

Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst

AAN: De Staatssecretaris van Defensie,
dhr. H.A.L. van Hoof

De Centrales toegelaten tot het
Georganiseerd Overleg Sector Defensie

Bijlagen:

1. adviesaanvraag	<u>AAC/00.00151</u>	11 december 2000
2. verslag hoorzitting	AAC.74	

Onderwerp:

Advies AAC.74.

INLEIDING

Bij brief van 7 november 2000, kenmerk P/2000007479, heeft de Staatssecretaris van Defensie (hierna te noemen: werkgever) een verzoek tot advies ingediend bij de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst (hierna te noemen: de commissie) inzake een geschil dat is gerezen tussen hem en de Centrales toegelaten tot het Georganiseerd Overleg Sector Defensie (hierna: centrales).

Bij brief van 14 november 2000, kenmerk CB/000325-1130, hebben de centrales hun standpunt inzake dit geschil aan de commissie toegelicht.

Nadat partijen op 17 november 2000 in een hoorzitting van de commissie hun standpunten terzake mondeling hebben toegelicht, hebben zij het overleg op advies van de commissie voortgezet.

Bij brief van 27 november 2000, kenmerk P/2000008017, heeft de werkgever zich inzake het onderhavige geschil opnieuw tot de commissie gewend. Gelet op het feit dat vervolgoverleg, dat is gevoerd op 23 en 25 november 2000, niet tot een resultaat heeft geleid verzoekt de werkgever de commissie alsnog tot een inhoudelijk advies te komen.

Bij brief van 30 november 2000 hebben de centrales hun zienswijze ter zake van het gehouden voortgezette overleg kenbaar gemaakt.

INHOUD VAN HET GESCHIL

De inhoud van het geschil wordt door de werkgever in de adviesaanvraag van 7 november 2000 als volgt omschreven:

“Het onderwerp van geschil is het geheel aan voorstellen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2000 – 2001, zoals verwoord in het onderhandelingsresultaat van 28 juni 2000. Hoewel deze voorstellen in onderlinge samenhang moeten worden gezien, gaat het met name om:

- 1) de verhoging van de ontslagleeftijd,
- 2) de flexibilisering van de arbeidsduur,
- 3) de hoogte van de salarismaatregel”

De werkgever licht het geschil verder als volgt toe:

ad 1) De werkgever stelt een verhoging van de *ontslagleeftijd* met drie jaren voor. Deze krijgt haar beslag vanaf 1 januari 2004 in zes jaarlijkse stappen van een half jaar. Aan deze verhoging wordt, vergelijkend met het voornemen in de Defensienota, een aantal positief uitwerkende maatregelen gekoppeld. De centrales stellen zich op het standpunt dat de verhoging van de ontslagleeftijd alleen voor nieuw in te stromen militair personeel mag plaatsvinden. Het zittende personeel kan op vrijwillige basis nadienen.

ad 2) Met betrekking tot *flexibilisering van de arbeidsduur* is het naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk om aan het BBT-personeel gelijke aanspraken toe te kennen als aan het BOT-personeel; dit, gelet op de noodzakelijke beschikbaarheid van het BBT-personeel en het al bestaande verlies aan die beschikbaarheid door op deze groep personeel gericht beleid betreffende scholing en employability. De centrales stellen zich op het standpunt dat tussen deze categorieën personeel geen verschil mag worden gemaakt.

ad 3) Gelet op de waarde van het totale pakket aan door hem voorgestelde maatregelen, is er naar het oordeel van de werkgever geen ruimte om verder te gaan dan een structurele *salarismaatregel* van 3,6%, onder vermindering van de voorgestelde eenmalige uitkering in de maand december 2000 van 1 % naar 0,5 %. De centrales stellen dat de totale structurele salarismaatregel moet worden verhoogd naar 4,5 %.

De werkgever verzoekt de commissie een uitspraak te doen m.b.t. bovenstaande geschilpunten en verzoekt de commissie daarbij de vraag te betrekken of er sprake is geweest van een open en reëel overleg tussen beide partijen.

Voorts verzoekt hij de commissie om in haar advies in te gaan op de redelijkheid van het geheel van zijn voorstellen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2000-2001 voor de sector Defensie.

