

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

december 2019 | nummer 8



2020 het jaar van de waarheid

door Marc de Natris

INHOUD

2 Oudjaar 2019 en de sprong naar het volgende decennium!

4 Aan de onderhandelingstafel

6 Adaptief, maar niet alleen aan de grens

10 Pensioenpremies militair in 2019 en 2020

12 Uitgeholde pensioenen

EN VERDER

8 Medezeggenschapsverkiezingen

8 Juridische zaken

15 Over moeilijke onderwerpen

16 Column vice-voorzitter

Het jaar loopt ten einde. De donkere dagen voor de Kerst staan weer voor de deur. Het moment om zowel een blik naar het verleden als naar de nabije toekomst te werpen. Het jaar 2019 kenmerkt zich door de cao die door nagevoel de gehele organisatie is omarmd. Een cao die perspectief biedt aan het personeel en hoop biedt op een goede vervolgstap. Of dit laatste inderdaad aan de orde is zal in het nieuwe jaar duidelijk gaan worden. Dit hangt ervan af of het kabinet daadwerkelijk gaat investeren in onze mensen, slagkracht en zichtbaarheid zoals in de Defensienota 2018 is aangegeven. Onze minister en staatssecretaris kunnen hier alleen succesvol invulling aan gaan geven als het kabinet in haar laatste jaar (financiële) daadkracht gaat tonen.

Tijdens de onlangs gehouden feestelijke NAVO-top twitterde onze premier De afspraak binnen de NAVO is om toe te werken naar 2% aan defensie-uitgaven. Nederland investeert fors in Defensie en zal dat de komende jaren blijven doen. NAVO weet zich al 70 jaar lang aan te passen en we spraken ook over hoe we kunnen zorgen dat het toekomstbestendig blijft.

Na afloop gaf onze premier aan dat de Amerikaanse president Trump tijdens de officiële werksessie op de NAVO-top niet heeft uitgehaald naar de lidstaten die te weinig uitgeven aan Defensie: Geen woord daarover. Na terugkomst in Washington dacht Trump hier schijnbaar anders over. Hij bedreigde zijn vrienden met een handelsoorlog als zij te weinig bijdragen aan het bondgenootschap.

Onze premier gaf aan dat Trump overigens volkomen gelijk heeft als hij aangeeft dat er een onbalans in de defensie-uitgaven is. Onze premier zei dat alle lidstaten hebben beloofd dat in 2024 2% van hun nationaal inkomen aan Defensie wordt uitgegeven. In mijn bijdrage heb ik die 2% overigens zwaar onderstreept, zei onze premier. Gezien het feit dat de premier actieve herinneringen heeft aan de toezegging van de 2% zal hij op zijn Trump's het heel erg begrijpelijk vinden als de V.S. een handelsoorlog tegen ons land begint.

Ik heb dit al eens eerder geschreven maar het valt me iedere keer weer op dat onze premier in het buitenland toezeggingen doet die hij in zijn kabinet niet kan of wil waarmaken. Ik hoop voor Defensie en haar personeel dat onze premier zijn woord gaat houden en dat hij ervoor gaat zorgen dat het kabinet invulling gaat geven aan De lange lijnen door in de nieuwe Defensienota aan te geven dat het kabinet een grote stap zet door de defensie-uitgaven in ieder geval te gaan verhogen tot het Europese gemiddelde. Het kabinet maakt dan niet alleen een stap in de richting van haar toezegging maar bedankt op deze wijze ook de militairen voor hun 70 jaar NAVO-inzet ten behoeve van onze veiligheid, economie en samenleving. 2020 wordt het jaar van de waarheid. Ik hoop voor u dat het een premierwaardige waarheid wordt en wens u fijne feestdagen en een mooi, veilig en gezond 2020 toe.

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen en Middebaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie (GOV|MHB). Het bulletin verschijnt 8 keer per jaar.



Adres secretariaat GOV|MHB en redactie ProDef bulletin:
Wassenaarseweg 2
2596 CH Den Haag
070-3839504
www.prodef.nl
info@prodef.nl
(secretariaat/administratie)
secretaris@prodef.nl
(redactie ProDef bulletin)

Redactie

Ing. M.E.M. de Natris (hoofdredacteur),
N.J. van Lierop (eindredacteur),
drs. M.A.M. Weusthuis, R. Blik, T. Kofman,
T. van Leeuwen

Aan dit nummer werkten mee:

mr. B. Blonk, P van Maurik,
J.L.R.M. Vermeulen,
mr. R.J. Oostendorp (cartoonist),
Drs. R.W. Manak (correcties)

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Wilco Art Books, Amersfoort

Advertenties

070-3839504

© ProDef bulletin

Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de teksten in dit bulletin.

Wijzigingen adres- en persoonsgegevens

Svp doorgeven aan het secretariaat van de GOV|MHB: 070-3839504
info@prodef.nl

Juridisch advies

Voor arbeidsgerelateerde vragen en/of conflicten beschikt de GOV|MHB over drie juridische adviseurs. De procedure loopt in aanvang via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coordinator.ib@prodef.nl). 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 1 van het ProDef bulletin dient voor 20 januari 2020 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

Oudjaar 2019 en de sprong naar het volgende decennium!

In het laatste ProDef van dit jaar, maar ook van dit decennium, is het goed om terug te kijken en vervolgens ook de blik naar voren te werpen. En natuurlijk gaat het in dit nummer dan over de dramatische vulling van de krijgsmacht. Eenheden die voor 40 tot 60% gevuld zijn. Hoe heeft het zover kunnen komen? Hoe kunnen wij het structureel oplossen?



Het verleden

Na de forse bezuinigingen en de inkrimping in 1995 met ongeveer 5000 functies, de bezuinigingen in 2004/2005 met 12.000 functies, begon dit decennium met een vervolgbesparing van wederom 12.000 functies. Drie personele bezuinigingen van een dergelijke omvang in 16 jaar tijd, dat hakt erin. Dan is het vertrouwen in de toekomst van de organisatie weg. Vervolgens kwam er in dit decennium een lange reeks aan impopulaire maatregelen zoals de WUL, het AOW-gat, de opgelegde maximale vulling van 90%, de verhoging van de UKW-leeftijd, de overgang van eindloon- naar middel-loonpensioen en de van overheidswege afgedwongen jarenlange nullijn. Daarnaast speelden ook de moeizame cao-onderhandelingen die na twee jaar eindigden in de nacht van Dijkhof en daarna de onderhandelingen voor een eerlijke compensatie van de pensioenen. Ook deze onderhandelingen waren niet gespeend van enige dramatiek.

Conclusie: onze politieke meesters hebben er echt alles aan gedaan om de krijgsmacht onder te bezetten. Je kunt er vanuit gaan dat je de wrange vruchten gaat plukken van

een organisatie die zo door de gehaktmolen wordt gehaald. Niet de inhoud van ons werk, niet de arbeidsmarkt, maar de politieke leiding is verantwoordelijk voor de huidige personele chaos.

De weg naar voren

In 2010 gaf de Lgen Hans Leijh aan dat wij onze inspanningen moesten gaan richten op, zoals hij dat noemde, de agenda van de toekomst. Dit hield in: de herziening van het loongebouw, onze toelages, het personeelssysteem en de pensioenen. En wel in die volgorde. Wij weten inmiddels dat, onder druk van het ABP en de slappe knie' n van onze leiding, dit laatste onderwerp als eerste is gerealiseerd. Maar ten aanzien van de andere onderwerpen zijn wij in het afgelopen decennium geen stap verder gekomen.

Eigenlijk zijn er twee beelddspraken die naar mijn mening richting zouden moeten geven aan ons denken, namelijk het Vergiet en de Kachel.

Als eerste het vergiet. Wanneer wij de organisatie willen vullen met goed, goed



opgeleid en goed gemotiveerd personeel, dan moet je eerst het behoud regelen. Ik zie nu dat wij rommelen aan verkorte opleidingen, het versoepelen van eisen en mensen op andere leeftijden aannemen of langer behouden. In mijn ogen lapmiddelen en bovendien werkt het, denk ik, contrair. Essentieel is juist het waarderen van je mensen en daarmee het eisen van kwaliteit. Alleen dan trek je ook kwaliteit en kwantiteit aan. Waardeer je soldaten, sergeanten, luitenants en kapiteins eens. Maak zichtbaar wat zij doen, welke verantwoordelijkheid wij op hun schouders leggen, welke risico's wij van hun vragen te nemen. En als laatste: betaal ze daar ook naar. Dit zal effect hebben. Deze waardering wordt gemist. Een nieuw loongebouw en de discussie hierover bieden hiervoor de optimale mogelijkheid.

