

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

maart 2021 | nummer 2



Kiezen

door Rob Pulles

FOTO: NANCY BEIJERSBERG / SHUTTERSTOCK.COM

INHOUD

- 2 Personeelsmodel
- 4 Druk zetten en strijden of accepteren en meebewegen?
- 6 Pensioenfondsen en vastgoedbeleggingen
- 7 Reactie op internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen
- 8 Het gaat toch goed met Defensie?
- 10 Het solidaire en het individuele pensioencontract
- EN VERDER
- 5 Juridische zaken
- 12 Column vice-voorzitter

Met het risico dat er hetzelfde gebeurt als de vorige keer, namelijk dat mijn boodschap, toen over het webinar van de bonden, weer te laat komt, wil ik u toch erop wijzen dat er wat te kiezen valt. Inmiddels is de uitslag van de ledenraadpleging over de vastgelopen arbeidsvoorwaardenonderhandeling bekend (nog niet bij het schrijven van dit stukje) en hebben de leden van alle bonden kunnen kiezen welke stappen de bonden moeten nemen in de onderhandelingen. De onderhandelingen met onze werkgever, de minister.



En daar gaat de volgende keuze over. De Tweede Kamerverkiezingen zijn, als het goed is, bij het uitkomen van dit stuk in volle gang. De poststemmen van de ouderen zijn onderweg of al aangekomen, kiezers hebben deze keer drie dagen de tijd om hun stem uit te brengen en de partijen doen hun uiterste best de twijfelaars nog voor zich te winnen. Er staat dan ook veel op het spel. De coronacrisis duurt al ruim een jaar. De zorg, ondernemers, scholieren en ouderen krijgen het nog steeds zwaarder en al het vaccinatieprogramma er eindelijk voor gaat zorgen dat er minder maatregelen komen, dan ligt er nog een lange weg omhoog uit het dal voor ons. Het vele geld dat in de economie gepompt is moet een keer worden terugbetaald. De teruggelopen belastinginkomsten zorgen ook voor een verder olopend begrotingstekort en de lijsttrekker van een van de regeringspartijen had het er een paar weken geleden alweer over dat bezuinigingen niet zijn uit te sluiten. Welke keuzes gaat de nieuwe regering maken?

Nou, dat is mede afhankelijk van de keuze die u maakt tijdens deze verkiezingen. Veel partijen geven aan dat zij ondanks de huidige problematiek toch willen investeren in veiligheid, waaronder defensie. Helaas weten we ook uit ervaring dat na de verkiezingen de beloftes vaak niet veel waar blijken te zijn. En we weten dat defensie in tijden van bezuinigingen vaak de sluitpost is. Maar goed, uitgaande van de uitspraken van de politici zou er de komende tijd wat geld bij moeten kunnen komen. En ik roep u dan ook op om te gaan stemmen en uw keuze te maken. Ik roep u nadrukkelijk niet op om uw keuze alleen van het defensiestandpunt van de politieke partijen af te laten hangen. Andere zaken zijn net zo belangrijk. Ook de militair en haar of zijn familie kan niet zonder goede gezondheidszorg, goed onderwijs en een functionerende overheid. Ik roep u wel op om de eventuele investeringen in veiligheid, in defensie, mee te nemen in uw afweging. En ik roep u op om na de verkiezingen de partij waarop u gestemd hebt te houden aan hun verkiezingsbeloften. Alleen als zij na de verkiezingen nog die druk ervaren zullen zij genegen zijn hun belofte gestand te doen. Ook wij zullen dat via al onze kanalen doen, om ervoor te zorgen dat die investeringen in de Nederlandse veiligheid ook daadwerkelijk gaan plaatsvinden. Het is hard nodig. Ik hoef u niet uit te leggen dat die veiligheid een randvoorwaarde is om een maatschappij in stand te kunnen houden waarin we vrij keuzes kunnen maken. Maar helaas zijn er nog heel veel mensen aan wie we dat nog iedere keer wel weer moeten uitleggen. En laten we dat dan vooral ook doen, uitleggen waarom die investeringen nodig zijn. Laten we gezamenlijk die keuze maken om ons verhaal te doen.

En als u nou echt niet weet op wie u moet stemmen bij deze verkiezingen, overweeg dan om op onze secretaris, Harmen Krul, te stemmen. Ik noem geen partij, maar ongeacht welke partij dan ook is het meer dan nuttig om mensen met recente militaire ervaring in de Tweede Kamer te kiezen, zodat ook op defensiegebied op grond van de juiste argumenten verstandige keuzes gemaakt kunnen worden. Ik wens u veel succes bij uw keuze!

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

Kopij

Kopij voor nummer 3 van het ProDef bulletin dient voor 12 april 2021 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Personeelsmodel

Defensie is gestart met de transitie naar een nieuw personeelsmodel. Op grond van arbeidsmarktverkenningen heeft men wetenschappelijk het aanbod aan personeel in de komende 20 jaar kunnen inschatten. Men heeft op grond van ideeën over een meer flexibele krijgsmacht vast kunnen stellen welke soorten personeel zoals vast en flexibel, burger of militair men nodig heeft. En vervolgens heeft men de aanstellings- en contractvormen om dit mogelijk te maken erbij bedacht. Op zich niets mis mee, in tegendeel.

De GOV|MHB heeft een ander uitgangspunt genomen. Zij kijkt heel sterk naar de organisatie en de mensen erin. Defensie met daarin de krijgsmacht is een extreme/uitzonderlijke organisatie. Zij stelt enerzijds extreme eisen en ervaren mensen het beroep als roeping, maar anderzijds noemen ook een aantal medewerkers het een bedrijf. Afhankelijk van functie en plaats in de organisatie. Wij willen de schizofrenie binnen defensie duiden: een extreme organisatie die zijn bestaansrecht ontleent aan het dienen van Nederland, versus gewoon een bedrijf. Maar daarbij ook aangeven hoe hier een dynamische balans in gevonden kan worden. In dit artikel focus ik mij op de schizofrenie. In een later artikel zal ik de dynamisch balans schetsen zoals wij die zien. In onze visie kan een goed personeelsmodel voor defensie niet functioneren als je geen antwoord hebt op de inherente tegenstellingen in de organisatie.

Het product van defensie, daar waar alles om draait, is de krijgsmacht. Dit deel van defensie is er voor het in opdracht uitvoeren van extreem geweld. Dit is uniek en bijzonder in het kader van o.a. het toepassen van dit geweld, maar ook de ethische context stelt hoge eisen aan personeel en organisatie. Het gaat niet om het produceren van pakken koekjes.

Defensie kent een departementale organisatie, daarnaast grote ondersteunende defensieonderdelen hoofdzakelijk belast met de ondersteuning van de vredesbedrijfsvoering en de eigenlijke krijgsmacht, de Operationele Commando's. De inhoud van het werk en de focus in het departementale deel zijn totaal anders dan bij de andere defensieonderdelen. Het zwaartepunt ligt hier op de politiek. Andere ministeries zoals onderwijs hebben in het verleden de scholen en universiteiten, de

uitvoering, op afstand gezet. Bij defensie is dit niet gebeurd.

DOSCO en de DMO hebben hun zwaartepunt liggen op de vredesondersteuning en het in stand houden van de defensieorganisatie. Overigens spreken wij hier over ongeveer een kwart van de organisatie.

De krijgsmachtdelen hebben de opdracht om de operationele taken van defensie uit te voeren, zij leveren het unieke product waarom defensie bestaat.

Maar de vier krijgsmachtdelen verschillen daarnaast nog eens fundamenteel van elkaar. Het brengen van vrede en veiligheid op zee is echt iets anders dan in de lucht of op het land en ook echt anders binnen de eigen landsgrenzen of daarbuiten.

De organisatie is een vat vol verschillen en die verschillen schuren.

Centraal voor de krijgsmacht en met name voor de operationele eenheden zoals brigades, squadrons en schepen staat het woord dienen. En ja, ook de politie beroept zich daarop, men spreekt daar zelfs van de diender. Maar heel terecht gaf minister Hennis aan, de militair gaat door waar anderen stoppen. Dit dienen is ook in wetgeving, militair straf- en tuchtrecht, geneeskundige rechten en plichten van de militair etc vastgelegd. De militair is b.v. de enige die een wettig gegeven opdracht om geweld te gebruiken niet mag weigeren. Daarom was er ook een kamerbrede meerderheid voor de erkenning van de Bijzondere Positie van de militair (kamerbrief van 14 december 2014). Maar hoe verder men van de eerder genoemde eenheden vandaan zijn werk doet, hoe minder dit nog gevoeld wordt. En ook hier schuurt het vervolgens met militairen die langdurig samen met burgermedewerkers daar op vergelijkbare functies hun werk doen. Die Bijzondere positie wordt daar niet meer als zodanig ervaren en al is die er wel degelijk, het effect is misschien minder voelbaar.

Dienen is de fundering van een krijgsmacht. Dit is uniek in Nederland. Maar voor diegene die echt dienen schuurt het in de balans werk en privé. Maar het schuurt ook als wij kijken naar oudere militairen waarbij de balans tussen de eisen van functies en de resterende capaciteiten van de specifieke mens in disbalans raken.

De krijgsmacht kent drie taken.

De eerste is het verdedigen van ons grondgebied en dat van onze bondgenoten. Het daadwerkelijk kunnen voeren van het gevecht met militaire middelen. Maar een deel van dit gevecht bestaat uit de noodzakelijke (logistieke) ondersteuning. Het operationele omstandigheden uitvoeren van min of meer civiel vergelijkbare taken zoals bevoorrading, transport, geneeskundige afvoer en verpleging etc. De focus ligt hier vaak in de beeldvorming op het daadwerkelijk vechten, het zogenaamde kinetische deel. Maar de kracht en het genereren van gevechtskracht ligt juist in het in de tijd kunnen samenvoegen van alle elementen. Niets voor niets heeft men het over het met militaire precisie uitvoeren van operaties. En deze kracht ligt dan niet alleen in het maken van het plan, maar vooral ook in het kunnen reageren en voorzien van afwijkingen, dan ben je pas echt een professionele militaire organisatie.

Het voorbereiden op deze taak wordt in de Noordelijk Europese landen als de grootste noodzaak ervaren, specifiek door de Russische dreiging. In de discussie over aan te schaffen middelen, opleiding, training maar ook in de benodigde kwaliteit van mensen en in de discussie over doctrines schuurt dit met de andere taken. Je hoort ook dat men voor de diverse taken aparte organisatie wil hebben. Maar zelfs voor een land als Amerika is dit onbetaalbaar.

De volgende taak is het herstellen van de internationale rechtsorde. Het kunnen optreden over de gehele wereld, zoals in het Midden-Oosten, Afrika, Afghanistan. Vrede kunnen brengen. Vaak aangeduid met *It is not a soldiers job, but only soldiers can do it*. Heel Zuidelijk Europa ervaart dit overigens als de grootste dreiging. Maar ook voor ons met de dreiging van terroristische aanslagen en ongecontroleerde emigratie zou dit zomaar tijdelijk en plaatselijk de belangrijkste taak kunnen worden. En vergis u niet, doctrinair ligt hier een hele wetenschap onder. In de uitvoering zijn specifieke materiele maar vooral ook menselijke capaciteiten vereist om dit tot een succes te kunnen brengen. Het niet erkennen hiervan of niet de politieke randvoorwaarden hiervoor scheppen heeft al tot veelvuldige mislukkingen geleid. Zoals gezegd deze taak schuurt met de vorige grondwettelijke taak. Maar overigens ook met de volgende.

Tenslotte kennen wij in de grondwet de nationale taken. Zoals voormalig minister

Hillen het aangaf, Defensie is de nationale verzekeringspolis. Feitelijk is de krijgsmacht de algemene achtervang voor als al het andere ontoereikend is.

Zo is er de beveiliging van essentiële installaties zoals b.v. elektriciteitscentrales en de drinkwatervoorziening. De dagelijkse inzet van de EOD en de steun aan de politie in allerlei onderzoeken.

Maar daarnaast vult defensie bij elke ramp of uitzonderingssituatie het ontstane gat tussen civiele -en overheidsbrede mogelijkheden op, met daarvoor geschikte maar ook minder geschikte middelen (*can do*). Het kan zijn dat men de politie helpt met het afgrendelen en controleren van toegangswegen zoals laatstelijk bij Schiphol. Bij overstromingen zoals bij de evacuatie van het riviereengebied of zoals nu bij de pandemie. Er zijn ook beperkt beschikbare speciale eenheden voor deze taak, de Natres en de CBRN Compagnie en delen van staven zoals de secties Natops.

Behalve bij de beveiliging van zijn eigen terreinen en wapensystemen stelt defensie zich hier ondergeschikt op. Zij vult aan. Nationale taken zijn echt anders dan de twee andere taken. Maar door de specifieke structuur van defensie waardoor zij over alle middelen kan beschikken, zoals varen, vliegen, rijden en politie kan zij in deze brede waaier als nationale achtervang ingezet worden. Maar het vereist wel een andere mindset. Ook dit optreden schuurt met dat van de andere taken. Daadwerkelijke inzet in het ene, sluit inzet in de andere taak soms voor langere tijd uit.

De organisatie kent een extreem doel, vechten. Dit is uniek.

Een aanzienlijk deel van de organisatie staat ver af van dit doel en ondersteunt slechts dit proces. Burgers en militairen doen hierin vergelijkbaar werk.

Vanwege de grote overeenkomsten van specifieke functionaliteiten met civiele vakgebieden ontstaat er het gevoel dat men toch vergelijkbaar is en moet kunnen zijn met civiele evenknie' n o.a. op het gebied van carrières.

Bij een aantal militairen is de wens om sneller carrière te maken strijdig met de operationele noodzaak om kennis en ervaring op te doen. Dan worden er opmerkingen gemaakt zoals, ik wil niet door allerlei hoepeltjes springen.

In een aantal functiegebieden wordt je sneller bevorderd dan in het operationele functiegebied. Het toekomstperspectief is bij in elk geval een operationeel commando beter buiten het operationele functie gebied dan erin.

Daar waar burgers en militairen langdurig naast elkaar dezelfde functies uitvoeren, daar komen de vragen, waarom zijn die militairen anders dan wij, burgers?

Door de invoering van een meer flexibele krijgsmacht is er meer behoefte aan reservisten. De organisatie wil hen dezelfde rechten geven als de beroepsmilitairen. Maar niet dezelfde plichten, zij kunnen opdracht tot inzet in principe weigeren. Dit is contrair aan het heilige dienen.

Een veel gehoorde opmerking vanuit de politieke omgeving, waarom hebben wij niet een generaal van 30 jaar? De vraag is of je het dan over een militair vakman hebt of een burger gewikkeld in een uniform. Je gaat dan echt voorbij aan het unieke van de militaire professe. Al deze tegenstellingen schuren. Zij vormen echter een onlosmakelijk deel van de kenmerken van de organisatie en zijn voor een groot deel het gevolg van het unieke karakter.