In zijn brief van 27 november 2000 voegt de werkgever het volgende toe.

Tijdens het vervolgoverleg op 23 en 25 november 2000 bleek het enige geschilpunt de ontslagleeftijd van het militair personeel te zijn, waarbij de discussie zich toespitste op de lengte van de overgangstermijn en de mate van vrijwilligheid. Diverse varianten zijn besproken. De centrales zijn de werkgever tegemoet gekomen door voor te stellen om de budgettaire negatieve effecten van door hen gewenste zeer lang lopende varianten op basis van vrijwilligheid, te compenseren door een heffing over het gehele militaire personeel. De werkgever twijfelt aan de effectiviteit van een dergelijke heffing. Daarnaast raakt een dergelijke heffing aan de arbeidsmarktpositie van Defensie, hetgeen voor hem niet acceptabel is, terwijl een heffing voorts bij volgende onderhandelingen vrij natuurlijk tot compenserende claims leidt. Zijn belangrijkste argument om het voorstel van de centrales af te wijzen is echter dat een maatschappelijk en organisatorisch noodzakelijke maatregel (ophoging ontslagleeftijd) door een mitigering van budgettaire effecten, onaanvaardbaar ver naar de toekomst verschoven zou kunnen worden.

De werkgever merkt op dat geen overeenstemming bereikt kon worden over de lengte van de overgangstermijn. Hij heeft zich bereid verklaard de overgangstermijn te verlengen van 2009 tot 2014, hoewel hij dan naar zijn opvatting vanuit zijn werkgeversrol eigenlijk te laat reageert op de aankomende vergrijzingsproblematiek. De centrales hielden vast aan een overgangstermijn van 24 jaar. Zij gaven aan mogelijk bereid te zijn die te verkorten tot 22 jaar, mits de achterban daarmee instemt; een mandaat tot een dergelijke verkorting hadden zij niet. De lengte van de overgangstermijn en de vaststelling dat de centrales onderhandelden op basis van een mandaat dat ontoereikend was om echt inhoud te geven aan open en reëel overleg hebben de werkgever tot de conclusie geleid dat voortzetting van het vervolgoverleg op geen enkele manier zou kunnen leiden tot een resultaat.

De werkgever merkt tot slot op dat hij het onderwerp van het leeftijdsontslag aan de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen heeft toegevoegd, om te voorkomen dat de arbeidsverhoudingen binnen Defensie te zeer onder druk zouden komen te staan. Naar zijn overtuiging is echter bij de aanpassing van de ontslagleeftijden slechts sprake van aanpassing van bestendig beleid als

onderdeel van het personeelsbeleid, waarop het overeenstemmingsvereiste niet van toepassing is. Hij heeft de bereidheid getoond om tot substantiële verlenging van de overgangstermijn te komen en heeft zich bereid verklaard over alle denkbare inhoudelijke overgangsvarianten – mits deze voldoen aan basaal te stellen eisen – te spreken. De centrales geven zijns inziens volstrekte voorrang aan het onaangetast houden van vermeende rechtspositionele verworvenheden.

LOOP VAN HET OVERLEG

Over het arbeidsvoorwaardenbeleid 2000 – 2001 hebben partijen meermalen formeel en informeel overleg gevoerd.

Na behandeling van de Defensienota door de Tweede Kamer heeft de werkgever op 2 maart 2000 een vergadering belegd voor inhoudelijk overleg over het personeelshoofdstuk zoals opgenomen in deze nota. Als eerste onderwerp wordt de diensteinde-regeling geagendeerd, waarbij het gaat om de ontslagleeftijd, de uitkeringsregeling en de overtolligheid die ontstaat uit de samenloop van verjonging en veroudering. In deze vergadering komen partijen niet toe aan inhoudelijke bespreking van het onderwerp. De centrales geven te kennen dat naar hun mening zowel op de verhoging van de ontslagleeftijd van militairen als op de uitkeringsregeling het overeenstemmingsvereiste, zoals vastgelegd in artikel 3, derde lid van het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie (hierna: het besluit GO) van toepassing is. Zij eisen dat de werkgever verklaart dat dit zo is, alvorens zij tot inhoudelijk discussie willen overgaan. De werkgever stelt zich op het standpunt dat het overeenstemmingsvereiste voor de uitkeringsregeling wel, maar voor het leeftijdsontslag niet van toepassing is. Dit laatste omdat er geen sprake is van een recht om bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar ontslagen te worden, maar van de mogelijkheid voor de werkgever om de militair ontslag te verlenen ter zake van het bereiken of overschrijden van een bepaalde leeftijd.

