Drs. C.L.D. (Carina) van **Inlichtingen**
06 – 27 59 56 70 **telefoon**
c.vanagten@caop.nl **e-mail**
\- **bijlage**
SOD/19.00224 **briefnummer**
G.1.01 **zaaknummer**
28 april 2019 **datum**

Concept- verslag van het SOD van 23 april 2019 in de Baljuwzaal van het CAOP, Lange Voorhout 13 te Den Haag.

CONCEPT

Aanwezig:
Van de zijde van Defensie: B. Visser (voorzitter) P. Reesink, S. Pijpstra, M. Suwout, M. Hazenkamp, W. Schwab, W. Bos.

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

Van de zijde van BZK: H. Elings.
Van de zijde van Fin.: E. de Best

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten

Agenda (SOD/19.00225)
1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda.
2. Vaststellen concept-verslag SOD 12 maart 2019 (SOD/19.00162).
3. Stand van zaken arbeidsvoorwaardenoverleg .
4. Brief over Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen (brief CCOOP SOD/19.00164 en reactie voorzitter WG AV/19.00170).
5. Arbeidstijden DBBO (AP/18.00404, AP/18.00219.1).
6. D-Werkgeverszaken (AP/18.00638 incl. 5 bijlagen, AP/18.00599, AP/18.00579 incl. 3 bijlagen, AP/18.00281 incl. bijlage).
7. Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied (AFR/17.00234, SOD/17.00256 incl. 2 bijlagen, AFR/17.00258, AFR/19.00035 en AFR/19.00038).
8. Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspec t (AFR/18.00574 incl. bijlage en AFR/18.00590).
9. Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019.
10. Rondvraag en sluiting.

Agendapunt 1: Opening, mededelingen, vaststellen agenda.
De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder de heer Vermeulen die voor deze vergadering de heer De Natris vervangt.

Mededelingen.
Piepbrief PA/19.00198 dd. 05-04-2019/Begeleidingscommissie Chroom6 (CCOOP).
De heer Kropf geeft aan dat betreffende brief is aangeboden met een pieptermijn tot en met vandaag. De CCOOP had op voorhand aangegeven te zullen piepen en doet dat bij deze. Het bevreemdt hem dan ook dat deze brief niet is geagendeerd voor dit overleg of voor de WG PA, omdat bij gebruikmaking van de pieptermijn het stuk een behandelstatus krijgt. Spreker zal in de WG PA van 07-04-2019 of de eerstvolgende, laten weten of de CCOOP behandeling nog
Pm noodzakelijk acht. Mevrouw Snels geeft aan dat de 3 andere centrales hebben laten weten geen gebruik te maken van de pieptermijn en derhalve in kunnen stemmen met de brief, echter omdat de CCOOP wel gebruik maakt van de pieptermijn, is agendering van deze brief evident.

Agenda.
Agendapunt 4 kan wat de CCOOP betreft worden geschrapt omdat de centrale inmiddels weer aan tafel zit en de brieven derhalve achterhaald zijn. Hiermee wordt ingestemd.

Vaststellen concept-verslag SOD 12 maart 2019
(SOD/19.00162).
Blz. 3, Naar aanleiding van, 7de regel: 'De heer Kropf zegt…FPS-3 te maken': toevoegen:
Desondanks is de ontslaggrond vervallen en heeft men er wel recht op in dienst te blijven indien men dat wenst.

Actiepuntenlijst.
Afvoeren.
- Brieven inzake verhoogde AOW-gat compensatie: staat op de conceptagenda van de eerstvolgende PA.
- Brief ABP over voortzetting van de in 2017 aanvaarde opdracht uitvoering pensioenregeling militairen: staat op de agenda van de eerstvolgende PA.
- Memo buiten werking stellen ATW voor de Luchtmachtdagen: hierover is reeds een terugkoppeling gegeven.
- Burnpits: wordt geagendeerd voor de eerstvolgende werkgroep AP.
- Foutieve info FAQ-lijst intranet KMar: is gecorrigeerd.

Aanhouden.
- Studiefaciliteiten in Fase 1 voor de KMar: notitie moet nog geleverd worden.
  Naar aanleiding van dit punt brengt de heer Kropf naar voren dat hij bij dit punt de duiding mist, namelijk dat de studiefaciliteiten voor iedereen moeten gelden. De werkgever heeft een notitie toegezegd en daarin moet zijn opgenomen hoe dit is hersteld. De heer Reesink
  Pm stemt hiermee in. Het valt de heer Van Woensel op dat in allerlei voorlichtingen over studiefaciliteiten onwaarheden –soms tegen leugens aan- worden geventileerd over de standpunten van de centrales. Spreker zal en marge van de vergadering concrete voorbeelden aanreiken. De centrales houden zich aan de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017-2018 en als de werkgever die in het land anders gaat uitleggen, heeft spreker daar moeite mee omdat het ook zijn geloofwaardigheid aantast. Bovendien heeft hij bezwaar tegen de formulering 'de bonden vinden', want de CMHF heeft het recht om een ander standpunt in te nemen dan andere centrales.

CONCEPT

- Defensiebrede employabilityorganisatie: er is een uitnodiging uitgegaan om informeel door te praten over dit onderwerp, gekoppeld aan verandering van het personeelssysteem. De heer Schilperoort wijst op de afspraak van 1.5 jaar geleden om een beleidsvoornemen uit te laten gaan dat ziet op de oprichting en inrichting van de Defensiebrede employabilityorganisatie. De heer Reesink zegt toe dit punt te gaan adresseren, maar kan daar geen termijn aan verbinden. Hij zal hierop terugkomen. De heer Kropf merkt qua proceshygiëne op het ongepast te vinden dat in het formeel SOD wordt verwezen naar informeel overleg. Bovendien, zo stelt spreker, staat de wens van de werkgever om te spreken over een nieuw personeelssysteem, los van genoemde afspraak. Het feit dat er nog steeds geen employabilitybegeleider bestaat en dat men het moet doen met de loopbaanbegeleider leidt tot moedeloosheid en onbegrip bij het personeel. Verzoek aan de werkgever is om deze afspraak met grote spoed gestand te doen, immers het feit dat dit nog niet is ingevuld leidt tot onrust en dat doet iets met vertrouwen.

Pm

Met inachtneming van bovenstaande opmerkingen wordt het verslag vastgesteld.

Stand van zaken arbeidsvoorwaardenoverleg .

De heer Kropf vangt aan met het volgende statement. Vorige week (16-04-2019) vond de laatste geplande vergadering van de werkgroep Arbeidsvoorwaarden plaats. Afspraak was dat in die vergadering een resultaat zou worden bereikt, of dat er in ieder geval zicht was op een resultaat. Diezelfde avond hebben de centrales rond 21.00 uur in overeenstemming met de werkgever gecommuniceerd dat er op dat moment geen perspectief was om op redelijke termijn tot een arbeidsvoorwaardenresultaat te komen. Van de werkgever verscheen de volgende morgen een eenzijdig communicatiebericht op intra- en internet dat geheel tegen de afspraak niet met de centrales is afgestemd. De CCOOP kan zich niet vinden in dit bericht en had er ook niet mee ingestemd. Wat spreker betreft liggen er nu 2 punten op tafel: ten eerste de eenzijdige communicatie waarmee de werkgever de afspraken schendt en ten tweede de enorme kloof tussen de belevingen van de werkgever en van de centrales ten aanzien van de verwachtingen van het Defensiepersoneel. Spreker verzoekt de voorzitter hierop te reageren.
De heer Schilperoort recapituleert dat er een proces is afgesproken met een onafhankelijk voorzitter. Op 16-04-2019 zou alles op tafel zou liggen(niet alleen de verschillende voorstellen, maar ook de beschikbare ruimte) om op dat moment een beoordeling te maken of partijen tot een arbeidsvoorwaardelijk resultaat kunnen komen. Hetgeen door de werkgever werd geboden was in ieder geval voor de ACOP volstrekt onvoldoende om verder te praten, sterker het was nog minder dat het afgewezen resultaat van 2018. Het moet spreker van het hart dat hij een uiterst naar gevoel aan genoemd overleg heeft overgehouden, met name omdat de centrales weer aan tafel zijn gekomen op basis van de toezegging van werkgeverszijde dat er meer ruimte zou zijn om tot een substantieel beter resultaat te komen. Bij spreker leidde dat in ieder geval tot het beeld dat partijen invulling konden gaan geven aan de verwachtingen van het Defensiepersoneel. Ongeacht wat spreker daar zelf van vindt, is het komen tot een resultaat dat de instemming van het personeel heeft, zijn primaire drijfveer. De door de heer Kropf geïllustreerde kloof is in zijn visie dusdanig groot dat hij niet het vertrouwen heeft dat partijen tot een resultaat kunnen komen en daar maakt hij zich serieus zorgen over.
De heer Van Hulsen geeft aan dat hij ondanks zijn normaliter genuanceerde en gematigde instelling vanuit het verleden het gevoel niet achter zich kan laten dat hij een aantal keren flink op het verkeerde been is gezet. Regelmatig heeft de werkgever beloftes gedaan over perspectief, ruimte en vertrouwen en telkens moest spreker constateren dat die beloftes op geen enkele manier werden nagekomen. Toen het resultaat werd afgewezen zijn zowel de werkgever als de centrales het land in geweest en de heer Van Hulsen had het beeld dat hetgeen in die gesprekken naar voren kwam zich op een of andere manier zou vertalen in de vervolgbesprekingen. Uit alle besprekingen die tot op de dag van vandaag hebben

CONCEPT

plaatsgevonden heeft spreker niet het gevoel overgehouden dat er serieuze stappen in de richting van een arbeidsvoorwaardenakkoord zijn gezet. Naar zijn gewaarwording worden de kaarten tegen de borst gehouden en lijkt de werkgever het proces te traineren. Toen spreker op 16-04-2019 aan het begin van de vergadering stond had hij nog oprecht het idee dat, zoals afgesproken, alles op tafel zou komen. Dat begon goed met een percentage tussen 0-10% -de looptijd buiten beschouwing gelaten-, maar de dag verstreek verder zonder dat er iets gebeurde. Er was expliciet op zijn verzoek een eindtijd afgesproken omdat hij die avond verplichtingen had en hij heeft zijn uiterste best gedaan om dat tijdstip nog op te rekken. Spreker was dan ook zeer onaangenaam verrast dat pas helemaal op het eind, terwijl de tijd al was overschreden en partijen de hele dag met elkaar in gesprek zijn geweest, de werkgever kwam met de suggestie dat er toch nog ruimte was. In de context zoals geschetst en in de oprechte veronderstelling dat partijen moeten stoppen met tijdrekken en verstoppertje spelen omdat het personeel smacht naar een arbeidsvoorwaardenovereenkomst, had spreker verwacht dat zij veel verder zouden zijn gevorderd in het proces. Met betrekking tot de inhoud van het pakket geeft spreker in zijn algemeenheid voor de eerste termijn aan, dat op sommige dossiers een heel klein beetje vooruitgang zit, maar dat op andere dossiers er dingen verdwenen zijn ten opzichte van het vorige resultaat. In sommige gevallen werd dat aldus spreker helemaal niet onderbouwd en in andere gevallen werd het argument gegeven dat de werkgever het einde van de mogelijkheden heeft bereikt, ondanks dat het over relatief weinig gaat in financieel volume. Als dat het signaal is dat wordt uitgezonden op onderdeeltjes van het totaalpakket en spreker zich ook nog eens realiseert dat het niet de echte grote thema's betreft, passen verwachtingen en mogelijkheden niet op elkaar.
De heer Vermeulen wil in eerste termijn de volgende boodschap afgeven. Vanaf 2010 heeft het Defensiepersoneel zoveel moeten inleveren dat het spreker diep raakt. Hij ziet dat in sommige eenheden bepaalde functionaliteiten niet meer aanwezig zijn, waardoor mensen niet kunnen trainen en dus ook eigenlijk niet inzetbaar zijn. Als zijn kind met die groepen wordt uitgestuurd, weet hij wat het risico is en dat is zijn drijfveer om aan deze tafel te zitten. Spreker meent dat partijen hun uiterste best moeten doen om tot een goed arbeidsvoorwaardenresultaat te komen, want, zo benadrukt spreker, het is echt vijf over twaalf en de werkgever zal nu echt sinds 2010 een grote stap moeten maken; zo kan het in ieder geval niet meer verder gaan. Spreker beveelt de werkgever aan om eens met militaire ogen naar de organisatie te kijken en dan zal duidelijk worden hoe erg het rammelt. Als er geen kaderleden zouden zijn wordt de helft van de club niet individueel opgeleid en is de veiligheid niet gegarandeerd.

De voorzitter schorst de vergadering.

SCHORSING

Na heropening dankt de voorzitter de centrales voor hun inbreng en wil aansluiten bij de persoonlijke oproep van de heer Vermeulen. Zij herkent de ondervulling en de roep om meer collega's als het gaat om het perspectief van de organisatie. Veiligheid heeft de nadrukkelijke aandacht van de werkgever. Naar aanleiding van het afgewezen resultaat is in het land informatie opgehaald en op basis daarvan is de werkgever gekomen op de 4 P's: perspectief, poen, privébalans werk en privéleven pensioen. De voorzitter constateert eveneens dat de gevoerde strategie veel kritiek van de centrales ontmoet en zij betreurt dat. De intentie van werkgeverszijde is geweest om op 16-04-2019 in de werkgroep AV de eerste inzet te kunnen bespreken en te bezien of er ruimte is om met elkaar te komen tot open en reëel overleg in het kader van nadere invulling van de 4 P's. Omdat er die dag verschillende fiches aan de orde waren is daar te kort tijd aan besteed en wat haar betreft blijven partijen zoeken naar oplossingsmogelijkheden op basis van het overleg dat tot nog toe is gevoerd. Bezien moet worden op welke wijze de verwachtingen kunnen passen in de eerste aanzet en welke ruimte

CONCEPT

voor verbetering er nog is. De voorzitter doet hiermee het aanbod om over de nadere invulling van de 4 P's verder te spreken in de werkgroep AV.
Zij betreurt het verloop van het proces omdat het personeel maar op n ding zit te wachten en dat is duidelijkheid, met name over hetgeen men onderaan de streep op het loonstrookje overhoudt. Zij heeft eveneens uit gevoerde gesprekken begrepen dat mensen juist willen dat partijen met elkaar in gesprek blijven om zo snel mogelijk die duidelijkheid te kunnen verschaffen. De voorzitter zegt zich niet te herkennen in het punt van de heer Kropf ten aanzien van de communicatie, zij vindt niet dat er afspraken zijn geschonden. Zij betreurt het als dat zo wordt ervaren, maar wat haar betreft gaat het op dit moment vooral om de inhoud.

De heer Schilperoort formuleert dat hij eigenlijk niet zoveel kan met de reactie van de staatssecretaris. Zij vraagt nu alweer aan de centrales om in gesprek te gaan in de WG AV, terwijl zij gezien het verloop in de werkgroep juist reden zagen om te escaleren naar het SOD. Spreker had al in zijn eerste termijn aangegeven dat de inzet van de werkgever volstrekt onvoldoende is. Als voorbeeld noemt hij het loonbod met een half jaar langere looptijd dat uitkomt op minder dan in het afgewezen resultaat werd geboden. Vervolgens ligt er nog een ander pakket inclusief een nieuwe pensioenregeling waarin absoluut onvoldoende ruimte zit om tegemoet te komen aan de verwachtingen van het personeel. Spreker heeft eerder aangegeven dat het er niet om gaat wat zijn centrales of hijzelf als onderhandelaar redelijk vindt, maar dat het gaat om de invulling van de enorme verwachtingen die bij het Defensiepersoneel zijn gewekt. De werknemers willen van hun werkgever substantiële stappen zien en voelen dat hij het personeel inderdaad op de eerste plaats zet. Militairen mogen aldus de heer Schilperoort niet staken, maar zij doen dat wel in een definitieve vorm, namelijk door de organisatie te verlaten en ook niet meer terug te komen. Er zijn nu al 11.000 vacatures en als sociale partners nu niet met een serieus beter verhaal komen worden dat er volgend jaar 20.000. De organisatie zal dan bestaan uit eenheden die hun werk niet meer kunnen doen. Er zijn mooi spullen aangeschaft, maar de organisatie zal geen missies meer kunnen uitvoeren. De heer Schilperoort besluit zijn reactie met de voorwaarde dat de werkgever veel meer duiding dient te geven aan de beschikbare ruimte om de centrales bereid te vinden nogmaals in gesprek te gaan. Het verhaal zoals de werkgever steeds voor de bühne heeft gebracht, w ordt nu niet meer geaccepteerd.
De heer Van Hulsen is oprecht als hij constateert dat de voorzitter zijn boodschap niet heeft begrepen, zowel qua proces als qua inhoud. Spreker heeft gezegd dat partijen een unieke eenmalige kans hebben om iets van het tot onder het nulpunt gedaalde vertrouwen van het Defensiepersoneel te herstellen. Die kans moeten partijen grijpen en mensen moeten ook zien en voelen dat de werkgever het personeel echt op de eerste plaats zet. Hetgeen de werkgever in de WG AV op tafel heeft gelegd voldoet daar in verste verte niet aan. Ook heeft spreker aangegeven dat hij in het proces geen groei heeft gezien en dat serieus ingebrachte punten zoals bezwarende werkomstandigheden, werden miskend. De eerlijkheid gebiedt hem te zeggen dat hij er helemaal klaar mee is als de voorzitter het proces kwalificeert als 'jammer dat het zo gelopen is'. Er waren heldere afspraken voor de betreffende dag van 16-04-2019 gemaakt en die gingen veel verder dan het verkennen van een eerste inzet. De bedoeling was om op die dag echt tot iets te komen en eigenlijk om 18.00 uur naar buiten gaan met de mededeling dat er iets is gerealiseerd. Spreker zegt heel vaak het verhaal van perspectief en mogelijkheden te hebben gehoord en hij constateert dat de centrales zich op basis daarvan steeds maar hebben laten verleiden om met de werkgever in gesprek te gaan. Wat spreker betreft komt daar vandaag een eind aan en hij zal zich niet meer laten verlokken tot overleg in de werkgroep AV. Als er iets substantieels gaat gebeuren moet dat vandaag worden benoemd.
Ook de heer Kropf meent dat de voorzitter hem verkeerd heeft begrepen. Spreker geeft aan dat hij de werkgever heeft gemaand om met iets beters te komen. Hij kwalificeert de eenzijdige communicatie als populistisch doordat gesproken wordt over 'poen' terwijl het gaat over mensen met een serieus salaris. Dat vraagt om respect en waardering van het

CONCEPT

Defensiepersoneel dat in grote aantallen de organisatie uit rent. Spreker noemt het onbestaanbaar dat de urgentie nu nog niet is doorgedrongen en de werkgever niets anders doet dan de centrales vragen om door te praten. Dat is aldus de heer Kropf nu 2.5 maand geprobeerd en er is een proces en een tijdpad afgesproken. Op dit moment zou een arbeidsvoorwaardenresultaat voor iedereen de hoogste prioriteit moeten hebben. Wanneer partijen nu elke keer weer met elkaar in gesprek gaan zonder kans op verbetering dan gaat het alleen over praten. Het personeel van Defensie verdient aldus spreker meer dan een 'praatclub'.
De heer Vermeulen zegt het volgende. Als hij met het werkgeversvoorstel naar zijn achterban gaat zal hij daarvoor niet het vertrouwen terugkrijgen dat hij nodig heeft. De vraag is of dit een boodschap en een eindbod is waarmee Defensie als organisatie verder kan in de zin dat werving en behoud van mensen wordt gerealiseerd. Het antwoord daarop is aldus spreker ontkennend.

De voorzitter reageert met de opmerking dat het haar intentie was om in hoofdlijnen te reageren op de verschillende door de centrales ingebrachte punten, die gingen over zowel proces als inhoud. Zij constateert dat de beelden en verwachtingen ten aanzien van de WG AV van 16-04-2019 blijkbaar uiteen hebben gelopen. Verwijzend naar de woorden van de heer Vermeulen geeft spreekster aan dat het bod van 16-04-2019 niet het eindbod is en dat dit ook precies de reden is waarom de werkgever het noodzakelijk vindt om verder te praten. Er is meer ruimte, alleen zullen sociale partners het daar wel inhoudelijk met elkaar over moeten hebben. De voorzitter geeft aan de conclusies van de centrales ten aanzien van het late tijdstip waarop de werkgever die dag met een bod kwam, te respecteren. De vraag ligt voor of de centrales bereid zijn om door te praten, nu zij heeft gemeld dat Defensie geen eindbod heeft gedaan, maar meer ruimte heeft om op de 4 verschillende perspectieven (poen, perspectief priv pensioen) tot een resultaat te komen.
De heer Schilperoort meent dat hij kennelijk duidelijker moet worden en benadrukt dat hij niet wil praten op basis van hetgeen er nu ligt en op basis van hetgeen de voorzitter nu zegt. Spreker wenst te horen wat de werkgever concreet aan meer ruimte heeft, want zelfs bij een verdubbeling van het bod zijn de verbeteringen marginaal. De voorzitter repliceert dat er keuzes zullen moeten worden gemaakt en dat zij daarover graag praten. Partijen hebben het niet eens inhoudelijk gehad over alle fiches die zijn aangeleverd en zij geeft aan bereid te zijn daarover te blijven denken en daar aanvullingen op te doen. Het aanbod staat om te bezien wat voor ruimte er nog zit, wat er nodig is op de 4 genoemde aspecten en waar het accent moet komen te liggen. De voorzitter merkt hierbij op dat er op deze onderwerpen ook verschillen van opvatting kunnen zijn tussen de centrales onderling.
De heer Schilperoort begrijpt uit de reactie van de voorzitter dat hij geen antwoord krijgt op zijn vraag om de ruimte te concretiseren, waarop de voorzitter aangeeft niet van zins te zijn om op dit moment aan deze tafel inhoudelijk met de centrales te gaan onderhandelen over de verschillende fiches. Zij herhaalt graag in gesprek te gaan en zij vindt ook dat partijen de verplichting hebben om open en re l overleg te voeren. De heer Schilperoort herhaalt zijn vraag over de ruimte die Defensie extra heeft en hij begrijpt dat hij van de voorzitter geen antwoord krijgt. Dat is aldus de voorzitter juist, de centrales zullen van haar vandaag geen getallen horen. Het aanbod is dat zij met de centrales verder wil praten over de besteding van de extra ruimte.
De heer Van Hulsen heeft reeds aangegeven dat er wat hem betreft vandaag helderheid moet komen. Hij beluistert uit de woorden van de voorzitter dat de fiches niet serieus behandeld zouden zijn en hij benadrukt dat partijen daar zeer intensief over hebben gesproken. De centrales hebben precies aangegeven waar de pijnpunten zitten, alleen heeft dat niet de verandering gebracht in de opvattingen die de werkgever had en die verandering hoort spreker nu nog steeds niet. De voorzitter weerspreekt dat zij heeft gezegd dat de fiches niet serieus zijn besproken; zij heeft weergegeven dat partijen vorige week langdurig over de fiches hebben gesproken en dat er pas op een laat moment nog een bod van de werkgever kwam. Spreekster

CONCEPT

heeft daarvan aangegeven dat zij daarover het gesprek aan wil gaan, inclusief de onderwerpen die in de laatste WG AV zijn besproken. Partijen hebben naar haar mening serieus hun werk gedaan, de centrales hebben echter aangegeven dat onvoldoende te vinden en zij wil verder spreken over de besteding van de extra ruimte.
De heer Van Woensel brengt naar voren dat er een onafhankelijk voorzitter is aangesteld die was belast met de controle op het proces. Hij heeft dat als heel prettig ervaren en vindt dat ook een aanrader voor de toekomst. Zijn beeld is dat zelfs deze onafhankelijke voorzitter de moed in de schoenen zakte ten aanzien van de wijze waarop partijen de afgelopen 2.5 maanden met elkaar gesproken hebben. Hij vindt echter het proces in grote mate ondergeschikt aan de inhoud en is bereid om alle frustratie die hij persoonlijk ervaart, opzij te zetten als er aan het einde van de dag maar een goed resultaat ligt. Helaas is dat aldus spreker niet het geval want er zijn er op de belangrijke dossiers ten opzicht van het onderhandelingsresultaat van vorig jaar juli geen stappen gemaakt en sommige dossiers zijn zelfs verslechterd, zoals pensioen en loonbod (onder aan de streep). Dat de werkgever durft te communiceren dat er verbeteringen zijn gemaakt op die dossiers, komt niet overeen met het beeld dat spreker heeft ten aanzien van hetgeen de afgelopen tijd is gebeurd. Hij heeft moeite met het feit dat de werkgever nu verklaart dat er meer ruimte is want het was de afspraak dat alles op 16-04-2019 op tafel zou liggen. Kijkend naar de stappen die in de afgelopen periode zijn gemaakt op de inhoud, vraagt de heer van Woensel zich echt af of het zin heeft om nog een keer door te praten. Datgene wat hij ervaart als meegegeven door het personeel, ligt mijlen ver uiteen met hetgeen nu ter tafel ligt. Hij formuleert dat de stappen die de werkgever de afgelopen 2.5 maanden heeft gemaakt, zodanig klein zijn dat een resultaat zelfs na jaren onderhandelen nog niet in de buurt komt van waar hij denkt dat het moet landen. Het is voor hem dan ook erg moeilijk om puur en alleen op basis van een oproep van de werkgever verder te gaan praten omdat spreker meent dat er geen tijd meer is om dat te doen, althans niet in het tempo dat tot nog toe is aangehouden. Er moet nu concreet zicht zijn op de meerruimte anders heeft het voor hem geen zin om weer aan te schuiven en zoals hij verwoordt net als in de afgelopen 2.5 maand op de inhoud zijn tijd te verdoen. Er is veel tijd overheen gegaan en er zijn praktisch geen stappen gemaakt op de belangrijkste dossiers, terwijl de buitenwereld roept dat partijen er eigenlijk al een half jaar te lang over hebben gedaan (04-10-2018 is al een hele tijd geleden). Het personeel heeft aldus spreker recht op duidelijkheid. Kennelijk heeft de werkgever een ander beeld bij verbeteringen voor het personeel dan de centrales en spreker meent dat die beide visies dan maar moeten worden vastgelegd. Wanneer de werkgever verder wil zal dat alleen zijn op basis van meer ruimte en aan die zekerheid ontbreekt het nu, zo stelt de heer Van Woensel.
De voorzitter reageert op de uitspraak van de heer Van Woensel dat hij zijn tijd heeft zitten verdoen. Zij heeft dat idee helemaal niet, want partijen hebben getracht elkaar te vinden op de problemen en mogelijke oplossingen. In de afgelopen WG AV lag de inzet van de werkgever op tafel en is aangegeven dat er meer ruimte was om te spreken in het kader van de 4 P's. Spreekster herkent niet dat alles wat op tafel ligt een verslechtering is en dat is ook niet de intentie van werkgeverszijde. Het oogmerk was nu juist om verbeteringen door te voeren op de 4 aspecten en die ruimte is er. Ten aanzien van het verwijt dat het bod van werkgeverszijde eerder had moeten komen, stelt de voorzitter dat 16-04-2019 de eerste vergadering was waarin alles op tafel zou komen vanuit de verschillende fiches. Toen hebben partijen echter niet verkend waar de ruimte zit en wat er aanvullend nog mogelijk zou zijn.
De heer Van Hulsen vraagt zich echt af waar de gedachte vandaan komt dat het niet zo is dat de centrales hun tijd hebben verdaan, als het merendeel van werknemerszijde aangeeft dat wel zo te voelen. Wat hem betreft communiceren de centrales wat het resultaat van de besprekingen en het bod van afgelopen week was en waar partijen nu staan, zodat de buitenwereld zelf kan beoordelen of er sprake is van progressie of niet. De voorzitter repliceert dat het verdoen van tijd betekent dat de gesprekken voor niets zijn geweest en zij wil nu juist dat het debat wel ergens toe leidt, vandaar haar oproep. Zij herhaalt dat hetgeen in de laatste WG AV ter tafel lag

CONCEPT

een eerste inzet was op de 4 P's en dat zij graag verder wil spreken over de vraag hoe de verwachtingen van de centrales en het werkgeversbod tot elkaar te brengen zijn. Daarvoor moeten partijen wel met elkaar in gesprek. Zij zitten aan tafel met dezelfde intentie, namelijk een beter resultaat voor het Defensiepersoneel, juist als het gaat om vulling van, en behoud voor de organisatie. De voorzitter wil bezien welke aanvullende voorstellen er ten opzichte van de vorige keer kunnen worden gedaan. Zij wil uitgesproken hebben dat zij begrip heeft voor de gevoelens en de irritatie aan werknemerszijde.
De heer Van Hulsen heeft het gevoel dat partijen op dit moment steeds hetzelfde blijven zeggen en er voor de eerste termijn voldoende is gewisseld. Spreker verzoekt om een schorsing zodat de centrales kunnen bepalen waar zij staan en wat dat betekent voor de rest van de dag.
De voorzitter schorst daarop de vergadering.

SCHORSING

De voorzitter heropent de vergadering en geeft het woord aan werknemerszijden. De heer Van Woensel zegt namens de centrales dat zij de voorzitter regelmatig hebben horen zeggen dat er op 16-04-2019 een eerste bod lag en dat zij verder wil praten. Zij hebben een dergelijke oproep vaker gehoord en moeten constateren dat de afgelopen periode onvoldoende stappen vooruit zijn gezet en er op sommige dossiers zelfs sprake was van stappen achteruit. Zij zijn dan ook van mening dat er nu onvoldoende ligt om de werkgever op zijn woord te geloven. Omdat er verschil van inzicht is, verzoeken de centrales de werkgever om invulling te geven aan de roep van het personeel om openheid van zaken, door de eerste inzet zoals gepresenteerd in de laatste WG AV van 16-04-2019 openbaar te maken zodat voor het personeel duidelijk is wat Defensie als eerste inzet ziet en vanuit welke situatie de werkgever bereid is verder te praten.
De voorzitter stelt voor de vergadering te schorsen voor werkgeversberaad, waarop de heer Kropf er op wijst dat de geplande eindtijd 17.00 uur is en hij en de heer Hop andere verplichtingen na dit tijdstip hebben. De voorzitter repliceert geen eindtijd te kunnen garanderen en schorst daarop de vergadering.

SCHORSING
[de heren Kropf en Hop verlaten de vergadering wegens andere verplichtingen].

Na heropening van de vergadering spreekt de voorzitter in reactie het volgende uit. Vorige week heeft de onafhankelijk voorzitter van de WG AV geconcludeerd dat 16-04-2019 de eerste dag van onderhandelen was en dat blijkt ook uit de wijze van verslaglegging. Er is veel tijd besteed aan het toelichten van fiches en beantwoorden van vragen. Wat de werkgever betreft was dat ook de eerste helft en zijn partijen niet toegekomen aan de tweede helft van inhoudelijke bespreking. De voorzitter vervolgt met de opmerking dat zij niet bereid is om het werkgeversbod openbaar te maken. Zij is voorstander van transparantie en openheid, maar dan wel op basis van het complete verhaal. Dat houdt ook in dat partijen gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen om met elkaar in gesprek te gaan om te bezien hoe de extra ruimte kan worden ingevuld. Zij meent dat het niet kan gaan om een eenzijdig verhaal, maar dat er in gezamenlijkheid verder moet worden onderhandeld dan alleen de verkenning van de eerste inzet. De voorzitter roept de centrales op om toch te bezien wat partijen met elkaar kunnen verkennen, ook als zij op dit moment zouden menen dat het overleg moet worden opgeschort. Zij wijst hierbij op het belang voor het Defensiepersoneel -ook in het kader van de werkgroepen- en roept de centrales op om het gesprek te vervolgen.
De heer Van Woensel stelt dat de centrales in ieder geval een duidelijk antwoord hebben en dat zullen moeten respecteren op grond van de afspraak dat er niets wordt gecommuniceerd dat niet in gezamenlijkheid is afgesproken. Derhalve zullen zij het bod ook niet delen, hoewel zij dat wel betreuren. Hij is het niet eens met de uitspraak van de voorzitter dat partijen breder moeten

CONCEPT

kijken, want er lag een uitgebreid pakket dat 2.5 maanden lang intensief is besproken, waarbij er ook vergelijkingen en berekeningen zijn gemaakt. De voorzitter heeft vandaag meerdere malen aangegeven dat zij meer ruimte heeft en op bepaalde dossiers nog kan bewegen, maar zij is niet bereid om aan te geven in welke mate dat is. Er is verschil van inzicht over de vraag of de eerste inzet van de werkgever aanleiding biedt om de onderhandelingen voort te zetten. De werkgever wil op basis van die eerste inzet verder praten, maar de centrales kwalificeren het bod als dermate mager dat zij geen perspectief zien om er uit te komen. Zij waren bereid om op basis van het openbaar maken van de inzet te bezien of het personeel het eens is met de opvatting van de werkgever dat dit een prima start is, of zich achter de centrales schaart in de visie dat dit geen perspectief biedt op een goed resultaat. Die kans hebben partijen nu niet door de weigering van de voorzitter om het bod te communiceren. Alleen de herhaalde oproepen om te praten zijn voor de centrales onvoldoende om de onderhandelingen voort te zetten. Eerder hebben zij daar al een aantal keren gehoor aan gegeven en zij zien op dit moment geen perspectief meer om tot een verbeterd resultaat te komen. Als de voorzitter geen concrete invulling kan geven aan de extra ruimte, kunnen de centrales niet anders concluderen dan dat partijen er vandaag niet uit zullen komen. De centrales schorten het overleg op met uitzondering van de IO REO's en de BCO's en zij zeggen het vertrouwen in de minister op. Er zou significant meer ruimte komen en er is toegezegd dat Defensie zich, ook op een aantal dossiers dat nu op de agenda staat, aan wet- en regelgeving gaat houden. De centrales menen dat een aantal toezeggingen van werkgeverszijde meerdere malen en op meerdere dossiers niet wordt nagekomen. De centrales moeten hun geloofwaardigheid richting de achterban behouden en dat wordt erg lastig als zij ondanks het herhaaldelijk geschonden vertrouwen wederom bij de werkgever aan tafel schuiven, terwijl er wat hen betreft geen perspectief ivoor het personeel wordt geboden.
De voorzitter vindt het bijzonder dat de centrales nu al conclusies trekken terwijl de rest van de agenda nog niet inhoudelijk is besproken en zij vindt dat dan ook voorbarig. Zij verwijst naar de terugkoppeling van de onafhankelijk voorzitter waarbij zij geen signalen heeft gekregen dat de afgelopen maanden niets hebben opgeleverd. Er is in gezamenlijkheid voor deze opzet en aanpak gekozen. Vorige week is de eerste dag van de onderhandelingen afgerond en wat haar betreft wordt er nu gekeken naar vervolgdagen. Bij onderhandelingen hoort dat partijen gezamenlijk verkennen en ook in gezamenlijkheid bezien welke ruimte er zit en hoe die is in te vullen. De voorzitter spreekt de hoop uit dat de centrales die bereidheid hebben omdat het Defensiepersoneel daarbij is gebaat. Wat haar betreft is het dus nog te vroeg om de conclusie te trekken, zoals door de centrales verwoord.
Ten aanzien van de eerste opmerking stelt de heer Van Woensel dat niet de centrales, maar de werkgever zelf aan een andere tafel heeft gezegd dat Defensie niet in staat is om aan de wet- en regelgeving te voldoen. Voor het tweede punt geldt aldus spreker, dat het niet in het belang van het Defensiepersoneel is dat partijen verder praten, maar dat er een resultaat wordt bereikt. Op deze wijze gaat dat niet gebeuren want de centrales zijn niet meer bereid om verder te praten op basis van niet-concrete toezeggingen en beloftes. Zodra die concrete toezegging er wel ligt, zullen de centrales weer aan de onderhandelingstafel verschijnen.
De heer Van Hulsen sluit af met de opmerking dat de centrales niet verwoorden wat zij zelf vinden, maar dat zij zich sterk maken voor datgene wat zij beleven als zijnde de wensen en verwachtingen van hun achterban. Spreker zal zijn leden gaan vertellen waar de centrales in dit proces staan en hij raadt de voorzitter aan om daar goed zicht op te houden omdat er als een soort automatisme een dynamiek zal gaan ontstaan die de werkgever niet zal willen.

De voorzitter zegt zich niet helemaal te herkennen in hetgeen de centrales zeggen. Zij betreurt het dat er geen ruimte is om verder te spreken in de onderhandelingen, maar dat wat haar betreft de rest van de agenda nog wel aan bod kan komen. Zij heeft reeds aangegeven dat onderhandelingen geen maanden hoeven te duren en dat ook voor haar geldt: hoe sneller hoe

CONCEPT

beter. Zij meent dat die ruimte er is en zij verzoekt de centrales nogmaals die ruimte gezamenlijk te gaan onderzoeken.
Volgens de heer Van Woensel hebben de centrales duidelijk gemaakt wat ervoor nodig is om hen weer aan tafel te krijgen en hij wil het daarbij laten. De heer Van Hulsen vult aan dat de centrales uiteraard zullen terugkeren als de werkgever met een signaal naar het SOD komt waar zij een goed gevoel bij krijgen. In die zin is het dus geen definitief afscheid.

De voorzitter schort daarop het overleg op met uitzondering van de IO REO's en de BCO's.

-0-

CONCEPT

Actiepuntenlijst bij het SOD van 23-04-2019

1	Studiefaciliteiten in Fase 1 voor de KMar 13-03-2019 23-04-2019	Werkgever levert hierover en notitie aan. Duiding: Studiefaciliteiten moeten voor iedereen gelden en in de notitie moet worden opgenomen hoe een en ander is hersteld. Aanlevertermijn: 1 week.	Defensie
2	Defensiebrede employabilityorganisatie 23-04-2019	Defensie komt met beleidsvoornemen voor een Defensiespecifieke employabilityorganisatie, conform de arbeidsvoorwaardelijke afspraak van 1.5 jaar geleden. Defensie komt nog terug op de aanleveringstermijn. Defensie wordt tot spoed gemaand om de afspraak invulling te geven.	Defensie
3	Piepbrief PA/19.00198 dd. 05-04-2019/Begeleidingscommissie Chroom6 (CCOOP).	Agendering eerstvolgende SOD of PA.	
4	Stand van zaken arbeidsvoorwaardenoverleg	De centrales zeggen het vertrouwen in de minister op. Het overleg wordt tot nader order opgeschort muv. de IO REO's en de BCO's.	

CONCEPT