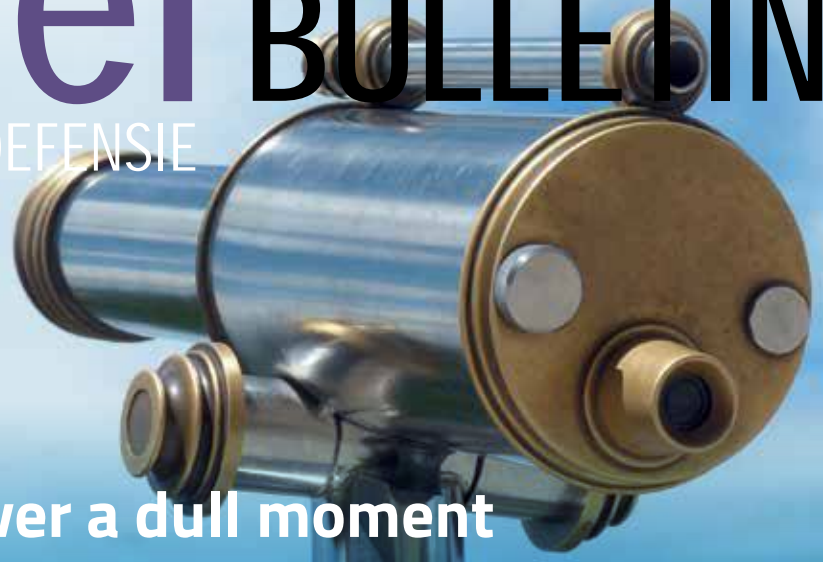


# ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

oktober 2020 | nummer 5

GOV|MHB  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



## Never a dull moment

door Rob Pulles

**Als er n uitdrukking is die mijn tijd tot nu toe, en waarschijnlijk ook de komende jaren, beschrijft, dan is het wel Never a dull moment . Graag stel ik mij eerst aan u voor.**



**R**ob Pulles, 51 jaar, waarvan ruim 28 jaar getrouwd met Annemarie. Samen hebben wij drie volwassen kinderen, waarvan er twee het huis uit zijn. Van die 51 jaar heb ik er inmiddels ruim 33 bij defensie doorgebracht. In die periode mij vooral direct en indirect beziggehouden met de operationele output van de Koninklijke Marine. Eerst als wachtofficier op fregatten en bevoorradingsschepen, vervolgens als NAVCOMM in de Orion Maritieme patrouillevliegtoelagen. Daarna omgeschoold tot TACCO voor de Lynx helikopter, waarna vele plaatsingen volgden op squadron 860, squadron 7 en diverse fregatten, en weer de bevoorraders, als TACCO maar ook als Commando Centrale Officier en Eerste Officier. Na de Hogere Defensie Vorming twee jaar in Den Helder bij bestuursondersteuning gewerkt, om van 2014 tot 2017 als hoofd van het maritiem hoofdkwartier in het Caribisch Gebied te mogen werken en genieten. In 2017 en 2018 interim Hoofd van de Middelbare Defensie Vorming geweest en tot 1 oktober jl. aan de HDV verbonden geweest als docent Internationale Veiligheidsstudies. In al die jaren en functies heb ik never *a dull moment* gehad.

En ook voor de komende jaren als voorzitter van de KVMO, en deels als voorzitter van de GOV, voorzie ik weinig tot geen dull moments. De wereld blijft een plaats waar een goed uitgeruste en gevulde krijgsmacht nodig is, om de internationale rechtsorde en vrede te handhaven en waar nodig te helpen afdwingen. Zeker een maritieme handelsnatie als Nederland is gebaat bij een zo stabiel mogelijke wereld, we verdienen tenslotte het grootste deel van ons inkomen overzees. Er is echter nog veel werk te doen voor we die goed uitgeruste en gevulde krijgsmacht hebben. Vullingspercentages van 80% bij het militair personeel zijn natuurlijk veel te laag. Hoewel de dalende trend iets lijkt te zijn verminderd, zijn we nog lang niet kwantitatief en kwalitatief gevuld. En als we de mensen binnen hebben, dan moeten we ze ook binnen zien te houden. Met eerlijke en concurrerende arbeidsvoorwaarden, perspectief op een carri re en het vooruitzicht van een deugdelijk pensioen. De komende maanden gaan de GOV, KVMO en NOV hard aan de slag om het beste resultaat voor het personeel uit het vuur te slepen.

Op materieelsgebied valt ook nog veel winst te behalen. Het besluiten over het vervangen van de vloot duren erg lang. De schepen worden ouder en ouder, wat de inzetbaarheid en daarmee ook het werkplezier van het personeel niet te goede komt. Ook andere projecten zoals VOSS en GRIT duren te lang. En met nauwelijks tot geen extra geld op de defensiebegroting voor het komende jaar zal het nog wel even duren voor de achterstanden zijn ingelopen. Alles bij elkaar voldoende redenen om aan te nemen dat er geen *dull moments* zullen zijn de komende jaren. Ik zal u zo goed mogelijk op de hoogte houden van de vorderingen. En mocht u goede idee' n, vragen of opmerkingen hebben, dan hoor ik die graag, samen staan we sterker.

KLTZ Rob Pulles EMSD, voorzitter KVMO/GOV

## INHOUD

- 2 Europese krijgsmacht of een krijgsmacht van Europese Staten?
- 4 Voortzetting van het overleg
- 6 Een zwaluw maakt nog geen zomer
- 8 AOW- en pensioenleeftijd stijgen minder hard
- 9 Heeft de bijzondere positie van de militair waarde?
- 10 Pensioenpremie nieuw contract voldoende voor GOV|MHB-achterban?
- 11 Onverwachte daling pensioen vanaf 65 jaar

### EN VERDER

- 9 Medezeggenschapsverkiezingen
- 12 Column vice-voorzitter

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

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

H. Krul (hoofdredacteur),  
M.A.M. Weusthuis, R. Blik, P. Eijkelenkamp,  
T. van Leeuwen, T. Kofman

#### Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, R. 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 aanvang via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of [coordinator.ib@prodef.nl](mailto:coordinator.ib@prodef.nl)). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:  
mr. B. Blonk  
070-3839504  
[bert.blonk@prodef.nl](mailto:bert.blonk@prodef.nl)

#### Kopij

Kopij voor nummer 6 van het ProDef bulletin dient voor 29 oktober 2020 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



## Europese krijgsmacht of een krijgsmacht van Europese Staten?

**Nederland kan alleen verdedigd worden in bondgenootschappelijk verband. De NAVO heeft dit sinds de Tweede Wereldoorlog geborgd. Maar de terechte vraag is of dat dit bondgenootschap ook onze toekomst nog veilig kan stellen?**

Wanneer wij de koopkrachtplaatjes vergelijken tussen de defensiebestedingen van de VS en die van China, dan zien wij dat koopkrachtpariteit binnenkort in het verschiep ligt. De VS en China kunnen dan met hun begroting evenveel mensen inhuren en materieel aanschaffen. De VS heeft een gelijkwaardige tegenstander in het Oosten.

Daarnaast vindt de VS dat het rijke Europa voor zijn eigen veiligheid moet kunnen zorgen. En natuurlijk blijft er dan de mogelijkheid dat men Europa zal helpen, maar datzelfde wordt in voorkomend geval omgekeerd ook van Europa verwacht. Er is en blijft een NAVO, maar binnen/naast deze NAVO hebben wij, Europa, een veel grotere eigen verantwoordelijkheid.

In de huidige wereldorde staat de EU te boek als een economische grootmacht, echter deze wordt niet ondersteund door een dito militair vermogen. Dat maakt Europa geopolitiek kwetsbaar. Daarnaast zijn er zijn ook specifieke landsbelangen. Daar moeten wij niet voor weggijken. Frankrijk heeft zijn eigen belangen in Afrika, vanuit zijn tijd als kolonisator. Hetzelfde geldt voor Italië in de richting van Libi. Midden-Europa heeft zijn focus liggen op Rusland. Noord-Europa, m.n. de Baltische staten, Zweden en Finland voelt de dreiging van Rusland dagelijks aan den lijve. Ja, er is een

Europees belang, maar er zijn ook specifieke landsbelangen.

