

PRODEF BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

maart 2023 | nummer 2



Systemdenken

DOOR NIELS VAN WOENSEL

Het overleg tussen Defensie en de bonden, de sociale partners, is vastgelegd in het besluit georganiseerd overleg Defensie. Hoezeer dit besluit in de loop der tijd is aangevuld met afspraken en aanvullende bepalingen, is het sinds haar totstandkoming in de jaren negentig maar beperkt gewijzigd.

INHOUD

- 2 2 What's next?
- 3 Verandering: we haten het en houden ervan
- 5 Beëindiging zaak rond VUT-equivalente premies
- 7 Een separate militaire pensioenregeling, ook straks
- 9 Ieder pensioen voor zichzelf
- EN VERDER
- 8 Cartoon
- 8 Medezeggenschap
- 11 Kort nieuws
- 12 Column Tom Kofman



Hoewel deze set aan regels natuurlijk de basis van ons overleg vormt, stel ik mij steeds vaker de vraag in hoeverre deze regels ons helpen goed en constructief overleg te voeren, of ons juist beperken.

Nu echter meer geld beschikbaar is en er een grote noodzaak om de defensieorganisatie snel weer op orde te brengen, komen de problemen van het georganiseerd overleg tussen Defensie en de bonden sneller en duidelijker naar boven en blijkt dat we met de huidige afspraken helemaal niet zo veel snelheid kunnen maken als dat nodig is. Zo zat ik laatst in een vergadering van het Sectoroverleg Defensie (SOD). De besproken onderwerpen zijn naar mijn mening niet de grote en belangrijke onderwerpen waar wij het als sociale partners over zouden moeten hebben. Zeker niet de onderwerpen waarmee de krijgsmacht weer op orde komt. Dit was ook niet het eerste SOD waar ik dat gevoel had. Onze set aan regels had dit veroorzaakt en onze set aan regels zorgt er ook op andere vlakken voor dat wij als sociale partners vaak te lang nodig hebben om tot overeenstemming te komen en dat we de hoeveelheid onderwerpen waarover gesproken moet worden niet aan kunnen.

Om te weten waar de problemen liggen en welke oplossingen mogelijk zijn kan systemdenken inzicht geven. Het overleg tussen sociale partners is namelijk een systeem dat onderdeel is van een groter systeem en beïnvloed wordt door andere systemen. De afgelopen jaren zijn veel frustraties in het systeem geslopen waardoor het vaak niet goed functioneert. Het heeft daarom niet veel zin om steeds de discussie aan te gaan waar de fout ligt of wie de schuldige is, want het zijn telkens acties die een gevolg zijn van eerdere acties. Alsof je met een vergrootglas naar een deel van het systeem kijkt en probeert te begrijpen wat het probleem is. Daarnaast is het probleem ook niet alleen wat de bonden of de werkgever vinden dat het is. Bekijk het van meerdere kanten en het probleem ziet er van elke kant anders uit. We moeten dus niet alleen naar ons eigen systeem kijken om aan te geven wat fout gaat, maar ook begrip hebben voor andere systemen die van invloed zijn om tot een oplossing te komen. Ons systeem is heel erg gebaseerd op regels (*rules-based*) terwijl een ander systeem dat misschien helemaal niet is en zelfs als een belemmering ziet. Ik wil niet zeggen dat we daarom al onze regels moeten loslaten, maar we moeten ons wel afvragen of het om de regels *an sich* gaat of om de reden erachter. Meer kijken naar de inhoud en minder naar de regels. Moeten wij bijvoorbeeld zoveel tijd steken in reorganisaties? Ik denk dat dit veel minder nodig is dan voorheen en dat we het voor een bepaalde periode misschien wel meer aan de medezeggenschap kunnen of moeten overlaten. De regels die we hiervoor hebben bedacht zijn namelijk gemaakt in een hele andere tijd dan we nu zitten. Zolang wij binnen een set uniforme afspraken de algemene belangen van het personeel borgen kan er tijdelijk meer ruimte worden gegeven. Er komen ongetwijfeld weer momenten waarbij meer controle nodig is, maar ook dan zal gekeken moeten worden naar een nieuwe en actuele balans tussen werkgever en werknemer.

Ook andere zaken van het overleg zouden naar mijn mening moeten veranderen. Zo kunnen we veel minder rigide zijn over het verschil tussen formeel en informeel overleg, moeten we voorkomen dat de problemen op de ene overlegtafel ook de andere overlegtafels beïnvloeden, zouden we vaker bij meerderheid van stemmen moeten beslissen en eerder worden betrokken bij de vorming van personeelsbeleid. De sociale partners moeten met hun tijd mee en moeten in het belang van het personeel en de organisatie.

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

B. Naafs (wnd. hoofdredacteur)
M.A.M. Weusthuis, R. Blik, P. Eijkelenkamp,
T. van Leeuwen, T. Kofman

Aan dit nummer werkten mee:

R. Pulles, N. van Woensel, M. Hellendoorn,
R.J. Oostendorp

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 arbeidsgerateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via de coördinator KLTZ R.O.P. Pulles EMSD (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coördinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:
• mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 3 van het ProDef bulletin dient voor 3 april 2023 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.



WHAT'S NEXT?

Inmiddels is het ruim een half jaar geleden dat de sociale partners het arbeidsvoorwaardenakkoord hebben ondertekend. Daarmee kwam er een einde aan een lange periode zonder AV-akkoord en nauwelijks overleg tussen de sociale partners. Beide zaken hebben niet bijgedragen aan het vertrouwen tussen Defensie en de vier centrales, maar ook niet aan het vertrouwen dat de medewerkers in de vier centrales en Defensie hebben.

