

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juni 2019 | nummer 4



Onder druk wordt alles vloeibaar

door Marc de Natris

Het zomerverlof staat voor de deur. Een periode waar over het algemeen veel, onder vaak hoge druk, gebeurt. Een periode waar veelal schoonschip wordt gemaakt. Schoonschepen met als doel dat onderwerpen moeten worden afgehandeld om er zeker van te zijn dat ze nog tijdig in een wetgevingstraject kunnen worden opgenomen, of om te voorkomen dat er uitstel van maanden plaatsvindt, omdat het pas na Kamerreces weer kan worden opgepakt.

Een mooi voorbeeld van het wetgevingstraject is het principe pensioenakkoord dat onlangs is overeengekomen. Wil men de ophoging van de AOW-leeftijd per 1 januari a.s., terugdraaien dan moet dit voor 1 juli a.s. het wetgevingstraject ingaan. Haast is dus geboden en hier wordt dan ook gebruik van gemaakt: onder druk wordt alles vloeibaar heb ik ooit eens geleerd. In dit bulletin zal nader in worden gegaan op het principe pensioenakkoord. Als dit wordt omgezet in een akkoord dan valt er arbeidsvoorwaardelijk geld vrij bij Defensie. De vertraging van de ophoging van de AOW-leeftijd heeft tot gevolg dat er minder AOW-compensatie hoeft te worden uitgekeerd en dat er minder RVU (prepensioen) boete door Defensie moet worden betaald. Een boete van 150-175 miljoen euro die Defensie jaarlijks krijgt opgelegd omdat militairen met UKW gaan. Daarnaast biedt de mogelijkheid van 2 jaar verlofsparen in relatie tot het inverdiene, eveneens een kans voor Defensie.

Uitstel van maanden kan ook een reden zijn om vaart te maken. Dit laatste is zeker van invloed op de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Alle partijen zijn het erover eens dat voor het zomerverlof tot een akkoord moet worden gekomen. Het is dan ook teleurstellend dat er op het moment dat ik dit schrijf nog geen arbeidsvoorwaardenresultaat ligt. Teleurstellend omdat we afspraken hebben gemaakt om eind april klaar te zijn.

Het is nu half juni en het is nog steeds niet gelukt. Ruim 8 maanden na het afwijzen van het arbeidsvoorwaardenresultaat is er nog geen overeenstemming over een resultaat. Dit zet te denken. We hebben te maken met hoogconjunctuur en een enorme krapte op de arbeidsmarkt. De ongewenste hoge uitstroom van militairen is de eerste 6 maanden gestaag doorgegaan. Ik vraag me af wat de onderliggende strategie is van het traag verlopen van het arbeidsvoorwaardenproces? Onder druk wordt alles vloeibaar? .

Wat ik in ieder geval bespeur is dat het defensiepersoneel arbeidsvoorwaarden moe is. Alles beter dan niets, hoor ik regelmatig. Dit kan ook een strategie zijn, maar dit gaat Defensie uiteindelijk niet helpen. De achterstand ten opzichte van andere sectoren wordt zo in stand gehouden en de braindrain door uitstroom wordt niet gestopt. Dit is de afgelopen jaren de praktijk geweest: het personeel vloeit weg, omdat ze geen enkele (arbeidsvoorwaardelijke) druk voelt om te blijven.

INHOUD

- 2 Veel geschreeuw, maar weinig wol
 - 4 Inzetten arbeidsvoorwaarden bekend
 - 8 Komt er wel of niet een functiegebouw defensie?
 - 11 CMHF CB-advies aan haar leden over het pensioenakkoord
 - 11 Aankondiging ALV
 - 12 Het principe pensioenakkoord
- EN VERDER
- 9 Medezeggenschapsverkiezingen
 - 10 Juridische zaken
 - 15 Column De krijgsmacht als bedrijf?
 - 16 Column vice-voorzitter

In de zomerperiode is het kantoor van de GOV|MHB telefonisch beperkt bereikbaar. Heeft u vragen mail dan naar info@prodef.nl

www.ProDef.nl

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middebaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het bulletin verschijnt 8 keer per jaar.



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:
Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
secretaris@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

Ing. M.E.M. de Natris (hoofdredacteur), N.J. van Lierop (eindredacteur), drs. M.A.M. Weusthuis, R. Blik, T. Kofman, N. van Woensel

Aan dit nummer werkten mee:

mr. B. Blonk, P. van Maurik, J.L.R.M. Vermeulen

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de teksten in dit bulletin.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de GOV|MHB: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvraag via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coordinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:
mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 5 van het ProDef bulletin dient voor 22 juli 2018 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

Veel geschreeuw, maar weinig wol

Afgelopen week kwam de voorjaarsnota 2019 naar buiten. Voor Defensie een extra van 462 miljoen incidenteel onder het hoofdstuk capaciteitsdoelstellingen NAVO en 162 miljoen structureel, beide oplopend naar 2024. Op zich is het niet vreemd dat het bedrag oploopt, het bestellen van materieel kost gewoon tijd. Laten wij deze nota eens evalueren en op zijn merites bezien.

Een voorjaarsnota¹ heeft normaal als doel het aanpassen aan de gestegen prijzen en het oplossen van incidentele problemen. Bij Defensie is er sprake van een incidenteel probleem. De Amerikanen onder Trump willen niet langer als hoofdsponsor voor de verdediging van ons grondgebied optreden, naar mijn mening terecht. In Wales in 2014 is afgesproken dat de Europese partners tenminste 2% van het bnp aan Defensie zullen besteden. Dit is vanaf 1814 bezien nog steeds een historisch laag percentage. Tijdens de koude oorlog was het 3% of zelfs ruim erboven.

Iedereen, inclusief de minister-president, stelt dat Europa zijn eigen broek moet ophouden en dat 2% in 2024 een terecht doel is. In zijn debat met Thierry Baudet, voor de Europese verkiezingen, bevestigde hij dit nog eens volmondig.

In de brief aan de NAVO van december 2018² heeft de minister van Defensie haar nationaal plan defensie-uitgaven aangeboden. Hierin verwijst zij naar de voorjaarsnota waarin de financiële onderbouwing zal plaatsvinden. De vraag is dan natuurlijk wat heeft men in december beloofd om aan te pakken? Maar ook, zetten wij nu stappen om die 2% in 2024 te halen. In de brief aan de NAVO zijn vijf prioritaire gebieden aangewezen om NAVO-capaciteiten te versterken.

Ten eerste, het aanschaffen van extra F-35's. De doelstelling was van oudsher om tenminste over 52 tot 66 F-35's te kunnen beschikken. Globale kosten van de minimum optie van 52 zijn 15* 80 miljoen is 1,2 miljard. Ten tweede, vuurkracht op land. De Landmacht heeft een ernstig tekort aan tanks en artillerie. Tenminste twee tankbataljons en vier afdelingen artillerie



¹ Voorjaarsnota 2019; kenmerk 2019-0000081285

² Brief van 14-12-2018, referentienummer BS 2018031667, Nationaal plan defensie-uitgaven ten behoeve van de NAVO



zijn noodzakelijk om aan de NAVO-eisen van een zware, een medium en een luchtmobiele brigade te kunnen voldoen. Bovendien is de actieve bescherming van onze voertuigen essentieel om mensen en voertuigen een eerlijke overlevingskans te bieden. Ook hier zal naar schatting tenminste 1 miljard in geïnvesteerd moeten worden.

Ten derde, vuurkracht op zee. Een van de hoofdtaken voor onze marine zou moeten zijn de *ballistic missile defence*. Dat betekent dat er shooters aangeschaft zullen moeten worden. Bovendien loopt de discussie over de vervanging van onderzeeboten en fregatten. De verwachting is gerechtvaardigd dat hier veel te weinig geld voor is begroot. Ook dit zal een miljard of meer gaan kosten.

Ten vierde, Special Operations Force. Een lang gekoesterde wens is het *dedicated* SOF-luchttransport. Vliegtuigen en toestellen zullen specifiek hiervoor getraind en aangeschaft moeten worden. Ook hier zal een prijs van honderd miljoen euro de werkelijkheid dicht benaderen.

Ten vijfde en als laatste het Cyber- en informatiedomein. Elke militair weet dat het komende decennium oorlogen gewonnen of verloren worden in het informatiedomein. De basis voor dit informatiedomein wordt gevormd door het programma Grensverleggende IT. Alleen al deze basis gaat honderden miljoenen euro's meer kosten dan

begroot. En is noodzakelijk, daar kan geen discussie over zijn. Wij lopen ook hier hopeloos achter. En daarna komt pas de voor het gevecht noodzakelijke IT. Conclusie, de vrijgemaakte gelden op de post capaciteitsdoelstellingen NAVO in de defensiebegroting vormen slechts een druppel op een gloeiende plaat.

Tegelijkertijd lopen de arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen. Stel dat de huidige cao-onderhandelingen financieel zijn afgedekt, ook dan zullen er nog eens honderden miljoenen euro's nodig zijn om het loongebouw aan te passen en onze toelages op een gelijk niveau met andere overheidssectoren te brengen. Hoezo goudgerande arbeidsvoorwaarden, wij lopen ook hier achter.

Met de kosten van de arbeidsvoorwaarden en de exploitatiekosten van het extra aan te schaffen materieel in het kader van de eerder geschetste prioritaire NAVO-capaciteiten is er n ding zeker. De 162 miljoen euro structureel verdampt in het licht van de noodzakelijke uitgaven.

Volgend jaar start de herijking, zoals afgesproken in het regeerakkoord en deze brief aan de NAVO was de eerste stap in dit proces. De krijgsmachtdelen hebben hun analyses uitgevoerd. Defensie, de krijgsmacht weet wat zij nodig heeft. Nu de politiek, de minister, het kabinet en de minister-president nog.

En dan natuurlijk de hamvraag. Gaat dit kabinet boter bij de vis doen, of blijft het bij grote en vooral ook loze woorden. Het kabinet regeert nog twee jaar. De jaarlijkse stijging van het bnp is ongeveer 2%. 1% van 10 miljard (begroting defensie) is ongeveer 100 miljoen. Jaarlijks zou onze begroting dus met tenminste 200 miljoen structureel moeten stijgen, om alleen maar gelijke tred met het bnp te houden. Zelfs dit halen wij niet. De minister heeft dus ongelijk als zij stelt dat wij wel stappen zetten, dat is niet zo.

Een paar conclusies. Dit kabinet gaat zijn internationale verplichtingen van 2% in 2024 zeker niet nakomen. Zij gaat ook de verplichtingen zoals aangegeven in de brief aan de NAVO van december jongsteleden niet nakomen. De noodzakelijke reparatie en versterking van de krijgsmacht zal niet door dit kabinet vorm worden gegeven. Na jaren door een diep dal te zijn gegaan, wordt ook nu geen perspectief geboden.

En de Amerikanen? Hun ambassadeur Pete Hoekstra heeft al verteld wat zij ervan vinden, en hij heeft gelijk. Wanneer ik Trump inschat dan zal hij het er niet bij laten zitten. Het artikel van Hoekstra was de zoveelste waarschuwing. En helaas, ik kan de Amerikanen alleen maar gelijk geven. Nederland is een onbetrouwbare bondgenoot en een onvervalste profiteur.



Inzetten arbeidsvoorwaarden bekend

Tijdens het SOD van 23 april jl. riepen de bonden de werkgever op om haar inzet openbaar te maken en duidelijkheid te geven over de extra ruimte die er nog beschikbaar is. Tijdens die vergadering weigerde de werkgever dit. De centrales AC, ACOP en CMHF (GOV|MHB) hebben vervolgens hun eigen inzet bekend gesteld en de werkgever nogmaals opgeroepen haar inzet openbaar te maken. Uiteindelijk heeft Defensie haar inzet op Intranet gepubliceerd.

Hiermee heeft zij, in tweede instantie, toch openheid gegeven. Weliswaar komt de gepubliceerde inzet niet overeen met hetgeen op tafel lag tijdens de onderhandelingen, een deel van de extra ruimte is daarmee al ingevuld. Maar het bood wel een aanknopingspunt voor de vervolgonderhandelingen. Nu de inzetten openbaar zijn is de vraag, wat houdt de inzet van de werkgever concreet in en wat is het verschil tussen de beide inzetten?

Inzet werkgever

De inzetbrief van de werkgever bevat veel tekst met intentie en toezeggingen om zaken verder te onderzoeken, maar welke maatregelen zijn er nu concreet in de brief voorgesteld. Hoewel de door de werkgever bedachte vier P's (Poen, Perspectief, Pensioen en Privé) was ingedeeld, wil ik voor de analyse van de maatregelen uitgaan van de veelgebruikt indeling loonontwikkeling, loongebouw, pensioen en toelages.

Loonontwikkeling

Gedurende de looptijd van 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2020 is er een totale loonontwikkeling van 6,5%. Een hoger loonbod als het afgewezen resultaat, maar ook een langere looptijd. Hoewel er ruimte is om iets te doen met de eindejaarsuitkering wordt er niet concreet aangegeven hoeveel ruimte er is.

Loongebouw

In de inzetbrief wordt weliswaar gesproken over het loongebouw, maar concreet worden er geen maatregelen genoemd om het loongebouw (gefaseerd) te herzien. Ook is er geen sprake van een concrete ingangsdatum van het nieuwe loongebouw, noch wordt er gesproken over de uitgangspunten voor dit loongebouw. Een blanco cheque dus.

Pensioenregeling voor militairen

Wat de nieuwe pensioenregeling voor militairen precies gaat worden is niet duidelijk, maar wel dat dit een middelloonregeling is. Een drietal punten wordt wel genoemd.

1. Vanaf 2019 wordt 70% van de premie door de werkgever betaald, dit was in de eindloonregeling ook al het geval, maar Defensie geeft in haar brief aan dat dit 63% was en nu 70% wordt. Concreet betekent dit dat de koppelaafspraak, die in de eindloonregeling van toepassing was, wordt losgelaten. Dit is echter niet meer als logisch aangezien de overgang naar een middelloonregeling dit al impliciet tot gevolg heeft.
2. Voor die militairen die over het reguliere brutoloon meer premie gaan betalen dan in de oude pensioenregeling het geval was, zal er een volledige compensatie worden geboden. Deze maatregel stond ook al in het vorig jaar afgewezen resultaat arbeidsvoorwaarden.

3. Voor diegene waar de nieuwe regeling tot een slechtere toekomstige pensioenaanspraak zal leiden zal er een tegemoetkoming worden geboden. In tegenstelling tot de compensatie van de hogere pensioenpremie hierboven is hierbij geen sprake van een concreet percentage of duidelijkheid over de mate waarin aan dit lager pensioenperspectief tegemoet gekomen wordt. Wel wordt aangegeven dat de tegemoetkoming duidelijk moet maken waar u precies aan toe bent.

Toelages

In hoofdlijnen worden er twee toelages verbeterd in het voorstel van de werkgever, de toelage meerdaagse activiteit en de toelage onregelmatige dienst (TOD).

- Bij de toelage meerdaagse activiteit wordt de vaartoelage gelijkgetrokken met de toelage voor oefenen en bijzondere inzet. Daarnaast wordt het geheel met 20% verhoogd. Als er sprake is van een meerdaagse activiteit tijdens een weekend en/of feestdag (ZZF), dan wordt de vergoeding daarvoor verhoogd van 4 uur naar 8 uur per ZZF-dag en uitbetaald in tijd of eigen salaris. Wanneer deze verbeteringen worden geëffectueerd is niet duidelijk.
- De TOD wordt met 100% verhoogd en de verschuivingstoelage voor een verschoven dienst gaat van 27,35 euro naar 50 euro. Ook hier is het onduidelijk wanneer de maatregelen ingaan.

Overige maatregelen

Naast de reeds genoemde maatregelen zijn er ook nog een aantal overige maatregelen in de inzetbrief genoemd.

- De werkgever wil eerder zekerheid bieden of de militair doorstroomt naar FPS fase 3 en dus een vaste aanstelling. Concreet zou deze zekerheid 5 jaar voor het einde van de looptijd in rang moeten worden gegeven in plaats van de huidige 3 jaar. Op basis van de huidige regelgeving zou dit inderdaad een verbetering zijn doordat er 2 jaar eerder duidelijkheid wordt gegeven. In de praktijk is dit bij veel OPCS al het geval, sterker nog bij de Landmacht wordt deze zekerheid al veel eerder gegeven. De maatregel zal dus in de praktijk niet veel verschil betekenen. Daarnaast geeft de werkgever aan ook te willen spreken over een langere looptijd in rang. Hoe deze langere looptijd in combinatie met de 2 jaar eerder duidelijkheid geven over doorstroom naar fase 3 concreet in de praktijk tot eerder duidelijkheid zullen leiden is volstrekt onduidelijk.
- Voor burgerpersoneel wordt er een loopbaanbudget beschikbaar gesteld. De hoogte van het budget en waar dit budget precies aan besteed kan worden wordt niet concreet gemaakt. Voor burgerpersoneel zal tevens gekeken worden om flexibele contracten mogelijk te maken en wordt er een welkom-terug-regeling ingericht.
- Om bestaande regels beter te laten aansluiten op de verschillende levensfasen, wil de werkgever afspraken maken om het geboorte-

verlof uit te breiden; de tegemoetkoming in extra kosten voor zorg thuis bij uitzending, missie of oefening verruimen en een operationele pauze mogelijk maken. Wanneer dit zou moeten gebeuren, in welke mate deze maatregelen worden uitgebreid en wat concreet de voorstellen zijn is ook hier niet duidelijk.

- De werkgever wil de mogelijkheden van het cafetariamodel wel uitbreiden, maar geeft aan dat hier nader onderzoek voor nodig is. Hoelang dit onderzoek gaat duren en wanneer die uitbreidingen dan mogelijk zijn is onduidelijk.

Alles bekeken zijn er wel degelijk een aantal concrete maatregelen. Sommige waren ook al onderdeel van het afgewezen resultaat en andere maatregelen zijn een verbetering of zelfs geheel nieuw. Bij veel van de maatregelen bestaat er op z'n minst nog onduidelijkheid over de ingangsdatum, de hoogte of mate van de verbetering, of wat het voorstel van de werkgever nu precies inhoudt. Dit zal tijdens de onderhandelingen duidelijk moeten worden. Dan kan beoordeeld worden of de verbeteringen significant genoeg zijn en aansluiten bij de inzet van de bonden.

Verskil tussen de inzetten

Nu de maatregelen uit de inzetbrief van de werkgever zijn gededistilleerd rijst de vraag: Wat is nu precies het verschil met de inzet van de GOV|MHB? Bij de beantwoording van deze vraag gaan we weer uit van de indeling naar hoofdonderwerpen.

Loonontwikkeling

De looptijd in beide inzetten verschilt niet, maar wij eisen wel 2% meer loonontwikkeling als dat de werkgever in haar inzet biedt. De 8,5% loonsverhoging uit onze inzet is echter wel inclusief een volledige eindejaarsuitkering. Hiervoor is nog een verhoging van de eindejaarsuitkering van 1,93% nodig wat ongeveer gelijk staat aan 1,6% loonsverhoging. De werkgever biedt wel de ruimte om over een verhoging van de eindejaarsuitkering te praten. Afhankelijk van de hoogte die daarbij mogelijk is, zal moeten blijken of de inzetten op het gebied van de loonontwikkeling in mindere of meerdere mate van elkaar afwijken.