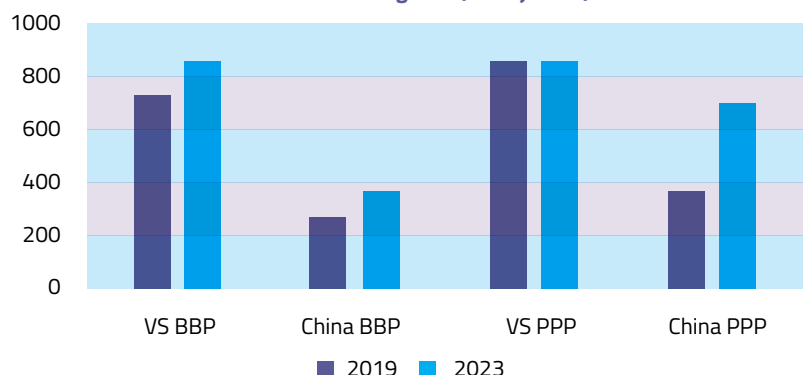
Wat is het fundamentele verschil tussen een Europese krijgsmacht en een krijgsmacht van Europese staten? Beiden gaan uit van een bondgenootschap. Het verschil ligt in de soevereiniteit, wie mag die krijgsmacht inzetten? Gaat de EU hierover of behouden de landen zich het recht voor om hun krijgsmacht in te zetten en met name daar waar hun specifieke belangen liggen? Wat is dan het verschil met de huidige nationale krijgsmachten versus een krijgsmacht van Europese staten? Het fundamentele verschil zit hem in de diepgaande samenwerking op materieelgebied en de doctrines. Daarover later meer.

Laten wij eens gaan afpellen om tot een onderbouwde keuze te komen.

De eerste vraag die dan voorligt is, welke criteria bepalen de kracht, de samenhang van een bondgenootschap?

In de NAVO-omgeving wordt de kwaliteit van het bondgenootschap afgelezen aan de drie C's i.c. *Cash, Capabilities en Contributions*. Voor Nederland, *Cash*, de beroemde 2%, bungelen wij onderaan. T.a.v. *Capabilities*, drie volledige brigades lees hier het rapport van de NAVO maar eens op na; logistiek kunnen wij hooguit één brigade uitbrengen. *Contributions*, na onze deelname in Afghanistan is het ronduit slecht gesteld met onze deelnames aan missies. Concluderend,

Defensieuitgaven (in miljarden)



Bruto Binnenland Product vs. Purchasing Power Parity (koopkracht pariteit)

Nederland presteert over de hele lijn als een onbetrouwbare bondgenoot.

Functionalisatie vormt voor onze politieke rekenmeesters veelal de oplossing. Met andere woorden, Nederland zou zich op de marine of de luchtmacht moeten concentreren. Het hebben van grote aantallen soldaten is goedkoper in Roemeni' dan in Nederland. Men vergeet daarbij dat *risk sharing* minstens een even grote factor is als *burden sharing*. Ik kan u verzekeren dat het anderen met hun leven laten betalen, door bondgenoten niet in dank wordt afgenomen.

De geloofwaardigheid van een bondgenootschap hangt af van het totale militair vermogen van die krijgsmacht. Essentieel hiervoor is dat men hetzelfde materieel heeft. Door hetzelfde materieel krijg je ook eenheid van doctrine. In Europe is er, door de bescherming van de eigen industrie, een veelheid aan voertuigen en systemen. Deze hebben allemaal hun eigen reservedelen en munitie nodig. Ook voor de voorraadvoorzorging is dit desastreus. De grote aantallen diverse soorten maken het in tijden van een dreigend conflict niet mogelijk om snel productielijnen voor op te zetten. Als mondkapjes al zo moeilijk waren, hoe moet dit dan met reservedelen voor voertuigen en tanks, voor de productie van munitie. Alles in voldoende mate in voorraad houden kost heel veel geld.

Bij hetzelfde materieel en dezelfde doctrines

is het geheel veel meer dan de som van de samenstellende delen.

Een derde factor die ik zou willen toevoegen is cultuur. De discussie in de EU gaat vaak over de macht van Brussel en de opgelegde eenheid van denken. De Brexit heeft iedereen hiervoor inmiddels wel de ogen geopend. Ik heb een huisje in Spanje en ja, de mensen denken en doen anders. In het eenheidsdenken is dit een zwakte. In mijn ogen is het een kracht. Erken de culturele verschillen. Wanneer je door landen als Itali' , Frankrijk en Spanje reist, dan vind ik s Hertogenbosch anders mooi dan Florence. Onze wetgeving ademt nog steeds napoleontisch. De Duitse auto-industrie hangt voor zijn componenten sterk af van de Italiaanse toeleveranciers. Ik vind Alfa Romeo qua lijnen ontzettend mooie auto s maken. Erken de culturele diversiteit tussen de diverse landen en regio s. Zij hebben sterke historische roots. Dat maakt Europa nu juist zo sterk en aantrekkelijk. Dat brengt mij terug bij de in de titel gestelde vraag, moeten wij gaan voor een Europese krijgsmacht of een krijgsmacht van Europese staten?

De trans-Atlantische band moet en zal blijven bestaan, beiden kanten hebben er belang bij. Maar Europa zal voor zijn eigen veiligheid moeten gaan zorgen. Geopolitiek gezien is dit ook voor het behouden van zijn economische macht noodzakelijk. Een sterk bondgenootschap vereist risk- en burden sharing. Functionalisatie is alleen mogelijk

als hier rekening mee gehouden wordt. Voor een effici' nte en effectieve krijgsmacht is eenheid van materieel en daarmee doctrine essentieel. In mijn ogen is het benadrukken van onze culturele diversiteit een kracht en geen zwakte.

Een Europese krijgsmacht kent een supranationaal instituut die deze inzet. Dit zou bijv. de EU kunnen zijn. In de geopolitieke context zou dit een krachtig signaal zijn.

Maar een krijgsmacht van Europese Staten die wel hetzelfde materieel hebben, dezelfde doctrines aanhangen, dezelfde munitie en reservedelen gebruiken heeft sterk mijn persoonlijke voorkeur. Europa is geen eenheidsworst en dat wij zouden ook niet moeten willen. Onze diversiteit vormt onze kracht. Onze historische banden en verantwoordelijkheden bieden mogelijkheden en kansen. De bevolking in de diverse landen willen geen uniciteit. Zij willen Nederlander, Duitser of Spanjaard zijn en daarnaast voelen zij zich ook Europeaan. Alleen wel in die volgorde. Bovendien kun je dit stapsgewijs aanlopen, zoals in de Nederlands-Duitse landmacht samenwerking of de marine samenwerking met België. Daarom heeft een krijgsmacht van Europese staten absoluut de voorkeur. Maar er ligt wel een opdracht voor de politiek. Voor een geloofwaardig bondgenootschap is eenheid van materieel randvoorwaardelijk. Hier ligt de echte politieke uitdaging. Dit moet opgelost worden!

ADVERTENTIE

## De woningmarkt

**Ondanks de Coronacrisis blijft het op de hypotheekmarkt op dit moment onveranderd druk. Er is er 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**

Tel 010-4552500 | [www.prinsenland.nl](http://www.prinsenland.nl) | [info@prinsenland.nl](mailto:info@prinsenland.nl) | [facebook.com/prinsenland](https://facebook.com/prinsenland)





## Voortzetting van het overleg

**Het zomerreces is ten einde en in wat aan de overkant van de plas wordt aangeduid als een indian summer, is het overleg inmiddels weer hervat. Veel is er gebeurd tussen mijn bijdrage in de vorige prodef en het moment dat ik deze bijdrage op papier zet. Hoewel er een periode van zo'n twee maanden(!?) geen georganiseerd overleg is geweest, hebben er natuurlijk wel de nodige gesprekken plaatsgevonden en hebben wij als GOV|MHB een broodnodige consolidatie voltooid.**

### Patstelling op bezoldigingsmodel, gang naar de AAC

Voorafgaand aan de zomerperiode is door de sociale partners tot in de verlenging doorgespeeld om tot een herzien bezoldigingsstelsel op 1 juli te komen, of op zijn minst een tussengelegen aanvalsdoel op deze datum te bereiken.

Beiden operaties zijn tot op heden niet geslaagd, zoals u ook is bericht via onze website en mail. Ondanks de effort die wij namens u in dit overleg hebben gestoken, bleken tussen sociale partners de verschillen van opvatting over het bezoldigingsstelsel en beelden over een geschikte tussenstap simpelweg te ver uiteen te liggen. Daarbij hebben wij ervaren dat we de werkgever veelvuldig op gemaakte afspraken moesten wijzen en maakte Defensie het voeren van open en re'el overleg naar onze mening extreem uitdagend, zo niet nagenoeg onmogelijk.