Inmiddels zijn de sociale partners druk bezig met het verder uitwerken en implementeren van het AV-akkoord en is ook het regulier overleg weer goed op gang gekomen. Gaat het allemaal vlekkeloos? Nee dat niet, maar ook dat hoort bij het Georganiseerd Overleg. De combinatie van het AV-akkoord, de onderwerpen die zijn blijven liggen de afgelopen jaren en natuurlijk alle nieuwe onderwerpen, zorgen ervoor dat het druk is aan en op de diverse tafels. De verschillende onderhandelaars en andere betrokkenen hebben meer dan genoeg werk voor de komende tijd. Het betekent ook dat we gezamenlijk prioriteiten moeten stellen. En dat betekent weer dat sommige onderwerpen, ook als ze al heel lang liggen, langer blijven liggen. Ze zullen op een zeker moment alsnog aan de beurt komen, maar het kan in sommige gevallen nog wel even duren.

Maar veel tijd om alle achterstand weg te werken is er ook weer niet. Zoals gezegd zijn er actuele onderwerpen, neem bijvoorbeeld de rechtspositie rondom de inzet voor Oekraïne, die tijd kosten. En wat ook heel belangrijk is, is dat we voorruit blijven kijken. Het huidige AV-akkoord loopt tot 1 januari 2024 en als we eindelijk eens een nieuw akkoord willen hebben voordat het oude is afgelopen, dan moeten we er onderhand mee gaan beginnen. Het begint allemaal met bedenken wat we nou eigenlijk allemaal in het komende AV-akkoord willen hebben. Vervolgens gieten we dat in een inzetbrief, die we mogelijk met één of meer collega-bonden gezamenlijk opstellen en aanbieden. Defensie komt met haar inzet, naar aanleiding van de referentieruimte die zij krijgt van het kabinet en dan gaan de onderhandelaars aan de slag, in de hoop en met de verwachting er snel uit te komen. Het onderhandelaarsresultaat leggen de vier centrales dan weer voor aan hun leden en als die instemmen, dan is er een akkoord. Het proces *an sich* is eenvoudig en eenduidig. Maar terug naar stap één, wat willen we nou eigenlijk allemaal? Wat

we de afgelopen weken en maanden in andere sectoren zien is dat bonden, namens werknemers, hoge looneisen stellen. Niet onlogisch, gezien de sterk gestegen kosten en prijzen. Vraag blijft in hoeverre deze hoge looneisen uiteindelijk de kosten verder verhogen (loon-prijsspiraal), maar niets doen is zeker geen optie. Daarnaast zijn er ook veel eisen om de werkdruk van het personeel te verlagen. Daarbij komt dat mensen steeds meer bereid zijn in actie te komen om hun eisen kracht bij te zetten. Er zijn meer stakingen en de verschillende vakbonden hebben er meer leden bij gekregen.

Voor zover de andere sectoren, terug naar onszelf. Wat willen wij? Ook voor ons geldt dat we een groei in salaris willen zien om een zo groot mogelijk deel van de inflatie te compenseren. Of volledige compensatie kan (en gezien het mogelijke aanjaageffect wenselijk is) zal moeten blijken. Daarnaast is een deel van de verhoging nodig om te zorgen dat iedereen voldoende pensioen kan opbouwen. Zeker bij onze leden is er op pensioengebied in vergelijking met burgercollega's nog wel een achterstand weg te werken. Naast de financiële wensen geldt ook voor ons dat er een hoge werkdruk is. Maatregelen om die werkdruk te verlagen, om bij te dragen aan een goede werk-privé balans, zijn zeker ook van belang. Daarnaast zijn er nog veel afspraken uit het huidige akkoord en eerdere akkoorden die we nog moeten uitwerken en implementeren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het Individueel Keuze Budget en ook het mobiliteitsplan. Beide zaken kunnen prima deel uitmaken van een komend akkoord. Maar dan zijn we er denk ik nog niet. Uiteindelijk vertegenwoordigen wij u en uw belangen. Het is daarom ook van groot belang dat u aangeeft wat u belangrijk vindt en in het komende AV-akkoord terug wilt zien. Met uw input kunnen wij dan nog gericht aan de onderhandelingstafel ons werk doen. Laat het ons daarom weten. Dat kan per mail, telefonisch en natuurlijk in persoon als u ons ziet. En laat uw fantasie de vrije loop, er zou zomaar een briljant idee bij kunnen zitten.

Zoals gezegd, de actiebereidheid bij mensen lijkt veel groter en de bereidheid om zich op te geven als lid van een vakbond ook. Beide zaken zouden ons, en daarmee ook uzelf, veel helpen. Waarschijnlijk bent u al lid van een bond, omdat u dit artikel leest. Maar u kunt ook helpen door anderen aan te raden lid te worden. Daarbij geldt dat hoe meer leden we hebben, hoe meer massa, hoe meer kracht we aan de onderhandelings-tafel hebben. Er zijn mensen bij Defensie die zich afvragen of we nog wel de militaire populatie vertegenwoordigen. Daarbij kan ik aangeven dat de organisatiegraad bij

Defensie een van de hoogste van Nederland is en dat wij dus wel degelijk de mensen vertegenwoordigen. Maar met meer leden kunnen we dat alleen maar beter. Het gewicht aan tafel kan dan ook een deel van de beperkingen die we hebben wegnemen. Zoals u weet mogen we niet staken of bepaalde andere acties voeren, maar met een hele hoge organisatiegraad kunnen we dat dus deels compenseren.