De toelages van burgers bij het Rijk en Defensie, en die van de militairen verschillen niet veel. Behalve de oefentoeelages, de uitzendtoelages en de TOD. Durf de vergelijking met de burgers eens te maken, maar dan wel eerlijk en fair. Wederom, waardeer militairen voor het unieke werk dat zij doen en wat van hun gevraagd wordt.

Zingeving

Er is veel vraag naar de inzet van onze krijgsmacht. Deze vraag komt van binnen de landsgrenzen, maar ook van daarbuiten. Militairen trainen voor inzet. Wanneer je een beroepskrijgsmacht hebt, dan moet je ook bereid zijn hem in te zetten. Het is goed voor de professionaliteit, maar het geeft ook de noodzakelijk zingeving. Niet alleen trainen, maar daadwerkelijk je werk uitvoeren.

Wanneer je dan ook in het personeelssysteem komt tot eerlijke en bij de tijd passende carrièremogelijkheden en een operationele pauze voor hen die dit in het spitsuur van het leven nodig hebben, dan ben je structureel bezig. Het vergiet is dat zo gedicht.

De kachel moet een goede trek hebben. Er moet perspectief zijn binnen en buiten onze organisatie. Essentieel voor dit perspectief is dat je eerst je personeel waardeert, carrièremogelijkheden biedt en zingeving invult. Dus eerst de vergiet dichten, pas daarna kun je vanuit je kracht gaan opereren. Bijna niemand verlaat de organisatie zonder pijn in zijn hart. Het werk is leuk en uitdagend. Wanneer de waardering er is kun je de eerlijke competitie met de markt aan.

Op basis van waardering en kwaliteit van onze mensen zal er een uitstroom plaatsvinden. Er zijn een aantal scenario's voor deze uitstroom. Soldaten en korporaals van de wapens (inclusief de mariniers) kunnen met voorrang bij onze counterparts van politie, Boas, justitie' le inrichtingen en douane geplaatst worden. Daarnaast moet je de uitstroom van kaderleden naar externe werkgevers via onder andere de adaptieve krijgsmacht juist stimuleren en faciliteren in plaats van de angst te laten regeren. Wanneer de doorstroom loopt, er dus perspectief is en de krijgsmacht uitgaat van zijn kracht en van een competitief en goed loongebouw, eerlijke vergelijkbare toelages en een goed personeelssysteem, dan werf je. Ook in deze moeilijke tijden.

Samenvattend

Wij moeten de afgelopen dertig jaar zo snel mogelijk achter ons laten. Daartoe moet het vergiet worden gedicht. De *Centre of gravity* is hier: waardeer je mensen en de arbeid die zij verrichten. De trek in de schoorsteen komt vervolgens vanzelf wanneer Nederland ziet dat er een trotse krijgsmacht is, die terecht gewaardeerd wordt door zijn leiding. Deze krijgsmacht is door zijn kwaliteit onweerstaanbaar aantrekkelijk voor andere werkgevers. De trek boven in de schoorsteen leidt onherroepelijk tot aanzuiging, tot werving van anderen. De discussie over het loongebouw, de toelages en het personeelssysteem bieden de mogelijkheid om zowel het vergiet als de schoorsteen te realiseren en daarmee afscheid te nemen van dertig slechte jaren voor de krijgsmacht.

Ik wens u en de uwen een zalige Kerst en een voorspoedig 2020.



Aan de onderhandelingstafel...

Zo knipper je met je ogen en is het jaar alweer zo goed als voorbij. Een jaar waarin zich voor mij persoonlijk grote veranderingen hebben voorgedaan. En dan met name op het professionele vlak. Van een actieve arbeidsvoorwaardelijke criticaster, ben ik aangeland bij een heel bijzondere positie (al zeg ik het zelf). In deze positie mag ik niet alleen kritisch zijn, het is mijn taak om kritiek te leveren op dat wat onze werkgever arbeidsvoorwaardelijk aanbiedt. En dat niet alleen. Het is ook mijn verantwoordelijkheid om een degelijke bijdrage aan het debat te leveren dat wij, Defensie en de vakcentrales, gezamenlijk uitkomen op afspraken die recht doen aan uw positie binnen Defensie.

Kijkend naar de totstandkoming van gedegen arbeidsvoorwaarden, dan draait alles om vertrouwen. Vertrouwen van u als lid dat wij uw belangen goed behartigen, vertrouwen van de werkgever dat de vakcentrales het beste voor hebben met Defensie (en niet alleen haar personeel) en vertrouwen van de vakcentrales dat de werkgever zich aan gemaakte afspraken zal houden. Bovenal is van belang dat het personeel het vertrouwen heeft dat de baas voor haar mensen zal zorgen. Daarnaast is van belang dat het personeel ook vertrouwen heeft in de bonden, die de werkgever hierbij in de juiste richting helpen. Om eerlijk te zijn heeft mijn vertrouwen in het goed werkgeverschap van Defensie de afgelopen jaren een aardige deuk opgelopen. Ik schat zomaar in dat ik hierin niet de enige ben. Hoe mooi is het dan dat ik de kans krijg zelf een actieve bijdrage te leveren aan verbetering?

Looking back

Als GOV|MHB hebben we het diverse keren aangeduid, en ook in deze laatste ProDef van het jaar zie ik het in de woorden van de voorzitters terug; Defensie heeft vele moeilijke jaren achter de rug en het vertrouwen binnen de organisatie is soms ver te zoeken geweest. Dit was aan de onderhandelingstafel ook goed te merken. De weg in de goede richting was lang en de strijd voor het sluiten van de afgelopen cao was zwaar. Met het bereiken van het afgelopen akkoord is gelukkig een belangrijke overwinning geboekt; een

goede stap op weg naar eerlijke en uitlegbare arbeidsvoorwaarden. Arbeidsvoorwaarden die recht doen aan de bijzondere positie van de militair en recht doen aan de rol die burgers voor de organisatie hebben.

Het sluiten van de cao was de vermeerstering van het tussengelegde aanvalsdoel. Na het nemen van het doel komt natuurlijk de consolidatie. In dit geval door de uitwerking van het akkoord in onder andere de Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB) en in de Ministeriële Regelingen (MR). Pas nadat deze consolidatie gereed is, kunt u echt aanspraak maken op de rechtspositie die voortvloeit uit alle afspraken in het akkoord.

Regelmatig krijg ik vragen over de status van bepaalde afspraken en wanneer deze nu effectief worden. Ik begrijp dat volledig. U gaat er immers vanuit dat de afspraken zijn gemaakt en dus nu voor u gelden. Helaas werkt dat niet zo. Tot mijn spijt moet ik u vertellen dat de consolidatie nog niet is voltooid. Hoewel wij aan de onderhandelingstafel flinke stappen hebben gemaakt met de uitwerkingen van het akkoord, is het ons nog niet gelukt om alles af te ronden. Ik ga ervan uit dat wij erin slagen dit voor het kerstverlof, of direct erna, alsnog te doen. In de eerste ProDef van volgend jaar hoop ik u te vertellen dat uw afspraken geregeld zijn.

Naast de uitwerkingen van het afgelopen akkoord heeft de afgelopen maanden aan de onderhandelingstafel met name de focus gelegen op het pensioendossier, en dan specifiek het

Pensioenreglement voor militairen 2019. Ook hier geldt dat het maken van een afspraak, in dit geval de overgang van een eindloon naar een middelloonpensioen, maar een klein deel is van de af te leggen weg. Nadat er een nieuw pensioenreglement aan de onderhandelingstafel is opgesteld en overeengekomen, kan het ABP uitvoering gaan geven aan de nieuwe middelloonregeling voor militairen. Op de valreep voor het kerstverlof hebben we aan de onderhandelingstafel, met veel kunst en vliegwerk, het pensioenreglement voor militairen 2019 afgestemd. De grootste uitdaging hierbij was dat tijdens de uitwerking van het pensioenreglement een voor ons tot dan toe onbekende situatie naar voren is gekomen. Deze situatie heeft betrekking op de door militairen opgebouwde pensioenaanspraken van voor 2001. Door een eerdere afspraak tussen Defensie en het ABP, leek het erop dat de garantie op het niet korten op deze aanspraken in het gedrang kwam. Zoals u begrijpt een voor uw vakcentrale onacceptabele situatie.