Omdat wij constateren dat er sprake is van een patstelling en het overleg op deze manier niet constructief verloopt, hebben we samen met twee van de drie collega-centrales besloten om ons tot de Advies en Arbitrage Commissie (AAC) te richten voor bemiddeling. In de verlofweken hebben wij dan ook gezamenlijk alle stukken voorbereid en aan de AAC voorgelegd. Zoals het er nu uit ziet komt de zaak op 6 oktober a.s. voor bij de commissie.

Wil dit nu zeggen dat voor ons het overleg over het bezoldigingsstelsel geheel stil ligt? Zeker niet! Als je het mij vraagt praten wij niet alleen verder over de vele onderwerpen die naast het bezoldigingsstelsel voor de schop liggen, zoals bijvoorbeeld het personeelssysteem en diverse pensioen gerelateerde onderwerpen, maar gaan we ook verder met het ontwikkelen van het bezoldigingsstelsel zelf. Het moet er immers ooit van komen, toch?

### Vragen vanuit de achterban

Gedurende de toch bijzondere maanden die achter ons, en ongetwijfeld ook nog voor ons liggen, nemen diverse leden contact met ons op met specifieke vragen. Vragen als 'wat zijn mijn rechten als ik opleidingsvertraging oploopt omdat de opleiding is stilgelegd i.v.m. COVID-19?' en 'hoe zit het met aanspraak op vergoedingen als ik verplicht in quarantaine moet voorafgaand of na deelname aan oefening/inzet?'. Wij begrijpen deze vragen maar al te goed en al is het soms lastig een direct antwoord te geven, simpelweg omdat de rechtspositie niet op deze uitzonderlijke omstandigheden is ingericht, wij zoeken hierover actief het overleg met de werkgever. Zoals gezegd, de bestaande rechtspositie is veelal niet ingericht op deze uitzonderlijke omstandigheden, waardoor het soms lastig is om te stellen dat het personeel ergens wel of geen recht op heeft. Dit wil echter niet zeggen dat de werkgever niets kan doen voor het personeel en wij haar hiertoe in bepaalde gevallen oproepen. Het uitgangspunt dat wij bij de gesprekken met de werkgever over deze onderwerpen hanteren is dat er een gezonde balans moet zijn waar de effecten vallen. Het kan in onze ogen niet zo zijn dat de (veelal negatieve) effecten van COVID-19 volledig bij het personeel komen

te liggen, maar stellen dat de werkgever ze allemaal moet dragen zou in deze situatie van overmacht ook niet fair zijn. Tot op heden hebben de gesprekken nog geen concrete resultaten opgeleverd, maar zodra dit het geval is dan hoort u dat van ons. Naast vragen gerelateerd aan COVID zien wij ook een behoefte aan duidelijkheid omtrent het aflopen van het huidige AV-akkoord. Moet er onderhand niet eens gesproken gaan worden over een nieuw akkoord? En waarom is er nog geen inzet van de centrales bekend? Het antwoord op de eerste vraag is helder: natuurlijk moet en zal er gesproken worden over een nieuwe CAO. Daarentegen wil ik wel aangeven dat het naar mijn mening onverstandig zou zijn om hier al te veel van te verwachten. Kijken we naar afgelopen Prinsjesdag dan is het wel duidelijk dat de economische effecten van de huidige crisis onmiskenbaar zijn. Deze effecten zullen ongetwijfeld een vertaling krijgen in wat het kabinet bereid is om aan financi'le ruimte te geven voor AV-ontwikkeling in de diverse overheidssectoren, dus ook bij Defensie. Daar komt bij dat we binnen het georganiseerd overleg bezig zijn met een aantal significante veranderingen op personeelsbeleid, namelijk het bezoldigingsstelsel en het personeelssysteem, die een aardige effort zullen vergen. Koppel hier nog aan de vele andere AV-onderwerpen die nog voor de schop liggen en er ontstaat een beeld dat er al zeer veel en zeer belangrijk werk te doen is binnen de eerder gemaakte afspraken. De combinatie van deze factoren maakt dat ik verwacht dat we hard moeten strijden voor de nodige ruimte, die overigens meer dan op zijn plaats is. Ik denk dat het hierdoor onverstandig is naast fatsoenlijke loonruimte veel meer te willen in het komende akkoord.

### Het nieuwe personeelssysteem

In mijn voorgaande columns ben ik ingegaan op hoe wij als GOV|MHB denken over de belangrijke AV-onderwerpen van dit jaar, zoals het loongebouw en de toelages (samen bezoldiging). Over deze onderwerpen hebben we overigens vanuit de NOV ook VLOGS opgenomen welke te zien zijn via youtube (zoek op: Nederlandse Officieren Vereniging) en waarin ik uitleg wat voor ons de essentie is. In de laatste prodef ben ik met name ingegaan op wat wij noemen de holistische benadering. Welke samenhang zien wij nu tussen het loongebouw, de diverse typen toelages, pensioen en ook het personeelssysteem.

Over dat personeelssysteem heb ik de vorige keer aangegeven dat dit randvoorwaardelijk is voor het vullen en vooral gevuld houden van de organisatie. Essentieel dus voor een organisatie als de krijgsmacht, die enkel succesvol kan zijn als zij beschikt over voldoende kwalitatief hoogstaand en uitermate gemotiveerd personeel! In mijn toelichting heb ik tevens onze vijf pijlers onder het systeem benoemd, namelijk: focus op behoud, balans werk-privé, levensfase beleid, flexibiliteit en als laatste een focus per loopbaanperiode.

Met name de eerste vier pijlers roepen weleens wat vragen op,

want gaan we dan naar een volledige focus op de wensen van het personeel? Wordt het allemaal vrijheid blijheid? En hoe sturen we dan de vulling van de operationele eenheden? Allemaal zeer relevante vragen en ook terecht. *In the end* moet het systeem natuurlijk dienend zijn aan het kunnen leveren van operationele output door de krijgsmacht. De bataljons, schepen, squadrons en brigades moeten immers gevuld zijn met goed opgeleid en gemotiveerd personeel. Dit weegt uiteindelijk zwaarder dan de wensen en behoeftes van het individu.

De oplossing zien wij dan ook met name in de laatste pijler, focus per loopbaanperiode. Hierin zien wij namelijk een drietal periodes, zijnde: 1. Dienen, 2. Persoonlijke balans en 3. Afbouwen. En hoewel in elke periode gestuurd zal worden op het waarborgen van voldoende operationele output, ligt de crux in de eerste periode van dienen. Personeel dat nieuw binnenkomt binnen de organisatie committeert zich namelijk nadrukkelijk aan deze eerste periode. Daarbij is hen ook duidelijk dat ze na hun initiële opleiding ongeveer 7 jaar gefocust zijn op operationeel werk en zich moeten schikken naar de behoeftes van de organisatie. In deze periode ga je als militair de hele wereld over en ben je veel op oefening en op missie, waar overigens dan wel een eerlijke compensatie in geld en tijd (inverdiene) tegenover staat.

Deze periode geeft dan ook de organisatie de mogelijkheid om haar investering in het individu op het gebied van opleiding en training terug te verdienen en tegelijkertijd de zekerheid te hebben dat er voldoende manschappen, onderofficieren en officieren zijn om het grootste deel van de bataljons, schepen, squadrons en brigades van personeel te voorzien. En passant geeft het de krijgsmacht ook nog de mogelijkheid om rust te creëren binnen de opleidingsorganisatie vanwege de afgenomen doorstromingsnelheid en daarmee gepaard gaande daling in opleidingsbehoefte.

Pas na deze periode van dienen, zo omstreeks het 30<sup>e</sup> levensjaar van de militair, komt er meer ruimte voor diversificatie in loopbaanpatronen en ontstaat er ruimte voor een gepersonaliseerde balans. Binnen deze 2<sup>e</sup> periode is het voor het individu voor het eerst mogelijk om de inverdiende uren uit de 1<sup>e</sup> periode op te nemen of eventueel gebruik te maken van een operationele pauze. Ook zal in deze periode de focus liggen op het optimaliseren van de rol van het individu binnen de organisatie middels talentmanagement. Meer vrijheid blijheid dus, maar wel met de nadrukkelijke kanttekening dat keuzes van het individu natuurlijk passend moeten blijven bij de organisatie en ook een effect zullen hebben op het verloop en de snelheid van de loopbaan.

Tenslotte de periode van afbouwen. In deze periode, die zo ongeveer aanvangt met het einde van de operationele loopbaan omstreeks het 57<sup>e</sup> levensjaar, ligt de focus op het kunnen afbouwen richting het pensioen. Door te kijken naar de wensen en capaciteiten van het individu wordt gekeken hoe de organisatie en het individu zo lang mogelijk voor elkaar van meerwaarde kunnen zijn. In deze periode zijn levensfasebewuste elementen van personeelsbeleid essentieel, zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid om inverdiende tijd in te zetten, te kiezen voor een remotie (vrijwillige demotie) of juist de mogelijkheid om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd door te kunnen werken.

**Wanneer wij in staat zijn om ons personeelsmodel op deze wijze in te richten, en daar ook de nadrukkelijk vereiste randvoorwaarden bij de creëren (contractvormen, inverdiene, levensfase beleid etc.), dan moeten wij als organisatie in staat zijn om de organisatie te vullen en gevuld te houden met kwalitatief hoogstaand personeel dat met veel plezier bij de krijgsmacht werkt!**

## Cartoon





## Een zwaluw maakt nog geen zomer<sup>1</sup>

**In het vorige ProDef-bulletin riep ik een ieder op om samen de verschillende uitdagingen aan te gaan. Ik gaf tevens aan dat samenwerken essentieel is, maar ook zeer uitdagend. Kijk maar naar de zeer uiteenlopende reacties op het, door de 27 EU-leiders, bereikte akkoord over de Europese begroting en het coronaherstelfonds. Na een moeizaam proces is er een akkoord bereikt dat van compromissen aan elkaar hangt en waar per lidstaat veel inwoners commentaar op, of bezwaar tegen, hebben. Feit blijft wel dat dit akkoord de gemaakte afspraak is over de Europese begroting en het coronaherstelfonds. Hier moeten wij het in Europa mee doen.**

Zoals verwacht beheerst SARS-CoV-2 nog steeds de wereld. De pandemie is nog niet voorbij. Het coronavirus verspreidt zich op dit moment weer meer in Nederland. Het aantal mensen dat besmet is met het coronavirus neemt toe. In de teststraten stijgt het percentage positieve testen en het reproductiegetal (Rt Real Time) ligt boven de 1. Nederland moet zich schrap zetten voor een tweede coronagolf. Wij moeten ons goed realiseren dat een zwaluw nog geen zomer maakt. Kortom: be prepared voor de mogelijke tweede coronagolf.

In het belang van het defensiepersoneel vroeg ik aan iedere speler (betrokken bij het Georganiseerd overleg Sector Defensie) commitment om na te denken hoe wij met elkaar het gewenste effect konden bereiken om in ieder geval nog voor het zomerreces voortgang te kunnen krijgen met de diverse reorganisaties en de diverse Begeleidingscommissie Reorganisatie Personele Implementatie (BCO PI). Op dit moment is er alleen maar extra tijd besteed aan de diverse informele overleggen Reorganisaties (IO REO's) en BCO PI's. Het daadwerkelijk bekijken of wij efficiënter en/of effectiever kunnen werken zal in de toekomst moeten plaatsvinden. Het op de huidige wijze doormodderen is niet wat de GOV|MHB als doel voor ogen heeft.

De reorganisaties welke behandeld zijn in deze diverse (extra) IO REO's zijn veelal ter kennisname, en dus niet ter behandeling, aangeboden aan de Werkgroep Reorganisaties (WG-REO). Tijdens de diverse IO REO's geven de centrales hun informele standpunt af over het arbeidsvoorwaardelijk instrumentarium en de personele aspecten van de reorganisatie. Vooral nog werd veelal ingestemd met de diverse conceptreorganisatieplannen cVRPn, waardoor het cVRP een VRP kon worden. Wel blijft de mogelijkheid bestaan om een VRP op de agenda van de WG-REO te zetten. Dit is veelal afhankelijk van het advies van de MC en het repliek van het HDE. Einddoel is dat de opdrachtgever het definitieve reorgani-

satieplan (DRP) vaststelt en een implementatieopdracht uitvaardigt.

Dat wilde niet zeggen dat er geen aanpassingen nodig waren aan de diverse cVRPn. Als voorbeeld noem ik hier een reorganisatieplan bij het Commando Landstrijdkrachten (CLAS), namelijk cVRP 1671: Doorontwikkeling Army Prepositioned Stocks Eygelshoven (APS-E).

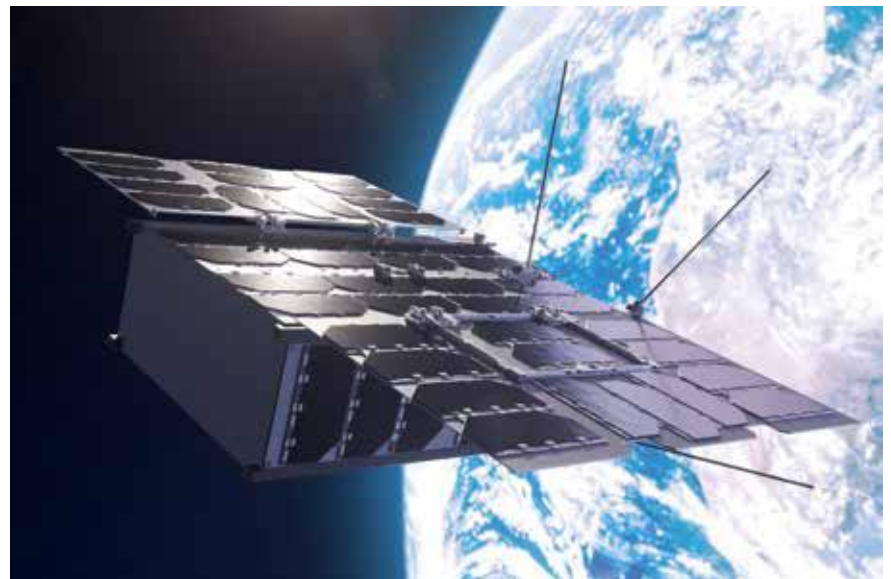
Dit project betreft de transitie van statisch naar dynamisch van de Army Prepositioned Stocks Eygelshoven (APS-E). De opdracht tot dit project komt voort uit de behoefte van de United States of America (USA) om het ambitieniveau van APS-E te willen verhogen van een statische naar een dynamische site. Dit houdt in dat er niet alleen passief wordt opgeslagen, maar dat meer handelingen met en aan het materieel verricht zullen worden.

De statusverandering van APS-E heeft voor Nederland en het ministerie van Defensie

consequenties op korte - en langere termijn. Opdrachten zijn verstrekt om de transitie van statisch naar dynamisch mogelijk te maken en een eenduidige bedrijfsvoering te garanderen. Daarnaast is de appreciatie van de evaluatie Legerplan 1641 Inrichten APS Eygelshoven meegenomen in dit legerplan.

Daar de samenstelling en hoeveelheden materieel bij de APS-E aan verandering onderhevig zijn, is het belangrijk dat de organisatie zich hier snel en flexibel aan kan aanpassen. Hier werd al snel duidelijk dat de uitdaging ligt in hoeverre er vaste en tijdelijke functies zijn, hoe snel we kunnen opschalen en in hoeverre de centrales daarbij betrokken moeten worden.

Het werd duidelijk dat als er een reorganisatie gedaan moet worden in de waarschuwingstijd, dat dit niet haalbaar is. Dat is niet wenselijk. Om die reden is afgesproken dat alle functies in één keer aangemaakt, maar nog niet gevuld worden. Hierin is de eventuele uitbreiding naar het zwaarste scenario



*Nederland en Noorwegen gaan een gezamenlijke experimentele satellietmissie uitvoeren. Het gaat om de ontwikkeling van 2 satellieten die in tandemformatie om de aarde gaan vliegen.*

meegenomen om de dienstverlening te kunnen vervullen. Voor het zwaarste scenario geldt dat er voldoende waarschuwingstijd vooraf is om de resterende functies te vullen met tijdelijke medewerkers.

De centrales gaven tevens aan dat de scheiding tussen structurele en tijdelijke functies weggehaald moest worden en dat er altijd een BCO PI gehouden moet worden. Er is immers altijd tijd en ruimte voor een BCO PI waar afspraken gemaakt kunnen worden en de P aspecten kunnen worden geregeld.

Om die reden moest hoofdstuk 7 : ALGEMENE PERSONELE ASPECTEN EN PERSONELE GEVOLGEN aangepast worden. Hierin zal o.a. worden opgenomen dat op het moment dat er wordt opgeschaald er contact met de centrales zal worden gezocht om in een BCO PI traject de rechtspositie en de vulling vast te stellen.