Ik ga er overigens van uit dat acties niet nodig zullen zijn. Met een tijdige inzet van ons, waar we u dus bij nodig hebben, en een

tijdige inzet van Defensie, kunnen we tijdig aan de onderhandelingen beginnen. Waarschijnlijk zal dat best nog wel wat inspanning kosten, maar ik denk dat we daar met een goed resultaat uit kunnen komen. Voor u, maar dus ook niet zonder u. Ik ben reuze benieuwd naar al uw input!

VAN UW ONDERHANDELAAR



DOOR THIJS VAN LEEUWEN

VERANDERING: WE HATEN HET EN HOUDEN ERVAN

Als er iets is dat ons mensen kenmerkt, dan is het volgens mij wel onze neiging naar verandering. Ja zelfs wij burgers en militairen van Defensie zijn vrijwel dagelijks bezig met veranderen van de organisatie. En meestal met verbetering voor ogen. Op basis van onze duidelijk zichtbare behoefte aan vernieuwing zou ik durven stellen dat we hier allemaal in zekere mate van houden. Dit kan beter! We moeten dit anders doen! Als we blijven doen wat we deden, dan houden we wat we hadden!? Tegelijkertijd zie ik ook breed in de organisatie een duidelijke weerstand tegen verandering. Moeten we nu weer reorganiseren? Of moet er weer een nieuw model of format worden gebruikt? Is het beleid nu alweer anders? We hebben het toch altijd zo gedaan? In bepaalde mate hebben wij mensen, en zeker wij soms conservatieve geesten binnen defensie, er dus ook een hekel aan...

In dit ProDef bulletin wil ik het dus hebben over mijn observaties ten aanzien van verandering, een thema dat in mijn ogen doorademt in zo'n beetje alles waar de krijgsmacht en ons ministerie mee bezig zijn. Alles lijkt immers sneller, beter, slimmer en vooral anders te kunnen of zelfs moeten. Mij valt dus op dat we zowel van verandering houden, als een gezonde hekel aan hebben. Een interessante tegenstelling, die ik ook zeker bij mijzelf soms ervaar en die de mate waarin de verandering succesvol is beïnvloed. Laat ik aan de hand van een tweetal voorbeelden beschrijven wat ik op dit vlak zie.

Het personeelssysteem

Er is al veel over gezegd en geschreven. Of het nu is onder de noemer van HR-transitie, Kwaliteit Boven Anciënniteit (KBA), strategische personeelsplanning, vervanging van het Flexibel Personeel Systeem (FPS), aanstellings- en contractvormen of Boeien,

Binden en Behouden (BBB, of was die laatste B nu toch een I van Inspireren?). Los van het label, is er een breed gedragen wens en gevoelde noodzaak om ons hardnekkige personeelsprobleem op te lossen middels verandering. Een goeie zaak in mijn ogen, want: als je doet wat je deed... En als ik dan zie hoeveel plannen er worden gelanceerd, ballonnetjes er worden opgelaten, personeelsleden roepen om een andere aanpak en mensen hier vol energie mee bezig zijn, dan is mijn conclusie dat we er toch wel echt van houden.

Tegelijkertijd zie ik zowel bij het individu als binnen delen van de organisatie de nodige weerstand. Zo wil iedere medewerker graag een persoonlijke behandeling, maar staan we op onze achterste benen als een directe collega een net iets individueel behandeling krijgt dan wij. Bijvoorbeeld als een ander niet worden gehouden aan de gangbare functieduur, of wel eerder bevorderen dan 'standaard' en ik niet. Maatwerk

ja, maar liefst niet te veel verschil tussen mijn collega en mijzelf. Op de niveaus boven de individuele medewerker, waar ook al die prachtige veranderplannen worden gemaakt, valt ook de nodige weerstand op. Want beleid is toch beleid? En waarom zouden we het nu ineens anders doen? Bijvoorbeeld officieren niet houden aan een x-termijn in de onderbouw, als we dat altijd zo hebben gedaan? Waarom zouden jongere collega's niet al die offers moeten brengen die wij de organisatie heb gebracht door al die jaren? Kortom: we hebben er ook op dit vlak de nodige weerstand tegen en ik durf zelfs te stellen; een aardige hekel aan.

Het pensioenstelsel

Bij het pensioenstelsel zie ik hier een vergelijkbare tendens, zij het dat deze niet zo makkelijk op individueel niveau te duiden is. De meeste collega's denken immers liever niet na over hun pensioen. Dat moet gewoon goed geregeld zijn! Pas wanneer de UKW, PAS-regeling, vroegpensioen of



"Change will not come if we wait for some other person or some other time. We are the ones we've been waiting for. We are the change that we seek." -Barack Obama¹

www.shutterstock

de AOW-datum zich aandient, dan gaan we ons daar echt druk over maken. Op zichzelf al een interessante observatie, want dan is het feitelijk goeddeels te laat. Op nationaal niveau zie ik echter wel degelijk een hang naar verandering. Was het geruime tijd geleden nog van eindloon- naar middelloonpensioen, dan is het nu van het bestaande collectieve en behoudende stelsel naar een meer risico houdend en individueel (of semicollectief) stelsel. Gezien de enorme energie die erin gestoken wordt van werkgemers, wetgevers, pensioenfondsen en belangengroepen, kan je stellen dat die zeker van deze verandering moeten houden. Maar ook vanuit de deelnemers en specifiek de ontvangers van het pensioen komt al jaren de roep om verandering. Misschien niet de verandering die nu voorligt, maar toch zeker de sterke roep om verandering (lees: vooral indexering). Ook op dit vlak zijn we ervan overtuigd dat het beter (sneller, transparanter, simpeler, efficiënter, goedkoper, winstgevender) kan en zoeken we de verandering dus actief op.

Aan de andere kant is ook hier de nodige weerstand. Wederom vooral bij de deelnemers en ontvangers van het pensioen en hun belangengroepen. Want was dat oude stelsel wel zo slecht? En is het nieuwe dan wel beter? En voor wie wel en wie niet? Wordt de koek wel eerlijk verdeeld en krijg ik waar ik recht op heb? Hier zit dus nog de nodige weerstand tegen verandering. Zo ook bij ons als GOV|MHB. Want ja, het stelsel moet meer gaan passen bij de huidige langer levende en vergrijzende maatschappij en een arbeidsmarkt van tweeverdieners

en baanwisselaars. En het stelsel moet een eerlijk pensioen opleveren voor iedereen. Maar moeten we daar ons huidige stelsel volledig voor vervangen? Of voor specifiek militairen nog een stap verder: moeten we daarvoor onze eigenstandige militaire pensioenregeling opdoeken? Dat is wel het gevoel dat ik krijg als ik mijn gesprekken over het nieuwe pensioenstelsel van de afgelopen 1,5 jaar samenvat. En dat is geen fijn gevoel. Want ik wil het beste voor het defensiepersoneel, niet in de minste plaats ten aanzien van de pensioenen. Dit geldt daarmee ook zeker voor de militaire populatie, die nu nog haar eigen pensioenregeling heeft. Op basis van wat ik nu weet over de hele omvorming² naar het nieuwe pensioenstelsel, is dit niet op alle vlakken voor iedereen een verbetering. En is het militaire personeel er het meeste bij gebaat om haar eigenstandige pensioenregeling te behouden. Niet zomaar overgaan naar het nieuwe stelsel en zeker niet zomaar naar de basisregeling voor alle overheidsdienaars dus³. U ziet, bij mij zit er soms ook weerstand tegen verandering en wanneer er geen sprake is van verbetering dan heb ik er zelf een aardige hekel aan.

Ten slotte

Zoals u heeft kunnen lezen is verandering iets waar we binnen de organisatie veelvuldig mee worden geconfronteerd. Dit is in mijn ogen net zo onvermijdelijk als noodzakelijk om onze krijgsmacht relevant en bij de tijd te kunnen houden. Niet veranderen betekent onvermijdelijk verlies en in ons werk word je geen 2^e. Ook op het vlak van personeelsbeleid en arbeids-

voorwaarden (zoals pensioenen) vergt dit continue herziening en aanpassing om de organisatie gevuld te kunnen houden. Dit is zowel noodzakelijk als vaak prettig, maar zal ook altijd weerstand opleveren. Willen we de veranderingen doorvoeren die noodzakelijk zijn, dan is het daarom altijd goed naar onszelf te kijken en de bron van onze weerstand te onderzoeken. Is deze veroorzaakt simpelweg omdat ik wel comfortabel was met de oude situatie? Of omdat ik een ander iets niet wil gunnen wat ikzelf ook niet heb gehad of zal krijgen? Of is deze weerstand er omdat de richting van de verandering geen verbetering oplevert?

Noten

- ¹ <https://www.yourtango.com/2020336052/barack-obama-quotes>
- ² Mogelijke omvorming, want de Eerste Kamer moet haar oordeel over de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) nog vellen.
- ³ Zie het artikel van onze pensioenspecialist Martin Weusthuis voor meer inhoudelijke informatie over het nieuwe stelsel.



BEËINDIGING ZAAK ROND VUT-EQUIVALENTE PREMIES

In 2018 kwam de rechtszaak van Paul Eijkelenkamp ten einde over de manier waarop in 2015 de VUT-equivalente premie werd beëindigd, die militairen sinds 1995 betaalden. Defensie herstelde indertijd de fouten voor iedere militair. Uitspraken van de landsadvocaat en de Hoofddirecteur Personeel (HDP) voedden toen twijfels over de rechtmatigheid van het gebruik van de VUT-equivalente premie. Of dat zo was, heeft het AC- en GOV-lid Paul Eijkelenkamp in samenwerking met de gezamenlijke bonden onderzocht en in een onderzoeksrapport vastgelegd.

Na een juridische beoordeling door een advocaat naar de haalbaarheid van een juridische actie is gezamenlijk besloten het dossier VUT-equivalente premies te sluiten. In dit artikel leggen wij uit waarom.

Waar ging het over?

De VUT-equivalente premie werd bij militairen geheven om gelijkheid te verkrijgen met de andere (burger-)ambtenaren, die VUT-premies moesten betalen. De sector Defensie mocht de opbrengst echter binnen randvoorwaarden zelf besteden, omdat militairen geen VUT-rechten ontwikkelden. In 2018 stelde zowel de landsadvocaat als de HDP dat de VUT-equivalente premies voor arbeidsvoorwaarden zijn gebruikt.

Omdat tevens werd gesteld dat de premies voor de kapitaaldekking van het militaire pensioen waren ingezet, rezen er voldoende twijfels over de juistheid om een onderzoek daarnaar te rechtvaardigen.

Wat leverde het onderzoek op?

In een convenant werd in 1995 bij de zelfstandiging van het ABP afgesproken dat de VUT-equivalente gelden in samenspraak met de bonden mochten worden besteed, mits deze maar niet aan salarissen werden uitgegeven. De VUT-equivalente premies zijn uiteindelijk gebruikt om de overgang te financieren van 'begrotingsgedekt' pensioen voor militairen naar een kapitaalgedekt pensioen bij het ABP. Bij het eerstgenoemde pensioen regelt Defensie het pensioen

- de pensioenen worden uit de begroting betaald - en bij het kapitaalgedekte pensioen worden premies aan het ABP betaald en 'spaat' het ABP de pensioenuitkeringen bij elkaar. Bij deze overgang is ervoor gekozen om het begrotingsgedekte stelsel te laten bestaan voor de pensioenrechten die tot 1 juni 2001 waren opgebouwd. Alleen de nieuwe pensioenrechten werden via premiebetaling bij het ABP ondergebracht.

Dubbele lasten

Defensie kwam indertijd geld tekort voor een lange periode van dubbele lasten van die twee systemen. Het één betaal je achteraf, terwijl je voor kapitaaldekking vooraf betaalt. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie waarvoor Defensie geld tekort





www.shutterstock

kwam, werd door de inzet van VUT-equivalente premies en een leningsconstructie met het ABP voldaan. De bonden kregen destijds geen inzicht in deze constructie. Defensie vond dat de financiering buiten de arbeidsvoorwaarden viel en dus niet hoefde te worden besproken. Ook na gerichte vragen van de CMHF-defensie in 2002 werd geen inzicht geboden. Defensie verklaarde wel dat het gebruik van de VUT-equivalente premies een kritische factor vormde voor de gewenste kapitaaldekking van de militaire pensioenen. Anders zou het niet lukken de pensioenen bij het ABP onder te brengen.

WOB-procedure

Na een WOB-procedure kwam de inhoud van de financieringsconstructie medio 2018 alsnog aan het licht. Daaruit bleek dat de leningsconstructie, gebruikmakend van de VUT-equivalente premie, ongeveer 35 jaren zou duren. Nadere eigen berekeningen duiden erop dat dit 10 jaar langer zou zijn zonder gebruikmaking van die premie.

Het onderzoeksresultaat sterkte ons in de overtuiging dat de inzet van de VUT-equivalente premie geen kritische factor vormde voor de overgang naar kapitaaldekking. Het maakt namelijk geen verschil of de leningconstructie nou 35 of 45 jaar duurt; uiteindelijk betaalt de overgang naar het ABP zichzelf terug. Hiermee rees de vraag of de bonden indertijd wel zouden

hebben ingestemd met het gebruik van de VUT-equivalente premies voor de kapitaaldekking bij het ABP als zij hiervan zouden hebben geweten of voor een andere bestemming zouden hebben gekozen.

Wat zijn de juridische bevindingen?

Het onderzoeksrapport is aangeboden aan een gespecialiseerde advocaat. Die heeft zich gebogen over 2 vraagstukken, namelijk beoordeel de mogelijkheden dat een rechter tot de opvatting komt dat de wijze waarop het besluit de VUT-equivalente premies in te zetten voor de financiering van de kapitaaldekking van het militaire pensioen:

- onrechtmatig tot stand is gekomen;
- dat succesvol beroep kan worden gedaan op bedrog of dwaling.

Op de vraag of de VUT-equivalente premies onrechtmatig zijn gebruikt antwoordt de advocaat: 'Op basis van het mij bekende dossier concludeer ik dat de aanwending van de VUT-equivalente premies niet onrechtmatig was'.

Op de vraag of er sprake zou kunnen zijn van bedrog geeft de advocaat aan dat je van bedrog kunt spreken als Defensie opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt of iets heeft verzwegen, terwijl zij verplicht was te spreken. Voor noch het ene, noch

het andere is voldoende basis, te meer daar de juridische lat voor bedrog hoog ligt. Op de vraag of er sprake zou kunnen zijn van dwaling reageert de advocaat met de stelling dat voor dwaling de lat iets minder hoog ligt, omdat opzet niet hoeft te worden bewezen, maar dat kans op succes desondanks klein is. Daarbij speelt het verjaeringsaspect (van 3 jaar na ontdekking) een rol, maar ook de opvatting dat rechtspraak uitwijst dat de rechter een verplichting tot preventief inlichten in een proces met professionele onderhandelaars niet snel zal aannemen.

Afrondend

Omdat de kans op succes erg klein is, hebben de bonden en Paul Eijkelenkamp besloten af te zien van een juridisch vervolg. Voor de toekomst heeft dit dossier ons geleerd dat we ons niet snel moeten neerleggen bij een minder coöperatieve houding van de werkgever als het gaat om noodzakelijke informatie om een weloverwogen standpunt ergens over te kunnen innemen.



EEN SEPARATE MILITAIRE PENSIOENREGELING, OOK STRAKS

Op dit moment in 2023 bouwt de militair pensioen op in een 'eigen' pensioenregeling. Dat wil zeggen dat alle werknemers bij overheid en onderwijs dezelfde pensioenregeling kennen. Behalve de militair, die vanwege zijn bijzondere rechtspositie een separate op het militaire metier toegesneden pensioenregeling kent. De vraag is of dat gaat veranderen als gevolg van het nieuwe pensioenstelsel.

Bij de inwerkingtreding van het nieuwe pensioenstelsel, bij het ABP gepland op 1 januari 2026, bestaat de mogelijkheid dat de nu separate militaire pensioenregeling wordt opgenomen in de ABP moederschot, de basisregeling voor alle overheidswerknemers. Mochten er dan voor de militairen speciale wensen bestaan, zoals een hoger arbeidsongeschiktheidspensioen of een aangepast nabestaandenpensioen, dan kan dat worden geregeld in zogenaamde sectorale regelingen, bovenop datgene wat reeds in de basisregeling is verzekerd.

De GOV|MHB is geen voorstander van deze constructie. De GOV|MHB kiest voor het in stand houden van een eigen militaire pensioenregeling. Zo'n militaire regeling is ook in het nieuwe pensioenstelsel het beste instrument om voor de militair een optimaal pensioenresultaat te realiseren tegen een passende premie. Bovendien is zo'n separate militaire regeling onderwerp van onderhandeling tussen de militaire bonden en de werkgever defensie. De vormgeving

en eventuele wijzigingen van de basisregeling is in handen van de Pensioenkamer, het overlegplatform van alle andere overheids-werkgevers, zoals bijv. die bij gemeenten en provincies en de onderwijssectoren, en alle andere werknemersvakbonden. De vraag is of bij die partijen de aandacht en de kennis aanwezig is voor de specifieke militaire positie en de militaire pensioenen.

De GOV|MHB vraagt zich af of bepaalde kenmerken van het militaire pensioen; zoals bijv. de lagere premie vanwege de gemiddeld jongere leeftijd van de militaire populatie, de vele specifieke militaire toelagen die nu onderdeel uitmaken van het pensioengevend inkomen, het invorderen op de UGM-uitkering, de begrotingsgedekte militaire aanspraken van voor 2001, en bijv. ook de bijzondere militaire arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioenen, door de belangenbehartigers in de Pensioenkamer zullen worden herkend als specifiek militair en vreest daarom dat deze in het grote geheel zullen verdwijnen.

Een sectorale regeling bovenop de basisregeling kent in beginsel ook dezelfde nadelen als inbedding in de basisregeling. De Pensioenkamer geeft uiteindelijk wel of niet haar goedkeuring aan inhoud en omvang van die sectorale regelingen, en ook hier gelden daarom dezelfde bezwaren als genoemd bij de basisregeling.

De GOV|MHB heeft de onderhandelingspartners in het sectoroverleg Defensie om bovenstaande redenen laten weten dat zij de onderhandelingen ingaat vanuit het inzicht dat een separate militaire pensioenregeling ook in het nieuwe pensioenstelsel het best de pensioenbelangen van de militair dient.





MEDEZEGGENSCHAP

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vóór	Kiesdatum
CLAS	11GNK cie	vervallen	30-03-2023
KMAR	Staf KMAR	vervallen	03-04 t/m 07-04-2023
DOSCO	Facilitair Bedrijf Defensie	vervallen	03-04 t/m 07-04-2023
CZSK	KMTO	21-04-2023	11-04-2023
BS	Directie HR & BV	vervallen	13-04-2023
DOSCO	Dienstencentrum Internationale Ondersteuning Defensie	vervallen	12-04 t/m 14-04-2023
CLSK	Staf CLSK	vervallen	17-04-2023
DOSCO	Expertise Centrum Leiderschap Defensie	vervallen	24-04-2023
CLAS	C20stCO	vervallen	26-04-2023
DOSCO	DOSCO/DFLB/Servicepunt	27-03-2023	08-05-2023
CLAS	30Natesbataljon	27-03-2023	08-05-2023
CZSK	Maritime Warfare Centre	15-03-2023	09-05-2023
CLAS	HQ OOCL	05-04-2023	17-05-2023
CLAS	Staf OTCo	05-04-2023	17-05-2023
CLAS	11 BEVOCIE	14-04-2023	29-05 t/m 01-06-2023
CLAS	11 Hrstcie LMB	14-04-2023	29-05 t/m 01-06-2023
BS	Directoraat-Generaal Beleid	16-05-2023	27-06-2023

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

IEDER PENSIOEN VOOR ZICHZELF

In het nieuwe pensioenstelsel wordt een premie betaald en samen met het rendement daarop wordt een pensioenkapitaal opgebouwd, waarmee op pensioendatum een pensioen wordt aangekocht. Dat is een ander systeem dan het huidige waarin op pensioendatum een pensioen wordt opgebouwd (bijv. 80% middelloon), waarvoor gedurende de actieve periode premie wordt betaald.

Er treedt door deze opbouwwijziging een nadeel op voor de hogere salarissen en zeker voor de militaire officieren. Er zijn twee redenen waarom de hogere salarissen lagere vervangingswaardes bereiken, d.w.z. minder pensioen opbouwen in relatie tot het laatstverdiende inkomen, dan de lagere salarissen.

De eerste reden is de werking van de zogenaamde AOW-franchise. Iedere ingezetene van Nederland krijgt vanaf AOW-leeftijd de AOW-uitkering. Over het bedrag aan AOW-uitkering wordt geen pensioen opgebouwd, omdat dat bedrag reeds als oudedagsvoorziening bij de Staat der Nederlanden is verzekerd. Er wordt pensioen opgebouwd en ook premie betaald over het pensioengevend inkomen minus het AOW-bedrag (de AOW-franchise); de zogenaamde pensioen-/premiegrondslag. Bij lagere inkomens is er sprake van een lagere premiegrondslag dan bij de hogere inkomens. De hogere inkomens moeten dan ook over een hoger bedrag aan grondslag premie betalen om in verhouding tot het laatste inkomen een-



pixabay.com

zelfde pensioen op te bouwen als de lagere inkomens.

De tweede reden is het verloop van carrières. De lagere inkomens zijn in leeftijd sneller toe aan hun maximale schaal en

loon dan de hogere inkomens. De loonlijn tussen startloon en eindloon verloopt vlakker. Bij de hogere inkomens is het zo dat op latere leeftijd nog loonsverhogingen door carrièremogelijkheden kunnen worden bereikt. De loonlijn tussen startloon en

Lonen per 1 jan 2022				Projectierendement 2%			
Carrière in rangen	Startloon	Eindloon	Middelloon	Premie AOO	Vermogen	OP + AOW / VVW	Premie 80% ML andere rangen
SM	26.229	51.915	45.358	19,73%	493.804 = % ML	38.102 84,00%	18,40%
AOO	26.229	57.256	46.371	19,73%	475.630 = % ML	37.105 80%	19,73%
LKOL start 19 jaar	26.321	104.987	74.936	19,73%	832.699 = % ML	56.648 75,60%	21,15%
LKOL start 23 jaar	29.250	104.987	72.936	19,73%	698.303 = % ML	49.326 67,63%	24,20%
KOL start 19 jaar	26.321	114.866	77.219	19,73%	865.147	57.989	21,32%
<i>Eindloon 121.300</i>		<i>aftopping</i>			= % ML	75,10%	
KOL start 23 jaar	29.250	114.866	76.742	19,73%	748.780	52.097	24,19%
<i>Eindloon 121.300</i>		<i>aftopping</i>			= % ML	67,89%	

(Bron: Martin Weusthuis)

eindloon verloopt steiler. Iemand die op 50-jarige leeftijd nog een schaal erbij krijgt, heeft al die tijd daarvoor een premie betaald behorend bij een lager pensioengevend loon. In een systeem waarin de hoogte van de premie en het daarop door de jaren heen behaalde rendement maatgevend is voor de hoogte van het opgebouwde kapitaal en daarmee van het pensioen, leidt dat tot lagere vervangingswaardes. Er doet zich hier bij de hoger betaalde burgerambtenaren hetzelfde fenomeen voor als bij militaire officieren. Bij de militaire officieren is echter sprake van een tragere en latere carrière, d.w.z. dat pas op latere leeftijd hogere salarissen worden verdiend en dus de hogere premies worden betaald die pas op latere leeftijd kunnen renderen. Bij hen is dus de werking van het nieuwe premiesysteem nog nadrukkelijker aanwezig.

De pensioenambitie die bij overheid en onderwijs wordt uitgesproken, luidt dat de optelsom van pensioen en AOW-uitkering na 42 jaar werken op pensioendatum 80% bedraagt van het gemiddeld verdiende inkomen in de actieve periode (in de volksmond 80% middelloon). Die ambitie, het is een streven, is een afgeleide van de in art 18a Wet LB bedoelde 3-2-1-0-carrièreontwikkeling. Dat is een carrière met een

aangenomen 3% jaarlijkse loonstijging tot 35 jaar, 2% in de tien daaropvolgende jaren tot 45 jaar, 1% in de dan volgende jaren tot 55 jaar en in de jaren daarna tot pensioendatum is geen sprake meer van loonontwikkeling. Zo'n carrière lijkt niet erg op een standaardcarrière van burgerambtenaren bij Defensie met een HBO of universitaire opleiding en ook niet op die van de militair die sneller of later carrière maakt. Deze aangenomen carrière heeft verschillende gevolgen voor lager en hoger betaalden. Voor de lager betaalden zal die 80% met een lagere premie worden bereikt dan voor de hoger betaalden. En voor de lager betaalden zullen de vervangingswaardes bij eenzelfde premie op een hoger niveau liggen dan voor de hoger betaalden.

Dat is af te lezen in bijgaande tabel (zie p. 9). In die tabel is het uitgangspunt een vervangingswaarde (VVW) van 80% ML voor de adjudant-onderofficier. Vanuit die premie (19,73%) die bij een rekenrente/projectierendement van 2% nodig is om die 80% VVW voor de adjudant te realiseren, is berekend hoeveel pensioen dat oplevert voor andere rangen. Vervolgens staan in de laatste kolom de premiepercentages die nodig zijn om voor die andere rangen ook een pensioen met een VVW van 80% ML op te bouwen.

De loonwaarden in de tabel zijn uit 2022. Per 1 januari 2023 zijn er bij Defensie belangrijke loonontwikkelingen geweest, vooral voor de manschappen en de onderofficieren. De inkomensontwikkeling van alle rangen is verbeterd, echter die van de onderofficieren meer dan die van de officieren. In alle gevallen zijn de loonlijnen vlakker gaan lopen en daarnaast zijn de loonlijnen van de manschappen en de onderofficieren ook nog over de hele loopbaan opgetild, vanwege de breed gevoelde noodzaak om vooral onder in het loonhuis meer koopkracht toe te kennen. Het gevolg is dat de verschillen in vervangingswaardes oplopen als we gaan rekenen met de 2023 loonwaarden bij eenzelfde premiepercentage. De pensioenen van de hogere burgerambtenaar en de officier komen er daardoor nog bekaaid af.

KORT NIEUWS



SECRETARIS HARMEN KRUL VERLAAT GOV|MHB

Secretaris Harmen Krul heeft het bestuur van de GOV|MHB per 7 februari verlaten.

Per die datum heeft Harmen Raymond Knops opgevolgd als lid van de Tweede Kamer voor het CDA. De GOV|MHB wenst Harmen heel veel succes in zijn nieuwe, ui-

terst belangrijke baan en danken hem voor alle werkzaamheden en inspanningen die hij de afgelopen twee en een half jaar voor de vereniging verricht heeft. Knops is reeds

geïnstalleerd als voorzitter van de stichting Nederlandse Industrie voor Defensie en Veiligheid (NIDV).

GEZOCHT: VRIJWILLIGERS VOOR TECHNISCHE WERKVERBANDEN

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2021-2023 hebben de sociale partners afgesproken diverse onderzoeken uit te voeren. Het betreft dan onder meer de functiewaardering, de bijzondere positie van de militair en de salariering van het burgerpersoneel bij Defensie.



Voor deze onderzoeken vormen de sociale partners zogenaamde Technische Werkverbanden. Voor het TW 'salariering burger-

personeel' is de GOV|MHB op zoek naar één of meerdere enthousiaste vrijwilligers die zitting willen nemen in het TW, dan wel

de vertegenwoordigers van de GOV|MHB in het TW willen ondersteunen. Vragen of interesse? Mail dan naar info@prodef.nl.

