

# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

maart 2019 | nummer 2



## Goudgerand of toch niet?

door Marc de Natris

Onlangs is het arbeidsvoorwaardenoverleg weer gestart. Een overleg dat van groot belang is voor zowel Defensie als haar personeel. Een overleg waar de nodige druk op staat daar, nog maar, 48.000 defensiemedewerkers verwachten dat door middel van een goede cao de vanuit het kabinet beloofde koopkrachtverbetering alsnog wordt verkregen. Een koopkrachtverbetering die alleen maar kan worden behaald als er sprake is van een aanzienlijke loonsverhoging. Eén van de mogelijkheden om het kabinet te overtuigen dat er extra geld ter beschikking moet worden gesteld aan Defensie is de door minister Hennis in de Tweede Kamer toegezegde pakketvergelijking.

In de afgelopen jaren worden de militaire arbeidsvoorwaarden omschreven als 'goudgerand'. Menig ambtenaar bij Financiën en Binnenlandse Zaken, maar ook bij Defensie, is van mening dat de militair met zijn UKW een goudgerande arbeidsvoorwaarde heeft. Dit 'goudgerande' betreft de AOW-5. Of te wel, de militair mag 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken en ontvangt een UKW-uitkering van 79,79% van zijn laatst verdiende salaris. Gedurende de UKW-periode bouwt de militair 50% pensioen op. In dit artikel ga ik de UKW vergelijken met de PAS-regeling (Partiële Arbeidsparticipatie Senioren) van burgerambtenaren. Wat kost de UKW en wat zijn de kosten van de verschillende PAS-regelingen?

Is de bijzondere positie van de militair echt goudgerand, zoals wordt beweerd? Wat de bovenstaande ambtenaren veelal vergeten is dat burgerambtenaren een PAS-regeling hebben. Een regeling waarbij zij tegen het inleveren van salaris vanaf de 58 jarige leeftijd minder kunnen gaan werken zonder dat dit, in tegenstelling tot de militair, van invloed is op de opbouw van hun pensioen. De sectoren Defensie, Rijk en Politie kennen een dergelijke regeling. Hoe verhoudt dit zich tot onze UKW? In tabel 1 wordt inzichtelijk gemaakt wat de financiële gevolgen zijn van het minder gaan werken in de verschillende PAS-regelingen in relatie tot de militaire UKW.

Sector	Leeftijd	Minder werken	Inleveren loon	Pensioenopbouw	Vakantie-uitkering	EJU
Politie	vanaf 58	33,3%	16,7%	100%	100%	83,3%
Rijk	vanaf 58	15,8%	5%/1%	100%	100%	100%
Militair	AOW-5	100%	20%	50%	80%	80%
Def-burger	vanaf 58	15,8/36,8%	5/10%	100%	95/90%	95/90%

Tabel 1 weergave van de gevolgen op het inkomen tgv van het minder gaan werken

In de tabel 1 ziet u dat er sprake kan zijn van verschillende percentages. Dit is afhankelijk van de leeftijd en het aantal uren dat er minder gewerkt wordt. Bijvoorbeeld: voor sector Rijk geldt dat als men op 58 jarige leeftijd 15,8% minder gaat werken men 5% salaris inlevert. Op 61 jarige leeftijd is dit nog maar 2%. Bij Defensie geldt dat als men op 58 jarige leeftijd 15,8% minder gaat werken men 5% salaris, vakantie-uitkering en EijdeljaarsUitkering (EJU) inlevert. Als men op 61 jarige leeftijd 36,8% minder gaat werken levert men 10% loon, vakantie-uitkering en EJU in.

## INHOUD

- 3 Het einde van een lang proces
- 4 Verkiezingen
- 6 Het nieuwe loongebouw
- 10 Praat met elkaar
- 12 De verkiezingen en onze pensioenen
- 15 Rendement en kosten
- 16 Van collectief solidair met jou naar individueel alleen voor mijzelf
- 18 ABP wil pensioen terugvorderen van gepensioneerd
- EN VERDER
- 3 Juridische zaken
- 11 Medezeggenschapsverkiezingen
- 19 Column De krijgsmacht als bedrijf?
- 20 Column vice-voorzitter

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middelenbaar 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:

Drs R.W. Manak (correcties), 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 coördinator.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 3 van het ProDef bulletin dient voor 22 april 2019 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

# Juridische zaken

Door: Onno Borgeld



## Het einde van een lang proces

**In 2012 kregen drie marinevliegers op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) een dwangsom toegekend omdat Defensie ondanks de wettelijke waarschuwing te laat was met het nemen van beslissingen op bezwaar. Deze omissie van Defensie had vier dwangsommen tot gevolg. Omdat in 2011 de Hoge Raad in een civiele zaak heeft vastgesteld dat een dwangsom tot het loon gerekend moest worden, heeft Defensie, met instemming van de Belastingdienst, loonbelasting ingehouden over deze dwangsommen.**

Hierover heb ik na overleg met deze vliegers voor elk twee procedures gestart: een via de bestuursrechter en een bij de belastingdienst. De procedure bij de bestuursrechter is op niets uitgelopen: "De bestuursrechter gaat niet over belastingproblemen, daarvoor moet u bij de belastingrechter zijn". Inmiddels waren er ruim twee jaar verstreken en waren er meer leden van de Gemeenschappelijke Officieren Verenigingen|MHB met dit probleem geconfronteerd. Omdat de juristen voor de GOV|MHB te weinig kennis hebben van het belastingrecht is er hulp van een externe specialist ingehuurd. De vraag die voorligt luidt: "Vormt de dwangsom ex art 4:17 Awb loon in het kader van de wet inkomstenbelasting?" In overleg met hem en de Belastingdienst zijn twee proefprocedures begonnen: een met een onderliggende zaak die niet over geld ging en een die wel over geld ging. De dwangsommen waren respectievelijk € 120 en € 100 en de belasting was ongeveer de helft. Het eerste idee is dat het om 'peanuts' gaat maar het wordt anders als je weet dat Defensie tussen 2011 en 2015 bijna één miljoen euro aan dwangsommen heeft betaald en belast. De bezwaren en de beroepen bij de Rechtbank Haarlem zijn ongegrond verklaard, maar bij het Gerechtshof Amsterdam gegrond. Dit

kon de baas van de belastingdienst, de Staatssecretaris van Financiën (StasFin), niet verkroppen en hij is hiertegen in cassatie gegaan. De Advocaat Generaal bij de Hoge Raad heeft in zijn onpartijdige conclusie de GOV|MHB gelijk gegeven en heeft geadviseerd de ingestelde cassatie van de StasFin ongegrond te verklaren.

Volgens de Advocaat Generaal voldeed de belastingheffing over de dwangsommen niet aan de in de jurisprudentie vastgestelde criteria om uitkeringen als loon aan te merken: de dwangsom is niet 'onverbrekelijk verbonden' aan de ambtelijke aanstelling. Ook het 'niet-zo-zeer-criterium' gaat niet op even als het 'finaliteitscriterium'. Op 15 februari 2019 heeft uiteindelijk de Hoge Raad der Nederlanden uitspraak gedaan in deze principiële en langdurige zaak. Het cassatie beroep van de StasFin is verworpen! Dit is een belangrijke uitspraak want voor alle (militaire) ambtenaren geldt nu dat een dwangsom toegekend op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht geen loon is en dat het toegekende bedrag van de dwangsom ook netto aan betrokkene uitgekeerd dient te worden. Per zaak gaat het om beperkte bedragen, maar als je weet dat Defensie per jaar ongeveer twee ton euro aan dit soort dwangsommen moet uitkeren is het in totaal toch een hoop geld.

ADVERTENTIE

## Is de premie voor uw autoverzekering alweer omhooggegaan?

Veel autoverzekeraars hebben op last van DNB de premies moeten verhogen. De kans is groot dat ook u meer premie moet gaan betalen, ondanks dat u er een schadevrij jaar bij heeft.

#### Prinsenland Autoverzekering

- Wij staan u bij met raad en daad, u maakt gebruik van onze expertise
- Hulp bij afhandeling schade
- Vergelijk uit circa 30 verzekeraars
- Jaarlijkse premiecheck, dus altijd de voordeligste premies
- Extra korting voor Defensiepersoneel
- Gratis uw persoonlijke digitale polismap

#### Telefonisch een offerte of zelf berekenen

Bent u nieuwsgierig naar de premie voor uw (nieuwe) auto? Bereken deze dan via onze online rekenmodule of neem contact met ons. In onze online module kunnen wij niet alle kortingen verwerken. Het beste is daarom om even telefonisch contact op te nemen. Ook kunt u uw huidige polisbescheiden aan ons mailen. Wij kijken dan na of we een betere of voordeliger oplossing kunnen bieden. Ook denken wij graag met u mee over de meest geschikte dekking en adviseren u daar waar nodig. Bel 010 – 455 25 00 voor een vrijblijvende offerte of bezoek onze website.



Prinsenland Adviseurs

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



# Column Duovoorzitter

door Ruud Vermeulen



## Verkiezingen

Op een vroege zaterdagochtend, in het zicht van de provinciale verkiezingen, zet ik de belangrijkste onderwerpen eens op een rij. Mijn mening dus, mijn afweging. Natuurlijk zijn het provinciale verkiezingen, maar de landelijke impact voert voor mij toch de boventoon.

De democratie staat de afgelopen jaren wereldwijd ter discussie. Een land als China predikt dat haar éénpartijstelsel of zelfs de dictatuur van één persoon een veel beter systeem is. Eenzelfde tendens zien wij overigens in onze eigen omgeving. Turkije, maar ook Hongarije en Polen koersen meer en meer in de richting van dergelijke modellen. De kracht van een geleid systeem om snel te kunnen groeien/reageren staat buiten kijf. Eigenlijk is het vraagstuk al heel oud, Athene versus Sparta. Maar het vraagstuk is ook springlevend. Ik geloof in de innerlijke kracht van een democratisch model, u ook?

Het neoliberalisme, het vertrouwen in een wereldwijd marktdenken. Nederland is aan het draaien. Het aankopen van aandelen Air France-KLM, het accepteren van het samengaan van PostNL en Sandd en het terugdringen van de marktwerking in de zorg zijn heel duidelijke tekenen aan de wand. De discussie over 5G en Huawei: moeten wij een potentiële spion in ons midden dulden op zulke essentiële infrastructuur? Maar, ook de gele hesjes in Frankrijk en misschien wel het meest onderbelichte deel, het financieel uithollen van de middenklasse in Europa. Aandeelhouderswaarde is prima, maar werknemers moeten van een inkomen fatsoenlijk kunnen

leven en men mag al helemaal niet onder de armoedegrens zakken. Dat onze sergeanten zelfs op of onder de armoedegrens zitten, bewijst wel hoe de hele middengroep, ook de officieren, stelselmatig en uiteindelijk zwaar ingeleverd hebben. Dit is niet goed!

Staten denken vanuit belangen. Met heel veel pijn moet Europa op dit moment slikken dat de veiligheidsparaplu, waar wij bijna gratis onder konden schuilen, nu niet meer voor ons wordt opgehouden. President Trump maakte het in twee woorden duidelijk *Amerca first*. Overigens volgt China dezelfde lijn met zijn zijderoute door met geweld de Zuid Chinese Zee te claimen. Het hopeloos verdeelde Europa zal een veel meer gezamenlijke buitenlandse politiek en daarmee een gezamenlijke krijgsmacht moeten gaan neerzetten. Onze belangen, als rijkste landen van de wereld, worden dadelijk niet meer gehoord. Economische kracht alleen is niet genoeg, zoals Noord-Korea deze dagen laat zien. Wij hebben veel te verliezen.

### Het klimaat

Afgelopen week werd een actief lid van Groen links geïnterviewd op de radio. Haar boodschap was, de economie is ondergeschikt aan het klimaat. Alles moet wijken om onze klimaatdoelen te halen.



Wereldwijd is Nederland maar een kleine speler. Als Nederland zijn klimaatdoelen haalt en zelfs meer dan dat, maar dit doet ten koste van zijn economie en banen, dan is dat in mijn ogen ultieme domheid. Dan voel ik mij veel meer verwant met het goed rentmeesterschap van het CDA en de VVD. Proberen het klimaat te zien als een economische uitdaging en het toekomst gericht inrichten van een circulaire economie. En ja, ik heb kleinkinderen en maak mij ernstig zorgen over hun toekomst en het bewoonbaar zijn van onze planeet, maar niet alleen op klimaatgebied. Er zijn meer factoren.

### Immigratie

De afgelopen jaren is er een duidelijke tendens ontstaan dat er draagvlak is voor echte vluchtelingen, maar niet voor economische vluchtelingen. Het redden van mensen op zee is barmhartig en past in onze beste tradities. Maar het ophalen van economische vluchtelingen en ze naar Europa brengen, ondergraaft het draagvlak in Europa. Wij kunnen de exodus van een snelgroeiende wereldbevolking economisch, maar vooral ook cultureel niet aan. Er is eerst tijd nodig om de huidige golf te integreren.

### Privacy

De opmars van bewakingscamera's is niet meer te stuiten. Via artificiële intelligentie (AI) is gezichtsherkenning, maar ook het opsporen van afwijkend gedrag steeds eenvoudiger. George Orwell wordt in China al breed toegepast. Collega's van mij roepen dat het streven naar het beschermen van privacy een verloren strijd is, die je niet moet aangaan. Maar de vraag is dan, hoe ga je hier in een dictatuur mee om maar ook in onze democratie? Ga je in China elke Oeigoer volgen en bij een misstap voor jaren opsluiten? Wordt dadelijk iedereen elke dag gevolgd en gaan wij via camera's, bankgegevens, e-mails, de inhoud van telefoongesprekken middels *big data analyse* de kansen en risico's via AI inschatten? In wezen een ontwikkeling die nu al aan de gang is. Waar gaan wij heen? Ik zou willen gaan voor een intensief volgen en stap voor stap beoordelen van de ontwikkelingen en mij niet als slaaf willen overleveren aan autonome technologische ontwikkelingen.

### Pensioenen in Nederland

Eigenlijk zien wij een deel van de bovenstaande strijd terug in ons pensioendossier. Wil je persoonlijke pensioenpotten of blij je collectief beleggen? Dat laatste levert meer rendement op, maar het is dan niet jouw potje. De belastingbetaler draagt met zijn bijdrage financieel de Nederlandse maatschappij en daarmee ook de mensen die al of niet tijdelijk pech hebben. Als je geen pensioen opbouwt, zoals een groot aantal ZZP'ers, dan komt onvermijdelijk de tijd dat je niet meer kunt werken maar ook geen aanvullend inkomen hebt. De kans is groot dat dan de belastingbetaler jouw inkomen, de rechtmatige AOW moet gaan aanvullen. Dat is niet eerlijk. Elk mens is ook anders. De een kan veel langer werken dan de ander. De zwaarte van het werk verschilt ook enorm. In hoeverre willen wij hier rekening mee houden? Hoe groot is ons collectief invoelingsvermogen? Maar last en zeker niet least, als er rekening is gehouden met een gegarandeerd pensioen, de pensioenfondsen financieel overlopen en er wordt niet geïndexeerd, dan verliezen mensen het geloof in deze fondsen, maar ook in hun maatschappij. De pensioendiscussie vreet aan de fundamenten van onze samenleving. Dit moet worden opgelost.

### En als laatste de polder

Nederland heeft een lange traditie van goed overleg tussen alle partijen en daarmee van het creëren van draagvlak in de maatschappij voor moeilijk verkoopbare maatregelen, die echter wel in het belang van ons allen zijn. In wezen is dat de ultieme vorm van democratie. Dat zou eerlijke, generatie-neutrale pensioenen moeten opleveren, het privacy probleem moeten sturen, de klimaatopgaven in balans brengen, de immigratie moeten kunnen sturen en zo kan ik nog even doorgaan.

Ik ben eruit. Nu nog een partij erbij zoeken die deze inzichten niet alleen deelt, maar het ook daadwerkelijk uitvoert. Oei, dat wordt ingewikkeld!



## Het nieuwe loongebouw

In het vorige ProDef Bulletin hebben we inzicht gegeven over onze inzet als de arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen weer zouden worden opgestart. Dit laatste is reeds geschied. Zoals u waarschijnlijk heeft vernomen, heeft er op 31 januari 2019 een vergadering van het sectoroverleg Defensie (SOD) plaatsgevonden, daar is door de partijen besloten om de onderhandelingen te hervatten. Hierbij hebben de partijen afgesproken om de discussie rondom de pensioenregeling voor militairen zoals deze vanaf 1 januari jl. van toepassing is, waarover nog steeds fundamentele verschillen van inzicht zijn, geen onderdeel van de gesprekken te laten zijn. Over dit punt loopt ook nog steeds een juridisch traject. Dit betekent niet dat er in het geheel niet over de pensioenregeling voor militairen wordt gesproken, in tegendeel, de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling voor militairen is wel degelijk een belangrijk onderwerp van de onderhandelingen.

Zoals wij in onze inzet al aangaven zou idealiter een nieuwe pensioenregeling in combinatie met een nieuw loongebouw vormgegeven moeten worden door eerst de functiewaardering en vervolgens het loongebouw met de daarbij behorende toelages op zijn merites te bezien. Alleen dan is het volledig duidelijk tot welke aanspraak de nieuwe pensioenregeling leidt. De tijd in de onderhandelingen ontbreekt helaas om deze volgorde aan te houden. Er is namelijk een groot belang om snel tot een goed resultaat te komen en het defensiepersoneel de broodnodige verbeteringen toe te laten komen. Het nieuwe loongebouw zal dus onderdeel gaan uitmaken van de 'Agenda voor de Toekomst' en vraagt om een fundamentele aanpak en zal ook fundamenteel geld gaan kosten. Deze kosten mogen niet drukken op de financiële ruimte die is bedoeld voor de loonontwikkeling en overige arbeidsvoorwaardelijke maatregelen die normaal deel uitmaken van een cao. In plaats daarvan zal er extra geld moeten komen om de belangrijkste stelselwijzigingen (pensioenstelsel, loongebouw, toelages en personeelssysteem) in samenhang met elkaar te bezien en te herzien. Ons voorstel om dit op dezelfde wijze aan te lopen als een materieelproject hebben wij in het vorige ProDef Bulletin toegelicht. Het pensioenstelsel en de eerste stap in het nieuwe loongebouw zijn onderdeel van de huidige onderhandelingen. Maar die eerste stap in het loongebouw moet wel in lijn zijn met de uitgangspunten van het uiteindelijke nieuwe loongebouw. Daarom investeren wij nu al in de vorming van een visie over dit nieuwe loongebouw.

### Het nieuwe loongebouw

Het nieuwe loongebouw (exclusief toelages) zou de navolgende componenten moeten bevatten: een functiewaarderingssysteem, een basisloon dat vergelijkbaar is met burgers en een opslag voor de bijzondere positie van de militair (inclusief VEB).

### 1. Functiewaarderingssysteem

De functiewaardering bij defensie (FUWADEF) stelt, op basis van een aantal criteria op het gebied van: de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van een functie een somscore vast. Vervolgens bepaalt een conversietabel op basis van de betreffende score welke rang/schaal bij de betreffende functie hoort. Daarbij is er voor militaire functies nog enige beleidsruimte om daarvan af te wijken. Tot slot bepaalt de rang/schaal het inkomen. Daarmee is de wijze waarop in het FUWADEF een somscore wordt bepaald fundamenteel van belang voor de hoogte van het inkomen. De juistheid en

volledigheid van de somscore is dus van groot belang. De militaire aspecten van een functie worden in de huidige functiewaarderingssystematiek onvoldoende meegenomen in de totstandkoming van de somscore.

Een voorbeeld: een luitenant pelotonscommandant heeft een gelijkwaardige somscore als een schaal 8. Hij of zij heeft een HBO of een wetenschappelijke Bachelor. Hij of zij draagt de verantwoordelijkheid over een groot aantal mensen en voor vele miljoenen aan materieel. Tijdens missies is de pelotonscommandant vaak ultiem en zelfstandig verantwoordelijk voor zijn mensen en materieel onder zeer moeilijke en onzekere omstandigheden.

Een beginnend burgermedewerker met hetzelfde opleidingsniveau bij de rijksoverheid schrijft onder verantwoordelijkheid van anderen beleidsstukken. Andere, senior-beleidsmedewerkers hebben de tekenbevoegdheid. Deze medewerker wordt ingeschaald op schaal 10. Het is evident dat het militaire component veel beter moet worden geborgd in het functiewaarderingssysteem. Er is onzes inziens sprake van een overwaardering van het element beleid.

### 2. Basisloon vergelijkbaar met burgers.

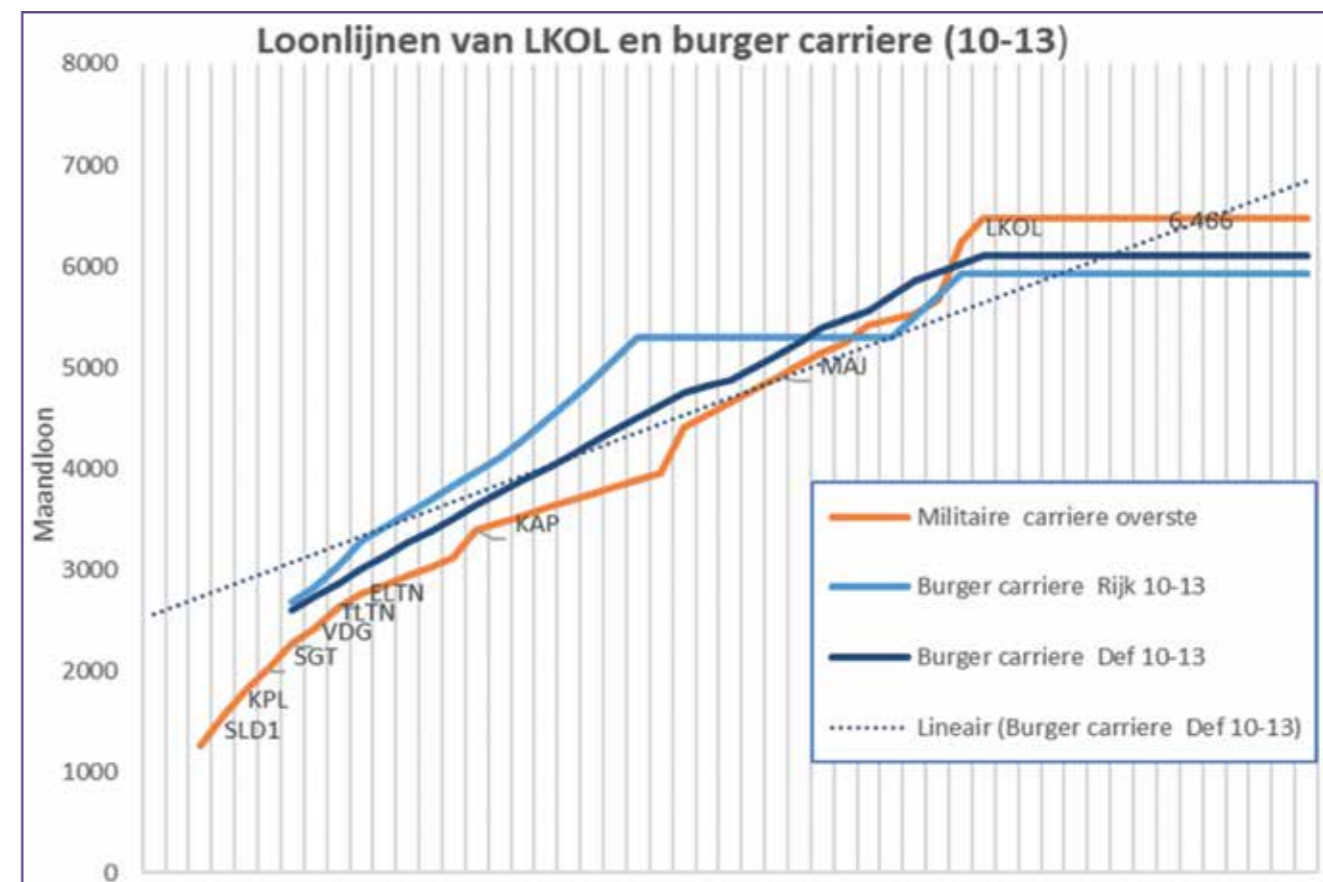
Om een goed vergelijk te kunnen maken zijn er vier aspecten die zichtbaar moeten worden gemaakt.

- Vergelijking (Rijk, Defensie(burgers) en politie) van het basisloon op een bepaalde leeftijd of een bepaald moment in de carrière.
- Vergelijking van de loonkosten gedurende de totale carrière.
- Vergelijking van de contante waarde van de totale loonkosten.
- Vergelijking van het pensioenresultaat op basis van de loonlijn.

In de inzet voor de onderhandelingen gaven wij reeds aan hoe de basisloonlijn van een luitenant-kolonel zich verhoudt tot een vergelijkbaar opgeleide burgermedewerker (schaal 10 t/m 13). Naast de officier willen wij ook het basisloon van de onderofficier en de soldaat/korporaal in een vergelijk met de burger inzichtelijk maken.

### Officier

- In het geval van de officier is, bij een vergelijkbaar opleidingsniveau, het startsalaris aanzienlijk lager en dit negatieve verschil buigt pas op latere leeftijd (50-55 jaar) om naar een hoger inkomen.
- In de periode tot het omslagpunt verdient de officier gemiddeld tussen 500 en 700 euro bruto per maand minder.
- Het overgrote deel van het officierenbestand heeft defensie reeds verlaten voordat het omslagpunt wordt bereikt.



- De loonkosten gedurende de totale carrière bij de Lkol zijn afhankelijk van het feit of de VEB wel of niet wordt meegenomen tussen de 8% en 13% minder als de vergelijkbare burgermedewerker.
- De verschillen tussen militairen en burgers bij het berekenen van de contante waarden zijn groot door de lagere betaling in het eerste deel van de carrière waar het merendeel van het personeelsbestand zit.
- De burger heeft een veel betere loonlijn voor een goed pensioenresultaat in het middellood.
- Voor werving en behoud is de militaire loonlijn desastreus, zeker in economisch goede tijden.

### Onderofficier

- De carrière met eindrang adjudant is vergeleken met de burgermedewerker schaal 5 t/m 7.
- Tot 33 jaar verdient de militair met eindrang adjudant minder dan de vergelijkbare burgermedewerker.
  - In de periode t/m 32 jaar verdient hij gemiddeld 230 euro bruto per maand minder.
  - Totaal verdient de militair over de carrière een vergelijkbaar inkomen als de burgermedewerker.
  - Hoewel, in mindere mate geldt ook hier dat de verschillen tussen militairen en burgers bij het berekenen van de contante waarden groot zijn door de lagere betaling in het eerste deel van de carrière waar het merendeel van het personeelsbestand zit.
  - Ook hier geldt dat het overgrote deel van de onderofficieren Defensie voor de 35-jarige leeftijd verlaat.
  - Ondanks de verschillende loonlijnen tussen de militair en de vergelijkbare burgermedewerker is het pensioenresultaat vergelijkbaar.
  - De burgerloonlijn is aantrekkelijker voor behoud van personeel.
  - De voorliggende vraag is of onze onderofficieren niet te laag zijn ingeschat, en dat bij het hanteren van de militaire component in de functiewaardering de onderofficier met een andere schaal vergeleken zou moeten worden.

### Soldaat/korporaal

De soldaat/korporaal wordt vergeleken met een burgermedewerker schaal 2 t/m 4.

- De soldaat verdient, exclusief VEB, op zijn 20ste levensjaar maandelijks bruto 300 euro minder dan een vergelijkbare schaal 2.
- Pas met 29 jaar verdient de soldaat een vergelijkbaar salaris als een schaal 2.
- Gemiddeld ligt het verschil op 150 euro.
- Totaal verdient de soldaat over de carrière van 20 t/m 29 jaar ongeveer 10% minder dan een burger schaal 2.
- De korporaal is vergeleken met schaal 2 t/m 4. Op zijn 20ste levensjaar verdient de dan nog soldaat 300 euro minder dan een vergelijkbare burger schaal 2.
- Met 34 jaar verdient de korporaal maandelijks nog 154 euro bruto minder dan een vergelijkbare burger schaal 4 van die leeftijd.
- Gemiddeld verdient de korporaal over een looptijd (carrière) van 14 jaar gerekend bruto 220 euro per maand minder dan een schaal 4 burger.
- De totale salariskosten zijn ongeveer 10% lager voor de korporaal t.o.v. een burgermedewerker schaal 4.



Bezoldiging (in euro's)	Percentage (%)	VEB in euro's
t/m € 3.121,40	9,30%	t/m € 290,29
van € 3.121,41 t/m € 3.568,33	8,80%	€ 274,68 - € 314,01
van € 3.568,34 t/m € 4.182,66	7,70%	€ 274,76 - € 322,06
van € 4.182,67 t/m € 6.942,44	6,30%	€ 263,50 - € 437,37
vanaf € 6.942,45	4,60%	vanaf € 319,35

- De loonlijn van de vergelijkbare burgermedewerker resulteert ook hier in een beter pensioen.
- De soldaat en korporaal verlaten Defensie bijna allemaal voor hun 35ste.
- Ook hier is het de vraag of de functiewaardering een eerlijk beeld geeft van de zwaarte van de functie wegens het ontbreken van de militaire component.

### 3. Opslag voor militairen, de Bijzondere Positie

Om de inzetbaarheid van de krijgsmacht te garanderen zijn een aantal wettelijke maatregelen getroffen, waaronder beperkingen in de uitoefening van de grondrechten van militairen. Militairen leveren op grond van die wettelijke maatregelen tevens in op de autonomie van hun eigen maatschappelijke en arbeidsrechtelijke positie. Deze beperkingen zijn vastgelegd in de rechtspositie van de militair (bijzondere positie van de militair). Zowel in het kabinet als in de Tweede Kamer is deze unieke positie erkend. Op het financiële vlak is er echter geen of weinig waardering voor het ontnemen/ontzeggen van deze (grond)rechten.

Een deel van de bijzondere positie van de militair betreft het medische deel. De werkgever heeft volledige inzage in het lichamenlijk - en geestelijk welzijn van haar personeel. Er is zelfs een aparte afdeling om mensen medisch te kunnen keuren en indien van toepassing te ontslaan. De fysieke eisen die van militairen wordt gevraagd dwingt bovendien tot afwijkende normen. De DCP en FIT-proeven leggen, met name op militairen met een (tijdelijke) beperking, grote mentale en fysieke druk om te presteren. Geen enkele andere functie in Nederland is hiermee vergelijkbaar. Er is daarnaast in principe een zero-tolerance beleid voor het gebruik of het in bezit hebben van drugs.

Daarnaast zijn ook het verbod om te staken, de mogelijkheid om de militair in te zetten zonder de beschermende werking van de Arbeidstijdenwet (ATW), de mogelijkheid om de militair na een bepaald aantal jaren te ontslaan, het Militair Strafrecht, de mogelijkheid om militairen om militairen te consigneren of in hun vrijheid te beperken, ook tijdens reeds toegewezen verlof. De militair moet als enige een opdracht om geweld toe te passen uitvoeren zonder zich o.a. te kunnen beroepen op de risico's voor eigen leven en welzijn. Zoals minister Hennis aangaf, de militair gaat door waar anderen stoppen. Een algemene opslag voor militairen die deze bijzondere positie financieel waardeert, zou bovenop het basissalaris moeten komen.

De Vergoeding extra beslaglegging (VEB) wordt bij de overheid gezien als het extraatje waardoor de militair beter verdient dan de burger. De burgermedewerker bij Defensie kent overigens een toelage van maandelijks 136 euro. De VEB is in het verleden ontstaan vanwege gewijzigde wetgeving rondom de vergoeding voor de ziektekostenpremie. Hierbij speelde er tevens een in financiële zin kleiner aspect van een vergoeding voor beslaglegging. Deze laatste heeft met het verstrijken van de tijd onterecht de overhand gekre-



gen bij de rechtvaardiging van de VEB en dus van de vergoeding voor beslaglegging. Het bestaansrecht van de VEB zal onderdeel moeten vormen van de financiële waardering van de bijzondere positie van de militair en derhalve moeten worden opgenomen in een opslag voor militairen zoals die hierboven is aangegeven.

De VEB is een bruto vergoeding van 9,3 % aflopend naar 4,6% met uiteindelijk voor de hogere inkomens een maximum van 306,95 euro.

#### UGM in relatie tot fysiek en mentaal zwaar werk

In de Nederlandse maatschappij woedt breed een discussie over zware beroepen. De focus ligt hierbij op het op latere leeftijd niet meer kunnen uitvoeren van het werk. In principe worden militairen tot de grenzen van hun fysieke en mentale vermogens gebracht. Vandaar ook dat er reeds bij de keuring de fysieke en mentale belastbaarheid wordt vastgesteld. Daarom geldt voor militairen, en met name de militairen die het meest slijten door het werk en gezien hun leeftijd ook niet meer over voldoende conditie en lichamenlijke/geestelijke veerkracht beschikken, dat zij vroegtijdig met leeftijdsontslag moeten. Dit recht op een (verplicht) ontslag met de daarbij behorende uitkering (UGM) is vanwege het feit dat de militair een jarenlange loopbaan in een fysiek en mentaal zware omgeving heeft gehad.

De UGM wordt als een 'goudgerande' arbeidsvoorwaarde gezien door de buitenwereld. Burgerambtenaren hebben echter een PAS-regeling, waarbij zij tegen het inleveren van salaris vanaf de 58-jarige leeftijd minder kunnen gaan werken zonder dat dit, in tegenstelling tot de militair, van invloed is op de opbouw van hun pensioen. De sectoren Defensie, Rijk en Politie kennen eveneens een dergelijke PAS-regeling. Hoe deze zich tot de UGM verhouden wordt in het voorwoord van dit bulletin uitgelegd. De conclusie hieruit is dat de kosten van de UGM, die voortvloeit uit de bijzondere positie van de militair, vergeleken met de PAS-regelingen niet zo 'goudgerand' blijken te zijn als vaak wordt gedacht. Daarnaast is het opvallend dat alleen bij de militair sprake is van minder pensioenopbouw.



#### Conclusies

- Defensie is een militaire organisatie. In de functiewaardering moeten de militaire aspecten nadrukkelijk worden meegenomen. In tegenstelling tot onze burgerambtenaren is het militaire bedrijf niet vergelijkbaar met het functiegebouw Rijk. De militaire aspecten zullen moeten worden geborgd en gewaardeerd in de somscore. Dit zal zeker bij de operationele functies tot een hogere score en dus tot een hoger inkomen leiden.

- De basisloonlijn voor officieren (T1nt t/m Lkol) moet gelijk komen te liggen met de loonlijn van een vergelijkbaar opgeleide burgermedewerker (schaal 10 t/m 13). Vooral op basis van het opleidingsniveau (WO/HBO).
- De Bijzondere Positie van de militair wordt inmiddels breed erkend maar niet in materiele zin gewaardeerd.
- Militair zijn is in de jonge jaren extreem zwaar werk. In het salaris van de militair is dit niet of onvoldoende meegenomen. De opslag voor militairen moet hieraan vormgeven.

De komende tijd zullen wij onze visie rondom het nieuwe loongebouw verder verfijnen. Dit als onderdeel van de 'agenda voor de toekomst'. Onder andere de wijze waarop de functiewaardering concreet moet worden vormgegeven, de waardering van de Bijzondere Positie, de UGM versus de Pas-regelingen, het integreren van de toelages in het nieuwe loongebouw inclusief een vereenvoudigde en marktconformere inrichting van de toelages en een uitgebreidere vergelijking van de loonlijnen met burgermedewerkers bij de sectoren Rijk, Defensie en politie zijn belangrijke aspecten hierbij. Wij zullen dit samen met de leden, experts, de defensieorganisatie en andere stakeholders aanlopen om zo breed draagvlak te creëren. Wij houden u op de hoogte.

## Cartoon



# Medezeggenschap

door René Blik



## Praat met elkaar

**Stilliggende reorganisaties, verschillen tussen opgedragen werkzaamheden, hetgeen er als werkzaamheden beschreven staat en oud of nieuw functiegebouw. Zomaar wat voorbeelden van zaken die zich afspeelden omdat er niet met elkaar gesproken wordt.**

### Reorganisaties

Op dit moment worden de Centrales van Overheidspersoneel (hierna: Centrales) geconfronteerd met veel reorganisatieplannen die al tijden lopen. Reorganisatieplannen die in het verleden lang niet (formeel) behandeld zijn door de Centrales vanwege het opschorten van het overleg als gevolg van het afwijzen van het onderhandelaarsresultaat.

Gelukkig hebben de Centrales en de staatssecretaris van Defensie afgesproken om weer inhoudelijk te gaan praten over een sterk verbeterd en duidelijk arbeidsvoorwaardenresultaat zonder open eindjes. Dat betekent ook dat alle werkgroepen en informele overleggen reorganisaties (IOREO) met de Defensie Onderdelen (DO) weer opgepakt worden. Ook nieuwe reorganisaties en aanpassingen van de regelgeving zijn weer bespreekbaar.

Veel van de huidige regelgeving past eigenlijk niet meer bij dit huidige tijdsgewricht (denk bijvoorbeeld aan groei in plaats van krimp en het sneller kunnen reageren op wijzigende omstandigheden). Daarom is het van belang dat de grote stapel voorraada-

genda's / openstaande brieven etc. op korte termijn (dit jaar?) weggevoerd wordt.

Het is daarbij nu echter juist wel van belang dat de afspraken gemaakt in het (Besluit) Georganiseerd Overleg gerespecteerd worden en dat er bovenal vertrouwen moet zijn in en tussen de deelnemers binnen alle overlegfora. Heldere en transparante communicatie is daarbij een must, waarbij we niet moeten vergeten dat 'Nee' ook een antwoord is en een slecht bericht niet beter wordt als je het later vertelt.

Al met al is de GOV|MHB zich bewust dat, mede door het in het verleden stilleggen van de reorganisaties, er echt veel gerepareerd moet worden.

### Functiegebouw Defensie

Iedereen weet dat Defensie al een aantal jaren bezig is met het ontwikkelen van het Functiegebouw Defensie. Dit functiegebouw wordt ontwikkeld naar het model van het Functiegebouw Rijk. De Centrales zijn een aantal keren uitgenodigd om hierover van gedachten te wisselen, het staat op de voorraadagenda, maar tot op dit moment zijn er geen formele gesprekken geweest.

Wel zien de Centrales dat bij sommige defensieonderdelen soms pogingen gedaan worden om zonder overeenstemming met de Centrales elementen van het nog niet bestaande Functiegebouw Defensie in te voeren.

Voor de defensiemedewerker die in een te reorganiseren eenheid zit, is het essentieel dat zijn eigen rechtspositie duidelijk is. Dat is bijvoorbeeld ook het grote belang van een functievergelijkingstabel. Medezeggenschap dient samen met de HDE (geadviseerd door het Dienstencentrum Organisatie & Formatie (DCO&F)) er voor zorg te dragen dat de functievergelijkingstabel klopt. Dat kan op dit moment nog niet anders dan op basis van het bestaande functiegebouw.

Juist op dit moment zien de Centrales bij de pilot "Functiegebouw Rijk bij Defensie" (die loopt bij de Bestuursstaf) genoeg uitdagingen. De evaluatie van deze pilot is nog steeds niet gedaan en 'lessons learned' zijn er niet. Jammer, maar wel begrijpelijk dat ook dit geen prio 1 was van de Hoofd Directie Personeel (HDP) gelet op de personele onderbezetting.

Het advies van de GOV|MHB is dan ook: er is nog geen (nieuw) Functiegebouw Defensie. Gebruik dat dan ook niet totdat de Centrales daar met Defensie afspraken over gemaakt hebben. Nut en noodzaak zijn op dit moment niet hoog en gelukkig heeft DCO&F zijn zaken goed voor elkaar.

### Functiebeschrijving

Op dit moment ziet de GOV|MHB al een andere uitdaging voor het individuele personeelslid: de functiebeschrijving (oud of nieuw) komt niet overeen met de daadwerkelijk uitgevoerde (uit te voeren) werkzaamheden. Belangrijk zijn de formeel opgedragen werkzaamheden en de functiewaardering. Het komt voor dat een defensiewerknemer het oneens is met de inhoud van de functiebeschrijving of met de uitkomst van de functiewaardering. In dat geval is het van belang dat de werkgever tijdens het reor-



Is er voor korporaal Anna Yilmaz (Heel Holland Bakt) nu nog wel een juiste functiebeschrijving? Hier op bezoek bij onze defensie minister Ank Bijleveld.

ganisatieproces de medezeggenschap (of vice versa) daar op attendeert. Dan bestaat er nog de mogelijkheid dat het HDE, samen met de medezeggenschap en gesteund door het advies van de specialisten van DCO&F, een aanpassing doet. Mocht u als defensiemedewerker vinden dat uw (huidige/toekomstige) functiebeschrijving niet juist is of van mening zijn dat de functie identiek is aan een andere functie, dan is het niet meer dan normaal dat u dit bespreekt met uw lijnmanager, ondersteund door de P&O-adviseur. In de praktijk is een dergelijk gesprek veelal voldoende. Indien u na het gesprek nog vragen heeft die niet door de lijnmanager en P&O-adviseur kunnen worden beant-

woord, dan kan ook de DCO&F-adviseur een nadere toelichting geven. Ook kan men als lid van de GOV|MHB een beroep doen op ondersteuning van de GOV|MHB. Mocht een goed gesprek niet voldoende zijn, dan geeft de Algemene Wet Bestuursrecht (Awb) een ieder bezwaar-, beroep- en hoger beroepmogelijkheden.

### Wat kan echt niet

Er kunnen veel redenen zijn waarom de functiebeschrijving volgens u niet correct is. Maar wat echt niet correct is als defensiemedewerker solliciteren op een formeel nog niet bestaande functie. De functie was wel gepubliceerd, maar dat was eigenlijk niet rechtmatig, immers de functie bestond

nog niet, want de Centrales hadden de reorganisatie nog niet geaccordeerd en het BCO PI proces was nog niet doorlopen. Bij het weggooien en het 'witwassen' van het verleden komen we dit veelvuldig tegen. Eerlijkheidshalve dient wel opgemerkt te worden dat een organisatie waar 60000 mensen werken in principe ook niet zo lang kan 'stilstaan' als in de afgelopen jaren is gebeurd.

### Toekomstige discussie functiewaardering en beloning

Bij een functiewaardering gaat het niet alleen over opgedragen werkzaamheden, maar vooral ook om het onderbouwen en legitimeren van beloningsverhoudingen. De relatie tussen functiewaardering en belonen is bepaald niet statisch. Juist deze elementen zijn momenteel onderwerp van gesprek aan de onderhandelingstafel. Het huidige functiewaarderingssysteem en de daarbij behorende beloning zijn niet meer van deze tijd en zullen aangepast moeten worden aan de nieuwe werkelijkheid. Het toenemend belang van individuele prestaties (hoe de medewerker zijn/haar functie vervult) naast de marktwaarde van de functie op zichzelf zal voor het individu en de organisatie belangrijk worden. Het beloningsniveau van Defensie moet afgestemd worden op de uitgekeerde beloningsniveaus van de externe arbeidsmarkt (inbegrepen het Rijk). Dit mag eigenlijk ook niet te lang wachten, want te veel organisaties vissen in dezelfde vijver. U leest het: Defensie en de Centrales hebben veel met elkaar te bespreken. Daarom is het goed dat alle gesprekken weer hervat zijn!

1 [https://magazines.defensie.nl/vliegendehollander/2018/12/01\\_yuma](https://magazines.defensie.nl/vliegendehollander/2018/12/01_yuma)



Hoeveel verschillende functies zijn hier nodig?<sup>1</sup>

# Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Verkiezingen	Opgeven vóór
CLAS	42 Pantserinfanteriebataljon Limburgse Jagers	25-03-2019	26-03-2019
DMO	DMO/JIVC	gesloten	01-04 t/m 05-04-2019
DOSCO	MGGZ	29-03-2019	08-05-2019
BS	Hoofddirectie Bedrijfsvoering	26-03-2019	13-05-2019
CKMAR	Staf CKMAR	28-03-2019	14-05-2019
DMO	Defensie Munitiebedrijf	01-04-2019	15-05-2019
CLSK	Vliegbasis Eindhoven	22-04-2019	07-06-2019
DOSCO	DBBO	22-04-2019	03-06 t/m 16-06-2019

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

[www.ProDef.nl](http://www.ProDef.nl)

## De verkiezingen en onze pensioenen Als pensioenen ook voor u een verkiezingsadvies waard is!

Elk kabinet heeft een paar onderwerpen die controversieel zijn, waar meningen tussen partijen overbrugd moeten worden. Onderwerpen die heel gevoelig liggen bij grote delen van de bevolking. Waar meestal ook veel geld mee gemoeid is en waar verbinding tussen partijen moet worden gezocht en draagvlak in de maatschappij moet worden verkregen. Op deze onderwerpen worden politieke leiders, staatsmannen of verliezen zij hun aanzien. In deze kabinetsperiode gaat het met name over het klimaat en de pensioenen. Dit artikel heeft als doel u inzicht te geven in de standpunten van de diverse politieke partijen t.a.v. de pensioenen en daaraan gerelateerde onderwerpen. Mogelijk kan het u helpen bij het bepalen van uw standpunt bij de komende verkiezingen.

Veel van onze leden maken zich zorgen over hun pensioen. Een reden voor de VCP, incl. de CMHF en de Coalitie voor de Veiligheid om aan politieke partijen hun standpunt te vragen inzake pensioenen.<sup>1</sup> Vier partijen hebben hun standpunt willen geven. Opvallend is dat maar één van de regeringspartijen, de VVD heeft gereageerd. De andere regeringspartijen hebben niets van zich laten horen, ondanks aandringen van onze kant. De VVD, Groen Links, de SP en de Partij van de Arbeid hebben willen reageren, daarvoor onze dank. Hun bijdrage is ook onverkort opgenomen en te lezen op onderstaande link<sup>2</sup>. Hun bijdrage is dan natuurlijk ook de basis geweest om onderstaand schema in te vullen. Op grond van stellingnames op pensioen-gebied op de respectieve websites van hun partij en uitspraken tijdens het Kamerdebat hebben wij voor het CDA, D'66, 50 Plus, SGP en FvD een zo goed mogelijk onderbouwd standpunt gegenereerd. U moet tenslotte een weloverwogen keuze kunnen maken.

### Gestelde vragen, stellingname partijen en conclusies.

In essentie gaan van de zes door ons gestelde vragen er drie over de arbeidsmarkt en drie over onze pensioenen, waarbij arbeidsmarkt en pensioenen elkaar vervolgens wel raken of in elkaar overvloeien. De wens van dit kabinet tot het afschaffen van de doorsneesystematiek is in wezen een door het kabinet gewenste arbeidsmarktmaatregel. Maar deze raakt onze pensioenen en een mogelijke indexering en/of korting op de pensioenen hard. Allereerst staan hieronder de vragen, inclusief een korte toelichting. Wij hebben vervolgens de antwoorden/de stellingname van de respectieve partijen verwoord in het schema. Daarna trekken wij conclusies. Op de bijgevoegde link kunt u vervolgens nog de aangeleverde stellingen van de partijen lezen en bovendien kennisnemen van

de pensioenstandpunten van de partijen die geen bijdrage hebben ingestuurd.

### Vragen en toelichting

#### De arbeidsmarkt Het beperken van de stijging van de AOW-leeftijd

**Vraag:** Kunnen (alle) mensen in het arbeidsproces de snelle stijging van de AOW-leeftijd aan, kunnen zij wel zoveel langer doorwerken?

**Toelichting:** Het kabinetsplan voorziet in een één op één stijging van de AOW-leeftijd met die van de door actuarissen vastgestelde stijging van de levensverwachting. Deze één op één relatie wordt door de motie Buma<sup>3</sup> nu nader onderzocht, hierover is nog geen uitsluitel. Partijen moeten dus antwoord geven op het al of niet c.q. deels laten stijgen van de AOW-leeftijd. De volgende vraag hangt hier overigens onverbrekkelijk mee samen.

#### Het verminderen van de boete bij vroegtijdige pensionering (RVU-boete)

**Vraag:** Zijn de partijen bereid om het middel van de RVU-boete los te laten en bedrijfstakafhankelijke, wellicht persoonsafhankelijke oplossingen mogelijk te maken?

**Toelichting:** Het kabinet dwingt langer werken af middels een boete van 52% op eerder pensioneren. Mensen in zware beroepen zullen de 65 jaar mogelijk niet halen. De vakbonden stellen b.v. concreet voor dit in de CAO's te regelen.

#### Witte vlekken

**Vraag:** Zijn de partijen bereid om het probleem van de witte vlekken (geheel of gedeeltelijk) op te lossen?

**Toelichting:** Tot grote schrik van alle politieke partijen bleek bij een onlangs gehouden

onderzoek dat niet 4% van de werkenden geen pensioen opbouwde maar 13%. Mensen die geen pensioen opbouwen zullen voor een aanzienlijk deel op latere leeftijd niet voldoende geld hebben om ervan te kunnen leven en zullen op dat moment gaan drukken op de belastingbetaler. Dus de dan werkenden en de gepensioneerden met wel een pensioen zullen hiervoor op termijn moeten gaan opdraaien om hun een levenswaardig inkomen te geven. Een voorbeeld van deels oplossen is door voor ZZP'ers het wel mogelijk te maken om pensioen op te bouwen, maar zij mogen er zelf voor kiezen of zij wel of niet deelnemen.

#### De pensioenen Beheer van de pensioenpotten

**Vraag:** Moeten de pensioenpotten persoonlijk of collectief worden beheerd?

**Toelichting:** Het gaat hier over persoonlijke pensioenpotten versus het collectief solidair beheren van de pensioengelden. Persoonlijke pensioenpotten renderen 8,5% minder dan collectief solidair beheerde pensioengelden, zo bleek uit een CPB-notitie in november 2018. Een tussenvorm is persoonlijke pensioenopbouw inzichtelijk maken, maar ze collectief en solidair te beleggen.

#### Doorsneeproblematiek

**Vraag:** Welke partijen willen de doorsneesystematiek afschaffen en indien men het wil afschaffen, wie gaat dan de rekening betalen?

**Toelichting:** Het kabinet wil de arbeidsmarkt verder flexibiliseren. Daarvoor is het gewenst dat werknemers, ongeacht hun leeftijd, gemakkelijk van het ene naar het andere pensioenfonds kunnen overstappen. De transitiekosten bedragen echter 60 miljard euro, maar het zou ook zo maar 100 miljard kunnen worden. De dekkinggraad van de fondsen is al laag. Als er een hap

uit het vermogen van de pensioenfondsen van 60 tot 100 miljard wordt genomen dan zal dit tot forse consequenties leiden voor de dekkinggraad. Wie gaat dit betalen: de pensioenfondsen, de werkgevers of de overheid die dit graag wil of gezamenlijk?

#### De rekenrente

**Vraag:** Wat wil men aanhouden: de DNB-rente, de Europese rente of het rendement van de pensioenfondsen over de laatste 20 jaar?

**Toelichting:** Dit is de uiteindelijk de crux waarom alles draait in de pensioendiscussie. De Europese Centrale Bank heeft de lange rente kunstmatig omlaag gedrukt om de economie te stimuleren. De politiek heeft via het Financieel Toetsings Kader (FTK) de Nederlandse Bank (DNB) de ruimte gegeven om een heel strikt beleid te voeren. Dit betekent een hele lage rente waartegen de toekomstige verplichtingen moeten worden gewaardeerd. Bij een lage rente zullen de fondsen een hoog vermogen moeten aanhouden om aan hun ingeschat-

te toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen. Eén procent rente verhoging leidt tot 12% verhoging van de dekkinggraad. De vraag is hier dan ook: wil men de lage door de DNB gedicteerde rente aanhouden, de Europese rente voor pensioenen die fundamenteel hoger ligt of het rendement van de pensioenfondsen over de laatste 20 jaar wat wederom aanzienlijk hoger ligt dan de Europese rente?

## Schematische stellingname | bij deze verkiezingen valt echt wat te kiezen!!

PARTIJ	STELLINGNAME VAN DE POLITIEKE PARTIJEN BIJ DE GESTELDE VRAGEN					
	Persoonlijke pensioenpotten versus collectief/solidair	Rekenrente. DNBEuropees Rendement fondsen	Doorsnee Afschaffen J/N Indien ja Wie betaalt de rekening?	RVU boete afschaffen J/N of deels	AOW leeftijd stijgt	Witte vlekken oplossen/J/N of deels
<b>GROENLINKS</b>	Collectief/solidair	Europees	Nee	Ja, maar	nee voorlopig	Ja, oplossen
<b>SP</b>	Collectief/solidair	Rendement fondsen of Europees	Nee	Ja	Nee, 65 jaar	Ja, oplossen
<b>VVD</b>	Persoonlijke potten maar collectief beleggen	DNB	Ja, Overheid, werkgevers en werknemers	Nee, maar	ja	Ja, ZZP, oplossen
<b>PvdA</b>	Collectief / solidair	Europees	Nee	Ja, maar	66 jaar	Ja, oplossen
<b>III</b>	Geen mening	Geen mening	Geen mening	Geen mening	66 jaar	Geen mening
<b>CDA</b>	Persoonlijke potten, maar, collectief beleggen	Neemt geen helder standpunt in.	Ja, maar samen overheid, werkgevers en werknemers	onbekend	Ja, 67 jaar en drie maanden, Nader onderzoek	Ja, deels. Neemt onduidelijk standpunt in.

1 [https://www.prodef.nl/images/19.0005\\_VKC\\_Pensioenbrief.pdf](https://www.prodef.nl/images/19.0005_VKC_Pensioenbrief.pdf)

2 <https://www.nederlandseofficierenvereniging.nl/standpunten-politieke-partijen/>

3 Zie <https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvi5epmj1ey0/vktuegzlncyp>

PARTIJ	STELLINGNAME VAN DE POLITIEKE PARTIJEN BIJ DE GESTELDE VRAGEN					
	Persoonlijke pensioenpotten versus collectief/solidair	Rekenrente. DNBEuropees Rendement fondsen	Doorsnee Afschaffen J/N Indien ja Wie betaalt de rekening?	RVU boete afschaffen J/N of deels	AOW leeftijd stijgt	Witte vlekken oplossen/J/N of deels
<b>D66</b>	Persoonlijke pensioenpotten	DNB	Ja, Werknemers betalen	deels	Ja, vertragen	Ja, Deels. ZZP oplossen
<b>50 PLUS</b>	Collectief/solidair	Europees	nee	Geen mening	65 jaar	Geen mening
<b>SGP</b>	Persoonlijke potten, maar collectief solidair beleggen	Geen mening	Ja, werknemers	Geen mening	Deels, Zware beroepen	Ja, ZZP vrijwillig
<b>Christen Unie</b>		Geen mening	Ja, Overheid, werkgevers en werknemers	Geen mening	Geen mening	Geen mening

**Samenvattend**

De beantwoording van de vragen: RVU boete afschaffen, het al of niet laten stijgen van de AOW leeftijd en het oplossen van de Witte vlekken geeft een goed beeld hoe strak in de leer een partij is om iedereen, ook de zware beroepen, te laten doorwerken tot de met de levensverwachting stijgende AOW leeftijd.

De combinatie van de vragen over de persoonlijke pensioenpotten, de doorsnee problematiek en de rekenrente maken helder of partijen bereid zijn om indexatie van de pensioenen mogelijk te maken, kortingen te voorkomen en de te betalen pensioenpremies te matigen.

Een ja op de vraag over het afschaffen van de doorsnee-systematiek geeft impliciet aan dat een partij kiest voor een zwaartepunt op het onderwerp arbeidsmarkt boven het oplossen van de pensioenproblematiek inzake indexatie, kortingen en te hoge premies.

Partijen die kiezen voor het handhaven van de rekenrente op het niveau van de DNB geven daarmee te kennen dat er ook in de nabije toekomst niet geïndexeerd kan worden, er waarschijnlijk kortingen komen en de premies zoals gezegd hoog blijven. De coalitie van VVD, CDA, D'66 en CU heeft een zwaartepunt liggen op langer doorwerken, een grote terughoudendheid op het

wegnemen van de RVU-boeten, de witte vlekken gedeeltelijk oplossen voor werknemers, maar de ZZP'er wel de mogelijkheden bieden om pensioen op te bouwen, maar hij mag dit zelf beslissen. Op pensioengebied kiezen zij voor het afschaffen van de doorsnee-systematiek en het houden van de rekenrente op het niveau van de DNB. De kans op indexatie zal met voortzetting van hun beleid klein zijn en de kans op kortingen dienovereenkomstig hoog.

**Conclusie**

De regeringspartijen kiezen voor arbeidsmarktmaatregelen. Indexatie is ver weg, kortingen dichtbij, premies blijven hoog en er zal nog meer gespaard worden in de fondsen.



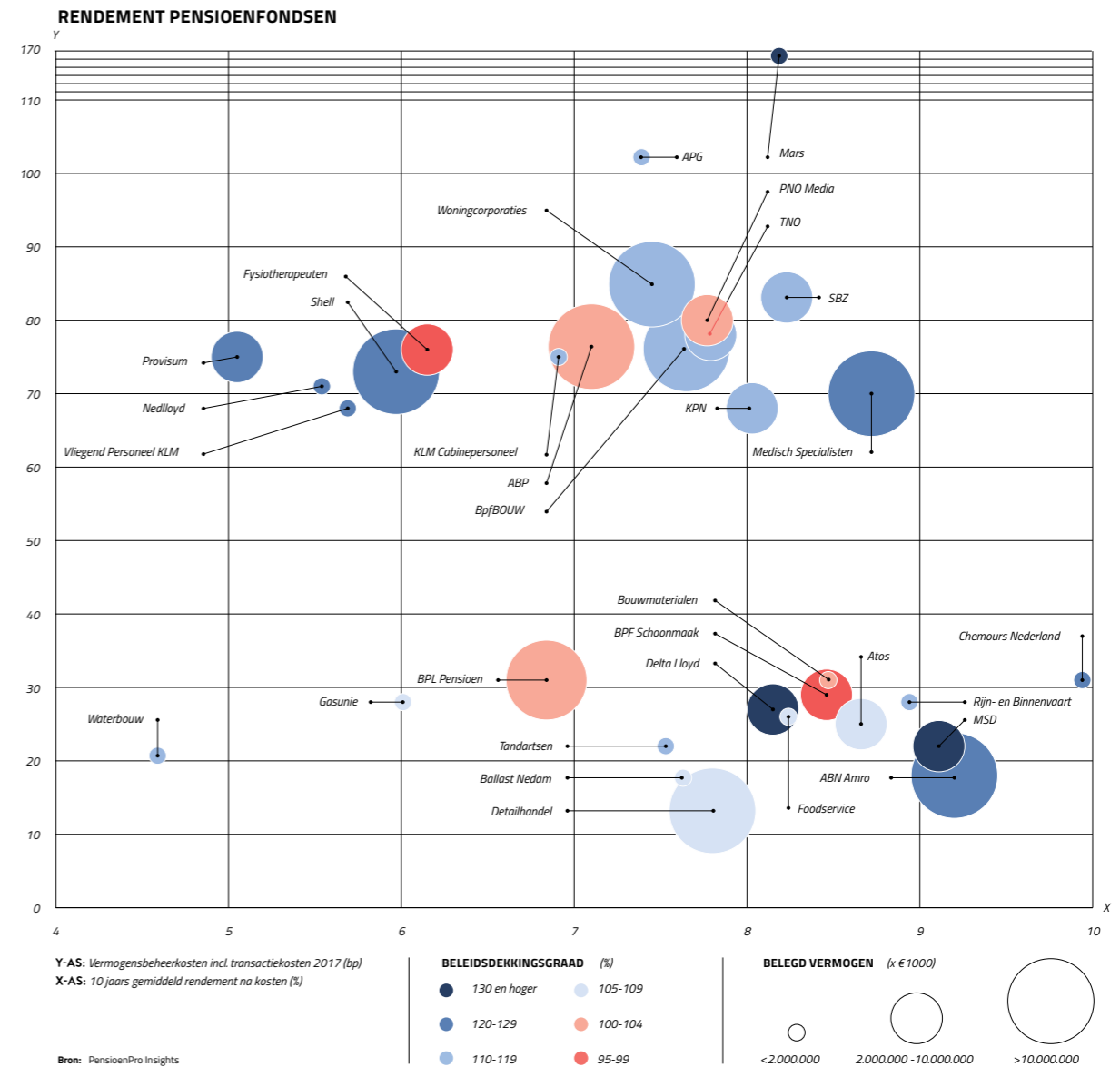
# Pensioenen

door Martin Weusthuis



## Rendement en kosten

De kosten die het ABP maakt om het langjarig rendement van zo'n 7% per jaar te behalen liggen wel eens onder vuur. De kosten zouden te hoog zijn, de (ingehuurde) vermogensbeheerders zouden te hoge bonussen krijgen, waarbij het ABP-bestuur zich steeds verdedigt met het argument dat hogere kosten moeten worden gemaakt om hogere rendementen te behalen en dat uiteindelijk deze kosten in een voordelige verhouding tot dat rendement staan.



Nu moeten pensioenfondsen sinds een aantal jaren de kosten die ze maken voor het administratieve pensioenbeheer en ook voor het vermogensbeheer, gespecificeerd aan de toezichthouder aanleveren. Het heeft een aantal jaren geduurd voordat alle fondsen zover waren dat ze ook in staat waren om de gevraagde (gespecificeerde) kosten aan te leveren, maar intussen gaat dat redelijk.

Hierboven ziet u een grafiekje met de 15 pensioenfondsen met de hoogste kosten voor vermogensbeheer en de 15 fondsen met de laagste vermogens-

beheerkosten. Wat meteen opvalt zijn de grote verschillen in kosten en dat het klaarblijkelijk mogelijk is een hoog langjarig rendement te realiseren tegen lage kosten.

In bovenstaande grafiek zijn de vermogensbeheerkosten van één jaar (2017) afgezet tegen een 10-jaars gemiddeld rendement. Kijken we naar de jaarrendementen en -kosten, dan blijkt dat de kosten door de jaren heen niet sterk variëren, terwijl de rendementen (sterk) kunnen verschillen. Bij bestudering van zo'n grafiek rijzen wel enkele vragen. Hoe komt het dat het Pensioenfonds Chemours Nederland (chemie)

een rendement haalt van net geen 10% tegen 30 basispunten over het vermogen, terwijl het Mars pensioenfonds (zoetwaren) ruim 8% maakt tegen een kostenload van zo'n 160 basispunten? Nu verschillen alle pensioenfondsen in Nederland (sterk) van elkaar en zonder details te weten over bijvoorbeeld de populatie, het ambitieniveau en de renteafdekking, is er geen zinnige conclusie over de verhouding kosten en rendement te trekken. De vergelijkende grafiek kan wel aanleiding zijn voor vragen en discussie richting pensioenfondsbestuur.



## Van collectief solidair met jou naar individueel alleen voor mijzelf

**De pensioenregelingen van de pensioenfondsen in Nederland evolueren al jarenlang van 'alles voor iedereen op dezelfde wijze en solidair met elkaar een goed pensioen opbouwen', naar 'nog wel collectief, maar steeds minder solidair met elkaar steeds minder pensioen opbouwen'.**

De collectieve solidaire pensioenregelingen bewijzen vandaag de dag hun kracht door mensen te laten pensioneren met pensioenen waarmee levenslang goed kan worden geleefd. Toch wordt daar ook al jarenlang voor velen ongemerkt aan geknabbeld. Vroegpensioen bijvoorbeeld en allerlei toeslagen en aanvullingen zijn door de jaren komen te vervallen. Al het vet van de naoorlogse economische hausseperiode is nu wel weggesneden. We komen aan bij de spieren en botten, het gaat nu echt pijn doen.

### Collectief

Collectief betekent dat alle deelnemers op een (uniforme) wijze verplicht verzekerd zijn van een inkomen bij oud worden, en/of bij overlijden voor de nabestaande en/of bij arbeidsongeschiktheid, terwijl door die verplichtstelling voor een grote groep te laten gelden, ook een belangrijk kostenvoordeel wordt behaald. Anders gezegd: Tjonge, mijn inkomen en dat van de mijnen is verzekerd en ook nog tegen zulke lage kosten!

**Voorbeeld:** De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) van het ABP voor een burger defensieambtenaar is 0,12% boven de franchise van € 20.900,-. Bij een bruto jaarinkomen van € 70.000,- betaalt deze defensieambtenaar € 58,92 per jaar, is € 4,91 per maand. Met deze premie is een arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd dat bovenop de WIA-uitkering (70%/80% van max inkomen € 55.927,-) en ook nog daarna aansluitend, een uitkering biedt die aanvult tot 70%/80% van zijn laatstverdiende loon. En dan wordt er ook nog 50% pensioen opgebouwd op basis van dat laatstverdiende loon in de periode dat het AOP tot uitkering komt.

Ter vergelijking, de individuele premie bij een verzekeringsmaatschappij voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor een 60-jarige met een verzekerde uitkering van € 10.000,- per jaar over een verzekerde periode van 60 jaar tot AOW-leeftijd. De premie bedraagt € 65,- per maand is € 780,- per jaar, en dan hebben we het nog niet over pensioenopbouw. De halve pensioenopbouw bij een pensioengevend

inkomen van € 70.000,- kost de burger deelnemer bij ABP in 2019 € 2.099,- per jaar, is € 175,- per maand.

### Solidair

Solidair betekent zoiets als 'draagt elkaanders lasten'. De arbeidsongeschikte uit het voorbeeld hierboven betaalt de € 175,- per maand voor die 50% pensioenopbouw niet zelf. Die wordt betaald door alle arbeidsongeschikte deelnemers die wel premie betalen. Mannen betalen dezelfde premie als vrouwen voor hun ouderdompensioen, terwijl vrouwen langer leven. Door het systeem van de doorsneepremie betaalt de jongere actuariael gezien (rekening houdend met rente en levensverwachting) een te hoge premie en subsidieert daarmee de oudere die actuariael gezien een te lage premie betaalt. De oudere draagt via het niet-indexeren weer bij aan de stijgende levensverwachting van de jongere. Al- lemaal solidariteitsuitingen van een door onze voorgangers solide opgebouwd goed doordacht pensioensysteem passend bij de tijdgeest.

### Kritiek

Nu liggen deze collectiviteit en solidariteit zoals u weet onder vuur en daarmee het systeem. Het begon bij de jongeren die vinden dat zij te veel premie betalen. Intussen is het hele deelnemersveld opgeschud en iedereen vindt er wat van. Zelfs gepensioneerdenorganisaties denken na over individuele pensioenen. Als belangrijkste redenen worden genoemd de lage rekenrente en de veranderende samenleving en arbeidsmarkt.

De rekenrente is een drogreden, dat is geen systeemprobleem maar een conjunctureel probleem. Dat de rente al langere tijd erg laag staat en waarschijnlijk ook nog wel even laag blijft, vreet inderdaad aan de pensioenresultaten, maar ooit gaat ie wel weer stijgen. Daar hoeft je het collectieve en het solidaire in het systeem niet om aan te passen. De oplossing zou gezocht moeten worden in (tijdelijke) versoepeling van het ambitieniveau en versoepeling van de rente-eis in de vorm van een macro-sta-

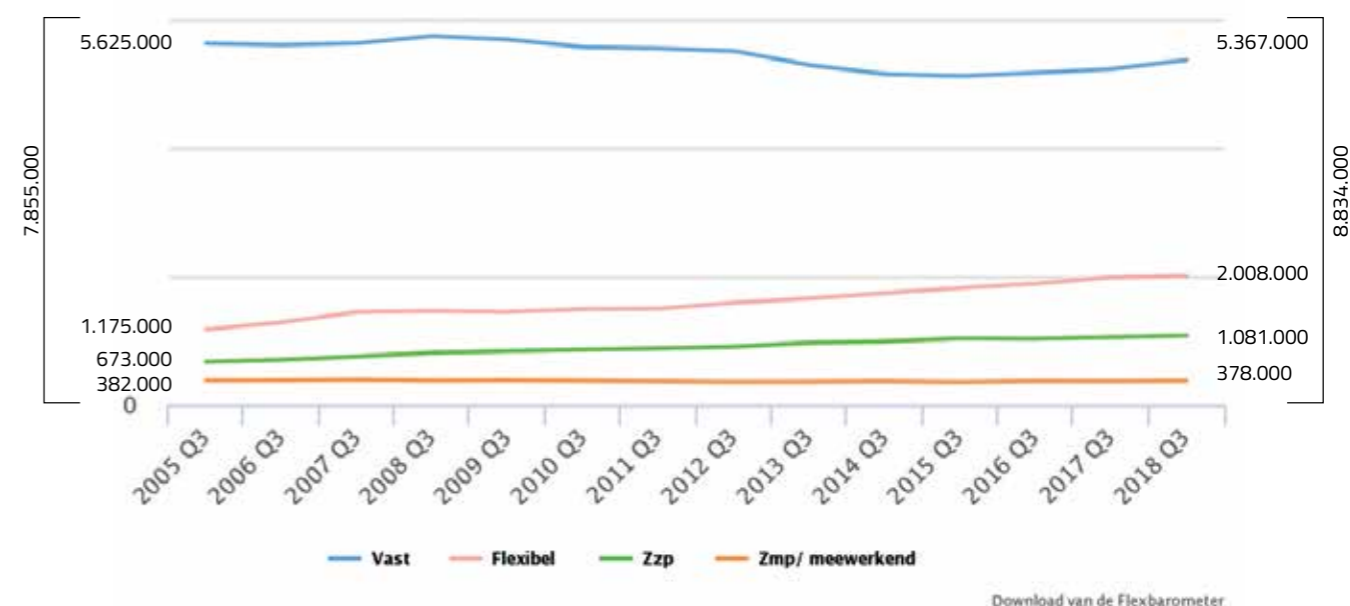
biele rekenrente. Bij een pensioenfonds met langlopende betalingsverplichtingen is het ook wat vreemd om de rekenrente mee te laten bewegen met de actuele marktrente. Hoe dan ook geeft deze discussie aan dat in tijden van schaarste het hemd nader is dan de rok en dat het voor veel mensen al gauw ieder voor zich wordt.

De tweede reden, de verandering van maatschappij en arbeidsmarkt, is de werkelijke reden voor aanpassing. We kunnen niet om de geweldige naoorlogse economische en maatschappelijke ontwikkelingen met een steeds groeiende geldhoeveelheid heen. Wat doet geld met ons? Het is een vanzelfsprekende ontwikkeling dat het hebben van steeds meer geld het mogelijk maakt om steeds meer levensrisico's zelf te dragen. Een collectief-solidair pensioensysteem zorgt door de levenslange verplichting en discipline voor goede pensioenresultaten, en daarnaast zorgt het ook voor een meer egalitaire samenleving met minder sociale conflicten, omdat iedereen pensioen opbouwt en uitgekeerd krijgt.

Het ziet er naar uit dat we tegen de grenzen van in ieder geval de solidariteit aanlopen omdat mensen het zelf denken te kunnen regelen en niet op willen draaien voor de levenswandel van de buurman. Komt bij dat veel mensen weinig van pensioen begrijpen en de ingenieuze collectieve solidaire systemen gaan wantrouwen in een conjunctuur van stijgende pensioenpremies en niet geïndexeerde pensioenen. Bij uitstek jongeren zijn niet langer vertrouwd met denken vanuit solidariteit, wat niet wil zeggen dat ze niet solidair willen zijn. Zij denken vanuit individualiteit en willen wel meedenken over de (financiële) voordelen die collectiviteit en solidariteit kunnen brengen. Daarnaast, eerlijk is eerlijk, de ouderen hebben in pensioenorganisaties vele jaren, ook bij het ABP, vrij spel gehad. Zij hebben hun belangen goed vormgegeven en de jongere daarvoor laten bloeden. "Waarom geen solidariteit met mij", denkt de jongere.

Daarnaast is er vanuit dezelfde economisch-maatschappelijke ontwikkeling

Trend in het aantal vaste, flexcontracten en zelfstandigen (EBB, 2005-2018, 3e kwartaal)



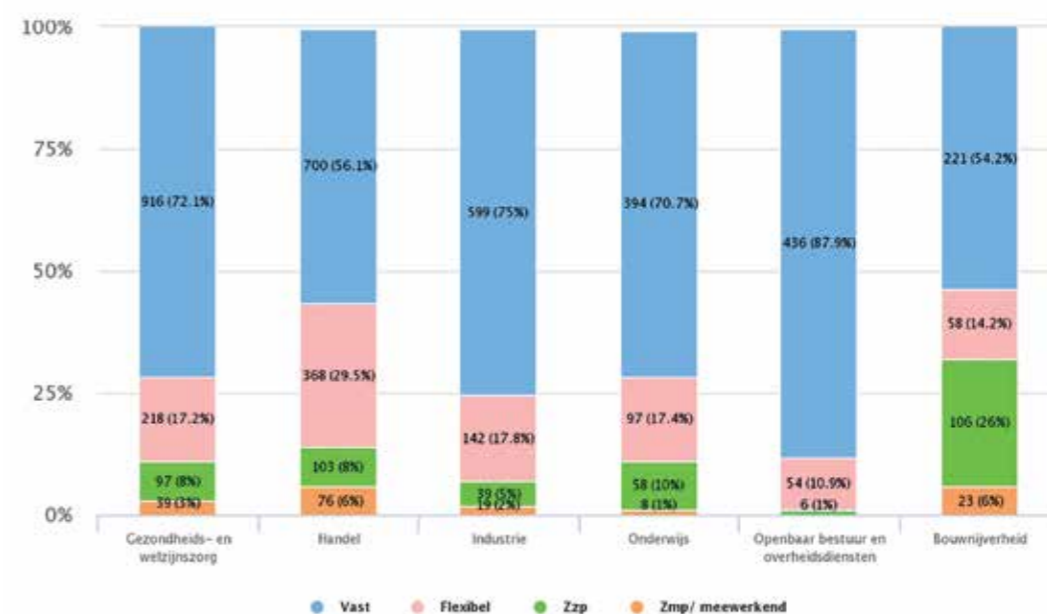
een behoorlijke verandering gaande op de arbeidsmarkt. De langjarige dienstverbanden in eenzelfde branche bij hetzelfde pensioenfonds zijn vooral voor jongeren ten einde, terwijl juist deze dienstverbanden in collectieve solidaire pensioenregelingen een goed pensioen opleveren. Bij de overheid valt die verandering wel mee, maar in sommige sectoren gaat het wel hard. Bijgaand in grafieken vindt u data uit de Flexbarometer, een initiatief van TNO in nauwe samenwerking met de ABU (Bond van Uitzendbureaus) en de vakcentrale FNV op basis van cijfers van het CBS, met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De trend in 13 jaar is duidelijk naar minder vast en meer flexibel. Samenvattend zijn er in 13 jaar in totaal 1 miljoen (part time) arbeidscontracten bijgekomen, het aantal vaste contracten is met 250.000 gezakt en het aantal flexcontracten met 1,25 miljoen gestegen.

Het loopt niet in alle sectoren even hard. Hieronder 6 grote sectoren in Nederland met heel afwijkende cijfers. De sector overheid is nog de rust zelve, maar kijk naar de sector onderwijs voor een groot deel verplicht ondergebracht bij het ABP. Deze cijfers stemmen tot nadenken over de ieder voor zich benadering. Als deze

flexcontract ontwikkeling zich voortzet zal die gaan leiden tot pensioenindividualisering. De regelingen van de huidige pensioenfondsen zijn daar niet op ingericht. Ingrijpende veranderingen gaan komen. Als ze maar niet doorslaan naar echte individuele pensioenen want dat gaat een samenleving betreuren. Er zijn voldoende voorbeelden van landen dicht om ons heen die de overgang op individuele pensioen jaren later als een onverstandige zet zien en een voorbeeld nemen aan de wijze waarop Nederland nog steeds zijn pensioenen heeft geregeld.

Verhouding vast-flexibel-zelfstandigen uitgesplitst naar sectoren (EBB, 2017)



## ABP wil pensioen terugvorderen van gepensioneerden

Enkele gepensioneerde leden hebben zich tot de GOV|MHB gericht omdat zij volgens het ABP de aanvulling op hun ouderdomspensioen moeten terugbetalen die zij enkele jaren hebben gekregen, omdat hun partner geen of minder AOW-partnertoeslag van de SVB ontving. Het gaat om substantiële bedragen tot wel € 18.000,-. Intussen is in de media commotie ontstaan en daarom waarschijnlijk bemoeien Tweede Kamerleden en minister Koolmees zich er ook al mee.



Het draait om een aanvulling op het ouderdomspensioen die een gepensioneerde krijgt van het ABP, als deze gepensioneerde/AOW-gerechtigde geen of minder AOW-toeslag voor die partner krijgt van het SVB, omdat deze partner eigen inkomen heeft. Is er geen partnerinkomen dan is de AOW-toeslag van de SVB maximaal en de aanvulling vanuit het ABP nihil. Is er wel inkomen van de partner dan slinkt de AOW-toeslag van de SVB en groeit de aanvulling vanuit het ABP tot een bepaald maximum. De SVB levert het ABP de (inkomens)gegevens van de partner zodat het ABP de aanvulling kan (her)vaststellen. In 2015 is de aanvulling voor nieuwe gevallen uit het ABP-pensioenreglement geschreven. Deze kwestie van terugbetalen gaat dus om ABP-aanvullingen die reeds waren toegekend vóór die datum.

### ABP

Het ABP stelt op zijn website het volgende: "ABP heeft in januari 2019 besloten om van ruim 1.000 deelnemers de pensioenuitkering aan te passen. De Sociale Verzekeringsbank heeft ABP in het najaar van 2018 informatie

verstrekt over de periode 2013-2015 die hiervoor de aanleiding is.

Bij ruim 300 deelnemers leidt de aanpassing tot een verhoging van de pensioenuitkering. Bij ongeveer 700 deelnemers is er hierdoor sprake van het terugvorderen van eerder te veel betaald pensioen. ABP realiseert zich dat deze terugbetaling voor deelnemers vervelend is en zal coulant zijn in het maken van afspraken hierover. Het in de periode 2013-2015 te veel uitgekeerde pensioen is ten koste gegaan van het pensioenvermogen van de ABP-deelnemers. Om reden van evenwichtigheid naar alle deelnemers vorderen wij de te veel betaalde uitkeringen nu terug.

In de afgelopen weken heeft ABP aan alle betrokken deelnemers persoonlijk een brief gestuurd. Deze deelnemers weten welke verhoging of verlaging bij hen van toepassing is. In het geval van een verlaging, gaat deze in principe per 1 mei 2019 in tenzij er met de deelnemer andere afspraken zijn gemaakt. In een beperkt aantal gevallen is er bij deelnemers in februari 2019 al een korting doorgevoerd. Dit was niet de bedoeling en er zal snel mogelijk met deze deelnemers contact

worden opgenomen om in overleg deze actie te herstellen. ABP is coulant bij het afspreken van een terugbetaalregeling en biedt de mogelijkheid om daar langer dan gebruikelijk over te doen, 72 in plaats van 60 maanden."

### GOV|MHB

Van de 1.000 getroffen deelnemers hebben enkele GOV|MHB-leden zich met het verzoek om (juridische) bijstand tot ons gericht omdat zij geacht worden aanzienlijke bedragen terug te betalen. De GOV|MHB stelt zich vooralsnog op het standpunt dat de SVB en het ABP hun zaakjes onvoldoende op orde hebben, dat niet zomaar een eenmaal vastgesteld pensioen teruggevorderd kan worden en dat de communicatie door ABP richting deelnemer niet of onvoldoende is geweest. Op dit moment bezien wij de beste wijze hoe uw belang te verdedigen. Mocht daar een rechtsgang uit voortvloeien dan verzorgen wij voor onze leden de bezwaren en eventuele beroepen. Mocht u als gepensionerd lid ook zo'n ABP-brief hebben gekregen, meldt u dan bij de GOV|MHB.



Als je een bedrijf runt dan is het verstandig om met enige regelmaat te controleren of bepaalde producten nog wel winst opleveren. De beste manier om dat te doen is de kostprijs te berekenen en die te vergelijken met de inkomsten uit de verkoop van dat product. Als het verschil tussen die twee positief is dan maak je winst en ga je verder met de productie, als het negatief is dan lijdt je verlies en is het verstandig om dit product uit het assortiment te halen.

Om zo'n kostprijs te berekenen is het verstandig om niet alleen naar de productiekosten te kijken, maar ook naar extra uitgaven die je moet maken om het product op de markt te krijgen. Die extra's zijn bijvoorbeeld transport en opslag, reclame of administratiekosten. Als je een speciale manager op dat product hebt gezet behoort ook hij tot de kostenpost. Dat weet die manager ook, want hij krijgt vaak een bonus als de verkoop van dat product winst oplevert. Natuurlijk raadt u al waarom ik u deze korte uitleg geef in een column over defensie als een bedrijf waar in de titel een vraagteken staat. Defensie is natuurlijk geen bedrijf in de gebruikelijke zin van het woord. Ik had u al uitgelegd dat defensie geen financiële winst maakt en dus ook geen financieel verlies. Het zou dan ook heel raar zijn als men binnen defensie met integrale kostprijzen probeert te werken. Maar ja, dat doet men dus wel.

Nu heeft men die techniek natuurlijk een beetje verstopt in andere terminologie, het is anders wel heel eenvoudig om te zien dat de keizer in dit geval geen kleren aan heeft. Binnen defensie heet dit nu "wapensysteemmanagement" of "WSM". Niemand kan tegen wapensysteemmanagement zijn, want hoe moet je onder het in stand houden van wapens immers je gereedheid handhaven. Ik moet toegeven dat de term mooi gekozen is, want ook ik ben voor het goed managen van instandhouding. Ter uwer geruststelling: er zijn ook veel mensen in de krijgsmacht bezig met dat in stand houden van wapens. Probleem is dat ze daar de afgelopen jaren veel te weinig geld voor kregen.

Laat dat nu mede komen door het WSM, want in Haagse termen was deze kreet na-

melijk niets anders dan een "cover up" voor integraal kostprijs berekenen. Per wapensysteem werd namelijk berekend wat dat kostte om het te bezitten, dat wil zeggen aanschaf, onderhoud en gebruik vanaf het moment van ontwikkelen tot aan het afstoten. En jazeker, daar werden ook de managers die zich ermee bezig houden aan toegerekend. En als dat niet expliciet kon, dan alsnog met een soort verdeelsleutel. Zo werd zelfs de secretaris-generaal een deel toegerekend aan elk wapensysteem. Of die man, en de rest van zijn staf, feitelijk iets bijdroeg aan het in stand houden werd niet uitgezocht. Best wel handig eigenlijk in discussies over reorganisatie, want dan droeg je in ieder geval in de rekenmodellen iets bij aan het product.

Maar ja, tegenover uitgaven staan bij defensie geen inkomsten uit verkoop. Want defensie verkoopt geen producten, de krijgsmacht heeft die wapens nodig om geweld te kunnen uitoefenen. Dus hoe kun je dan bepalen of een product winstgevend of juist verlieslijdend is. Dat kan ook niet, maar vreemd genoeg werden deze berekeningen vervolgens door het ministerie van Financiën doorgespeeld aan politieke partijen als mogelijke opties voor bezuinigingen. Het zal u niet verbazen dat het juist Financiën was die Defensie opdroeg om integrale kostprijzen te berekenen. Oeps, ik moet natuurlijk zeggen: om het WSM-rekenmodel te gebruiken. De gevolgen zijn bekend. Helaas kan ik het niet bij deze kritiek op het onjuist gebruiken van bedrijfskunde bij de krijgsmacht laten. Er zit een nog veel groter probleem in het op deze manier naar wapensystemen kijken. Op deze manier kijk je namelijk naar wapens als afzonderlijke producten. Alsof de vijand



in de winkel kan bepalen dat hij vandaag alleen door mijnjagers, helikopters en artillerie wil worden aangevallen. Dat hij graag onderzeeboten, JSF's en tanks in het vak laat staan omdat ze te duur zijn. Elke militair zal u kunnen uitleggen dat hij of zij voor hun opdracht een mix aan systemen nodig heeft. Gevechtskracht is meer dan de som van de delen. Het is niet voor niets dat de landmacht zoveel waarde hecht aan "verbonden" wapens.

Dus welke paashaas kwam ooit op het idee om tanks weg te doen, of maritieme patrouillevliegtuigen, of telkens weer de noodzaak van onderzeeboten te ondergraven door te zeggen dat ze per stuk zo duur zijn. Wat ze overigens helemaal niet zijn, maar wel worden als je de almaar groeiende overhead van de Haagse organisatie blijft meerekenen. Of nog erger, de verschillende krijgsmachtonderdelen probeert met elkaar te vergelijken op basis van hun jaarlijkse begroting. Alsof je zonder een van hen kunt. En jazeker, zelfs die optie is door Financiën aan politieke partijen voorgelegd. De integrale kostprijs van een krijgsmacht is gewoon een deel van het BBP, het liefst twee procent. Omdat een integrale kostprijs van geen krijgsmacht oneindig veel groter is, zowel in BBP als mensen.



## De rekenmeesters

**De politiek (in de breedste zin van het woord) was de laatste tijd in rep en roer over de kwaliteit van het rekenonderwijs. Dit verbaast mij niets, want de jeugd heeft inderdaad moeite met de wijze waarop heden ten dage de rekenvaardigheden op de leerlingen wordt overgebracht. Met weemoed denk ik terug aan de school met den bijbel waar in mijn reeds lang vervlogen jeugd de tafels erin werden gestampt.**

Ook de discipelen van Rutte hebben moeite met rekenen.

Het begon al in de eerste dagen van het kabinet Rutte III, toen bleek dat het orde op zaken stellen in de kerncentrales van Dodewaard en Petten zo'n € 400 miljoen zou gaan kosten.

Wat volgt (in willekeurige volgorde):

- De strop van € 400 miljoen om de fout te corrigeren die was ontstaan bij de uitkeringen van het "kind gebonden" budget: 400.000 ouders zullen een nabetaling krijgen.
- Swiebertje Wiebes (EZ) heeft het stropendossier van de 2019 energiekosten voor de burger in portefeuille. € 334 méé-kosten voor een gemiddeld huishouden per jaar in plaats van de door STAS Mona Keijzer geprognoseerde € 153. Het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) krijgt de schuld, omdat het zich op een model uit 2017 zou hebben gebaseerd. Naar mijn mening heeft Wiebes boter op

het hoofd, want begin december 2018 was al duidelijk wat de werkelijke kostenstijging zou zijn en ook het CPB wist van de hoed en de rand.

- De vertrekregeling voor 5.000 m/v bij de Belastingdienst gaat uiteindelijk een slordige € 720 miljoen kosten, dit is buiten de kosten die deze kwaliteitsuitstroom de belastingbetaler tot in lengte van jaren nog gaat kosten.

Je houdt je hart vast voor de doorrekening van het PBL waar het de klimaatplannen betreft. Je ziet nieuwe verkiezingen al opdoemen aan de horizon!

Zullen de ca. € 750 miljoen die Wopke Hoekstra heeft gestoken in de aankoop van 14% van de aandelen Air France – KLM wellicht wél een gouden greep blijken te zijn? Als MinFin Wopke het rekenen al niet meester zou zijn...

Hoop doet hier leven...

Kan het niet laten om af te sluiten met de afgang van DJ Trump in Vietnam eind februari.

Zou hij nu echt hebben gedacht dat hij als zelfverklaard "dealmaker" Kim Jong Un zou gek zou krijgen om afstand te doen van zijn lange afstandsraketten en bijbehorende kernkoppen in ruil voor het opheffen van de economische sancties? Kim laat er liever gras over groeien dan dat hij inbindt en vervolgens laat hij zijn onderdanen dit gras kauwen en herkauwen! De Noord-Koreanen mogen het heden ten dage doen met rantsoentjes van 300 gram per dag. De hongerklop is permanent.

Met dank aan Kim en Donald.

# 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/](http://www.prodef.nl/)  
ledenvoordeel.  
Mailen kan ook:  
[info@prodef.nl](mailto:info@prodef.nl)



KVNRO