Maar het gezamenlijk doel is hier wel bereikt. Er is een VRP geschreven waarin we recht doen aan alle belangen.

Ook bij het cVRP uitbreiding Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) was er een uitdaging die pas eind juli, tijdens het zomerreces, werd opgelost.

De uitbreiding van de COID bestaat in feite uit een aantal extra tijdelijke functies voor de duur van 3 jaar. Hier konden de centrales niet mee instemmen. Dit vanwege het belang van de sociale veiligheid en de verwachting dat het verbeteren van de sociale veiligheid een weg van de lange adem is. Een compromis is gevonden door een aantal tijdelijke functies om te zetten in vaste functies.

Andere discussie punten konden in de IO REO BS met uitzondering van één discussiepunt worden opgelost. Omdat alle centrales groen licht moeten geven en dit voor één punt niet gebeurde werd het plan niet ter kennisname, maar ter behandeling aangeboden aan de WG-REO. Dit punt was de functiewaardering van de directeur. Het proces van herwaardering van de functiebeschrijving van D-COID speelde in het voorjaar van 2019. Dit proces heeft geleid tot een objectief advies vanuit het DC O&F om de generieke functiebeschrijving van Topmanager A toe te passen voor de functie van Directeur COID. Dit advies is overgenomen door het Bevoegd Gezag. Het herwaarderingstraject van de D-COID is verwerkt als kleine formatiewijzigging en is als zodanig opgenomen in de IST van de huidige formatie.

De GOV|MHB had de hoop dat na de ontvangst van de gevraagde stukken



*We kunnen het niet alleen. We helpen elkaar. Op 30 juni landde de 1e Airbus A330 MRTT (Multi Role Tanker Transport) op Vliegbasis Eindhoven.*

(functiewaardering oud en nieuw inclusief de bijbehorende somscore) dit beslecht zou zijn. Dit bleek niet het geval, maar de centrale die het punt maakte bood een oplossingsrichting aan die eind juli geaccepteerd werd door Defensie. Voor de GOV|MHB was dit discussiepunt niet bezwarend voor het goedkeuren van de reorganisatie.

Noemenswaardig is nog het cVRP Defensie Verkeers- en Vervoersorganisatie (DVVO) van het Defensie Ondersteuningscommando (DOSCO).

Met deze reorganisatie wordt invulling gegeven aan de aanbevelingen uit de Studie inrichting DVVO 2018 die de gewenste organisatie beschrijft op basis van de volgende uitgangspunten:

- het in balans brengen van de opgedragen taken en daarvoor benodigde middelen;
- de aanbevelingen uit de evaluatie van de reorganisatie DVVO uit 2015;
- de aanbevelingen uit de evaluatie van de reorganisatie DVVO-VIP-vervoer uit 2015;
- de aanbevelingen uit de evaluatie van de reorganisatie Centraal wagenparkbeheer en Poolen Niet Operationeel Dienstvervoer uit 2018.

Uit bovenstaande kan men meteen zien dat er keurig gevalueerd is en dat men nu pas nu in de gelegenheid is gesteld om de aanbevelingen van die evaluaties op te volgen. Bij de behandeling van het cVRP bleef er in eerste instantie één issue over, te weten het inhuren van civiele dienstauto's. De afspraak is binnen defensie gemaakt dat medewerkers die 48 uur van tevoren een PNOD auto aanvragen hierop kunnen vertrouwen. In ieder geval moet er mobiliteit worden gegarandeerd.

De Centrales vroegen de voorzitter dit toe

te zeggen en het duidelijk in de aanbiedingsbrief te zullen vermelden. De voorzitter ging hiermee akkoord. Om die reden moest het reorganisatieplan ter behandeling aan de WG-REO worden aangeboden. Als de toegezegde tekst over de afspraken over de PNOD auto's goed was opgenomen dan zou de ter behandeling worden omgezet in een ter kennisname.

Gelukkig is een passende tekst rondom het voorzieningenniveau aan de centrales aangeboden en hoeft het cVRP niet behandeld te worden in de WG-REO

Tot slot zijn de centrales in het zomerreces ook nog bezig geweest met het houden van diverse BCO PI's om ook hier voortgang te houden.

Terugkijkend moet ik constateren dat de eerste helft van 2020 een moeizame en soms onnodige trage weg geweest is. Toch is het een feit dat het gelukt is om voortgang te maken. Helaas: één zwaluw maakt nog geen zomer en het zal in de toekomst echt anders moeten gaan.

<sup>1</sup> Dit spreekwoord is ontleend aan de Griekse fabeldichter Aesopus. Het verhaal gaat over een man die de eerste zwaluw ziet, daardoor denkt dat het lente wordt en vervolgens zijn jas verkoopt. Maar de zwaluw maakt hem blij met een dooie mus: het wordt koud, de zwaluw vriest dood en de man wacht bijna hetzelfde lot. De volgende keer denkt hij dus wel twee keer na.



## AOW- en pensioenleeftijd stijgen minder hard

Op basis van (prognose)cijfers van het CBS over de resterende levensverwachting van een 65-jarige zou volgens de huidige wetgeving de pensioenrichtleeftijd in 2029 stijgen naar 69 jaar. Een recent wetsvoorstel **Wet verandering koppeling AOW-leeftijd** gaat daar verandering in aanbrengen. Zowel de AOW-leeftijd als de pensioenrichtleeftijd gaat minder hard stijgen.

### Wetsvoorstel

Het wetsvoorstel draait om een aanpassing van de methode van koppeling van de AOW-leeftijd en de zogenoemde pensioenrichtleeftijd aan de stijgende levensverwachting. Op dit moment is er sprake van een 2/3 koppeling. Dat wil zeggen dat voor elke 2 jaar stijging van de levensverwachting ook betekent dat de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd met 1 jaar stijgen. Actuarieel gezien is dat echter niet nodig. Actuarieel gezien voldoet een twee derde koppeling ook. Door 8 maanden langer te leven/werken kan een vol jaar verlenging van de levensverwachting worden gecompenseerd.

### AOW-leeftijd

Tot 2025 ziet de AOW-leeftijd er in het wetsvoorstel als volgt uit:

Jaar	AOW-leeftijd principeakkoord	leeftijdscohort vanaf	geboren: tot en met
2020	66+4	1-9-1953	31-8-1954
2021	66+4	1-9-1954	31-8-1955
2022	66+7	1-9-1955	31-5-1956
2023	66+10	1-6-1956	28-2-1957
2024	67	1-3-1957	31-12-1957

Vanaf 2025 treedt de 2/3 koppeling in werking zoals nu o.b.v. de huidige CBS-cijfers wordt verwacht.

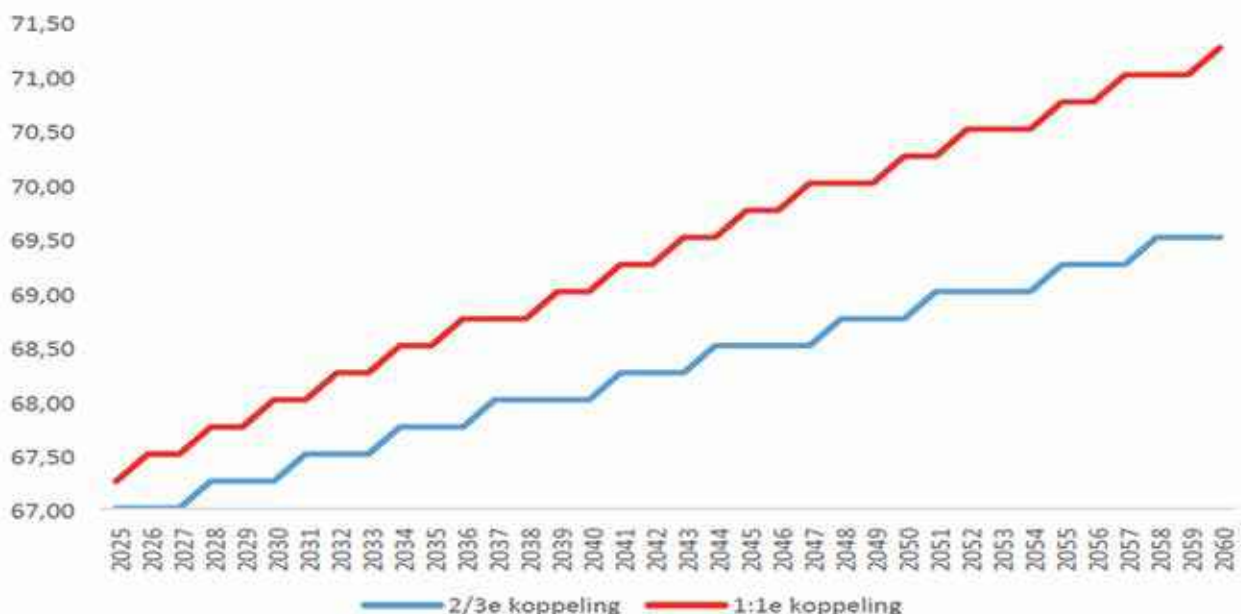
### Pensioen(richt)leeftijd

De pensioenrichtleeftijd wordt in fiscale wetgeving bij de opbouw van pensioen gebruikt als de aangenomen pensioenleeftijd voor premie- en pensioenberekeningen. De werkelijke pensioenleeftijd kan afwijken. Zo kent het ABP-pensioenreglement voor zowel burger als militair de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Achter de schermen wordt daarmee gerekend, terwijl de militair nu nog verplicht op 65 jaar met pensioen gaat en de burger meestal op de individuele AOW-leeftijd. Door een individuele keuze kan dat ook eerder of later zijn. De pensioenen berekend bij pensioenrichtleeftijd 68 jaar worden vervolgens actuarieel herrekend naar die werkelijke pensioendatum.

Omdat de pensioenrichtleeftijd steeds met een vol jaar stijgt, duurt het door de 2/3 koppeling langer voordat dat volle jaar is bereikt. Een aanpassing van de pensioenrichtleeftijd moet 10 jaar vóór de wijziging worden gecommuniceerd. Op basis van de laatste prognosecijfers van het CBS en die 2/3-koppeling, duurt het nog tot minstens 2041 voordat de pensioenrichtleeftijd gaat stijgen naar 69 jaar, die dan in 2031 zou moeten worden gecommuniceerd.

### Geen wet van Meden en Perzen

Het kan zijn dat door demografische ontwikkelingen de levensverwachting sterker stijgt of daalt dan het CBS nu verwacht. Bij een sterkere stijging door bijv. medische ontwikkelingen, zal u voor 2031 al worden bericht dat de pensioenrichtleeftijd gaat stijgen. In een sterkere daling is in de wetgeving nog niet voorzien. Mocht bijv. de COVID-19 crisis hevig toeslaan dan zou de pensioenrichtleeftijd kunnen dalen, maar daar moet dan nog wel iets over worden afgesproken.



Ontwikkeling AOW-leeftijd. Bron: MvT Wetsvoorstel Verandering koppeling AOW-leeftijd



# Heeft de bijzondere positie van de militair waarde?

**Het is de zomerperiode. Een tijd van reflecties. Zo komt bij mij de bijzondere positie van de militair en de aantasting daarvan boven. Dit artikel schetst een zienswijze die niet tot vrolijkheid stemt over hoe er met de bijzondere positie in 2014 is omgegaan. Ik geef uitleg waarom er een verband is tussen de loonschade uit de Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) en de bijzondere positie.**

**D**aarvoor moeten we terug naar 1985. Er is toen een pakketvergelijking uitgevoerd tussen de rechtspositie van burgermedewerkers en militairen. In die vergelijking is vastgesteld dat militairen teveel verdienen en dat er een voordeel bestond op het geneeskundige zorgpakket voor de militair en zijn gezin. Vervolgens is tussen werkgever en bonden afgesproken dat dit voordeel behouden blijft ter compensatie van de extra beslaglegging en van de beroeps gebonden onconvenianten. Dit is in Kamerbrieven aan de Tweede Kamer gemeld.

In 1995 werd het vanwege fiscale regels noodzakelijk de gratis geneeskundige zorg te fiscaliseren. Op de loonstrook verschenen diverse extra componenten die samen netto neutraal waren. De werkgeversbijdrage SZVK (waarover loonheffing volgt), een heffing MOOZ/WTZ<sup>1</sup>, werknemerspremies SZVK en de VEB-toeslag. Vanwege de invoering van de Zorgverzekeringswet (ZVW) in 2006 en WUL in 2014 zijn op de loonstrook nu alleen de laatste twee nog overgebleven.

Als gevolg van het debacle rond de invoering van de WUL in 2014 en het gekrakeel

dat daarop volgde, heeft de Minister een Kamerbrief aangeboden waarin de bijzondere positie van de militair uiteen werd gezet. Daarin wordt verhaald over het unieke karakter en de bijzondere kenmerken van de militair en de beperkingen waarmee militairen te maken hebben. In een paragraaf gaat het vervolgens over de waardering daarvoor. Namelijk een personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid dat recht doet aan de beschreven unieke en bijzondere positie van de militair in de vorm van opleiding, training, zorg en beloning. Wat er jammer genoeg niet concreet staat, is dat militairen er recht op hebben dat hun belangen wanneer nodig adequaat worden bewaakt. Militairen kunnen vanwege bijvoorbeeld het stakingsverbod moeilijk opkomen tegen aantasting van hun rechtspositie.

Wanneer er Kabinetsmaatregelen worden genomen die het hele land treffen, begrijpen militairen echt wel dat zij ook aan de beurt zijn hun bijdrage te leveren. Maar de WUL die is ingevoerd was gebouwd rond het gegeven dat iedereen een zorgverzekeringswet heeft. Die heeft de militair juist niet. Militairen mogen dan gerechtvaardigd verwachten dat hun werkgever vanwege de

bijzondere positie bewaakt dat de militair geen schade gaat ondervinden. Dat is in de wetsvoorbereiding niet gebeurd. Uiteindelijk is de schade die opliep tot ca. 5% na een hoop onmin en talloze Kamervragen tot ca. -1,5% van het loon gerepareerd. Er is niet gerepareerd naar 0%, niet naar +1,5% maar gericht naar -1,5%. Er werd gewoon niet meer budget voor vrijgemaakt. De -1,5% is dus geboren uit een beleidsmatige keus. Vooral die beleidsmatige keus leidt daarom tot een zekere conclusie.

De WUL-gevolgen hangen rechtstreeks samen (ZVW en SZVK) met het geneeskundige pakket van militairen. Daarvan is in 1986 afgesproken dat dit mede diende voor de afkoop van de onconvenianten van het militaire beroep. Zonder instemming van de bonden is daar nu door eenzijdig werkgevers- en/of overheidshandelen 1,5% van verloren gegaan. Met een werkgever die dit laat gebeuren en een Minister die niet weet hoe je met je portefeuille moet zwaaien wat is dan die bijzondere positie eigenlijk nog waard?

<sup>1</sup> Wet Medefinanciering Oververtegenwoordiging Oudere Ziektefondsvverzekerden te betalen door particuliere ziektekostenverzekerden en Wet tot de Toegang tot Ziektekostenverzekeringen

## Medezeggenschap

**De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:**

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Verkiezingen
CZSK	Koninklijke Marine Reserve UKC 0355	vervallen	23-11-2020
CLAS	43GNKMechbrig / 43MEDCOY	vervallen	26-11-2020
CLSK	KMSL Vliegbasis Woensdrecht	20-10-2020	26-11-2020
BS	MIVD Den Haag	vervallen	16-11-2020
CLSK	Groep Luchtmacht Reserve	13-10-2020	01-12-2020
CZSK	Marine Basis Parera te Cura ao	22-10-2020	03-12-2020
CZSK	Afdeling Maritieme Logistiek UKC 0252	19-10-2020	07-12-2020
CZSK	Afdeling Maritieme Techniek UKC 0253	19-10-2020	07-12-2020
CZSK	Sea Training Command UKC 252	19-10-2020	07-12-2020
CDC	Co rdinatiecentrum Expertise Arbeidsomstandigheden		
	en Gezondheid	21-10-2020	07-12 t/m 13-12-2020
CDC	Militair Geneeskundig Logistiek Centrum	30-11-2020	12-01-2021

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

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



## Pensioenpremie nieuw contract voldoende voor GOV|MHB-achterban?

**Net voor het zomerverlof werd overeenstemming bereikt over een nieuw pensioencontract, in werking tredend in 2026 of zoveel eerder als mogelijk. De contouren van dit nieuwe contract zijn vastgelegd in de zgn. Hoofdlijnennotitie. Het nieuwe stelsel lijkt een uitdaging te worden voor de GOV|MHB-pensioenonderhandelaars.**

De Hoofdlijnennotitie schetst een doel van pensioenopbouw ter hoogte van 75% van het middelloon na 40 deelnemingsjaren en van 80% van het middelloon na 42 deelnemingsjaren. In het huidige systeem wordt dat bereikt door ieder jaar een stukje pensioen op te bouwen van 1,875% op basis van het pensioengevend loon van dat jaar. En ieder jaar wordt d.m.v. premiebetaling voldoende kapitaal gereserveerd om dat stukje pensioen vanaf pensioendatum uit te kunnen keren. Kortom, de premiehoogte is een afgeleide van de pensioenopbouw en de vaststelling van de premie is een actuariële verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur. Na 42 jaar zijn die stukjes pensioen aangegroeid tot bijna 80% van het gedurende de carrière gemiddeld verdiende loon en het achterliggende kapitaal (premie plus rendement) is meegegroeid.

In het nieuwe pensioencontract loopt dat andersom. Het principe van pensioenopbouw wordt verlaten voor dat van premiestorting, waarbij de pensioenhoogte een afgeleide wordt van het door middel van de premie opgebouwde kapitaal. In dit systeem zal de hoogte van

de pensioenpremie veel meer zichtbaar en directer uit onderhandeld worden dan nu in het huidige systeem. De premie wordt niet meer actuariel vastgesteld door het pensioenfondsbestuur, maar door sociale partners tijdens cao-onderhandelingen in concurrentie met alle andere arbeidsvoorwaarden. De vraag in dit systeem is hoe je voldoende grip houdt op de hoogte van het uiteindelijke pensioen.

Deze systeemwijziging komt natuurlijk niet zomaar uit de lucht vallen. Allereerst voert de wetgever / onze werkgever deze wijziging door om in een tijdperk van lage rentes en verwachte lagere rendementen, niet met steeds doorstijgende premies te worden geconfronteerd. Daarnaast vindt DNB dat die enorme vermogens aan belegd pensioenkapitaal ertoe leiden dat er te weinig geld in de reële economie overblijft om in tijden van baisse te gebruiken voor consumptie. De economische hausses en baisses vallen daardoor in Nederland hoger en dieper uit dat in andere landen. Bovendien passen die collectieve pensioenvermogens niet in de totstandkoming van een Europese fiscale unie en een eenvormig EU-belastingbeleid. Nederland staat sinds de Brexit zo ongeveer alleen met die grote kapitaalgedekte

Burgerambtenaar Defensie																	
Benodigde opbouwpremie voor 80% ML (OP+ enkelvoudige AOW) incl. 70% NP bij gegeven projectierendement in nieuw contract																	
Huidig salarishuis en salaris per juli 2020																	
						Projectierendement:		1%	Persoon	1,50%	Persoon	2%	Persoon	2,50%	Persoon	3,00%	Persoon
						Fiscale premiegrens:		38,00%	vermogen	33,00%	vermogen	28,00%	vermogen	24,00%	vermogen	19,00%	vermogen
Carrière in schalen	Start loon	Eind loon	Middel loon	OP	Enkel AOW	Totaal 80% ML											
start 6 t/m max 7	28.268	44.642	40.695	21.556	11.000	32.556	26,32%	444.244	21,80%	417.290	18,02%	392.740	14,87%	370.322	12,24%	349.623	
						72,93% EL											
start 8 t/m max 10	36.766	61.252	54.174	32.340	11.000	43.340	26,93%	666.469	22,40%	626.057	18,59%	589.233	15,40%	555.545	12,73%	524.585	
						70,76% EL											
10 t/m max 13; vanaf 20 jaar	42.384	92.473	76.835	50.466	11.000	61.466	27,93%	1.040.146	23,45%	977.055	19,65%	919.475	16,44%	867.014	13,05%	818.546	
						66,47% EL											
10 t/m max 13; vanaf 23 jaar	42.384	92.473	75.792	49.635	11.000	60.635	30,24%	1.022.975	25,59%	960.929	21,65%	904.377	18,25%	852.714	14,68%	805.076	
						65,57% EL											
Militair Defensie																	
Benodigde opbouwpremie voor 80% ML (OP + enkelvoudige AOW) incl. 70% NP bij gegeven projectierendement in nieuw contract																	
Huidig salarishuis en salaris per juli 2020																	
						Projectierendement:		1%	Persoon	1,50%	Persoon	2%	Persoon	2,50%	Persoon	3,00%	Persoon
						Fiscale premiegrens:		38,00%	vermogen	33,00%	vermogen	28,00%	vermogen	24,00%	vermogen	19,00%	vermogen
Carrière in rangen	Start loon	Eind loon	Middel loon	OP	Enkel AOW	Totaal 80% ML											
SM	26.229	51.915	45.358	25.288	11.000	36.288	26,90%	521.072	22,74%	489.870	18,40%	460.516	15,20%	434.662	11,85%	410.249	
						% EL 69,90%											
AOO	26.229	57.256	46.371	26.100	11.000	37.100	28,40%	537.889	23,70%	505.513	19,73%	475.630	16,40%	448.414	12,90%	423.184	
						% EL 64,80%											
LKOL start 19 jaar	26.321	104.987	74.936	48.952	11.000	59.952	29,84%	1.009.322	25,25%	948.144	21,15%	891.558	17,80%	841.701	14,23%	793.785	
						% EL 57,10%											
LKOL start 23 jaar	26.321	104.987	72.936	47.015	11.000	58.015	33,45%	969.127	28,50%	911.393	24,20%	856.509	20,55%	807.167	16,73%	762.987	
						% EL 55,26%											
KOL start 20 jaar	29.250	121.300	77.219	50.777	11.000	61.777	29,88%	1.046.542	25,26%	983.032	21,32%	925.142	20,05%	872.317	14,45%	823.532	
		Aftop				% EL 50,93%											
		110.111				% Aftop 56,10%											
KOL start 23 jaar	29.250	121.300	76.742	50.393	11.000	61.393	33,44%	1.038.637	28,44%	975.626	24,19%	918.119	20,56%	865.704	16,72%	817.362	
		Aftop				% EL 50,61%											
		110.111				% Aftop 55,76%											

pensioenvermogens. Andere lidstaten regelen hun pensioenen veel meer via het omslagstelsel en veel meer individueel.

Maar als de premie het bepalende element wordt in het nieuwe pensioencontract, hoe houd je dan zicht op de uiteindelijke pensioenhoogte? Dat gebeurt door in de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer dat 80% pensioendoel (of een ander fiscaal geaccepteerd doel) af te spreken. Het doel is dan in de opbouwfase voldoende premie te betalen om voldoende kapitaal op te bouwen om uiteindelijk in de uitkeringsfase dat 80% middelloonpensioen uit te kunnen keren. Inderdaad een omweg om toch een actuair voldoende premie op te brengen.

Het nieuwe pensioencontract zoals het op dit moment in de Hoofdlijnnotitie wordt geschetst, werkt met een zgn. doorsneepremie, d.w.z. dat het premiepercentage voor alle deelnemers gelijk is. In onderstaande tabel is voor een aantal veel voorkomende burger- en militaire carrières berekend welke premiepercentages bij welk re'le rendement sociale partners moeten vaststellen om het 80% doel te behalen. Uit het overzicht blijkt dat naarmate de inkomens hoger liggen en/of de carrières steiler zijn, er hogere premies worden gevraagd. Op dat moment gaat in een pluriform bedrijfstakpensioenfonds als het ABP de doorsneepremie een rol spelen.

Om de 80% middelloon pensioenopbouw te realiseren voor de GOV|MHB-achterban is een hoger premiepercentage nodig dan voor de achterban van een willekeurige andere werknemerscentrale. Dat geldt voor de burgerregeling, maar ook voor de militaire regeling. En de werkgever met achter zich DNB, zal blijven toezien op matiging van de premie. Bovendien lijkt bij verdere daling van het re'le rendement de premie voor de hogere inkomens moeilijk betaalbaar te worden. De werkgever zal al gauw weigeren te betalen, maar ook voor de deelnemer geldt dat zijn netto inkomen wordt geraakt.

### Enkele opmerkingen bij de tabel

Het nieuwe contract verkeert in een fase van nog veel noodzakelijke invulling. Van buiten en binnen de pensioenwereld komen commentaar en aanbevelingen. De berekeningen zijn gebaseerd op de nu bekende stand van zaken, maar kunnen wijzigen door systeemaanpassingen. Het gaat hier niet om de exacte premiepercentages, maar goede benaderingen.