Een personeelsmodel voor een zo extreme organisatie zoals Defensie en zijn krijgsmacht moet in de ogen van de GOV|MHB niet alleen antwoord geven op instroom, doorstroom, uitstroom en gelijkstroom van beroepsmilitairen, reservisten en burgers. Maar zou met name ook herkenning, erkenning en richting moeten geven op die vlakken waar het schuurt. Dat kan niet in zwart-wit, dat moet in tinten grijs. Maar het moet wel richtinggevend en verklarend zijn voor de mensen 'n de organisatie, en ook voor personen die willen opteren om deel uit te maken van die organisatie. Het is niet eenvoudig, maar je zult antwoord moeten geven op deze schizofrenie. Je zult duidelijk moeten maken dat je deze problematiek onderkend en meegenomen hebt. De gemakkelijkste optie is de discussie ontlopen, maar hier zul je al na een paar jaar de prijs voor moeten betalen en opnieuw moeten beginnen. Liever nu in een keer goed.

De GOV|MHB benoemt de organisatieproblemen en probeert dit te vangen in een dynamische balans van organisatie, werk en privé. Dat doen wij door een kritische beschouwing van de workforce, militairen, mobilisabele reservisten, reservisten en burgermedewerkers. Maar ook op grond van de levensfasen van mensen en hun loopbanen bij de onderscheiden krijgsmachtdelen.

Dat ontbreekt naar onze mening aan de huidige plannen van Defensie, maar is in onze ogen essentieel om een complete oplossing te vinden, passend bij de kenmerken van defensie en de taken van een professionele krijgsmacht.

Er is echt meer nodig, maar dat zal ik in een volgend artikel schetsen



Druk zetten en strijden of accepteren en meebewegen?

Een klassiek dilemma bij gedegen onderhandelingen: hoe zorg je dat alle deelnemers als winnaar van tafel kunnen lopen? En als dit niet mogelijk lijkt, wat doe je dan? Inmiddels liggen de onderhandelingen tussen defensie en de bonden alweer een ruime twee maanden stil. En om eerlijk te zijn: er is weinig beweging te zien. Op arbeidsvoorwaardelijk vlak althans. Niet alleen bij defensie, maar ook bij de politie, de gemeenten en het rijk. Het (inmiddels demissionaire) kabinet is niet bereid meer middelen beschikbaar te stellen voor de arbeidsvoorwaarden van cruciale sectoren, zoveel is wel duidelijk.

Een dergelijke situatie brengt werknemersvertegenwoordigers altijd op het punt dat ze naar mogelijkheden zoeken om hun onderhandelingspositie en die van hun leden te versterken. Bonden in het algemeen, maar zeker bonden bij defensie. In tegenstelling tot vele andere beroepsgroepen zijn defensiemedewerkers, burgers en militairen, bij uitstek beknopt in hun mogelijkheden. Zo mogen zij niet staken en is ook de ruimte tot actievoeren ernstig beperkt. Dus hoe zorgen wij als vertegenwoordigers van het defensiepersoneel dan dat we aan tafel serieus genomen worden en genereren we genoeg druk bij de werkgever? Genoeg druk zodat deze met een groter budget aan tafel komt en we een oplossing kunnen bereiken die allen het gevoel geeft iets gewonnen te hebben?

Een belangrijke vraag voor ons als officieren vereniging is niet alleen hoe we onze positie versterken, maar ook om vast te stellen wat onze achterban nu eigenlijk wil. Wil een meerderheid van u wel dat wij voor u in dit strijdperk treden of bent u juist van mening dat wij moeten kijken naar een oplossing binnen het budget dat de werkgever/kabinet te bieden heeft? Vindt u dat wij als bonden alleszins redelijke eisen op tafel hebben gelegd en bent u in uiterste geval bereid om hier actie voor te voeren? Of begrijpt u de argumenten van de werkgever (en daarmee van het kabinet) dat er vanwege de crisis niet meer in zit?

In essentie gaat het erom welke strategische richting u wenst te gaan. En is deze richting anders of juist gelijk aan de koers die de achterban van de andere bonden wenst te varen. Om deze reden hebben we dan ook op maandag 22 februari een survey uit laten gaan. Een survey die loopt tot 5 maart en die qua vragen en opzet gelijk is voor alle bonden. Op deze manier weten wij als officierenvereniging niet alleen welke richting u op wilt, maar kunnen tegelijk ook kijken of we met de andere bonden een gezamenlijke koers kunnen plotten. De uitkomst hiervan zal zodra die beschikbaar is aan u worden bekend gesteld.

Naast het bepalen van de koers op het bereiken van een arbeidsvoorwaardenakkoord is er ook het vraagstuk in hoeverre je dit andere elementen van het overleg laat beïnvloeden. Zoals u weet hebben wij in december geen andere optie gezien dan het stilleggen van het overleg. Dit om de werkgever duidelijk te maken dat het ons menens is, maar ook om de druk in de tijd op te voeren. Omdat het overleg stilligt kunnen een heleboel zaken immers niet meer doorgaan. Dit kan voor de werkgever op den duur ook echt knap lastig zijn, zo zijn er vele ontwikkelplannen en gewenste aanpassingen van de rechtspositie die geen doorgang kunnen vinden, maar het is ook nooit volledig zonder consequenties voor u als personeel. Vanuit de organisatie en de diverse defensieonderdelen bereiken ons signalen dat deze druk echt wel gevoeld wordt. Ook krijgen wij

vragen over of het echt zo moet en uitten sommigen de mening dat wij de onderhandelingen over een nieuw AV-akkoord zouden moeten loskoppelen van de gesprekken over andere onderwerpen. Gesprekken over bijvoorbeeld reorganisaties en COVID-gerelateerde onderwerpen, maar ook gesprekken over nieuwe contractvormen (onderdeel van een nieuw HR-model) of bepaalde toelages (onderdeel van een nieuw beloningsmodel). Ik begrijp deze gedachten heel goed. De organisatie heeft behoefte aan ontwikkeling, aan verandering en vooral aan mogelijkheden om meer mensen aan te trekken en te behouden. Wij denken in handelen als officiersvereniging op alle mogelijke vlakken mee om stappen te maken. Stappen op weg naar een sterkere krijgsmacht.

Daarentegen is bepalen over welke onderwerpen je wel of niet wenst te spreken ook onderdeel van de onderhandelingstactiek en een van de weinig sterke middelen in onze gereedschapskist (of wapenkist zo u wilt). Een spel dat de werkgever ook regelmatig speelt, door bijvoorbeeld vooral de nadruk te leggen op de aansluiting bij de arbeidsmarkt en daarmee de noodzaak voor meer contractvormen. Maar tegelijkertijd niet de focus te leggen op het hooghouden van de militaire professie en niet veel haast te hebben op het spreken over een passend beloningsmodel. Een model dat ook echt bijdraagt aan het zijn van een moderne werkgever en recht doet aan wat u waard bent.

Als u het mij vraagt dan komen wij op korte termijn weer aan tafel en bereiken wij een compromis op AV. Een akkoord dat allen het gevoel geeft als winnaar van tafel te lopen. Hiervoor zijn echter een tweetal zaken van belang; de ruimte die de werkgever bereid is op tafel te leggen, en duidelijkheid over wat u als onze achterban nodig heeft om tevreden te zijn.

Lukt ons dit, dan stap ik graag met prioriteit door op het beloningsmodel en het personeelsmodel. Beide passend bij en bijdragend aan een professionele krijgsmacht. Een krijgsmacht van vandaag en voor de toekomst. Dat is wat u als medewerker en lid van de officiersvereniging verdient, maar ook wat Nederland nodig heeft!



Terugvordering buitenlandtoelage

Een militair verbleef een periode in een gebied buiten Nederland als instructeur bij een militaire opleiding. Hij kreeg hiervoor een toelage buitenland, maar deze werd enige tijd later teruggevorderd.

De militair, lid van GOVIMHB, meldde zich bij ons voor ondersteuning en ik heb vervolgens, namens hem, bezwaar gemaakt tegen de terugvordering. Overigens, zoals bij deze casus te verwachten viel, waren er meerdere militairen door de terugvordering getroffen.

In het bezwaarschrift had ik twee argumenten uitgewerkt. Het eerste betrof de stellingname dat de militair gewoon voldeed aan de criteria voor toekenning; Defensie had niet het tegenovergestelde onderbouwd.

Het tweede argument betrof het beroep van de militair op het vertrouwens-/rechtszekerheidsbeginsel. De militair had de buitenlandtoelage immers op de reguliere wijze, dat wil zeggen via de loonstrook,

ontvangen en er was voor hem geen aanwijzing dat deze uitbetaling onjuist was. Daarom mocht hij uitgaan van de rechtmatigheid daarvan.

Bij een beroep op het rechtszekerheidsbeginsel bestaat het gevaar dat het bevoegde gezag stelt dat sprake was van een fout. Uit de rechtspraak kan worden afgeleid dat een bevoegd gezag, binnen de grenzen van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, een fout (i.c. het toekennen van de buitenlandtoelage) mag herstellen. Wij stelden daar tegenover dat hier geen sprake was van een eventueel te herstellen fout. Om in aanmerking te komen voor een buitenlandtoelage, moet sprake zijn van gevestigd zijn in een buitenland anders dan uitsluitend in verband met een militaire oefening. De militair mocht ervan uitgaan

dat zijn situatie als zodanig was beoordeeld en dat deze beoordeling binnen de beoordelingsvrijheid van het bevoegde gezag was gedaan. Deze beoordeling mocht dus voor juist doorgaan. Omdat er geen sprake was van een foute beoordeling, was het geen correctie van een fout toen het bevoegde gezag later met een andere beoordeling kwam, op grond waarvan geen recht op de buitenlandtoelage bestond. Hier geldt het adagium: eens gegeven blijft gegeven. Nog v r de (digitale) hoorzitting kwam er goed nieuws. Het bevoegde gezag was tijdens het schrijven van het verweerschrift tot de conclusie gekomen dat de terugvordering moest worden teruggedraaid.

Cartoon





Pensioenfonds en vastgoedbeleggingen

Pensioenfonds komen bij hun zoektocht naar renderende beleggingen o.a. terecht bij vastgoed.

Er zijn verschillende mogelijkheden om geld te verdienen met vastgoed.

Een pensioenfonds kan vastgoed kopen met het oog op waardestijging.

Een pensioenfonds kan vastgoed kopen en dat verhuren. De huurpenningen leveren een vaste inkomensstroom op, ook nog eens inflatiegerelateerd omdat huurprijzen meestijgen met de inflatie; Een pensioenfonds kan ook geld lenen aan derden die met dat geld vastgoed bouwen of verbouwen.

Dat doet het ABP o.a. via List Amsterdam. Dat is een besloten online veiling platform voor gestandaardiseerde leningen aan woningbouwcorporaties. Lenen via het platform heeft voor beide partijen voordelen. Woningcorporaties kunnen op deze manier eenvoudiger en goedkoper financiering aantrekken voor nieuwbouw en verduurzaming, dan via de reguliere financiële markt. Tegelijkertijd kan APG langlopende leningen verstrekken die een betrouwbaar en hoger rendement opleveren dan bijvoorbeeld staatsobligaties. Kortom, uw pensioengeld wordt aan het werk gezet om woningbouwverenigingen de kans te geven om de Nederlandse sociale woningvoorraad te verduurzamen.

Onderstaande tekst staat op de ABP website.

ABP helpt bij betaalbaar en duurzaam wonen

Van jouw geld

Om de pensioenen te laten groeien belegt ABP jouw geld zo duurzaam en verantwoord mogelijk. En als het even kan in Nederland. In de serie Van jouw geld laten we zien wat we in Nederland met jouw geld mogelijk maken. Deze aflevering: hoe ABP met leningen woningen betaalbaar en duurzaam maakt. Een groeiende groep Nederlanders kan geen huis kopen en is aangewezen op de huurmarkt. Veel mensen kloppen daarom aan bij de woningcorporaties. Zij zijn de verstrekkers van betaalbare huurwoningen en hebben ruim een kwart van de totale woningvoorraad van Nederland in bezit. Samen zijn de 300 woningcorporaties goed voor zo'n 2,4 miljoen huurwoningen.

Niet genoeg geld om alles zelf te betalen

Woningcorporaties bouwen, renoveren en onderhouden al deze panden. De komende jaren hebben de woningcorporaties bovendien de opdracht hun woningvoorraad duurzamer te maken. In 2050 moeten alle corporatiewoningen CO₂-neutraal zijn. Al deze taken kosten de corporaties veel geld, geld dat niet ze zomaar zelf kunnen ophoesten.

Huren kunnen niet zomaar omhoog

Jan Michiel Aeilkema, treasurer bij woningcorporatie De Alliantie, vertelt hoe dat zit.

Als woningcorporatie is het onze missie te zorgen voor voldoende sociale huurwoningen. In ons geval bestaat 90 procent van ons bestand uit woningen waarvan we de huren begrensd zijn. Die huren kunnen we niet zomaar verhogen om bijvoorbeeld de verduurzaming te bekostigen.

Marktplaats voor woningcorporaties biedt uitkomst

Een woningcorporatie moet dus regelmatig op zoek naar geld, een taak van Jan Michiel als treasurer. We proberen zo goedkoop mogelijk geld te lenen, tegen een zo laag mogelijke rente, vertelt hij. Lange tijd kon dat maar bij 2 partijen; de zogenoemde sectorbanken. 2 jaar geleden kwam daar een nieuwe optie bij: LIST Amsterdam, een marktplaats voor woningcorporaties. APG, de uitvoerder van ABP, is een van de grondleggers van de digitale omgeving. Op het platform kunnen woningcorporaties gemakkelijk leningen vragen en de aanbiedingen van grote beleggers als ABP tegen elkaar afwegen.

Lagere rentes, minder onkosten

Niet alleen kunnen woningcorporaties zo lenen tegen scherpere rentes, ook scheelt het aanzienlijk in de kosten. Omdat we geen brokers nodig hebben en veel processen in hoge mate geautomatiseerd zijn, hebben we ook minder onkosten bij het aantrekken van financiering, vertelt Jan Michiel. En bevallen de aanbiedingen die we op het platform krijgen niet, dan kunnen we altijd nog de sectorbanken benaderen. Zij hebben door de komst van LIST Amsterdam een prikkel gekregen om leningen tegen meer concurrerende rentetarieven te verstrekken.

Risicoarm, maar met een hoger rendement

Ook de verstrekkers van de leningen profiteren van de relatief lage kosten van de transacties. Voor ABP is een lening aan een woningcorporatie bovendien interessant omdat de staat via het Waarborgfonds sociale woningbouw (WSW) indirect garant staat voor de leningen. Dit maakt het een investering die net zo risicoarm is, maar een hoger rendement oplevert dan die van Nederlandse staatsobligaties.

Goede zaak voor Nederland

Jan Michiel is blij met LIST Amsterdam en de deelname van ABP. Voor woningcorporaties, de sociale woningbouwmarkt en een de grote groep mensen die hierop zijn aangewezen is dit heel erg goed nieuws. De goedkopere leningen en lagere kosten zorgen ervoor dat we woningen betaalbaar houden en verder kunnen verduurzamen. Het is dus een erg goede zaak voor Nederland.

Er zijn ook ABP-beleggingen elders in de wereld die de wenkbrauwen doen fronsen omdat ze een andere impact hebben op klimaat en milieu. Onderstaande tekst staat niet op de ABP-website.

ABP helpt ook bij grootschalige landbouw, bosbouw en mijnbouw

Zo bestaat de Eerlijke Pensioenwijzer (EP), een samenwerkingsverband van mensen- en dierenrechten en milieu- en ontwikkelingsorganisaties, dat erop wijst dat het ABP investeert in landroof. ABP investeert in bedrijven die met grootschalige landbouw, bosbouw en mijnbouw land in gebruik nemen waardoor de oorspronkelijke bewoners de wijk moeten nemen. Volgens EP maken deze bedrijven gebruik van het niet goed juridisch vastgelegd zijn van eigendomsrechten op die grond. De EP vindt dat ABP en andere betrokken pensioenfonds meer moeten doen om deze bedrijven te wijzen op hun handelwijze en hun verantwoordelijkheden. Om te beginnen zou er sprake moeten zijn van compensatiemaatregelen.