Naast de generieke loonontwikkeling is er in de inzet van de GOV|MHB ook sprake van een aantal maatregelen die net als een loonsverhoging ertoe bijdragen dat er onderaan de loonstrook een verbetering optreedt. Een extra periodiek voor al het defensiepersoneel (tot en met de rang van Luitenant-kolonel). Deze maatregel zorgt er tevens voor dat het militaire personeel, vooruitlopend op het nieuwe loongebouw, een duidelijke verbetering ervaart zonder dat daar onomkeerbare stappen worden gemaakt. De extra periodiek is derhalve een van de concrete voorstellen voor het loongebouw voor militairen.

De andere maatregel betreft een andere verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer. In tegenstelling tot het voorstel van de werkgever om 70% van de pensioenpremie voor haar rekening te nemen stellen wij voor dat dit 75% wordt. In onze inzet van de arbeidsvoorwaarden voorafgaand aan de onderhandelingen hebben wij uitgebreid toegelicht welke redenen hieraan ten



grondslag liggen. Ook deze maatregel heeft een verbetering van het netto-inkomen tot gevolg, door in dit geval het verlagen van de kosten voor het pensioen. Waar wij dus in onze inzet proberen om op andere wijzen het (netto) inkomen te verbeteren, beperkt de werkgever zich tot het generieke verhogen van de lonen.

Loongebouw

Waar Defensie geen concrete maatregelen noemt voor het nieuwe loongebouw en ook niet spreekt van een concrete ingangsdatum doen wij dat in onze inzet wel. Er zijn een aantal maatregelen die direct vooruitlopend op de invoering van het nieuwe loongebouw moeten worden genomen, en er zijn uitgangspunten die bij de invoering van het nieuwe loongebouw per 1 januari 2020 van toepassing zijn.

De maatregelen die vooruitlopend op de invoering van het nieuwe loongebouw worden voorgesteld zijn:

- Elke militair (dus ook die in de initiële opleiding) dient minimaal het minimumloon te ontvangen;
- Aanpassingen aan het loongebouw zullen er niet toe leiden dat individuele militairen er daardoor in inkomen op achteruit zullen gaan;
- De compensatie van de premie effecten van de nieuwe pensioenregeling voor militairen die meer premie gaan betalen, worden opgenomen in de salaristabellen door het verhogen van de betreffende salarissen;
- Vooruitlopend op de volledige herziening van het loongebouw krijgen alle militairen tot en met de rang van Luitenant-Kolonel er met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 een periodiek bij;
- Voor militairen die al aan het maximum van hun loonschaal zitten, zal deze periodiek worden vervangen door een extra uitlooptoelage van 50 euro per maand;
- Omdat de door de drie centrales voorgestelde premieverdeling bij de pensioenregeling vooral gunstig uitpakt voor de militairen in hogere rangen, dient dit effect in een streven naar evenwichtigheid, zowel bij de bepaling van de compenserende maatregel als anderszins in het loongebouw zijn vertaling te vinden.

De maatregelen zijn heel concreet, worden daadwerkelijk opgenomen in de salaristabellen en dus niet via een (niet-pensioengevende) toelage, maar in het brutosalair uitbetaald. Er wordt ook rekening gehouden met die militairen die door het langer doorwerken en de beperkte bevorderingen van de afgelopen jaren zijn gestagneerd, en in de maximale trede van de betreffende rang zitten. Voor deze militairen wordt een extra trede mogelijk te maken. Tot slot gaat niemand er op achteruit in inkomen. Dit alles moet voor een extra verbetering van het inkomen zorgen, en moet het militaire personeel vooruitlopend op de invoering van het nieuwe loongebouw het gevoel geven dat het nieuwe loongebouw tot de broodnodige verbeteringen gaat leiden.

De invoering van dit nieuwe loongebouw zal conform onze inzet op 1 januari 2020 moeten geschieden en dan op basis van de onderstaande uitgangspunten moeten worden vormgegeven:

- Er wordt met ingang van 1 januari 2020 een volledig nieuw loongebouw ingevoerd, waarbij n salaristabel gehanteerd wordt voor alle militairen.
- In het nieuwe loongebouw wordt er uitgegaan van de vergelijking militairen versus burgers
 - Militairen in de rang van korporaal op niveau schaal 4 Rijk;
 - Militairen in de rang van sergeant op niveau schaal 7 Rijk;
 - Militairen in de rang van luitenant op niveau schaal 10 Rijk.
- In de nieuwe functiewaardering zal een definitieve waardering plaatsvinden op grond van de specifieke militaire kenmerken van de werkzaamheden.
- Er zal bij de aanpassing van het loongebouw rekening worden gehouden met het feit dat de UGM-/FLO-leeftijd voor alle militairen van alle defensieonderdelen in de nieuwe dienstinderegelings gelijk is.



- Het nieuwe loongebouw geeft invulling aan de bijzondere positie en werkzaamheden van de militair.
- Het nieuwe loongebouw is gebaseerd op een betrouwbaar en inzichtelijk functiewaarderingssysteem. Het huidige systeem wordt daarvoor zo nodig aangepast.

Defensie is in haar inzetbrief niet bereid om uitgangspunten te formuleren over het nieuwe loongebouw. Wat ons betreft is de koppeling tussen de nieuwe pensioenregeling en het nieuwe loongebouw in tijd losgelaten, maar in de samenhang met elkaar niet. Daarom zijn de uitgangspunten zo essentieel om gezamenlijk de richting van het loongebouw vast te leggen en een toekomstig verschil van inzicht te voorkomen.

Pensioenregeling voor militairen

Net als de werkgever stellen wij voor om de nieuwe pensioenregeling voor militairen conform de pensioenparagraaf van het afgewezen resultaat met terugwerkende kracht in te voeren. Wij stellen echter voor dit per 2 januari 2019 te doen, omdat de pensioenregeling 2018 met een tijdelijke overgangsregeling voor de backservice tot en met 1 januari zijn overeengekomen. Met de voorgestelde ingangsdatum willen wij voorkomen dat individuele promoties op 1 januari 2019 alsnog de backservice aanspraken verliezen. Het voorstel om de premieverdeling op 75-25 procent vast te stellen hebben wij hierboven reeds besproken. Daarnaast zijn er nog twee voorgestelde maatregelen die een verslechtering ten opzichte van het afgewezen resultaat moeten voorkomen. Zo is het voorstel om het alternatief voor de dubbeltelling van het pensioen voor militairen, die geen gebruik maken van hun inverdiensaanvragen, tijdens de generiek UGM van toepassing te laten zijn. Ook stellen wij voor om militairen die voor 1 januari 2019 met UGM in de UGM zitten de pensioenopbouw op basis van de franchise van 2018 te laten plaatsvinden.

Net als de werkgever stellen wij een volledige compensatie voor van de extra pensioenpremie die militairen ten opzichte van 2018 gaan betalen. Als het echter om de tegemoetkoming van het

slechtere pensioenperspectief gaat, zijn wij veel concreter als de werkgever. Onze inzet is om alle militairen die een slechtere toekomstige pensioenaanspraak hebben, bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en gedurende de daaropvolgende twee bevorderingen voor 100% van het werkgeversdeel (70%) te compenseren/verzachten/tegenoet te komen. Dit voorstel is concreet en uitlegbaar en biedt vanwege het uitblijven van een beperkte looptijd ook een zekere rechtvaardigheid onder militairen met een slechtere pensioenaanspraak. Het voorkomt dat de ene militair net binnen de looptijd wordt gecompenseerd en de andere militair net buiten de looptijd pech heeft. De werkgever geeft aan de (financiële) ruimte te hebben. Of dit voldoende is om tot een rechtvaardige en uitlegbare regeling te komen zal moeten worden bezien. Overigens is de groep militairen die een slechter pensioenperspectief heeft naar mening van de GOV|MHB aanzienlijk groter dan de 10% die zij in haar inzetbrief schetst.

Toelages

Als het gaat om de toelage voor meerdaagse inzet komt de inzet van de werkgever op veel punten overeen met onze inzet. Zowel het gelijk trekken van de vaarttoelage, als de verhoging van de compensatie bij ZZF-dagen van 4 naar 8 uren, komen overeen. Alleen bij de verhoging van de toelage stellen wij een extra verhoging van 10% per 1 januari 2020 voor, waar de werkgever alleen meegaat in de verhoging van 20% (per 1 januari 2019). Daarnaast stellen wij ook voor om inzet op ZZF-dagen bij beschikbaarheid/bereikbaarheid diensten ook in tijd of eigen salaris te compenseren en ook voor militairen in de rang van luitenant-kolonel mogelijk te maken (VROB-regeling art 9 lid 4 en 5).

De verhoging van de TOD en de verschuivingstoelage komen in beide inzetbrieven overeen. In onze inzet is het daarnaast wel van belang dat er per 1 januari 2022 een nieuwe systematiek komt die gebaseerd is op de burgersystematiek en dat de hoogte daarvan marktconform is. De werkgever laat zich hier niet verder over uit.

Naast de bovengenoemde twee toelages stellen wij ook voor om de toelage voor verzwarende omstandigheden bij burgerpersoneel te verbeteren. De belangrijkste insteek is om de structurele overschrijding van de in de huidige regelgeving genoemde 360 uren zoveel mogelijk te beperken en in voorkomend geval zwaarder te belasten. Vanuit goed werkgeverschap zou dit eigenlijk een vanzelfsprekend-

heid moeten zijn, maar de praktijk van de afgelopen jaren bewijst het tegendeel. De voorgestelde maatregel moet hier in de toekomst verandering in brengen.