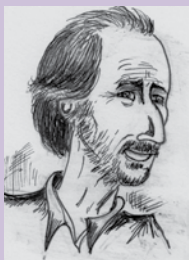


BIJZONDERE BELONING DEFENSIEPERSONEEL

Het actief dienende defensiepersoneel krijgt deze maand een bijzondere beloning van € 300,00 netto uitgekeerd.

Minister van Defensie Kajsa Ollongren, staatssecretaris Christophe van der Maat en de vakbonden hebben hiertoe in december 2022 besloten omdat de oorlog in Oekraïne ook in 2023 een zware wissel zal trekken op de gehele Defensieorganisatie en haar mensen. Het gaat dan o.a. om de operationele inzet aan de oostgrens, het extra werk als gevolg van de leveranties van

materieel en het geven van militaire trainingen. Het grote aantal vacatures doet zich hierbij duidelijker voelen dan ooit. Omdat deze extra werkdruk dit jaar blijft bestaan, krijgt het personeel deze maand de extra beloning bij het salaris uitgekeerd.



WAGNER

Ik was voornemens een column te dichten over al het gejeremieer rond de verhoging van de AOW per 1 januari 2023 met 10,15%. Het blijkt onder de streep te gaan om 6,6-7,2% als gevolg van een kabinetstrucage in het bruto-netto traject. Onderwerp blijft wat mij betreft op de agenda staan! Er zijn momenteel genoeg andere zaken die de aandacht verdienen, bijvoorbeeld de Russische huurlingen van de Wagner-groep.

Voor de meesten onder ons staat Richard Wagner (1813-1883) synoniem voor hecht doortimmerde klassieke muziekwerken. De goede man was helaas niet geheel vrij van antisemitische sentimenten en niet voor niets de lievelingscomponist van Adolf Hitler. De Wagner-groep is heden ten dage de naam voor het beruchte huurlingenleger van voormalig Kremlin chef-kok Jevgeni Prigozjin, al sociopaat bij geboorte en een beroeps crimineel die vele jaren doorbracht in Russische strafkampen. Prigozjin noemt zijn gezelschap van geronselde huurlingen en moordenaars graag muzikanten. Louter valse noten op het repertoire...

Gedurende korte tijd was de Mozart-groep een tegenhanger: een particulier militair bedrijf dat opereerde in Oekraïne tijdens de Russische invasie in 2022. Het ging om westerse vrijwilligers met militaire ervaring. De groep was mede opgericht door een oud-kapitein van de US Navy. Mozart was een z.g. geestige verwijzing naar de boevenclub van Prigozjin. De activiteiten stopten in januari 2023 als gevolg van geldgebrek, seks, drugs en rock & roll.

Zieke Wagner humor was het versturen van een glimmende moker met nepbloed op het handvat naar het EU-parlement te Brussel. De in een vioolkist verpakte sloophamer

was voorzien van het Wagner-logo met daaronder een stapeltje schedels. Wreedheid is het handelsmerk van deze horde militaire avonturiers. Volgens Britse schatting opereren momenteel ca. 40.000 huurlingen van Prigozjin in Oekraïne. Een deel bestaat uit criminelen weggepluk uit Russische strafkampen. Onder deze huurlingen vallen enorm veel doden. Met een beetje pech verlies je 1000 man op een dag. Als kanonnen-voer neergemaaid. Vluchten of deserteren leidt zonder pardon tot executie, wat doet denken aan de praktijken van Stalin die met zijn barrière-eenheden (zagradotrijady) ervoor zorgde dat soldaten zich niet onttrokken aan de dienst ten behoeve van het grootse vaderland.

Het lijkt erop dat de Wagner-groep de vierde macht binnen de Russische Federatie is geworden. Hoe komt de groep aan zijn pecunia? Dankzij zijn banden met Poetin haalt Prigozjin miljarden binnen aan catering contracten voor leger, scholen en ziekenhuizen. Hij is tevens (via zijn holding KONKORD) grootaandeelhouder van bouwbedrijf MEGALINE, dat mega-opdrachten binnensleept van het ministerie van Defensie. In Syrië deelt hij mee in de opbrengsten van olievelden en in meerdere Afrikaanse landen plundert de Wagner-groep onder andere goud- en diamantmijnen waarover

het de controle bezit. De afgelopen weken heeft onze kaalgeschoren spitsboef de aanval geopend op de Russische defensietop. Hij geeft de minister van Defensie en de stafchef van het Russische leger de schuld van de grote verliezen die Wagner heeft geleden bij de strijd om Bachmut. Hij klaagt onder meer over het ontbreken van voldoende munitie en luchttransportcapaciteit. Openlijke kritiek op de hoogste legerchefs is absoluut *not done*, maar daar trekt hij zich niets van aan. Zou hij op deze wijze de zaak op scherp stellen om Poetin onder druk te zetten om het ministerie van Defensie tot de orde te roepen?

Het moge helder zijn, dat er in de breedte getornd wordt aan de macht van de Wagner-groep en haar 'CEO'. Hamvraag is wie hem kan en durft aan te pakken. Alleen zijn vriend en beschermengel Poetin kan zijn macht breken. Het enige dat je positief kunt vinden in de houding van Prigozjin is dat hij wél zijn troepen aan het front bezoekt om zijn 'strijders' te feliciteren met de 'dag van de verdediger van het vaderland'. Een middelvinger richting Sjoegoe en stafchef Gerasimov. Poetin verschuilt zich liever in een van zijn bunkers of gepantserde treinwagons. Wij hebben er inmiddels één jaar oorlog opzitten en het einde is beslist nog niet in zicht. Wordt vervolgd.

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

GOVI MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE