

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juli 2020 | nummer 4



Fair winds and following seas

door Willem Groeneveld

Voor u ligt het eerste voorwoord van de nieuwe voorzitter van de KVMO en duovoorzitter van de GOV|MHB. Op 18 juni heeft KTZ Marc de Natris het voorzitterschap van de KVMO en het duovoorzitterschap van de GOV|MHB neergelegd.

Een bijzonder moment om na 7,5 jaar het voorzitterschap neer te leggen zonder de bijpassende en zeer verdiende afscheidsreceptie. Dat gaan we zeker nog een keer doen en als het allemaal voorspoedig verloopt, zullen we op 1 oktober, tijdens de ALV van de KVMO afscheid nemen van Marc.

Om te beginnen zal ik mij voor degenen die mij niet kennen even voorstellen. Ik ben KTZ Willem Groeneveld, 56 lentes jong en in het dagelijks leven hoofd financiën bij het JIVC, het IT-bedrijf van Defensie. Uiteraard begonnen bij de Koninklijke Marine in het operationele domein, gevlogen bij de MLD als waarnemer op zowel de Orion als Lynx. Gevaren als vluchtcommandant en na het opheffen van de MARPAT-groep via de HDV in het besturen beland. Idee is dat ik uw duovoorzitter ben tot uiterlijk 1 januari en dat KLTZ Rob Pulles vanaf dat moment *full time* aan de slag gaat. Ik wil in mijn eerste column met u delen waar ik mij zorgen om maak.

Ten eerste de door het kabinet aan de NAVO toegezegde groei naar de norm van 2% van het BNP. De afgelopen 4 jaar is er weliswaar meer geld naar Defensie gegaan, maar afgezet tegen de inflatie is het toch maar mondjesmaat. Als we kijken naar het Defensie Lange Termijn Plan, dan kunnen we niet anders constateren dan dat er snel fors geld bij moet. Er is flink geïnvesteerd in het CLSK en terecht, maar ook CZSK en het CLAS zitten te springen om nieuw materieel. Niet te vergeten de hoognodige investeringen in het vastgoed en de IT. Komt dit geld er niet, dan staan er pijnlijke keuzes voor de deur en zullen we afscheid moeten nemen van een *allround* krijgsmacht. Natuurlijk kunnen we meer en beter samenwerken binnen Europa, maar de coronacrisis laat eens en te meer zien dat landen geneigd zijn snel en zelfstandig te handelen als de nood aan de man komt. Dus rustig afwachten en hopen dat een ander land het oplost, lees de rekening betaalt, is geen optie.

Ander punt van zorg is de onder vulling bij Defensie. Operationele commando's zijn fors onderbemand, terwijl de vraag naar ondersteuning in de breedste zin des woords niet is afgenomen. Zo zijn er tijdens de coronaperiode ca. 350 pax ingezet om de civiele autoriteiten te ondersteunen. Denk daarbij ook aan de inzet van Zr. Ms. Karel Doorman in het Caraïbisch gebied. Daar komt bij dat het kabinet voltallig heeft geapplaudisseerd voor de inzet van het zorgpersoneel. Het parlement echter slaagde er niet in om een motie aan te nemen die pleit voor het verhogen van het salaris van datzelfde zorgpersoneel. Ergo, een complimentje is snel gemaakt, maar het wordt echt tijd de dienende beroepen te herwaarderen. Corona toont aan dat het deze mensen zijn die de kar trekken als het er op aankomt.

Al met al voldoende stof tot nadenken. Ik ga mijn best voor u doen samen met de NOV en alle andere partners binnen dit speelveld. En voor Marc nogmaals dank en ik wens je *fair winds and following seas*.

INHOUD

- 2 Vullen met militair personeel
- 4 Losse eindjes en het belang van een holistische benadering
- 6 Waarom gaan we het niet samen fixen bij Defensie?
- 9 Rekenrente en dekkingsgraad
- 10 ANW-uitzonderingsregeling
- 12 Eerlijke vergoeding voor inzet
- 14 Het nieuwe pensioenstelsel

EN VERDER

- 11 Juridische zaken
- 13 Medezeggenschapsverkiezingen
- 16 Column vice-voorzitter

www.ProDef.nl

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierverenigingen en Middelbaar 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

W.P. Groeneveld (hoofdredacteur),

M.A.M. Weusthuis (gast-eindredacteur),

R. Blik, P. Eijkelenkamp, T. Kofman

Aan dit nummer werkten mee:

mr. B. Blonk, J.L.R.M. Vermeulen, R.W. Mannak

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 aanvang 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 nr 5 van het Prodef bulletin dient voor 1 september 2020 per email bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Vullen met militair personeel

Uit de laatste cijfers naar de Tweede Kamer blijkt dat de defensie-organisatie nog verder leegloopt. Met name het militaire personeelsbestand kan niet worden gevuld. Dit in tegenstelling tot de situatie bij onze burgermedewerkers. Zij vinden de defensieorganisatie wel aantrekkelijk en bezetten steeds meer militaire functies.

De hamvraag is dan hoe komt dit, maar vooral ook hoe we dit gaan oplossen. Het doel moet toch zijn om militaire functies te vullen met goed opgeleide en goed gemotiveerde militairen tegen uitlegbare kosten? De vraag die wij ons dus moeten stellen is, hoe is dit zo gekomen? In mijn ogen zijn hier twee redenen voor: enerzijds de politieke sturing en het hiermee samenhangende onvermogen om tijdig de personele bakens te verzetten, en anderzijds ons vigerende personeelssysteem en het daarbij gehanteerde bezoldigingssysteem.

Politieke sturing

In 2004 werd de krijgsmacht onder leiding van minister Kamp ernstig afgeslankt. Er gingen 12.000 functies verloren en daarna was de organisatie volgens de minister betaalbaar en gereed voor de toekomst. In 2010/2011 herhaalde minister Hillen dit kunstje nog eens en het zou mij niet verbazen als minister Bijleveld ons dit nog een keer wil flikken. Lees de teksten in de defensienota's er nog maar eens op na, de meest mooie teksten werden voor dit doel verzonden. Toekomstbestendig, modern, zelfs het woord investeren werd door Hillen gebruikt bij het voor de tweede keer snijden in 6 jaar, met wederom 12.000 functies. De huidige onbalans vindt hierin zijn oorsprong. Daarna hebben wij de controverseronde AOW-gat gehad, de vermaledijde WUL-problematiek, het opschuiven van de UKW-leeftijd en de pensioenproblematiek. Daar bovenop, het niet mogen vullen boven de 90% toen wij personeel konden innemen. En nu staan wij raar te kijken dat er gaten vallen?! De politieke sturing is ernstig laakbaar. Dit heeft ook geleid tot de tegenstelling tussen bonden en Defensie. Hierdoor komen ook het overleg over een nieuw bezoldigingssysteem en een bij de tijd passende personeelssysteem maar moeizaam van de grond. Het wantrouwen is groot. En de vraag blijft in de lucht hangen: heb-

ben wij ons nu beter gewapend tegen deze onbetrouwbare politieke sturing? Ik ben bang van niet.

Personeelssysteem en bezoldiging

Wanneer je in de exitinterviews kijkt naar de redenen waarom militairen voortijdig weggaan, dan valt op dat deze direct te maken hebben met het huidige vigerende personeelssysteem en de bezoldigingssystematiek.

Personeelssysteem

Voor een personeelssysteem moet je de essentie kunnen aangeven. Waar gaat het nu eigenlijk om? Voor mij zijn het een zevental ijkpunten waarop dit systeem gebaseerd zou moeten worden.

1. Balans. Ik geloof in een balans tussen mens/werknemer en de organisatie. Waarom is ook de organisatie belangrijk? Als je geen materieel hebt en niet kunt oefenen/uitzenden, dan word je ook met een zak geld niet gelukkig;
2. Uitlegbaar. Wanneer je naar arbeidsvoorwaarden kijkt dan moet het uitlegbaar zijn. Waar heb je wel en niet recht op en waarom? Met name militairen zijn gevoelig voor eerlijk en fair. Dan ga je deze organisatie vullen maar met name gevuld houden;
3. *Game changer* 1: tweeverdieners. De tweeverdiener-maatschappij is normaal geworden. De discussie over Vlissingen komt niet uit de lucht vallen, dit is een maatschappelijk gegeven;
4. *Game changer* 2: langer doorwerken. De mens wordt gemiddeld ouder en blijft langer fit. De overheid verhoogt de pensioengerechtigde leeftijd. Maar ook de mens/ de militair in de organisatie heeft behoefte om meer zelf te kunnen bepalen wanneer het op is. Hier speelt ook de RVU boete en de remotie discussie;
5. Karakteristieken van de krijgsmacht. Kijk eens door een moderne bril naar



deze organisatie, dan zie je militairen die in het operationele hart van de krijgsmacht functioneren, maar ook militairen die veel meer gefunctionaliseerd bezig zijn, alleen wel direct opgeroepen kunnen worden om in hun gefunctionaliseerde richting eenheden te vullen. Een voorbeeld is de personele richting. Je werkt bij de personeelsdienst, je kunt direct uitgezonden worden als S1 of G1. Daarnaast is er steeds meer behoefte aan gespecialiseerde militairen, onze cybermensen bijvoorbeeld. Elk kent zijn eigen dynamiek. Hier zullen wij oog voor moeten hebben;

6. Zwaartepunten in de carri re tussen werkgever/werknemer. In ons voorstel staat in de eerste periode het dienen centraal. Het zwaartepunt ligt hier bij de defensieorganisatie. In een volgende periode moet er evenwicht aangebracht worden tussen werk en priv . En uiteindelijk in het derde tijdvak moet het zwaartepunt komen te liggen op het mogelijk maken om nog te kunnen genieten van de resterende arbeidsproductiviteit van het personeel. Hier ligt het zwaartepunt op het personeel.
7. Flexibiliteit. Nederland is kampioen ZZP-en. Er is inmiddels een breed erkende doorgeslagen flexibilisering. In de voorstellen van Defensie hoor je de term contractvormen. In mijn ogen mag personeel niet vogelvrij zijn. Ook de commissie Borstlap heeft dit in januari 2020 nog eens onderstreept. Ook de coronapandemie geeft hier een duidelijke zet in de goede richting. Na een eerste operationele plaatsing en het bieden van goede uitstroombmogelijkheden is het adagium wat mij betreft dat je bij Defensie geen baanzekerheid hebt, maar wel werkzekerheid. Dat zou het nieuwe

normaal moeten zijn. De balans tussen werknemer en werkgever. Beide hebben verantwoordelijkheden. Dat is flexibiliteit en adaptiviteit.

Dit zijn dan ook voor mij de ijkpunten voor een nieuw personeelsbeleid. En natuurlijk moeten er dan nog een groot aantal zaken worden afgesproken, maar de kunst is om vast te houden aan deze uitgangspunten.

Bezoldiging

Het volgende punt is de bezoldiging. Zoals ik in mijn blog al heb aangegeven en in de vlogs naar voren komt, bestaat het bezoldigingsbeleid uit twee delen: het loongebouw en de van het loongebouw onafhankelijke werk gerelateerde toelages.

Voor ons is het essentieel dat voor het concipi' ren van het loongebouw eerst de functiewaardering eerlijk en uitlegbaar is. Het is onze heilige overtuiging en wij denken dit ook te kunnen staven, dat de militaire component onvoldoende is meegenomen. Alleen dit is wel het fundament waarop dit gebouw rust. Alles wat je hieraan doet, wordt beïnvloed door de discussie over die functiewaardering.

Het tweede deel wordt gevormd door de toelages. Het doel van de GOV is eerlijk en uitlegbaar. Daar waar wij gelijk zijn aan burgers, daar moet je je ook daarmee vergelijken. Daar waar je afwijkt, daar moet je onderbouwd aangeven waarom je afwijkt. Dit werkt overigens van militairen naar burgers, maar ook vice versa. Daarom hebben wij gekozen voor een vergoeding voor overwerk die zoveel mogelijk gelijk is aan die van de burgers. Overigens is het schrikken als je ziet hoe slecht de militair hiervoor vergoed wordt in vergelijking met

anderen. Met name bij de TOD en de oefenen uitzendtoelages, de vergoeding dus voor ons primaire/operationele proces, de basis onder onze krijgsmacht.

Het wordt tijd dat eindelijk de paarden die de haver verdienen, dit ook krijgen. En ja, ik begrijp dat de ouderen nu roepen, maar wij dan? Wij zijn met een stuiver op pad gestuurd en nu grijpen wij eraan. Hier zal zoveel mogelijk rekening mee gehouden moeten worden, maar we moeten de veranderingen aan het systeem beschouwen vanuit iemand die nieuw binnenkomt. Is het dan beter of niet? Daarna komt het vormen van overgangsbeleid voor de staande populatie.

Samenvattend

Met name de ontluisterende politieke sturing in de afgelopen 15 jaar, inbegrepen het niet tijdig aanpassen van ons personeels- en bezoldigingssysteem, heeft geleid tot de huidige ondervulling. Hier zullen wij ons, maar vooral ook onze politieke bazen, stevig rekenschap van moeten geven. De overheid is verregaand onbetrouwbaar met zijn krijgsmacht omgegaan. En ik vrees dat als wij ons niet harder opstellen dit nog vaker gaat gebeuren.

Om de organisatie te kunnen vullen zijn ook een herziening van ons personeelssysteem en onze bezoldigingssystematiek noodzakelijk. Dat kan niet ineens. Pak dan dat deel wat het meeste effect heeft, wat direct raakt aan ons primaire/operationele proces, i.c. de TOD en de oefen- en vaartoelage. Dat zet zoden aan de dijk. Bovendien is het eerlijk en uitlegbaar. Nu zitten wij nog steeds onder het niveau van de vakkenvuller bij de AH.



'Losse eindjes' en het belang van een holistische benadering...

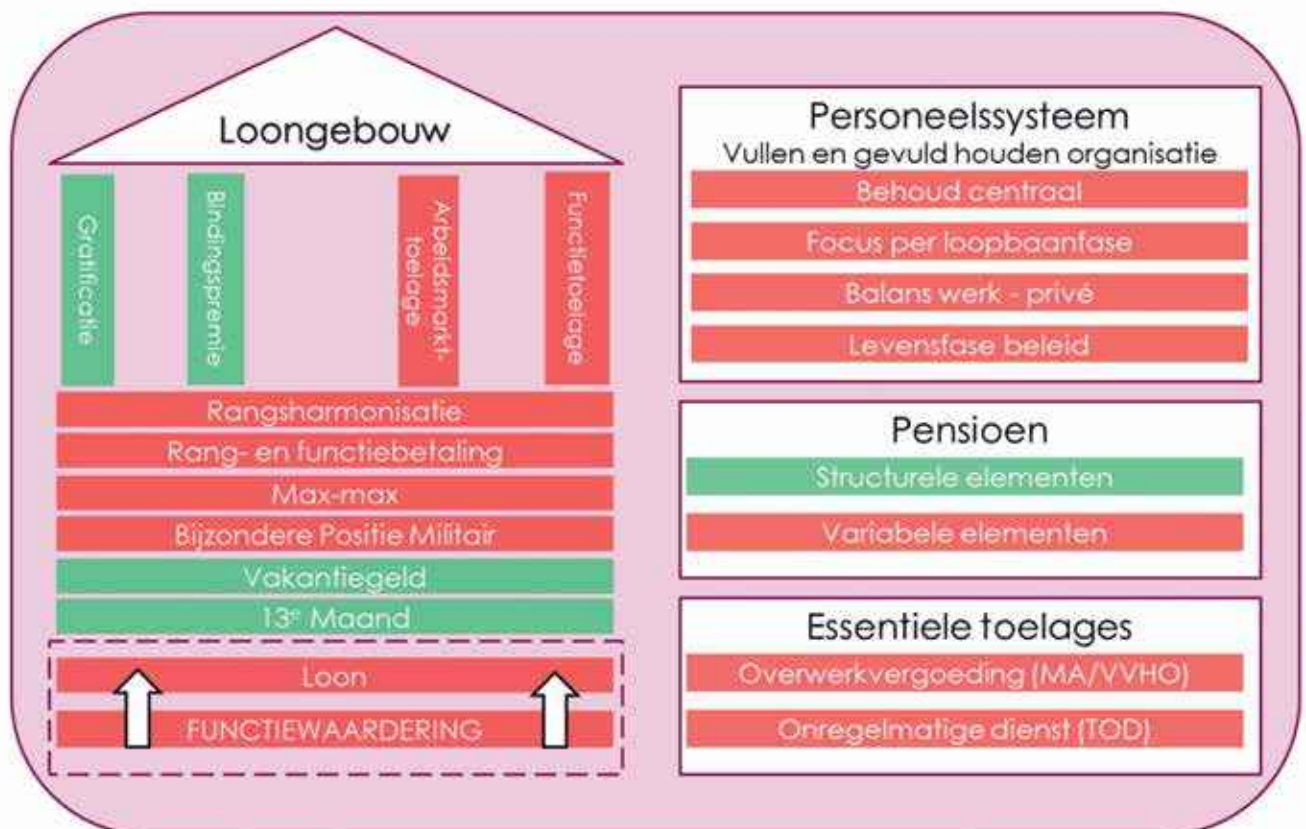
Twee maanden in een steeds soepelere intelligente lockdown zijn weer voorbij. Op onderhandelaarsniveau vrij turbulente maanden durf ik wel te stellen. Zo zijn, na het weer opstarten van het formele overleg begin mei, de gesprekken over de herziening van het bezoldigingsstelsel (loongebouw en toelages) op 5 juni vastgelopen.

Na een *upscale* in het SOD op 17 juni jl. zijn de sociale partners tot de conclusie gekomen dat het toch nog vruchtbaar zou kunnen zijn om de gesprekken te hervatten. Inzet: een tussenlanding op weg naar volledige herziening van het bezoldigingsstelsel. Want dat we op 1 juli a.s. geen volledig nieuw loongebouw met een bij de tijd passend en vereenvoudigd stelsel van toelages gaan invoeren, zoveel is wel helder. Op het moment dat ik deze column schrijf moeten de gesprekken nog beginnen, maar ik hoop dat als dit bulletin u bereikt, u al via andere media beelden van witte rook hebt gezien! Tot die tijd informeer ik u graag over een aantal andere losse eindjes uit het vorige akkoord. Daarbij trakteer ik u tevens op ons strategisch vergezicht aangaande het bezoldigingsstelsel en daarmee samenhangende elementen. Ik realiseer me dat dit mogelijk lastig te volgen valt vanwege de complexiteit, maar u kunt er op rekenen dat ik in opvolgende bijdrages hier dieper op in ga.

Losse eindjes

Meerdere columns op rij heb ik u teleur moeten stellen aangaande de definitieve uitwerkingen van de afspraken uit het afgelopen arbeidsvoorwaardenakkoord, maar nu lijkt het dan toch zo ver. Op het moment van schrijven heeft de behandeling van de Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB) en de Ministeriële Regelingen (MR) in het SOD plaatsgevonden en is een laatste versie middels piep-procedure aan de centrales aangeboden. Ik kan u vertellen dat deze keer alle centrales hebben aangegeven geen gebruik te maken van de mogelijkheid om te piepen. Het is dus rond. U kunt binnenkort definitief aanspraak maken op het **merendeel** van de in het akkoord gemaakte afspraken.

Merendeel, dus niet alle? Inderdaad, de meeste afspraken zijn nu geregeld. Wat echter nog als los eindje open staat is de afronding van de maatregel in verband met uw verminderde pensioenvooruitzicht, ook wel de pensioencompensatie genoemd. Op 1 mei jl. is



door mij middels een brief (PA/20.0308) de werkgever opgeroepen om op korte termijn tot definitieve uitwerking voor uitzonderingsgevallen te komen, en voor de rest van de populatie alvast over te gaan tot uitbetaling van de afgesproken bedragen. Tot op heden zit de discussie op dit onderwerp echter nog vast. De werkgever lijkt namelijk van mening dat een ieder die qua opkomstleeftijd afwijkt van de maatmens onder de afgesproken tabellen (19 jaar bij opkomst), een korting op de bedragen zou moeten krijgen. Uw centrale is echter van mening dat iedereen die zijn of haar loopbaan is begonnen bij de krijgsmacht en ook sindsdien daar heeft doorgebracht, 1-op-1 aanspraak heeft op de passende bedragen uit de overeengekomen tabellen. Dit is zo afgesproken, dit is zo gecommuniceerd en dit is ook nog eens als zodanig gefinancierd! Gelukkig kan ik u melden dat wij als centrale niet als enige zo in de wedstrijd staan. Ook op dit dossier wacht ons dus nog een stevig potje touwtrekken met de werkgever

Het belang van een holistische benadering

Vanuit onze zijde is via diverse kanalen en op verschillende momenten het nodige gezegd over de belangrijkste arbeidsvoorwaardelijke elementen die dit jaar op tafel liggen, waaronder het loongebouw en het stelsel van toelages (samen het bezoldigingsstelsel) en het personeelssysteem.

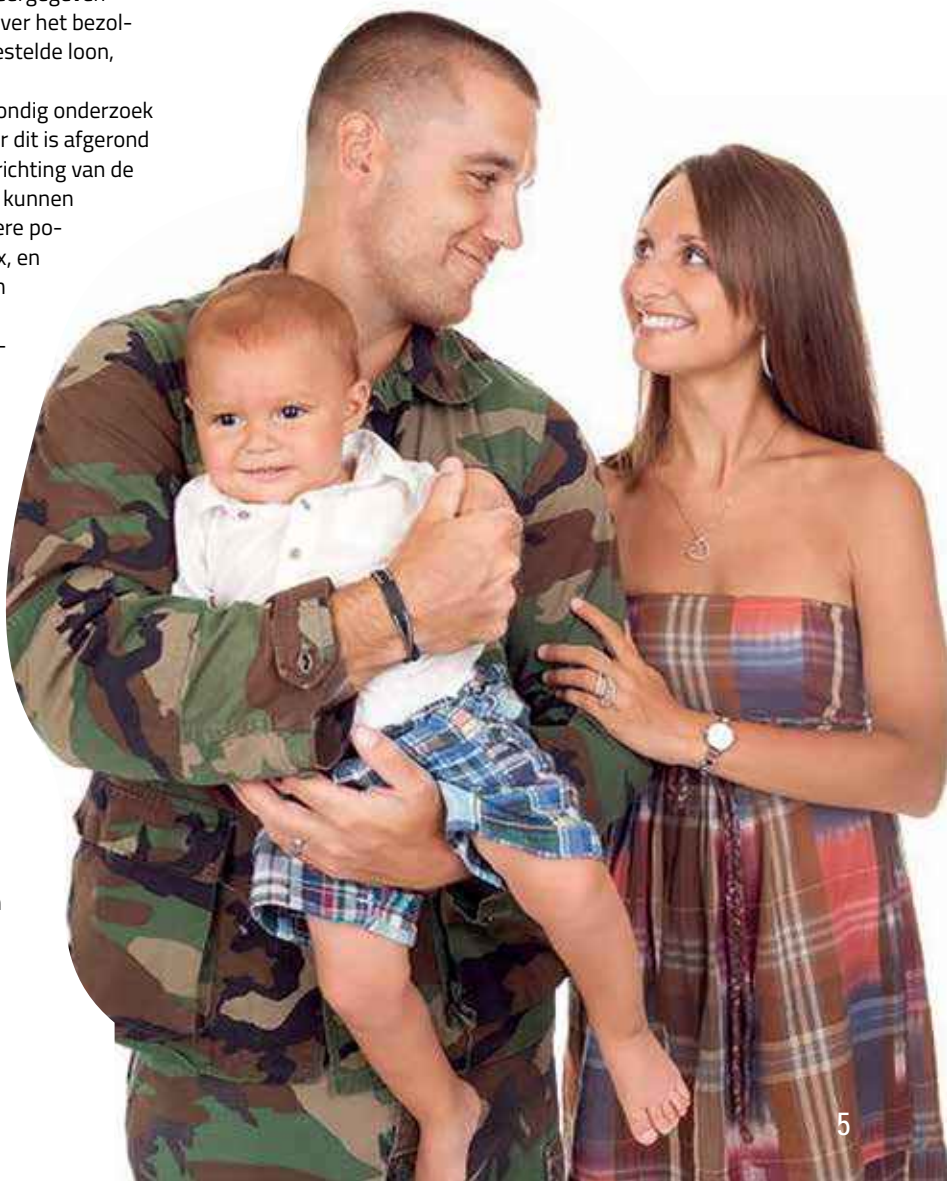
Zowel mijn voorzitters als ikzelf zijn op diverse van deze elementen afzonderlijk in gegaan. Als ik kijk naar de discussie tot nu toe, dan lijkt die echter enkel te gaan over de verschillende elementen, maar nog te weinig over het geheel tezamen. De holistische benadering. Deze discussie, hoe ingewikkeld ook, is echter cruciaal om tot een goed pakket aan afspraken en maatregelen te komen.

In het bijgevoegde schema heb ik de elementen weergegeven die naar mijn mening cruciaal zijn bij de discussie over het bezoldigingsstelsel, het personeelssysteem en het uitgestelde loon, oftewel: pensioen.

Kijk ik naar het loongebouw, dan is voor mij een grondig onderzoek naar de functiewaardering essentieel. Pas wanneer dit is afgerond kunnen we komen tot een eerlijke en uitlegbare inrichting van de salarisniveaus per rang. Parallel aan dit onderzoek kunnen echter discussies worden gevoerd over de bijzondere positie van de militair, de vervanging van de max-max, en rang versus functiebezoldiging. Tevens kan worden gekeken naar eventueel noodzakelijke elementen als functietoelages en een vorm van arbeidsmarkt-toelage. De discussie over rangharmonisatie kunnen we echter het best bewaren tot na afronding van de functiewaardering.

Aanvullend op het loongebouw zijn er binnen het bezoldigingsstelsel enkele toelages die essentieel zijn om te komen tot een eerlijke en uitlegbare beloning. De belangrijkste hierin zijn naar mijn mening de vergoedingen voor militair specifiek en structureel overwerk (varen, oefenen en uitzenden) en onregelmatig werk (toelage onregelmatige dienst). Alleen wanneer deze een acceptabele vergoeding kennen in tijd en geld, creëren we m.i. een eerlijk en uitlegbaar systeem. Daarbij is met name het tijdselement in deze vergoeding, wanneer deze wordt toegekend middels een inderdiencomponent, weer een essentieel element dat binnen het personeelssysteem kansen biedt op het herstellen van de balans werk-privé in een bepaalde periode van de loopbaan.

Focussend op het personeelssysteem, dan is het voor ons het hoofddoel dat dit randvoorwaardelijk is voor het vullen en gevuld houden van de organisatie tegen aanvaardbare kosten. In de kern moet dit systeem gericht zijn op behoud. Daarbij moet het middels een veranderende focus per loopbaanperiode mogelijkheden scheppen voor een herstel van de balans werk-privé. Met name na een tijd binnen de operationele kern van de krijgsmacht, waar veelal een zwaardere werkdruk op de militair ontstaat, is het van belang ruimte te geven om het opgenomen krediet in het privéleven weer aan te vullen. Zoals gezegd zou de tijdscomponent, wanneer toegekend in een inderdien- of spaarverlofaanspraak, gebruikt kunnen worden om hierin maatwerk te leveren voor het individu. Voor de een halverwege de loopbaan, voor de ander aan het einde en voor weer anderen helemaal niet. Puur waar de persoonlijke behoefte ligt. Dan ben je pas een moderne werkgever!





Waarom gaan we het niet samen fixen bij Defensie?

Er is een nieuw besef in onze samenleving door het coronavirus (SARS-CoV-2): niet alleen ik, maar ook de ander is kwetsbaar. Om die reden moeten we samen optrekken. Dat samen is nu net het probleem, want waar gaan we nu samen naar op weg? Is dat naar het nieuwe normaal, naar het sociaal zijn in onze eigen omgeving, of naar het voldoen aan onze internationale verplichting om 2 procent van ons nationaal inkomen aan onze defensiebegroting te besteden? Wie het nu weet mag het zeggen, maar ik ben bang dat we met elkaar te verdeeld zijn, waardoor de betekenis van het woord samenleving¹ voor mij een soort lege huls wordt.

Gelukkig knokt nu in ieder geval een leger deskundigen (samen?) om de COVID-19 pandemie te doorgronden en om een medicijn of vaccin ertegen te ontwikkelen. Ook laten veel landen op dit moment de teugels van stringente maatregelen wat vieren, waardoor er weer meer ruimte komt voor sociale- en economische verbetering. Belangrijke vraag blijft natuurlijk wel, of we nu van deze viruscrisis zoveel geleerd hebben dat een toekomstige pandemie van deze aard een geringer beslag legt op de samenleving, zowel in gezondheids- als economisch opzicht. Oftewel, zijn wij voorbereid op een komende pandemie? Ik zal u het antwoord daarop niet geven, maar helaas is het wel een feit dat lessen uit het verleden veelal snel vergeten worden.

Ook de verschillende actoren in het georganiseerd overleg (GO) hebben lessen getrokken uit het verleden. Daar werd bijvoorbeeld ook gekeken naar de verschillende verhoudingen binnen de verschillende actoren in het GO, zijnde de volgende drie clusters van actoren:

- verhoudingen tussen actoren binnen het departement van Defensie;
- verhoudingen tussen departement en vakorganisaties;
- verhoudingen tussen de vakorganisaties.

Uit deze lessen zouden we eigenlijk moeten begrijpen dat wij samen hetzelfde doel zouden moeten hebben. Immers wij allen streven toch, binnen de gegeven randvoorwaarden (o.a. financiële kaders), naar de beste defensieorganisatie met de daarbij behorende beste arbeidsvoorwaarden.

Samenwerken heeft immers als uitgangspunt elkaar te helpen om doelgericht een activiteit uit te voeren die leidt tot een tevoren afgesproken resultaat. Het is dus een middel om het doel te bereiken. Of het nu gaat om arbeidsvoorwaarden of reorganisaties, het doel moet zijn dat we samen (werkgever, werknemers en vakorganisaties) bijdragen aan de best mogelijke organisatie die ook nog wordt gezien als de beste werkgever.

De Fransen hebben een goede definitie die hier misschien bruikbaar is: *esprit de corps*. Wat zoiets betekent als: een gevoel van eenheid en enthousiasme door een gedeelde verantwoordelijkheid of interesse.



Samen met in doel aan het werk, hoe moeilijk kan het zijn? Samen iets doen voor de BV Nederland.

In mijn vorige bijdrage aan ons PRODEF-bulletin was ik er eigenlijk trots op dat het GO ondanks alle uitdagingen nog in staat was om voortgang te maken. Wat staat dat in een schil contrast met mijn huidige perceptie. Op dit moment zie ik dat we op diverse gebieden veel vertragingen oplopen, dus ook bij het reorganiseren. Omdat wij samen verantwoordelijk zijn, is het alleen maar belangrijk dat we samen tijdig stappen voorwaarts zetten. Het is voor de GOV|MHB essentieel dat ook maximaal voortgang wordt geboekt voor het zomerreces.² Zekerheid voor het personeel is ook juist nu voor de vakantieperiode belangrijk. Dat is het effect dat de GOV|MHB wil bereiken.

Als ik dan bijvoorbeeld zie hoeveel informeel overleg Reorganisaties (io REO) uren er nog ter beschikking staan per Defensie Onderdeel (DO), dan weet ik zeker dat wij samen niet genoeg output gaan generen waar ons defensiepersoneel tevreden mee zou zijn. Er zijn namelijk plannen die (om welke reden dan ook) al maanden wachten op een positief advies van de vakcentrales. Niet ieder DO wordt nu echt vol getroffen, maar zeker wel een groot aantal heeft echt last van de capaciteitsuitdagingen. Door het fysiek niet bij elkaar komen en het werken in MS Teams uitgaand van 2 uur in plaats van 3 uur, met 1 uur pauze tussendoor, is het gevolg dat we naast verslag en actiepunten waarschijnlijk maar 1 reorganisatieplan per keer kunnen behandelen.

Om meer uren ter beschikking te krijgen proberen we tussentijdse io REO s te doen, vooral bedoeld om de plannen te behandelen die in de afgelopen io REO s niet behandeld konden worden. Enkele van deze tussentijdse io REO s hebben al plaatsgevonden. Daarbij is het de verwachting dat wij tenminste n reorganisatieplan per uur af kunnen doen. In het normale vergaderrooster stonden er voor het zomerreces nog 2 reserve io REO s gepland (1 extra omdat het geplande io REO CZSK niet nodig was). Dat wil nu zeggen nog maar 4 uur vergadertijd, in plaats van de normale 6 uur. Op korte termijn zullen naar de mening van de GOV|MHB echt extra uren gemaakt moeten worden om reorganisaties en de Begeleidingscommissie Reorganisatie Personele Implementatie (BCO-PI) voor het zomerreces af te doen.

Onderstaand heb ik (niet uitputtend) een lijst opgenomen van onderwerpen van verschillende DO n die nu wachten op (verdere) behandeling in de twee reserve io REO s:
 LPL 1670 (MATLOGCO);
 LPL 1667 (Versterken VUJSTCO);
 Bedrijfsveiligheid fase 1;



De samenwerking tussen brandweer en luchtmacht verbeeld in een logo.

LPL 1671 (APS-Eygelshoven);
 LPL 1673 (versterken B&TCO);
 LPL 1675 (Versterken 400 GNKBAT);
 Doorontwikkeling Vliegbasis Eindhoven;
 Defensie Gezondheidszorg Opleidings- en Trainingscentrum (DGOTC);
 Defensie Verkeers- en Vervoersorganisatie (DVVO).

Een alternatief kan zijn om net zoals de informele overlegperiode te werken. Toen stelde elke centrale haar vragen schriftelijk/mondeling aan de desbetreffende voorzitter/specialist van de io REO. Die werden dan beantwoord en middels een formele nota vastgelegd. De bijbehorende documenten werden (indien noodzakelijk) aangepast. Ook werd zeker gesteld dat alles met elkaar gedeeld werd om te voorkomen dat niet iedereen tijdig werd geïnformeerd.

Ik roep een ieder nogmaals op om samen na te denken hoe wij met elkaar het gewenste effect kunnen bereiken. Ook het *out of the box* denken mag. En wie weet kunnen we ook in de recesperiode nog momenten vinden om het defensiepersoneel, waar wij allen zo trots op zijn, te dienen. Immers het kunnen werken op afstand, in verschillende samenstellingen/vertegenwoordigingen, is mogelijk, dat heeft de crisis bewezen.

Tot slot constateer ik dat ons defensiepersoneel niet meer begrijpt waarom reorganisaties zo lang duren. Juist daarom is het noodzakelijk om het belang van het defensiepersoneel te blijven zien en het voor hen te fixen.

Ik realiseer mij terdege dat een ieder (nog) een stapje harder moet lopen, maar dat mag zeker in deze bijzondere en onzekere tijd geen probleem zijn als wij daardoor recht doen aan ons defensiepersoneel.

1 het geheel van de met elkaar verkerende mensen; = maatschappij; de moderne samenleving (van Dale)
 2 van maandag 13 juli tot maandag 31 augustus 2020 (7 september inbegrepen onze inleesweek).



Rekenrente en dekkingsgraad

Het ABP-bestuur verlaagt de komende jaren in stappen de rekenrente waarmee de pensioenpremie wordt vastgesteld. De pensioenpremie is de prijs die betaald wordt voor de inkoop van de zogenoemde pensioenaanspraak. Bij de berekening van de hoogte van de te betalen pensioenpremie wordt rekening gehouden met een verwacht rendement over die premie in de toekomst.

Voor de deelnemer wordt ieder jaar een stuk pensioenaanspraak ingekocht. Voor het ABP in 2020 geldt dat een deelnemer die full time werkt met een jaarinkomen van 60.000,- in 2020 bij het ABP een pensioenaanspraak opbouwt van 889,- en daarvoor een premie betaalt van 11.404,- (werkgever 70% / werknemer 30%). Met die 11.404 euro krijgt hij een pensioenaanspraak op een levenslange uitbetaling van 889 euro per jaar vanaf pensioendatum.

Die 11.404,- premie in 2020 is berekend bij een rekenrente van 2,8%. Dat wil zeggen dat het ABP-bestuur verwacht over die premie in 2020 en in toekomst 2,8% rendement te behalen, zodat op pensioendatum die 889,- ook daadwerkelijk kan worden uitbetaald. U begrijpt dat aanpassing van de rekenrente leidt tot aanpassing van de premie. Vanaf 2023 gaat het ABP-bestuur uit van een voorzichtiger rekenrente van 2,0%. Het ABP-bestuur stelt het volgende: Over

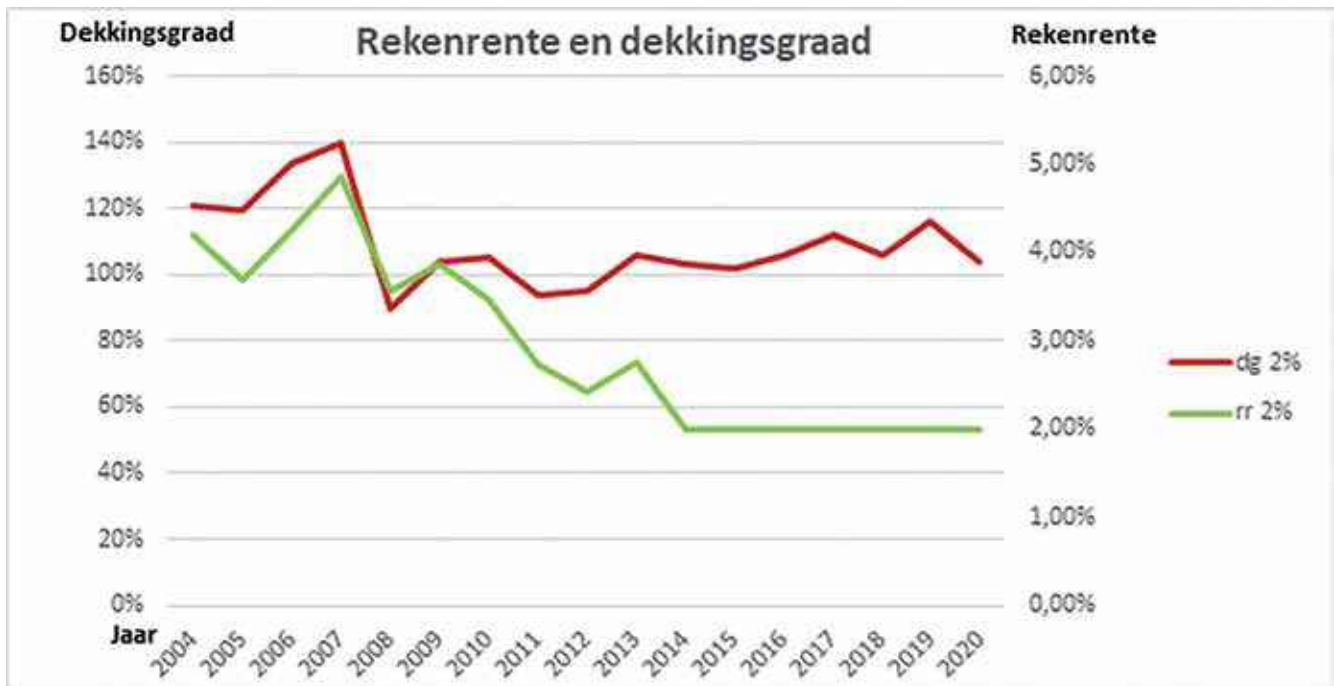
de afgelopen 20 jaar behaalde ABP een gemiddeld rendement van ongeveer 7% op jaarbasis. Door de aanhoudend lage rente, verwachten we dat het rendement op onze beleggingen de komende jaren gemiddeld circa 4% zal zijn. En aangezien uw pensioen niets anders is dan de optelsom van premie en rendement, stijgt de premie.

Het ABP-bestuur denkt dus dat aan de inkomstenkant, bij het bepalen van de hoogte van de premie, 2% rekenrente voldoende is om op pensioendatum het beloofde pensioen uit te kunnen betalen. En het ABP-bestuur kan die 2% hanteren omdat het daar enige discretionaire bevoegdheid heeft. Aan de uitgavenkant echter, bij de berekening van de uit te betalen pensioenen, is het ABP gehouden aan de door DNB opgelegde rekenrente. En DNB vindt 2% momenteel een te hoog rendement. DNB vindt dat je voor de berekening van de in de toekomst uit te betalen reeds ingekochte pensioenaanspraken moet uitgaan van een

andere rekenrente, afgeleid van de zgn. risicovrije rente (de rente die wordt betaald op een schuld die met de grootst mogelijke zekerheid terug wordt betaald). Die rekenrente komt al enige tijd niet verder dan een stand ver beneden de 1%. In de grafiek ziet u hoe de rts (incl. ufr) en de dekkingsgraad van het ABP vanaf 2004 zijn verlopen. Door de coronacrisis is de actuele dekkingsgraad per eind mei 2020 gedaald tot 84,5%.

Het ABP-bestuur gaat dus uit van 4% algemeen rendement op het vermogen de komende jaren. De commissie parameters (cie Dijsselbloem), die onlangs de minister van SZW adviseerde over de aan te nemen financi' le waarden waarvan pensioenfondsen de komende vijf jaren moeten uitgaan (2021-2026), komt op basis van historische en wetenschappelijke data in combinatie met de huidige lage rente, ook uit op verlaagde maximale rendementen de komende vijf jaar. De cie Dijsselbloem gaat uit van ruim 4% algemeen rendement.





De discretionaire bevoegdheid van het ABP-bestuur bij het bepalen van de rekenrente voor de berekening van de premie, gaat niet verder dan de bovengrenzen die de parameters aangeeft.

Het ABP-bestuur is prudent en komt vanuit die aangenomen 4% rendement met aftrek van 2% inflatie uit op 2% (re'le) rekenrente voor het bepalen van de hoogte van de premie. En bij het bepalen van de hoogte van de pensioenbetalingen aan de uitgavenkant, verplicht DNB datzelfde fonds om te rekenen met de risicovrije rts van 0,3% (eind mei 2020). Aan de uitgavenkant mag blijkbaar totaal geen rekening worden gehouden met een te verwachten voorzichtig rendement. Vreemd, het gaat toch over hetzelfde geld?

Laten we bezien hoe hoog de dekkingsgraad zou zijn geweest als we bij het berekenen van de toekomstige pensioenbetalingen uitgaan van die voorzichtigte 2% rekenrente. Daarbij gaan we er van uit dat 1%-punt wijziging rekenrente per saldo overeenkomt met 14%-punt wijziging dekkingsgraad, want dat is voor het ABP momenteel de realiteit. In de eerste grafiek ziet u dat ergens in 2014 de rts onder de 2% schiet. In onderstaande grafiek zetten we vanaf dat moment de rekenrente vast op 2%. U ziet dat de dekkingsgraad na 2014 op basis van die rekenrente van 2% zich

beweegt tussen de 102% en 116%.

De lijn van de dekkingsgraad vanaf 2014 is een realistische benadering, maar geen wiskundige zekerheid. Zo is in eerdere jaren de verhouding rekenrente en dekkingsgraad niet 1:14 maar 1:12, en zo komt de dekkingsgraad alleen in 2019 uit boven de 110% (nl. 116%), de grens waarboven kan worden geïndexeerd. Als er gedeeltelijk zou zijn geïndexeerd, dan zou de dekkingsgraad in 2020 iets lager liggen.

Standpunt GOV|MHB

Het nieuwe pensioenstelsel is er nog niet en wordt verwacht in 2026 in werking te treden. Tot die tijd zitten we met het huidige FTK. De GOV|MHB is daarom van mening dat als in het huidige stelsel het ABP-bestuur 2% een prudente rekenrente vindt om een pensioenaanspraak in te kopen en uit te kunnen betalen op pensioendatum, dan is diezelfde 2% ook prudent genoeg voor de berekening van de reeds ingekochte toekomstige pensioenbetalingen.

En om de nodige rust te behouden, vragen wij niet om een snelle noodmaatregel die uitgevaardigd werd rond de laatste jaarwisseling, maar wij willen bestendig beleid. Daar vragen onze leden en alle gepensioneerden om. Juist in een crisistijd kan de langjarige collectieve solidaire financiële op-

zet van een pensioenfonds zijn meerwaarde laten zien. Pensioenfondsen beleggen op de lange termijn. Daarbij past een rekenrente die prudent rekening houdt met beleggingsrendementen op lange termijn. Dat geeft maatschappelijke rust en die is ook belangrijk, zeker in deze coronatijden.

Dus minister Koolmees, de GOV|MHB roept u op in het belang van de gepensioneerden en actieven die vertrouwen willen hebben en houden in hun pensioenfondsen, in het belang van een goed functionerende economie zonder verlies aan koopkracht en in het belang van een maatschappij zonder Malieveld-strubbelingen, nog eens te kijken naar die rekenrente. De verwachting is dat het nieuwe pensioenstelsel vanaf 2026 veel meer de gelegenheid biedt tot indexatie. Het zou dan vreemd zijn om tot die tijd, onder het huidige FTK, helemaal niet te indexeren en zelfs te korten. Bovendien werkt een hogere rekenrente als Haarlemmer olie bij de invoer van uw nieuwe pensioenstelsel. Gecreëerde tekorten als gevolg van gebruik van de rts verminderen, invaren wordt voor iedereen interessanter en compensatiemaatregelen kunnen worden uitbetaald. Dat komt het vertrouwen in de Nederlandse pensioenen en de invoer van uw nieuwe pensioenstelsel bepaald ten goede.

ANW-compensatieregeling verlengd

De ANW-compensatie is een aanvulling vanuit het ABP-pensioenreglement op het partnerpensioen voor uw partner tot aan zijn/haar AOW-leeftijd. De compensatie komt tot uitkering in het geval uw partner jonger is dan de AOW-leeftijd en geen of beperkt recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid.

De ANW-compensatie werd door het ABP-bestuur per 1 mei 2018 afgeschaft voor nieuwe gevallen vanaf die datum. Er geldt een uitzondering voor mensen die vóór 1 mei 2018 ongeneeslijk ziek waren en zich daardoor vóór 1 mei 2018 niet konden verzekeren. Ook zijn er door ABP bepaalde uitzonderingsituaties voor mensen die zich om een andere reden niet vóór 1 mei 2018 konden verzekeren. Zie de tabel hieronder.

Deze uitzonderingsregeling gold voor deelnemers die op 1 mei 2018 al pensioen opbouwden of toen al pensioen van ABP ontvingen. Voor nieuwe ABP-deelnemers die na 1 mei 2018 startten met pensioen opbouwen bij ABP bestond er geen recht op Anw-compensatie en was er ook geen

toegang tot de Anw-uitzonderingsregeling. De uitzonderingsregeling liep bij afkondiging in 2018 tot 1 mei 2023.

Onlangs meldde het ABP-bestuur dat de uitzonderingsregeling na 1 mei 2023 gaat doorlopen. Het bestuur meldt dat deelnemers die in aanmerking komen voor de uitzonderingsregeling, grote moeite hadden met de einddatum van 1 mei 2023. Daardoor zou bij overlijden na deze datum geen recht meer bestaan op een aanvullende uitkering. Door het loslaten van deze einddatum behouden partners van de betrokken deelnemers recht op Anw-compensatie bij overlijden na 1 mei 2023. De aanpassing van de datum betreft dus alleen de oorspronkelijke categorie deelnemers die zich op 1 mei 2018 als ongeneeslijk zien of niet

verzekeraar volgens de uitzonderingsregeling, bij het ABP had gemeld. Nieuwe gevallen na die datum komen niet in aanmerking.

GOV|MHB

Dit is goed nieuws voor onze leden die in de omstandigheden van de uitzonderingsregeling verkeren. Voor de leden die na 1 mei 2018 ongeneeslijk ziek werden/worden biedt de verlenging van de regeling helaas geen soelaas. Voor de meeste GOV|MHB-leden geldt de uitzonderingsregeling echter niet omdat zij gezond zijn. Voor hen hebben de sociale partners in de sector defensie in 2018 de ANW-hiaatverzekering bij Loyalis/ASR in het leven geroepen. U kunt daar nog steeds gebruik van maken. Er kan een medisch beding gelden.

Wanneer kom ik aan aanmerking voor de uitzonderingsregeling?

	Ik kan wel in aanmerking komen voor Anw-compensatie na 1 mei 2018	Ik kom niet in aanmerking voor Anw-compensatie na 1 mei 2018
Ik kon zelf voor 1 mei 2018 een verzekering afsluiten bij een verzekeraar.		X
Ik was voor 1 mei 2018 ongeneeslijk ziek en daardoor voor 1 mei 2018 niet verzekeraar.	X	
Mijn werkgever heeft uiterlijk op 1 mei 2018 een collectieve verzekering aangeboden en ik was nog niet ongeneeslijk ziek.		X
Mijn verzekeraar heeft mij voor 1 mei 2018 afgewezen op basis van bijvoorbeeld mijn leeftijd of arbeidsongeschiktheid en ik kon per 1 mei niet deelnemen aan een collectieve verzekering van mijn werkgever.	X	
Mijn verzekeraar geeft voor 1 mei 2018 aan dat ik minimaal 2x de basispremie* moet betalen en ik kon me voor 1 mei niet verzekeren via een collectieve verzekering van mijn werkgever.	X	

* De basispremie is de premie (dus zonder een eventuele premieopslag) die de verzekeraar vraagt voor zijn verzekering.



Vertrouwensbeginsel

De algemene beginselen van behoorlijk bestuur wekken altijd de indruk stabiel en onveranderlijk te zijn, eigenlijk zoals het beginselen betaamt, maar recent heeft er toch een baanbrekende ontwikkeling in het vertrouwensbeginsel plaatsgevonden.

Het begon in mei 2019, toen de Raad van State het vertrouwensbeginsel een geheel vernieuwde invulling gaf en in december dat jaar nam de Centrale Raad van Beroep, de hoogste ambtenarenrechter, deze over. Voorheen was voor een geslaagd beroep op dit beginsel vereist dat sprake was van een concrete en ondubbelzinnige toezegging (dat een bepaald besluit zou worden genomen) door een bevoegd persoon, waaraan rechtens te honoreren verwachtingen mochten worden ontleend. Omdat de communicatie tussen bestuursorganen en burgers (of ambtenaren) in de regel via onbevoegd personeel van de bestuursorganen verloopt, strandde een beroep op het vertrouwensbeginsel meestal.

De nieuwe invulling van het vertrouwensbeginsel is een drietrapsraket. De eerste vraag is: is er sprake van een toezegging (in tegenstelling tot bijvoorbeeld algemene informatie)? Vraag twee is: mocht de burger er als redelijk denkend mens vanuit gaan dat de betreffende uitlating in lijn was met de opvatting van het bevoegde gezag? Als deze twee vragen positief kunnen worden beantwoord, is er sprake van gewekt vertrouwen waar de betrokkene zich op kan beroepen. De derde vraag betreft een afweziging; is de toezegging strijdig met regelgeving of dreigen het algemeen belang of belangen van derden onevenredig bekneld te raken? Indien ja, dan wordt het vertrouwensbeginsel niet toegepast.

Hoewel ik deze ontwikkeling als zeer positief ervaar, is het toch heel moeilijk om aan te geven hoe onze ambtenarenrechtelijke praktijk daardoor beïnvloed zal worden. De twee voorliggende uitspraken betreffen zeer casuïstische gevallen waaruit geen brede lessen zijn te trekken. Uiteraard is een belangrijke horde uit de weg geruimd: het niet bevoegd zijn van medewerkers van P&O diensten, DCIOD etc. Maar de vraag of een medewerker echt een toezegging heeft gedaan in de lijn van wat het bevoegde gezag wil, zal toch vaak niet eenvoudig te beantwoorden zijn. Ik verwacht niet dat rechters de sluizen open gaan zetten.

ADVERTENTIE

De woningmarkt

Ondanks de coronacrisis blijft het op de hypotheekmarkt op dit moment onveranderd druk. Er is een grote groep hypotheek-oversluiters die graag van de lage rentes wil profiteren. Ook starters en doorstromers op de woningmarkt, die voorheen achter het net hebben gevestigd, zien nu kansen de droomwoning te bemachtigen. Hierdoor stijgen de huizenprijzen (voorlopig?) nog steeds.

Advies op afstand via webcam

De klantenkring van Prinsenland strekt zich uit over het gehele land. Zodoende bieden wij onze klanten al jarenlang de mogelijkheid het adviestraject af te nemen via een webcamprogramma. Iets dat goed uitkomt in de huidige tijd. Mogelijkheden webcamadvies:

- U kijkt mee met onze adviessoftware
- Uw eigen persoonlijk adviseur
- Gehele online en digitale afhandeling hypotheektraject

Wij bieden U

- Onafhankelijk advies; keuze uit nagenoeg alle banken
- Aandacht voor beroep specifieke risico's
- Uitgebreide kennis van uw beroepsgroep
- toelagen / pensioensituatie / arbeidscontracten fps - bot - bbt

Neem telefonisch contact met ons op, of vraag een informatiepakket aan per mail. Gedurende de coronacrisistijd zijn wij telefonisch beperkter bereikbaar; van 10.00-15.00 uur.


Prinsenland Adviseurs





Een eerlijke vergoeding voor oefenen en inzet

Rust roest geldt voor het lichaam. Voor de geest is overrusten beter dan overwerken. Maar Is je dan toch meer uren moet draaien zoals bij oefeningen en/of inzet, is het wel zo fijn wanneer de vergoeding daarvoor acceptabel is en recht doet aan de geleverde extra inspanningen. In dit artikel leest u hoe het nu is en wat uw vakbond op dit gebied aan de onderhandelingstafel graag wil bereiken.

Huidige situatie bij inzet

Voor elke inzetdag geldt een VWHO-vergoeding van 98,51¹. De onkostenvergoeding die daarnaast nog wordt vergoed, laat ik hier achterwege omdat die is bedoeld voor het bestrijden van onkosten. Aangenomen dat de gemiddelde arbeidsbelasting tijdens oefeningen en uitzendingen ca 16 uur per dag bedraagt² en dit afgezet tegen de normale 38-urige werkweek, leidt dat op weekbasis tot een uurloon van 9,32 per extra gewerkt uur ongeacht de rang.³ Bepaald karig als je dit vergelijkt met het minimum loon van 10,05 per uur.⁴ En dan spreek ik verder nog helemaal niet over het feit dat 32 uren in het weekend worden verricht, de werkomstandigheden zwaarder zijn en er geen vrijheid van beweging is in de periode dat niet gewerkt hoeft te worden. Allemaal elementen die onder normale omstandigheden een extra beloning rechtvaardigen.

Huidige situatie bij oefeningen

Voor elke oefendag geldt afhankelijk van de rang een dagvergoeding van 79,22, 88,76 of 97,92. Ook bij het oefenen gelden gemiddeld aanmerkelijk hogere belastingen qua arbeidsduur. Opnieuw uitgaande van ca 16 uur per dag liggen de uurtarieven voor het extra werk iets lager, tussen de 7,49 en 9,26. Wel geldt daarnaast nog de compensatie in tijd voor een deel van de belasting in het weekend die tegen het normale uurtarief zouden kunnen worden uitbetaald.

De volgende tabel dient om een indruk te krijgen op welke wijze er vergoed zou worden wanneer zoveel mogelijk de regelingen voor het burger personeel⁵ van toepassing zouden zijn op oefenen en inzet versus de huidige beloning. Alleen voor de vergoeding voor zwaardere omstandigheden (inconvenien) is aangesloten bij de regeling voor militaire bijstand vanwege de urenlimiet die de burgerregeling begrenst. Bedenk dat naast deze vergoedingen ook nog de vergoeding in tijd bestaat.

doordeweeks				ZZF-dagen		
dagvergoeding incl. Mil Bijstand	huidige vergoeding VPROB	huidige vergoeding VWHO	zaterdagvergoeding incl. Mil Bijstand	zondagvergoeding incl. Mil Bijstand	huidige vergoeding VPROB	huidige vergoeding VWHO
212	98	99	412	622	357	99
205	98	99	395	594	343	99
178	98	99	327	479	285	99
167	98	99	299	433	262	99
155	98	99	268	380	236	99
140	89	99	232	323	201	99
142	79	99	237	331	195	99
132	79	99	212	291	177	99

Volgens deze regelingen voor burgerpersoneel ontvangt men voor overuren een vergoeding in tijd van n op n. Daarnaast geldt een vergoeding in geld. Het percentage van het uurloon dat iemand hiervoor extra ontvangt is afhankelijk van de tijden waarop de overuren worden gemaakt. Dat percentage varieert van 25% op werkdagen overdag tot bijvoorbeeld 100% op zondagen. Voor het werken onder de bezwarende werkomstandigheden (hitte, kou, lawaai, hinderlijke beschermingsmiddelen, gevaar e.d.) is vanwege de urenlimiet aangesloten bij het uurtarief voor Militaire Bijstand van 4,79 per uur. Tot slot kent de burgerregeling een vergoeding voor de beschikbaarheid/bereikbaarheid op de werkplek voor de rusturen. Iedereen moet per slot op locatie blijven tijdens de inzet of oefening.

Aldus ontstaat voor een Sld1 een dagvergoeding van 132 voor een doordeweekse dag waarbij onder de huidige omstandigheden 79 - 99 wordt vergoed voor oefenen of inzet. Daarnaast zou de militair ook nog 8 uren in tijd ontvangen. Voor de Maj zou gelden dat hij/zij een dagvergoeding zou moeten ontvangen van 205 en 8 uren verlofuren. Voor de inzet op ZZF-dagen zijn de verschillen opmerkelijk. Een AOO zou op een zondag 380 als dagvergoeding moe-

ten ontvangen n 16 verlofuren. De huidige VROB-regeling vergoedt 236, maar dat is wel inclusief uitbetaling van de tijdvergoeding van 8 uren.

Tot slot

De discussie voor een betere vergoeding van de extra inspanningen tijdens varen, oefenen en inzet is niet nieuw. In het laatste afgesloten arbeidsvoorwaardenakkoord is de vergoeding al enigszins aangepast, er is een stapje gemaakt. Naar onze mening is deze nog niet in de buurt van een niveau dat in vergelijking met bijvoorbeeld de burgerregeling valt uit te leggen. Waar elders voor overwerk veelal een hogere vergoeding plaatsvindt dan het gebruikelijke uurloon is het bij militairen precies andersom. De discussie over een passende vergoeding voor overwerk staat niet op zich zelf. Deze staat niet los van de discussie over een nieuw bezoldigingsstelsel. Bovendien is overwerk niet het enige inconveni' nt van de militair. Over deze nadere vormen zijn in eerdere arbeidsvoorwaardenakkoorden al afspraken gemaakt. Daarbij was de ene concreter dan de andere. Ten aanzien van de TOD is in het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord een stap gezet en zijn voor de toekomst heldere afspraken gemaakt. Ten aanzien van beschikbaarheid en bereik-



baarheid of andersom de beperking van de bewegingsvrijheid zijn de afspraken vager. In de discussie over een passende vergoeding voor 'inconvenientes' zullen we deze elementen zeker niet uit het oog verliezen. Wij zetten in om betere vergoedingen te bereiken. Naast deze vergoeding is het fair dat er naar analogie van de burgerregeling

ook in tijd wordt vergoed. Om rekening te houden met de bedrijfsvoering en eventueel persoonlijk belang van de militair, willen wij het liefst een inverdienaanspraak. Die kan gedurende de loopbaan worden ingezet, maar ook voorafgaand aan het verlaten van de dienst.

- 1 2020 volgens Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020
- 2 Naast deze 16 uur is men ook nog 8 uur direct oproepbaar op een externe locatie/dus niet thuis.
- 3 $(7 * 98,51) / (7 * 16 - 38) =$
- 4 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2020> bij 38-urige werkweek voor 21 jaar en ouder per 01-01-2020.
- 5 IBBAD en IRBAD

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Verkiezingen
CDC	Bijzondere Medische Beoordelingen	vervallen	18-07-2020
CLAS	B&TCo	17-07-2020	05-08-2020
CZSK	P&O CZSK	vervallen	19-08-2020
CZSK	Stafgroep van CZSK	vervallen	24-08-2020
CZSK	Marine Etablissement Amsterdam	vervallen	24-08-2020
CLAS	1CMICo Apeldoorn	vervallen	31-08 t/m
			04-09-2020
CZSK	NLMARSOF	29-07-2020	16-09-2020

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl



Tussenstand nieuw pensioenstelsel

Op het moment dat dit Prodef bulletin bij u op de mat ploft, zijn de achterbannen van de sociale partners een tweede keer geconsulteerd en ligt er hopelijk een duidelijker antwoord dan na eerste raadpleging. Onderstaande geeft een overzicht van de situatie vlak na de eerste consultatie.

Het nieuwe pensioenmodel lijkt een interessant model nu berekeningen van het CPB en een aantal pensioenfondsen uitkomen op goede vervangingswaarden (huidig inkomen / pensioeninkomen) die uitwijzen dat indexatie regelmatig zal kunnen plaatsvinden. Maar het nieuwe pensioenstelsel werd de eerste keer aangeboden als een mooi instrumenteel verhaal, echter zonder duidelijkheid over de werking van de onderdelen en het werd aangebonden als een *package deal*, d.w.z. inclusief een aantal onderdelen over bijv. de AOW-leeftijd, ZZP-pensioenen en vroegpensioen voor zware beroepen, de zgn. bijzettafel.

De Centrale voor middelbare en hogere functionarissen (CMHF) waarbij uw GOV|MHB is aangesloten, oordeelde wel positief over de bijzettafel, maar kon simpelweg geen oordeel vellen over het nieuwe pensioenmodel omdat er nauwelijks informatie was geleverd over de werking en de uiteindelijke pensioenresultaten van dat nieuwe model. Zo worden er bijv. meerdere projectierendementen gehanteerd met een soms andere rol dan de rekenrentes in het huidige stelsel, maar het werd niet duidelijk hoe en hoe hoog die projectierendementen worden vastgesteld.

Compensatie

Bovendien was aan het begin van de discussie duidelijk afgesproken dat de pensioenschade die opgelopen wordt door de overgang naar het degressieve pensioensysteem, gecompenseerd zou worden. Bij de eerste consultatie bleek daar onvoldoende van. Zowel bij pensioenfondsen zonder buffer vanwege een lage dekkingsgraad, als bij pensioenuitvoerders die een premiereregeling uitvoeren en helemaal geen buffer kennen, was de tegenstand groot. De VCP, dat is de vakcentrale die samen met CNV en FNV de onderhandelingen voerde namens de CMHF, oordeelde uiteindelijk in overeenstemming met het CMHF-advies als volgt.

Begin citaat

VCP zegt geen ja tegen uitwerking Pensioenakkoord

De VCP zegt geen ja, maar ook geen nee tegen de uitwerking van het Pensioenakkoord. Ondanks kansrijke onderdelen, zoals het nieuwe pensioencontract, heeft de VCP grote zorgen rond de compensatie van de zogeheten doorsneesystematiek. De VCP vraagt de minister de details in de uitwerking van de hoofdlijnennota nu naar de Tweede Kamer te sturen en roept de politiek op tot een breed gedragen oplossing te komen. Dat is de uitkomst van een bijeenkomst van het Algemeen Bestuur van de VCP, na raadpleging van de aangesloten organisaties. Bij de VCP zijn onder meer CMHF, HZC en De Unie aangesloten.

Procesgang

De VCP heeft ook grote moeite met de manier waarop het proces is gelopen. Het steekt de VCP dat er nauwelijks gelegenheid is geboden voor een fatsoenlijke consultatie, zonder dat precieze uitwerking beschikbaar was. Onze leden weten niet tegen welke verborgen gebreken ze kunnen aanlopen, wanneer zij in 4 werkdagen een uitwerking van een pensioenstelsel van de toekomst moeten beoordelen op basis van slechts enkele pagina's informatie. Onze achterban voelt zich geschokt. Dit traject is op deze wijze niet voor herhaling vatbaar, zegt de VCP vicevoorzitter.

Einde citaat

Andere compensatie

De compensatie kent nog een tweede dimensie voor vooral de oudere deelnemer en de reeds gepensioneerde. De CBS-berekeningen voorspellen voor de jongere deelnemer in het nieuwe stelsel hoge vervangingswaarden en een mooi pensioenresultaat, maar oudere actieven en gepensioneerden die kortere tijd in dat nieuwe stelsel te gaan hebben, plukken daar minder de vruchten van.

Het is de bedoeling dat ook de gepensioneerde mee overgaat naar het nieuwe stelsel. De ouderenorganisaties hebben reeds voorzichtig positief gereageerd op het pensioenplan, vanwege het te gebruiken projectierendement en daarmee het perspectief op indexatie, maar melden de minister dat er een tussentijdse oplossing moet komen voor de overgangperiode naar het nieuwe stelsel waarin het huidige FTK nog geldt. Nog een periode van minimaal 5 jaar zonder indexatie en misschien zelfs kortingen waardoor gepensioneerden na 15 jaar niet indexeren een derde van hun koopkracht kwijt zijn, is teveel van het slechte. Dit gaat nog een belangrijk punt worden.

U kent het standpunt van uw bond: Er is geen enkele reden tot korten, het tekort wordt gecreëerd door de verplichte risicovrije rente in het FTK. En de toezegging van de minister tot nu toe om alleen in 2021 niet te korten als de dekkingsgraad boven de 90% uitkomt, en over de jaren daarna met een ingroeipad naar het nieuwe stelsel te werken, is te mager. Blijven er dan toch nog 4 jaren over waarin wel kan worden gekort?

Invaren

De bedoeling is dat het nieuwe stelsel verplicht een inclusief stelsel wordt voor alle deelnemers, inclusief gepensioneerden. De bedoeling was dit in de wet vast te leggen. Het voordeel daarvan is dat alle pensioendeelnemers in Nederland onder hetzelfde pensioenregiem vallen, en dat niet bijv. gepensioneerden in het oude stelsel met gegarandeerde pensioenrechten achter blijven terwijl jongeren in het nieuwe stelsel een volatiel pensioenvermogen opbouwen. Op die manier wordt de kracht van het beleggen van dat ene grote vermogen verbroken, worden deelnemers in hetzelfde fonds in hetzelfde jaar met verschillende indexaties en kortingen geconfronteerd, en moeten pensioenfondsen twee verschillende regelingen (kostenverhogend) uitvoeren.

Dat is em niet helemaal geworden. Dat durfde minister Koolmees vanwege het claimrisico klaarblijkelijk niet aan. Het plan gaat nu uit van een standaardpad van invaren, d.w.z. reeds bestaande aanspraken en rechten worden in beginsel voor iedereen omgezet, met de mogelijkheid voor een pensioenfonds om daarvan gemotiveerd af te wijken. Sociale partners binnen het pensioenfonds maken voor dat invaren een transitieplan. Daarin bepalen zij welke contractvorm (pensioenregeling) ze kiezen, of ze wel of niet invaren, en zo ja, volgens welke methode er ingevaren wordt. Het Verantwoordingsorgaan krijgt een versterkt collectief bezwaarsrecht. Wat dat inhoudt moet nog blijken. Hoe dat dan juridisch uitwerkt voor een fonds in de zin van de (individuele) bezwaarmogelijkheid van bijv. een gepensioneerde of een gepensioneerdenorganisatie die zich tegen invaren uitspreken, wordt uit de Hoofdlijnennotitie niet duidelijk en pensioenjuristen zetten hun vraagtekens.

Keuze tussen twee nieuwe contractvormen

Het pensioenplan gaat uit van twee nieuwe contractvormen, d.w.z. pensioenuitvoeringsregelingen. Er kan gekozen worden voor de zgn. verbeterde premiereregeling waarin tussen actieven en gepensioneerden meer risico's kunnen worden gedeeld dan in de huidige wettelijke premiereregeling, maar waarbij wel echt sprake is van een individueel pensioenkapitaal en de inkoop van een pensioen vanuit die individuele pot vanaf pensioendatum. Dit lijkt de oplossing te gaan worden voor veel van de hedendaagse individuele pensioenregelingen die door verzekeraars worden aangeboden.

Daarnaast is er het zgn. nieuwe contract dat de voorkeur heeft van sociale partners betrokken bij pensioenfondsen zoals het ABP. In het nieuwe contract bouwt iedere deelnemer een persoonlijk gereserveerd vermogen op binnen een collectief belegd fonds. Het nieuwe contract gaat uit van maximale risico-/rendementsdeling binnen een groot ongedeeld belegd vermogen waarbij de rendementen leeftijdgewijs worden toebedeeld aan de persoonlijke pensioenvermogens. Zo kan bijv. een groter deel van een negatief rendement worden toebedeeld aan het pensioenvermogen van een jongere deelnemer omdat hij een groter risico kan dragen gezien zijn langere beleggingshorizon. Daar tegenover staat dat een jongere bij een positief rendement ook meer rendement aangemeten kan krijgen.

De gedachte is dat gepensioneerden vanuit een zekerheidsgedachte en vanwege hun kortere levensverwachting meer gebaat zijn bij kleinere fluctuaties in hun pensioen, en zowel bij een positief als een negatief rendement een kleiner rendement en een kleinere korting en het liefst geen korting aan hun broek krijgen. De regels over deze risicodeling moeten door sociale partners binnen de pensioenfondsen verder worden uit onderhandeld en van te voren transparant worden vastgelegd. Over die toedeling van risico, d.w.z. van rendementen, wordt verschillend gedacht, zeker ook door gepensioneerden.

Solidariteitsreserve

Onderdeel van dat collectieve vermogen is de zgn. solidariteitsreserve, een sterke wens van de bonden met het oog op de intergenerationele solidariteit. Dit is een stuk niet individueel toebedeeld vermogen, dat niet zoals nu de FTK-buffer, functioneert als dood geld dat er zou moeten zijn voor zekerheidsdoeleinden. Het is een vermogensdeel dat gebruikt wordt om de intergenerationele solidariteit uit te balanceren, wordt ingezet als bijv. een generatie door financieel-economische ontwikkelingen een pechgeneratie dreigt te gaan worden en is daarmee bedoeld als werkend geld.

De reserve wordt gevuld vanuit maximaal 10% van de premie en overrendement, mag niet groter zijn dan 15% van het totale vermogen en mag niet negatief zijn. Volgens het CPB vergroot de reserve het draagvlak voor de risicodeling, d.w.z. de toedeling van rendementen, en leidt het tot een beter pensioenresultaat voor alle deelnemers. Ook hier gaan sociale partners de regels over de verdeling binnen de fondsen nog uit onderhandelen en van te voren transparant vastleggen.

Het persoonlijk vermogen

Iedere deelnemer krijgt dus een eigen stuk gereserveerd vermogen dat wordt gevuld door de zelf (samen met de werkgever) ingelegde premie, door het toebedeelde rendement op het collectieve vermogen en door eventueel een bijdrage uit de solidariteitsreserve. De deelnemer kan (zoals dat nu ook al kan) bij het ABP dat gereserveerde vermogen in MijnABP op ieder moment van dag en nacht bezien. Daarnaast krijgt de deelnemer een verwachting voorgeschoteld van zijn toekomstig pensioen. In het nieuwe systeem is geen sprake meer van een balans met aan de activakant het pensioenvermogen en aan de passivakant pensioenaanspraken en pensioenrechten en een dekingsgraad. Er is enkel sprake van een pensioenvermogen en een schatting van het toekomstig pensioen.

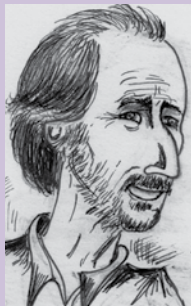
Op basis van de hoogte van dat persoonlijke vermogen en drie scenario's met gemiddelde, hogere en lagere toekomstverwachtingen, worden inschattingen gegeven van het te verwachten pensioen. Het pensioen wordt uiteindelijk uitgekeerd vanuit dat persoonlijke vermogen. Bij de berekening van de levenslange uitkering van dat pensioen wordt gerekend met een projectierendement, een rendement op dat individuele vermogen dat naar verwachting wordt behaald gedurende de uitkeringsperiode. In de hoogte van dat rendement is het langlevensrisico al opgenomen. Het pensioen wordt dus altijd levenslang uitgekeerd. Bij een dalende beurs is er kans op een dalend pensioen. Kortingen kunnen weer worden uitgesmeerd over een aantal jaren. Het is op dit moment nog onduidelijk in hoeverre de gepensioneerde zelf kan besluiten over de hoogte van het te gebruiken projectierendement en of het mogelijk is om te komen tot een gegarandeerd pensioen.

Epiloog

Op het moment van schrijven kwam meer informatie binnen over het nieuwe pensioenstelsel. Dat kon helaas niet meer betrokken worden in dit verhaal. Wat mij nog bezighoudt is hoe precies het verschil uitpakt tussen de individuele pensioenpot in de verbeterde premiereregeling en het persoonlijk pensioenvermogen in het nieuwe contract. Hoe individueel is een persoonlijk pensioenvermogen? Zo

individueel dat de politiek straks kan zeggen: Kijk geachte pensioendeelnemer, uw zorgkosten of de klimaatkosten rijzen de pan uit en u heeft nog een individueel aanwijsbaar pensioenkapitaal achter de hand?





Beurse plekken

Om te beginnen maar eens een positief geluid laten horen!

Het heeft *la douce France* beheerders (*grants*) president E. Macron en premier E. Philippe behaagd om per 15 juni 2020 de reisbeperkingen op te heffen voor de ca. 200.000 Nederlanders met een tweede huis in Frankrijk, alsmede voor de stroom toeristen die graag deze zomer naar het land af willen reizen. 90 miljoen toeristen met een inkomsten-prijkaartje van ca. 56 miljard euro, die laat je niet graag schieten, coronatijdperk of niet! Ik kan dus eindelijk terug naar mijn huis in Bujaleuf. Het gras zal er tot grote hoogte zijn gestegen.

Uitwerking pensioenakkoord

CNV akkoord, VCP even nog geen ja of nee en bij de FNV is stemming ledenraadpleging vertraagd (19/06/2020; 14.00 uur). Ben niet kapot van wat Tuur (tureluurs) Elzinga voor zijn achterban heeft bereikt. Leg mij nu bij voorbeeld eens helder uit wat ik moet met de twee soorten projectierendement. Welk perspectief biedt dit de goegemeente? Sfeer binnen de FNV lijkt mij om te snijden.

Ik zal er niet te veel over uitweiden, maar het is evident dat de partners in pensioen-crime in 2006 in de toen *funkelnagelneue* pensioenwet uit moesten gaan van een nieuwe rekenrente op basis van de actuele rente op de kapitaalmarkt. In retrospectief een kapitale blunder. Een breuk met de 4% standaard waar van oudsher mee gerekend mocht worden. De teugels werden strak aangehaald met het FTK (financieel toetsingskader). Vandaag de dag zitten wij op een rekenrente van 0,3% en dat bij een gemiddeld ABP-rendement van ca. 7% over de afgelopen 20 jaar. Grofweg 1.500 miljard euro zit er in de kassen van de pensioenfondsen en toch zouden zij bekant aan de grond zitten. En gij gelooft dat? De greep toen ter tijd van Ruud Lubbers uit de ABP-kas (Hfl. 34 miljard), is een klein vergrijp

vergeleken bij de risicoloze rekenrente dwingelandij van DNB, MinFin en MinSZW.

In het nieuwe stelsel zal de beurs bepalend zijn voor de hoogte van de pensioenen. DB (defined benefit) wordt ingeruild voor DC (defined contribution). Om beurse plekken en jeuk van te krijgen. Gelukkig hebben de beurzen zich de afgelopen tijd fors hersteld van de COVID-19 klappen. Dit met dank aan de FED en de ECB die gratis geld draaien. Na ons de zondvloed (*apr s nous le d luge*). Dat vergroot voor us ABP de kans om per 31 december 2020 de ondergrens van 90% dekking te kunnen halen. Pensioenkorting voor 2021 is dan van de baan. Het huidige FTK zou tot 2026 doorlopen, waardoor de hedendaagse generatie pensionado s tot die tijd verstoken zullen blijven van elke vorm van indexatie. 16 jaar niet indexeren (compenseren) (vr)eeft grofweg een derde van je pensioen op.

De kans dat de huidige generatie gepensioneerd nog bij leven een vorm van indexatie gaat beleven is miniem. Er is mij tijdens de werkgever bij aantreden in 1978 iets geheel anders voorgespiegeld (een welvaartsvast pensioen). Politici zijn gezien de beperkte horizon van hun aanblijven

per definitie onbetrouwbaar (de goeden overigens niet te na gesproken). Minister Koolmees kunnen wij zo nodig nog inzetten bij de bestrijding van de eikenprocessierups. Succes verzekerd.

Mijn duim blijft in ieder geval omlaag voor de uitwerking van het pensioenakkoord.

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/ledenvoordelen.
Mailen kan ook: info@prodef.nl



KVNRO