Het overzicht is gebaseerd op berekeningen waarin in de opbouw- en afbreekfase wordt uitgegaan van hetzelfde re'le rendement. In werkelijkheid varieert dat rendement door de jaren. De berekeningen zijn uitgevoerd met carrières die starten op 20 of 23 jaar en doorlopen tot pensioenrekenleeftijd 68 jaar. Het gaat dus om meer dan 42 deelnemingsjaren.

## Onverwachte daling pensioen vanaf 65 jaar

**Leden-militairen melden ons dat ze onaangenaam verrast zijn als zij na hun UKW-periode op 65 jaar het ouderdompensioen plus de AOW-compensatie krijgen. Dat bedrag valt flink lager uit dan het UKW-bedrag, terwijl bij hen de idee bestaat dat die bedragen ongeveer gelijk liggen. Dat was ooit wel zo, maar al langer niet meer. Hoe komt dat?**

Een reden is dat de UKW-uitkering rechtstreeks wordt afgeleid van het laatstverdiende inkomen als actief militair (73%) en dat inkomen is door de jaren met de Defensie loonstijgingen mee verhoogd. Bovendien is in dat inkomen voor alle militairen een 9,3% veb-toeslag opgenomen. De grondslag voor de berekening van het pensioen is gebaseerd op het laatstverdiende inkomen incl. de werkelijke veb-toeslag en die ligt voor officieren als percentage lager, tot 4,6% voor de hogere inkomens.

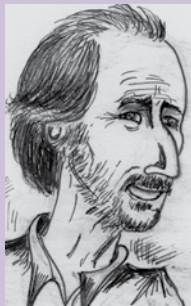
Vanaf 2016 werd door alle militairen in het eindloonsysteem minder pensioen opgebouwd, omdat in dat jaar bij wet de pensioenopbouw werd verlaagd. Daarnaast

is voor een deel van de GOV|MHB-achterban de maximering van het pensioengevend inkomen vanaf 2015 reden dat over de top van het inkomen geen pensioen meer wordt opgebouwd. In 2020 is dat een salarisgrens van 110.111,-. Ook de invoer van het middelloonsysteem per 1 januari 2019 betekent voor de hogere inkomens en snellere carrières een minder hoge pensioenopbouw.

Maar de belangrijkste reden is het gebrek aan indexatie van de ABP-pensioenen vanaf 2008. Daardoor zijn de pensioenen in uitbetaling in de pensioenen in opbouw vanaf 2020 voor ongeveer 20% loon- en prijsinflatie niet geïndexeerd. Zolang een militair actief is of met UKW is, merkt hij alleen aan het bedrag op zijn jaarlijkse pensioenoverzicht (UPO) dat het pensioen daalt. Maar op het moment dat hij het pensioen vanaf 65 jaar uitgekeerd krijgt, wordt die 20% niet-indexatie werkelijkheid in de vorm van een lager maandinkomen.

**NB:** Over het salarisdeel boven het grensbedrag van 110.111,- keert de werkgever jaarlijks het berekende werkgeversdeel van de premie uit aan de betreffende militair. Het is per slot van rekening arbeidsvoorwaardengeld. Daar heeft de GOV|MHB hard genoeg op gedrukt. U kunt met dat geld voorzien in een vervangende pensioenvoorziening die u zelf regelt. Hoe u dat ouderdompensioen ook niet of wel regelt, het is zaak voor de inkomens flink hoger dan die grens het partnerpensioen voorafgaand aan de pensioenleeftijd te bezien. Het partnerpensioen is een 70% afgeleide van het te bereiken ouderdompensioen. Als gevolg kan op een leeftijd van 30, 40 of 50 jaar het inkomen van uw partner bij uw overlijden flink lager uitvallen dan nodig is om het wegvallen van uw inkomen op te vangen. Het ABP biedt hier in de vorm van de PP-module binnen het nettopensioen een goed alternatief in de zin van kosten en baten om dat risico voor uw levenspartner af te dekken.





## Schaamteloos verbroken beloftes

**Bovenstaande columnkop kwam bij mij op toen ik keek naar de algemene beschouwingen in de tweede kamer alwaar mev. Corrie van Brenk (50Plus) MP Mark Rutte met vragen bestoekte met betrekking tot het pensioendossier. Mevr. Van Brenk memoreerde o.a. de uitstekende rendementen van de pensioenfondsen en vond dat een pensioenpot gevuld met 1.500 miljard ruimschoots voldoende was om te indexeren na 12 jaar nullijn en tevens te voldoen aan alle verplichtingen, nu en in de toekomst.**

Onze aalgladde en zo flexibele verbindelaar Mark R. onderschreef de prima rendementen van de pensioenfondsen, maar toch was volgens hem indexering niet gewenst, want de verplichtingen stegen nog veel sterker dan de rendementen... Toen had onze interpellante hem van repliek moeten dienen met de woorden dat hij alleen gelijk zou kunnen hebben in geval de op basis van het FTK te hanteren (risicoloze) rekenrente de komende 60 jaar van staatswege op nul wordt gesteld. Oud vakbondsbestuurder mev. Van Brenk zweeg. Gemiste kans voor open doel. De pensionado lijkt binnen de huidige politieke constellatie aangeschoten wild! Zouden onze vorstelijk beloonde dames en heren volksvertegenwoordigers van links tot rechts nu echt denken dat je anno 2020 kunt rondkomen op basis van de eerste pijler (wettelijk basispensioen van staatswege, t.w. AOW en ANW)? Het is mij berhaapt een raadsel dat mensen fatsoenlijk kunnen overleven met alleen AOW. Niet iedereen plukt namelijk vruchten van pijler twee en drie. Veel ouderen zitten er zogenaamd warmpjes bij dankzij hun in stenen vastgemetselde kapitaal. Maar helaas, stenen kun je niet eten, behalve wellicht de oersterke James Bond schurk Richard Kiel (The spy who loved me uit 1977) die ons deed huiveren vanwege zijn afschrikwekkende gestalte inclusief stalen gebit

De (oud)overheidsdienaren moeten het doen zonder het beloofde welvaarts vaste pensioen en zijn daarnaast in veel gevallen tevens gedupeerd door de introductie van het middelloon. Belofte maakt schuld, maar niet voor politici met een beperkte horizon. 12 jaar niet indexeren = grofweg 20% koopkrachtverlies. Geen EU land doet ons dit na! Schaamteloos! Hoeveel ouderen zijn bereid om naar het Malieveld te tijgen om hun gerechtvaardigde eisen kracht bij te zetten? Van 50Plus valt weinig te verwachten na de strapatsen van Geert Dales en Henk Krol. Alleen Martin van Rooijen is zuiver op de graat en deskundig op pensioengebied. In de tussentijd wordt het steeds lastiger om alle ontwikkelingen in het pensioendossier (HNL hoofdlijnen notie) op de voet te blijven volgen. Laat staan om alles technisch inhoudelijk te doorgronden. Voor de meeste mensen veel te ingewikkeld! Positief vond ik de conclusie van de top-economen Coen Teulings, Arnoud Boot en Paul de Beer in economenblad ESB dat de afspraken uit het pensioenakkoord dienen te worden aangepast. Het nieuwe stelsel zou onnodig duur en onzeker worden. Zij zien nu twee problemen. Probleem n: de pensioenpremies zullen hoog blijven. Nu al werkt men in een aantal sectoren al anderhalve dag per week voor hun oude dag. Ruim een kwart van de

loonkosten gaat naar de premies voor AOW en pensioen. Probleem tw : de grote onzekerheid in het nieuwe stelsel. Als voorbeeld wordt gegeven een 25-jarige die bruto 35.000 per jaar verdient die in een gunstig scenario 72.900 aan pensioen en AOW kan verwachten en in een ongunstig scenario slechts 16.800. De drie economen stellen voor om meegen tegenvallers ook op te vangen via de premies. Na verlies m r premie, na winst minder Je vangt de klappen dan breder op. Zij opperen om een groter deel van de inleg risicovoller te beleggen. Denk aan een percentage risicovolle beleggingen van 80% in plaats van 40%. Dit levert op zeker meer rendement op. Van de staatsobligaties moet je het beslist niet hebben, deze zitten op de nullijn Zonder rendement draag je water naar de zee. Enfin, lees het zelve maar eens na in het ESB blad. Tom Kofman 20 sep 2020

NB:

### ZOET/ ZUUR

**Zoet:** de Defensiebegroting voor 2020 die een plusje van 600 miljoen te zien geeft (van 10,6 naar 11,2 miljard).  
**Zuur:** eerst zien en dan geloven!

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

**GOVIMHB**  
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE