Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst

CAOP
Centrum Arbeidsverhoudingen

Aan:
De Staatssecretaris van Defensie
d.t.v. dhr. B.H.J.J.M. Völkers
Hoofd Directeur Personeel
Postbus 20701
2500 ES 'S-GRAVENHAGE

1 **bijlage(n)**
AAC/2006/4643 **briefnummer**
AAC.85 **zaaknummer**
14 juni 2006 **datum**

Onderwerp:
Advies AAC.85

Bij brief van 19 april 2006, kenmerk P/200613309, heeft de Staatssecretaris van Defensie (hierna: de werkgever) een adviesaanvraag ingediend bij de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst (hierna: de commissie) inzake een geschil dat is gerezen tussen hem en de Centrales toegelaten tot de Sectorcommissie Defensie (hierna: de centrales) betreffende de arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen 2004 – 2006.

Bij brief van 28 april 2006 hebben de ACOP, de CCOOP en de CMHF hun standpunt inzake het geschil aan de commissie toegelicht. Bij brief van 2 mei 2006 heeft het AC zijn standpunt inzake het geschil aan de commissie doen toekomen.

Inhoud van het geschil

In zijn brief van 19 april 2006 omschrijft de werkgever het geschil aldus:
"Het onderwerp van het geschil is het geheel aan voorstellen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2004-2006, zoals verwoord in het onderhandelingsresultaat van 6 maart 2006. Hoewel deze voorstellen in onderlinge samenhang moeten worden bezien, gaat het met name om:

1) de maatregelen in het kader van de aanpassing leeftijdsontslag militairen;
2) de inkomensontwikkeling."

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.

Postadres: Postbus 556, 2501 CN 's-Gravenhage
Bezoekadres: Lange Voorhout 9, 's-Gravenhage
Telefoon: 070-376 57 65
Telefax: 070-345 75 28
E-mail: lv13@caop.nl
Internet: http://www.caop.nl

Tevens verzoekt hij de commissie om in haar advies in te gaan op de redelijkheid van het geheel van het op 6 maart 2006 bereikte onderhandelingsresultaat voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2004-2006 voor de sector Defensie.

Loop van het overleg

In oktober 2005 zijn de onderhandelingen over het arbeidsvoorwaardenbeleid 2004 en verder gestart. Omdat per 1 januari 2006 de Zorgverzekeringswet in werking zou treden en omdat op grond van het Sociaal Akkoord van 5 november 2004 afspraken gemaakt moesten worden over loondoorbetaling bij ziekte, achtten partijen het noodzakelijk om het Defensiepersoneel meer duidelijkheid te bieden over deze onderwerpen. Daarom is op 22 december 2005 besloten een beperkt aantal concrete afspraken te maken. Het betreft afspraken gericht op de inkomensontwikkeling 2004, de beperking van de loondoorbetaling tijdens ziekte, de ziektekosten, de reiskosten, een verdubbeling van de toelage voor extra werkdruk in het kader van de regeling Voorzieningen bij Vredes- en Humanitaire operaties alsmede enkele overige wijzigingen. Deze afspraken zijn op 7 februari 2006 door partijen bevestigd. Afgesproken is dat ongeacht het verloop van het nog te voeren vervolgoverleg aan deze afspraken invulling gegeven zou worden. De afspraken zijn inmiddels doorgevoerd.

Over het arbeidsvoorwaardenpakket 2004-2006 is vervolgens onderhandeld in diverse vergaderingen van de werkgroep Arbeidsvoorwaarden van het Sectoroverleg Defensie op 18 oktober, 26 oktober, 13 december, 15 december, 20 december, 22 december 2005; 7 februari, 9 februari, 21 februari, 23 februari, 2 maart, 3 maart, 7 maart 2006. Daarnaast is overleg gevoerd in de vergaderingen van het Sectoroverleg Defensie (SOD) op 6 april,11 april en 18 april 2006.

Op 6 maart 2006 hebben partijen een onderhandelingsresultaat bereikt, dat door de centrales ter beoordeling is voorgelegd aan de achterban.

In de vergadering van het SOD op 6 april 2006 hebben de centrales aangegeven welk standpunt zij na raadpleging van de achterban innemen m.b.t. het onderhandelingsresultaat. De ACOP, CCOOP en CMHF wijzen gelet op de achterbanraadpleging het resultaat af. Het AC heeft op basis van een referendum onder de leden in principe mandaat gekregen om met het resultaat in te stemmen. Het AC maakt van dit mandaat echter geen gebruik, omdat het uit de resultaten van het referendum afleest dat er voor de verhoging van de ontslagleeftijd geen redelijk draagvlak is en het AC daarom in overleg met de werkgever en de collega-centrales zou willen bezien hoe het draagvlak voor een beslissing over de verhoging van de ontslagleeftijd vergroot zou kunnen worden.

In de vergadering van het SOD op 11 april 2006 heeft de werkgever enkele wijzigingsvoorstellen gedaan m.b.t. het dossier leeftijdsontslag. Voor de centrales waren deze –naar de werkgever stelt - niet acceptabel, en deze voorstellen zijn naar de werkgever aangeeft daarmee ook weer van tafel. In deze vergadering van` 11 april 2006 geeft de werkgever aan dat hij voornemens is een advies

aanvraag voor te leggen aan de commissie. Bij brief van 12 april 2006 bevestigt hij de centrales dat hij van oordeel is dat het overleg met betrekking tot het arbeidsvoorwaardenbeleid 2004 – 2006, en daarin met name de onderdelen verhoging ontslagleeftijd van militairen en de inkomensparagraaf, niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan het overlag zal hebben. Hij schrijft een overlegvergadering ex artikel 16, 1e lid van het Besluit georganiseerd overleg sector Defensie op 18 april 2006.
Bij brief van 19 april 2006 vraagt de werkgever de commissie advies over deze kwestie.

Standpunt werkgever

Verhoging ontslagleeftijd militairen
De werkgever geeft aan dat verhoging van de ontslagleeftijd van militairen nodig is om invulling te geven aan de door het Kabinet met fiscale wetgeving afgedwongen beëindiging van VUT- en prepensioenregelingen als onderdeel van het beleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. Als gevolg van deze fiscale wetgeving vindt over dergelijke uitkeringen na ontslag, ook in het kader van de Uitkeringswet Gewezen Militairen, een fiscale heffing plaats. De financiering van deze regelingen wordt daardoor nagenoeg onhoudbaar. Het kabinet heeft het voor Defensie op dit punt geformuleerde beleid vastgelegd in de Personeelsbrief van 21 september 2004, welke is voorgelegd aan de Tweede Kamer. In dit document is een verhoging van de ontslagleeftijd naar een individueel te bepalen leeftijd tussen 60 en 65 jaar aangekondigd, met een overgangstermijn van 5 tot 7 jaar. In zijn inzetbrief voor de onderhandelingen over het arbeidsvoorwaardenpakket 2004 – 2006 heeft de werkgever naar het gestelde in deze Personeelsbrief verwezen.

De onderhandelingen over het onderwerp verhoging ontslagleeftijd verliepen uiterst moeizaam. De werkgever memoreert dat ook in 2001 over het punt ontslagleeftijd (moeizame) onderhandelingen zijn gevoerd, waarbij ook advies is gevraagd aan de commissie. Het overleg tussen de werkgever en de centrales heeft daarna (in 2001) geleid tot afspraken over een stapsgewijze verhoging van de ontslagleeftijd met 3 jaar.
Het doorkruisen van die afspraken bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden 2004 - 2006 werd door de centrales aangemerkt als onbetrouwbaar handelen van de werkgever. De werkgever heeft er daarom mee ingestemd dat voor zittend personeel een verdere ophoging van de ontslagleeftijd pas aansluitend op de eerdere verhoging met drie jaar plaatsvindt. De eerder gemaakte afspraken worden derhalve gerespecteerd. Dit, ondanks het feit dat reeds vanaf 2006 de eerder vermelde fiscale heffingen aan de orde zijn.
De werkgever is van oordeel dat hij de centrales in het overleg tegemoet is gekomen. Zijn oorspronkelijke inzet –gebaseerd op het mandaat van het Kabinet – was een verhoging van de ontslagleeftijd naar een voor iedere militair individueel te bepalen leeftijd tussen 60 en 65 jaar, met een overgangstermijn van 5 tot 7 jaar. In het onderhandelingsresultaat van 6 maart 2006 is opgenomen dat in het algemeen sprake is vaneen ontslagleeftijd van 60 jaar die pas aansluitend op het in 2001 overeengekomen overgangsregime wordt bereikt. Ten opzichte van zijn oorspronkelijke

inzet is er sprake van een lagere ontslagleeftijd en een veel langere overgangsperiode. Voorts is ingevolge de zgn. motie Veenendaal de uitzendtijd van militairen betrokken bij de bepaling van de ontslagleeftijd, in die zin dat uitzendtijd vanaf 1 januari 2002 voor een kwart in mindering wordt gebracht op de ontslagleeftijd. De werkgever tekent hierbij aan dat genoemde motie als uitgangspunt had een ontslagleeftijd van 65 jaar. De werkgever heeft dat uitgangspunt teruggebracht tot 60 jaar, waardoor ontslag voor 60-jarige leeftijd mogelijk is.

Inkomensparagraaf
In het onderhandelingsresultaat is een salarismutatie van 2,2 % per 1 januari 2006 opgenomen alsmede een incidentele uitkering van 0,8 % per jaar voor de jaren 2004 t/m 2006. Dit wordt door de centrales als matig beoordeeld, mede tegen de achtergrond van de koopkrachteffecten van het per 1 januari 2006 geïntroduceerde stelsel van ziektekostenverzekeringen.
De werkgever ziet geen aanleiding en ook geen mogelijkheden tot verhoging van het in het onderhandelingsresultaat opgenomen salarisbod. Hij ziet hiertoe geen aanleiding omdat de voorgestelde maatregelen vergelijkbaar zijn met salarisontwikkelingen elders binnen en buiten de overheid. Gezien de door het kabinet gestelde kaders is er beleidsmatig geen ruimte om tot een hogere salarisontwikkeling te komen. Bovendien ziet de werkgever geen mogelijkheid om aan de wensen van de centrales te voldoen omdat de beschikbare financiële ruimte dit zonder herschikking niet toelaat.

Door de werkgever voorgestelde aanpassingen van de maatregelen opgenomen in het onderhandelingsresultaat.
Gelet op het resultaat van het achterbanberaad hebben de centrales het onderhandelingsresultaat tot teleurstelling van de werkgever afgewezen. Hij heeft daarop, gehoord de standpunten van de centrales, de volgende aanpassingen op het onderhandelingsresultaat voorgesteld.

- De factor mee te rekenen uitzendtijd verhogen van een kwart naar een derde; gedeeltelijke financiering hiervan zou moeten plaatsvinden door het laten vervallen van de afspraak over de bezichtingsreis die in het kader van familiy support is overeengekomen.
- De ingangsdatum van de mee te rekenen uitzendtijd vervroegen van 1 januari 2002 naar 1 januari 1997. Verder vervroegen van de ingangsdatum acht de werkgever uiterst lastig i.v.m. beperkte toegankelijkheid van de gegevens. Desalniettemin heeft de werkgever zich bereid getoond de mogelijkheden om tot een eerdere ingangsdatum te komen te willen onderzoeken.
- Met betrekking tot operationele leeftijdsgrenzen is reeds afgesproken dat uitzending vanaf de tot en met 2005 geldende ontslagleeftijd niet aan de orde is, tenzij dit met instemming van betrokkene gebeurt. In de toekomst wordt verder over dit punt gesproken.
- Met betrekking tot leeftijdsbewust personeelsbeleid is in de vergadering van de werkgroep arbeidsvoorwaarden van 3 maart 2006 reeds afgesproken om dit als onderwerp voor de toekomst te noteren.
- De werkgever heeft aangegeven geen aanleiding te zien om zoals de centrales verzoeken een uitzondering te maken voor de rang van kolonel in relatie tot de individueel te bepalen ontslagleeftijden tussen 60 en 65 jaar. Wel heeft hij aangegeven bij die vaststelling uit te

gaan van een gemiddelde leeftijd van 62,5 jaar. Er is geen sprake van dat voor militairen in de desbetreffende rangen de leeftijd van 65 jaar als uitgangspunt geldt.

Standpunten van de Centrales

Standpunt ACOP, CCOOP en CMHF

De centrales geven aan dat formeel in oktober 2005 de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen van start zijn gegaan. Materieel zijn de centrales al begin 2005 begonnen met het verkennen van de marges waarbinnen constructief overleg gevoerd zou kunnen worden. Op dat moment bestonden er voor de sector al ongeveer een jaar geen arbeidsvoorwaardelijke afspraken, daar het akkoord 2001-2003 op 31 december 2003 was geëxpireerd.

Het onderhandelingsklimaat werd medio 2005 extra negatief belast door het feit dat de werkgever een aantal conceptwijzigingen op de Militaire Ambtenarenwet 1931 aan de centrales heeft voorgelegd, onder de aantekening dat hij een en ander wenste te koppelen aan het arbeidsvoorwaardendossier. De ophoging van de ontslagleeftijd naar een tijdstip gelegen tussen de 60 en 65 jaar had daarin een prominente plaats. Daarnaast betroffen de voorgestelde wetswijzigingen cruciale dossiers als Defensiepersoneel en collectieve acties, het toekomstige zorgmodel, de dienverplichting en de verplichting voor militairen om urine af te staan voor onderzoek naar de aanwezigheid van gedragsbeïnvloedende middelen.
In de optiek van de werkgever zou de centrales inzake dit wetgevingstraject slechts een adviesbevoegdheid toekomen en het instemmingsvereiste (artikel3, lid 3 van het Besluit georganiseerd overleg Defensie; MP31-101) zou niet van toepassing zijn. De centrales zijn van mening dat voorzover in het wetsvoorstel onderwerpen neergelegd zijn die uiteindelijk leiden tot rechten en/of verplichtingen van individuele militaire ambtenaren, het instemmingsvereiste onverkort van toepassing moet worden geacht.

Leeftijdsontslag
De centrales bestrijden de stelling van de werkgever dat hij ten aanzien van het dossier leeftijdsontslag aanzienlijke concessies heeft gedaan. Het feit dat in het onderhandelingsresultaat van 6 maart 2006 de eerder –in het akkoord 2000-2001-gemaakte afspraken worden gerespecteerd kan in de beleving van de centrales niet als majeure concessie worden bestempeld.

De door de werkgever voorgestelde constructie ontbeert elke vorm van flankerend beleid. Naar het oordeel van de centrales dient in elke geval een onderzoek te worden uitgevoerd naar de fysieke c.q. psychische belasting van beroepsmilitairen. De centrales verwijzen in dit verband naar het advies van de commissie in de zaak AAC.74.

De centrales merken voorts op dat in geen enkel opzicht wordt geanticipeerd op de onevenwichtigheid die wordt veroorzaakt door het feit dat de maximale uitzendleeftijd (KL, KMar en Klu: 55jaar; KM: 50 jaar) en de ontslagleeftijd in de voorstellen van de werkgever nog verder uit elkaar gaan lopen- een en ander mede in het licht van het aspect "algemene belastbaarheid". Verdere ophoging van de ontslagleeftijd staat voorts haaks op het door Defensie uitgedragen streven naar verjonging van de krijgsmacht en het daarmee beoogde positieve effect op de inzetbaarheid. Deze scheefgroei kan niet worden gecorrigeerd middels het gelijktrekken van de ontslagleeftijd en de uitzendleeftijd, zo merken de centrales op.

De centrales hanteren in het dossier ontslagleeftijd de bestaande situatie als vertrekpunt. Uitgangspunt in hun voorstellen is dat er in de toekomst een afdwingbaar recht op leeftijdsontslag ontstaat voor het militair personeel, waarbij tevens een inverdienmogelijkheid –conform de motie Veenendaal- bestaat op basis van het arbeidsverleden en een mogelijkheid tot nadienen op basis van vrijwilligheid wordt gerealiseerd, dit alles uitmondend in een systeem waarbij de bijzondere positie van de militair expliciet tot uiting komt.

De werkgever heeft in zijn adviesaanvraag opgemerkt dat verder vervroegen van de uitzenddatum dan 1 januari 1997 lastig zou zijn vanwege slechte toegankelijkheid van de gegevens. De centrales menen dat het niet zo kan zijn dat werknemers de rekening gepresenteerd krijgen van administratieve tekortkomingen van de werkgever.

De centrales merken op dat de werkgever de ingrijpende voorstellen tot wijziging van het bestaande stelsel van leeftijdsontslag presenteert als een "1:1"-vertaling van het Sociaal Akkoord voor de sector Defensie en zich min of meer in de rol van passieve uitvoerder manoeuvreert. Zij wijzen erop dat in de Kabinetsverklaring van 5 november 2004 staat dat de consequentie van met name de wijzigingen in het fiscale regime voor bestaande arrangementen (waaronder FLO) een zaak is van *overleg* tussen werknemers en werkgevers in de verschillende sectoren. Dit is iets anders dan de dictaatachtige wijze waarop de desbetreffende verslechteringen in de sector Defensie worden gepresenteerd. De centrales verwijzen opnieuw naar de uitspraak in het geschil AAC.74 en verwijten de werkgever dat hij het dossier leeftijdsontslag steeds selectief benadert, met interpretaties die al naar gelang de omstandigheden het beste uitkomen.
Zij wijzen erop dat de werkgever in de discussie rond de gevolgen van het nieuwe zorgstelsel heeft aangegeven dat de uitkering leeftijdsontslag niet beschouwd zou moeten worden als een sociale uitkering. In relatie tot het huidige geschil bij de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen stelt de werkgever dat de uitkering leeftijdsontslag wel als een sociale uitkering beschouwd moet worden en navenant gefiscaliseerd dient te worden.
Overigens merken de centrales op dat een 'reguliere' VUT-uitkering te allen tijde onderscheiden dient te worden van een uitkering terzake van leeftijdsontslag.

Inkomensparagraaf
De werkgever stelt dat zijn salarisbod in lijn zou zijn met de ontwikkelingen elders binnen en buiten de overheid. De centrales bestrijden dat deze benadering onverkort voor de sector Defensie kan worden gehanteerd.
Zij wijzen in de eerste plaats op de gevolgen van de invoering van het nieuwe zorgstelsel voor de inkomenspositie van vele Defensiemedewerkers, zowel actieven als postactieven. De financiële compensatie die in het resultaat van 6 maart is opgenomen is ruimschoots onvoldoende om het ondervonden nadeel te compenseren. Het voormalige ziektekostenstelsel voor de sector Defensie was een rechtspositionele voorziening, zowel voor de actieve als de postactieve militair en zijn gezin. Het nieuwe zorgstelsel heeft geresulteerd in een oneigenlijke –in ieder geval ongewenste- ontvlechting van een en ander.
Daarnaast nemen burgerambtenaren van Defensie binnen het ambtelijk apparaat een bijzondere positie in. In het verleden is voor hen een ziektekostenregeling in het leven geroepen die een aanzienlijk groter deel uitmaakte van de bruto beloning dan in andere sectoren. Door opheffing van de regeling worden de burgerambtenaren van Defensie onevenredig zwaarder getroffen dan collega-ambtenaren in andere sectoren.

De centrales merken tot slot op dat in het Sociaal Akkoord de absolute nullijn uitsluitend voor 2004 werd geproclameerd. Met betrekking tot 2005 spreekt het Kabinet over een "uiterst terughoudende contractloonstijging". Voor de sector Defensie wordt de absolute nullijn ook naar 2005 door-getrokken; ook voor dat jaar wenst men niet verder te gaan dan een eenmalige uitkering van 0,8 %. Dat de werkgever voor 2006 de salarissen met 2,2 % wil verhogen, verbleekt in het licht van het vorenstaande.

Standpunt Ambtenarencentrum
Het Ambtenarencentrum (hierna: AC) geeft in zijn reactie aan dat het zijn achterban in de gelegenheid heeft gesteld deel te nemen aan een referendum. De uitslag daarvan was duidelijk: een ruime meerderheid was voor het bereikte onderhandelingsresultaat. Het AC had tot ondertekening van het resultaat over kunnen gaan, maar heeft daarvan afgezien (wat niet hetzelfde is als het resultaat afwijzen, zoals de werkgever stelt). Het AC heeft de uitkomsten van het referendum geanalyseerd en is tot de conclusie gekomen dat er binnen de groep actief dienende militairen geen redelijk draagvlak is voor de verdere verhoging van de ontslagleeftijd van militairen. In de vergadering van het SOD op 6 april 2006 heeft het AC aangegeven samen met de werkgever en de collega-centrales te willen zoeken naar mogelijkheden om het draagvlak te vergroten.
In de volgende vergadering van 11 april 2006 heeft de werkgever aangegeven dat hij ten aanzien van de loonontwikkelingen geen verdere mogelijkheden meer ziet. Wel kon hij in het leeftijdsdossier onder voorwaarden nog een stap zetten.

Tot het leeftijdsdossier behoren:
- de twee elementen van de terugverdienvariant (hogere factor en langere periode);
- de leeftijdsgrens voor deelname aan vredes- en humanitaire missies;
- het leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- de positie van militairen met de rang van kolonel.

Op het gebied van leeftijdsfasebewust personeelbeleid bleek op 11 april 2006 nog een mogelijkheid tot nader overleg. Inzake de terugverdienvariant wilde de werkgever de factor van een kwart verhogen naar een derde en wilde hij de periode verruimen tot 1 januari 1997 (en gaf hij aan de mogelijkheid te willen bezien om deze periode te verruimen tot 1990). Aan deze verruiming was wel een zekere herschikking verbonden (de "bezichtigingsreis" zou moeten worden ingeleverd). Met betrekking tot de leeftijdsgrens voor deelname aan missies is reeds eerder een afspraak gemaakt. De uitzonderingspositie voor kolonels bleek niet onderhandelbaar.

Naar het oordeel van het AC kon op 11 april 2006 niet de conclusie getrokken worden dat de voorstellen van de werkgever voor de centrales onacceptabel waren. Naar de AC meent kon ook op 18 april 2006 die conclusie niet getrokken worden.
Het AC zou het ten zeerste betreuren wanneer de nadere voorstellen van de werkgever van tafel zouden worden gehaald.

Tijdens de hoorzitting van de commissie op 11 mei 2006 hebben de werkgever alsmede het AC en de CMHF in aanvulling op de schriftelijke stukken hun standpunt met betrekking tot het geschil nader toegelicht. Het verslag van de hoorzitting is aan dit advies gehecht en wordt geacht hiervan deel uit te maken.

De ACOP en de CCOOP waren met kennisgeving niet tijdens de hoorzitting aanwezig. Zij zijn in de gelegenheid gesteld schriftelijk te reageren op het verslag van hetgeen ter hoorzitting is besproken. De CCOOP heeft de commissie medegedeeld dat zij het verslag voor kennisgeving heeft aangenomen en geen behoefte heeft op het verslag te reageren De ACOP heeft te kennen gegeven dat zij geen inhoudelijke opmerkingen bij het verslag heeft.

Overwegingen en advies

Op grond van de haar ter beschikking staande stukken en van hetgeen door partijen tijdens de op 11 mei 2006 gehouden hoorzitting naar voren is gebracht, overweegt de commissie als volgt.

Uit de ter beschikking gestelde informatie is gebleken dat aan de commissie is gevraagd of op een behoorlijke wijze overleg is gevoerd. De commissie stelt vast dat het overleg over het arbeidsvoorwaardenpakket 2004-2006 aanvankelijk slechts zeer stroef op gang is gekomen, zodat de overlegsituatie pas begin 2006 ten volle tot ontwikkeling is gekomen. Daarnaast is het overleg belast

geweest met de omstandigheid dat sterke financiële kaders bij de aanvang vrij zwaar als randvoorwaarden zijn gesteld. Het overleg als zodanig is echter naar het oordeel van de commissie wel als open en reëel te karakteriseren.
De commissie is echter tevens van oordeel dat er geen sprake is van een overleg dat ten volle is gevoerd en dat thans als voltooid aangemerkt kan worden. Dit blijkt uit het feit dat, nadat het onderhandelingsresultaat van 6 maart 2006 door de centrales aan de achterban werd voorgelegd door de werkgever -op 11 april 2006- nadere voorstellen zijn gedaan. Voorstellen die overigens niet hebben standgehouden.

De commissie meent daarnaast dat het onderwerp verhoging van de ontslagleeftijd, dat in het onderhandelingstraject zo'n belangrijke rol speelt, niet los kan worden gezien van enkele ontwikkelingen die buiten de grenzen van het arbeidsvoorwaardenoverleg vallen.

In de eerste plaats is in de totale maatschappelijke context in het algemeen sprake van het opschuiven van de leeftijdsgrens tot welke men maatschappelijk actief blijft. Aan een dergelijke ontwikkeling kan de sector Defensie zich niet onttrekken.

In de tweede plaats is in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Stb. 2004, 30[1]) het verbod vastgelegd tot onderscheid op grond van leeftijd bij de beëindiging van het dienstverband van ambtenaren. Een uitzondering op dit verbod is slechts toegestaan indien daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Weliswaar geldt het verbod tot onderscheid op grond van leeftijd, ingevolge het overgangsrecht dat in artikel 17 van genoemde wet voor het ministerie van Defensie is vastgelegd, op dit moment (nog) niet voor militaire ambtenaren in de zin van de Militaire Ambtenarenwet 1931. Echter, dit overgangsrecht vervalt per 1 januari 2008 of zoveel eerder als in de Militaire Ambtenarenwet 1931een regeling is getroffen ten aanzien van het gebruik van leeftijdsgrenzen binnen de krijgsmacht betreffende enkele onderwerpen, waaronder de aanstelling.

De commissie is van oordeel dat deze twee belangrijke ontwikkelingen bij het bespreken van het onderwerp verhoging van de ontslagleeftijd niet uit het oog moeten worden verloren.

Advies

De commissie adviseert partijen het overleg te hervatten. Zij acht het verstandig daarbij de aanvullende voorstellen van de werkgever te betrekken en te onderzoeken of op basis van het dan voorliggende totaal aan voorstellen alsnog overeenstemming kan worden bereikt. De commissie beveelt tevens aan om het nadere overleg te voeren mede in het kader van de hierboven geschetste bredere maatschappelijke ontwikkelingen

[1] in werking getreden 1 mei 2004

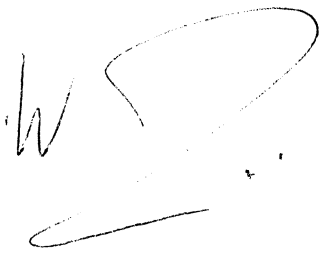
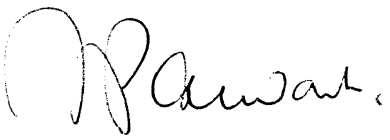
's-Gravenhage 14 juni 2006

De Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst

Prof. H.J.L. Vonhoff
voorzitter

drs. A. van der Meer
plv. secretaris

Prof. dr. W. van Voorden
lid



Prof. mr. I.P. Asscher-Vonk
lid