De werkgever stelt daarop voor het geschil in opvatting voor te leggen aan de Advies- en Arbitragecommissie (AAC). Deze weg heeft niet de voorkeur van de centrales.

De werkgever heeft vervolgens een vergadering ex artikel 16, eerste lid van het besluit GO uitgeschreven, om vast te stellen of er een geschil is en zo ja of dit geschil zal worden voorgelegd aan de AAC. In deze vergadering van 15 maart 2000 stellen de centrales vast dat de werkgever heeft bevestigd dat ten aanzien van de uitkering na ontslag aan het overeenstemmingsvereiste zal worden voldaan. Een inhoudelijke discussie over de uitkeringsregeling willen zij dan ook aangaan. Het geschil spitst zich toe op de vraag of het overeenstemmingsvereiste al dan niet van

toepassing is op het leeftijdsontslag. Tot een adviesaanvraag aan de AAC komt het in deze vergadering niet.

Na ampele discussie stelt de werkgever uiteindelijk vast dat zo spoedig mogelijk zal worden gestart met de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Het totale pakket omvat in ieder geval drie elementen waarvan de bespreking naar voren gehaald wordt: FLO, UKW, overtolligheid. De resultaten van dit overleg –positief of negatief – worden meegenomen in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen die omstreeks juni 2000 moeten zijn afgerond. Van de zijde van de centrales wordt hieraan toegevoegd dat de resultaten van de bespreking over genoemde onderwerpen worden gevoegd bij de resultaten van besprekingen over overige onderwerpen. Op enig moment zal dan door partijen de beslissing genomen worden over de vraag of er overeenstemming bestaat over het totale pakket arbeidsvoorwaarden. De voor de vergadering van 2 maart 2000 geagendeerde onderwerpen maken daarmee deel uit van het arbeidsvoorwaardenpakket en vallen naar het oordeel van de centrales mitsdien onder het overeenstemmingsvereiste dat voor het totale pakket geldt.

Hierna wordt in werkgroepsverband vele malen gesproken over het pakket maatregelen in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid 1-8-2000 tot 1-10-2001 hetgeen ertoe leidt dat partijen op 28 juni 2000 een conceptonderhandelingsresultaat overeenkomen, met als hoofdpunten:

- salarismaatregelen
 - generiek: salarisverhoging ad 3,35 % en een verhoging van de structurele eindejaarsuitkering naar 0,6 %
 - een eenmalige uitkering ad 1 % van het jaarsalaris

- flexibilisering van het bezoldigingssysteem
 - verbetering en flexibilisering van aanvangssalarissen voor instromende militairen
 - verruiming en flexibilisering van de instrumenten voor binding en beloning van burgerambtenaren en militairen

- specifieke inkomensmaatregelen tbv een vijftal personeelscategorieën

- keuzemogelijkheid bij arbeidsvoorwaarden
 - mogelijk maken van uitruil van tijd en geld voor militairen
 - keuzemogelijkheden voor verlenging of verkorting van de arbeidsduur

-
- maatregelen ten behoeve van de combinatie arbeid en zorg
 - diensteindestelsel militairen
 - ophoging van de ontslagleeftijd van militairen m.i.v. 1-1-2004 in zes jaar tijd in stappen van een 1/2 jaar naar 58 jaar; daarbij geldt een specifieke regeling voor militairen van de KM
 - uitkeringspercentage ad 73% van de uitkeringsgrondslag; deze maatregel geldt vanaf 1-1-2004 voor militairen die getroffen worden door de ophoging van de ontslagleeftijd;
 - ophoging ontslagleeftijd raakt niet aan de huidige vooruitzichten met betrekking tot de pensioenopbouw
 - de anticumulatiegrens wordt voor militairen die per 1-1-2004 met leeftijdsontslag gaan verhoogd naar 120 % van de uitkeringsgrondslag
 - toevoeging van de vaste vergoeding voor extra beslaglegging per 1-1-2004 aan de grondslag voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen voor militairen die door de ophoging van de ontslagleeftijd getroffen worden
 - het nemen van uitstroombevorderende maatregelen om de frictieovertolligheid tegen te gaan die ontstaat door het gelijktijdig verjongen en verouderen van het personeelsbestand
 - over het functioneren van de oudere militair in de organisatie zullen nog nadere afspraken worden gemaakt
 - vanaf heden zal iedere militair in de gelegenheid worden gesteld vrijwillig na te dienen
 - voor BOT-militairen zal als gevolg van de ophoging een vertraging in de bevorderingen ontstaan; om dit te compenseren zal een vergoeding worden uitbetaald.

De centrales leggen dit conceptonderhandelingsresultaat vervolgens aan hun achterban voor. Tijdens de vergadering van 21 september 2000 worden de resultaten van deze achterbanraadpleging bekend gemaakt. Daarbij blijkt dat van de centrales de AC, ACOP en CMHF bij hun achterban geen draagvlak voor het onderhandelingsresultaat hebben aangetroffen. Hoewel de CCOOP namens zijn achterban op zich wel met het resultaat zou kunnen instemmen, ziet deze gelet op de afwijzing door de andere drie centrales af van ondertekening van een akkoord.

Op 28 september 2000 en 3 oktober 2000 worden in werkgroepsverband de besprekingen over de arbeidsvoorwaarden hervat en wordt een opsomming gemaakt van de onderwerpen die tijdens de voortgezette onderhandelingen aan de orde dienen te komen.

Bij brief van 13 oktober 2000 geven de centrales aan welke onderwerpen hun inziens met voorrang behandeld dienen te worden teneinde inzicht te krijgen in de vraag of onderhandelingen langs de ingeslagen weg kunnen leiden tot een resultaat dat kansrijk kan worden onderworpen aan een nieuwe ronde van achterbanraadpleging. Het betreft:

- de ontslagleeftijd
- de keuzemogelijkheid arbeidsduur militairen
- de inkomensparagraaf.

In de vergadering van 26 oktober 2000 wordt door de werkgever geoordeeld dat het overleg mbt de arbeidsvoorwaarden 2000-2001 niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben. De werkgever schrijft vervolgens een vergadering ex artikel 16, eerste lid van het besluit GO uit.

In deze vergadering, gehouden op 2 november 2000, komt naar voren dat voor de centrales in de totaalafweging rond het afwijzen van het onderhandelingsresultaat het leeftijdsontslag een zeer belangrijke rol speelt. Zolang de werkgever op dat punt de centrales niet tegemoet komt, heeft verder onderhandelen geen zin. Zij hebben al eerder voorgesteld het punt van het leeftijdsontslag los te koppelen van het arbeidsvoorwaardenoverleg nu, en dit onderwerp in een breder kader te plaatsen, opdat partijen er in een volgende onderhandelingsronde wel uitkomen. Op dit voorstel gaat de werkgever niet in.

Geconcludeerd wordt dat het overleg niet tot overeenstemming zal leiden. De werkgever besluit een adviesaanvraag aan de commissie te richten. De centrales wachten de formulering van het geschil door de werkgever af.

Op 17 november 2000 hebben partijen tijdens een hoorzitting van de commissie hun standpunten inzake het geschil mondeling aan de commissie toegelicht. De commissie heeft tijdens deze hoorzitting geconstateerd dat er bij beide partijen bereidheid bestond tot voortzetting van het overleg. De commissie heeft zich op dat moment onthouden van het uitbrengen van een advies inzake de aan haar voorgelegde vragen en heeft partijen aanbevolen het overleg zo spoedig mogelijk formeel voort te zetten.

Partijen hebben daarna op 23 november 2000 informeel en op 25 november 2000 formeel overleg gevoerd, waarin ten aanzien van het ophogen van de ontslagleeftijd diverse varianten met verschillende overgangstermijnen zijn besproken. Partijen zijn niet tot elkaar gekomen.

VISIE CENTRALES OP HET GESCHIL

In hun brief van 14 november 2000 merken de centrales op dat de werkgever verzoekt:

- 1) advies uit te brengen dat kan bijdragen aan het vinden van een oplossing voor het gerezen geschil, zodat het overleg met kans op succes kan worden voortgezet;
- 2) een uitspraak te doen over de vraag of het tot dusverre gevoerde overleg een open en reëel karakter heeft gehad;
- 3) een oordeel te geven over de redelijkheid van het geheel van de door de werkgever gedane voorstellen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2000-2001 voor de sector Defensie.

Ten aanzien van deze drie vragen merken de centrales het volgende op.

ad 1) Een vruchtbare hervatting van het overleg achten de centrales pas mogelijk indien de werkgever m.b.t. de verhoging van de ontslagleeftijd meer ruimte geeft aan vrijwilligheid en bereid is met de centrales nadere afspraken te maken in het kader van operationele leeftijdsgrenzen en plaatsingenbeleid, alsmede afspraken ten aanzien van de loopbaan.

ad 2) Voor wat betreft het karakter van het gevoerde overleg zijn de centrales van oordeel dat ten aanzien van het onderwerp leeftijdsontslag geen sprake is geweest van overleg waarvan de uitkomsten niet bij voorbaat vaststaan en dat door het feitelijk niet onderhandelbaar zijn van de termijn, waarbinnen de verhoging van de ontslagleeftijd moet zijn gerealiseerd, op dit onderdeel geen sprake is van open en reëel overleg.

ad 3) De vraag om een oordeel te geven over de redelijkheid van de voorstellen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2000-2001 als geheel dient naar het oordeel van de centrales thans nog niet aan de commissie te worden voorgelegd.

In hun brief van 30 november 2000 stellen de centrales dat het CAO-geschil zich toespitst op 3 onderwerpen: de salarismutatie, de flexibele arbeidstijd en de ontslagleeftijd en het daarmee samenhangende beleid. Omdat over de diensteinde-regeling nog geen vergelijk is bereikt, hebben zij nog niet inhoudelijk gesproken over de overige twee onderwerpen.

Het onderwerp ontslagleeftijd staat naar de centrales menen in principe los van de CAO-2000, de overige twee onderwerpen niet. De centrales hebben met de werkgever afgesproken het onderwerp ontslagleeftijd en de CAO-2000 in samenhang te beschouwen, maar zij hebben op 2 november en ook weer op 25 november 2000 voorgesteld om de discussie over de ontslagleeftijd los te koppelen van de CAO-2000 en te verbinden aan de CAO-2001, dan wel separaat te

behandelen met behoud van het overeenstemmingsvereiste. Dit maakt de weg vrij naar een inhoudelijke discussie over de salarismutatie en de flexibele arbeidstijd, en dus de weg naar het spoedig afsluiten van de CAO-2000. Daarnaast biedt dit partijen de mogelijkheid een gedegen inzicht te krijgen in de consequenties van de ophoging van de ontslagleeftijd en het daarop te ontwikkelen beleid. De werkgever heeft dit voorstel afgewezen. Hierdoor spitste het vervolgoverleg zich toe op de ontslagleeftijd. De centrales hebben in dit overleg diverse voorstellen gedaan; de werkgever heeft deze afgewezen.

Tijdens het vervolgoverleg werd door de werkgever een extra doelstelling achter de ophoging van de ontslagleeftijd geopenbaard, nl. het financieren van de vergrijzingproblematiek bij Defensie. De werkgever had deze doelstelling tot dusver stelselmatig buiten de discussie gehouden, zo menen de centrales. Door het steeds wisselen van invalshoeken zet hij open en reëel overleg onder druk.

De werkgever heeft in het vervolgoverleg voorgesteld een overgangsregeling te treffen voor BOT-ers die tussen 2002 en 2014 de oorspronkelijke ontslagleeftijd bereiken, en een verplichting voor alle anderen, alsmede een uitkeringsregeling voor eerstgenoemde groep, waarin het percentage wordt afgebouwd. De centrales zien hierin een beleid van bestraffing gedurende de overgangsperiode en een verplichte ophoging voor alle BOT-ers jonger dan 42 jaar en zij menen dat dit te ver af staat van de uitgangspunten waaronder de centrales de discussie wensen te voeren. De centrales hebben daarop een tegenvoorstel gedaan, waarin een "vrijwilligheidstermijn" van 2002 tot 2022 en een vast uitkeringspercentage zijn opgenomen. De werkgever achtte de verschillen in standpunten niet overbrugbaar.

De centrales hebben voortdurend helder gemaakt hoever hun mandaat reikte en dit gegeven is geen enkele belemmering geweest om constructief over het leeftijdsontslag te willen spreken en een eventueel resultaat aan de achterban te willen voorleggen. De centrales zijn van oordeel dat uit de opstelling van de werkgever op diverse momenten blijkt dat er van zijn kant geen sprake is van open en reëel overleg.

De centrales brengen tot slot expliciet onder de aandacht van de commissie dat in de adviesaanvraag van de werkgever besloten is de vraag naar de redelijkheid van de door de werkgever gedane voorstellen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2000-2001 voor de sector Defensie.

ADVIES

Het procedurele geschil tussen de centrales en de werkgever bij de aanvang van het CAO-overleg 2000, met betrekking tot het al dan niet onder het overeenstemmingvereiste vallen van de vaststelling van de ontslagleeftijd door de werkgever is tijdens het overleg als een niet beantwoorde vraag blijven hangen.

De werkgever koos kennelijk om pragmatische redenen voor het vooraleerst voeren van overleg over het gehele pakket van arbeidsvoorwaarden. Daarbij was inbegrepen de “dienstende-regeling” met de intentie om over het gehele - in het verloop van het proces uitonderhandelde - overlegresultaat instemming van partijen te verkrijgen. Door een merendeel van de centrales is het integrale overlegresultaat met een positief advies voorgelegd als aanvaardbaar onderhandelingsresultaat. Het element van inhoud en vormgeving van de “dienstende-regeling” bleek in de totaliteit van het arbeidsvoorwaardenpakket, nog voor de feitelijke achterbanraadpleging plaatsvond, voor het merendeel van de besturen van de vakorganisaties van militairen onaanvaardbaar te zijn.

De verschillende ledenraadplegingen reageerden vervolgens conform het bestuursstandpunt en weken in meerderheid daarmee af van dat van de onderhandelingsdelegatie.

Beide partijen toonden zich tijdens de hoorzitting door de commissie op 17 november 2000 bereid om terzake van het als zodanig door partijen ook aangeduide “breekpunt” in het CAO-overleg nader met elkaar overleg te voeren over looptijden, vormgeving en andere modaliteiten bij de “dienstende-regeling”.

De werkgever heeft die bereidheid tijdens het Sectoroverleg Defensie van 25 november 2000 getoond door tijdens het overleg voor te stellen de doorlooptijd van de overgangsregeling tot 12 jaar te verlengen en heeft daarmee aangegeven de personele gevolgen verbonden aan de beoogde maatregel in redelijkheid te willen mitigeren.

De centrales hebben hun bereidheid tot nader overleg te voeren en daarbij “te bewegen”, slechts marginaal ingevuld. Tot die opstelling lijkt hun beperkte overleg-mandaat te hebben bijgedragen. In ieder geval kan hun opstelling t.a.v. de in acht te nemen overgangstermijn (uiteindelijk volgens die opstelling 22 jaar) door de commissie bezwaarlijk worden gezien als passend in het voeren van reëel overleg. Temeer, gelet op het feit dat de werkgever ingevolge artikel 39 AMAR de bevoegdheid heeft om na overleg, zoals dat is gevoerd, een dergelijke maatregel in te voeren. Daarnaast leidt het nadere voorstel van de centrales tot een generale “korting” bij alle categorieën van militairen. Het budgettaire beslag dat gelegd wordt door de voorstellen van de centrales leidt

niet alleen tot negatieve inkomenseffecten bij alle categorieën van militairen, ook bij hen die reeds bereid zijn hun huidige einde diensttijd op 58 jaar te doen rekenen, doch heeft daarenboven een direct effect op de toch reeds moeilijke arbeidsmarktpositie en daarmee op de gewenste vulling van de beoogde personeelsformaties.

De commissie wijst t.a.v. de problematiek van verslechterende loopbaanperspectieven nog op haar advies¹ d.d. 8 juli 1985 ter zake het al of niet handhaven van zulke perspectieven bij de reorganisatie van de rampenbestrijding en de gevolgen daarvan voor het noodwachtpersoneel. Aan de zich wijzigende omstandigheden, zowel binnen de Defensie-organisatie als binnen de grotere maatschappelijke context kan de sector Defensie zich niet onttrekken.

De commissie meent dat het aan te bevelen zou zijn geweest de thans binnen het CAO-pakket voorgestelde enkelvoudige maatregel rond de verhoogde ontslagleeftijd en de beoogde verhoging van de arbeidsparticipatie te vatten in een groter samenstel van maatregelen. Deze zouden gericht moeten zijn op een zorgvuldig, overzichtelijk en samenhangend overgangsbeleid rond personeelsstructuur, loopbaan- en bezoldigingsbeleid in de sterk veranderende Defensie-arbeidsorganisatie. De commissie meent dat de komende CAO-periode door sociale partners gebruikt dient te worden om een meer samenhangend beleid ter zake te ontwikkelen, opdat een nog indringender confrontatie tussen partijen in de toekomst vermeden kan worden.

De werkgever heeft tijdens het gevoerde overleg op 25 november 2000 er blijk van gegeven de standpunten van de centrales op verschillende onderdelen van het totale pakket met wisselende argumenten te willen weerleggen. Hoewel de financiering van alternatieve of verdergaande maatregelen primair een verantwoordelijkheid is van de overheidswerkgever, helpt het verstrekken van het juiste inzicht in de financiële gevolgen van alle aan de orde zijnde modaliteiten partijen een juiste afweging te maken. Zowel de door de werkgever gekozen argumentatievorm als het onthouden van het verstrekken van cijfers op schrift terzake aan de centrales, legt evenzeer een hypotheek op goede overlegverhoudingen, hetgeen uit het slot van genoemd overleg is gebleken.

Alles in de beschouwing betreffende en in aanmerking genomen het standpunt van partijen - uitgesproken tegenover de commissie op 17 november 2000 - dat de feitelijke blokkade in het overleg de “dienstende-regeling” betreft, adviseert de commissie partijen om – na het door de werkgever te nemen besluit inzake de ophoging van de ontslagleeftijd – nader overleg te voeren over het verdere flankerende beleid. Daarbij adviseert de commissie partijen tevens een relatief

¹ Advies AAC.04, inzake het geschil inzake de ontwerp-opheffingswet BB

kortere overgangperiode te relateren aan het vormgeven van positieve incentives aan hen die binnen een periode van de looptijd van de thans af te sluiten CAO aangeven tot de leeftijd van 58 jaar te willen “doordienen”. Daarbij acht de commissie het gewenst vanuit het beoogde beleid van verhoogde arbeidsparticipatie de anti-cumulatieregeling voor hen die op 58-jarige leeftijd met leeftijdsontslag gaan in zijn geheel te doen vervallen.

In het nadere overleg over flankerende overgangsmaatregelen kunnen aanvullende regelingen overeen worden gekomen, die mede het “doordienen” of “anders” dienen kunnen bevorderen.

De commissie acht het redelijk en in overeenstemming met vigerende rechtspositieregelingen van vergelijkbare categorieën van overheidspersoneel voor hen die opteren voor een einde diensttijd van 55 jaar een regeling te ontwerpen die bovengenoemde positieve incentives in ieder geval niet kent.

Partijen hebben de overige twee onderwerpen waarop het geschil zich toespitst (de salarisparagraaf en de flexibele arbeidstijd) nadat de centrales het concept-onderhandelaarsakkoord hadden verworpen niet meer inhoudelijk besproken, daar de centrales aangaven de “dienstende-regeling” als feitelijk struikelblok te ervaren. De commissie acht het daarom niet opportuun in haar advies op deze overige onderwerpen verder in te gaan, maar heeft zich bepaald tot het geven van een oordeel over het feitelijk gevoerde overleg. Hieruit vloeit tevens voort dat de commissie niet in gaat op het verzoek van de werkgever zich uit te spreken over de redelijkheid van het geheel van zijn voorstellen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2000-2001 voor de sector Defensie.

‘s-Gravenhage, 11 december 2000

De Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst,

prof. H.J.L. Vonhoff
voorzitter

Th. H. Dragt
secretaris

prof. mr. M.G. Rood
lid

prof. dr. W. van Voorden
lid