van roosterwijzigingen. Of het daarbij nu gaat over het werkrooster of over de plaats van tewerkstelling, dat vindt hij prima omdat dat inherent is aan deze keuze en daarvoor hebben partijen 28 dagen afgesproken. Met andere woorden: 28 dagen van tevoren wordt het rooster ingediend en dat is wat partijen zouden moeten willen hanteren, anders voorziet spreker dat het een chaos wordt. Daarom wil hij van de werkgever duidelijkheid krijgen over de vraag wanneer de wijziging reiskosten ingaat, bijvoorbeeld indien men gaat thuiswerken of van een 5-daagse naar een 4-daagse werkweek gaat. Het is echt cruciaal dat dit duidelijk wordt. Op voorstel van de voorzitter wordt afgesproken dat Defensie hier tijdens de lunch nog even naar kijkt en dat het onderwerp daarna verder wordt besproken.

**\* PAUZE 12.50 - 13.23 UUR \***

De voorzitter geeft aan dat eerst de vraag van de heer Kropf die voor de pauze is gesteld zal worden beantwoord. Allereerst geeft spreker ter overweging mee dat hij denkt dat het onderwerp zich leent voor verdere uitwerking en precisering. Er zal goed moeten worden bekeken wat hierover nu nog in dit overleg *moet* worden behandeld en wat in bijvoorbeeld de WG AV nog verder zou kunnen worden behandeld om de laatste puntjes op de i te zetten. Spreker heeft de indruk dat partijen voor wat betreft de grote lijnen dezelfde conclusies hebben getrokken en dat er wel nog een aantal relevante detailvragen resteert. Vandaag kan nog getracht worden om hier uit te komen. Spreker informeert of de centrales het met deze aanpak eens zijn. De heer Kropf merkt op dat de voorzitter de suggestie wekt dat de centrales, op het beantwoorden van een aantal vragen na, het eens zijn met wat er nu ligt. Daar neemt

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

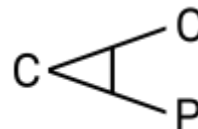


spreker echter afstand van want hij vindt dit systeem nog steeds niet rechtvaardig voor bepaalde groepen, moeilijk uitlegbaar en te complex. Dat de centrales enkele aanvullende vragen hebben die duidelijkheid kunnen verschaffen doet daar niets aan af. De CCOOP beoordeelt uiteindelijk het totaalpakket en spreker wil duidelijk gemarkeerd hebben dit element niet bepaald als het zoetje te beschouwen. De voorzitter repliceert deze conclusie niet te hebben getrokken en ook niet te willen trekken, dit was hem wel duidelijk. Hij stelt het op prijs dat de heer Kropf dit nog even duidelijk aangeeft en preciseert. De vragen zullen nu worden beantwoord door de heer Suwout.

De heer Suwout memoreert dat is gezegd dat het rooster leidend is voor de hoogte van de reiskostenvergoeding. De vraag was wanneer de hoogte van deze vergoeding wijzigt. Spreker geeft het volgende voorbeeld om dit toe te lichten: indien de medewerker bijvoorbeeld vanaf 13 oktober niet langer 5 maar 3 of 4 dagen gaat werken dan vult deze een nieuw rooster in en diens leidinggevende zal dit afhandelen en opslaan. Daarmee is het nieuwe rooster gevalideerd en als dat voor de 14<sup>e</sup> van de maand bij de salarisadministratie terecht komt gaat het per 1 november in. Wordt het na de 14<sup>e</sup> ingediend dan gaat deze mutatie in per 1 december. Dit is gelijk aan alle andere rechtspositionele wijzigingen. De heer Kropf merkt op dat de wijziging zoals beschreven dus ingaat per de maand volgend op de mutatie en dat dit niet met terugwerkende kracht gebeurt. De heer Suwout bevestigt dit. De heer Schilperoort kan deze redenatie volgen voor zover de medewerker bijvoorbeeld op een staf werkt. Er zijn evenwel tal van medewerkers die op een andere manier en met een ander soort rooster werken. Zo wordt er bij de KMar met standaardroosters gewerkt waarbij een werkrooster van 28 dagen wordt aangehouden. Het probleem is zijns inziens complexer dan in het voorbeeld wordt beschreven en spreker wil dit soort zaken bewaren voor de verdere uitwerking. Het belangrijkste is op dit moment dat wordt aangegeven dat het geen model wordt waarbij geldt dat er daadwerkelijk wordt vergoed wat daadwerkelijk is gereisd. Het moet gaan om een bepaalde periode die vaststaat waarvan het reispatroon bestaat uit werken op locatie en thuiswerken. Dit is volgens spreker de belangrijkste duiding voor dit moment. Hij zou er moeite mee hebben als hier een "TOD-achteraf" verhaal van zou worden gemaakt, dat gaat wat hem betreft niet landen. Daarmee is de voorzitter het eens; Defensie kwam zelf al met hetzelfde voorbeeld van de KMar en naar het eigen personeel kijkend ziet spreker dat ook daar sprake is van het op verschillende manieren omgaan met de roosters. De heer Suwout merkt op bij zijn voorbeeld te hebben ingehaakt bij de manier waarop normaal de mutaties op de loonstrook plaatsvinden en de regels die daarbij bepalen of deze op tijd worden ingediend. Spreker verduidelijkt naar aanleiding van de reactie van de heer Kropf nader dat als een mutatie op 1 oktober wordt ingediend, dus voor de deadline van de 14<sup>e</sup>, deze worden meegenomen voor oktober. In dat geval zou over de eerste week dat nog meer werd gereisd met terugwerkende kracht minder reiskostenvergoeding worden uitbetaald. Als de mutatie na de mutatiedatum van de lopende maand wordt ingevoerd dan vindt de aanpassing pas in de daaropvolgende maand plaats. De heer Van Hulsen merkt hierover op dat dit betekent dat voor de periode van 14 dagen een lagere vergoeding met terugwerkende kracht wordt toegekend terwijl de medewerker daadwerkelijk wel 5 dagen heeft gewerkt per week en daarmee is hij het niet eens. Verder viel het hem op dat in het voorbeeld van de heer Suwout wordt gesproken over het muteren door de werknemer zelf en spreker gaat er vanuit dat als er een mutatie door de werkgever wordt uitgevoerd alles bij het oude blijft. Daarmee bedoelt hij dat aan de bestaande gang van zaken bij een oefening van 6 weken door de werkgever wordt vastgehouden. In dat geval bepaalt immers niet de medewerker maar de organisatie. De heer Suwout beaamt dit en voegt er aan toe dat dit ook geldt bij ziekte van 6 weken.

De heer Kropf stelt voor dat partijen ervoor kiezen dat, in lijn met de andere elementen en ongeacht de mate van verwerking, de wijzigingen die in het nadeel van de medewerker uitpakken niet eerder ingaan dan 31 dagen na de mutatie en niet per datum mutatie. Dit lijkt hem het enige dat duidelijk en uitlegbaar is en dat geldt ook voor andere vormen van verlof et cetera. Spreker wil niet dat het personeel, zoals hij nu hoort, afhankelijk wordt van dagkoersen, de snelheid van de lijnmanager, de mutatiedatum en het wel of niet optreden van terugwerkende kracht. Er komen nu teveel elementen bij die toevallig worden bepaald door het moment waarop de keuze wordt gemaakt. Dan

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



spreekt hij liever af dat als de medewerker een roosterwijziging laat ingaan die effect heeft op het WWV deze per definitie ingaat op de 31<sup>e</sup> dag nadat de wijziging is ingegaan.

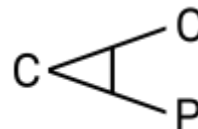
De voorzitter nuanceert dat, nu iedereen zijn bijdrage heeft geleverd, de meeste partijen elkaar qua intenties wel lijken te hebben gevonden. Zodra er op de details wordt ingegaan blijkt evenwel dat de intenties botsen met de bestaande regelgeving. Daarom stelt spreker voor dat partijen, uitgaande van de voorliggende tekst en met het besef dat er nog een verdieping nodig is, deze voor verdere uitwerking oppakken. Het is belangrijk dat de regeling fair en uitlegbaar is maar voorkomen moet worden dat er misverstanden over de effecten bestaan en dat er onbedoelde nadelen ontstaan. Daarom herhaalt hij zijn voorstel om, zodra de punten zijn ingebracht die nodig zijn voor het maken van de weging van het element mobiliteit binnen het totaalpakket, gezamenlijk verder te gaan met de uitwerking ervan en nu over te gaan met het volgende element.

De heer Schilperoort wil eerst nog een stapje terugzetten, ook op het abstractieniveau. De voorzitter sprak over de intentie maar door de gedetailleerde discussie die volgde raakt spreker even in verwarring. Volgens hem was de intentie van partijen om niet naar een schommeling op basis van “dagkoersen” te bewegen maar om met het standaard werkrooster te gaan werken. Als deze intentie nog hetzelfde is dan vindt hij het prima om nader te bezien hoe partijen dit verder gaan uitwerken. Als maar wordt voorkomen dat medewerkers elke maand moeten afwachten wat de vergoeding uiteindelijk wordt want dit sluit niet aan bij de gedachte om een forfaitair model te handhaven. Dat laatste deel Defensie volgens de voorzitter absoluut en hij informeert hoe de andere centrales hierin zitten.

De heer Kropf heeft hier op zich niet veel moeite mee omdat er al een heel goed track record is met invullen van wat partijen hebben afgesproken. Echter, de werkgever wil het voorstel laten ingaan per 01-01-2022 en als partijen tot een resultaat zouden komen dan is die datum wel erg dichtbij. Spreker wil weten hoe Defensie dit kan inregelen wat er moet worden voorkomen dat het personeel geen tegemoetkoming krijgt omdat het niet is geregeld en dat de mensen daardoor gezien de huidige benzineprijs niet kunnen tanken om vervolgens eind 2022 al dan niet een tegoedbon te krijgen om die tekorten aan te vullen. Ook is er - zoals spreker al heeft gezegd - wat de CCOOP betreft geen enkele mogelijkheid om een verplichting tot thuiswerken op te leggen. Als iemand in zijn rooster invult dat hij thuiswerkt dan moet dat nog worden goedgekeurd voordat die wijziging wordt ingevoerd. Daarom wil spreker de toezegging van Defensie dat, als medewerkers om hun moverende redenen aangeven te willen stoppen met thuiswerken en op locatie te willen gaan werken, dat per definitie een recht is. Die toezegging wil hij omdat het systeem deze keuze zou kunnen blokkeren. De voorzitter antwoordt dat er natuurlijk, zoals momenteel met covid, een externe noodzaak voor thuiswerken aan de orde kan zijn maar overall heeft de medewerker zijns inziens een recht om daar te werken waar hij wil, dus de gevraagde toezegging wil spreker wel geven. Daarmee is de heer Kropf het niet eens; het is voor militairen geen recht om te werken waar men wil want dit geldt alleen voor de burgers. Dat begrijpt de voorzitter; dat betreft het thuiswerken. Hierop stelt de heer Kropf dat dat geen *recht* maar een *gunst* betreft; het gaat erom dat medewerkers *recht* hebben om op hun *werkplek* te werken. Met hetgeen de voorzitter stelde over covid is spreker het evenmin eens: het kan wel worden verboden om op de werkplek te werken maar het personeel kan niet worden verplicht om dan thuis te gaan *werken*. Wel is zijn vraag nu beantwoord voor wat betreft het recht om het rooster terug te draaien van thuiswerken naar werken op de reguliere werkplek. Dit is voor spreker belangrijk want hij vreesde bijna dat een leidinggevende deze verzoeken zou kunnen afkeuren omdat hij liever heeft dat de helft van het personeel thuis blijft werken. Dit zou hij als een ongewenste situatie zien, zeker als daaraan financiële consequenties zijn verbonden.

De voorzitter merkt naar aanleiding van de vraag over het tijdig inregelen op dat partijen hiermee snel aan de slag zullen moeten gaan. De contouren zijn vastgesteld en er zal met hoog tempo verder worden gewerkt om ervoor te zorgen dat de details allemaal worden ingevuld en dat de datum 01-01-2022 kan worden gehaald. Desgevraagd door de voorzitter geeft de heer Suwout aan dat het halen van dit soort data altijd onder druk staat. De voorzitter zegt in

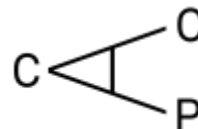
## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



het kader van goed werkgeverschap toe dat - mocht deze datum niet worden gehaald - de medewerkers gewoon de oude regeling uitbetaald zullen krijgen en dat er geen terugvordering plaatsvindt als bij de uiteindelijke invoering blijkt dat men daardoor teveel heeft ontvangen. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever als de afgesproken datum van invoering niet wordt gehaald. De heer Kropf mist nog een punt: er wordt een regeling afgesproken per 01-01-2022 en wat hem betreft betekent dit dat, mocht de uitvoering vertraagd worden, de medewerker die per die datum meer zou hebben ontvangen dat wel met terugwerkende kracht krijgt aangevuld. De invoeringsdatum van de regeling moet volgens de heer De Kleijn strak gekoppeld zijn aan het moment van de uitvoering. Dit kan volgens spreker worden geregeld. De heer Suwout voegt hier aan toe dat de regeling zal ingaan op een bepaalde datum *met* de daarbij behorende voor- en nadelen. Volgens de heer Kropf hebben partijen nu evenwel een principieel probleem. Als zij tot een totaalpakket komen waar de mobiliteit onderdeel van uitmaakt en de ingangsdatum zoals Defensie beoogt 01-01-2022 is en niet wordt gehaald dan kunnen nadelige effecten niet met terugwerkende kracht worden ingevoerd of teruggehaald en de voordelen moeten tegelijk wel ten goede komen aan het personeel. Van hen wordt immers gevraagd om ja te zeggen tegen een totaalpakket inclusief een verbetering en vervolgens moet dan worden gezegd dat dit niet wordt waargemaakt. Dit is voor spreker onbestaanbaar waarop mevrouw Pijpstra voorstelt om de datum dan alvast vooruit te schuiven. De heer Schilperoort sluit zich aan bij de heer Kropf want partijen hebben al vaker meegemaakt dat een ingangsdatum werd overeengekomen waarbij zijdens Defensie is gesteld dat verbeteringen meteen konden ingaan en verslechtingen niet. Als de datum 01-01-2022 nu wordt afgesproken zou spreker dat prima vinden, inclusief de voor- en nadelen. Als dit in de uitvoering vervolgens echter niet wordt gehaald dan kan niet achteraf worden gezegd tegen medewerkers die daardoor teveel hebben gehad dat het teveel betaalde wordt teruggevorderd. Volgens de heer De Kleijn is een kenmerk van dit proces dat een groot deel van de uitvoering zit in het motiveren van de medewerkers om hun werkrooster naar waarheid te gaan invullen. Dit is zijns inziens de belangrijkste stap die in de uitvoering moet worden gezet. Op dit moment zijn deze roosters nog niet goed ingevuld en de uitvoering kan pas starten als dat in orde is gebracht. Daar wil de heer Schilperoort het nu even niet over hebben omdat dit over uitvoeringsproblematiek gaat. Hij wil het hebben over de basis en die is gelegen in wat in de cao wordt opgenomen over de rechten van de medewerker. Als een ingangsdatum van 01-01-2022 wordt overeengekomen heeft het personeel in elk geval recht op de *voordelen* van de regeling. Spreker wijst erop dat door de heer Schwab namens Defensie vaker is gezegd dat er dan ook voor moet worden gezorgd dat de regelgeving in orde moet zijn omdat pas vanaf dat moment ook de *nadelen* gaan gelden. Hierbij gaat het gewoon om wetgeving en daar moeten partijen rekening mee houden in de uitvoering. Dit is volgens spreker ook waar de heer Kropf op doelde: als de ingangsdatum in de uitvoering niet gehaald wordt zal ervoor moeten worden gezorgd dat er niets achteraf wordt teruggevorderd en dat de voordelen wel per die datum ingaan. De heer De Kleijn bedoelde te zeggen dat het niet mogelijk is om te bepalen *waarop* de medewerker op dat moment recht had. Het gaat er om dat de medewerker naar waarheid moet hebben ingevuld hoe zijn werkrooster eruit ziet; pas dan kan er een koppeling worden gelegd naar de hoogte van de vergoeding. Volgens mevrouw Pijpstra hebben partijen het hierover ook gehad in de WG AV en toen is zijdens Defensie gezegd dat voor het invoeren van deze regeling drie maanden de tijd nodig zal zijn. Mochten partijen nu uiteindelijk tot overeenstemming komen dan is er ook nog tijd nodig voor de raadpleging van de achterban. Waarschijnlijk zal er dan in de loop van december een akkoord kunnen zijn en het lijkt spreekster vanuit pragmatisch oogpunt dan beter om de regeling ook later, op een realistische datum, te laten ingaan.

De voorzitter wil aansluiten bij zijn eerdere opmerking in deze: partijen willen samen tot een regeling komen en op het moment dat deze klaar is en kan worden geïmplementeerd wordt zij van kracht, zowel voor de plussen als de minnen. Het is partijen bekend dat er mensen op voor- en achteruit zullen gaan. Doordat zij nu aan het einde van het jaar zijn aangeland wordt de datum 01-01-2022 heel lastig haalbaar. Aan de centrales is gevraagd of dit zou betekenen dat het personeel dan helemaal niets zou ontvangen waarop de voorzitter heeft geantwoord dat dit wat hem betreft niet zal gebeuren. Daarom is zijns inziens de makkelijkste oplossing om de oude regeling in haar geheel door te laten lopen. Daarmee is 01-01-2022 alleen nog maar een datum en kan worden teruggevallen op het oude regime waardoor wordt voorkomen dat er moet worden geïmproviseerd met plussen en minnen en zaken tegen

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



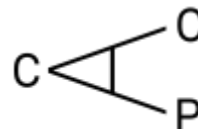
elkaar wegstrepen. Pas als de regeling zo ver is dat deze kan worden geïmplementeerd wordt deze van kracht op een datum die partijen nader overeen kunnen komen op basis van de voortgang. Dit ziet spreker als de eerlijkste oplossing.

De heer Van Hulsen heeft op zich wel gevoel bij de variant die nu is opgekomen echter, hij heeft nog een ander punt. Partijen zijn vandaag bijeen om tot een resultaat te komen en hij hoort nu de hele tijd uitspraken als “daar moeten we nog over praten, daar moeten we nog een fatsoenlijke datum voor prikken” et cetera. Hierdoor wordt voor spreker onduidelijk wat hij nu vandaag met enige hardheid heeft besproken. Dan kan de uitkomst zijn dat partijen nog de behoefte hebben om een aantal zaken scherp neer te zetten en deze vergadering op een later moment te beëindigen of zij gaan er vandaag voor zorgen dat zij er uitkomen zodat de tekst in ieder geval met voldoende hardheid op papier staat. In het laatste geval wil spreker uiteindelijk met die tekst naar de achterban kunnen gaan. Verder voorziet spreker dat, gelet op ieders drukke agenda, het lastig zal worden om nog veel overleg in te plannen terwijl de datum 01-01-2022 snel nadert. Daarom lijkt het hem beter dat partijen nu al een latere datum trachten vast te stellen. Met betrekking tot het probleem van het invullen van de roosters denkt spreker dat dit altijd een pijnpunt en een punt van zorg zal zijn. Hij vindt het erg ingewikkeld om de introductie nu te koppelen aan de datum waarop partijen het gevoel zullen hebben dat mensen in voldoende mate en eerlijk de zaak ingevuld hebben. De voorzitter merkt naar aanleiding van het eerste punt op dat partijen er gezamenlijk voor hebben gekozen het document in zijn geheel, onderwerp voor onderwerp, door te lopen. Daarbij is gebleken dat er nog verschillende vragen waren en spreker denkt dat het goed is om daar vandaag tijd aan te besteden. Dan kan aan het einde van de vergadering worden bezien wat er nu hard is en of dit substantieel genoeg is om er uit te kunnen komen, waarbij het misschien geen optie is om er ja tegen te zeggen maar het wel mogelijk is om er afspraken over te maken. Wat de voorzitter betreft is dat de door de heer Van Hulsen voorgestelde variant om dit concreet te maken. Dan kunnen partijen nu vaststellen dat ze voor 01-01-2022 een andere datum die wel realistisch is willen plannen en dat kunnen ze dan vastleggen. Spreker ziet wel wat in deze variant.

De heer Kropf wijst erop dat de heer Schilperoort stelde dat spreker op enig moment doelde op regelgeving maar deze discussie gaat niet alleen daarover maar ook over de uitvoering. Over de regelgeving is volledig terecht een afspraak gemaakt maar het gaat hem ook om de uitvoering. Daarover is in de WG AV op 13-07-2021 al een opmerking gemaakt en op dat moment hadden partijen nog 7 maanden de tijd. Wat spreker intrigeert is dat de centrales hebben geconstateerd dat dit voorstel voor het WWV zou ingaan na de looptijd van dit akkoord aangezien de werkgever nadrukkelijk volhardde in het jaar. Als dit kan worden uitgesteld ziet spreker überhaupt geen noodzaak om dit element nu in het akkoord te brengen maar *a/s* daarvoor wordt gekozen dan is spreker het met de heer Schilperoort eens dat dan wel helder moet zijn waar de medewerkers ja of nee tegen gaan zeggen. Als dat betekent dat het stelsel op die datum (01-01-2022) ingaat en de mensen vervolgens - bijvoorbeeld - zeggen dat ze altijd gewoon 5 dagen reizen en dan iets ontvangen wat in elk geval in de richting van een vergoeding gaat in plaats van een tegemoetkoming, dan gaat spreker hen in januari in elk geval niet vertellen dat dit moment later komt. Hij vindt het in elk geval lastig om nu al bijvoorbeeld 1 maart overeen te komen, nog los van het feit dat dit nog verder buiten de looptijd van dit pakket ligt, ook omdat van deze datum niet zeker is of hij zal worden gehaald. En dan blijft de vraag toch echt dezelfde, redenen waarom spreker het opschuiven van de ingangsdatum niet als een logische keuze ziet. En als het dan toch niet in dit pakket komt dan zou de heer Kropf willen zeggen om vooral snel met nog meer geld en ambities te komen voor 2022 en de mobiliteit dan in de discussie verder mee te nemen, inclusief een uitvoeringstoets en een datum die wel haalbaar is in dat jaar.

De voorzitter wijst erop dat partijen zijn begonnen met de constatering dat de voorgestelde regeling beter is dan de oude maar nog niet dat is wat zij uiteindelijk voor ogen hebben. Hierover zullen zij sowieso nog gaan praten en ook nogmaals naar de achterban moeten om uit te leggen wat de uiteindelijke regeling is geworden. Deze conclusie hebben partijen volgens spreker reeds getrokken en zij hebben elkaar naar hij meent gevonden in het voorstel wat er

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

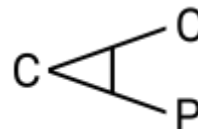


nu voor deze regeling ligt. Daarbij zijn zij wel gestuit op een aantal detailvragen, uitwerkingskwesties en de vraag wanneer het nieuwe stelsel kan worden geïmplementeerd. Het besluit dat over het voorstel zal worden genomen reikt ook verder dan de looptijd van 1 jaar; het gaat alleen om een financieel pakket voor de looptijd van 1 jaar. De regeling die nu wordt afgesproken zal doorlopen totdat er een aansluitende nieuwe regeling is. Het klopt inderdaad dat Defensie voor de periode van 1 jaar wilde gaan maar er wordt in dit tijdsframe een afspraak gemaakt voor de komende tijd. Bij de financiële paragraaf gaat dit deels anders omdat deze deels incidenteel van aard is. Spreker acht het mogelijk dat partijen nu de afspraak maken over de inhoud van het pakket voor het WWV, op welke wijze dit wordt ingevuld en welke implicaties en consequenties het heeft. Hij is het ermee eens dat de inhoud duidelijk moet zijn voor het personeel en verder ziet spreker niet in waarom als ingangsdatum niet 01-03-2022 zou kunnen worden afgesproken. De heer Kropf merkt op dat is gezegd “wij vinden dit een beter pakket” en denkt dat dit geldt voor Defensie en enkele anderen maar in iedere geval niet voor hemzelf. Spreker ziet het als een *ander* pakket dat voor sommigen beter is en voor anderen minder goed. Voor hem is cruciaal dat het pakket *helder* is. Daarnaast merkt spreker op dat de werkgever een ander beeld heeft bij “financiële elementen” dan hijzelf omdat ook dit element effect heeft op het salaris. Er kan derhalve wel worden gesteld dat er voor dit jaar een financieel pakket wordt gevormd maar het gaat hier om een element waarvan de medewerker zal afwegen wat het op welk moment met zijn inkomen zal doen. Dit punt ziet spreker als iets dat in dezelfde looptijd zal moeten horen of worden meegewogen en het heeft ook financiële effecten op het totaalpakket en de mogelijkheden en onmogelijkheden. Hierover zal duidelijkheid moeten bestaan. De voorzitter repliceert het hiermee eens te zijn.

De heer Schilperoort is er niet echt een voorstander van om afspraken te maken waarvan op voorhand al vaststaat dat deze op dat moment niet worden uitgevoerd. Ook acht hij het niet haalbaar om te communiceren dat de regeling zal ingaan op een nader te bepalen moment namelijk als men klaar is met de uitvoering want dat zal het personeel niet begrijpen. Daarom hecht spreker eraan om een harde datum af te spreken waarbij hij er iets minder moeite mee heeft dan de heer Kropf als deze in 2022 ligt, Immers, dit pakket gaat niet zozeer over de vraag op welk moment men iets laat ingaan maar over de vraag op welke financiële plaat het zal drukken. Echter, als de ingangsdatum wordt opgeschoven dan wijst spreker er op dat het nu oktober 2021 is. Als deze regeling pas in maart 2022 zou ingaan dan zou daardoor wat extra financiële ruimte voor 2021 moeten ontstaan aangezien zij dan niet op de financiële plaat van 2021 drukt. Verder wil hij bij deze keuze van de ingangsdatum een tijdstip afspreken dat zo dicht mogelijk ligt bij het moment waarop de regeling daadwerkelijk kan worden ingevoerd waarbij ook rekening moet worden gehouden met het raadplegen van de achterban. Spreker wil niet dat de regeling te ver in de tijd vooruit wordt gepland want hij is het met de heer Kropf eens dat het personeel zal gaan kijken wanneer ze waar de regeling recht op geeft dan daadwerkelijk zullen krijgen. Dit moet worden meegewogen als aan de achterban wordt gevraagd of ze het pakket acceptabel vinden of niet. De voorzitter is het hiermee eens zoals hij ook al tegen de heer Kropf zei; ook dit element vormt inderdaad een onderdeel van de te maken afweging en van het totaalpakket. Ook is hij het ermee eens dat de datum van invoering realistisch moet zijn en zo dicht mogelijk in de tijd moet liggen. Ook is duidelijk dat de werkgever, in samenwerking met de centrales, alles wat mogelijk is in het werk moet stellen om de afgesproken datum ook te halen. Spreker wijst erop dat er in het verleden al veel afspraken zijn gemaakt die qua tijdspad niet konden worden nagekomen en als partijen op dit moment constateren dat 01-01-2022 niet realistisch is dan lijkt het hem verstandig om daar nu in ieder geval nog geen invulling aan te geven. Hij begrijpt uit wat er naar voren is gebracht dat 01-03-2022 de meest realistische datum is waarop de heer Schilperoort er op wijst dat hij zijn betoog nog niet af had. Hij gaf aan er beeld bij te hebben om voor een dergelijke aanpak te kiezen maar zelf heeft hij een voorkeur voor 01-01-2022 als ingangsdatum met daarbij de toepassing van het model zoals de heer Kropf voorstelde: waar versobering plaatsvindt niet terugvorderen en eventuele plussen met terugwerkende kracht tot 01-01-2022 toekennen. De reden hiervoor zit in de uitlegbaarheid waarbij precies kan worden aangegeven vanaf welk moment de nieuwe aanspraken gelden en waarbij kan worden toegelicht dat er in verband met de uitvoerbaarheid nog extra tijd nodig kan zijn. Ergo: spreker begrijpt het voorstel van Defensie en sluit dat ook niet meteen uit maar zijn voorkeur is zoals gezegd om voor een model te kiezen waarbij 01-01-2022 als ingangsdatum wordt aangehouden.



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



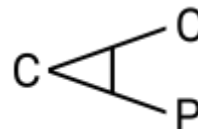
Mocht men met de uitvoering dan later pas klaar zijn dan kan er met terugwerkende kracht worden hersteld door plussen alsnog te geven en het teveel uitgekeerde niet terug te vorderen; spreker ziet deze opzet als een soort overgangsafspraken.

De voorzitter vat hetgeen is gezegd als volgt samen: de afspraak die partijen maken wordt formeel per 01-01-2022 van kracht en het oude regime loopt door totdat de implementatie van het nieuwe regime is afgerond. Partijen bekijken wanneer ze de regeling daadwerkelijk geïmplementeerd kunnen krijgen zodat tot uitvoering ervan kan worden overgegaan. Op dat moment wordt er een streep getrokken en worden de plussen en de minnen vastgesteld. De heer Schilperoort herhaalt dat de minnen evenwel niet mogen worden verrekend omdat partijen niet in staat zijn gebleken om de uitvoering van de regeling op tijd rond te krijgen, dit zegt hij met het oog op de uitlegbaarheid. Daar komt bij dat spreker heeft vernomen dat de fiscus de gedoogperiode per 01-01-2022 zal loslaten dus partijen zullen zich ook goed moeten realiseren in welke mate de kosten daardoor in de maanden na 01-01-2022 kunnen gaan oplopen. De boetes die kunnen worden opgelegd zijn niet gering en er moet worden voorkomen dat daardoor een probleem ontstaat met de ruimte voor 2022. Dan herstelt spreker de situatie liever op de voorgestelde wijze omdat dat hij inschat dat die oplossing minder zal kosten. De heer Suwout begrijpt dit in relatie tot de fiscale overgangsregeling niet: deze stopt per 01-01-2022 en dan mag niet meer worden betaald aan degenen die niet reizen terwijl tegelijkertijd wordt afgesproken dat er geen minnen mogen ontstaan en moet worden doorbetaald aan deze groep. De heer Schilperoort antwoordt dat dit de consequentie is van het feit dat partijen pas erg laat in het jaar tot een eventueel resultaat kunnen komen. De heer Van den Berg oppert dat bijvoorbeeld ook per 01-04-2022 kan worden gestart maar dan moeten alle boetes aan de fiscus worden betaald. De heer Schilperoort vervolgt dat het fiscale verhaal er nu eenmaal bij kan komen kijken maar het is in het kader van de uitlegbaarheid lastig als aan het personeel - althans het deel dat een ruimere vergoeding zal gaan krijgen - moet worden uitgelegd dat zij daar nog maanden op moeten wachten. In de praktijk blijkt dat dit al snel een half jaar wordt. De heer Debie voegt hier aan toe dat partijen wel vaker voor deze aanpak hebben gekozen. Mevrouw Pijpstra oppert om de discussie in deze stand even te parkeren in afwachting van de uitkomst rond de belastingmaatregel. De voorzitter geeft aan de aard van het voorstel in ieder geval te hebben begrepen en denkt dat Defensie inderdaad even hierover zal moeten nadenken. De heer Kropf vindt dat de ingangsdatum 01-01-2022 moet worden aangehouden. Deze ligt na de looptijd van het akkoord voor 2021 maar sluit daar wel op aan en dat zal helpen bij de uitlegbaarheid. Spreker benadrukt dat, ook als het een latere datum wordt, de afspraak niet anders wordt dan per 01-01-2022 waardoor het probleem hetzelfde blijft. Aangezien blijkt dat partijen tegen een keur van problemen aanlopen wil hij ook nogmaals benadrukken wat de CCOOP steeds heeft gezegd namelijk dat er vanaf 01-01-2022 gewoon 19 cent per daadwerkelijk gereisde kilometer moet worden toegekend. Dit is volgens spreker goed in te voeren want als er geen nieuw systeem is kunnen de medewerkers gewoon aan het einde van de maand hun declaratieformulier indienen, dat wordt vervolgens goedgekeurd en dan is er niets aan de hand, net zo goed als bij degenen die op dit moment thuiswerken en die op bepaalde dagen alsnog naar hun werkplek moeten. Spreker vindt deze aanpak zeer goed uitlegbaar, makkelijk uitvoerbaar en er wordt daarmee ook iets meer recht aan het personeel gedaan, ook aan degenen die meer of minder dagen per week reizen. De voorzitter beaamt dat deze benadering op zich niet ingewikkeld is maar tegelijk wordt door een derde regeling toe te voegen de situatie nog onoverzichtelijker wordt gemaakt.

De heer Van den Berg wijst erop dat hoe meer zaken aan de zijde van Defensie worden geparkeerd, hoe lastiger het voor de centrales wordt om ergens ja op te zeggen omdat dan niet meer duidelijk is *waarop* zij ja zeggen. De voorzitter antwoordt dat dit antwoord vandaag zal worden gegeven en dat genoemd probleem dus niet aan de orde is. De heer Kropf is het eens met de opmerking van de heer Van den Berg wat geen verrassing kan zijn aangezien de CCOOP te kennen heeft gegeven vandaag een totaalpakket te willen weten. Echter, als Defensie toch de wegging maakt en terugkomt op het antwoord, ongeacht de datum en het voorstel van de centrales - en spreker heeft de indruk dat allen daar hetzelfde in staan - dan wil hij nog ter overweging meegeven dat de fiscale effecten van het eventueel niet halen van de maatregel zijns inziens voor risico van de werkgever komen. Het kan nooit zo zijn dat de



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



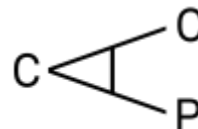
werknemer de dupe wordt van het fiscaliseren van een tegemoetkoming die hij had omdat de werkgever de uitvoering niet op tijd heeft kunnen realiseren. Hij verzoekt de werkgever om ook hierop vandaag een antwoord te geven, de voorzitter zegt dit toe.

De heer Van Hulsen attendeert erop dat partijen het nog moeten hebben over de looptijd (duur) van de thuiswerkvergoeding aangezien deze bewust nog niet is ingevuld door de WG AV. Zijn voorstel is om de vergoeding structureel te maken, in elk geval totdat men daar wellicht weer anders tegenaan zou gaan kijken. Daarbij zal ook moeten worden besproken of 2021 wordt meegenomen of niet. De heer Schilperoort sluit zich aan bij de gedachte aan het structureel maken waarbij hij de voorkeur ervoor heeft om de vergoeding op dezelfde datum te laten ingaan als de hele regeling omdat hij vindt dat er een koppeling bestaat tussen de verschillende onderdelen van het element mobiliteit. Tevens dient er wat hem betreft - zoals reeds is besproken - ook een koppeling met het standaardrooster te zijn. Kortom de ACOP wil dat de thuiswerkvergoeding structureel wordt en dat dit ingaat vanaf het moment dat het oude stelsel kan worden losgelaten. Degenen die momenteel thuiswerken krijgen nog steeds een vrij forse vergoeding op basis van de aanname dat zij 5 dagen in de week reizen terwijl er bijvoorbeeld slechts 1 dag in de week daadwerkelijk naar de werkplek wordt gereisd. De heer Kropf is het op twee kleine uitzonderingen na eens met de heer Schilperoort. Ten eerste werd gesteld dat de medewerkers een veel hogere vergoeding voor thuiswerken ontvangen dan 2 euro per dag. Spreker merkt ter nuancering hierop op dat het gaat om een *tegemoetkoming* die bovendien alleen wordt gegeven aan degenen die meer dan 10 kilometer van de werkplek wonen; degenen die dichterbij wonen krijgen op dit moment immers niets. Ten tweede vraagt ook spreker zich, evenals de heer Van Hulsen, af of partijen nu klaar waren met dit element. Hij wijst erop zelf te hebben gevraagd om welke leasefietsen het gaat, per wanneer deze beschikbaar zijn en op welke wijze de medewerker deze kan krijgen en daarop is nog niet geantwoord. Spreker vindt het zoals het nu staat beschreven te vaag en wijst erop dat de medewerkers die hierop aanspraken willen maken - zoals dat ook geldt bij de andere elementen - willen weten waartegen ze ja of nee zeggen. De voorzitter antwoordt dat het klopt dat nog niet alle punten waren afgehandeld. De heer Van Leeuwen merkt op dat voor zowel de tijdsduur van de thuiswerkvergoeding als de leasefiets geldt dat hierover in de WG AV uitgebreid is gediscussieerd. Wat de thuiswerkvergoeding betreft is spreker het met de ACOP en het AC eens dat deze vast moet zijn totdat hierover weer andere afspraken worden gemaakt. Ook is gesproken over het koppelen van de thuiswerkvergoeding aan de veranderingen in het WWV. Hiermee doelt spreker op het verlagen van de reiskostenvergoeding bij minder reizen waarbij tegelijk een thuiswerkvergoeding voor de dagen dat thuis wordt gewerkt wordt gegeven. De thuiswerkvergoeding moet op dezelfde datum ingaan en moet doorlopen totdat er een andere afspraak wordt gemaakt.

De voorzitter is blij van de zijde van de centrales een eensluidend geluid te horen. Er is door de CCOOP opgemerkt dat zij een totaalpakket wil kunnen beoordelen; spreker vindt dat lastig oordelen gelet op de vele bewegingen en mogelijke wijzigingen die nog spelen. Daarom lijkt het hem de beste oplossing dat partijen voor nu afspreken dat zij gaan voor de structurele thuiswerkvergoeding, gekoppeld aan de ingangsdatum van de regeling voor WWV.

De heer De Kleijn geeft een toelichting op de leasefiets, waarover al eerder is gesproken in de trant van de link die in de inzetbrief van de drie centrales was opgenomen. Dit vormt de basis voor de wijze waarop Defensie naar de pilot voor de leasefiets wil gaan kijken. Er is duidelijk aangegeven dat het om een *pilot* gaat hetgeen betekent dat niet elke medewerker al vanaf de start recht heeft op een leasefiets. Er zal op een aantal locaties een proef worden gehouden dus van een defensiebrede pilot is geen sprake. Het gaat derhalve om een leaseconstructie en spreker weet niet precies hoe het zit met lease en eigendomsrechten maar wel is het hem bekend dat in de Rijksregeling is bepaald dat de medewerker een eigen bijdrage verschuldigd is. Naar hij meent is de eigen bijdrage bij een fiets van 2000 euro circa 5 euro per maand en Defensie overweegt ook een dergelijke benadering. Ook voor dit onderdeel komt er nog een bijlage waarin één en ander wordt verduidelijkt. Zo zal er moeten worden vastgesteld op welke locaties de pilot zal gaan draaien, wie er daarbij recht hebben op een fiets en wat de mogelijke gevolgen voor de

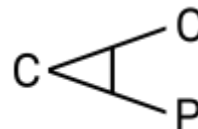
## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



vergoeding WWV zijn. De voorzitter voegt hieraan toe te hebben begrepen dat in de WG AV over dit onderwerp is gezegd dat men daar vooralsnog is uitgekomen op wat in het document staat en dat er inderdaad nog verdere uitwerking vereist is. Het klopt dus dat een aantal details daardoor ontbreekt op dit moment, dat wat in de WG AV is overeengekomen bevat de intentie rondom de leasefiets en in die stand is het onderwerp aan het SOD aangeleverd. Op dat moment was dus al bekend dat een aantal details nader moet worden uitgewerkt. Dat vindt de heer Kropf helder en spreker vindt dat partijen dan vooral moeten opschrijven niet te weten of mensen hiervoor in aanmerking komen, als dat wel zo is wat ze moeten gaan betalen en onder welke voorwaarden dat zal zijn en als ze dat wel weten dat het personeel dan hoort wanneer. Spreker zegt dit echt niet te kunnen uit gaan leggen als een positief of negatief element. Blijkbaar is er bij het Rijk al wel van alles geregeld en hij kan zich ook voorstellen dat de fiets is ingebracht in het IKB, iets waar partijen overigens al jaren terug onderzoek naar zouden laten doen. Daarmee zou de vergoeding WWV kunnen worden uitgeruild om daar ook een deel van terug te betalen, net zoals dat bij het fietsplan gaat. Spreker mist echter de bijlage terwijl de centrales wel wordt gevraagd om ja of nee te zeggen tegen een totaalpakket van losse floddors, daarin schuilt volgens hem het probleem. Hij heeft niet voor niets aan Defensie gevraagd om dit uit te leggen en nu hoort hij dat niet iedere defensiemedewerker in aanmerking kan komen; dan weet spreker wat in het land verteld wordt. De mensen willen weten of ze voor de leasefiets in aanmerking kunnen komen of niet en daarom had hij liever op papier gezien wat het Rijk doet. Dan had kunnen worden aangegeven dat partijen dit hebben getoetst en dat Defensie het ook zo zou kunnen regelen. De heer Kropf kent zelf voldoende medewerkers die de leasefiets zeer interessant zouden vinden maar dan willen zij wel weten waar ze ja of nee tegen zeggen.

De heer Schilperoort geeft aan dat dit voorstel min of meer van de ACOP komt waarbij deze voorziening breed zou worden ingezet. Daarna is in de WG AV is geconcludeerd dat dit misschien een brug te ver was en is het voorstel omgezet in het draaien van een pilot. Dit is gekoppeld aan een toekomstig model met daarbij de wens om informatie over het leasen van fietsen in te winnen. Er is in de discussie ook gezegd dat de pilot wel substantieel zal moeten zijn en spreker zou graag nu al bekijken of deze zou kunnen plaatsvinden op 2 of 3 locaties. In het model zou er sprake moeten zijn van een bijtelling die tussen de 5 en 10 euro per maand uitkomt. Degenen die minder dan 10 kilometer van hun werkplek wonen moeten momenteel alle reiskosten zelf betalen en als ze een leasefiets kunnen krijgen en daar bijvoorbeeld 5 euro voor betalen kan dit voor deze groep positief worden uitgelegd. Spreker vindt dat dit dan ook eerlijk moet worden gecommuniceerd. Dit was volgens de heer Schilperoort de gedachte achter de pilot en tegelijk is het de bedoeling om data te verzamelen om het gedragseffect in kaart te brengen. Hij vond het moeilijk om in dit stadium al een volledig uitgewerkt plan te maken want er komt best veel bij kijken. Zo is er de vraag wat er moet gebeuren bij bepaalde atmosferische omstandigheden want het is zijns inziens niet de bedoeling dat er bij code rood een verplichting zou zijn om de leasefiets te gebruiken. Dan is het de vraag of er op dat moment recht bestaat op vergoeding van reiskosten. Over dit soort details is al gesproken terwijl de algemene discussie over de voorziening nog gaande was en spreker vindt het lastig vindt om zulke specifieke zaken in een AV-akkoord te zetten. Het is beter om een aantal uitgangspunten te formuleren voor de pilot zoals het substantieel zijn ervan, het aantal locaties en vast te stellen dat er een relatief kleine bijtelling geldt zodat het mogelijk is met een leasefiets te voorzien in het WWV. Om wat meer duidelijkheid over dit onderwerp te scheppen zou spreker het voorgaande nog wel willen toevoegen aan de tekst want hij vindt het belangrijk dat de pilot er komt. De heer Kropf zegt dat het hem al zou helpen als wordt aangegeven dat het gaat om twee locaties en bijvoorbeeld 50 medewerkers. Dat geeft meer transparantie want met de voorgestelde tekst voorziet hij dat alle medewerkers gaan denken dat het ook voor hen geldt. Het is beter om duidelijk aan te geven op welke locaties wordt gestart en dat het in eerste instantie om een beperkt aantal mensen gaat. Dat is veel concreter en er zal dan ook moeten worden vermeld wanneer dit dan zou ingaan omdat partijen, als ze ook dit weer 3 jaar lang moeten gaan uitwerken, de plank zullen misslaan. Daarom wil spreker een reële invoerdatum afspreken die mogelijk maakt dat partijen samen lering kunnen trekken uit de pilot. Dit alles maakt voor hem het tekstvoorstel een stuk beter want wat er nu staat is hem veel te vaag.

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



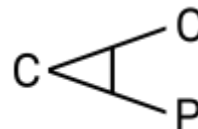
De heer Van Hulsen wil niet teveel tijd besteden aan deze discussie omdat dit soort zaken nu eenmaal altijd vaag zal blijven. Zo is de leaseprijs gekoppeld aan de waarde van de fiets dus als er nu 5 euro wordt vermeld zullen er mensen worden teleurgesteld. En als het bedrag te hoog is zal er minder gebruik van de voorziening worden gemaakt. Partijen hadden een bepaald doel voor ogen en spreker vindt het wel erg ingewikkeld om nu al te bepalen welke kazerne het wordt zodat zij een uitslag krijgen die past bij het doel. Daarom vindt hij dat dit punt verder moet worden uitgewerkt en dat nu een keuze wordt gemaakt op basis van de in de WG AV geformuleerde uitgangspunten. Anders komen partijen er nooit uit en alles wat zij in dit verband nu zullen verzinnen zal per definitie vaag zijn. De voorzitter is het hiermee eens en informeert of de heer Van Hulsen het dan wil houden bij de huidige tekst en daarbij een afspraak over de uitwerking te maken waarnaar in de tekst wordt verwezen. De heer Van Hulsen bevestigt dit en merkt op dat als dit de heer Kropf meer comfort geeft er best aan toe kan worden gevoegd dat de pilot op meerdere plaatsen en met een wat grotere groep zal plaatsvinden. Hij heeft er een voorkeur voor om het bij beschrijvende teksten te houden en om niet teveel zaken nu al concreet te willen maken. Mevrouw Pijpstra merkt op dat er reeds staat "verschillende locaties" en dat "substantieel" zou kunnen worden toegevoegd. De startdatum zou in de aanhef die bij deze reeks bullets hoort kunnen worden vermeld. De heer Kropf merkt op dat er wordt verwezen naar uitgangspunten van de WG AV en het lijkt hem het beste om die dan te beschrijven omdat dat veel duidelijker is dan wat er nu in de tekst staat. Ook moet er wat meer duiding worden gegeven om misinterpretaties bij de medewerkers te voorkomen. Met wat wordt opgeschreven worden verwachtingen gewekt en spreker herhaalt dat de medewerker het totaalpakket zal wegeen.

De voorzitter resumeert dat de intenties van partijen duidelijk zijn. Zij willen deze voorziening graag en zij gaan experimenteren om data te verzamelen om deze voorziening vervolgens groter uit te rollen en om nadere afspraken te kunnen maken. Er moet ten opzichte van wat er nu staat iets meer duiding en concreetheid in de tekst worden opgenomen zonder teveel naar het detailniveau af te dalen. Defensie heeft aangegeven in staat te zijn om deze aanpassingen aan te brengen dus dat zal worden geregeld. Spreker informeert of nu alle punten die er nog waren rondom het onderwerp mobiliteit in voldoende mate zijn besproken hetgeen van de zijde van de centrales wordt bevestigd.

**\* PAUZE 14.30 – 15.05 UUR \***

De voorzitter deelt mee dat Defensie tijdens de pauze nog even serieus heeft gekeken naar het voorstel dat zijdens de centrales is gedaan over de ingangsdatum van het nieuwe stelstel voor het WWV. Dit is een belangrijk onderwerp en de centrales hebben duidelijk aangegeven vandaag helderheid te willen verkrijgen over de vraag waartegen ja of nee moet worden gezegd en wat mee kan worden genomen in de totale afweging. De vraag was of hetgeen is voorgesteld wel op financieel, juridisch en systeemtechnisch gebied waar kan worden gemaakt en Defensie heeft hierover gesproken in de pauze. De uitkomst is dat het mogelijk wordt geacht om de regeling per 01-01-2022 in te laten gaan en deze op een latere datum van kracht te laten worden. Op deze latere datum zal dan de verrekening over de periode vanaf 01-01-2022 plaatsvinden waarbij de plussen zullen worden uitgekeerd en de minnen niet worden teruggevorderd. Dat betekent wel dat het personeel erop moet worden gewezen dat zij de roosters per 01-01-2022 moeten gaan invullen zodat op basis daarvan de berekening kan worden gemaakt. Defensie wil aan de tekst toevoegen dat partijen de regeling zo snel mogelijk willen implementeren en dat over de periode tussen de ingangsdatum en het van kracht worden van de regeling de genoemde berekening zal worden toegepast. Vertraging zal Defensie geld kosten dus dat dwingt hen om vaart te maken met het van kracht laten worden van de regeling.

Dit voorstel acht de heer Schilperoort in lijn met zijn intenties dus hij kan ermee akkoord gaan. Wel vraagt hij zich af of Defensie de aanvulling op de tekst die nu voorligt wil opnemen aangezien dit in feite een uitvoeringskwestie betreft. Ook kan de afspraak in het SOD-verslag worden vastgelegd, dit is voor spreker net zo bindend als wat in de AV-tekst staat. Dat lijkt hem ook beter omdat hij voorziet dat niet iedereen die het akkoord zal lezen dit goed zal kunnen plaatsen. De heer De Kleijn is het hiermee in elk geval eens. De heer Kropf wil een AV-resultaat echter niet



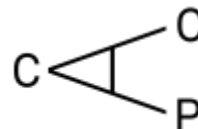
verwarren met een SOD-verslag en vindt dat er een stuk moet liggen dat aan het personeel wordt voorgelegd en dat duidelijkheid verschaft. Spreker heeft echter nog geen antwoord gehoord op zijn vraag namelijk of de fiscale effecten voor rekening van de werkgever zullen zijn en niet voor de medewerker. Er is wel wat gezegd over voor- en nadelen maar dat is volgens hem wat anders dan het bruto of netto uitkeren en spreker wil hierover zekerheid verkrijgen zodat partijen elkaar niet verkeerd begrijpen. Als de centrales achteraf gaan vertellen dat de werkgever niet had weggehaald bij anderen en de regeling fiscaal zuiver moet worden uitgevoerd dan betekent dat dat Defensie in kaart moet brengen wat er daadwerkelijk is vergoed ten opzichte van de daadwerkelijk maximaal toegestane fiscaal vrijgestelde vergoeding. Dan zou de werkgever normaalgesproken op één van de drie mogelijke manieren bruteren. En als wordt gezegd dat de werknemers daarvan geen nadeel zullen ondervinden dan betekent dat volgens spreker ook dat de werkgever de fiscale effecten moet compenseren waardoor de medewerkers in elk geval hetzelfde nettobedrag houden. De voorzitter antwoordt dat dit ook in lijn is met wat partijen hebben afgesproken: de medewerker mag in de overgangperiode *geen nadeel ondervinden* als gevolg van het invoeringsvraagstuk. Dit komt op hetzelfde neer als wat de heer Kropf hierover heeft gemarkeerd. De heer Kropf repliceert, om misverstanden te voorkomen, dat indien in 2022 de loonbelasting stijgt de medewerkers niet hetzelfde nettobedrag zullen ontvangen aangezien zij dan nog steeds hetzelfde brutobedrag zullen krijgen. Daarom vindt hij het belangrijk dat dit goed en scherp wordt vastgelegd. Spreker wijst erop dat partijen regelmatig discussies voeren over de fiscaliteit en de fiscale zuiverheid van de regeling. Op dit moment is zij fiscaal zuiver maar wordt zij niet fiscaal zuiver uitgevoerd en als de huidige regeling wordt verlengd is zij nog steeds fiscaal zuiver maar wordt dan nog steeds niet fiscaal zuiver uitgevoerd. Daardoor betekent de toezegging die de werkgever nu heeft gedaan dat als de huidige regeling doorloopt deze fiscaal zuiver zal worden uitgevoerd doordat Defensie de werkgeverslasten fiscaal zuiver voor zijn rekening zal nemen. De voorzitter stelt vast dat aan de zijde van Defensie wordt beaamt dat dit is wat er is afgesproken en hij sluit zich daarbij aan dus het antwoord is dat Defensie deze lasten voor haar rekening zal nemen.

##### **5. Pensioenakkoord**

Over dit onderwerp kunnen partijen wat de heer Kropf betreft het kort houden aangezien deze tekst nog veel vager en niet concreet is en dit onderwerp ook nog buiten de looptijd van het akkoord valt. Dit vindt spreker erg lastig omdat het defensiepersoneel recht heeft op volstrekte duidelijkheid. Hij vraagt zich af wat deze tekst inhoudt, wanneer hij zal ingaan en hoe men hiervoor in aanmerking kan komen. Spreker heeft in elk geval de heer Van Hulsen eerder horen zeggen de mogelijkheid te zien om deze tekst concreter te maken en dat wil spreker in elk geval even afwachten.

De heer Van Hulsen merkt op dat hij - wellicht anders dan de heer Kropf - ten eerste aan deze paragraaf hecht. Zijns inziens bevat deze zaken die van belang zijn voor grote groepen medewerkers van Defensie. Hij moet daarbij wel toegeven - en in zoverre kan hij de heer Kropf wel volgen - dat sommige zaken wat abstract zijn omschreven. Tegelijkertijd persisteert spreker erin dat het ten opzichte van de inhoud van het pensioenakkoord nog altijd gaat om een verfijning of een verdere detaillering. De kritiek dat de tekst weinig concreet is heeft spreker al vaker gehoord waardoor hij zich enigszins uitgedaagd voelde en daarom heeft hij zich afgevraagd hoe hij deze wat concreter zou kunnen maken. Daarom wil hij nu proberen om de tekst op twee punten te verbeteren. In de eerste plaats wijst spreker erop dat in werkgroepsverband uitgebreid is gesproken over de mogelijkheid om het tijdvak, waarin wat hij noemt "het spaartegoed" dat ontstaat op het moment dat de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om te flexibiliseren en dat op dit moment binnen een periode van 10 jaar moet worden opgenomen, op te rekken naar een tijdvak van 20 jaar. Gelet op hetgeen in de discussie naar voren is gebracht heeft spreker geconcludeerd dat deze variant momenteel niet haalbaar is. Vervolgens heeft hij zich gerealiseerd dat de mensen in het pensioenakkoord toch wel wat lezen over verlofsparen en spreker vroeg zich in dit verband af wat nu een op één of twee na beste variant daarvan zou kunnen zijn. In zijn optiek hebben partijen in het verleden een andere keuze gemaakt dan wat er in het Burgerlijk Wetboek staat. Daardoor is op dit moment de situatie dat het personeel verlof opbouwt en dit voor een belangrijk deel moeten opnemen en vervolgens raken zij het restant met de ommekomst van het volgende

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



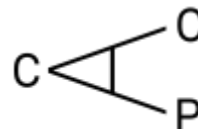
kalenderjaar kwijt. Dit terwijl in de BW-setting geldt dat men dit verlof pas na 5 jaar kwijtraakt. Spreker vraagt zich af of het geen goed idee is om de medewerkers die daaraan behoefte hebben in staat te stellen om het bovenwettelijke deel van het verlof op te laten sparen tot deze 5 jaar. Dit is een andere variant dan die waarover eerder is gesproken welke volgens spreker invulling geeft aan de mogelijkheid die uit het pensioenakkoord naar voren komt waarbij de medewerker een zekere regie krijgt en de mogelijkheid heeft om verlof op te sparen. Hij vindt dit een aantrekkelijk alternatief en realiseert zich deze erg laat in de WG AV naar voren te hebben gebracht. Omgekeerd geredeneerd kan evenwel ook worden gesteld dat dit inmiddels alweer zo lang geleden is dat er inmiddels genoeg tijd is verstreken om hierover goed te kunnen nadenken.

De tweede variant die de heer Van Hulsen onder de aandacht wil brengen ziet specifiek op de burgermedewerker. In het verleden is gezien de zwaarte van de functie bepaald dat deze groep op 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd met leeftijdsontslag kon gaan. Op een bepaald ogenblik is naar aanleiding van de maatschappelijke ontwikkelingen besloten dat deze leeftijden toch wel aan de jonge kant waren en vervolgens zijn deze gefaseerd verhoogd. Zo is 55 jaar gewijzigd in 60 jaar en 60 jaar in 62 jaar. Dit is naar spreker meent in 2005 en met ingang van 01-01-2006 afgesproken. Als daar nu op terug wordt gekeken moet ook rekening worden gehouden met de destijds geldende omstandigheden die inmiddels met onder andere de verhoging van de AOW-leeftijd opnieuw zijn veranderd. De heer Van Hulsen stelt in dit verband voor dat degenen die nu in de overgangssituatie zitten de mogelijkheid krijgen om bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd met FLO te gaan dan wel dat zij ervoor kunnen kiezen om langer door te werken. Hij vindt de gedachte om dit nu vast te leggen te ambitieus en daarom stelt hij voor om de duur hiervan nog nader te bepalen. Voor spreker ligt het voor de hand om hierbij de lijn uit het verleden door te trekken. Bij de grens van 62 jaar gold destijds dat het om een tijdvak van 3 jaar ging tot het bereiken van de 65-jarige oftewel de AOW-gerechtigde leeftijd. Als deze lijn wordt doorgetrokken naar het heden komt dat bij de AOW-gerechtigde leeftijd van 67 neer op de leeftijd van 64 jaar.

De heer Schilperoort brengt naar voren dat hij, in tegenstelling tot het door de heer Kropf gestelde, de tekst over dit onderwerp minder vaag vindt. Naar zijn mening bevat deze een aantal afspraken die weliswaar niet zijn uitgewerkt en dat verplicht partijen ergens toe. Aangaande het verlofsparen brengt spreker in aansluiting op wat de heer Van Hulsen hierover heeft gezegd het volgende naar voren. Er staat bijvoorbeeld dat partijen vorm willen geven aan een verlofregeling waarmee er iets nieuws in de plaats van de huidige mogelijkheden wordt toegevoegd en verder dat over de samenloop van de verschillende defensieregelingen inzake de opbouw- en bewaartermijn nadere afspraken zullen worden gemaakt. Hetgeen de heer Van Hulsen zonet voorstelde ziet spreker als een poging om hieraan al een wat concretere invulling te geven. Hij heeft er geen bezwaar tegen om dit te doen als dat bijdraagt aan het wat concreter maken van de tekst. Waar spreker in dit verband wellicht wat meer gevoel bij heeft is de vaststelling die de heer Kropf deed aangaande de laatste bullet welke over de tijdelijke regeling in lijn met het pensioenakkoord gaat en waar inderdaad sprake is van een open einde. Partijen gaan het doen maar tegelijk is het ook bekend dat in het pensioenakkoord een einddatum is opgenomen voor het laatste moment waarop nog iets kan worden uitgekeerd. Daarom vindt spreker het wenselijk dat wordt overeengekomen dat hierover in 2022 een afspraak wordt gemaakt waarmee het allemaal wat concreter wordt. Verder ziet hij in wat de heer Van Hulsen zei over het FLO te weten het deels en wat concreter invullen van het nader duiden van groepen en het maken van nadere afspraken daarover. Spreker resumeert het een belangrijke passage te vinden waarin duidelijke afspraken staan die weliswaar nog niet zijn uitgewerkt maar die aan het personeel wel tonen dat er iets aan zit te komen. Daarbij voorziet de heer Schilperoort wel dat dit mogelijk kan gaan knellen omdat er geen termijn is gesteld. Als de tijdelijke regeling daardoor bijvoorbeeld pas in 2027 ingaat resteert er nog maar 1 jaar de tijd om er gebruik van te maken en daarom moet zij volgens hem in 2022 al vorm krijgen.

De heer Kropf merkt op dat de heer Van Hulsen bij hem de suggestie heeft gewekt dat de CCOOP dit niet zou willen. Dat is echter het probleem niet maar er is behoefte aan wat meer concreetheid. Zo is niet duidelijk aangegeven om

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



welke groepen medewerkers het gaat en ook dat is te vaag. Daar heeft spreker verder niemand over gehoord en hij denkt dat hierbij weer meespeelt dat iedereen zijn eigen beroep altijd erg zwaar vindt; daarover zullen partijen het dan nog moeten hebben. Hij heeft echter nog een ander punt van zorg: als er zulke regelingen voor de toekomst gaan komen dan krijgt spreker altijd last van wat hij noemt het "PAS-syndroom." Daarmee doelt hij erop dat er aan medewerkers een PAS-regeling wordt gegeven waardoor de andere medewerkers - die in casu een zwaar beroep hebben - hetzelfde werk met minder mensen moeten gaan doen. Daarom wil spreker dat in zulke gevallen de functie die openvalt zal worden gevuld door een nieuwe collega. Bij het effect dat de heer Van Hulsen beoogt - zeker voor bepaalde groepen die fysiek zware arbeid verrichten - heeft de CCOOP zeker geen ander beeld. Als dat echter betekent dat er medewerkers waarvan op papier staat dat zij "verlof genieten" (vergelijkbaar met de PAS-regeling) feitelijk niet meer beschikbaar zijn dan wordt de druk voor de rest groter en dat moet ten allen tijde worden voorkomen.

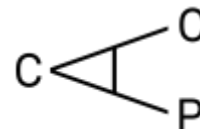
De heer Van Hulsen merkt om misverstanden te voorkomen op dat hij, naar aanleiding van wat hij eerder en ook vandaag heeft gehoord, heeft getracht om op een aantal punten wat meer concreetheid in de tekst aan te brengen. Dat was echter beslist niet bedoeld als alternatief voor het voorliggende tekstvoorstel. Die tekst blijft wat hem betreft gewoon staan en er worden twee concrete afspraken aan toegevoegd. Dat doet spreker mede om niemand tekort te doen. Hij snapt dat het voor de hand ligt om zijn opmerking over de FLO-functies te vertalen maar dat zou degenen die op hun twintigste zijn binnengekomen en tot de leeftijd van 55, 58 of 60 jaar in een continu-dienstrooster hebben meegedraaid buiten de boot doen vallen en dat wil hij nu in elk geval niet voor zijn rekening nemen.

De heer Suwout heeft enkele vragen. Ten eerste vraagt hij zich over de bewaartermijn van het verlof of daarmee wordt bedoeld op het standaardverlof in de vorm van de 25 vakantiedagen die iedereen krijgt toegekend of dat het om een andere vorm van verlof gaat. De heer Van Hulsen antwoordt dat het in de basis om het standaard vakantieverlof gaat waarbij hij erop wijst dat de 25 dagen niet voor iedereen gelden. De heer Suwout merkt op dat de wettelijke aanspraak 25 dagen is waarop de heer Van Hulsen repliceert dat voor een aantal categorieën nog een aantal extra dagen geldt vanwege hun leeftijd waardoor zij boven de 25 dagen uitkomen. In de basis is het antwoord op de vraag echter bevestigend. De heer Suwout informeert of de verhoging van de bewaartermijn van 2 naar 5 jaar als een soort flankerende maatregel bij wat er al in de tekst stond moet worden gezien hetgeen de heer Van Hulsen bevestigt. De heer Suwout vervolgt dat de volgende vraag over de verloven complexer is en als hij het goed begrijpt wordt daarbij de doelgroep niet vergroot maar wordt (een deel van de) de bestaande doelgroep een extra keuze geboden. De heer Van Hulsen antwoordt dat op dit moment een overgangsartikel geldt dat twee groepen kent. De eerste groep bevat degenen die in 2021 en 2022 nog kunnen vertrekken en de tweede groep betreft degenen waarvoor de afspraak geldt dat zij structureel pas op de AOW-datum vertrekken (lid 6). De groep waarop spreker doelde betreft evenwel degenen waar lid 4 op toeziet; dat zijn degenen die op 60- respectievelijk 62-jarige leeftijd kunnen vertrekken. De heer De Kleijn merkt op dat lid 6 daar ook over gaat echter daar wordt ook de keuze voor een andere baan binnen Defensie geboden en dat geldt aldus spreker niet voor de andere groep. Daarmee is de heer Van Hulsen het eens maar zijn vrije vertaling luidt dat daarmee dan wel een voorschot wordt genomen op een wat bredere discussie. Als het over deze groep gaat moet de discussie breder worden getrokken en moeten partijen zich afvragen hoe de medewerker duurzaam kan worden ingezet. Wat spreker betreft ligt daar op dit moment niet de prioriteit al moet er ook niet te lang mee worden gewacht. Wel brengt legt hij een focus bij de bestaande categorie.

De heer Kropf had de illusie - maar dat is blijkbaar verkeerd begrepen - dat het verhaal concreter en duidelijker zou worden maar hij zegt nu volledig de weg kwijt te zijn geraakt in deze discussie. Als er dan toch bullets worden toegevoegd wil hij graag weten wat de reactie van de werkgever op zijn voorstel is en voegt hieraan toe dat dit voor hem echt ziet op een groot punt van zorg. Hij wil weten hoe met deze medewerkers om wordt gegaan en of zij daadwerkelijk van hun functie afgaan zodat hun werk door iemand anders kan worden gedaan of niet; dit is voor



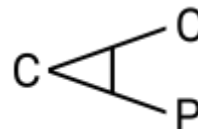
## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



spreker een zeer essentieel punt. De voorzitter antwoordt dat men nog in de beginfase van de beantwoording van de vragen zit en geeft het woord aan de heer Suwout voor de verdere reactie van de werkgever. De heer Suwout geeft aan dat hij nog zoekende is naar wat partijen precies aan de bestaande regelingen willen wijzigen. In het verlenge daarvan ligt de vraag hoe, als er een schappelijker regime wordt vastgesteld waardoor de medewerker eerder kan vertrekken, er met de vrijgevalen plek moet worden omgegaan. Het bekende dilemma dat hierbij speelt is dat iemand wel het recht kan hebben om te vertrekken maar als daardoor degenen die achterblijven zwaarder belast worden dan is het maar de vraag of er wel kan worden gesproken van een win-win situatie. Spreker kan daar nu niet meteen een antwoord op geven, het gaat hem er vooreerst om of hij het voorstel dat wordt gedaan goed heeft begrepen. De heer Van Hulsen geeft eerst een reactie op wat de heer Kropf stelde: hij ziet het probleem voor deze groep niet want deze medewerkers kunnen nu al op 62-jarige leeftijd vertrekken en als ze dat doen verandert er met zijn voorstel niets ten opzichte van de huidige situatie. Zij kunnen wel besluiten om te blijven zitten en dan verandert er wel iets. Volgens spreker doelt de heer Kropf echter op een andere situatie en dan krijgt hij wel die vraag op tafel en dan is die ook legitiem. De heer De Kleijn voegt hier aan toe dat bij de laatste bullet staat “geheel of gedeeltelijke uitstroom” en volgens hem wordt daarbij wel uitgekomen bij de vraag van de heer Kropf. De heer Kropf zegt dat het erom gaat dat er mensen daadwerkelijk uitstromen en bij “gedeeltelijk” wordt dat een lastige kwestie. Of de medewerker neemt verlof op en dat is een element dat ook in de tekst zat. Het opnemen van verlof betekent vaak dat de medewerker op zijn primaire plek blijft zitten waardoor het resterende personeel het totaalpakket aan werkzaamheden moet opvangen. En als het met name gaat om personeel dat bezwarende werkzaamheden verricht dan heeft dat een averechts effect. Volgens de heer De Kleijn deelt Defensie de observatie van de heer Kropf over de effecten van de PAS-regeling. Daarom zal nogmaals goed naar de tekst bij de laatste bullet moeten worden gekeken en dat kan zoals de heer Suwout al zei niet nu ad hoc worden aangegeven. De heer Suwout zal bezien wat het verschil tussen de bestaande regeling en wat er in het voorstel is vermeld precies behelst. Hij wil eerst goed vaststellen wat het verschil is tussen de huidige regeling en wat er nu door de heer Van Hulsen wordt voorgesteld. Op dit moment is het voorstel volgens spreker om op een later moment alsnog de keuze mogelijk te maken. De heer Van Hulsen geeft naar aanleiding hiervan de volgende nadere toelichting. Artikel 171a, tweede lid, sub k onder 11 BARD bepaalt dat degene die in 2020, 2021 of 2022 de leeftijd van 62 jaar bereiken verplicht met FLO gaan. In het derde lid staat dat men met ontslag kan gaan en in het vierde lid is bepaald dat het in het derde lid bedoelde ontslag op aanvraag of met instemming van de ambtenaar voor de duur van ten hoogste één jaar kan worden opgeschort indien dit door het bevoegde gezag in het belang van de dienst wordt geacht. Wat spreker hiervan wil maken is een keuzemogelijkheid dat deze periode twee jaar wordt en daarbij doelt hij uitsluitend op de groep die onder lid 4 sub 11 valt en niet over de groep die onder lid 6 valt. Dan komt er volgens de heer Suwout dus te staan dat het ontslag hooguit voor de duur van twee jaar kan worden opgeschort. Dat bedoelt de heer Van Hulsen echter niet: hij wil de medewerker de keuze verschaffen tussen met ontslag gaan en in dienst blijven en daarbij is de toetsing die er nu inzit eruit. De wijze waarop het artikel nu is geformuleerd scheidt de ruimte om het verzoek af te wijzen en daar wil spreker vanaf, ook omdat hierbij wordt geshopt. Immers, degenen die qua functie op het juiste moment op de juiste plek zitten en die nodig zijn zullen al gauw een positief antwoord krijgen en bij degenen waarbij het lastig is zal het antwoord “nee” zijn. De heer De Kleijn informeert voor de helderheid of daarmee bedoeld wordt dat de consequentie is dat de medewerkers die op één van die functies die in de leden 1 en 2 zijn benoemd zitten daar ook op blijven zitten en dus niet van functie wisselen. De heer Van Hulsen antwoordt er niets op tegen te hebben als deze medewerkers van de functie afgaan maar dat levert wel de uitdaging op om voor hen een alternatieve functie beschikbaar te hebben, zoals in lid 6 staat. Dat betekent volgens de heer De Kleijn dat zij dan ook langer op de bezwarende functie blijven. Wat de heer Van Hulsen betreft mogen zij evenwel van de functie af waarop de heer De Kleijn zegt dat dat ook kan omdat de medewerker de keuze heeft, zij krijgen enkel de *mogelijkheid* om langer te blijven. De heer Schwab wijst erop dat die mogelijkheid ook al bestaat want er kan al een verlenging met een jaar plaatsvinden. Dat klopt volgens de heer Van Hulsen maar waar hij vanaf wil is dat het *kan*-bepaling is omdat hij ziet dat er wordt geshopt en, afhankelijk van de organisatiebehoefte, de één te horen krijgt dat het kan en de ander dat het niet kan. De heer Schwab wijst erop dat de bepaling staat voor een bepaalde waarborg en bescherming voor de



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

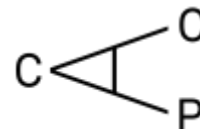


medewerker omdat deze lichamelijk en psychisch in staat moet zijn om de functie te vervullen. Daar heeft de heer Van Hulsen uiteraard ook geen problemen mee maar volgens hem komen partijen daarmee uit bij een andere discussie die op een ander moment moet worden gevoerd. Spreker doelt hiermee op de bezwarende functies en wat de artsen daarover allemaal kunnen bepalen. Er zijn immers geen criteria beschikbaar op basis waarvan kan worden vastgesteld dat de ene medewerker de functie op psychische gronden niet meer aankan en de ander wel.

De heer Kropf herkent de door de heer Van Hulsen genoemde “kan-bepaling” en gelet op de discussie is spreker in elk geval niet de enige die dit een lastig verhaal vond. Voor hem is dit een bevestiging van zijn gevoel dat het hier om een niet duidelijk en concreet verhaal gaat. Maar spreker wil met name reageren op de opmerking zijdens de werkgever over zijn punt om het duidelijker te maken: het zou voor hem op dat vlak afdoende zijn als er een bullet wordt opgenomen waarin staat dat het verlof in elk geval niet zo kan worden ingeregeld dat dit ervoor zorgt dat de arbeidsplaats bezet blijft waardoor de resterende werkzaamheden bij het resterende personeel terechtkomt. Partijen hebben het immers over intenties en dan is dit voor spreker voldoende waarborg, echter - zoals ook van defensiezijde werd gesteld - dat er naar moet worden gekeken acht hij echt niet voldoende. Hij wil een herkenbaar punt hebben waarin in elk geval, als partijen toch dingen gaan benoemen en beogen, gezamenlijk de afspraak wordt gemaakt dat *dat* niet de intentie is van wat zij bedoelen.

Dat *is* volgens de voorzitter ook de gezamenlijke intentie dus dit kan zijns inziens zo worden opgenomen in de tekst, er zal alleen moeten worden bekeken hoe hieraan vorm kan worden gegeven. Spreker hoort van de heren Schilperoort en Van Hulsen dat zij niet al te zeer hechten aan de voorgelegde tekst. Er is een voorstel gedaan voor een aantal concretisering op waarop zijdens Defensie is gezegd dat daar niet meteen een besluit over kan worden genomen. Spreker informeert of er, zoals voorgesteld door de heer Kropf, een procesvoorstel of afspraak denkbaar is waarmee dit punt nu kan worden toegevoegd. Daarmee bedoelt hij het formuleren van een passage waarin staat dat met de gedane suggesties aan de slag wordt gegaan en dat deze zullen worden verwerkt. De heer Van Hulsen geeft hierop de volgende reactie. Ten eerste heeft hij aangaande de passage over het verlof het gevoel dat partijen heel dicht bij elkaar zitten waarbij de heer Kropf heeft aangegeven een vorm van aanvullende garantie te willen. Daartegen heeft spreker geen bezwaar, er zal een goede formulering moeten worden gemaakt waarna dit punt kan worden toegevoegd. Voor wat het andere punt betreft zegt spreker te hebben gepoogd om met een aanvullend tekstvoorstel tegemoet te komen aan de geuite kritiek die erop neerkwam dat het tekstvoorstel te vaag was. Als partijen het op dit moment niet gaan halen omdat het verhaal onvoldoende helder is en er mensen zijn die nog beren op de weg zien dan lijkt het spreker beter om zijn tekstvoorstel nu terug te nemen en houdt hij het voor nu bij de bestaande tekst. Maar dan wil hij dat het punt wel snel alsnog zal worden ingevuld aangezien een collega-centrale aangaf dat te lang wachten geen optie is als partijen serieus voornemens zijn om op dit vlak iets te presteren. Wat spreker betreft zouden zij dan zo snel mogelijk kunnen trachten om - eventueel in de geest van wat hij vandaag heeft voorgesteld - te komen tot een regeling. De heer Suwout stelt vast dat het dan gaat om één onderwerp waar Defensie vandaag nog op terug moet komen. Daarbij gaat het om het verlengen van de bewaartermijn van wettelijk verlof van 2 naar 5 jaar waarbij nog een aanvullende maatregel zal worden getroffen aangaande de wijze waarop zal worden omgegaan met degenen die dit verlof opnemen en hoe Defensie daarin staat. De heer Kropf wijst er voor de transparantie op dat het voor hem nu wel één groot vaag verhaal blijft. Hij dacht dat het voorstel van de heer Van Hulsen voor verduidelijking zou zorgen en was blij om waar te nemen dat dit aan de zijde van Defensie ook goed werd begrepen. Voor spreker geldt dit evenwel nog niet en daarmee wordt het ook heel moeilijk uitlegbaar. De heer Van Hulsen licht naar aanleiding hiervan nader toe zijn voorstel over de FLO-functies zonet van tafel te hebben gehaald. Van wat dan overblijft had hij in elk geval het gevoel dat dit voor iedereen helder was en dat partijen elkaar daarin hadden gevonden, met uitzondering van de reactie van Defensie want van die kant heeft hij nog niet gehoord of dit als een begaanbaar pad wordt gezien.

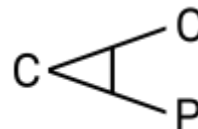
## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Schilperoort zegt dat hij het voorstel van de heer Van Hulsen ook wat lastig te bevatten vond maar als hij het goed begrepen heeft - los van wat er weer van tafel is gehaald - wilde deze van iets wat geen recht was wel een recht gaan maken. Volgens spreker is het niet erg ingewikkeld om daarin dan een keuze te maken. Hij vindt het voorstel om van iets dat dit nog niet is een recht te maken voldoende concreet. Daarnaast heeft ook spreker nog een antwoord te goed want hij had in het kader van het concreter maken voorgesteld om de tijdelijke regeling in elk geval in 2022 te treffen. Daarom hoort hij graag of Defensie daarin mee wil gaan aangezien het verhaal daardoor ook concreter wordt. Dit moet los worden gezien van het feit dat hij het eens is met hetgeen de heer Kropf zei over het verlofsparen, namelijk dat duidelijk zou moeten worden gemaakt dat het niet de bedoeling is dat daarmee het werk voor het achterblijvende personeel nog zwaarder wordt. Dit zal wel moeten worden opgevangen met extra capaciteit. Volgens de voorzitter is dit mogelijk en kunnen partijen dit zo met elkaar afspreken. De heer Suwout informeert of de heer Schilperoort bedoelde dat aan de tekst van pagina 4, eerste alinea moet worden toegevoegd "De regeling zal in ieder geval in 2022 worden ...". Dat is niet wat de heer Schilperoort bedoelde, hij had in dit verband er wel beeld bij dat aan het voorstel van de heer Van Hulsen zou worden toegevoegd dat de bewaartermijn van het verlof in ieder geval van 2 naar 5 jaar wordt verlengd. Spreker doelde echter op de laatste bullet op pagina 4 waar staat "dat zij een tijdelijke regeling zullen treffen in lijn met het pensioenakkoord" en daar wil hij "in 2022" aan toevoegen. Dan wordt voor het personeel duidelijk dat dit punt niet op de lange baan wordt geschoven en wordt voorkomen dat Defensie te laat met een regeling komt. Dat vindt spreker wat concreter dan wat er nu staat. Bovendien wordt daarmee ook aangesloten bij wat de heer Kropf stelde over de gedeeltelijke uitstroom waarvoor een tekst zal moeten worden opgenomen waarin staat dat dit niet mag leiden tot extra werkbelasting voor het achterblijvende personeel. Het kan niet zo zijn dat als er mensen als gevolg van hun verlofopname minder gaan werken de rest van de te werken uren niet zou worden ingevuld. De voorzitter antwoordt dat over die suggestie door Defensie is aangegeven dat zij deze zullen meenemen en hetzelfde geldt voor het opnemen van 2022 in deze passage om er druk op te zetten zodat het niet vaag wordt, dus ook die suggestie wordt overgenomen. Dan blijft volgens spreker nog het beeld dat er een tekst ligt waarvan een aantal leden uit het overleg kenbaar heeft gemaakt zeer te hechten aan de intentie die daarvan uitgaat en waarvan één partij heeft geconcludeerd dat deze tekst erg vaag blijft. Verder wordt één van de twee elementen in de poging tot verduidelijking overgenomen en het andere wordt door de heer Van Hulsen nu teruggetrokken waarbij is toegezegd dat partijen daar later op zullen terugkomen zodat dit niet in dit overleg verder hoeft te worden uitgediscussieerd.

De heer Kropf merkt op dat de CCOOP juist wel had willen instemmen met het voorstel dat de heer Van Hulsen deed over het wijzigen van een "kan-bepaling" in een "zal-bepaling" indien de belanghebbende daarom verzoekt. Spreker ziet dit als een concreet voorbeeld waarbij kan worden uitgelegd waaruit de verandering bestaat. Daarom betreurt hij het dat de heer Van Hulsen dit voorstel met het oog op de gevoerde discussie weer van tafel wil halen want dat was nou net een voorbeeld waar de CCOOP wel beeld bij had. Dit is inclusief de aanvulling van de juridisch adviseur van Defensie om dan in elk geval de zekerheden erin te houden, los van hoe die worden ingedekt want spreker herkent zeker wat de heer Van Hulsen zei over discussie die eerder al over de bedrijfsartsen in dit verband is gevoerd. Dit ziet de CCOOP als een mogelijkheid waarmee voor de medewerkers zonder meer het verschil kan worden gemaakt omdat ze nu echt het idee hebben dat hen dit niet gegund wordt terwijl er wel degelijk werk ligt op een afdeling. Dit wilde spreker nog graag delen en de heer Van Hulsen mag uiteraard zijn voorstel weer intrekken maar dat betreurt de CCOOP in dit geval. De voorzitter zegt toe dat dit punt vanzelf weer aan de orde komt op het moment dat partijen hierover verder gaan praten. Het is voor nu alvast vastgelegd en kan dan opnieuw worden ingebracht. De heer Suwout leidt uit hetgeen is gezegd af dat het FLO-voorstel op dit moment dan niet aan de orde is, dat het voorstel van de 2 naar 5 jaar-termijn bij Defensie in beraad is en dat wat is gezegd over de vrijgevallen uren op de laatste bullet ziet. De heer Kropf wijst erop dat het laatste niet correct is; dit punt ziet op een nieuwe bullet want dat is niet de bedoeling van het bezwarende werkzaamhedenpakket. Daarom denkt spreker dat er een algemene bullet moet komen waarin één en ander wordt aangegeven omdat de uitwerking op dit moment nog niet bekend is. Daarom moet voor alle elementen die hieronder vallen de afspraak als basiselement worde opgenomen.

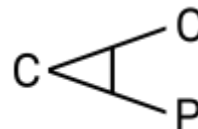
## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De heer Suwout merkt op dat het punt voor hem duidelijk is maar hij vraagt zich wel af of er nu een bullet moet komen waarin dit wordt geaccommodeerd of dat Defensie hier eerst nog over zal nadenken of en zo ja hoe zij dit willen regelen. De heer Kropf reageert hierop met de opmerking dat de voorzitter zojuist zei het ermee eens te zijn en waar hij nu op reageerde is dat de voorzitter aangaf dat daarover niets zou zijn afgesproken terwijl spreker meende dat de toezegging al was gedaan. De voorzitter meent te hebben gezegd dat Defensie de suggestie zal meenemen en dat moet worden bekeken op welke wijze deze in de tekst kan worden opgenomen. Dat is volgens de heer Kropf dan wel iets anders dan even kijken hoe maar dan heeft hij de voorzitter goed begrepen. De heer Suwout resumeert dat de passage “in 2022” in de tekst wordt opgenomen, dat Defensie op de wijziging van 2 naar 5 jaar nog terugkomt vandaag en dat over de formulering van de extra bullet door Defensie even zal worden nagedacht. De heer Van Hulsen zegt over het laatste wel gevoel te hebben bij de opmerking van de heer Kropf maar spreker zou de tekst dan in elk geval wel zo willen formuleren dat deze enkel betrekking heeft op grote tegoeden of langere periodes van afwezigheid dan wel een vergelijkbaar begrip. Het lijkt hem niet de bedoeling dat het oprekken van de termijn naar 5 jaar de medewerkers bijvoorbeeld slechts 2 extra verlofdagen oplevert die vervolgens in het vijfde jaar nog steeds staan. Spreker wil voorkomen dat voor zulke situaties een extra kracht moet worden ingehuurd om op de functie te gaan zitten. De heer Suwout merkt op zich niet te kunnen herinneren dat partijen ooit over de wijze van invullen van vrijvallende formatie arbeidsvoorwaardelijke afspraken hebben gemaakt dus dat brengt hem aan het twijfelen. Hij begrijpt dat het ongewenst is om allerlei verlofregelingen te maken die alleen maar tot een hogere werkdruk leiden want daarmee wordt het tegendeel van wat de bedoeling is bereikt. De vraag of dit in de tekst wordt opgenomen en zo ja, op welke wijze vereist nog een nadere analyse en daarom markeert spreker dit punt. Dat is volgens de heer Schilperoort echter niet de kern van het vraagstuk. Zijns inziens gaat het erom dat als dergelijke afspraken worden gemaakt er voor moet worden gezorgd dat, indien werkzaamheden niet meer worden verricht door de medewerker die verlof opneemt, dit niet ertoe leidt dat deze ten laste van andere medewerkers komen. Dat is wat anders dan dat er wordt gevraagd om de formatie in te vullen. Hierop stelt de heer Suwout dat het wel erg ver gaat om in een AV-akkoord bepalingen op te nemen die zien op de werkverdeling bij een OPCO. Het gaat er volgens de heer Schilperoort echter wel om dat als in een AV-overleg wordt bepaald dat medewerkers deels eerder kunnen vertrekken en bijvoorbeeld nog maar voor 50 procent gaan werken het niet zo kan zijn dat de collega's er extra werk verkrijgen. Dat kan dan volgens de heer De Kleijn evenwel niet gelden voor de verlofregeling zoals daarboven staat beschreven omdat die niet met zich mee kan brengen dat de werkgever mensen zou moeten gaan inhuren. Iedereen heeft immers recht op verlof en of dat 2 of 5 jaar wordt opgespaard maakt daarbij niet uit. De heer Schilperoort wijst erop dat, gezien het concrete voorstel van de heer Van Hulsen in deze, partijen ook hebben opgeschreven - en daar staat hij dan ook achter - vorm te gaan geven aan een nieuwe regeling. Als die ertoe kan leiden dat medewerkers voor 50 procent verlof kunnen gaan opnemen per jaar dan vindt spreker dat wel degelijk een andere situatie dan wanneer het over 1 of 2 dagen gaat. Dit heeft er alles mee te maken dat aan het personeel de duidelijkheid wordt geboden dat een dergelijke regeling niet gaat leiden tot een verzwaring van de werkdruk bij degenen die niet vertrekken. Dit is voor spreker een belangrijk element.

De voorzitter leidt uit de gevoerde discussie af dat partijen het op intentioneel niveau met elkaar eens zijn. Uit het door de heer Schilperoort gegeven voorbeeld van het invoeren van deze regeling begrijpt spreker dat dit niet zou mogen leiden tot verzwaring van de werkdruk als gevolg van een uitholling van de formatie. Dit moet dan niet zo nauw worden omschreven in de arbeidsvoorwaarden dat dit zou leiden tot het treden in de afweging die door de OPCO's zelf moet kunnen worden gemaakt. Partijen delen zoals gezegd de intenties in deze met elkaar en zij moeten nu de juiste formulering vinden zonder dit punt volledig dicht te timmeren waarmee elke vorm van bewegingsruimte zou worden weggenomen. De uitgesproken intentie moet in elk geval worden verwoord waarmee spreker bedoelt dat het effect van deze verlofregeling niet kan zijn dat door beperking van de formatie de werkdruk toeneemt. Gelet op het vorenstaande zou spreker de extra bullet op basis van de genoemde intentie in het geheel van de regeling, zoals voorgesteld door de heer Kropf, willen opnemen in de tekst. Daarmee is de heer Schilperoort het eens en hij voegt hieraan toe niet te vinden dat aan deze tafel afspraken zouden moeten worden gemaakt over de formatie van

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Defensie hetgeen de voorzitter onderschrijft. De heer Van Hulsen zegt open te staan voor elke vorm van creatieve formulering, voor hem is het scharnierpunt in elk geval wat er nu al in de tekst staat. Daarmee duidt spreker op de woorden “verantwoorde wijze” en zijn invulling van dat begrip is zoals dat wat er zonet is gewisseld tussen partijen. De voorzitter ziet dat ook zo en vindt dat de intentie daar dan aan moet worden opgehangen.

De heer Kropf merkt naar aanleiding van de opmerking van de heer Van Hulsen over het opnemen van een paar dagen verlof op dat als het daarom zou gaan partijen geen uitbereide regeling zouden hoeven optuigen voor een AV-akkoord. Hij gaat zeker niet zeggen dat er geen zware of verzwarende werkzaamheden worden uitgevoerd maar hij maakt zich er wel minder zorgen om dan over degene die gedurende 30 of 40 jaar zoals spreker het uitdrukt “de vorm van een Chinees vraagteken heeft aangenomen in de huid van een onderzeeër”, en dat is de groep waar partijen het nu over hebben. Als dus wordt gekeken naar regulier verlof – en de meeste medewerkers hebben circa 214 werkdagen per jaar na aftrek van de verlof- en feestdagen - en partijen gaan dit op een andere manier inrichten waardoor de medewerkers vlak voor het pensioen - nog los van het feit dat de medewerkers misschien nog wel PAS-dagen hebben, dit hangt ervan vanaf wanneer de regeling zal ingaan - in zo'n periode *nog* meer verlofdagen stapelen in een kleine groep waarin juist de onderhavige werkzaamheden voorkomen, dan is dat de reden voor sprekers zorg. Hij is van mening dat er toch op sommige manieren wel erg lichtvoetig wordt gekeken. De voorzitter antwoordt dit ook zeker te herkennen en stelt vast dat dit ook voor de rest van de aanwezigen geldt. Het gaat inderdaad over een effect dat partijen niet willen genereren.

### **6. SBK 2021**

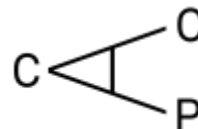
De heer Kropf geeft aan dat de CCOOP het alleen maar eens kan zijn met het voorstel. Tegelijk wijst hij erop dat partijen ooit zijn overeengekomen dat deze SBK-regeling zou gelden totdat zij maatregelen hebben overgenomen in flankerend beleid. Dat is er evenwel niet en derhalve wordt het voorstel als een logisch gevolg hiervan beschouwd. Spreker benadrukt nu eindelijk wel eens over het flankerend beleid met de werkgever in gesprek te willen gaan. De voorzitter antwoordt dat het onderwerp op de lijst zal worden gezet. De heer Van Leeuwen is het geheel met de heer Kropf eens, tegelijk is spreker blij dat partijen in het voorstel hebben kunnen opnemen dat het SBK ook over de looptijd van het akkoord heen zal gaan en wel tot 31-12-2022. Daarom kan hij met het voorstel akkoord gaan. De heer Schilperoort sluit zich daarbij aan en zegt het een goede afspraak te vinden. Tegelijk is hij het met de opmerking van de heer Kropf eens; partijen moeten inderdaad nog gaan praten over het flankerend beleid. Dat onderwerp is al in behandeling bij de WG AP en kan daar verder worden opgepakt nadat het formele overleg is hervat.

### **7. Aanspraak opleidingsbudget bij overgang van aanstelling**

De heer Kropf is verheugd dat het punt, waarover in de inzetbrief van de CCOOP een voorstel tot invoering is gedaan, in het pakket is opgenomen. Hij constateert daarbij echter dat Defensie terugvalt in een oude gewoonte, namelijk die van het terug onderhandelen. Er wordt door de werkgever immers plotsklaps getracht een nadere inperking van de mogelijkheden of een extra voorwaarde aan de besteding van het opleidingsbudget te koppelen. De opleidingsaanspraak kan nu alleen nog aangewend worden voor opleidingen bij een erkend opleidingsinstituut of een door de Stichting van de Arbeid erkende uitvoeringsorganisatie. Deze beperking van hetgeen thans in de regelgeving is opgenomen ziet spreker beslist als een zeer negatief element. Immers, uitwerkingen in de regelgeving en niet afspraken uit een AV-akkoord zijn bepalend. Indien dat laatste namelijk het criterium was geweest, zou er inmiddels ook een nieuw personeelssysteem en een nieuw loongebouw voor militairen zijn.

De heer Schilperoort begrijpt wat de heer Kropf bedoelt en geeft aan dat in de WG AV uitgebreid over dit punt gesproken is. Spreker weet ook dat er vooral aan werkgeverszijde een wens bestaat om het onderwerp in het akkoord op te nemen. Zijn centrale heeft daar minder moeite mee, maar spreker benadrukt nogmaals het naar voren gebrachte punt wel te begrijpen. Spreker memoreert vervolgens aan hetgeen volgens hem de bedoeling achter de destijds gemaakte afspraken was, te weten talentontwikkeling. Hij vindt in dit verband de koppeling met een

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



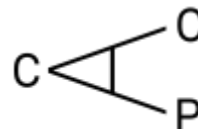
erkende opleiding niet onlogisch. Hij weet namelijk ook dat er een aantal gevallen is geweest waarbij een niet nuttig lijkende cursus werd aangevraagd bij een niet-erkend instituut, om zo de aanspraak opleidingsbudget in geld om te zetten. Het systeem in de huidige vorm biedt helaas mogelijkheden voor dergelijk misbruik en daarom heeft de heer Schilperoort wel enig beeld bij de behoefte van de werkgever om dit meer in te kaderen. Echter, hij is het ermee eens dat een dergelijke inkadering een beperking van de mogelijkheden voor de medewerkers oplevert. Spreker kan er wel mee leven als de voorwaarde wordt gesteld dat het een erkende opleiding moet zijn, waarbij hij ervan uitgaat dat een in Nederland erkend opleidingsinstituut bedoeld wordt waar het Ministerie van Onderwijs of de hier genoemde Stichting van de Arbeid-uitvoeringsorganisaties betrokken zijn. Een opleiding is naar inzicht van spreker gericht op het opdoen van kennis of vaardigheden, hetgeen hij een acceptabele inkadering acht voor de benutting van de persoonlijke opleidingsbudgetten die aan de medewerkers beschikbaar worden gesteld. Het punt had wat de heer Schilperoort betreft niet in het akkoord meegenomen hoeven worden, maar als de werkgever dit punt echt nodig heeft vormt het voor hem in ieder geval geen stootblok.

Ook de heer Van Leeuwen heeft beeld bij de opmerking van de heer Kropf, dat het een beperking voor de medewerkers kan opleveren. Tegelijkertijd begrijpt hij ook de behoefte van de werkgever en denkt dat deze beperking een uitvoering die in lijn is met de intenties van de destijds gemaakte afspraken, niet in de weg hoeft te staan. Hij is het overigens eens met de heer Schilperoort, het punt hoefde ook wat hem betreft niet in het akkoord te worden opgenomen. Maar als het er toch in komt, heeft hij geen bezwaar tegen de beperking, omdat zoals gezegd de uitvoering binnen de initiële intentie van de afspraak over het opleidingsbudget niet belemmerd wordt.

De heer Van Hulsen sluit zich bij de woorden van de heer Van Leeuwen en de heer Schilperoort aan; voor het overige heeft hij zich in WG AV-verband reeds uitgebreid uitgesproken. Hij wil nog wel een opmerking maken over de rol van de Stichting van de Arbeid, een punt waar hij bijzonder aan hecht. De Stichting van de Arbeid erkent uitvoeringsorganisaties die EVC-certificaten uit kunnen reiken. Als dit niet tot de mogelijkheden zou behoren en de beperking uitsluitend op erkende opleidingsinstellingen gericht zou zijn, zou spreker de beperking niet acceptabel hebben gevonden. In die zin is de toevoeging van de Stichting van de Arbeid wat de heer Van Hulsen betreft essentieel.

Voor de werkgever is de *intentie* van de afspraak over het opleidingsbudget inderdaad erg belangrijk, alsmede de keuzevrijheid die de medewerkers binnen de grenzen van deze intentie hebben, aldus de voorzitter. De werkgever heeft dan ook gemeend om in ieder geval de beperking op te moeten leggen om zeker te stellen dat zodra er schaarse middelen worden verdeeld en aangewend, deze ook echt worden benut voor hetgeen daarbij de bedoeling is geweest. De voorzitter denkt dat er ondanks de opgelegde beperking nog meer dan voldoende keuzemogelijkheden voor de medewerkers zullen zijn. Spreker erkent dat een beperking –iets dat ‘minder’ wordt- als iets negatiefs wordt ervaren. Het is echter een noodzakelijke en gerechtvaardigde ingreep om nog beter te waarborgen dat de schaarse middelen van werkgever zodanig worden ingezet als waarvoor deze bedoeld zijn. Het is volgens hem soms nodig een piketpaaltje verder naar binnen in plaats van verder naar buiten te plaatsen. De voorzitter waardeert dat dit voor de meerderheid van de centrales geen stootblok of onoverkomelijk obstakel is.

De heer Schilperoort wijst erop dat de datum bovenin dit stuk tekst ('x') nog niet is ingevuld. De voorzitter stelt voor om zoveel mogelijk de ingangsdatum van het pakket aan te houden en de ingangsdatum op 1 januari 2022 te stellen. De heer Kropf wil nog nergens mee akkoord gaan voordat hij het eindpakket heeft gezien, waar nog een aantal andere kruisjes moet worden ingevuld en waar naar zijn mening niet te lichtvaardig overheen gestapt moet worden. Daarnaast wijst hij de voorzitter alvast op de aanwezigheid van een “BCO AV-akkoord”, waarover in eerdere situaties reeds een afspraak is gemaakt. Medewerkers die zich onevenredig benadeeld voelen kunnen een beroep doen op de BCO AV-akkoord en de heer Kropf ziet graag dat de BCO AV-akkoord ook op dit AV-akkoord van toepassing wordt verklaard, mochten partijen tot een akkoord komen. Hier kan de voorzitter zich in vinden.



### 8. Cafetariamodel

Ten aanzien van het cafetariamodel doet de voorzitter volgens de heer Kropf weer hetzelfde, namelijk achteruit onderhandelen. Spreker zegt dat naar eerdere akkoorden en niet naar de regelgeving verwezen wordt en dat er vervolgens terug onderhandeld wordt. Spreker is het uiteraard eens met het verruimen van het budget van € 750,- per drie jaar naar € 1.250,- per vijf jaar. Met name gezien de gestegen prijzen, die ook voor bijvoorbeeld computers gelden, en het gegeven dat veel medewerkers tegenwoordig voor een e-bike kiezen, acht spreker dit hogere bedrag meer passend. Waar spreker het niet mee eens is, is het feit dat in de regelgeving is afgesproken dat de regeling zou voortduren terwijl er nu wordt verwezen naar de afspraken in een eerder AV-akkoord. Als het echt zo makkelijk was geweest, dan zouden volgens de heer Kropf veel andere zaken op dezelfde wijze allang ingeregeld zijn geweest. Waar het op neerkomt is dat het personeel tot op heden iedere drie jaar een andere fiets of computer kon kopen en dit nu nog maar éénmaal in de komende vijf jaar kan doen. Rekening houdend met de levensduur van bijvoorbeeld fietsen en computers en de wens om in de toekomst het plaats- en tijdonafhankelijk werken te faciliteren, beschouwt spreker voornoemde als terug onderhandelen.

Een ander bezwaar van de heer Kropf betreft de vermelding om de vakbondscontributie voor 2022 op te nemen. De CCOOP heeft eerder, overigens niet als enige centrale, voorgesteld om dit vanaf 2021 te doen en spreker dringt er dan ook op aan om de vakbondscontributie als zodanig –voor 2021 en volgend, in plaats van voor 2022- op te nemen.

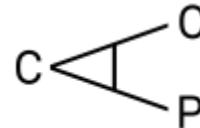
In reactie op hetgeen de heer Kropf naar voren brengt, denkt mevrouw Pijpstra dat er mogelijk sprake is van een andere interpretatie van de bewoordingen in de tekst. De bedoeling van werkgever is om een vorm van structurele afspraak te maken om medewerkers eenmaal in de vijf jaar gebruik te laten maken van de regeling, maar het is mogelijk dat de heer Kropf getriggerd wordt door het woord 'eenmalig'. Er is aldus spreekster eerder discussie over dit punt geweest en als deze discussie blijft bestaan is het volgens haar te overwegen om de tekst nog iets aan te passen, zodanig dat de bedoeling duidelijk is dat het personeel structureel eens in de vijf jaar een keuze kan maken voor de regeling. De heer Van Hulsen verifieert of de werkgever bedoelt dat de duur van de regeling voor onbepaalde tijd is en het personeel binnen die onbepaalde tijd in 'blokken' van vijf jaar (voorheen drie jaar) het budget consumeert, hetgeen door mevrouw Pijpstra wordt bevestigd. De voorzitter ziet het als een verruiming, zoals ook in de tekst staat, waarbij de periode van drie jaar vervalt en het interval naar vijf jaar wordt gebracht. Dit lijkt hem niet onlogisch, gezien het feit dat er nu een langere periode is waarin medewerkers meerdere keren keuzes maken.

De heer Kropf spoort de voorzitter aan om dezelfde tekst te lezen als hijzelf doet. In het AV-akkoord van 2017-2018 staat duidelijk: "éénmaal per drie jaar" en dat is niet wat in de regelgeving staat. In de regelgeving wordt de regeling niet beperkt tot drie jaar. Sterker nog: ook dit kalenderjaar maakt het personeel gebruik van deze regeling, die al verlopen had moeten zijn als de bedoelde beperking zou bestaan. Het gaat de heer Kropf dan ook niet om een woordje, maar om de intentie die uit het artikel spreekt. Als er in de betreffende alinea iets zou staan als "Op basis van een eerder AV-akkoord kunt op dit moment eenmaal per drie jaar kiezen voor ... en dat verruimen wij", dan zou spreker hetzelfde beeld hebben. Het gaat hem echter niet om een enkel woordje, maar om de gehele tendens van dit artikel.

Als de voorzitter de tekst leest, staat er: "In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 hebben sociale partners afgesproken, dat het per 1 januari 2018 voor de drie daaropvolgende jaren, mogelijk is om éénmaal per drie jaar gebruik te maken van een fiets- en/of pc-regeling". Dat is volgens de voorzitter de afspraak die sociale partners hebben gemaakt. De heer Kropf wijst erop dat deze afspraak anders in de regelgeving is opgenomen, een proces dat overigens gezamenlijk gelopen is en waarbij een jurist van Defensie betrokken is geweest om zaken te toetsen. Wat er uiteindelijk in de regelgeving is opgenomen is het volgende: "Vanaf 1 januari 2018 kunt u voor € 750,- een fiets of een computer declareren, mits u dat in de twee voorafgaande kalenderjaren niet al eerder heeft gedaan.". Dit



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



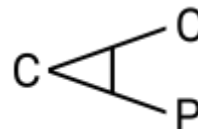
betekent volgens de heer Kropf: iedere drie jaar. Dit is exact waar het hem om gaat, namelijk dat niet wat er in een akkoord staat leidend is, maar wat er uiteindelijk in de regelgeving is geland. Anders kunnen de AV-akkoorden volgens hem beter in de Staatscourant gepubliceerd worden en de regelgeving als een SOD-document.

De heer Schwab onderschrijft de uitspraak van de heer Kropf dat aanspraken uitsluitend aan regelgeving ontleend kunnen worden en niet aan hetgeen in een AV-akkoord is geschreven. Echter, in het geval dat sociale partners in het akkoord hebben vastgelegd dat de afspraak geldt voor de duur van drie jaar, kan de regeling zonder problemen na drie jaar gewijzigd worden. De heer Kropf is het ermee eens dat de regeling na drie jaar gewijzigd kan worden, maar is het niet eens met de suggestie dat de regeling voor de duur van drie jaar is afgesproken. De regeling is volgens spreker namelijk eindeloos, totdat sociale partners een andere afspraak maken. Waar spreker tegen ageert is dat de suggestie wordt gewekt dat er een nieuwe afspraak wordt gemaakt. Regelgeving-technisch gezien is de afspraak gemaakt: *“één keer per drie jaar kunt u gebruik maken van ... tot een maximum van ... .”* Dit wordt nu verruimd naar vijf jaar en is daarmee volgens spreker een aanpassing van de oude afspraak in plaats van een nieuwe afspraak. Als de oude afspraak betekent dat de regeling nog éénmaal voor de duur van vijf jaar bestaat, is dat iets anders dan wat de heer Kropf beoogd heeft. Indien de heer Schwab aangeeft dat dit niet de bedoeling is geweest, stelt spreker voor om het artikel te herschrijven, waarbij niet naar een afspraak in een akkoord maar naar de regelgeving wordt verwezen en de aanspraak wordt verruimd naar éénmaal per vijf jaar € 1.250,-. Dat is voor de heer Kropf wezenlijk anders dan de formulering *“u kunt de komende jaren nog éénmaal ...”* en daarbij verwijzen naar een eerdere afspraak die ‘éénmaal’ suggereert. Op die manier is het namelijk niet in de regelgeving opgenomen.

De heer Schwab beaamt dat de regeling in de regelgeving niet beperkt is tot drie jaar na 1 januari 2018. De afspraak die sociale partners in het akkoord hebben gemaakt is echter wel dat de uitbreiding –dat was het aldus spreker destijds- voor de duur van drie jaar zou gelden. De heer Kropf vraagt met klem of de heer Schwab dan ook het nieuwe loongebouw en personeelssysteem van Defensie voor kan leggen, die eveneens in het akkoord zijn opgenomen. Als de centrales vragen om het geld uit te betalen dat daarvoor beschikbaar moet zijn gemaakt, geeft de voorzitter niet thuis. Dat is volgens spreker de crux van het verhaal. De werkgever zegt zelf dat regelgeving bepalend is, waarbij de enige uitzondering de situatie betreft waarbij medewerkers worden bevoordeeld op basis van eerdere afspraken. In een dergelijke situatie is het toelaatbaar om van de regel af te wijken, als sociale partners overeenkomen dat te doen.

De heer Schilperoort merkt op er enigszins anders in te staan dan zijn collega. Hij is het met de heer Kropf eens dat in de regelgeving geland is dat het een doorlopende regeling is en de aanspraken van het personeel niet door tijdelijkheid begrensd zijn. Spreker zit als sociale partner aan tafel en niet als consument van de regeling en wat voor hem een feit is, is dat de afspraak die hij met de werkgever heeft gemaakt letterlijk overeenkomt met de afspraak die in de tekst staat. Er wordt volgens spreker nu over twee verschillende dingen gesproken, namelijk aan de ene kant wat de afspraak is geweest en aan de andere kant wat er in de regeling is gezet. Ook dat laatste is een proces geweest dat in gezamenlijkheid gelopen is, de centrales zijn daar ook bij geweest. Hij begrijpt dat het lastig is, zeker in de richting van de consument, om op eerdere afspraken terug te komen. De tekst is volgens hem echter inmiddels zodanig opgesteld dat er niet staat dat er éénmaal per vijf jaar gebruik gemaakt kan worden, maar dat de periode wordt verlengd tot vijf jaar en structureel iedere vijf jaar het bedrag gebruikt kan worden. In de richting van de consumenten van de regeling komen sociale partners daarmee niet op de gemaakte afspraak terug. Als spreker kijkt naar de afspraak zoals deze gemaakt is, geeft deze tekst voor zijn gevoel een juiste duiding van de afspraak in het akkoord van 2017-2018. De tekst komt althans letterlijk met het akkoord overeen. De heer Schilperoort kan op zich wel met deze tekst vooruit omdat er wat hem betreft gewoonweg een herhaling van de gemaakte afspraak is verwoord, waarbij wordt aangegeven dat de regeling wordt verruimd en in feite zelfs structureel wordt. Indien dit alsnog niet voldoende duidelijk wordt, zal wellicht nog een zinsnede moeten worden toegevoegd waaruit dat wel duidelijk blijkt (*“..verruimen en spreken af dat de regeling structureel wordt”* of iets dergelijks).





De heer Schilperoort is het daarnaast met de heer Kropf eens dat de oorspronkelijke wens was om de vakbondscontributie voor 2021 op te nemen. Zijn centrale vindt het zelfs nodig om de vakbondscontributie structureel op te nemen. Gezien het feit dat in andere sectoren de vakbondscontributie reeds structureel in het cafetariamodel is opgenomen, vindt hij het eigenlijk niet meer passend om iedere keer opnieuw over de vakbondscontributie te moeten discussiëren. Tegelijkertijd begrijpt hij waarom voor 2022 is gekozen, dit heeft volgens hem met fiscale regels te maken die bepalen dat dit niet met terugwerkende kracht gedaan kan worden. Spreker voorziet, ook al worden partijen het vandaag eens, dat er vóór 1 december 2021 geen AV-akkoord zal liggen. Hoewel hij het er dus wel mee eens is en het tevens zijn voorkeur heeft om de vakbondscontributie voor 2021 toe te voegen, vermoedt hij dat dit vanwege externe factoren niet mogelijk zal zijn.

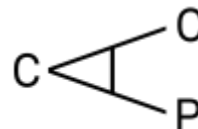
De heer Van Hulsen oppert om de discussie over wat destijds bedoeld is en hoe dit is opgeschreven te staken en vooral te focussen op wat partijen *nu* willen en dat vervolgens op te schrijven. Het benoemen van een periode suggereert daarbij volgens hem een zekere tijdelijkheid. Hij stelt voor om het volgende op te nemen: *“Vanaf 1 januari 2022 wordt de keuzemogelijkheid één keer in de vijf jaar geboden”* waarmee het discussiepunt wordt omzeild. De heer De Kleijn geeft aan dat de periode die genoemd wordt, de periode in de regeling betreft (drie jaar). Dat er voor de duiding letterlijke citaten worden opgenomen vindt de heer Van Hulsen prima. Uiteindelijk gaat het om datgene wat partijen met elkaar afspreken. Hij stelt voor om datgene wat partijen afspreken helder te verwoorden. De bedoeling van werkgever is aldus de voorzitter om de regeling te verruimen en structureel te maken en éénmaal per vijf jaar een aanspraak op het bedrag te bieden. Hij is bereid om op te schrijven dat *“de regeling vanaf ... (datum) structureel is en er geen sprake is van een beperkte periode”*, als de formulering daardoor duidelijker wordt.

De heer Van Leeuwen is het geheel met de heer Van Hulsen eens om vooral op te schrijven wat partijen vanaf dit moment willen afspreken. Hij onderkent –en deelt hierbij de lezing van de heer Schilperoort- dat er een verschil is tussen de afspraak die sociale partners hebben gemaakt voor drie jaar en de regeling die als structureel is vormgegeven. Spreker hoort de heer Kropf zeggen dat de regeling doorloopt, dat deze dit in het verleden al deed en dat dit nu wordt gecontinueerd. Hij wil dan ook graag afspreken dat de regeling vanaf nu doorlopend is en medewerkers éénmaal per vijf jaar gebruik kunnen maken, zodat de regeling daadwerkelijk ruimer is dan voorheen. Daarnaast is ook de heer Van Leeuwen van mening dat de vakbondscontributie structureel in het cafetariamodel opgenomen zou moeten zijn, zoals zijn centrale eerder in gezamenlijkheid met collega-centrales AC en ACOP heeft aangegeven. Hoewel het structureel opnemen van de vakbondscontributie dus zijn voorkeur zou hebben, kan hij zich gezien de omstandigheden en geringe haalbaarheid schikken in hetgeen uiteindelijk is gerealiseerd.

De heer Kropf wil de voorzitter in overweging geven om alsnog een toezegging te doen ten aanzien van de vakbondscontributie. Het systeem bestaat namelijk al en met een druk op de knop kan de achterban worden geïnformeerd over het standpunt van de voorzitter ten aanzien van dit onderwerp. Hij dringt er bij de voorzitter op aan om niet impulsief te reageren, maar dit ter overdenking tijdens de pauze mee te nemen. De voorzitter zal het beide doen: hij reageert impulsief door te zeggen dat de werkgever bij de bestaande afspraak blijft en tegelijkertijd zal hij er in de pauze nogmaals over nadenken en terugkoppelen wat dat heeft opgeleverd.

De voorzitter stelt vast dat partijen de behandeling van de inhoudelijke onderwerpen (met uitzondering van de loonontwikkeling) hebben afgerond. De heer Schilperoort heeft nog een vraag ter verduidelijking en wil weten wat er gebeurt met de tekstsuggesties die gedaan zijn. De voorzitter geeft aan dat waar de tekstsuggesties zijn overgenomen, zoals zojuist bij de bespreking van het cafetariamodel, de tekst zal worden aangepast zodat duidelijk is waarover beslist zal worden bij de afweging van het totaalpakket. Spreker kondigt aan dat partijen zijn

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



aangekomen bij het belangrijke onderwerp van de loonparagraaf en stelt voor om voordat dit onderwerp wordt behandeld een pauze in te lassen.

**\* PAUZE 16.15 - 16.35 UUR \***

De voorzitter stelt voor om de bespreking van de loonparagraaf te starten en de uitgewerkte teksten, waarin de tekstsuggesties over de andere onderwerpen die vandaag zijn behandeld in zijn verwerkt, daarna door te nemen.

Volgend op de introductie die de voorzitter vanochtend deed, onderstreept hij andermaal dat de werkgever het belangrijk vindt om de middelen die beschikbaar zijn zo veel mogelijk te laten landen waar deze behoren, namelijk op de bankrekening van het defensiepersoneel. Daartoe wil de werkgever de volledige beschikbare ruimte inzetten en hoopt hierover overeenstemming met de centrales te kunnen bereiken. De voorzitter heeft vanuit deze intentie de randen van zijn mandaat opgezocht, hetgeen leidt tot het plaatje dat hij nu zal beschrijven. De loonparagraaf is vanuit het voorwerk nog niet ingevuld. De verwachting die spreker heeft is dat de centrales, net als de werkgever, vanaf het eindigen van de besprekingen in de WG AV tot aan het SOD van vandaag, de tijd en energie hebben besteed om te bezien welke ruimte er is en welke mogelijkheden er zijn om met elkaar tot overeenstemming te komen. Hij hoopt en verwacht dan ook dat er bij dit punt, net als bij de andere punten die vandaag reeds besproken zijn, aan twee kanten beweging zichtbaar zal zijn.

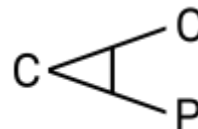
Concreet gesteld is er aldus spreker een ruimte van 1,7% structureel. De laatste variant die in de WG AV besproken is, is de variant met een loonmutatie van 1% per 1 januari 2021 en 0,4% per 1 april 2021. Dit is ook de variant die momenteel op tafel ligt, waarmee de loonmutatie uitkomt op 1,4% per 1 april 2021. De overige 0,3% van de 1,7% beschikbare ruimte zit in het inhoudelijke pakket waarover vandaag gesproken is. Daarnaast is er nog de incidentele component, waarbij op dit moment een bedrag van €500,- voor een eenmalige uitkering op tafel ligt.

Er is gesproken over de samenhang van de loonontwikkeling met het inflatieniveau, waarbij er verschillende manieren zijn om dit niveau in de vorm van een getal te bepalen. Er kan gekeken worden naar het inflatieniveau van dit moment, naar het inflatieniveau van 2021 tot dit moment of naar het inflatieniveau van 2021 tot dit moment + een voorspelling van de inflatie voor de rest van 2021. De werkgever komt in haar berekening uit op een inflatieniveau van 2,16%. Het pakket aan loonmaatregelen dat spreker zojuist schetste komt uit op 2,18%, hetgeen betekent dat voor dit jaar de opgelopen inflatie gecorrigeerd wordt. Dit is weliswaar niet iets om de vlag over uit te hangen, maar zit wel op de grens van het mandaat waarmee de voorzitter op pad gestuurd is.

Ten aanzien van de vraag of er binnen dit plaatje nog aan knoppen gedraaid kan worden, geeft de voorzitter aan dat er mogelijkheden zijn in het variëren en schuiven met de data en de hoogte van percentages voor het structurele pakket. Daarnaast is het mogelijk om andere keuzes te maken in het inhoudelijke pakket, hoewel de elementen daarin vandaag wel allemaal reeds besproken zijn. Als daarin zaken anders zouden moeten, zullen de besprekingen in ieder geval deels weer overgedaan moeten worden. Tot slot kan het incidentele deel van het totale pakket nader besproken worden. De voorzitter nodigt de centrales uit om te reageren.

De heer Van Hulsen wil graag meer duidelijkheid over het genoemde inflatiepercentage. De voorzitter legde drie varianten neer om dit percentage te berekenen en noemde vervolgens het inflatiepercentage waar de werkgever op uitgekomen is. Spreker vraagt zich af bij welke van de drie varianten dit percentage de uitkomst is geweest. Eenzelfde vraag gaat over het andere percentage dat de voorzitter noemde: de weging van het pakket van loonmaatregelen dat volgens de voorzitter uitkomt op 2,18%. Het pakket bevat een structureel en een incidenteel element, waarbij het incidentele element voor verschillende groepen medewerkers vanzelfsprekend een verschillend percentage oplevert. Spreker begrijpt dan ook niet hoe 2,18% het loonontwikkelingspercentage kan zijn

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



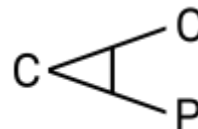
dat geldt voor het gehele personeel. De voorzitter geeft ten aanzien van het laatste aan dat er gebruik gemaakt wordt van een gemiddelde. Wat betreft de vraag hoe de werkgever op het genoemde inflatiepercentage is gekomen, geeft spreker aan dat gebruik gemaakt is van de variant waarbij gekeken is naar de inflatie tot dit moment en een voorspelling is gedaan van de inflatieontwikkeling voor de rest van het jaar. Dit is teruggerekend en de uitkomst is een aanname van de inflatieontwikkeling over 2021, zijnde de looptijd van het mogelijke AV-akkoord.

De heer Van den Berg wil weten of de genoemde berekening strookt met de berekening die het CBS heeft gemaakt en of dezelfde definitie is gehanteerd als het CBS ten aanzien van de inflatie doet. De heer Suwout licht toe dat over de eerste 9 maanden van 2021 de gemiddelde inflatie bijna 2% bedroeg (1,97%). In de maand september bedroeg de inflatie 2,7%. Defensie is ervan uitgegaan dat de inflatie voor de komende drie maanden ook op het niveau van 2,7% blijft. Er wordt weleens gezegd dat het inflatiecijfer in september altijd hoger is en daarna weer daalt, maar Defensie is voor de maanden oktober, november en december ook van het hoge getal 2,7% uitgegaan. Het gemiddelde tot dit moment van 1,97% + 2,7% voor de maanden september, oktober, november, december resulteert in een gemiddeld inflatiepercentage van 2,16% voor 2021. De situatie waarin de inflatie hoger uit zal komen dan 2,7% in de resterende maanden van 2021 is niet in dit gemiddelde meegenomen.

De heer Van Leeuwen dankt de voorzitter voor de duiding. Los van de aannames die ten aanzien van de inflatie zijn gedaan –en die hij begrijpt- vindt hij het een helder verhaal. Het is voor spreker al vanaf het begin van de AV-besprekingen evident dat het niet mogelijk zou zijn om structurele inflatiecorrectie voor het gehele personeel te realiseren; het zou al moeilijk worden om structurele inflatiecorrectie voor een *deel* van de populatie te realiseren. Hij heeft dan ook al eerder zijn standpunt, hoewel hij dit nog steeds verdedigbaar vindt, losgelaten om structurele inflatiecorrectie voor iedereen na te streven. Wat spreker ten aanzien van het voorstel van de voorzitter echter constateert, is dat dit voorstel in ieder geval voor de achterban van spreker niet goed uitpakt. De 2,18% gemiddeld voor 2021 betekent namelijk dat alle officieren en senior-onderofficieren er dit jaar nog altijd op achteruitgaan en dat vindt hij moeilijk. De achterban van de heer Van Leeuwen is naar zijn inschatting echt wel bereid om een offer te brengen. Er is in de AV-besprekingen ook gesproken of er op de een of andere manier onderscheid zou moeten worden gemaakt tussen categorieën medewerkers. Er wordt naar mening van spreker overigens al een offer gebracht door de bereidheid om te kijken naar een incidentele, in plaats van een structurele inflatiecorrectie. Desondanks zou de achterban van spreker zoals gezegd een offer willen brengen, maar hetgeen de voorzitter voorstelt is voor hem echt een brug te ver. De heer Van Leeuwen vindt nog altijd dat de structurele verhoging op 1 januari 2021 in zou moeten gaan, waarbij 1,4% voor spreker het minimum zou moeten zijn. De eenmalige uitkering ligt eveneens onder het niveau dat spreker als een acceptabel niveau ziet om aan de achterban te presenteren. Voor elke officier maar ook voor de adjudant, betekent dit namelijk nog steeds een achteruitgang voor dit jaar.

De heer Schilperoort heeft goed naar de voorzitter geluisterd en herkent de getallen die hij op de laatste dag van het WG AV-overleg ook gezien heeft. De voorzitter gaf in zijn inleiding aan te hopen dat partijen in de tussentijd (tot aan het SOD van vandaag), intern de mogelijkheden hebben bekeken om te zien of er nog bewegingsruimte is. Spreker heeft diezelfde verwachting richting de werkgever gehad maar moet concluderen dat er aan de zijde van Defensie niets gebeurd is. De cijfers herkent hij namelijk en de gemiddelde inflatiecorrectie heeft hij op het eind van de AV-besprekingen al berekend. Op dat moment bedroeg deze 1,9% maar inmiddels is het percentage tot boven de 2% gestegen. De heer Schilperoort heeft op dat moment al aangegeven dit bedrag op 1 januari 2021 minimaal nodig te hebben om voor het personeel structureel de inflatie te corrigeren. De voorzitter geeft vandaag een model aan waarbij hij zegt niet verder te kijken dan 2021 en dat is een andere manier dan waarop spreker er altijd naar gekeken heeft en er nog steeds naar kijkt. Zijn achterban gaat er met een incidentele inflatiecorrectie niet uitkomen, omdat dit eenvoudigweg niet voldoende is. Spreker worstelt hier dus mee. De werkgever heeft een beweging gemaakt door de eenmalige uitkering tot € 500,- te verhogen en hij heeft daarop een beweging gemaakt door bereidheid te tonen

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



om niet de gehele loonmutatie op 1 januari 2021 in te laten gaan, maar 1% op 1 januari 2021 en 1% op 1 juli 2021. Daarmee zou in ieder geval aan het eind van het jaar de inflatie structureel gecorrigeerd zijn.

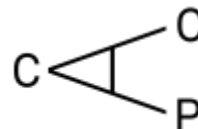
De heer Schilperoort schetst dat zijn achterban niet alleen kijkt naar het resultaat dat door de onderhandelaars wordt voorgelegd, maar dat er ook naar de omgeving wordt gekeken. Al aan het begin van het jaar was de inschatting dat er minimaal 2% nodig was. Sterker nog, de initiële insteek was een koopkrachtverbetering, dus er is bij deze 2% reeds minimaal 0,5% van de structurele loonontwikkeling losgelaten. De cao's die in andere sectoren worden afgesloten laten allemaal minimaal 2% loonverbetering zien, zoals bij de cao Rijk die zojuist is afgesloten. Nu kan er beargumenteerd worden dat deze cao een looptijd van 15 maanden heeft, maar de leden van de vakbonden zullen dit niet begrijpen. Zij kijken naar de 1,4% waar zij het mee moeten doen terwijl in de andere sectoren de inflatie wel structureel wordt gecompenseerd. Dat is iets waar spreker wel mee worstelt.

Er zou nog gekeken kunnen worden naar het totale pakket, waardoor volgens spreker ongeveer 0,3% bijgeplust kan worden. De heer Schilperoort oppert dat het onderwerp WWV vooruitgeschoven zou kunnen worden en de invoering ervan per 1 januari 2022 gedaan wordt. Dat zou dan buiten de looptijd van dit akkoord vallen en gefinancierd kunnen worden met het geld wat dan beschikbaar is, zodat 0,3% voor dit jaar beschikbaar komt. Echter, ook al zou dit zo gedaan worden, ligt het niveau van de loonontwikkeling nog altijd onder het niveau binnen de andere sectoren. Hij vindt het lastig dat de voorzitter de onderhandelaars vraagt om te bewegen terwijl hij zich afvraagt welke beweging de voorzitter zelf maakt ten opzichte van de ruimte die in de laatste vergadering werd aangegeven. Spreker vindt dat de stappen naar elkaar toe evenredig groot moeten zijn en vindt het niet bij het model passen dat de voorzitter zojuist geschetst heeft als hij drie stappen in de richting van de werkgever beweegt en de werkgever slechts een heel klein stapje in de richting van de centrales beweegt. Spreker wil eigenlijk niet afstappen van de 2% maar wil in het kader van het open en reëel overleg best kijken of er nog een beweging mogelijk is. Zo kan de andere 1% bijvoorbeeld in plaats van op 1 juli 2021 nog later in het jaar worden gesteld, maar ergens moet er wel een moment komen waarop de inflatie structureel gecompenseerd wordt voor het personeel. Hij besluit met de opmerking dat dit zijn voorlopige eerste reactie is en dat hij afwacht hoe de discussie verder zal lopen.

De heer Kropf hoort de voorzitter zeggen het kleine beetje beschikbare geld naar het personeel toe te willen brengen. Het staat de voorzitter volgens spreker vrij en er zal niemand op tegen zijn wanneer dit daadwerkelijk gedaan wordt. De loonontwikkeling is een heel belangrijk element, zoals de werkgever ook in de tekst heeft aangegeven. In de vorige akkoorden die gesloten zijn, zijn er stapjes gezet in de richting van een structurele inkomensverbetering van het defensiepersoneel in het algemeen en van militairen in het bijzonder. De achterban heeft de stapjes beschouwd als stapjes in de goede richting en veronderstelt dat dat voor de werkgever ook bekend is. Er wordt volgens spreker nu echter, na drie stappen vooruit te hebben gezet, een stap achteruit gezet. De heer Kropf begrijpt dat de voorzitter ten aanzien van de hoogte van de inflatie op een getal uitkomt dat net iets onder de ruimte ligt die de werkgever beschikbaar heeft. Wat het CBS echter ondubbelzinnig zegt, is dat het leven op dit moment 2,7% duurder is geworden ten opzichte van een jaar geleden. Dat is wat het personeel ook ziet en dat betekent ook dat er met de geboden loonontwikkeling geen verbetering maar een achteruitgang wordt gerealiseerd. Als de Europese rekenmethode zou worden toegepast, bedraagt de inflatie momenteel zelfs 3%, waardoor de genoemde 2,7% volgens spreker bovendien discutabel is.

De 1% per 1 januari 2021 en 0,4% per 1 april 2021 die Defensie op tafel legt is wat de CCOOP betreft volstrekt onvoldoende, rekening houdend met de vermindering van koopkracht van het personeel, terwijl de intentie juist was om de inkomensachterstand te verkleinen; die koers is althans gezamenlijk ingezet. Tevens biedt de werkgever een 'riante' eenmalige uitkering van € 500,- die omwille van fiscale regels uiteraard tegen bijzonder tarief belast moet worden. De medewerkers zullen dan ook een tegenvallend effect zien op de rechteroerandkant van hun loonstrook. Hetgeen zij daadwerkelijk op de rekening bijgeschreven zien worden is niet het riante bedrag in november dat de

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



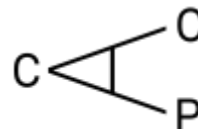
voorzitter eerder noemde. Voor de heer Kropf is de loonontwikkeling zoals door de werkgever voorgesteld niet meer dan een druppel op een gloeiende plaat. De pijn van 2021 wordt weliswaar enigszins verzacht, maar tegelijkertijd ontstaat een structurele achterstand omdat inflatie volgens spreker over het algemeen vrij structureel is. Deze achterstand zal volgend jaar dan ook moeten worden ingelopen.

Er is nog een aantal pijnpunten die de heer Kropf wil benoemen. De voorzitter heeft de verwachting uitgesproken dat de centrales tussen de laatste WG AV en het SOD van vandaag naar de achterban zijn teruggedaan met de uitkomst die toen op tafel lag. Dat heeft de CCOOP ook gedaan, waarbij de vraag is neergelegd wat er volgens de achterban toegevoegd zou moeten worden om het resultaat acceptabel te kunnen noemen. Daarbij is het antwoord in ieder geval niet geweest om te zoeken naar de bereidheid van werkgever om te goochelen met woorden. De oprechte verwachting van de CCOOP is geweest dat er daadwerkelijk iets bij zou komen, maar hetgeen de voorzitter nu op de kruisjes bij het punt 'loonontwikkeling' invult was reeds te weinig bevonden en vormde de aanleiding om te escaleren naar het SOD. Spreker hecht aan de datum van 1 januari 2021, onder meer vanwege de onevenredige benadeling van een bepaalde doelgroep in relatie tot UGM. Daarnaast heeft hij moeite met het totaalpakket, waarbij hij bezwaar heeft tegen het feit dat defensiemedewerkers met meerdere aanstellingen nog maar éénmaal aanspraak maken op de eenmalige uitkering. Hierover is in het verleden al eens discussie geweest tussen sociale partners en in die zin begrijpt de heer Kropf de opmerking die hierover werd gemaakt. Spreker wil echter dat dit element, ongeacht de uiteindelijke uitkomst, nog eens tegen het licht wordt gehouden omdat het betekent dat medewerkers die twee deeltijdaanstellingen van 19 uur hebben nog maar een halve eenmalige uitkering krijgen. Dat is volgens spreker niet wat de voorzitter bedoelt, maar wel wat er staat. Los van het gematigde enthousiasme dat hij heeft ten aanzien van het loonvoorstel in relatie tot het totaalpakket -dat hij nog niet kent omdat de teksten daarvan nog gedeeld moeten worden- is dit de reactie die hij in ieder geval transparant wil delen.

De heer Van Hulsen worstelt met de vraag die allesbepalend is, namelijk wat de voorzitter wil dat er aan het eind gebeurt. Hij denkt dat het de intentie van allen aan de tafel is te pogen een resultaat te behalen, dat niet op het eerste moment dat het gepresenteerd wordt al afgeschoten zal worden. Als hij naar voorliggend voorstel kijkt, heeft spreker de oprechte overtuiging dat dat wél gaat gebeuren en dat het draagvlak, voor het voorstel zoals dat er nu is, onvoldoende is. Hij zou nog kunnen proberen om het mooie verhaal met de 2,16% en 2,18% te vertellen, maar denkt dat dit niet zal landen. Tot op zekere hoogte zijn partijen weliswaar gevangen in de tijd, maar de achterban reageert met name primair. Men gaat af op wat in de kranten staat, over dat de gasprijs fors omhoog gaat. De mening die bij de mensen gevormd wordt is dat het leven duurder wordt. De kosten van levensmiddelen stijgen, de inflatie stijgt tot de genoemde 2,7% en dat zit bij iedereen in de gedachten. Daarbij vergeet men dat de inflatie aan het begin van het jaar nog 1,7% of 1,4% bedroeg; dat weet momenteel niemand meer. Spreker is ervan overtuigd dat wanneer hij hetgeen nu voorligt naar buiten brengt, dit niet de kwalificatie van 'resultaat' zal krijgen. Er zal volgens spreker op een andere manier dan hij bij de voorzitter beluisterde nog wat geschoven moeten worden. Hij hoorde de voorzitter zeggen dat er nog iets mogelijk zou zijn indien data worden verplaatst naar een later moment, om op die manier nog enige incidentele ruimte te creëren. De heer Van Hulsen zegt dat dat in ieder geval niet de aanliegroute is die hij verkiest om het probleem te adresseren.

De voorzitter dankt de centrales voor de heldere reacties en beoordelingen. Hij geeft aan dat, ondanks het feit dat in de perceptie van de mensen blijft hangen dat de inflatie 2,7% bedraagt, deze zich –zoals de heer Van Hulsen ook opmerkte- gedurende het jaar heeft ontwikkeld naar het huidige niveau en daar zijn de berekeningen van de werkgever ook op gebaseerd. De werkgever is zelf niet blind voor de huidige ontwikkelingen en is zich terdege bewust van de inflatiecijfers alsook de cao-percentages in andere sectoren. Hoewel deze factoren voor partijen aan de tafel van groot belang zijn, is het vervelende, aldus de voorzitter, dat er geen effect vanuit gaat op de ruimte van zijn mandaat. Het mandaat is niet verruimd naar aanleiding van voornoemde ontwikkelingen. Datgene wat de werkgever daadwerkelijk uit te geven heeft, is datgene wat op de tafel ligt. Terugkijkend naar vanochtend en de

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



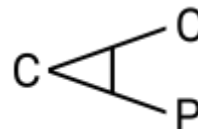
intentie die de voorzitter vanuit de centrales heeft horen uitspreken om er vandaag samen uit te komen, hetgeen tevens de intentie van werkgeverszijde is, is nu de vraag wat ervoor nodig is om een volgende stap in het overleg te zetten. De werkgever had ook het liefst een afspraak met een '2' erin gemaakt, maar die ruimte is helaas niet gegeven. De randen van het mandaat zijn opgezocht en in een enkel geval gaat de voorzitter daar zelfs overheen, zoals bij de structurele thuiswerkvergoeding. Er is van werkgeverszijde een eerste plaat neergelegd, daar zijn reacties op gekomen waarbij een aantal onderhandelaars heeft uitgesproken dat zij met dit resultaat niet naar de achterban terug kunnen gaan. De voorzitter denkt dat het goed is dat zowel de werkgever als de centrales zich nu even terugtrekken voor nadere beraadslagingen, zodat hetgeen gewisseld is gewogen en beoordeeld kan worden.

De heer Schilperoort zegt vooral te worstelen met de uitlegbaarheid. Zoals zijn collega benoemde, kan ook hij hetgeen dat voorligt gewoonweg niet als 'resultaat' aan zijn achterban voorleggen. Dat is precies de reden waarom partijen er in de WG AV ook al niet uitkwamen. Normaal gesproken noemt hij als onderhandelaar de uitkomst van de besprekingen een 'resultaat', omdat het voldoet aan zijn mandaat. Net zoals de voorzitter een mandaat heeft, heeft spreker deze natuurlijk ook. Hoewel de initiële inzet een koopkrachtverbetering voor het defensiepersoneel is geweest, ligt de ondergrens binnen zijn mandaat op minimaal een compensatie van de koopkrachtverslechtering. Spreker ziet geen enkele manier om op dit punt tot elkaar te kunnen komen, zelfs niet als alle andere elementen uit het pakket worden gehaald. Een groot deel van het pakket zal hij nog wel kunnen uitleggen aan de achterban, maar hij ziet geen enkele uitlegbaarheid ten aanzien van de 1,4% die door de werkgever geboden is. Hij komt dan ook op het punt dat hij zich moet afvragen of het eerder over een 'eindsituatie' in plaats van over een 'resultaat' gaat, omdat er klaarblijkelijk niet meer ruimte is en hetgeen voorligt het maximale is dat de werkgever kan bieden. Op basis van het antwoord op deze vraag wil de heer Schilperoort een afweging maken of hij bereid is om de uitkomst voor te leggen aan de achterban, met de boodschap dat dit het maximale is dat Defensie met betrekking tot de loonontwikkeling kan of wil doen. Het maakt voor hem nogal verschil of hij zich daaraan conformeert door te zeggen dat er een gezamenlijk resultaat is behaald, of dat er sprake is van een zogenaamd eindbod dat is neergelegd waarbij er gewoonweg geen enkele ruimte meer is. Voor spreker maakt het zoals gezegd verschil of partijen op dit laatste uitkomen, of dat de voorzitter nog altijd vasthoudt aan de gedachte dat er een gezamenlijk resultaat behaald kan worden. In dat geval wordt het namelijk erg lastig, omdat hij een resultaat normaal gesproken minimaal neutraal voorlegt aan de achterban. Bij een uitkomst die onder zijn mandaat ligt zal hij aangeven dat het niet genoeg is en er in feite géén resultaat ligt, omdat negatief voorleggen van een resultaat voor hem niet gewoonlijk is. Spreker wil transparant zijn over deze worsteling en geeft aan dat het eerlijk gezegd makkelijker is om de conclusie te trekken dat hetgeen voorligt het finale bod van Defensie is, zodat hij bij zichzelf kan nagaan of hij bereid is het aan zijn achterban voor te leggen. De kans is groot dat hij in dat geval direct met pek en veren de tent uit gedragen wordt. Deze kans wordt iets kleiner als hij kan zeggen dat het geen *resultaat* is dat hij voorlegt, maar dat hij voorlegt wat er maximaal op tafel is gekomen.

Volgens de voorzitter is de genoemde worsteling met het gebrek aan ruimte niet anders voor de centrales dan voor de werkgever. Partijen zijn ieder met een mandaat op pad gestuurd en hebben de intentie om de mandaten zoveel mogelijk bij elkaar te brengen. Spreker wil nog niet overgaan tot het stellen dat hetgeen namens de werkgever voorligt een eindbod is. Wat hem betreft is het de presentatie van de plaat zoals de werkgever deze mogelijk voor zich ziet. Hierop zijn heldere reacties van de centrales gekomen, waarop de heer Schilperoort nog aanvulde dat hij echt geen mogelijkheid ziet om deze plaat aan zijn achterban voor te leggen en er dus geen sprake kan zijn van een resultaat. Om deze reden wil de voorzitter de centrales vragen om te bezien welke elementen in het pakket wél als resultaat kunnen worden gezien en welke elementen terug op de tafel gelegd worden. Hij stelt voor dat zij zich hierover beraden, zo ook over de knoppen waaraan nog gedraaid zou kunnen worden. In de tussentijd zal de werkgever een weging doen van de terugkoppeling die zij van de centrales heeft gekregen om te kijken of er op, of over de grens van het mandaat nog mogelijkheden zijn om toch in de buurt van een resultaat te komen.



## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)

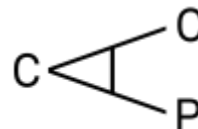


Volgens de heer Van den Berg zal de bodem van de schatkist van de werkgever al snel in zicht komen en hij betwijfelt of er een aanvulling geboden kan worden waarmee een voor de centrales acceptabel resultaat kan worden bereikt. De heer Schilperoort zegt dat er verschillende varianten voor de loonontwikkeling zijn verkend, waaronder een aantal vreemde varianten die hem op dit moment zelfs niet eens meer zo vreemd overkomen. Zo heeft hij eens voorgesteld om helemaal geen structurele loonontwikkeling te doen, maar alles in een eenmalige te stoppen. Omdat een aantal zaken dan niet meegeteld hoeven te worden, komt daar een hoger bedrag uit dan bij de structurele loonontwikkeling. Dit kan echter niet slechts voor dit jaar gedaan worden, omdat er dan een ander probleem ontstaat. Er is ook gesproken over het wegnemen van andere elementen uit het pakket, zoals een overweging om niets met het woon-werkverkeer te doen. Voor dat element moet echter volgend jaar wel geld beschikbaar zijn en dus volgt de discussie om de huidige ruimte daarvoor te belasten, of dit element in de tijd vooruit te schuiven en een gok te nemen aangezien het dan gefinancierd moet worden met de ruimte die volgend jaar beschikbaar is. Daarmee zou in de structurele loonruimte weliswaar meer ruimte gecreëerd kunnen worden, maar komt er alsnog een percentage uit dat lastig uit te leggen is gezien de omgeving die percentages boven de 2% hanteert. Spreker denkt dat het goed is om te schorsen zodat de centrales gezamenlijk een moment van afstemming kunnen hebben, want hij komt er zelf op dit moment niet meer uit.

De voorzitter stelde zelf al een schorsing voor, zodat de eerste presentatie van werkgeverskant en de reflecties daarop van de kant van de centrales besproken kunnen worden. Spreker wil ten aanzien van de structurele component benadrukken dat minimaal het inflatieniveau wordt gecompenseerd dan wel het negatieve effect wordt gedempt. Daar hoeven de centrales niet enthousiast over te zijn, want de voorzitter begrijpt dat een heleboel andere problemen, zoals bijvoorbeeld door de heer Van Leeuwen benoemd, daarmee niet opgelost zijn en dat het evenmin een percentage is dat tot vrolijkheid aanzet. Aan de andere kant heet de structurele component niet voor niets zo en wordt daarmee een *structurele* verhoging gerealiseerd. Het is niet te voorspellen hoe het inflatieniveau zich verder ontwikkelt, daar zijn allerlei modellen voor. De werkgever heeft het huidige peil van de inflatie in de berekeningen meegenomen. Middels de structurele component wordt dan alvast voor het volgende jaar, waar nog allerlei afspraken over gemaakt moeten worden, het dempend effect ten aanzien van de inflatie eveneens reeds meegenomen. Hoe aantrekkelijk het scenario met alleen een eenmalige loonmutatie nu ook mag lijken, is het advies van de voorzitter om de structurele looncomponent te verkiezen, omdat deze in de rest van de gehele loopbaan mee blijft tellen. Dit gedeelte wordt voor altijd meegenomen en hierop kan dan verder gestapeld en voortgebouwd worden in de AV-besprekingen die voor 2022 en verder gehouden zullen worden.

De heer Schilperoort geeft aan niet te hebben gezegd dat hij uitsluitend voor een zo hoog mogelijke incidentele uitkering in 2021 heeft willen gaan. Wel heeft hij eerder een voorstel gedaan om op de laatste dag van de looptijd, 31 december 2021, zo veel mogelijk structurele loonontwikkeling in te laten gaan. Als er in januari 2022 pas iets met het woon-werkverkeer wordt gedaan, zou dit zelfs het maximale bedrag zijn en zou het dempend effect ten aanzien van de inflatie daarmee dus zo groot mogelijk zijn. Spreker is juist helemaal geen voorstander van het afdekken van de inflatie met een incidentele uitkering. Hij wilde slechts aangeven dat er meerdere voorstellen tijdens de AV-besprekingen voorbij zijn gekomen en hij heeft namens zijn centrale zelfs de wens voor differentiatie uitgesproken. Daarmee vindt hij niet dat de officieren geen verbetering verdienen, maar wel dat het personeel in de laagste salarisschalen het hardst wordt getroffen door de ontwikkelingen en hij voor hen iets wil doen. Spreker zal niet al zijn argumenten in dit verband herhalen, maar deze hadden onder meer te maken met het feit dat het loongebouw niet is ingevoerd en met het groter worden van de overgangsproblematiek voor ieder jaar dat er een structurele loonontwikkeling bovenop het oude loongebouw komt. Er bleek niet genoeg draagvlak voor het differentiatievoorstel te zijn en dus moet de heer Schilperoort het doen met hetgeen de voorzitter nu aanbiedt, hetgeen voor spreker simpelweg onvoldoende blijft.

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



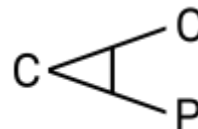
De voorzitter meent dat in het bewegen op de bandbreedte van 1,7%, het plaatje zoals dit nu door de werkgever is gepresenteerd, met de twee structurele componenten, het meest eerlijke is gezien de beperkingen die door beide zijden gevoeld worden. Spreker stelt nogmaals een schorsing voor zodat beide zijden een nadere afstemming hierover kunnen hebben. De heer Schilperoort zegt niet voor niets een aantal keer te hebben aangehaald dat er geschoven is met de ingangsdatum voor een nieuwe regeling woon-werkverkeer. Toen de plaatjes gemaakt werden, zat er ook geld in dat onderwerp dus zou het schuiven meer ruimte voor 2021 moeten opleveren. Spreker vraagt zich af waar deze ruimte gebleven is. De voorzitter geeft aan deze vraag mee te nemen in de afwegingen tijdens de schorsing.

De heer Van Leeuwen komt terug op hetgeen de heer Schilperoort aangaf ten aanzien van de aarzeling om de uitkomst aan de achterban te presenteren en dergelijke. Voor hem spelen dezelfde zaken mee en om die reden gaf hij eerder aan dat de centrales al veel van hun posities hebben losgelaten. Zij wilden initieel een stap vooruit maken, maar dit bleek niet haalbaar. Vervolgens wilden zij minimaal een structurele inflatiecorrectie, maar dat bleek ook niet haalbaar. Voor hem speelt er echter nog iets anders en dat is de blik vooruit. Spreker constateert dat partijen inmiddels bijna een jaar met deze onderhandelingen bezig zijn en al bijna een jaar niet hebben gesproken over de andere dossiers die hieraan raken, zoals het nieuwe beloningsmodel. Eén van de belangrijkste motivaties voor de heer Van Leeuwen om aan tafel te zitten en te proberen om er samen uit te komen, is om een uitkomst aan de leden voor te kunnen leggen waar zij zelf een oordeel over vellen, zodat sociale partners zich weer kunnen focussen op de andere belangrijke dossiers in plaats van deze voor zich uit te blijven schuiven. De relatief kleine problematiek van het AV-akkoord –spreker zegt met nadruk *relatief* zit de grote problematiek van de discussie rond het beloningsmodel in de weg. Hij wil juist aan die discussie nu eens aandacht besteden, vanuit de overtuiging dat daarmee veel grotere problemen opgelost kunnen worden en een veel groter effect voor het personeel wordt bereikt. Dit weegt voor hem sterk mee in de discussie.

De heer Kropf deelt het punt van zorg waar de heer Van Leeuwen uiting aan geeft en zegt dat deze onderhandelingen naar zijn gevoel anderhalf jaar geleden al afgerond hadden moeten zijn. Als er echter in deze besprekingen al geen geld is om een brug te slaan, is spreker benieuwd hoe dat op het grote dossier wel mogelijk zou kunnen zijn. Indien de voorzitter aangeeft gigantische bedragen achter de hand te houden die hij niet in AV wil steken, is spreker bereid nog een aantal weken te wachten om op die manier een brug te slaan. Hij denkt dat de problemen in betreffend dossier niet op de korte termijn opgelost zijn en dat de bedragen die ermee gemoeid zijn vele malen groter zijn dan de kloof die momenteel te overbruggen is, hetgeen hem een lastig dilemma oplevert. Spreker deelt zoals gezegd eerdergenoemde zorg en denkt dat er nog veel tijd in gaat zitten om ook op dat onderwerp een voor het defensiepersoneel acceptabele uitkomst te bewerkstelligen. Er speelt naar zijn inschatting echter nog een financieringsdiscussie als de gedachte is dat de onderhandelaars met het voorliggend resultaat naar de achterban teruggaan. De verwachting van de heer Kropf is, net als bij zijn collega's, dat er rotte tomaten in plaats van applaus zullen volgen. Hij heeft evenmin de verwachting dat partijen er snel uit zullen komen, gegeven de uiterst beperkte mogelijkheden van de voorzitter om riant met budgetten te strooien.

De heer Van Leeuwen wil graag zo spoedig mogelijk met de werkgever in gesprek gaan over de inrichting van het beloningsmodel. Ook voordat de benodigde gelden daartoe aan de werkgever beschikbaar zijn gesteld, ziet spreker het nut van het opstarten van de besprekingen over dit belangrijke onderwerp, dat inderdaad veel tijd zal kosten. Verder geeft hij aan in de schorsing met de collega's van de andere centrales te zullen overleggen om te bezien wat er minimaal nodig is om nog iets van een resultaat te realiseren waarmee de onderhandelaars naar hun leden kunnen gaan. Hij wil de voorzitter daarbij wel alvast meegeven dat hij blijft hangen op het punt dat er wat hem betreft minimaal een incidentele inflatiecorrectie moet zijn en wel voor iedereen in plaats van voor de gemiddelde populatie.

## Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



De voorzitter dankt voor de aanvullingen en schorst de vergadering. Aansluitend aan de schorsing volgt een pauze in verband met nuttigen van een avondmaaltijd.

### \* SCHORSING + PAUZE 17.20 - 18.55 UUR \*

De voorzitter heropent de vergadering en kondigt aan het belangrijke punt van het overleg te naderen, namelijk de invulling van de financiële paragraaf. De voorzitter stelt voor om de besprekingen hierover in eerste instantie in informele modus te starten, waarop de centrales hun instemming verlenen.

Tijdens de informele besprekingen worden varianten met betrekking tot de loonontwikkeling besproken en berekend, waarna wederom tot een schorsing wordt overgegaan.

### \* SCHORSING 19.10 – 20.25 UUR \*

Na de schorsing vat de voorzitter samen dat op basis van de eerste plaat ten aanzien van de loonontwikkeling geconstateerd werd dat partijen ver uit elkaar lagen. In een intensief en constructief proces zijn vervolgens meerdere varianten bestudeerd en besproken, waarop van beide zijden is gereageerd en input is geleverd. Dit proces heeft geleid tot een maximaal haalbare variant binnen de voor Defensie beschikbare bandbreedte en het beschikbare mandaat:

- 1% per 1 januari 2021
- 0,4% per 1 januari 2022
- Eenmalige bruto uitkering van € 1.000,- per 1 december 2021

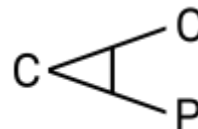
De centrales concluderen dat er geen sprake is van een onderhandelaarsresultaat, maar verklaren zich bereid om deze maximaal haalbare uitkomst ter beoordeling aan hun leden voor te leggen.

#### **Agendapunt 5. Communicatie en vervolg**

Sociale partners besluiten uiterlijk volgende week vrijdag (22 oktober 2021) de uitkomst van het SOD van vandaag aan de achterban bekend te maken. Daarna volgt een periode van zes weken achterbanraadpleging, gevolgd door een SOD dat gepland wordt op 2 december 2021.

#### **Agendapunt 6. Rondvraag en sluiting**

Er is geen gebruik gemaakt van de rondvraag. De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur.



Actiepuntenlijst bij het ingelaste SOD van 14-10-2021

1	<b>Vastelling verslag SOD</b> 23-12-2020	De secretaris luistert de opname terug om te verifiëren wat de heer Kropf heeft uitgesproken in de vergadering van 23-12-2020 (n.a.v. pag. 9, tweede alinea verslag)	Actie secretaris
---	---	--	------------------

FASTGESTELD