Zo heeft het personeel van de Wageningen Universiteit het bestuur van de universiteit opgeroepen om bij het ABP te eisen beleggingen in grote Braziliaanse vleesbedrijven te stoppen. Die grootschalige bedrijven zijn betrokken bij ontbossing in het Amazonegebied.

Reactie op internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, W. Koolmees, heeft via internet alle betrokken partijen de mogelijkheid geboden om hun visie te geven op de voorstellen die zullen moeten leiden tot een nieuwe Pensioenwet. Sinds jaar en dag voeren o.a. Timen en ik oppositie tegen het gedrocht dat op zeker zal leiden tot nog minder zekerheid en verdere afkalving van het al tien jaar niet voor inflatie gecorrigeerde pensioen. Onderstaand onze bijdrage aan de consultatie van de minister. w.g. Timen Bousema en Tom Kofman

Rekenrente Waanzin

Mijnheer de Minister, Jan Schaeffer zei het al is dit beleid of is er over nagedacht. Dat geldt in extreme zin voor het pensioenbeleid.

Tijdens een televisie debat voor Rutte II stelde Rutte: die rekenrente, daar komen we niet aan... Marianne Thieme, invalend voor Geert Wilders, zei: Ach man, die rekenrente, daar snapt toch niemand iets van. Dit was de enige spijker op zijn kop. Dyscalculicus Rutte heeft helaas geen idee waar hij het over heeft. En hij is niet de enige...

De pensioen crisis hebben we te danken aan DNB en de fouten die ze hebben gemaakt na de financiële crisis, die ook al in 2008 haar exclusieve verantwoordelijkheid was, nl. haar volkomen falende toezicht op het al even falende bankwezen. Nadat DNB zich tot haar schrik realiseerde dat ze ook toezichthouder zijn op de pensioenfondsen, kozen ze de weg voor extreme voorzichtigheid. De enige zekere disconteringsvoet (rekenrente) is de rente op staatsobligaties, dat klopt op zich. Maar daar durven ze nu nog niet van af te wijken, ook nu die rente praktisch op 0 staat, en in genedeel meer representatief is voor het oorspronkelijke doel, nl. een behoorlijke maatstaf voor de solvabiliteit van de pensioenfondsen. Nu die rente op historisch lage niveaus ligt door kunstmatige ingrepen ten behoeve van de financiering van zuid Europese partnerlanden, is die op geen enkele manier meer realistisch te gebruiken als maatstaf voor de gezondheid van onze pensioenfondsen.

De historische vaste rekenrente voor pensioenfondsen was 4%. Het werkelijke rendement van de fondsen was altijd 6-7%, ondanks de verplichting om een belangrijk deel van het vermogen te beleggen in niet of laag renderende staatsobligaties. De gebruikte maatstaf was dus historisch al buitengewoon conservatief (veilig), voor alle deelnemers. Het leidde dan ook tot

vermogenoverschotten die toestonden om onder meer zeer kostbare vroegpensioenen te betalen, en ook vonden Lubbers en Kok in 1995 aanleiding om Hfl 35 miljard uit het ABP te halen vanwege een *veel te hoge dekkingsgraad*. Die dekkingsgraad is nog steeds en in toenemende mate formidabel, als die wordt berekend met een realistische rekenrente. En dan mag die nog steeds conservatief zijn, uit het voorzichtigheidsprincipe. Het gerealiseerde rendement door de pensioenfondsen is immers nog steeds 6-7%, gemiddeld over decennia, ondanks de diverse financiële crises die ons zijn overkomen.

De waanidee dat de rekenrente zeker moet zijn omdat de verplichtingen jegens deelnemers zeker zouden zijn is al door de beleids makers zelf ondergraven doordat juist en alleen hun ingrepen in de rekenrente de koopkracht van pensioenen met minstens 20% heeft doen dalen. Nu van zekere pensioenen dus ook voor een pensioenstelselwijziging al geen enkele sprake (meer) is, kan die redenering bij het grofvuil.

Het nu afrekenen van pensioenfondsen op de *Europese politieke* keuze om de rente op nihil te zetten, is dan ook de grootste stupiditeit van de politieke machthebbers, aangestuurd door incompetenten experts. De fondsen bulken van het geld, maar Rutte CS menen zonder enig werkelijk begrip - dat het allemaal onvoldoende is.

Pensioenhervorming? Prima als daar goede aanleiding voor is. Maar de gevonden hoofdaanleiding van een te lage dekkingsgraad is financiële waanzin. Kom tot zinnen! Helemaal nu het nieuwe pensioenstelsel geen belegging in staatsobligaties meer verplicht, zullen de werkelijke rendementen nog verder stijgen.

Ik weet waar dit eindigt. Op een goed moment komt men eindelijk tot het besef dat die opgelegde rekenrente een waanzinnige misser is geweest. Dan blijkt ineens dat de

pensioenfondsen een gigantische overdaad aan kapitaal hebben voor de voorliggende verplichtingen, ook met inhaalindexering en zelfs voor generaties die nog niet eens geboren zijn. Dan wordt dit kapitaal wellicht via fiscalisering of anderszins directe diefstal geconfisqueerd door onze overheid. Ter dekking van de enorme COVID schulden, de staatsschuld in het algemeen of andere politieke hobbies. Zoals gezegd hebben we dit al eerder gezien toen Rooftidder Staat in 1995 het ABP uitkleedde voor Hfl 35 miljard, omdat de dekkingsgraad veel te hoog was.

De door Rutte CS gebeten hond is en blijft de pensioen opbouwende en de pensioengerechtigde Nederlander. Inmiddels al minstens 20% volkomen onnodig en volstrekt onterecht koopkrachtverlies.

Rutte: Kom Tot Zinnen. Ga je gang met je pensioenherziening, maar terug naar 4% rekenrente, volledige herindexering en je handen af van het vermogen van *anderen*.

Tom Kofman en Timen Bousema, oud voorzitters VMHB, v/h d vereniging voor middelbare en hogere burgerambtenaren bij Defensie.



Het gaat toch goed met Defensie?

Met het regeerakkoord Vertrouwen in de toekomst uit 2017 heeft het kabinet besloten de investeringen in Defensie fors op te voeren. Onderdeel van het geheel aan intensiveringen is het verbeteren van de operationele (gevechts-) ondersteuning van de krijgsmacht. In de nota Maatregelen Versterking Ondersteuning Krijgsmacht (MVOK) wordt dit gedeelte van het regeerakkoord vertaald in opdrachten aan de defensie onderdelen. De nota MVOK richt zich voornamelijk op het herstellen van de balans in de (gevechts-)ondersteunende capaciteiten.

U ziet nu hoe lang dit proces duurt. Er zijn nu nog veel lopende reorganisaties en die zijn pas succesvol als de eenheden gevuld zijn met goed getraind personeel en het bijbehorende materieel. Door de huidige ondervulling hoeven we op dit moment niet veel te verwachten van sommige defensieonderdelen, maar hoop doet leven. In deze bijzondere tijd zien we gelukkig nog wel dat Defensie bijstand kan leveren op allerlei gebied, maar het is een feit dat onze eerste hoofdtaak echt niet meer uitvoerbaar is. Dat is ook al door de politiek geaccepteerd, maar gelukkig niet door een aantal verontruste burgers. Daarom is met de leus: Het is tijd voor actie tegen de dramatische staat van Defensie, onder aanvoering van ondernemer Alexander Ribbink, het burgerinitiatief Psst gestart. Het doel van het initiatief is om meer aandacht en meer geld voor Defensie te bewerkstelligen. Door middel van een petitie willen zij Nederlandse politici wakker schudden.

Verwaarloosde krijgsmacht
De initiatiefnemers zijn bezorgd. Bezorgd dat door de jarenlange bezuinigingen, de achterblijvende investeringen en het gebrek aan daadkracht van de politiek - volgens hen - onze krijgsmacht compleet verwaarloosd is. Volgens de initiatiefnemers is onze veiligheid in het geding door Defensie links te laten liggen, of zoals zij het zelf verwoorden in hun manifest: Defensie is onvoldoende uitgerust om ons Koninkrijk te beschermen tegen dreigingen. Daarmee

verzaakt de regering haar grondwettelijke taak. Terwijl wij Defensie zo hard nodig hebben, in tijden van conflict in tijden van onvoorziene crisis. Als het afgelopen jaar ons iets geleerd heeft, is dat het essentieel is om sectoren die bestaan om een crisis of noodtoestand het hoofd te bieden te onderhouden. Sectoren zoals de zorg en Defensie.

Risico s

Defensie loopt bewust risico s. Het is een feit van het leven dat dingen veranderen en de best bedachte plannen soms heel snel verouderd zijn. Zeker als het realiseren van nieuwe plannen een lange doorlooptijd hebben! Dit strategisch risico kan er toe leiden dat Defensie minder effectief wordt en worstelt om zijn doelen te bereiken. Daarnaast zijn er ook de nodige uitdagingen om te voldoen aan alle noodzakelijke wet- en regelgeving die voor haar van toepassing is. Dit compliance risico hebben wij bij de Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) voor het personeel mogen meemaken. De impact van veranderende wetgeving was niet tijdig doorgedrongen. Nieuwe regels voor gevechtsbescherming of voor werknemersveiligheid, die ook Defensie moet volgen, brengen meestal extra kosten met zich mee en vormen een compliance risico voor Defensie. Vervolgens moet Defensie zich blijven realiseren dat zij zelf een bron is voor operationeel risico. Een onverwachte storing in 2014 waarbij IV (informatievoorziening) en ICT een uitdaging waren wordt dan eindelijk

adequaat opgepakt, maar pas in 2021 begint de eerste echte op de toekomst gerichte reorganisatie. Operationeel risico lijkt veelal zelf vrij klein in vergelijking met de grote strategische risico s, maar kan wel een enorme schade doen, ook aan de reputatie van Defensie.

Aanvullende Special Operations Forces (SOF) Ground Enabling (GE) capaciteiten.

Tijdens de vergadering van het Informeel Overleg Reorganisaties Commando Zee- strijdkrachten (IOREO CZSK) op woensdag 3 februari 2021 is ook het NLMARSOF plan door de Centrales van Overheidspersoneel (CvO) goedgekeurd. In de Werkgroep Reorganisaties (WGREGO) van 8 december 2020 is aangegeven dat er nadere duiding zou komen over de volgende punten:

Hebben de betrokken MC s voldoende ruimte ervaren om overleg te voeren of hebben ze zich beperkt gevoeld door de kaders van het programma voorstel; Zijn er nu wel of geen aanknopingspunten voor een adaptieve invulling.

Ook voor het CZSK zijn deze vragen nu naar tevredenheid beantwoord. Echter, er zijn wel afspraken gemaakt met het CZSK dat de medezeggenschap in het vervolg meer aan de voorkant meegenomen wordt, net zoals bij het KCT. Voor de GOV|MHB is dat de studiefase. Ook is gevraagd of de huidige verdeling van de gelden in de toekomst qua verdeling anders bekeken kunnen worden. Daar gaan we als GOV|MHB niet over, maar het is zeker een overweging waard afhankelijk van de soort investering. Een feit is wel dat je met 20 Euro minder kunt doen dan met 80 Euro. Soms kan bij een kleinere eenheid de aanschaf van een nieuw uitrustingsstuk die andere specificaties moet hebben, bijvoorbeeld door contact met het zeewater of een betere bescherming tegen kou moeten hebben, het uitrustingsstuk duurder maken. Kortom, de aard en specifieke inrichting van dedicated SOF Support eenheden wijkt significant af door de verschillen in optreden (land versus maritiem optreden), organisatie en bedrijfsvoering bij het KCT en NLMARSOF. Een van de ge-

**Het is tijd voor actie
tegen de dramatische staat van Defensie.**

Geef ons munition, teken de petitie op psst.nl

(Als je veiligheid je lief is)



1 Marine Combat Group (1MCG) in Noorwegen. Na o.a. het beoefenen van skills & drills bij -20 Celcius zou de kers op de taart de joint & combined-oefening Joint Viking moeten worden. Maar door de COVID ontwikkelingen heeft deze ontknoping niet plaatsgevonden. LTKOLMARNNS Patrick van Rooij, commandant 1MCG: Veiligheid van ons personeel gaat boven alles. Een juiste beslissing.

volgen hiervan kan zijn dat afhankelijk van de uitrusting er een prijsverschil kan zijn. Het effect wat we samen willen bereiken is duidelijk. De beschikbaarheid van SGE-capaciteit voor het uitvoeren van speciale operaties vergroten. Nu nog wachten op de plannen voor de doorontwikkeling Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen (IDR) DOSCO, waarbij voor de SOF de Role 2 Forward (R2F)/Special Operations Surgical Team (SOST) het belangrijkste is.

Versterking geneeskundige keten.

Met de versterking van de geneeskundige keten binnen het CLAS is door de invoering van de Onderofficier Logistiek Geneeskundige Dienst en de vermindering van de Algemeen Militair Verpleegkundige (AMV) functies een deel van hun loopbaanpatroon en toekomstperspectief verdwenen. Omdat het hier gaat om een Wijziging van Bestemming en Indeling (Art 12a AMAR) moet dit onderwerp met de bonden besproken worden in de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WGAP). Dit omdat de geplande reorganisatie van invloed is op de loopbaan en rechtspositie van betreffend personeel. De GOV|MHB is niet tegen de invoering van de Onderofficier Logistiek Geneeskundige Dienst, maar wil twee dingen. De rechtspositie van de AMVn borgen en de gevolgen op de individuele zorgverlening door het inzetten van lager opgeleide zorgmedewerkers eerst begrijpen voordat een positieve reactie kan volgen

In het laatste IOREOCLAS van 17 februari jl. is weer over deze uitdaging gesproken. De Legerplannen (LRPn) 1681, 1682, 1683 Versterken Gnkcie 11, 13 en 43 Brigade stonden op de agenda. Alle spelers waren aanwezig en voor de GOV|MHB werd duidelijk dat het inzetten van een lager opgeleide zorgmedewerker acceptabel is, gezien haar of zijn positie binnen de geneeskundige keten. Ook de versterking binnen de Gnkcien zijn goed onderbouwd, al wil je natuurlijk altijd meer. Het herstellen van balans en de kwaliteitszorg van de medewerker zijn in balans. Er is wel afgesproken dat vulling,

als dat noodzakelijk is, in fases plaats zal vinden. Dit afhankelijk van de eerste vulling van de Gnkcien. Tevens is afgesproken dat een AMVn kan opteren na een troeper functie. Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG) registratie kan tijdens het vervullen van zo n functie gewaarborgd blijven of men kan er zelf voor kiezen zijn/haar BIG-registratie permanent of tijdelijk te laten verlopen. Werk binnen de geneeskundige keten is er genoeg. Wel moet men natuurlijk voldoen aan de in de functie gestelde eisen. Om een betere piramide opbouw te krijgen voor de twee groepen moet het bestand geneeskundige functies door het CLAS bekeken worden. Door de bonden is in dit kader gewezen op de mogelijkheid om gebruik te maken van beleidsfactoren en beleidsruimte. Ook werd de mogelijkheid geboden om vooruitlopend op de huidige reorganisatie, gelet op de bijzondere omstandigheid waar wij ons nu in bevinden, functies in de grootste knelpuntgebieden al

na goedkeuring van de medezeggenschap open te stellen voor publicatie.

Al met al een voor de GOV|MHB en de Defensie organisatie een naar mijn mening constructieve en vruchtbare meeting. De uitdaging die nog over is, is de WGAP. Maar waar een wil is, is een weg. Stap voor stap werken we in Nederland naar een betere toekomst, ook voor Defensie in al haar facetten. Dat niet alleen Defensie problemen kent is duidelijk als we kijken naar ons grote issue het hele Corona debacle. Hoe moeilijk het is plannen te maken als je niet het hele plaatje kent. Hoe moeilijk het is om plannen te maken waar iedereen zich in kan vinden. En hoe makkelijk mensen zichzelf graag op de voorgrond zetten, met (soms terecht) de opmerking dat zij onevenredig hard getroffen worden door huidige maatregelen. De ene groep vindt zichzelf soms net wat belangrijker dan de andere groep. Waar kies je voor, wie krijgt voorrang. Het is soms net Defensie.



Een tekort aan ruimte op het kasteel (ook weer door COVID) voor de eerstejaars van de langmodel officiersopleiding op de Koninklijke Militaire Academie (KMA) in het hart van Breda. Denken in oplossingen: Tijdelijk verhuizen naar vliegbasis Gilze-Rijen en dan les krijgen in een shelter. Top!

Het solidaire en het individuele pensioencontract

De consultatieperiode van de Wet toekomst pensioenen is gesloten. Bijna 500 reacties zijn binnengekomen; van hartenkreten die passen op een halve pagina tot specialistische betogen van 200 bladzijden, incl. 82 verbeterpunten. Behandeling van het wetsontwerp in de Tweede Kamer is voorzien net na het zomerverlof en de wet zal in werking treden op 1 januari 2022.

Het gaat in de kern om de keuze voor drie mogelijke pensioencontracten:

Het huidige contract met het huidige FTK, Het nieuwe solidaire pensioencontract, en Het nieuwe individuele pensioencontract.

Huidige FTK- en nieuw contract

Waarom willen we ook alweer een nieuw pensioencontract? Omdat o.a. het huidige contract dat pensioengaranties biedt, volgens de toezichthouder DNB dan ook zo moet worden ingericht dat die garanties gestand kunnen worden gedaan. Daarvoor is het FTK ingericht, met o.a. de intussen beruchte rekenrente die door DNB zo voorzichtiger wordt vastgesteld dat de toekomstige pensioenen met een grote mate aan zekerheid kunnen worden uitgekeerd. Maar zekerheid kost geld.

We kunnen nog altijd blijven bij het huidige systeem, maar dat wil vooralsnog niemand, want dan is vanwege die hele lage rekenrente de kans op indexatie verkeken voor de komende jaren en de kans op korting is groot en de premies blijven stijgen. Met die lage rekenrente komt ook een andere reden om het huidige systeem af te schaffen en dat is het wantrouwen tussen generaties. Bij verdeling van een geldtekort is het hemd nader dan de rok. De jongeren willen niet via het stelsel van een groot solidaire vermogen en een dekkingsgraad, betalen voor de garanties van de ouderen en de ouderen willen om dezelfde reden niet betalen voor de oplopende levensverwachting van de jongeren.

Dan, op naar een nieuw contract, waarin door een stelsel van persoonlijke pensioenpotten de garanties en de levensverwachting van de een geen gevolgen heeft voor het pensioen van de ander.

Dan kunnen we gaan voor een echt individueel stelsel met een echte individuele pensioenpot, waarvan de individuele pensioendeelnemer economisch en juridisch eigenaar is. In zo'n systeem bestaat geen solidariteit, alleen uit eigen belang voortkomende collectiviteit (kosteneffectiviteit bij beleggingen en administratie). Of,

we kunnen gaan voor een stelsel waarin toch, ondanks het bestaan van persoonlijke pensioenvermogens, solidariteit wordt ingebracht om reden van het vermijden van pech- en gelukgeneraties.

Nieuw solidaire contract

Dat laatste lijkt nu te gebeuren bij de grote pensioenfondsen zoals het ABP. Sociale partners gaan op voor het solidaire contract. De twee op het eerste gezicht meest zichtbare solidariteitskenmerken zijn de volgende:

Beschermingsrendement en overrendement

Het totale vermogen als optelsom van alle persoonlijke vermogens wordt net als nu als één groot geheel belegd. Echter, het rendement op dat vermogen wordt niet meer zoals nu gelijkmatig over alle deelnemers verdeeld, maar het gaat verschillen per leeftijdsgroep. Het totale rendement wordt verdeeld in een beschermingsrendement en een overrendement. Het beschermingsrendement is het deel van het fondsrendement dat is bedoeld om de pensioenen van vooral de oudere deelnemer en de gepensioneerde zoveel mogelijk gelijk (nominaal) te houden. In het conceptwetsontwerp gaat het daarbij om wijzigingen in rente en levensverwachting, maar in de consultatieronde wordt bijv. ook op inflatiepieken gewezen.

Wat er overblijft na toedeling van het beschermingsrendement is het overrendement. Naar mate er meer geld gaat zitten in het beschermingsrendement, blijft er minder over voor het overrendement. De gedachte is dat het beschermingsrendement er voornamelijk is voor de ouderen, en het overrendement is er voornamelijk voor de jongeren. Jongeren krijgen een groter deel van het overrendement, omdat zij nog langer de tijd hebben om eventuele verliezen in te halen. Een hoge toedeling van het beschermingsrendement aan de ouderen, zal gevolgen hebben voor de toedeling van het overrendement (indexatie) aan deze groep. De jongeren zullen hun eisen navenant bijstellen. Bij de toedeling van de percentages beschermingsrendement

en overrendement per leeftijdscategorie lijkt een oude belangentegenstelling te herleven.

Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een niet afgescheiden stuk vermogen in het totale vermogen, dat als een aparte deelnemerscategorie (net als de andere (leeftijdscategorie) cohorten), meeloopt in de toedeling van beschermings- en overrendement. Het is een stuk niet individueel toebedeeld vermogen, dat niet zoals nu de huidige FTK-buffer functioneert is als dood geld, dat er is voor de zekerheid. De reserve mag minimaal 0% en maximaal 15% van het fondsvermogen zijn. De reserve wordt gevuld met maximaal 10% van de te heffen premie, en/of 10% van het overrendement, als dat positief is. De solidariteitsreserve is een vermogensdeel dat gebruikt wordt om de intergenerationale solidariteit uit te balanceren. Het wordt ingezet als bijv. één generatie door financieel-economische ontwikkelingen een pechgeneratie dreigt te gaan worden en is daarmee bedoeld als werkend geld. Over de uitdeling van de reserve moeten vooraf afspraken worden gemaakt. Dat kan bijv. zijn het opvangen van premieschommelingen, of het opvangen van dalende pensioenen bij een beurscrash. Ook hier lijken toch weer oude generatie-tegenstellingen te herleven. Jongerenorganisaties schrijven dat deze reserve in de praktijk wel eens zou kunnen uitwerken als een buffer voor de pensioenen in uitbetaling. Gepensioneerdenorganisaties ventileren dat in de praktijk sociale partners deze reserve wel eens zouden kunnen gaan gebruiken om premieschommelingen op te vangen.

Alternatieven

Kortom, zo lang je solidariteitskenmerken in het systeem brengt, zo lang heb je strijd tussen groepen. En waar die kenmerken in het huidige systeem nog impliciet in het systeem zijn verborgen, komen die in het nieuwe solidaire systeem expliciet aan de oppervlakte. Er moeten qua solidariteit expliciete keuzes worden gemaakt. Blijft over het huidige systeem met een ho-

gere rekenrente, zodat de tegenstelling tussen generaties niet zichtbaar en voelbaar is. Dat wordt een moeilijke zaak, daar is al veel strijd over gevoerd. De nieuwe contracten zijn er juist gekomen omdat aanpassing van het huidige contract op het punt van de rekenrente niet mogelijk bleek.

Of toch de individuele variant? Dat maakt de pensioenregeling wel simpeler. Het pensioenfonds wordt een beleggingsinstelling op zoek naar het hoogste rendement voor iedere individuele pensioenpot. Dan wordt het verschil met wat je in de markt bij een pensioenverzekeraar kunt kopen een dunne lijn. Daar heb je geen instituut als een pensioenfonds voor nodig. En het leidt volgens het CPB op termijn tot grote verschillen in pensioenen tussen jongere en oudere generaties. Dat willen we als GOV|MHB vooralsnog ook niet. Dan toch maar de solidaire variant.

Adviescollege Toetsing Regeldruk

De consultatieronde heeft veel commentaar opgeleverd. Intussen heeft het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) negatief geadviseerd op het huidige

concept-wetsontwerp. Het ATR adviseert het kabinet en de Eerste en Tweede Kamer over de regeldrukeffecten van wet- en regelgeving. Volgens het college is het wenselijk het huidige pensioenstelsel aan te passen, maar de gestelde doelen zijn te weinig concreet, alternatieven zijn niet uitgewerkt, de begrijpelijkheid schiet tekort en de monitoring ontbreekt. Het ATR vindt dat de vele beschermings-, risico- en beheersinstrumenten het nieuwe stelsel te ingewikkeld maken voor bedrijven en burgers, zeg maar de gewone mens. Het is het ATR niet duidelijk waar de bedoelde vereenvoudiging in het nieuwe stelsel is te vinden. Minister Koolmees reageert daarop in de pers met de uitspraak: Vindt mij iemand die het huidige pensioenstelsel kan uitleggen. Uiteindelijk komt het ATR tot de conclusie dat de onderbouwing van het wetsvoorstel onvoldoende is voor een goede besluitvorming.

Standpunt GOV|MHB

Uw vakbond heeft steeds om soortgelijke redenen geen ja en geen nee gezegd tegen het nieuwe pensioenstelsel. De uitwerking

van het nieuwe pensioenstelsel wordt tot nu toe gedaan in algemene termen en in gemiddelden. Ook in deze fase bestaan er daarom nog zoveel onduidelijkheden, dat op dit moment geen ja of nee tegen het concept-wetsontwerp gezegd kan worden. Er zijn ook nog belangrijke details die in lagere regelgeving worden uitgewerkt.

We willen weten hoe het nieuwe stelsel concreet voor alle (leeftijdsgroepen, voor u, uitvalt. Dat doen we door het vaststellen en doorrekenen van maatmensen specifiek voor de burger- en militaire populatie binnen het ABP. Maar de resultaten daarvan zijn pas goed en betrouwbaar als alle onderdelen van het systeem uitgekristalliseerd en goed vastgelegd zijn. En zo ver zijn we nog niet.

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 doelgroep

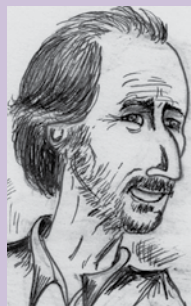
➔ toelagen / pensioensituatie / arbeidscontracten fps - bot - bbt

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


Prinsenland Adviseurs

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





De puinduinen van Mark III

Nog drie weken te gaan tot de driedaagse verkiezingen van 15, 16 en 17 maart 2021. Ik behoor tot de geprivilegieerde groep van geautoriseerde poststemmers. Geen COVID-19 risico, niemand de deur uit... Nou ja, alleen even naar de brievenbus van Post.nl tippelen. Beheersbaar risico!

De VVD ligt vooralsnog in de peilingen mijlenver op kop. Het misplaatste Rutte III effect, de grote leider die ons al een jaar door de Corona crises sleept (tegen onze wil en dank).

Avondklokje verlengd tot in ieder geval de ochtend van de vijftiende maart, barbiers (in alle contactberoepen met uitzondering van de sekswerkers...) weer open, de natte en droge horeca (horrorca) blijft gesloten voor het volk. Het VO mag weer parttime aan de bak.

De avondklok was de zoveelste (juridische) blunder van jewelste. Cees van der Staij (SGP) had nog zo gewaarschuwd. De samenleving ontwricht, depressies, faillissementen, zelfmoorden aan de orde van de dag en levens kapot gemaakt. Het kan niet op met het Mark III COVID-19 beleid! Ondertussen gaan jongeren in Wuhan (PRC) zich al glibberend te buiten aan badschuim-party's. De 1,5 meter samenleving lijkt daar alweer ver weg.

De PRC bande het Coronavirus dictatoriaal uit, toch wisten ook democratie'n als Australië, Nieuw-Zeeland en Zuid-Korea het virus te beteugelen. Daar kunnen de Jaap van Dissel adepten Rutte en De Jonge nog wat van opsteken. In Verweggistan kreeg men het virus wel in de tang.

Dat krijg je als je stuurt op voorhanden zijnde (uitgeklede) zorgcapaciteit en de ijdele hoop op groepsimmunititeit. Ontspoort door natte polderbureaucratie en een falend test- en traceerbeleid gekoppeld aan een geheel vrijblijvend isoleerbeleid.

Golf I, II en III. Het lijkt Volkswagen wel, maar dan met minder succes en uitstraling. Een beter beleid had tot minder doden geleid. Het kabinet blinkt uit in het constant achter de feiten aanlopen. Soms leek het alsof de lamme de blinde leidde. Zwalken kun je het noemen, met in constante, t.w. de onvoorspelbaarheid van het beleid. Het Braziliaanse Manaus is het nieuwe schrikbeeld. Golf I deed massagraven vulen. Groepsimmunititeit bleek een mythe. Het rondwaren van het virus was een vruchtbare bodem voor een venijnige nieuwe variant (mutant).

Je overleeft de eerste golf en sterft vervolgens alsnog aan de tweede golf. De natuur is wreed.

De tot nu toe ontwikkelde vaccins zouden niet beschermen tegen de Braziliaanse en Zuid-Afrikaanse mutanten. De Britse mutant zou wel in afdoende mate afweer vinden bij de door de EMA goedgekeurde vaccins. Het is te hopen. Hoeveel mutanten liggen er nog op de loer? Dit houdt voorlopig niet op.

De ware hoop ligt bij het massaal vaccineren van de bevolking.

Ook hier een blamage uit de buitencategorie. Tekorten aan vaccins, wie komen er het eerst aan de beurt (chronisch zieken na een jaar in isolatie achter het net laten vissen...), wanneer komt het tweede prikje en welke groep krijgt welk vaccin ingespoten en zo ja, wanneer!.

Enfin, in week 7 waren de eerste miljoen (spelde)prikjes uitgedeeld aan de goegemeente. EU-middenmoter!

Tip: Als het u als lezer duizelt bij de grafieken van professor ome Jaap van Dissel, surf dan eens naar de website van Maurice de Hond (maurice.nl).

Maurice gaat uit van dezelfde cijfers en feiten, maar zet alles begrijpelijk en overzichtelijk op een rijtje. Heldere analyses. Minder angst en paniek en naar mijn bescheiden mening materiaal waar ook Mark III prima mee uit de voeten kan.

Het zal in die prachtige stad achter de duinen nog tientallen jaren puinruimen kosten alvorens de sporen van deze COVID-19 pandemie zo goed en zo kwaad als het kan zullen zijn uitgewist.

De littekens zijn helaas voor de eeuwigheid.

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

GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



KVNRO