Overige maatregelen

Naast de genoemde punten zijn er een aantal overige maatregelen. Sommige maatregelen worden wel in de inzetbrief van de werkgever genoemd, andere niet. Wel worden genoemd:

- Eerder zekerheid bieden over een vaste aanstelling. Waar de werkgever het moment waarop de militaire zekerheid wordt gegeven wil vervroegen, stellen wij in onze inzetbrief voor al het personeel in FPS fase 2 (nu en in de toekomst) zekerheid te geven over een vaste aanstelling. Dit is wat ons betreft een maatregel die wel duidelijk zichtbaar is op de werkvloer en die een einde maakt aan de huidige onzekerheid van het FPS.
- Een opleidingsbudget voor burgerpersoneel is een gezamenlijke inzet, maar wij stellen concreet een bedrag van 3000,- voor op basis van een regeling vergelijkbaar met die van de militairen.
- De welkom-terug-regeling bij burgerpersoneel is in beide inzetten van toepassing.

Aanvullend op de inzetbrief van de werkgever is in onze inzet ook nog sprake van het verlengen van het sociaal beleidskader (SBK) voor de looptijd van het akkoord, het individualiseren van het keuzemoment oDER/nDER (uiterlijk 3 jaar voor het eigen leeftijdsontslag) en het uitbreiden van het cafetariamodel met de vakbondscontributie.

De werkgever heeft daarnaast zoals eerder aangegeven voorstellen gedaan om het geboorteverlof uit te breiden, de tegemoetkoming voor extra zorg bij inzet te verbeteren en de operationele pauze mogelijk te maken.

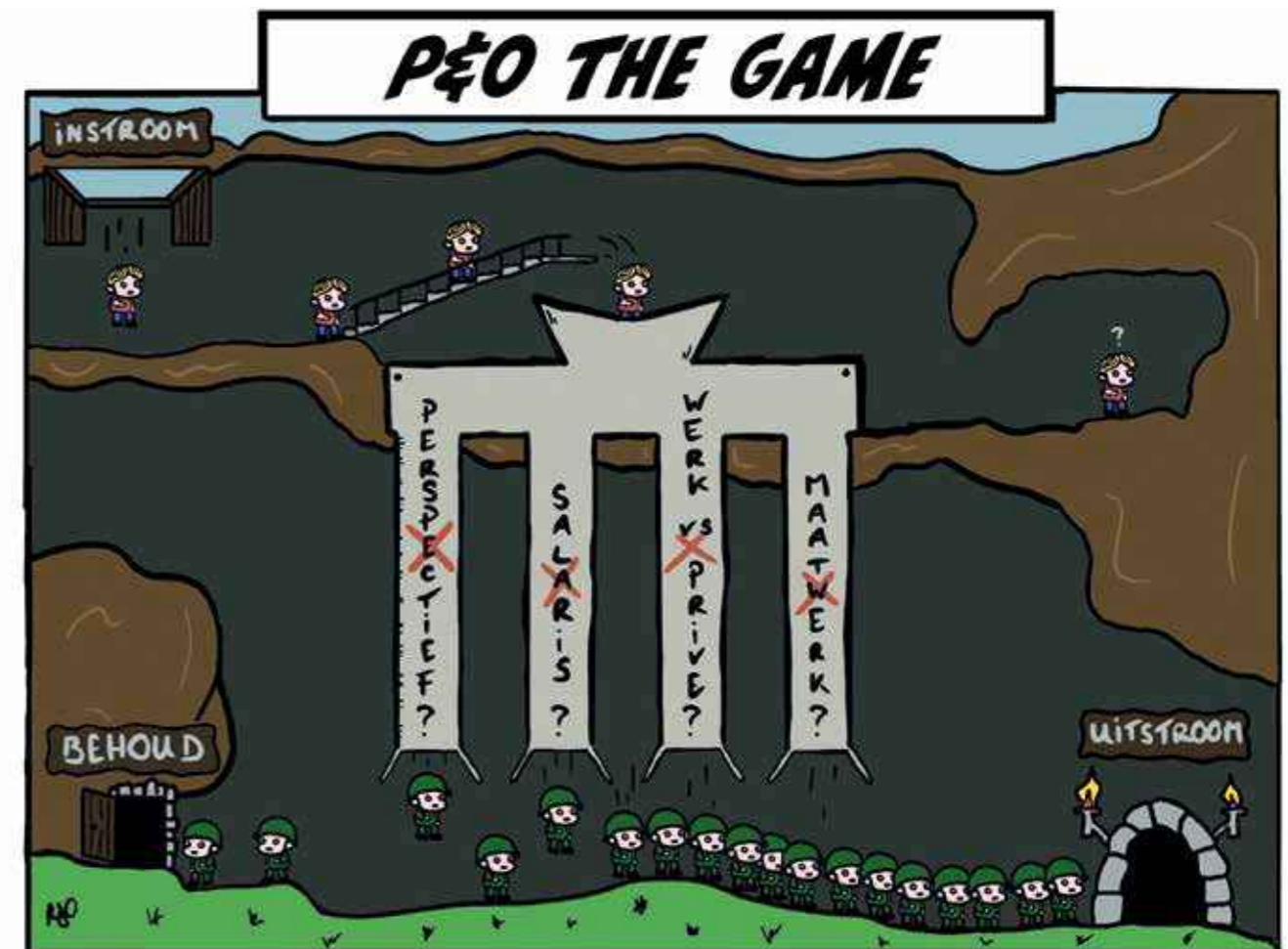
Conclusie

Allereerst is het, ondanks het proces dat daartoe heeft geleid, positief dat de afgelopen onderhandelingen meer als in voorgaande jaren op basis van openheid en transparantie zijn gevoerd. Uiteindelijk dus met het bekend stellen van de diverse inzetten. Deze inzetten zijn ook de basis voor de verdere onderhandelingen, daarmee wordt de discussie teruggebracht tot een aantal concrete inzetbrieven en de diverse maatregelen die daarin genoemd worden. Als de maatregelen uit de inzet van de werkgever met die van de GOV|MHB wordt gedestilleerd en met elkaar worden vergeleken dan wordt het nog duidelijker waar de overeenkomsten, maar vooral waar de verschillen zitten.

Zoals wij al eerder aangaven blijft de pensioencompensatie voor militairen die een slechtere toekomstige pensioenopbouw hebben het belangrijkste speerpunt voor de GOV|MHB. Natuurlijk zijn alle andere maatregelen van groot belang en is het ook evident dat er een totaalpakket aan maatregelen moet komen waar een goede balans voor alle groepen van het defensiepersoneel in zit. Het slechtere pensioenperspectief voor een aanzienlijke groep militairen is echter de enige verslechtering waar tijdens deze cao over wordt onderhandeld. Voor de rest is er alleen sprake van het eerlijk verdelen van de verbeteringen. Een rechtvaardige compensatie voor de enige verslechtering is daarbij het uitgangspunt voor ons. Voorafgaand aan de onderhandelingen hebben wij veel tijd en energie gestoken om met het defensiepersoneel in brede zin gesprekken te voeren over wat een rechtvaardige compensatie zou moeten zijn. Dit beeld is bij ons volkomen duidelijk en dit is ook wat wij aan de onderhandeltafel zullen inbrengen.

Cartoon

door Robert Jan Oostendorp





Komt er wel of niet een functiegebouw Defensie?

In 2013 ging Defensie volgens het nieuwe besturingsmodel werken. Toen is naast de 30% reductie op de staven van de Defensie Onderdelen (DO) tevens besloten om bij de Bestuursstaf (BS) gebruik te maken van de pilot generieke functiebeschrijvingen. In vele arbeidsvoorwaarden akkoorden is gesproken over een nieuw functiegebouw, maar er zijn tot nu toe geen verdere stappen gezet. Op zich is dat goed te begrijpen, want als je een nieuw Functiegebouw Defensie (FGD) zou willen bouwen zitten daar veel haken en ogen aan. Veel onderwerpen hangen in meer of mindere mate samen met een functiegebouw. Denk bijvoorbeeld aan het loongebouw, bezoldiging en reorganisaties.

Generieke of organieke functiebeschrijvingen?

Op dit moment werken wij bij Defensie (met uitzondering van de BS) met gedetailleerde, bijna op de persoon afgestemde functiebeschrijvingen. Bij het Rijk heeft men de functies zogenaamd organiek beschreven. De functiebeschrijving is binnen het HRM-domein een instrument dat niet alleen, maar wel met name, wordt gebruikt bij het waarderen van functies, en ook bij HRM-taken zoals werving en selectie, opleidingen en loopbaanbeleid. Daarnaast vervult het een belangrijke rol bij de inrichting en herinrichting van organisaties.

Defensie wil al enige tijd een nieuw FGD. Vanwege de wens voor eenduidigheid binnen de gehele Rijksoverheid zal dat functiegebouw naar verwachting qua structuur en vorm veel lijken op het Functiegebouw Rijk (FGR). Dit is immers nu ook al het geval. Het FGD moet voor het defensiepersoneel een hulpmiddel worden dat defensiebrede loopbaanmogelijkheden en loopstappen buiten Defensie mogelijk maakt. Een daarbij behorend, nog te ontwikkelen, digitaal hulpmiddel maakt straks inzichtelijk welke loopbaanstappen een defensiemedewerker kan maken en wat er dan nodig is in termen van resultaten, competenties, opleiding en ervaring. Door dit digitale hulpmiddel kan de defensiemedewerker snel zien welke loopbaanstappen mogelijk zijn en welke leerlijnen er zijn om een stap mogelijk te maken. Dit ondersteunt de defensiemedewerker op alle niveaus om, ondersteund door de loopbaanbegeleider, gerichte ontwikkelkeuzes te maken.

Wanneer organisaties te ver doorschieten in het terugbrengen van het aantal generieke functies, kunnen er zelfs ongewenste effecten ontstaan. Zo kan iemand bij een reorganisatie geplaatst worden op dezelfde papieren functie, maar hier qua kennis en vaardigheden volstrekt niet bij passen. Dit is één van de velen aspecten, welke voor de GOV|MHB belangrijk is als er nagedacht gaat worden over een nieuw FGD. Immers,

geen plezier in het werk en geen goede waardering door je collega's en je leidinggevende, veroorzaakt door het potje met het verkeerde deksel, kunnen voor eenieder fout uitpakken. Een ander gevaar van een generieke functieomschrijving is dat de beschrijving te abstract en voor meerdere interpretaties vatbaar is. Dit maakt het voor leidinggevend en lastiger om een defensiemedewerker op basis van de functieomschrijving te beoordelen. Helaas zijn belangrijke leerpunten uit het verleden om te komen tot dit nieuwe FGD, nog niet allemaal opgepakt, zoals bijvoorbeeld: ga niet te laat met de bonden praten (Olav Welling) en betrek iedereen die erover gaat op tijd. Ook moet duidelijk

zijn waarover de medezeggenschap gaat en waarover de Centrales gaan. De tijd zal het leren, maar het staat wel in de planning om dit jaar na het zomerreces een technische werkgroep in te stellen die zich zal bezighouden met het nieuwe FGD. Door de overgang naar een nieuw functiegebouw, zullen ook bestaande regels en regelingen moeten worden aangepast, denk hierbij bijvoorbeeld aan de SG-Aanwijzing Uitvoering Reorganisaties Defensie (URD) en het Functietoewijzingsproces (FTW-proces). Die processen moesten toch al aangepast worden, omdat wij nu meer aan groei dan aan krimp moeten denken. Dat wil niet zeggen dat er niet veel meer van het huidige personeelsbeleid geraakt gaat



Tja nu een marinier, wat verandert er nu in je functiebeschrijving? De toekomst zal het leren. Trots mag marinier-2 Driessen in ieder geval zijn.



Wie weet of hij wel of niet naar de Kmar komt? Wie weet dan hoe en of dit voertuig dan nog binnen de Kmar aanwezig is? Kortom werkzaamheden en vaardigheden zullen altijd aangepast moeten kunnen worden, al is het alleen maar omdat de communicatieapparatuur gemoderniseerd wordt.

worden. Het is juist de verwachting van de GOV|MHB dat we veel regels hebben die niet meer passen in het huidige tijdsgewricht.

Het is duidelijk dat we de samenhang der dingen niet moeten kwijtraken. Juist daarom mag er geen onduidelijkheid bestaan bij de individuele defensiemedewerker, Defensie of de Centrales, over wat begrippen zoals functieanalyses, functieomschrijvingen, functiespecificaties, functieprofielen, functiegroep en functiefamilie nu precies inhouden en wat de relatie is tussen al deze termen.

Het belang van een goed functiehuis wordt nog wel eens onderschat. Het op orde brengen en houden van de formatie binnen Defensie is geen sinecure. Het inrichten en beheren van de kwalitatieve aspecten van de formatie van Defensie is echt niet zo

eenvoudig. Als alles klopt, zou je kunnen zien of de defensiemedewerker voldoet aan de functie-eisen die er voor zijn of haar functie gesteld zijn. Ook zou je dan kunnen weten of de defensiemedewerker de juiste opleidingen heeft gedaan en dat deze nog current zijn. Een functiehuis is daarnaast ook belangrijk voor een correcte aanstellingsopdracht en de juiste opleidingsopdracht.

Gelukkig heeft de GOV|MHB op dit moment geen echte zorgen over het formatiebeheer. 97% van de arbeidsplaatsen is gewaardeerd en vastgelegd in PeopleSoft (PS). Wel stellen wij vraagtekens of het huidige functie-waarderingsstelsel binnen Defensie wel dat specifieke militair aspect goed mee kan laten wegen in de uiteindelijke somscore van een functie. Dit aspect is al vele malen aan de orde gekomen tijdens de diverse bijeenkomsten.

Ik ga ervan uit dat Defensie bewust niet voor een top-down-benadering zal kiezen om te komen tot een nieuw FGD. Een top-down methode heeft als groot nadeel dat er te weinig rekening wordt gehouden met de situatie op de werkvloer. Wanneer defensiemedewerkers niet bij het proces betrokken zijn, krijgt Defensie minder draagvlak voor het FGD. Als men kiest voor een bottom-up-methode zijn de defensiemedewerkers betrokken, waardoor de uiteindelijke acceptatie groter zal zijn. Dit is natuurlijk wel tijdrovend en kan tot veel discussies leiden over hoofd- en bijzaken. De belangrijkste voorwaarde zal zijn dat leidinggevend en medewerkers het over de kerntaken van de functieprofielen eens zijn. Voor de Centrales van Overheidspersoneel is dan nog slechts de rol weggelegd van het bewaken van, en de gevolgen voor de individuele rechtspositie van de defensiemedewerker(s).

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Verkiezingen
CLAS	1 Civiel Militair Interactie Commando	Gesloten	09-07-2019
CLAS	USAG Benelux Schinnen	Gesloten	10-07-2019
CLAS	CIS Bn 1GNC	Gesloten	31-07 t/m 02-08-2019
CLAS	11BVE	Gesloten	26-08-2019
CLAS	Staf OTCo	17-7-2019	1-9-2019
CLAS	13e Lichte Brigade 30 Natres Bataljon	8-8-2019	2-9-2019
CZSK	Marinebasis Parera	29-7-2019	9-9-2019
DOSCO	Afdeling Brand- en Bedrijfsstoffen	14-8-2019	25-9-2019
CLAS	Eerstelijns Gezondheidszorg Bedrijf	09-08-2019	30-09 t/m 10-10-2019

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Terugbetalen wachtgelduitkering

Bij bepaalde zaken die hier binnenkomen, heb je onmiddellijk het gevoel dat het niet bij n zaak zal blijven. Dat zijn dan zaken die bijvoorbeeld voortvloeien uit controleacties door n of andere instantie, waardoor meerdere van onze leden zijn getroffen. Een voorbeeld hiervan is de nog lopende grote terugvorderingsactie door ABP van de ten onrechte uitgekeerde partneraanvulling, waaraan omroep MAX al veel aandacht heeft besteed.

Een ander voorbeeld is een terugvorderingsactie van wachtgelduitkering door WW-plus, naar aanleiding van een controle op neveninkomsten. Een van deze zaken wil ik hier bespreken, omdat daardoor duidelijk wordt hoe er ongemerkt bij een uitkeringsgerechtigde een grote schuld kan ontstaan, wanneer een te hoog bedrag aan uitkering wordt uitbetaald. De betreffende wachtgelder had naast zijn uitkering een inkomen uit een baan, op de uitkering wordt gekort wanneer het totaal van uitkering en inkomen uitstijgt boven het oude Defensie-inkomen. Het inkomen was vanaf de start van de baan nog een aantal

malen verhoogd, doordat de wachtgelder er een aantal periodieken bij had gekregen. Door deze verhogingen had de wachtgelduitkering eigenlijk navenant verlaagd moeten worden, maar omdat zowel de wachtgelder als WW-plus hier niet op bedacht waren, bleef dit achterwege. WW-plus stelde zich op het standpunt dat de periodieken door de wachtgelder gemeld hadden moeten worden en dat de terugvordering daarom gerechtvaardigd was. De wachtgelder beriep zich erop dat hij er in een vroegere periode aan gewend was geraakt dat WW-plus salarisstijgingen uit neveninkomsten zelf verwerkte. Helaas

slaagde hij er niet in om dit punt feitelijk te onderbouwen met financiële gegevens uit die periode. Hij moest zich dan ook bij de terugvordering neerleggen.

De algemene moraal van dit verhaal is dat men niet klakkeloos mag uitgaan van de juistheid van de hoogte van uitkeringen e.d. Juridisch gezien is de speelruimte van instanties om bedragen terug te vorderen behoorlijk groot. Niet alleen ontstaat er dan direct een mogelijk grote schuld, maar doordat, door de correctie van de fout, de uitkering wordt verlaagd, zal er ook in de toekomst minder inkomen zijn.

ADVERTENTIE

Nieuw: Startershypotheek

Een starter op de woningmarkt heeft het tegenwoordig niet makkelijk. Het aanbod wordt steeds schaarser, dit zorgt voor stijgende prijzen. Daarnaast moet ook nog eens redelijk wat eigen vermogen worden ingebracht om überhaupt een woning te kunnen kopen. Ook moet een starter, om voor hypotheekrenteaftrek in aanmerking te komen, de hypotheekschuld in 30 jaar volledig aflossen. Op lineaire of annuïtaire basis. Om de starter iets tegemoet te komen is de startershypotheek ontwikkeld.

Hoe werkt het?

De startershypotheek kent een langere looptijd van maximaal 40 jaar. Naast de reguliere hypotheek met een looptijd van 30 jaar, wordt een box3-schuld opgebouwd. In de laatste 10 jaar wordt dit box-3 gedeelte afgelost. Deze hypotheek heeft de volgende kenmerken:

- Lagere maandlasten
- Hypotheek sluit aan op pensioen
- Extra financiële ruimte
- Af te sluiten met en zonder NHG

Zonder NHG: automatische rentedaling
Mogelijkheid energiebesparende maatregelen mee te financieren (6% extra)

Let op: Doordat deze hypotheek langer loopt, betaalt u over de gehele looptijd meer rente.

Adviesgevoelig product

Deze hypotheek is mogelijk gemaakt door ASR en akkoord bevonden door de AFM. Deze startershypotheek wordt beschouwd als een adviesgevoelig product. Prinsenland Adviseurs is geselecteerd om deze hypotheekvorm te kunnen adviseren. Het spreekt voor zich dat wij niet alleen dit product mee nemen in ons advies. Als ongebonden advieskantoor bemiddelen wij voor minimaal 36 banken en geldverstrekker. Zo kunnen wij u altijd een passende aanbieding doen.

Benieuwd geworden naar onze dienstverlening?

Vraag kosteloos een informatiepakket op: **010-455 25 00** of **info@prinsenland.nl**



Prinsenland Adviseurs

Tel 010-4552500 | www.prinsenland.nl | info@prinsenland.nl | facebook.com/prinsenland



Het principe pensioenakkoord

In de eerste week van juni 2019 werd een al 10 jaar verwacht pensioenakkoord gesloten tussen politiek en sociale partners. Minister Koolmees claimt al een historisch akkoord. Zijn politieke achterban heeft ingestemd. Bij de werkgevers is het ook geen probleem. Werkgeversvoorman Hans de Boer is tevreden en laat weten dat als de vakcentrales niet instemmen met dit fantastische akkoord, nou ja, dan weet hij het ook niet meer. Op het moment van schrijven zijn CNV en FNV ook net akkoord gegaan.

U bent als lid van de NOV, KVMO, KVNRO of GOV/MHB aangesloten bij de Vakcentrale voor Professionals (VCP), de derde vakcentrale die naast FNV en CNV op het hoogste niveau meeonderhandelt over dit pensioenakkoord. Het VCP-bestuur heeft vooralsnog een voorzichtig positief signaal afgegeven, omdat er wel harde afspraken zijn gemaakt over het AOW-deel, maar veel minder harde afspraken over het voor de VCP-achterban belangrijker pensioendeel. Dat deel moet nog verder worden uitgewerkt en daar zijn nog harde noten te kraken. Pensioen is aanvullend op de AOW en daardoor zijn er automatisch al wel pensioengevolgen. Voor de militair lijken er ook gevolgen te zijn voor de UKW-ontslagdatum.

1. Wat is er afgesproken over de AOW-uitkering?

De AOW-leeftijd gaat minder snel omhoog. In de huidige wetgeving ligt de AOW-ingangsdatum in 2021 op 67 jaar. Dat wordt in de volgende forfaitaire stappen 67 jaar in 2024.

Na 2024 gaat de AOW-leeftijd omhoog met de statistische levensverwachting van 65-plussers. De afspraak vanaf het vorige bijna-pensioenakkoord in 2010 is dat de AOW-uitkering na ingangsdatum gedurende de bijna 20 jaar ook in de toekomst wordt

uitgekeerd. Als dat langer wordt raakt de staatskas in de problemen en zal de AOW-leeftijd moeten stijgen. De wetgeving op dit moment regelt dat n jaar langere levensverwachting zich vertaalt in een n jaar latere AOW-leeftijd. In het pensioenakkoord is een afspraak opgenomen dat een n jaar langere levensverwachting vanaf 2025 wordt vertaald in een 8 maanden latere AOW-leeftijd. Dus 8 maanden doorwerken en 4 maanden eerder met AOW. Gezien de sterftcijferontwikkeling kan 67 jaar en 8 maanden in 2025 zo maar de realiteit worden. Hoewel dat ook koffiedik kijken is omdat er kort geleden een vertraging in de CBS-sterftcijfers was te zien, waarbij niemand nog kan aangeven of dat ook een blijvende kentering is.

Voor de militair is hier natuurlijk meteen de vraag wat dat betekent voor de UKW-ontslagleeftijd in de nieuwe dienstinderegeling. Die loopt immers 5 jaar voorafgaand mee met de stijgende AOW-leeftijd. Op het moment van schrijven moet dat nog worden uitgezocht.

2. Wat is buiten het pensioen om afgesproken (de bijzettafels)?

Zware beroepen

Een aantal jaren geleden werd geconstateerd dat het identificeren van zware beroe-

pen een onmogelijke opgave is omdat bijna iedereen vindt dat hij/zij een zwaar beroep heeft. Toch bleef de roep naar zo n (vroeg) pensioenregeling voor zware beroepen bestaan. Het begrip zware beroepen is in het principe-pensioenakkoord niet terug te vinden. In de bijgaande kabinetsbrief ook niet, daar wordt gesproken over gezond werken naar je pensioen en duurzame inzetbaarheid. Sociale partners krijgen de komende vijf jaar de mogelijkheid uittredingsmaatregelen af te spreken om 3 jaar eerder dan de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Tot een uitkeringsbedrag van 19.000,- wordt er dan in die drie jaar geen RVU-heffing (Regeling Vervroegde Uittreding) van 52% geheven, boven dat bedrag weer wel. Deze RVU-heffing wordt voor 100% betaald door de werkgever. Die 52%, bijna 10.000,-, is een bedrag overeenkomend met de netto AOW-uitkering van een alleenstaande. Het komt er op neer dat de werknemer zijn ouderdompensioen drie jaar eerder laat ingaan en dat de werkgever in die drie jaar onbelast het bedrag aan pseudo-AOW-uitkering betaalt. Het zal u duidelijk zijn dat dat drie jaar eerder met pensioen gaan, u als werknemer levenslang een lager pensioen oplevert. Er vanuit gaand dat de militair zo n vervroegde uittredingsmaatregel al kent in de vorm van de UKW-uitkering, ligt het niet voor de hand dit te gaan aanpassen, omdat dit voor de militair geen verbetering is.

Verlofsparen

Momenteel kan een werknemer via een verlofspaarregeling 50 weken bovenwettelijk betaald verlof bij elkaar sparen om dat tussentijds op te nemen. Die 50 weken worden opgehoofd tot 100 weken, waarbij die weken ook kunnen worden gebruikt om eerder te stoppen met werken. Overwerk, toeslagen voor onregelmatige dienst en ploegdiensten bijv. kunnen zo naast in geld, ook in extra verlofopbouw worden beloond en zo worden gebruikt om eerder te stoppen met werken. Er moet nader worden onderzocht of dit ook voor de in-verdientijd zou kunnen gelden. Volgens het

Jaar	Ingangsdatum AOW	Voor mensen geboren:
2019	66 jaar en 4 maanden	
2020	66 jaar en 4 maanden	na 31 augustus 1953 en voor 1 september 1954
2021	66 jaar en 4 maanden	na 31 augustus 1954 en voor 1 september 1955
2022	66 jaar en 7 maanden	na 31 augustus 1955 en voor 1 juni 1956
2023	66 jaar en 10 maanden	na 31 mei 1956 en voor 1 maart 1957
2024	67 jaar	na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958
2025	67 jaar en 8 maanden?	na 1 januari 1958



kabinet vertaalt zwaar werk zich op deze manier ook in een eerdere pensioendatum. De optelsom van 3 jaar eerder uittreden en 2 jaar opgespaard verlof die voorafgaand aan de uittreiddatum wordt opgenomen, geeft een maximale periode van 5 jaar eerder stoppen met werken voor de AOW-leeftijd. Een periode die de militair reeds kent vanuit de bijzondere positie. In de relatie met de nieuwe spelregels rondom de RVU-boete kan er echter wel arbeidsvoorwaardelijk geld worden vrijgespeeld ten behoeve van het defensiepersoneel.

Zelfstandigen / ZZZP-ers

Er wordt al langer gesproken over een pensioenplicht voor zelfstandigen. Daar is het ook nu niet van gekomen. Het kabinet wil dat werkgevers en werknemers samen met zelfstandigenorganisaties wegen gaan vinden die het interessant maken voor ZZZP-ers om vrijwillig, of afhankelijk van de sector zelfs verplicht, zich aan te sluiten bij een pensioenfonds. Door de niet constante inkomensstroom van een zelfstandige zou bijv. een variabele premie interessant kunnen zijn.

De ZZZP-ers krijgen wel een verplichting opgelegd om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. De ZZZP-organisatie willen dat liever niet, ze willen daarin vrij zijn en worden als eenlingen ook geconfronteerd met hoge tot zeer hoge premies en zelfs uitsluitingen vanwege bijv. leeftijd of

gezondheid. De premie van een burgerambtenaar bij Defensie bedraagt 0,4% over het bruto-inkomen minus 20.900,-. Uitsluitingen zijn niet aan de orde. Bij een inkomen van 75.000,- is dat een premie van 216,- per jaar. Een zelfstandige met dat inkomen heeft een maandpremie die daar al ver boven ligt. Ook hier is het de bedoeling dat sociale partners samen met de organisaties van ZZZP-ers op zoek gaan naar betaalbare en voor iedereen toegankelijke oplossingen. De ZZZP-ers zelf vinden dat ze op dit punt als wisselgeld zijn gebruikt om tegemoet te komen aan de wensen van de FNV.

De witte pensioenvlek

Het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt is de laatste jaren gestegen. Aangezien een pensioencontract een privaatrechtelijk contract is waarvoor de verantwoordelijkheid in eerste instantie bij werkgever en werknemer ligt, wordt de Stichting van de Arbeid (STAR), het overlegorgaan van werknemers en werkgevers, opgeroepen te komen met een aanvalsplan om meer sectoren en werkgevers, met name in de uitzendsector, ervan te overtuigen dat pensioen moet.

3. Wat is afgesproken in de werkelijke pensioendiscussie?

Waar ging het nu eigenlijk om in die pensioendiscussie? Niet om wat hier voor staat, maar het gaat om de betaalbaarheid (premie) en de uitbetaling (indexatie) van

onze pensioenen. Uiteindelijk gaat het na 10 jaar nog steeds om de overgang van de huidige harde pensioenaanspraken en rechten zonder indexatieperspectief, naar zachte pensioenaanspraken en rechten met indexatieperspectief. Wie nu denkt dat daarover afdoende afspraken zijn gemaakt, komt bedrogen uit. Wat nu wel vast ligt is de vorm van het nieuwe pensioensysteem, maar het systeem heeft nog slechts beperkt inhoud.

Wat is er wel afgesproken:

1. Er komen twee nieuwe pensioenuitvoeringsregelingen bij:
 - een regeling waarbij in de opbouwfase wordt gewerkt met individuele pensioenpotten, waarbij in de uitkeringsfase die individuele pensioenkapitalen invaren in een grote collectieve solidaire pensioenpot (de wens van het kabinet). In beide fasen vervallen de garanties; een regeling waarbij in de opbouw- en in de uitkeringsfase het pensioengeld in een grote collectieve solidaire pensioenpot zit, net als nu, maar met wat andere rekenregels en waarin garanties komen te vervallen (de wens van sociale partners).
2. De huidige uitkeringsovereenkomst, de pensioenregeling met gegarandeerde pensioenen, wordt vervangen door de premieovereenkomst, een pensioenregeling zonder garanties maar gebaseerd op ambities. In een uitkeringsovereenkomst is de premie een afgeleide van het gegarandeerde pensioen. In een premieovereenkomst is het pensioen een afgeleide van de gegarandeerde premie. Buffers komen te vervallen, de dekkingsgraad waar alles om draait wordt 100%. Daarboven wordt geïndexeerd, daaronder gekort.
3. De doorsneesystematiek wordt vervangen door het systeem van degressieve opbouw. Het systeem waarin iedere deelnemer van alle leeftijden bij hetzelfde inkomen dezelfde pensioenopbouw kent bij eenzelfde premie, wordt vervangen door een systeem waarin de pensioenopbouw leeftijdsafhankelijk wordt (de jongere bouwt meer pensioen op dan de oudere) en de premiebetaling leeftijdsafhankelijk

blijft (alle deelnemers bij hetzelfde inkomen betalen dezelfde premie).

4. Bij de berekening van een in de toekomst te betalen som geld komt altijd een discontovoet kijken (de rekenrente). Dat wil zeggen dat er afhankelijk van leeftijdsverwachting en verwacht rendement wordt berekend hoeveel geld er nu nodig is om later die uitkering te kunnen betalen. Bij een hogere rendementsverwachting is er nu minder geld nodig dan bij een lagere rendementsverwachting. En daar waar wij als sociale partners jarenlang hebben gepleit voor een meer realistisch (hogere) rekenrente, houdt het kabinet vast aan de laagst mogelijke rente die altijd in de markt kan worden verkregen (momenteel zo'n 1%).

Op het moment van schrijven is de Commissie parameters (zie. Dijsselbloem) met zijn verwachte rendementsbevindingen en rekenregels voor de komende 5 jaar gekomen. Dat is zoals verwacht geen goed nieuws. De commissie komt met lagere maximum rendementen en een lagere rekenrente waarmee een pensioenfonds zijn betalingsverplichtingen vanaf 2021 moet berekenen, waardoor bij veel fondsen de premie stijgt en de dekkingsgraad gemiddeld zo'n 2,5% wegzakt (de commissie noemt geen namen). Het gevolg is dat het nog moeilijker wordt om een fatsoenlijk pensioen op te bouwen en om te indexeren.

Wat is er niet of niet volledig afgesproken?

1. De overstap naar het nieuwe pensioensysteem, de overstap van doorsneesystematiek naar een degressief systeem, moet nog worden geregeld en zal door het kabinet in een wettelijk transitiekader worden vorm gegeven. In dat wettelijk

kader worden de randvoorwaarden vastgelegd voor de overstap. Binnen die wettelijke kaders gaan sociale partners vervolgens samen met het pensioenfonds een transitieplan opstellen om de overstap evenwichtig (tussen bijv. generaties) te regelen. Dat moet dus per pensioenfonds worden geregeld. Dat is ingewikkelde materie met herverdelingsvraagstukken. Daar zullen nog veel tijdovende onderhandelingen over worden gevoerd.

2. In dat transitieplan moet ook de compensatie voor de 45-plussers zijn geregeld. De compensatie voor de deelnemers van 45 jaar en ouder die middels de doorsnee premie steeds de deelnemers ouder dan 45 jaar hebben gesubsidieerd en na ingang van de nieuwe pensioenregeling bij dezelfde premie minder gaan opbouwen, zouden daarvoor moeten worden gecompenseerd. Hier wordt veel lippen dienst bewezen. Het komt erop neer dat de kabinetsbrief meerdere bronnen noemt waaruit die compensatie betaald zou kunnen worden (uit bijv. een hogere premie en uit de buffer). Maar die bronnen staan bij het ABP vooral grotendeels droog. De dekkingsgraad ligt rond de 100% en de overheid als werkgever vindt de huidige premie al te hoog. Andere bronnen zoals een lagere actuair le premie die nodig is in een systeem van degressieve opbouw en de premievrijval vanwege een langere beleggingshorizon in een systeem zonder garanties, hebben een beperkte werking. Het ABP gaat echt niet veel risicovoller beleggen waarmee in de huidige volatiele financiële markten ook de kans op (grotere) kortingen gaat toenemen.



Het kabinet als wetgever werkt mee aan de financiering door gedurende de compensatieperiode fiscale ruimte toe te kennen en het kabinet als overheidswerkgever zegt 200 miljoen euro toe om ambtenaren te compenseren. Dat is een schijntje vergeleken bij de 10 miljard euro die het ABP naar verwachting voor de compensatie nodig zal hebben.

3. Er wordt een ambitie van 80% middenlooppensioen geformuleerd, d.w.z. een pensioen ter grootte van 80% van het gemiddeld gedurende een 42-jarige loopbaan verdiende inkomen. Maar nergens zijn er harde middelen geformuleerd om die 80% op te bouwen. In het nieuwe contract wordt de premie leidend en die zou die 80% ambitie moeten kunnen financieren. De kabinetsbrief stelt wel hard dat de omzetting van het fiscale kader op macro niveau niet zal leiden tot een bezuiniging op de premie. Het probleem is ook niet de bezuiniging. Het probleem is dat door de marktrente in het nieuwe systeem, die door de cie. Dijsselbloem ook nog eens wordt aangescherpt, de kostendekkende premie in de sector overheid en onderwijs flink gaat stijgen. Er moet dus meer geld bij. De overheid als werkgever zal als gevolg van zijn eigen regels als wetgever een flink hogere premie moeten gaan betalen om die 80% ambitie te halen. Dat wordt een moeilijke zaak in een regeling waarin de premie leidend is in steeds meer concurrentie met andere arbeidsvoorwaarden.

4. Het kabinet is een voorstander van het *invaren* van alle reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten (dus ook in uitbetaling) in de nieuwe pen-

sioenregeling, maar laat de beslissing daartoe bij de sociale partners in een bedrijfstak. Invaren betekent een collectieve waardeoverdracht van de huidige gegarandeerde pensioenaanspraken en -rechten naar de zachte aanspraken en rechten van de nieuwe ambitieregeling. Het kabinet zal daarvoor een wettelijk *waarderingskader* opzetten. De discussie over de rekenrente zal ook hier een grote rol gaan spelen omdat deze de verdeling van het reeds opgebouwde vermogen naar generaties regelt.

Stuurgroep

De onderwerpen waarover in 10 jaar tijd geen overeenstemming kon worden bereikt, zijn deels ingevuld en overeen gekomen. Het is een stap op een verder lopend pad waarop nog een aantal harde noten moet worden gekraakt waarover in die 10 jaar ook steeds is gesproken. We hebben de vorm geregeld, nu nog de inhoud. Daarvoor wordt een stuurgroep in het leven geroepen waarin sociale partners, o.a. de VCP, en het kabinet zitting zullen hebben. Alle nog niet ingevulde aspecten van de nieuwe pensioenregelingen zullen daarin worden besproken. De SER heeft het advies om voordat wetgeving wordt ingediend, door de drie partijen goed te laten bezien of de doelen in het principeakkoord kunnen worden gehaald, of dat die op een andere manier moeten worden behaald om de overstap naar het nieuwe stelsel mogelijk te maken. De VCP en in het kielzog de GOV|MHB zullen daar scherp op letten. De VCP heeft onlangs een goed doortimmerd pensioenplan gelanceerd. Het plan voorziet in een betere financiële onderbouwing van de 80%

pensioenambitie met een van het fondsrendement afgeleid vast rekenrendement van 2%. Ik ga ervan uit dat dit plan gedurende de onderhandelingen over haalbaar doel en bijbehorende middelen vaker weer boven tafel zal komen. U zult de komende jaren veel lezen over premie- en indexatiegeld.

Op het moment dat u dit leest komt de CMHF ledenraad op 17 juli 2019 nog bijeen om een advies aan het VCP-bestuur te formuleren over het pensioenakkoord. Het centraal bestuur van de CMHF, waarin ook de GOV|MHB is vertegenwoordigd, had intussen het dilemma onderkend van de wel in het principeakkoord uitgewerkte zaken in het voordeel van de leden en niet uitgewerkte zaken over het pensioenstelsel. Het bestuur overweegt dat er een gedegen procedure met bestuurlijke waarborgen is afgesproken om tot een nieuw pensioenstelsel te komen. Een procedure die in ieder geval leidt tot doorpraten over voor de VCP en de CMHF cruciale elementen voor het pensioenstelsel. Dat leidde ertoe dat het centraal bestuur vanuit het vertrouwen in dat proces de ledenraad adviseerde in te stemmen met het pensioenakkoord en de VCP het mandaat te geven het akkoord verder gestalte te geven, waarbij zaken als het opnemen van een ambitieniveau, het afspreken van een goede compensatieregeling, de mogelijkheid van het uitsmeren van kortingen, het werken met een andere rekenrente of rekenrendement (het VCP-voorstel) en het vormgeven van een open stelsel met solidariteit tussen generaties, bepalend zullen zijn voor eventuele instemming. Het laatste woord is aan de CMHF/VCP-ledenraad.

GOV|MHB

HERINNERING

Algemene Ledenvergadering GOV|MHB

Wanneer: Donderdag 27 juni 2019

Waar: Frederikkazerne, Den Haag

De algemene ledenvergadering begint om 13.00 uur, vanaf 12.00 uur bent u van harte welkom de lunch staat voor u klaar. De middag zal worden afgesloten met een borrel.

Aanmelden kan per e-mail via secretaris@prodef.nl of telefonisch op (070) 383 95 04

De krijgsmacht als bedrijf?

door Peter van Maurik



Ter afsluiting: Meer dan een bedrijf

In de afgelopen reeks columns heb ik geprobeerd u te overtuigen van mijn beeld dat de krijgsmacht geen bedrijf is. Of, om het iets genuanceerder te zeggen, in ieder geval geen gewoon bedrijf is. U weet nu waarom logistiek anders werkt dan in het bedrijfsleven. Ik heb betoogd dat begrippen als klant of product niet bruikbaar zijn voor het inrichten van een krijgsmacht. En tenslotte heb ik u laten zien dat deze foutieve bedrijfskundige benadering mede heeft geleid tot de organisatorische onzin die je nu dagelijks kunt meemaken bij het Ministerie van Defensie.

Er is echter een onderwerp dat ik nog niet heb besproken; de bedrijfskundige benadering van personeel. Ik kan nu natuurlijk een boom gaan opzetten met rationale argumenten waarom ook hier een andere aanpak nodig is. Maar ik heb dat een aantal jaar geleden al eens gedaan in een reeks columns. Een natuurlijk kan ik verwijzen naar de voort-slepende soap over de CAO. Een proces dat op zichzelf al een aardig bewijs is voor een foute aanpak. Toch zou een rationeel betoog een essentieel element vergeten, ik heb een andere aanpak nodig.

Ik neem u graag mee terug in de tijd. Ongeveer vijftien jaar geleden werd ik geconfronteerd met een Staatssecretaris van Defensie (STAS) die op een werkbezoek aan Den Helder een typerende uitspraak deed. Tegen een groep verzamelde militairen sprak hij vermanend deze woorden uit; U moet goed begrijpen dat u ook maar gewoon een werknemer bent zoals alle andere Nederlanders. Hij heeft de reactie in de zaal en vlak daarna vast niet opgepikt. Deze STAS was namelijk nogal vol van zichzelf en nogal overtuigd van zijn gelijk. Het was de eerste keer dat een STAS zich zo openlijk, en denigrerend, uitte. Maar hij echode wel de houding van een deel van de Haagse ambtelijke top. Hij zei wat de Haagse elite vond; die rare militairen moeten gewoon de regels van het bedrijfsleven leren. Volgens mij is daar de personele ellende begonnen. Ik kan u daarom slechts mijn eerste reactie van dat moment geven; Wat een zak aardappelen, hij snapt er helemaal niks van. Voor mij was de krijgsmacht, en in het bijzonder de Koninklijke

Marine, namelijk geen gewoon bedrijf. En ik geloof dat er toen bij meer collega's zulke gedachten opkwamen.

De marine was, en is nog steeds, een deel van mijn leven, van mijn identiteit, van wie ik ben en wil zijn. Ik ben militair omdat ik me zo van binnen voel. Ik koester waarden als eer, kameraadschap, vertrouwen, volharding en indien nodig opoffering voor een hoger doel. Ik voel, als officier, zowel verantwoordelijkheid als genegenheid voor de mensen die aan mijn leiding zijn toevertrouwd. Sterker nog ik ben van ze gaan houden als waren zij mijn broeders en zusters. Ik was, en ben waarschijnlijk nog, bereid om een deel van mijn privéleven in te leveren om dienstbaar te zijn aan het Nederlandse volk en de staat die haar dienaar moet zijn. Ik zwoor niet voor niets een eed. Dat klinkt misschien ouderwets, beste meneer de toenmalige staatssecretaris. Dat is misschien ook een verrassing voor mevrouw de huidige staatssecretaris. Maar, het zijn deze gevoelens die, volgens mij, de ware kracht van de krijgsmacht bepalen. Niet alleen moderne tanks, vliegtuigen of schepen maken een effectieve krijgsmacht. Zonder ons, de warriors en al die mensen bij defensie die ons wel steunen, leveren die spullen geen gevechtskracht. Wij werken niet voor die, door de ambtelijke top verzonden en vooral onjuiste, goudgerande arbeidsvoorwaarden.

Nee, wij werken voor elkaar, omdat we elkaar nodig hebben. Omdat we zonder elkaar het aller moeilijkste werk niet kunnen doen. Wij hebben elkaar nodig, zonder terughoudendheid. Wij leggen ons leven



Wilt u eerdere columns van Peter nog eens teruglezen kunt zijn boek als Prodef lezer met korting bestellen op www.petersboeken.nl Gebruik de code GOV8116P voor een prijs van 9,95 en gratis verzending.

in elkaars handen. Om zoals Defensie, (eindelijk) na vele jaren wist op te schrijven; te beschermen wat ons dierbaar is. Alleen al het feit dat het u er ruim tien jaar voor nodig had om deze slogan te vinden toont aan hoe weinig het Haagse kantoor van ons begreep. Ik kende dat doel al, voelde dat doel al, vanaf mijn eerste dag toen ik achtentwintig jaar geleden in Den Helder uit de trein stapte.

En ik heb zelf mogen ervaren wat zo'n gevoel betekent. In de vele jaren dat ik, door mijn ziekte gedwongen, in ziekenhuizen verbleef, bleven mijn kameraden en mijn mensen mij bezoeken, leefden zij met mij en mijn gezin mee. Mijn Koninklijke Marine liet mij niet in de steek, ondanks al die protocol-bureaucraten die mij als gewone werknemer eruit probeerden te werken. Het bedrijfskundige gedrag van de Defensietop voelde daarbij in al die jaren en vooral in toenemende mate als een grove belediging. Voor mij is de marine, de krijgsmacht, heel veel meer dan een bedrijf. Het was en is voor mij in de meest letterlijke zin van het woord; een groot deel van mijn leven.



De oudedagsvoorziening

Een dezer dagen werd de goegemeente verrast (of mag ik zeggen: verblijd) met het nieuws dat het kabinet, werkgevers en bonden (sociale partners) een pensioenakkoord hadden bereikt. Heeft wel een jaar of tien geduurd, maar dan heb je ook (n)iets

Er ligt volgens mij alleen een onderhandelingsresultaat, maar zeker nog geen akkoord, want de 1 miljoen leden van de FNV dienen nog hun meestal ongezuete mening te geven. Als deze gestaalde kaders NEEN stemmen, dan is dit broze akkoord alsnog gebroken. Terug naar af. Opmerkelijk hoe 1.000.000 fossielen 16 miljoen landgenoten kunnen gijzelen. Voor de jeugd toch een wijze les, want mochten zij vinden dat zij met dit akkoord te kort worden gedaan, dan dienen zij zich te verenigen. De bejaardenssoos van de FNV is hiervoor het ultieme bewijs.

Het enige harde effect van dit akkoord ligt in de gemiddelde duur dat de burger van het staatspensioen (AOW) kan genieten. Dit stijgt op termijn van ca. 18 naar ruim 20 jaar. Het is maar wat een mens verstaat onder genieten. Hiermee zijn wij terug op het niveau van 2012 toen de snoeimessen van Rutte-1 keihard de oudedagsvoorziening afknepen.

Voor de rest zien wij dat de doorsnee-systematiek van de premie er aan gaat. Goed voor de jeugd en minder goed voor de groep die nu rond de 45 jaar jong is. Door het wegvallen van de jong-naar-oud-subsidie valt er een transitiegat van tussen de 50 en 80 miljard euro. Dat geld zal moeten worden opgehoest. Reken hierbij

vooral niet op de overheid. Wellicht ten overvloede, maar ook de verruiming van de AOW-systematiek komt uiteindelijk uit de zakken van alle Nederlanders.

De discussie over de risicoloze rekenrente is in het onderhandelingsproces blijkbaar vierkant van tafel geveegd. Het illustere dramduo Knot (DNB)/Koolmees (Sociale Zeken) wil er niet aan. Punt uit, basta! Uniek gedrag binnen de EU.

Waarom is een realistische rekenrente gebaseerd op behaalde en te behalen beleggingsresultaten een brug te ver? De onderhandelaars roepen nu wel dat het op korte termijn korten van de pensioenen van de baan is, maar zo zeker ben ik daar niet van. De ECB houdt de rente laag en de FED zet in op het instrument renteverlaging. Worden de pensioenfondsen gehouden tot in lengte van jaren te rekenen met die vermaledijde risicoloze rekenrente (o.b.v. UFR), dan zie ik de bui al hangen. 20 jaar niet indexeren betekent de dood in de pot voor de gemiddelde pensionado.

Klip en klaar dat de sociale partners de komende twee jaar druk doende zullen zijn om het akkoord tot in detail uit te werken. Sisyfusarbeid lijkt het mij. Er zal op zeker sprake zijn van een herverdeling van pensioenaanspraken. Dit zal ten koste kunnen gaan van toekomstige generaties.

Wie waarborgt de rechtvaardige herverdeling? Trouwens, wat is rechtvaardig in pensioenland ?

De kloof tussen onrechtvaardig en onhoudbaar is niet leeftijd, edoch klasse. In de BV Nederland leeft rijk plus minus 7 jaar langer dan arm. De laagopgeleiden sterven eerder en de hoogopgeleiden incasseren het dividend zonder dank-u-wel te zeggen.

Het zal je toch maar gebeuren dat je als relatief laag opgeleide en premie betalende bouwvakker op jonge leeftijd het arbeidsproces instapt, even lang mag doorwerken als de pennenlikker, al werkende weg wordt gezegend met een kunstknie en kunstheup om dan ook nog eens vroegtijdig sterven.

Het zal je kind maar wezen

Haal meer uit uw lidmaatschap!

Met onderstaande bedrijven en organisaties hebben we afspraken gemaakt die extra voordeel kunnen opleveren!

VERZEKERINGEN MET INTERESSANTE KORTINGEN
OHRA INTER ASSURE

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN
PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING
AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

CARDS TEGEN BIJZONDERE TARIEVEN
AMERICAN EXPRESS

En dit is nog niet alles, ga voor het volledige overzicht van onze voordelen, inclusief alle info naar:
www.prodef.nl/
ledenvoordeel.
Mailen kan ook:
info@prodef.nl

 GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE