

Drs. C.L.D. (Carina) van Agten **Inlichtingen**
0627595670 **telefoon**
c.vanagten@caop.nl **e-mail**
- **bijlage**
SOD/17.00083 **briefnummer**
G.1.01 **zaaknummer**
31-01-207 **datum**

**Verslag van de vergadering van het SOD van 26 januari 2017
in de Baljuwzaal
van het CAOP te Den Haag.**

Van de zijde van Defensie: H. Itzig Heine (voorzitter), R. Kreeftmeijer, R. Dirkzwager, W. Schwab, M. Suwout, W. Bos.

Van de zijde van de centrales: J. van Hulsen (AC), R. Schilperoort, M. Manschot (ACOP),
J. Kropf, A. Schnoor (CCOOP), M. de Natris, N. van Woensel (CMHF);

Van de zijde van het ministerie van BZK: J. Kenter, D. Fenter.
Van de zijde van het ministerie van Financiën: L. van Driel;

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten (CAOP).

Agenda (SOD/17.00064)

1. Opening.
Verslag van de vergadering van 23 december 2017. (SOD/17.00006): ter vergadering toegevoegd.
2. Situatie arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.
3. Rondvraag en sluiting.

Agendapunt 1: Opening.

De voorzitter opent de vergadering en merkt op dat is verzuimd het verslag van 23 december jl. te agenderen. Verzoek is om dit agendapunt toe te voegen als agendapunt 2.en de rest te vernummeren. Hiermee wordt ingestemd.

Agendapunt 2: Verslag van de vergadering van 23 december 2017;

(SOD/17.00006, ter vergadering toegevoegd).

Er zijn inhoudelijk en tekstueel geen opmerkingen en het verslag wordt vastgesteld.

Agendapunt 3: Situatie arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.

De voorzitter stelt vast dat er vorige week (19-01-2017) een vergadering van de werkgroep Arbeidsvoorwaarden heeft plaatsgevonden. Daarbij is door de onderhandelaars geconstateerd dat partijen er op de samenhang van de onderwerpen in de werkgroep niet uit zouden komen. De kloof tussen hetgeen de werkgever voorstaat en wat de centrales willen werd te groot geacht om verder te kunnen onderhandelen. Met die constatering treedt het mechanisme van de escalatie in werking en derhalve is dit SOD uitgeschreven. Voor een terugblik op de gebeurtenissen van die dag geeft spreker het woord aan de voorzitter van de WG AV. De heer Kreeftmeijer geeft de volgende terugkoppeling. Als voorzitter van de werkgroep Arbeidsvoorwaarden heeft hij geconstateerd dat partijen na een wat moeizame start stappen hebben kunnen zetten op veel inhoudelijke elementen. Op constructieve wijze is op veel onderwerpen die de uitwerking van het eerste deelakkoord betroffen, voortgang geboekt. Uiteindelijk is het overleg op 3 hoofdthema's gestrand. Het gaat om elementen in de doorontwikkeling van het FPS, in het bijzonder ten aanzien van de employability, het overgangsbeleid gekoppeld aan de nieuwe diensteinderegeling en de loonparagraaf. Na verkenningen bleek de brug tussen de werkgeversdelegatie en de centrales moeilijk te slaan. Hoewel hij nu 3 thema's noemt gaat het aldus spreker evident om het hele document want alle onderwerpen moeten in de samenhang worden gezien. Het is zijn indruk dat er nog wel wat restpunten op de andere onderwerpen speelden, maar dat die niet onoverkomelijk waren –hoewel dat pas echt duidelijk is bij de bespreking in samenhang-. De kloof was echter aan de tafel in de werkgroep Arbeidsvoorwaarden niet meer overbrugbaar. Met de ruimtes op dat niveau en de mandaten en eisen die er liggen kon spreker niet anders constateren dan dat er een situatie was ontstaan van *agree to disagree*. Dat heeft uiteindelijk geleid tot een opschaling en wel naar het SOD van vandaag. De voorzitter constateert dat in de werkgroep AV ook is afgesproken om vandaag geen inhoudelijke stukken te agenderen en dat betekent dat een andere invulling moet worden gegeven aan de term *escaleren*, dan de gangbare bedoeling van *eruit komen in de escalatietrapp*. Spreker constateert tevens dat moet worden vastgesteld dat de kloof moeilijk te overbruggen is, een dergelijke constatering kan alleen maar in de setting van het formele SOD worden gedaan.

Een groot deel van de samenvatting die de voorzitter van de werkgroep AV namens de voorzitter gaf, is aldus de heer Kropf herkenbaar, zij het met de opmerking dat aan de WG-AV-tafel de conclusie is getrokken dat partijen het eens waren dat zij het niet eens konden worden. Verder mist spreker in het verhaal een aantal elementen dat te maken heeft met de redenen waarom partijen geen overeenstemming hebben kunnen bereiken. Zonder al deze elementen te gaan samenvatten licht spreker toe dat het een zeer langdurig en stroperig proces is geweest vanaf het moment dat partijen met de formele onderhandelingen zouden gaan beginnen in de WG AV. Toen begon het er al mee dat de werkgever niet gereed was om te starten en een brief stuurde met een annulering van het overleg. Er moest veelvuldig worden geschorst en meerdere malen moest worden geconstateerd dat er van de zijde van Defensie nieuwe elementen werden toegevoegd en dat afspraken zowel informeel als formeel neergelegd in de verslagen, niet of te laat werden nagekomen. Eigenlijk, zo formuleert spreker, werd er achteruit onderhandeld. Dit is de rode draad door het proces dat heeft geleid tot de situatie waarin partijen zich nu bevinden. Op allerlei vlakken –niet alleen in de WG AV- hebben de centrales moeten constateren dat zij een ander beeld hebben over de positie waarin zij nu zijn beland en spreker wenst het volgende te benadrukken. Tijdens de verkenningen hebben de centrales steeds stapjes gezet om de werkgever in staat te stellen om een overeenkomst te kunnen bereiken. Die stapjes heeft spreker niet aan werkgeverszijde waargenomen (of ze moeten achteruit zijn geweest). Spreker benadrukt dit hier omdat het – zoals door de voorzitter WG AV is verwoord- inderdaad klopt dat er geen grote breekpunten waren op de andere elementen, maar dat was wel de situatie van *dat* moment. Spreker onderschrijft dat de centrales

inderdaad hebben verzocht om geen stukken te agenderen, maar dat was met name omdat dit SOD is uitgeschreven om te formaliseren dat er een situatie van *agree to disagree* in de onderhandelingen is ontstaan. Dat betekent zeker niet dat partijen overeenstemming zullen bereiken als de werkgever met een bod alleen op de 3 genoemde thema's komt. Het gaat om het totaalpakket aan het einde van een traject waarin partijen met een bepaalde tijdsdruk wilden proberen om duidelijkheid te geven aan het Defensiepersoneel en de achterbannen. Nu moeten de centrales weer constateren dat het niet gaat lukken, want anders zouden partijen zich niet in een formeel SOD bevinden. Mocht de werkgever met nieuwe dingen willen of kunnen komen zal spreker zich alsdan op het totaalpakket beraden, ook in samenhang met de tijd.

De heer Schilperoort stelt vast dat de voorzitter van de WG AV zijn interpretatie heeft gegeven van het proces en de inhoudelijke kloof. Spreker heeft er behoefte aan die kloof voor zijn centrale wat nader te duiden. Hij is het eens met de samenhang. Ten aanzien van de loonontwikkeling is de kloof aanzienlijk tussen hetgeen de werkgever bereid is te doen en datgene wat spreker denkt nodig te hebben om het pakket -met vooral verslechteringen- er door heen te krijgen. Vervolgens werd er gerefereerd aan de overgangsregeling voor de nDER, maar het gaat zijns inziens over de hele nDER, de overgangsregeling was daar een onderdeel van. Daar liggen partijen inderdaad een heel eind uit elkaar ten aanzien van de visie wat er nodig is om mensen die naar de nieuwe dienstenderegeling moeten, te faciliteren. Kijkend naar het eerste deelakkoord kan men ook uitgaan van de gedachte dat iedereen van de bestaande populatie in de oude regeling kan blijven als hij dat wil en dat de nDER alleen zou gaan gelden voor nieuwkomers bij Defensie. Daar zaten allerlei varianten in en spreker heeft vastgesteld dat partijen in de daarover gevoerde discussie absoluut niet tot elkaar zijn gekomen. Bij de doorontwikkeling van FPS zat het allergrootste punt in het feit dat de minister, nadat partijen de verkenningen hadden afgerond en een aantal common grounds hadden gevonden, toch weer ging terugonderhandelen op het eerste deelakkoord. Zoals bekend heeft de ACOP dit deelakkoord niet getekend, maar het is door de centrale bij de start van deze onderhandelingen wel als uitgangspunt genomen. In dat licht was het voor de ACOP al helemaal niet acceptabel dat er werd terugonderhandeld. Het bezwaar lag met name op het punt dat de werkgever invloed wil hebben op de ruimte die mensen zouden moeten hebben om zelf te beschikken over de afgesproken employabilityaanspraken. Los van deze inhoudelijke punten stelt spreker ten aanzien van het proces het volgende dat niet door de voorzitter WG AV is benoemd. De ACOP vertegenwoordigt leden die bij Defensie werkzaam zijn en die acteren volgens een bepaalde gedragscode. Dat heeft iets te maken met solidariteit, dat straalt de ACOP als centrale ook uit en spreker verwijst naar de afgelopen tijden waarin jaren nullijn moest worden geaccepteerd. Ook laat de centrale inlevingsvermogen en geduld zien, er is begrip voor de lastige pensioensituatie en het is al 3 jaar wachten op een arbeidsvoorwaardenakkoord. De achterban is loyaal naar elkaar, maar ook naar de werkgever en de ACOP heeft dat laten zien ook op momenten dat de minister het eigenlijk niet meer verdient in het licht van niet nagekomen afspraken. Voorts noemt spreker respect en vertrouwen welke laatste het allerbelangrijkste is: namelijk dat de werkgever doet wat hij met de centrales afspreekt: 'een man een man, een woord een woord'. Verwijzend naar de brief van de centrales aan de minister met het verzoek om een garantie af te geven dat niet wordt teruggekomen op besluiten die zijn genomen, moet spreker constateren dat die gedragscode kennelijk niet geldt voor de minister maar alleen voor haar personeel. De werkgever is de afgelopen maanden keer op keer teruggekomen op gemaakte afspraken. Spreker kan het gedrag van de werkgever in het afgelopen proces niet erg integer en betrouwbaar noemen. Wel hebben de centrales een brief ontvangen van de werkgever met het verzoek om verder te gaan met de onderhandelingen, maar er is nog steeds geen garantie gegeven dat afspraken tussen sociale partners worden gerespecteerd. In tegendeel, de werkgever heeft er keer op keer blijk van gegeven dat hij zich kennelijk niet gebonden voelt aan het Besluit georganiseerd overleg. Spreker benadrukt dat zijn centrale daar grote moeite mee heeft, omdat dit besluit moet borgen dat sociale partners op basis van gelijkwaardigheid op een fatsoenlijke manier met elkaar kunnen overleggen en onderhandelen. Willen partijen de onderhandelingen hervatten zal er dus een aantal dingen moeten gebeuren. De situatie zal dan wel anders zijn en op dat moment zal spreker een afweging maken welke elementen er voor zijn centrale nog wel uitgangspunt kunnen zijn en welke niet. Spreker wil nogmaals benadrukken dat het startpunt van deze onderhandelingen voor de ACOP het deelakkoord is.

De AC heeft aldus de heer Van Hulsen een iets andere aanvliegroute die ook eerder aanvangt dan die van de collega-centrales. Partijen zijn ergens in een proces terecht gekomen waarin er sprake was van een gebrek aan vertrouwen en zelfs van wantrouwen. Daarop is een commissie van wijze mensen ingesteld om te bezien

wat de interactie was tussen de centrales onderling en de interactie tussen de centrales en de werkgever. Dit heeft geresulteerd in het rapport Normalisering van verhoudingen tussen sociale partners in de Defensiesector (Geelkerken/Leij). Dit rapport is door beide partijen grotendeels onderschreven en spreker moet concluderen dat het proces niet in de geest (en waarschijnlijk ook niet naar de letter) van dat rapport is gelopen. Sociale partners hebben verkenningen gedaan en zijn toen in een setting terecht gekomen waarin zij konden concluderen dat zij konden starten met het onderhandelingsproces. Kijkend naar de gebeurtenissen van de afgelopen maanden, heeft spreker het gevoel overgehouden dat de centrales, maar vooral hij zelf die bekend staat als meest genuanceerd, de werkgever ruimschoots de kans hebben gegeven om invulling te geven aan de gemaakte afspraken. Sterker: spreker heeft het gevoel dat hij de werkgever meermalen heel veel vertrouwen heeft geschonken op grond van uitspraken over mogelijkheden, perspectief en varianten. Hij is teleurgesteld over hetgeen daarvan terecht is gekomen. Hij heeft er nog begrip voor dat een proces zoals partijen hebben doorlopen, heel veel tijd heeft gekost en dat dit wellicht zeker in de beginfase noodzakelijk was, maar op een bepaald moment heeft de tijd ook in het nadeel gewerkt omdat er sprake is van ontwikkelingen die het proces hebben beïnvloed. De meest recente ontwikkeling is dat mensen op z'n minst *not amused* waren toen zij op de hoogte werden gesteld van hun netto januari-salaris. Spreker benadrukt dat hij de hoop had dat partijen in het proces in elk geval gelijktijdig met deze gebeurtenis in staat zouden zijn hier iets tegenover te stellen zodat het effect meer dan weggenomen zou worden. Het volgende punt hangt daarmee samen. Kijkend naar de onderwerpen waarover in de loop van de tijd is gesproken, moet worden geconstateerd dat het militaire deel van de Defensiepopulatie geconfronteerd werd met een aantal aanzienlijke bijstellingen. Dat waren bijstellingen die niet met gejuich ontvangen werden en spreker heeft dit al 2 keer mee mogen maken. Uiteindelijk hebben sociale partners toen tot een pakket weten te komen waarin het zuur van de ophoging van de ontslagleeftijd werd opgevangen door begeleidende en aanpalende maatregelen. Het huidige pakket bevat naar spreker heeft moeten vaststellen, geen begeleidende regelingen die effecten van de bijstellingen enigszins kunnen dempen. Hiermee is er ook geen draagvlak om met een dergelijk pakket naar de achterban te gaan. In de setting van de jaren 2000-2001 en 2006 zijn partijen geland in een situatie waarbij zij in staat zijn geweest om een fatsoenlijk overgangsbeleid neer te zetten met een staffeling. Dat werd ook niet met gejuich ontvangen, maar daar hadden de centrales wel een verhaal bij. Als spreker kijkt naar waar partijen nu geland zijn heeft hij niet het gevoel dat zij er deze keer in zijn geslaagd om de opwaartse bijstelling van de ontslagleeftijd te voorzien van een adequaat overgangsregime. Hij betreurt dat in hoge mate en dat was ook één van de elementen die hij in het pakket heeft gemist. Er waren zoals al gesignaleerd 3 springende punten, al dan niet in samenhang. Dat wil niet zeggen dat andere punten die nog in bespreking waren daarmee zijn vastgesteld, hoewel die punten in de context van de 3 springende punten ondergeschikt zijn. De heer Van Hulzen constateert dat de werkgroep AV er niet in is geslaagd om de brug te slaan, dat was niet moeilijk maar partijen zijn er niet in geslaagd. Spreker zegt af te zullen wachten wat de werkgever in zal brengen, maar hij heeft het gevoel dat het ook vandaag niet alleen niet zal lukken om een brug te bouwen, maar sterker nog, dat het materiaal daarvoor ook ontbreekt.

Nadat het overleg in de WG AV was vastgelopen heeft de heer Van Woense even wat tijd nodig gehad om een en ander te laten bezinken. In het eerste deelakkoord zit een –klein- aantal positieve en een aantal negatieve –sommige zelfs heel erg negatieve- effecten. Uiteindelijk is het een totaalpakket geworden waar partijen toen een samenhang in zagen en waarvan men meende dat het gezien de omvang van alle thema's als tussenstap moest worden vastgelegd in een deelakkoord om daarna naar de verdere uitwerking te kijken. Spreker had het beeld dat er in het deelakkoord een aantal 'zoetjes' waren opgenomen om de zure elementen te verzachten en dat die nader konden worden uitgewerkt. Vervolgens is er een hele lange periode verkend waarbij een hoop dingen de revue zijn gepasseerd. Spreker had toen nog de hoop dat die verzachtingen meer vorm konden krijgen om daarover helderheid te kunnen verschaffen naar het personeel. Dat was voornamelijk waar het personeel kritisch over was toen partijen met het eerste deelakkoord naar buiten traden. Als voorbeeld van een 'zoetje' dat nader moest worden uitgewerkt noemt spreker de employabilityaanspraken gedurende de loopbaan bij Defensie. Er lag een uitgebreid pakket aan employabilityaanspraken en er zat ook een kleine loonontwikkeling in het akkoord. Van dit laatste is gezegd dat er een meer aanzienlijke loonontwikkeling in het verschieft lag en ook daar zou over worden gesproken. Na de verkenningen zijn er obstakels geweest om uiteindelijk aan de onderhandelingstafel te geraken, daar zijn nog enkele formele SOD-vergaderingen voor nodig geweest. Spreker zegt zich nog te kunnen herinneren dat de werkgever in één van

die formele vergaderingen heeft aangegeven dat er perspectief is. Op dat moment wisten partijen wat de discussiepunten waren en wat common ground was. Ook had men de aankomende ontwikkelingen, zoals AOW-gat en pensioenpremie, in het vizier, maar ondanks dat was er sprake van perspectief, ook op het gebied van loonontwikkeling. Buiten de onderhandelingen om is er in de sfeer van het AOW-gat en de pensioenpremie geld vrijgevallen aan Defensie. Die meevaller was niet bekend toen de werkgever aangaf dat er perspectief was en dat kan dus alleen maar beter zijn geworden nu er geld bijgekomen is. In de verkenningen zijn common grounds vastgesteld die later in de onderhandelingen niet zo in beton gegoten waren als spreker had gedacht. In zijn optiek hebben de centrales een aantal concessies moeten doen ten aanzien van zaken waarover spreker in ieder geval het gevoel had dat er overeenstemming over bestond. Die concessies zagen enerzijds op de verzachting van de 'zuurtjes' en anderzijds op de uitwerking van de 'zoetjes'. Naast de 3 hoofdonderwerpen waarop het overleg is gestrand (doorontwikkeling FPS voornamelijk bij employability, overgang naar de nDER en de loonontwikkeling), zijn er onderwerpen waarover nog een stevige discussie moet plaatsvinden, maar zeker was wel dat er nooit sprake van overeenstemming zou zijn als partijen elkaar op de 3 hoofdthema's niet zouden kunnen vinden. De centrales hebben op die onderwerpen aangegeven wat de absolute ondergrens was. Vanzelfsprekend kunnen die grenzen opschuiven in samenhang met andere onderwerpen, maar de ondergrens is niet de insteek van de onderhandelingen, met andere woorden: het is niet zo dat er een akkoord kan worden bereikt door op alle onderwerpen alleen aan de ondergrens te voldoen. Gebleken is dat de werkgever niet in staat is geweest om op de 3 individuele onderwerpen ook maar in de buurt te komen van de ondergrens die de centrales hebben aangegeven, laat staan dat de werkgever op één van die onderwerpen boven die grens uit zou kunnen stijgen. De heer Van Woensel stelt het ermee eens te zijn dat de conclusie uit de laatste WG AV moet zijn *agree to disagree* en hij heeft weinig hoop dat sociale partners er uiteindelijk uit komen. Hij betreurt dat en het verbaast hem ook dat de werkgever niet meer kan bieden ten aanzien van de loonontwikkeling gezien het feit dat er geld vanuit het Kabinet is vrijgevallen en de werkgever ook nog bespaart door de 'zoetjes' uit het deelakkoord te elimineren. Spreker wenst nog te verwijzen naar het feit dat de werknemers nu in januari een flinke teruggang in salaris hebben gezien. Het was bekend dat die er aan zat te komen en het was dan ook de hoop dat hier in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen in positieve zin op zou kunnen worden gepreludeerd om koopkrachtverlies bij de militair te voorkomen. Ook hier blijkt er bij de werkgever echter geen ruimte te zijn om de militair tegemoet te komen zodat die er in 2017 niet op achteruit gaat. Het Kabinet heeft gezegd dat iedereen in Nederland er in 2017 op vooruit zou gaan en de militair gaat er in 2017 gewoon 2% op achteruit. Er bestaat al geen enkel inzicht op welke wijze dit gecompenseerd kan worden, laat staan dat de militair er dit jaar op vooruit gaat. Spreker merkt dat het personeel nu veel kritische tegenover loonontwikkeling staat dan een jaar geleden en dat maakt het voor de centrales nog lastiger om met het magere pakket dat de werkgever nu aanbiedt tot een aanvaardbaar akkoord te komen.

De heer De Natris vult aan het bijzonder droevig en teleurstellend te vinden dat partijen na bijna 1.5 jaar in gesprek te zijn geweest, in deze situatie zijn beland. Spreker kiest deze kwalificaties omdat hij er van uit gaat dat beide partijen het beste willen voor het Defensiepersoneel. Kijkend naar het huidige Defensiebestand is sinds jaar en dag te zien dat er een enorme braindrain plaatsvindt. Operationele Commando's hebben op dit moment te maken met 10% -of sommige zelfs met meer- ondervulling. Dan zou men verwachten dat ook bij de werkgever langzamerhand de ernst van de situatie in beeld komt en dat hij zou inzien dat er wat moet gebeuren richting het personeel. Spreker constateert dat er een negatieve spiraal is ingezet waarvan het de vraag is of die nog gestopt kan worden. Het kan aldus spreker niet zo doorgaan met de uitstroom zoals die op dit moment plaatsvindt. Er moet van alles aan worden gedaan om perspectief te creëren en dat betekent dus ook dat er fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden moeten komen voor het personeel. Spreker zegt zich soms af te vragen of het Kabinet wel inzicht heeft in hetgeen er op dit moment bij Defensie gaande is en het is zaak dat goed voor het voetlicht wordt gebracht dat de operationele inzet van Defensie gevaar loopt.

De voorzitter dankt de centrales voor hun inbreng en stelt het volgende in reactie daarop. Partijen zijn inderdaad al een tijd bezig. Hoewel de sombereid en droefheid ten aanzien van het proces wordt gedeeld, staat –in replek op de woorden van de heer De Natris-, de krijgsmacht er anno 2017 nadrukkelijk anders voor dan in 2013. Sprekend over Defensie en de krijgsmacht in het algemeen, kost het moeite om te kruipen uit het dal van jaren onafgebroken bezuinigen, verkleinen, verminderen en versoberen naar het tij dat onder de

huidige minister is gekeerd. Het is zeker niet zo dat alles nu goed en voortreffelijk gaat, maar er is 4 jaar achtereenvolgend geboden omdat het Kabinet geld aan de Defensiebegroting heeft toegevoegd. Op dit moment blijkt er een brede maatschappelijke steun om de Defensiebegroting op te hogen onder het besef dat de wereld er niet veiliger op is geworden en dat de samenleving de Defensieorganisatie ongelooflijk hard nodig heeft. Het is ook voor de eerste keer in jaren dat de organisatie weer mag en kan nadenken over trajecten die zijn aan te duiden als de adaptieve krijgsmacht en waar perspectief in zit. Dat vraagt –ook binnen Defensie– een paradigmaverschuiving in het denken over een organisatie die voor het eerst in jaren in staat is om te groeien. Het ziet er naar uit, de tekenen zijn gunstig, dat na de verkiezingen er in ieder geval een grote meerderheid aan partijen zal zijn die gunstig zullen staan ten opzichte van de ontwikkelingen binnen de Defensieorganisatie. In dat licht is het des te verdrietiger dat partijen hier geen voortgang hebben kunnen boeken, althans dat is het beeld dat de centrales heel nadrukkelijk hebben neergezet. Op punten begrijpt spreker waar de centrales vandaan komen, zeker op het punt van de AC dat de tijd in het nadeel werkt, en spreker onderschrijft dat ook. Hij beoordeelt de situatie waarin partijen nu zijn beland eveneens als somber, maar kijkend naar de benodigde brug die hij voor ogen heeft is die observatie toch nadrukkelijk anders dan de centrales. Spreker ziet wel mogelijkheden om te komen tot een pakket waarin samenhang en perspectief zit door het anders te verpakken. Daar waar de werkgever een begaanbare brug ziet die zwaar verkeer kan torsen, is het helder dat de centrales een andere brug in gedachten hebben. Los van de vraag welke brug dat precies is, zijn er vanuit werkgeverszijde ook grote twijfels ten aanzien van de wijze waarop die brug tot stand is gekomen. Spreker heeft daar wel begrip voor, maar ook ten aanzien hiervan is de werkgeversvisie een andere. Door de AC is het rapport Leij/Geelkerken aangehaald en de constatering moet zijn dat partijen kennelijk van mening verschillen over de interpretatie van dit rapport, zeker als gaat over het escalatiemechanisme. Ook constateert spreker dat partijen het afgelopen jaar er wellicht te weinig effort in hebben gestoken om elkaar scherp te houden met de vraag of men goed bezig is. Een aantal van voorgaande sprekers heeft aangegeven teleurgesteld te zijn omdat zij niets hebben gemerkt van het perspectief dat er zou zijn. Dat spijt spreker wel want hij neemt niets van die woorden terug. Hoewel partijen dit kennelijk anders interpreteren staat hij daar nog steeds achter, zeker op de momenten waarop die woorden werden uitgesproken. Hij heeft nog nooit een uitspraak gedaan –en zeker niet in formeel overleg– waar hij niet voor 100% achter staat. Het zou kunnen zijn dat hij de dingen in het verleden wat positiever voor zichzelf heeft gezien dan het in werkelijkheid bleek te zijn. Als dat het geval is, neemt spreker dat met genoegen terug. In het verleden heeft hij ook een aantal keren deemoedigheid getoond, maar op het gebied van perspectief is hij van mening dat de werkgever zich daar terecht positief over heeft uitgelaten. Dit laat onverlet dat het mogelijk is dat partijen daarover van mening kunnen verschillen, of dat het niet aan de verwachtingen voldoet. Spreker herhaalt niet de behoefte te hebben om iets van die woorden terug te nemen. Terugkomend op de huidige situatie stelt spreker te horen wat de centrales hebben gezegd. Hij begrijpt ook dat in de vergadering van de werkgroep van 19-01-2017 is geconstateerd dat in ieder geval op de 3 hoofdthema's geen overeenstemming was te bereiken, waarbij ook een voorbehoud is gemaakt op andere onderwerpen die ondergeschikt zijn aan deze hoofdthema's. Alle centrales hebben aangegeven de na te streven balans op dit moment niet te zien. De voorzitter geeft aan die balans weldegelijk te zien en aan de voorkant aan te geven dat daarover kan worden doorgepraat. Hij moet echter constateren dat partijen niet veel verder komen omdat met name de CMHF heeft aangegeven dat de werkgever niet in staat is om ook maar op één onderwerp in de buurt van de ondergrens van de centrales te komen. Samen met de centrales betreurt spreker dat ook. Verwijzend naar de uitspraak dat er sinds 2013 geen akkoord is geweest, stelt spreker dat er in 2015 weldegelijk een akkoord is geweest. Hier kan men van alles van vinden, maar uiteindelijk is daarmee een stevige loonsverhoging in 2 tranches gerealiseerd. Spreker besluit met de constatering dat wat de werkgever betreft, de afstand tussen partijen overbrugbaar kan zijn, terwijl de centrales dat op dit moment niet mogelijk achten. Hij betreurt dit, terwijl er toch allerlei bewegingen zijn geweest zoals de tegemoetkoming voor het AOW-gat en de compensatie van de pensioenpremie. Dat alles was onderdeel van het perspectief dat men toen zag ontstaan. Dat neemt echter niet weg dat het nu voorliggende pakket, het pakket is wat de werkgever op dit moment kan bieden. Spreker herhaalt dat de werkgever hier graag over door wil praten, maar dat de centrales in vele bewoordingen hebben gemeld dat wat hen betreft partijen te ver van elkaar af zitten.

De heer Kropf geeft aan te willen schorsen en de voorzitter schorst hierop de vergadering.

SCHORSING

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan de heer Kropf.

De heer Kropf geeft aan dat de centrales zeer teleurgesteld en eigenlijk ook geschokt zijn door de antwoorden van de voorzitter. Daaruit hebben zij opgemaakt dat de centrales een heel ander beeld hebben van de werkelijkheid en zij denken dat de werkgever geen idee heeft hoe zij er in staan. De centrales zien een kloof, die de voorzitter zelf heeft erkend in het begin van zijn betoog, waarna hij spontaan een brug zag die zwaar verkeer moet kunnen torsen. Hiermee bagatelliseert de werkgever alle vragen en opmerkingen die de centrales hebben gemaakt. De werkgever ziet een stijgende lijn, de centrales zien wegrennend personeel. De centrales hebben de insteek dat zij zich nu het beste kunnen beraden over de vraag hoe zij hier verder mee om moeten gaan, maar het is zeker niet de houding die zij op dit moment van de werkgever Defensie hadden verwacht.

De voorzitter zegt op geen enkele manier in te hebben willen vullen hoe de centrales naar de wereld kijken. Het is ook logisch en goed voor de onderlinge verhoudingen dat de werknemersvertegenwoordiging een andere kijk heeft dan de werkgever. Spreker zegt echter niet blind te zijn en net als de centrales de problemen in de organisatie te zien. Hij constateerde alleen –en doet dat nog steeds- dat de Defensieorganisatie gezien vanuit maatschappelijk oogpunt en vanuit het Kabinetsoogpunt is veranderd. Daarmee hoeven de centrales het niet eens te zijn en het kan zijn dat zij daarvan de effecten niet merken, maar het is een constatering die spreker als werkgever doet. Spreker geeft aan ook op geen enkele manier het probleem aan deze tafel te willen bagatelliseren, hij realiseert zich goed dat het er een aanzienlijk probleem ligt. In de werkgroep en nu ook hier in het SOD is geconstateerd dat de kloof tussen partijen op dit moment te groot is. Spreker noemt dit betreurenswaardig want uiteindelijk zal het personeel nog even –althans in het positieve geval- moeten wachten op een arbeidsvoorwaardenakkoord. De voorzitter zegt dit bewust positief omdat hij er heilig in gelooft dat partijen aan tafel hetzelfde nastreven, namelijk een goede deal voor het Defensiepersoneel, waarbij voor hem geldt dat dit binnen de mogelijkheden moet zijn die de werkgever kan bieden. Hij spreekt nadrukkelijk uit dat de werkgever graag met de centrales in gesprek blijft om te bezien waar partijen uiteindelijk uit kunnen komen.

De heer Schilperoort verwijst naar de woorden van de heer Kropf en stelt dat de centrales nog steeds vinden dat de werkgever de situatie bagatelliseert. Kijkend naar de antwoorden is de voorzitter met geen woord ingegaan op datgene wat hij op tafel heeft gelegd. Dat is voor hem minstens zo'n zwaar issue als het feit dat er sprake is van een kloof. Die kloof heeft te maken met de wijze waarop de minister in het overleg is omgegaan met afspraken en besluiten die gezamenlijk zijn genomen. De ACOP wil pas met de minister verder praten als er een fatsoenlijke zak met geld komt waarmee partijen invulling geven aan een solide brug. Dat is echter niet het enige element, de werkgever heeft het vertrouwen van zijn centrale dusdanig beschadigd in de afgelopen tijd dat overleg pas weer mogelijk is als de minister de garantie afgeeft dat aan gemaakte afspraken en genomen besluiten niet meer wordt getornd. Ten aanzien van het betoog van de voorzitter inzake verschillende beeldvorming rond het perspectief benadrukt spreker het volgende. Nadat partijen de discussie over perspectief aangingen hadden zij een verkenningstraject achter de rug waarbij aan werkgeverszijde klip en klaar duidelijk was waar de grenzen van de centrales lagen. Die grenzen zijn vorige week nog bevestigd, maar ook toen was al duidelijk, zeker ten aanzien van de loonruimte en de loonontwikkeling, dat de duiding van het begrip perspectief niet overeenkomt met het bod dat de werkgever heeft voorgelegd in de WG AV. De heer Schilperoort noemt het bijzonder dat de werkgever dit nu gooit op verschillende beeldvorming aangezien hij heel goed wist dat het perspectief van de werkgever een heel andere was dan die van de centrales toen hij tot 3 keer toe aangaf dat er perspectief was.

Vanuit de CMHF stelt de heer Natris is één van de speerpunten is een voor haar taak berekende krijgsmacht. Naast het materieel –dat hopeloos is verouderd- is een tweede pijler het personeel. Het is mooi dat het draagvlak voor Defensie in de samenleving is verbeterd, maar het gaat uiteindelijk om het draagvlak van het personeel voor de arbeidsvoorwaarden Defensie. Eerder sprak hij over een negatieve spiraal die is ingezet en die doorbroken moet worden. Dat kan alleen maar op het moment dat de Defensie-medewerkers het gevoel hebben dat ze eindelijk eens een keer serieus genomen worden in hun arbeidsvoorwaarden. Dat dit vertrouwen is beschaamd is niet alleen te wijten aan de Defensiewerkgever, maar ook aan het kabinetsbeleid van de afgelopen jaren. In die periode is de militair of de defensieambtenaar in het algemeen er zwaar bekaaid

van af gekomen. Dat beeld moet worden doorbroken wil men grote uitstroom van personeel voorkomen. De CMHF stelt zich op dit moment op het standpunt dat met de achterban zal worden gesproken over de ontstane situatie van vandaag. Wat deze centrale betreft stopt hier dan ook het overleg.

De heer Kropf deelt de woorden van zijn collega's en voegt daaraan toe dat ook wat de CCOOP betreft het overleg met Defensie in de ruimste zin van het woord wordt opgeschort. Spreker zegt te verwachten dat de werkgever terugkomt met een bod waarin de centrales zich kunnen herkennen. In de beeldvorming van een kloof met de diepte van een ravijn versus een brug die zwaar verkeer kan torsen, begrijpt spreker echt niet dat de werkgever überhaupt denkt dat partijen kunnen doorpraten.

De heer Van Hulsen geeft aan er niet anders in te zitten, maar moet nog wel een opmerking maken. Er is een werkgroep Arbeidsvoorwaarden waarbij 5 partijen tot de conclusie komen dat er een kloof is en dat daarover geen brug is te slaan. Dat is de reden waarom dit SOD is uitgeschreven. De werkgever beluisterend ziet die wel mogelijkheden om een brug te slaan, maar heeft daarbij niet vermeld hoe hij het materiaal voor die brug bij elkaar denkt te vergaren. Hoewel de werkgever aangaf dat perspectief nog steeds te zien, kan de heer Van Hulsen die 2 elementen niet bij elkaar brengen.

De voorzitter stelt in reactie te begrijpen dat de 4 centrales zeggen dat zij met hem zijn uitgepraat, althans voorlopig. Hij kan dan niet anders concluderen dan dat er geen overeenstemming mogelijk is en dat daarmee voorlopig het overleg wordt opgeschort.

De heer Kropf verduidelijkt dat voor hem 'voorlopig' in houdt de periode die de werkgever nodig heeft om met een serieus bod te komen en de problemen te erkennen die de centrales ook erkennen. Wanneer de werkgever de volgende week terugkomt met de mededeling dat hij weer perspectief ziet, zal dat niet aan de verwachtingen voldoen. De voorzitter geeft aan dat dit duidelijk is. Ten aanzien van het opschorten van het overleg, wil spreker het volgende voorleggen. Defensie is nog steeds een organisatie waar zo'n 58.000 mensen werken, waarvan een groot deel op dit moment geraakt wordt door reorganisaties. De centrales wordt in overweging gegeven om in ieder geval de IO REO's en de werkgroepen REO in het belang van het personeel door te laten gaan.

Dat is aldus de heer Kropf reeds overwogen en hij benadrukt namens zijn centrale dat het overleg in de sector Defensie wordt opgeschort en hij ziet geen enkel belang om die specifieke overleggen wel door te laten gaan. Het personeel waar de voorzitter het over heeft zit te wachten op een goede cao waaruit blijkt dat de werkgever waardering heeft voor hun inzet en die de middelen verschaft die de op haar taak beruste krijgsmacht nodig acht. Voor de ACOP geldt aldus de heer Schilperoort niet veel anders, de centrale wil pas weer met de werkgever in overleg als hij een fatsoenlijk bod doet. Daarbij speelt mee dat hij een werkgever aan tafel wil zien die hij herkent als betrouwbaar en integer. Dit geldt niet alleen voor dit overleg, maar voor alle overleggen en tot nog toe is het beeld dat deze werkgever zich niet houdt aan de gedragscode, dus ook niet voor de reorganisatie-overleggen. Derhalve is er voor de ACOP evenmin reden om de IO REO's en de werkgroepen REO uit te sluiten van opschorting. Voor spreker stopt hiermee elk formeel overleg.

De heer Van Woense stelt deze situatie te betreuren voor het personeel, met name voor degenen die zitten te wachten op duidelijkheid rond komende of lopende reorganisaties, maar evenwel niet anders te kunnen concluderen dan zijn collega's. Het is in het belang van datzelfde personeel dat er een fatsoenlijk arbeidsvoorwaardenakkoord komt en daar is nu nog geen enkel zicht op. Derhalve geldt ook voor de CMHF dat het overleg wordt opgeschort.

De heer Van Hulsen is het volledig eens met zijn collega's als het gaat om het opschorten van de vergaderingen van het SOD en de werkgroepen die daaronder hangen inclusief de reorganisatiewerkgroepen. De nuance is echter dat hij wel vindt dat de mensen die zover zijn dat zij vandaag of morgen duidelijkheid kunnen krijgen over hun situatie, die duidelijkheid wel gegeven moet worden. Spreker duidt specifiek op de lopende BCO's die hij vooralsnog zou willen afwikkelen. Kanttekening hierbij is dat er misschien ergens in de toekomst, zeker als het traject van achterbanraadpleging zal omslaan in een traject van actievoeren, het signaal kan komen dat ook die trajecten worden opgeschort. Alsdan zal de werkgever tijdig worden geïnformeerd. De heer Kropf zegt zich hierbij aan te kunnen sluiten als het gaat over de BCO personele implementatie die behoort bij reorganisaties en dus niet over andere BCO's. De heer Schilperoort wijst er op dat hij heeft gezegd dat wat hem betreft alle formele overleggen worden opgeschort en BCO's zijn niet altijd formele overleggen. Hij kan zich dus aansluiten bij zijn collega's.

De voorzitter geeft aan niet verrast te zijn door het standpunt van de centrales en hij betreurt het dat het stilleggen van het overleg noodzakelijk is. Hij concludeert dat ondanks het feit dat het SOD-overleg met alle daaronder hangende werkgroepen inclusief de IO REO's en alle werkgroepen REO nu wordt gestaakt, de centrales bereid zijn toe te staan dat de BCO's voor zover die betrekking hebben op reorganisaties, kunnen doorgaan. De centrales kunnen deze conclusie onderschrijven.

De heer Schilperoort geeft aan op zeer korte termijn behoefte te hebben aan een zeer uitgebreide verslaglegging op dit punt, dit wordt gedeeld door de heer Kropf.

Agendapunt 4: Rondvraag en sluiting.

De heer Kropf verwijst naar het zojuist vastgestelde verslag van de vergadering waarin zijn brief inzake (voorlopige) voorziening tegemoetkominginkomensderving als gevolg van de ophoging van de AOW-leeftijd (PA/16. 00572) werd besproken. Spreker stelt verbolgen te zijn over het feit dat de voorzitter naar aanleiding van de bespreking van het verslag geen terugkoppeling heeft gegeven aan de centrales, maar dat deze werden geïnformeerd door middel van een Kamerbrief. De voorzitter zegt toe dit op te laten nemen in het verslag.

De heer Van Woensele verwijst naar de discussie rond BARD 122 die is terugverwezen naar de werkgroep PA onder andere in het belang van de verder voortgang van het overleg AV. Nu het overleg is opgeschort, verzoekt spreker de werkgever toch nog eens specifiek naar dit onderwerp te kijken. Er waren in ieder geval elementen waar partijen het over eens waren en het zou de werkgever sieren dat er op die punten actie zal worden ondernomen. De voorzitter zegt dit toe.

In aanvulling op deze opmerking vraagt de heer Van Hulsen aan de voorzitter om in de organisatie te sonderen of er qua inhoud van de regeling conform de gezamenlijke opvatting wordt gehandeld. Spreker bereiken berichten dat in delen van de organisatie aan mensen wordt verteld dat zij, omdat zij 65 jaar worden, worden ontslagen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dat is niet conform de lijn die gemeenschappelijk is geconcludeerd. De voorzitter stelt in reactie dat dit inderdaad niet correct is. De werkgever krijgt vanuit werknemerszijde wel vaker praktijk voorbeelden van het niet conform de afspraken uitvoeren van regelingen. Hij stelt deze meldingen op prijs en zal dit verder oppakken.

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering.

Actiepuntenlijst bij het verslag van de vergadering van 26-01-2017

Nr.:	Onderwerp:	Actie:	Door:
1.	Tegemoetkoming AOW-gat uitblijven terugkoppeling Door de voorzitter	ondernemen in het verslag.	secretaris
2.	Artikel 122 BARD	Actie ondernemen op onderdelen waarover overeenstemming bestaat	Defensie
3	idem	Binnen organisatie sonderen of er correct uitvoering wordt gegeven aan de regeling.	Defensie