Hoewel we aan de onderhandelingstafel hebben moeten constateren dat het issue nog niet structureel is opgelost, is er in ieder geval voor het reglement van 2019 een acceptabele oplossing gevonden. Tevens is afgesproken om begin volgend jaar de handschoen weer op te pakken bij het vaststellen van het pensioenreglement van 2020 en verder. Wordt vervolgt dus.

Als uw onderhandelaar ben ik, hoewel niet gelukkig met de gang van zaken, in ieder geval blij dat wij u helderheid kunnen geven over uw pensioen van dit jaar. Meer details hierover in de bijdrage van onze pensioensdeskundige.

Looking forward

Zoals Ruud Vermeulen in zijn artikel verwoordt ligt de *centre of gravity* bij het waarderen van het personeel en de arbeid die zij verrichten. Om hier invulling aan te geven hebben we behoefte aan een goed loongebouw, eerlijke toelagen en een passend personeelssysteem. Dit is naar mijn mening dan ook waar wij aan de onderhandelingstafel volledig mee bezig zouden moeten zijn. De werkelijkheid is echter dat wij nu nog bezig zijn met de eerder geschetste consolidatie.

Gelukkig hebben wij als GOV|MHB niet stilgezeten en de kans aangegrepen om vooruit te kijken. Na het ontwikkelen van onze plannen, zoals in mijn vorige column op hoofdlijnen toegelicht, hebben wij flinke stappen gezet met het toetsen van onze plannen binnen de organisatie. Ik heb tijdens diverse sessies persoonlijk kunnen ervaren hoe er binnen de KM, KL en KLu (de KMar hoop ik snel te spreken, de GOV|MHB is er al wel geweest o.l.v. een duo voorzitter) gereageerd werd op onze voorstellen. Dit maakt dat ik het volste vertrouwen heb in onze inzet. De feedback uit de sessies en die van reacties van leden (waarvoor dank!) worden *as we speak* verwerkt en de inzet wordt fijn geslepen. Na het kerstverlof zijn wij klaar om aan de onderhandelingstafel de handschoen op te pakken. Zoals Marc de Natris in zijn voorwoord zei:

2020 wordt het jaar van de waarheid!

Rest mij niets anders dan u allen ontspannen kerstdagen en een mooie jaarwisseling toe te wensen. Ik hoop dat u, net als ik, vol vertrouwen volgend jaar tegemoet treedt!



Cartoon

door Robert Jan Oostendorp





Adaptief, maar niet alleen aan de grens

Op 29 november 2019 heeft de staatssecretaris van Defensie Drs. B. Visser een ministeriële regeling ondertekend waarbij de mogelijkheid is ontstaan dat mensen als grenswachter (= burgerambtenaar) bij de Koninklijke Marechaussee (KMar) kunnen worden aangesteld voor een beperkte tijd van maximaal drie jaar. Deze aanstelling vindt plaats in het kader van de hedendaagse Haagse defensie managementtaal: adaptief. Er kunnen maximaal 120 nieuwe tijdelijke medewerkers extra ingezet worden voor eerstelijns grenscontroletaken. Deze grensbewaker zal in uniform en ongewapend werkzaam zijn.



Zehra, grensbewaker eerstelijns Schiphol

Waar gaat het om in de pilot adaptief aan de grens? Kort gezegd: de KMar heeft gebrek aan personeel en wil de piekmomenten van reisbewegingen aan de grens opvangen met extra personeel. Dit kan zijn op luchthavens en zeehavens. Het is bekend dat deze piekmomenten niet alleen vallen op werkdagen tussen 08.00 en 17.00 uur, maar ook dat deze piekmomenten kortstondig zijn; een vliegtuig is geland of een schip wordt aangemeerd. De KMar zoekt dus extra personeel dat wil en

kan werken op alle momenten van de week precies op het moment dat de piek zich voor doet. Afspraak is wel: minimaal 4 uur inzet per opkomst en een basiscontract van 8 uur per week.

De KMar kan als werkgever op basis van ervaring de piekmomenten aardig inschatten en doet dat ook. De mensen die als grenswachter zijn aangesteld worden vervolgens geïnformeerd over de piekmomenten waarvoor zij zich kunnen melden om dienst te doen.

De GOV|MHB heeft ingestemd met deze pilot nadat uitvoerig met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden is overlegd. Het is niet handig binnen een organisatie verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) af te spreken en dus is de ministeriële regeling gebaseerd op het Burgerlijk Ambtenarenreglement Defensie (BARD). Dit houdt verder in dat, net als andere burgerambtenaren, sprake kan zijn van ZZF-toelagen, overwerk, TOD, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en pensioenopbouw. Op



Tijdens de ECO worden militairen fysiek en mentaal uitgedaagd.

het gebied van de fysieke veiligheid heeft de GOV|MHB erop gewezen dat de onbewapende burgerambtenaar die regulier in uniform dienst doet, veilig zijn werk moet kunnen doen. Dit houdt in dat fysiek naast de grenswachter altijd een bewapende collega van de KMar werkzaam zal zijn. Tot slot heeft deze pilot er bij de GOV|MHB toe geleid dat we nadenken of we met de huidige wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden wel voldoende belangen kunnen behartigen voor onze burgers en militairen, als we spreken over een flexibele inzet gedurende 24/7 en 365 dagen per jaar. Nog genoeg werk te doen, waar initiatieven en voorstellen van harte door de GOV|MHB worden meegenomen.

Op vrijdag 15 november mochten de Centrales van Overheid (CvO) een aantal van de huidige eerstelijns grensbewakers ontmoeten. Wat een diverse en enthousiaste club mensen. Prachtig om mee te praten en ook goed om te horen dat velen dit een opstartmogelijkheid zien om zich te bekwamen op een andere (militaire) functie bij de KMar.

Deze spin-off is belangrijk als je je realiseert hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. Defensie merkt immers dagelijks de effecten

van de krappe Nederlandse arbeidsmarkt. De komende jaren zal zich naar verwachting op de Nederlandse arbeidsmarkt een aantal ingrijpende veranderingen voltrekken, al is er een discussie welke aspecten nu echt veranderen. Ik geloof veel meer dat de belangrijkste veranderingen vermoedelijk niet veroorzaakt worden door veel besproken trends als technologische ontwikkeling, flexibilisering en vergrijzing. Het zijn juist de tragere, maar gestage veranderingen die minder in het oog lopen, die naar mijn mening de meest ingrijpende gevolgen hebben. Dat zijn de trends van de opmars van de werkende vrouw, de explosieve groei van deeltijdwerk, het langer doorwerken, de verdere groei van de dienstensector en de toename van het aantal hoog opgeleiden.

Maar welke mening ik ook heb, een feit blijft dat er personele tekorten zijn te verwachten met name bij de manschappen. De prioriteit blijft binden en boeien van zittend personeel, waarbij natuurlijk de werving van nieuw personeel niet mag verslappen. Maar zoals wij allen weten vissen vele organisaties in dezelfde vijver en zijn er organisaties die meer kunnen bieden. Dit kan zijn op bijvoorbeeld werk-

sfeer, (secundaire) arbeidsvoorwaarden of werkzekerheid.

Het is belangrijk dat Defensie weet op wat voor manier het een aantrekkelijke werkgever is. Defensie moet weten waarom mensen bij haar willen werken, of het nu is als militair of als burger. Ik verwacht dat Defensie per Defensie Onderdeel (DO) wel een idee heeft hoe zij ervoor staat. Doel is en blijft de beste werknemers binnenhalen en behouden. Belangrijk is dat men Defensie kent. Door de goede arbeidsmarktcommunicatie van Defensie mag dit geen probleem zijn. De diverse doelgroepen worden gericht benaderd door de verschillende campagnes.

Defensie is natuurlijk zeer veelzijdig en kan veel aantrekkingskracht creëren, maar heeft helaas een te bureaucratisch systeem om snel te schakelen naar de individuele medewerker. De sollicitatieprocedure omvat alle selectiestappen van moment van solliciteren tot de uiteindelijke afwijzing of aanname. Iedere recruiter bij Defensie loopt er weleens tegenaan: goede en schaarse kandidaten die zich laat in het proces nog terugtrekken. Dit komt vaak doordat de sollicitatieprocedures te lang duren en kandidaten dan banen bij

Schorsing en inhouding salaris

In het juridische werk heb je regelmatig te maken met een cross-over van rechtsgebieden. Een recent voorbeeld daarvan betreft de definitie van het begrip strafrechtelijke vervolging in het kader van een schorsingsbesluit.

Het ging in deze zaak om een militair tegen wie een strafrechtelijke verdenking bestond. Het OM beoordeelde de verdenking bewijsbaar en stelde Defensie ervan op de hoogte dat de militair strafrechtelijk zou worden vervolgd. Dit vormde voor Defensie aanleiding om over te gaan tot schorsing op grond van artikel 34 lid 2 onder a AMAR; schorsing vanwege strafrechtelijk vervolging. Deze schorsingsgrond maakt het mogelijk het salaris te korten, hetgeen ook gebeurde. De militair wendde zich tot ons voor advies.

Het was me opgevallen dat in de strafzaak, ten tijde van het schorsingsbesluit, nog geen

dagvaarding was uitgebracht. Hoewel in het Wetboek van Strafvordering geen definitie van vervolging voorkomt, leek mij de stelling houdbaar dat zolang de dagvaarding nog niet is uitgebracht, er nog geen sprake is van vervolging. Dit zou betekenen dat de schorsingsgrond ex artikel 34 lid 2 onder a AMAR ten onrechte werd gehanteerd en het salaris ten onrechte was gekort. Met dit argument maakten we bezwaar tegen de schorsing.

Het bezwaar werd door het bevoegde gezag gegrond beoordeeld. Met het besluit op bezwaar werden de schorsing en de korting op het salaris herroepen tot aan het moment waarop de dagvaarding uiteindelijk, enkele

weken vóór het besluit op bezwaar, was betekend.

Er was wat mij betreft nog discussie mogelijk over de vraag of dit besluit op bezwaar wel rechtmatig was. Oppervlakkig gezien, lijkt dit besluit een reparatie van een defect in het oorspronkelijke schorsingsbesluit, maar je kunt ook betogen dat het besluit op bezwaar eigenlijk een noodzakelijk nieuw schorsingsbesluit is, dat met terugwerkende kracht tot aan het moment van de dagvaarding, schorst vanwege strafvervolging (artikel 34 lid 2 onder a AMAR). Dit is gewoon schorsen met terugwerkende kracht, hetgeen over het algemeen als onrechtmatig wordt beschouwd. Deze strijd wilde ons lid echter niet meer aangaan.

ADVERTENTIE

andere werkgevers accepteren. Het is een open deur dat je bij de duur van de sollicitatieprocedure rekening dient te houden met het werkveld en opleidingsniveau van de verschillende doelgroepen. Maar toen ik op 5 december jl. op werkbezoek was bij het KCT in Roosendaal en werd geïnformeerd over de vulling en hoorde dat er nog maar één keer per jaar, in plaats van twee keer per jaar, werd gestart met de Elementaire Commando Opleiding (ECO) was ik even de weg kwijt. Een keer per jaar een selectiefase in het proces van commando worden, levert echt te weinig commando's op. Zonder nieuw bloed en het hoge natuurlijk verloop zal de vullingsgraad alleen maar verslechteren.

Hoe probeert Defensie dan wel zoveel mogelijk het militair personeel te behouden? Hiervoor worden de volgende maatregelen ingezet:

Meer en eerder toezegging van FPS3-aanstellingen.

Vakkennis en ervaring van collega's zijn van groot belang voor onze organisatie. Het is belangrijk dat we hen waarderen en behouden. Daarom is er besloten om

meer en eerder een FPS3-aanstelling toe te zeggen.

Verruimde opleidingsmogelijkheden. Onder de medewerkers is de wens om ook in FPS fase 1 een opleiding voor persoonlijke ontwikkeling te volgen (op grond van artikel 16bis AMAR). Dit was tot op heden voor wachtmeesters en luitenanten meestal pas mogelijk in FPS fase 2. Fase 1 diende ervoor om zich vakbekwaam te ontwikkelen. Maar inmiddels blijkt dat dit al snel in fase 1 bereikt kan worden. Ook medewerkers in fase 1 kunnen nu een verzoek indienen voor een opleiding op grond van artikel 16 AMAR (persoonlijke ontwikkeling).

Extra bevoegdheden voor de commandant t.a.v. opleidingen. Commandanten ervaren te weinig zeggenschap over de toekenning van gepersonifieerde opleidingen (art. 16bis AMAR en art. 94 BARD) voor de medewerkers van hun eenheid. Met deze maatregel kunnen de commandanten zelf beslissen over de vraag wie, wanneer en welke opleiding mag volgen. Persoonlijk opleidingsbudget. Alle militairen in FPS 2 en FPS 3 kun-

nen - tot 5 jaar voor datum FLO - gebruik maken van het opleidingsbudget ter verbreding van de loopbaanmogelijkheden en talentontwikkeling. Hiervoor bouwt iemand een budget op dat kan oplopen tot maximaal 9600,-. Via Selfservice kun je een exacte berekening zien van jouw budget. De militair is vrij in zijn keuze van opleiding. Een opleiding kun je aanvragen via Selfservice. Je maakt, voordat je een opleiding aanvraagt in Selfservice, afspraken over de periode, faciliteiten en opleidingsmogelijkheden met de commandant en de employabilitybegeleider (nieuwe benaming loopbaanbegeleider).

Door de doorstart van de pilot adaptief aan de grens zetten we een belangrijke stap in de flexibilisering van de KMar organisatie. De lessons identified en lessons learned zullen van groot belang zijn voor de rest van de organisatie. Met name het gemotiveerde personeel en de kans op doorstromen naar vaste functies vanuit deze pilot stemmen de GOV|MHB tot vreugde.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven vóór	Verkiezingen
DS	Defensie Cyber Commando	06-01-2020	14-01-2020
CLAS	13 HERSTELCIE 13 Lichte Brigade	vervallen	21-01-2020
CLAS	MATLOGCO afdeling Techniek	vervallen	23-01-2020
DMO	DMO Stafelementen	vervallen	12-02-2020
DMO	DMO/JIVC	06-01-2020	10-02 t/m 14-02-2020
CLSK	Staf CLSK	20-01-2020	02-03-2020
CDC	Bijzondere Medische Beoordelingen	01-05-2020	18-07-2020

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

Hypotheekregels 2020

In het nieuwe jaar veranderen wederom een aantal spelregels omtrent de eigen woning. Hieronder een beknopt overzicht:

NHG (Nationale Hypotheek Garantie) grens omhoog naar 310.000

De maximale hypotheek met NHG is gekoppeld aan de gemiddelde huizenprijs. Voor 2020 is vastgesteld dat de maximale koopsom niet meer mag bedragen 310.000,-. Ook met NHG mag u energiebesparende voorzieningen meefinancieren. De kostengrens inclusief maximale financiering energiebesparende maatregelen (6%) bedraagt 328.600,-.

Kosten NHG omlaag

Aankoop nieuwe woning: Een jaar geleden verlaagde NHG de borgtochtprovisie (kosten om gebruik te kunnen maken van NHG) van 1% naar 0,9%. Voor 2020 is besloten deze premie verder te verlagen naar 0,7% van de hypotheeksom. Sluit u uw hypotheek op de bestaande woning over naar een nieuwe geldverstrekker? Dan wordt alleen een provisie in rekening gebracht over het hogere hypotheekbedrag dat wordt geleend. Dit levert een aanzienlijke kostenbesparing op. Voorheen werd de borgtochtprovisie namelijk opnieuw over het gehele hypotheekbedrag in rekening gebracht. Oversluiten van uw hypotheek wordt hierdoor sneller interessant.

Hypotheekrenteaftrek

Vanaf 2013 geldt voor iedereen die voor het eerst een hypotheek afsluit dat de hypotheek ten minste annuïtair dient te worden afgelost in een periode van 30 jaar. Althans, als u voor renteaftrek in aanmerking wilt komen. Gaat u samen met een partner een huis kopen en is één van u beiden geen starter? Of wordt er eigen vermogen ingebracht? Dan is het van groot belang dat de hypotheekdelen op de juiste manier worden ingericht. Dit is een verplichting om het recht op hypotheekrenteaftrek niet (onbedoeld) te verliezen. Vanaf 1 januari 2020 wordt het maximale percentage waarover hypotheekrenteaftrek geldt, verder verlaagd van 49% naar 46%. Daarna zal de renteaftrek versneld worden afgebouwd.

Overdrachtsbelasting starters vervalt

De overdrachtsbelasting bedraagt 2% van de koopsom van de woning. Op Prinsjesdag heeft het kabinet aangekondigd te onderzoeken of de overdrachtsbelasting voor starters omlaag kan naar 0%. Dit moet worden bekostigd door beleggers op de woningmarkt extra te belasten. Let op; dit betreft een wetsvoorstel, e.e.a. is nog definitief.

Prinsenland Adviseurs adviseert u graag over uw mogelijkheden. Kijk op onze website voor de laagste rentes op dit moment. Wij leveren nagenoeg alle banken en geldverstrekkers. Advies is maatwerk, neem voor een persoonlijk advies contact op met ons kantoor.



Prinsenland Adviseurs

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





Pensioenpremies militair in 2019 en 2020

Het ABP-bestuur heeft onlangs de premies voor de defensie specifieke middelloonregeling in 2019 en in 2020 vastgesteld. Bedoeld worden hier de premies voor het ouderdoms- en het nabestaandenpensioen (OP/NP) die voor de militair per 1 januari 2019 en 2020 gaan gelden.

De burgerambtenaar werkzaam bij Defensie kent een andere premie omdat de burgerregeling afwijkt van de middelloonregeling voor de militair. De burgerpremie OP/NP blijft in 2019 en 2020 gelijk op 24,9%. Daar zijn dus van 2019 op 2020 geen inkomenseffecten te verwachten.

Militaire eindloon- en middelloonregeling 2019

Bij de militair zijn wel inkomenseffecten te verwachten, maar dan al in 2019. Omdat de

defensie specifieke middelloonregeling gedurende 2019 nog moest worden uit onderhandeld, wordt deze met terugwerkende kracht ingevoerd per 1 januari 2019. Omdat er begin 2019 nog geen premie bekend was voor die middelloonregeling, heeft de militair in 2019 tot de maand december de premie behorend bij de eindloonregeling betaald.

De premiestelling van de defensie specifieke middelloonregeling is een andere dan die van de eindloonregeling. Nu met terugwerkende

kracht per 1 januari 2019 wordt overgaan op de defensie specifieke middelloonregeling blijkt dat de salarissen tot ongeveer 43.000,- tot nu toe een te lage (eindloon)premie hebben betaald en dat de hogere salarissen een te hoge (eindloon)premie hebben betaald.

Het gevolg van de omschakeling van eindloonaar middelloonregeling voor de premie ziet u hieronder.

2019	Defensie Eindloon		In bruto jaarbedragen								
Pensioengevend inkomen	20.000	30.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	107.593	
Franchise	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100	
Premiegrondslag	0	9.900	19.900	29.900	39.900	49.900	59.900	69.900	79.900	87.493	
Premie % totaal	26,10%	26,10%	26,10%	26,10%	26,10%	26,10%	26,10%	26,10%	26,10%	26,10%	
Premie €	0	2.584	5.194	7.804	10.414	13.024	15.634	18.244	20.854	22.836	
Premie % Def	16,80%	16,80%	16,80%	16,80%	16,80%	16,80%	16,80%	16,80%	16,80%	16,80%	
Premie €	0	1.663	3.343	5.023	6.703	8.383	10.063	11.743	13.423	14.699	
Premie % mil	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	9,28%	
Premie €	0	919	1.847	2.775	3.703	4.631	5.559	6.487	7.415	8.119	

2019	Defensie Middelloon		In bruto jaarbedragen								
Pensioengevend inkomen	20.000	30.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	107.593	
Franchise	12.450	12.450	12.450	12.450	12.450	12.450	12.450	12.450	12.450	12.450	
Premiegrondslag	7.550	17.550	27.550	37.550	47.550	57.550	67.550	77.550	87.550	95.143	
Premie % totaal	23,30%	23,30%	23,30%	23,30%	23,30%	23,30%	23,30%	23,30%	23,30%	23,30%	
Premie €	1.759	4.089	6.419	8.749	11.079	13.409	15.739	18.069	20.399	22.168	
Premie % Def	16,31%	16,31%	16,31%	16,31%	16,31%	16,31%	16,31%	16,31%	16,31%	16,31%	
Premie €	1.231	2.862	4.493	6.124	7.755	9.386	11.017	12.648	14.279	15.518	
Premie % mil	6,99%	6,99%	6,99%	6,99%	6,99%	6,99%	6,99%	6,99%	6,99%	6,99%	
Premie €	528	1.227	1.926	2.625	3.324	4.023	4.722	5.421	6.120	6.650	

Premieverschillen EL / ML 2019

Verschil totaal 2018/2019	1.759	1.505	1.225	945	665	385	105	-175	-455	-667
Verschil Def 2018/2019	1.231	1.199	1.150	1.101	1.052	1.003	954	905	856	819
Verschil mil 2018/2019	528	308	79	-150	-379	-608	-837	-1.066	-1.295	-1.469

Premie-effecten

Door de invoer van de middelloonregeling gaan de lagere inkomens meer pensioen opbouwen en daarvoor meer premie betalen. De hogere inkomens gaan minder pensioen opbouwen en daarvoor minder premie betalen. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2019-2020 is afgesproken dat de eventueel hogere premie niet ten koste mag gaan van het salaris van de betrokken militair.

De militair met een pensioengevend inkomen tot zo'n 43.000,- wiens (middelloon) premie stijgt, krijgt over het jaar 2019 bij zijn decembersalaris een compensatiebedrag dat het effect van de premieverhoging van het jaar 2019 dekt. Defensie compenseert de hogere premie niet alleen in 2019, maar ook in volgende jaren.

De militair met een pensioengevend inkomen vanaf zo'n 43.000,- wiens (middelloon)premie daalt, heeft in 2019 een te hoge (eindloon)premie betaald. Het bedrag aan te veel betaalde premie over 2019 wordt terug betaald bij het decembersalaris 2019. Veel GOV/MHB-leden die in 2019 premie betaalden

krijgen daarom in december een leuk bedrag op hun rekening bijgestort. Vanaf 2020 betaalt de militair de juiste middelloonpremie en is er van compensatie of terugbetaling geen sprake meer. De precieze uitleg is te vinden op de bijsluiter bij de loonstrook over december 2019.

Pensioen-effecten

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2019/2020 hebben we afgesproken dat de lagere pensioenopbouw voor de hogere inkomens wordt gecompenseerd als blijkt dat de pensioenopbouw in de eindloonregeling hoger zou liggen dan in de middelloonregeling. De looptijd van de pensioencompensatieregeling is 20 jaar en de compensatiebedragen worden vanaf het moment dat de schade zich voordoet, gedurende een periode van 10 jaar maandelijks uitgekeerd tot uiterlijk de UGM-datum.

De compensatiebedragen per leeftijd en rang en bevordering zijn nu al te berekenen op basis van reeds bekende schadetabellen die u vindt in Bijlage2 bij het arbeidsvoorwaardenakkoord 2019-2020. Op het moment van overgang van eindloon naar middelloon op

1 januari 2019 (transitieschade) en bij een eventuele carriërestap daarna (bevorderingschade), weet de militair dus meteen of en zo ja, welk maandelijks compensatiebedrag hij/zij gedurende welke periode verkrijgt.

Militaire middelloonregeling 2020

Vervolgens heeft het ABP-bestuur ook de premies voor de defensie specifieke middelloonregeling voor de militair over 2020 bekend gemaakt. De premiehoogtes vindt u hieronder.

In 2020 dalen de pensioenpremies licht en als gevolg daarvan stijgt het inkomen licht. Dat geldt niet voor de hoogste inkomensgroep, maar dat komt omdat de fiscaal-wettelijke aftoppingsgrens voor de verplichte ABP-pensioenopbouwregeling is verhoogd van 107.593,- in 2019 naar 110.111,- in 2020. Voor deze inkomensgroep wordt dus over een hoger pensioengevend inkomen verplicht pensioen opgebouwd, en dan stijgt de premie mee.

2020	Defensie Middelloon		In bruto jaarbedragen								
Pensioengevend inkomen	20.000	30.000	40.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	110.111	
Franchise	12.800	12.800	12.800	12.800	12.800	12.800	12.800	12.800	12.800	12.800	
Premiegrondslag	7.200	17.200	27.200	37.200	47.200	57.200	67.200	77.200	87.200	97.311	
Premie tot %	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%	
Premie €	1.685	4.025	6.365	8.705	11.045	13.385	15.725	18.065	20.405	22.771	
Premie % Def	16,38%	16,38%	16,38%	16,38%	16,38%	16,38%	16,38%	16,38%	16,38%	16,38%	
Premie €	1.179	2.817	4.455	6.093	7.731	9.369	11.007	12.645	14.283	15.940	
Premie % mil	7,02%	7,02%	7,02%	7,02%	7,02%	7,02%	7,02%	7,02%	7,02%	7,02%	
Premie €	505	1.207	1.909	2.611	3.313	4.015	4.717	5.419	6.121	6.831	
Premieverschillen Defensie ML 2019/2020											
Verschil totaal 2019/2020	-74	-64	-54	-44	-34	-24	-14	-4	6	602	
Verschil Def 2019/2020	-52	-45	-38	-31	-24	-17	-10	-3	4	422	
Verschil mil 2019/2020	-22	-19	-16	-13	-10	-7	-4	-1	2	181	

Uitgeholde pensioenen

In de pers verscheen onlangs een bericht over de uitholling van pensioenen. Niet ten gevolge van kortingen, maar door het gebrek aan indexatie sinds 2008. De pensioenen zouden sindsdien met 20% zijn uitgehold. Deze constatering is te algemeen en vergt uitleg.

Bij het ABP worden de pensioenen in opbouw die in uitbetaling geïndexeerd op basis van prijsindexatie. Getracht wordt de pensioenen gelijk op te laten lopen met de Consumenten Prijs Index (CPI), bijgehouden door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Tot 2016 was de praktijk loonindexatie, dat wil zeggen dat getracht werd de pensioenen gelijk op te laten lopen met de gewogen loonontwikkeling van alle overheids- en onderwijssectoren aangesloten bij het ABP. Sinds de kredietcrisis in 2008 is indexering, op 0,28% indexatie in 2010 na, niet meer gelukt. Het gevolg is dat straks op 1 januari 2020 de ABP pensioenen 19,1% achterlopen op de gecombineerde loon- en prijsontwikkeling sinds 2008. In andere woorden: ondanks dat uw pensioen niet is gekort, bent u toch bijna 20% achteruitgegaan in koopkracht,

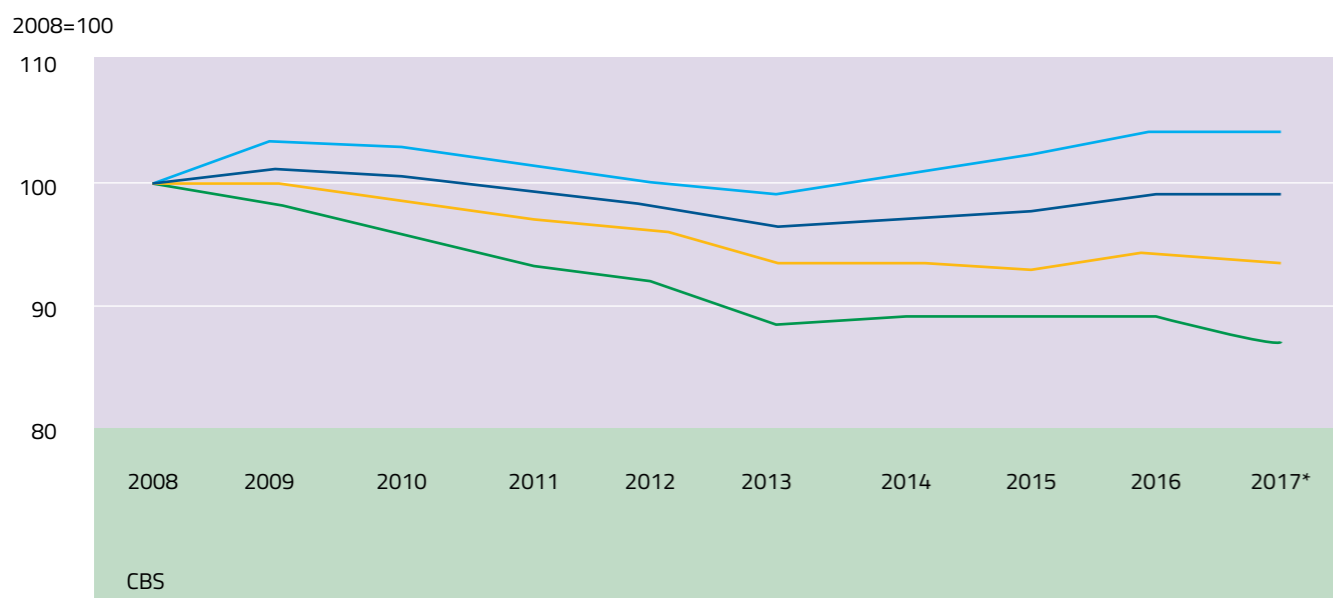
een minder zichtbare maar wel goed voelbare vorm van korting.

Verleden

Die bijna 20% ligt echter voor iedereen weer anders en is sterk afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde dan wel in uitbetaling zijnde pensioen. Dat heeft te maken met de grootte van het aandeel AOW-uitkering in de optelsom AOW-uitkering + ouderdoms- of nabestaandenpensioenen. De AOW is namelijk wel steeds geïndexeerd op basis van de prijsinflatie. Bovendien heeft het kabinet inkomensondersteunende maatregelen genomen om de koopkracht van gepensioneerden te ondersteunen. Iemand met AOW en een klein pensioen heeft dus qua koopkracht veel minder last van de niet-indexatie van het pensioendeel dan iemand met een groter pensioen.

Het CBS rekt voor dat een gepensioneerde met een pensioen tot 10.000,- tussen 2008 en 2017 een koopkrachtstijging heeft meegemaakt van zo'n 4,5%. Een gepensioneerde met een pensioen van meer dan 20.000,- ging er echter in die periode met 12% op achteruit.

Het CBS geeft geen gedetailleerde informatie over koopkrachtachteruitgang van pensioenen vanaf 20.000,-. Feit is echter dat verhoudingsgewijs het wel geïndexeerde AOW-deel steeds verder daalt naarmate het niet geïndexeerde pensioendeel stijgt. Als u als overste de dienst verlaat, ontvangt u bij het aantal deelnemingsjaren vanaf KIM/KMA een ouderdomspensioen van zo'n 40.000,-. Vanwege de verhouding met het AOW-deel zal daarom de koopkrachtkorting op dit moment hoger liggen dan die 12% en



— Tot 5 duizend euro — 5 tot 10 duizend euro — 10 tot 20 duizend euro
 — 20 duizend euro en meer

* voorlopige cijfers

ook omdat bovenstaande CBS-cijfers reiken tot 1 januari 2017.

Toekomst

Naast het gebrek aan indexatie in het verleden is korting op de pensioenen in 2020 en latere jaren een meer acuut probleem. Volgens de rekenregels van het Financieel Toetsing Kader (FTK) moet het ABP pensioenen korten als:

de actuele dekkinggraad onder de kritische grens van 95% zakt op peildatum 31 december van een jaar of de beleidsdekkinggraad (gemiddelde actuele dekkinggraad over laatste 12 maanden) op peildatum 31 december van een jaar, minimaal 5 jaar lang onder de grens van 104,2% staat.

ABP communiceert dat per 31 oktober 2019 de actuele dekkinggraad lag op 93,2% en de beleidsdekkinggraad op 96,3%. Als dit de standen zijn op 31 december 2019 zou ABP op basis van de actuele dekkinggraad moeten korten. En met het ABP vele andere fondsen ook. In totaal zouden vele miljoenen mensen worden gekort. Oei oei, dan loopt na protesten van de zorg, de politie, het onderwijs, de boeren en de bouwers, het Malieveld weer vol en nu met een massa gepensioneerden. Niet vreemd dus dat minister Koolmees met een ad hoc maatregel kwam dat korten volgens beide maatregelen niet hoeft, als op 31 december 2019 de actuele dekkinggraad maar boven de 90% staat. Staat de actuele dekkinggraad onder de 90% dan is de ad hoc maatregel ook van kracht, maar dan volgt er wel een korting voor het verschil tussen de 90% en de lagere actuele dekkinggraad en die is ook onvoorwaardelijk. Dat wil zeggen dat ook al stijgt de actuele dekkinggraad na 1 januari 2020 weer tot grote hoogte, de korting moet en zal worden toegepast. Spreiding van die korting mag vervolgens wel weer, gedurende maximaal 10 jaar.

Koolmees doet hier een beroep op art. 142 van de Pensioenwet die stelt dat in een uitzonderlijke economische situatie waardoor een groot aantal pensioenfondsen wordt geraakt, vrijstelling kan worden verleend van de minimum vermogens-eisen. Koolmees stelt dat de negatieve markrentes voor lange looptijden, de rentes waarop de rekenrente stoelt waarmee een pensioenfonds zijn betalingsverplichtingen moet berekenen, die uitzonderlijke omstandigheid zijn. En als de ECB zelf stelt dat de lange rente 1,6% hoger zou hebben gelegen zonder de ingrijpende maatregelen van die bank, dan mag je wel van uitzonderlijke omstandigheden spreken. Het probleem is dat voornamelijk Nederland met zijn enorme pensioenreserves de zure druiven plukt van het Europese stimuleringsbeleid met kunstmatig lage rentes. Heb je als land een



omslagstelsel en/of moet je lenen om de oudedagsvoorziening van je gepensioneerden te betalen, dan kijk je daar heel anders tegen aan.

Korting nog steeds mogelijk

Als ABP-deelnemer bent u dus ondanks de ad hoc maatregel nog niet uit de gevarenzone. Mocht president Trump met Kerstmis weer een verkeerd vallende tweet de wereld insturen of mochten om wat voor reden dan ook nu net op 31 december 2019 de rentestand en de aandelenkoersen in een dip zitten en de dekkinggraad onder de 90% zakken, dan wordt u alsnog gekort!

Dan zijn we natuurlijk meteen bij het pleidooi van de GOV|MHB: verhoog die risicovrije rekenrente nu eens, op basis van een langlopende macro stabiele discountvoet! Koolmees ontwijkt die discussie door in het overgangsjaar naar een nieuw pensioenstelsel niet de discussie aan te gaan over de rekenrente, maar die te koppelen aan dat nieuwe stelsel dat volgens hem zou moeten ingaan in 2021. Hij hoopt dan ook in de zomer van 2020 het nieuwe stelsel te presenteren.

Stel nu eens dat invoer daarvan niet lukt in 2021. Wat gebeurt er dan? Dan blijft het stelsel zoals het is en moeten pensioenfondsen hun premies en hun betalingsverplichtingen gaan berekenen op basis van de verlaagde economische vooruitzichten die de cie Dijsselbloem verwacht voor de komende 5 jaren. Als gevolg daarvan daalt de rekenrente en dat betekent voor de actieven premiestijging en/of opbouwverlaging en voor de gepensioneerden pensioenkortingen. Het Centraal Plan Bureau (CPB) ziet het somber in. Dat verwacht blijvend lage rentestanden met als gevolg pensioenkortingen van gemiddeld zo'n 2,5% per jaar gedurende meerdere jaren. Voor de hogere pensioenen betekent dit een grotere aanslag op de koopkracht dan voor de lagere inkomens, omdat de wel-indexering van de

AOW-uitkering minder doorwerkt naarmate het pensioen stijgt.

Stel nu eens dat die invoer in 2021 wel lukt. Dan vervalt het huidige FTK met zijn buffereis en komen er rekenregels die draaien rondom een dekkinggraad van 100%. Is de dekkinggraad hoger, dan kan er meteen worden geïndexeerd. Bij een lagere stand wordt er meteen gekort. En er moet ook nog flink geld bij voor de actieve deelnemers die door de verandering van het opbouwstelsel met een pensioenschade zitten van maximaal 10%. Waar moet dat geld vandaan komen als de huidige dekkinggraden al onder de 100% liggen? Bovendien willen minister Koolmees en de toezichthouder DNB niet afstappen van de risicovrije rente voor de berekening van de premie en pensioenen, ook niet in het nieuwe stelsel. U begrijpt wat er dan te verwachten is. De gevolgen zijn minstens zo ernstig als in de situatie waarin het stelsel blijft zoals het is.

De GOV|MHB acht dit van de zotte. Kortten is in het geheel niet nodig bij de huidige stand van de economie en de opgebouwde reserves van de pensioenfondsen. Over de indexatie kunnen we het hebben. Uiteindelijk blijft de discussie hangen op de rekenrente en de angst van sommige beleidsbepalers op de lange termijn te kijken, de termijn waarmee pensioenbestuurders hebben te maken. Deze bestuurders worden nu door de toezichthouder en het FTK gedwongen op de korte termijn te kijken en beslissingen te nemen. Ik ga er toch van uit dat er meer ruimte komt in de rekenrente-/rekenrendementsdiscussie nu de tegenstand steeds heviger wordt, de levensverwachting niet zo lijkt door te stijgen als eerder verwacht en de AOW-uitkeringen tot 2040 na nadere berekeningen toch beter betaalbaar zijn dan ze eerder leken.

OHRA biedt GOV|MHB leden kortingen op verschillende verzekeringen

Korting. Zonder. Gedoe.

Via de GOV|MHB krijg je bij OHRA direct voordeel op verschillende verzekeringen. Zo ontvang je korting op de OHRA Zorgverzekering en alle OHRA Schadeverzekeringen voor particulieren. De kortingen binnen je collectieve contract gelden zowel voor jou als voor je meeverzekerde familieleden. Dat is: Korting. Zonder. Gedoe.

OHRA Schadeverzekeringen voor GOV|MHB

Bij OHRA bieden wij ook particuliere schadeverzekeringen aan. Natuurlijk krijg jij als lid van de GOV|MHB ook op deze verzekeringen korting. De korting kan zelfs oplopen tot 10%. Bekijk snel ons aanbod:

- Autoverzekering
- Motorverzekering
- Caravanverzekering
- Reisverzekeringen
- Woonverzekeringen
- Huisdierenverzekering
- Rechtsbijstandverzekering
- Ongevallenverzekering

5% collectieve korting op de OHRA Zorgverzekering

Als GOV|MHB lid profiteer jij samen met jouw gezinsleden van 5% korting op de OHRA Zorgverzekering. Vind je een gezonde levensstijl belangrijk? Daar helpt OHRA graag bij. Via jouw lidmaatschap heb je recht op onder andere een online leefstijlcoach en krijg je gratis de module OHRA Gezond met voordelen zoals de Persoonlijke Gezondheidscheck. Jij kiest zelf welke verzekering het beste bij jou past. Bij ons ben je zeker van:

- **Nieuw in 2020:** Fysio Meeneemservice.
- Altijd vrije zorgkeuze.
- Spoedzorg in het buitenland.
- Wij accepteren je altijd en er is geen wachttijd.
- 1 keer per jaar je aanvullende verzekering wijzigen.
- Jaartje ouder? Dan verhogen wij niet je aanvullende premie.
- Voor GOV|MHB leden extra gratis voordelen.



Dat noemen wij verzekeren zonder Paarse Krokodillen. Geen gedoe!

Meer informatie

Wil jij graag een collectieve verzekering aanvragen? Vind alle informatie via www.ohra-collectief.nl/cmhf514 Hier bereken je direct de premies inclusief de kortingsafspraken die OHRA met de GOV|MHB heeft gemaakt. Dat is: Verzekeren. Zonder. Gedoe.

Over moeilijke onderwerpen

door Peter van Maurik



Er is altijd hoop

Mijn laatste column is op zichzelf al een moeilijk onderwerp. Want hoe ga ik nu eindigen? Jarenlang heb ik in mijn column geprobeerd de vinger op zere plekken te leggen of u uit te dagen om met een andere bril naar de organisatie van Defensie te kijken. Dat zou de indruk hebben kunnen wekken dat er niet veel goed gaat. Nu gaan er zeker zaken niet goed, en zolang de centralistische en bureaucratische aanpak blijft bestaan zal het ministerie voor elke minister een probleem blijven. Het is echter aan hen om te snappen dat de problemen, naast het gebrek aan geld, vooral in het bestuursmodel zitten. Maar dit zijn niet de laatste woorden die ik aan u wil meegeven. Als u dat nu nog niet doorheeft dan kan ik toch niets meer voor u betekenen.

Mijn laatste schrijfsel eindigt positief want het gaat namelijk, ondanks alles, op veel plaatsen bij Defensie best goed. Om te beginnen kun je op dit moment overal op de werkvloer nieuwe impulsen zien en belangrijker nog, ze worden steeds meer omarmd door leidinggevendenden. Daardoor vindt men oplossingen voor lang bestaande problemen of toepassingen voor innovaties. Dat was zeker niet altijd zo, maar de motor van vernieuwing is op gang gekomen en belooft veel goeds voor de toekomst.

De professionaliteit is, vooral door de vele uitzendingen, sterk toegenomen. Ook de diversiteit binnen Defensie neemt steeds meer toe en heeft een positieve invloed. Het alcoholgebruik en drugsgebruik daarentegen zijn behoorlijk afgenomen ten opzichte van de jaren tachtig en negentig. Natuurlijk kan het nog een stapje beter, en zijn er nog een aantal weerstandsnesten, maar kijk waar we vandaan komen. Dat geeft hoop.

De doelmatigheid is sterk gestegen, ik kan mij de enorme verspillingen nog wel herinneren. Ik geef hier toe dat de vele bezuinigen daarbij hebben geholpen. Hoewel niet op de manier zoals het Haagse circus zichzelf zo graag voorhoudt. Het is meer de permanente schaarste die een impuls heeft gegeven aan betere inzet van middelen. Simpel gezegd: men moest wel en men deed het ook. Of zoals ik wel vaker heb gezegd: niet dankzij, maar ondanks het beleid gaat het beter. Daar mogen we best trots op zijn.

Mooi is ook dat de Nederlander trots is geworden op zijn militairen. De veteraan staat in hoog aanzien en je hoeft je niet meer te schamen voor je uniform. Nu deed ik dat ook nooit, maar ik kan me het begin van mijn loopbaan

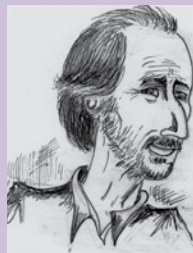


nog herinneren. Een tijd waarin de politiek dacht dat elke beroepsmilitair een potentiële coupplager was en men liever (ontwikkelings-)geld gebruikte om dubieuze regimes te steunen. De militair heeft met zijn inzet, opoffering en zijn verhalen de harten van de Nederlander weten te winnen. Zij geven ons hun vertrouwen.

Maar het allerbeste is dat Defensie in zijn wezen nog niet geknakt is; waarden als kameraadschap, moed, initiatief en doorzettingsvermogen bestaan nog steeds. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar ik weet uit eerste hand hoe ook die onder druk hebben gestaan. Er waren, achter de vele organisaties, krachten in het Haagse die dat maar vreemd vonden. Ik vertelde u al eerder dat er een beweging bestaat die militairen maar gewone werknemers vindt. Vervangbaar door willekeurig personeel,

eenvoudig te keuren via protocollen en op de hoogste niveaus te vervangen door gewone managers. Die dan opmerkelijk genoeg wel uit hun kringetje moesten komen. Zij hebben gefaald in dat streven en dat maakt mij blij. Als ik jonge mensen tegenkom die nu de krijgsmacht inlopen dan zie ik zo vaak dezelfde combinatie van gedrevenheid en passie als de mijne. Dan zie ik de wil om er iets van te maken, dan heeft voor hun de krijgsmacht nog steeds dat jongensachtige, en gelukkig ook meisjesachtige, wat het vak meer dan een beroep maakt. Het is een beroep waar ik met ontzettend veel trots op kan terugkijken en waar veel jongeren nog steeds met net zo veel trots naar vooruit kunnen kijken. Hou vol, zou ik zeggen.

Succes, het ga u goed.



Het houdt maar niet op...

Het pensioendossier en in het bijzonder de discussie over de rekenrente beginnen zo langzamerhand een Peyton Place-achtig trekje te krijgen. Het houdt maar niet op! Ik opteer trouwens voor het hanteren van de term rekenrendement in plaats van die vermaledijde term rekenrente .

Ik kan mij wel vinden in de stelling van professor Bernard van Praag, die stelt dat de pensioenpolitiek wordt gegijzeld door (3) dogma's, te weten: (1) de rekenrente waarmee de waardering van de toekomstige uitkeringsverplichtingen wordt becijferd, (2) de jongeren zouden de pensioenen van de ouderen financieren en (3) de aanneming van het Kabinet, DNB en een aantal tobeconomen dat de rente de komende decennia structureel laag zal blijven

Deze politiek lijkt volgens Van Praag tot desastreuze effecten voor drie miljoen gepensioneerden en 8 miljoen nog actieve deelnemers in de NL-pensioenfondsen.

Dogma 1: DNB eist dat een fonds niet meer rendement maakt dan dat op Nederlandse staatsobligaties (z.g. risicovrije marktrente welke nu ligt op ca. 0,5% per jaar). De werkelijkheid is dat het lange termijn gemiddelde van de meeste fondsen ligt op 7% per jaar! Stel de contante waardering op 3-5% en korten en niet-indexeren zijn niet langer aan de orde.

Dogma 2: jong zou oud financieren, waarvoor geen wetenschappelijk bewijs wordt geleverd. Deze veronderstelling gaat ook mank als je ziet dat de huidige premiedekkingsgraad ligt op ca. 60%, hetgeen impliceert dat de actieve premiebetalers 40% te weinig betalen voor hun opbouw van pensioenrechten.

Conclusie gerechtvaardigd dat ouderen deels de opbouw van rechten van actieven financieren

Dogma 3: de rente zou de komende decennia structureel laag blijven (0 procent?). Neem die decennia maar met een korrel zout! Economen zijn namelijk niet in staat om rentebewegingen over langer dan zes maanden betrouwbaar te voorspellen. De kapitaalmarkt is mondiaal, het ligt dus meer voor de hand dat de rente de komende jaren gaat stijgen.

Ooit zal de ECB haar desastreuze opkoopprogramma moeten staken. D vloek voor ons kapitaal gedekt pensioenstelsel. Het is een lachertje dat het beste pensioenstelsel ter wereld de afgelopen 10 jaar haar vermogen heeft weten te verdubbelen en desondanks door DNB en het Kabinet worden gedwongen tot niet-indexeren en eventueel korten op de uitkeringen.

Ik vrees dat de komende kabinetten (Rutte IV en V?) zich er niet voor zullen schamen om ter financiering van de klimaatmaatregelen/ doelstellingen de pensioenfondsen te dwingen tot minimaal renderende investeringen in een voortreffelijk Hollands klimaat. Polderen op kosten van de pensioenfondsen. Je kunt beter beginnen met het verschuiven van de belastingen. Nu wordt er voornamelijk belasting geheven op de posten salarissen en

winsten. Laat je dit verschuiven naar het gebruik van grondstoffen, energie en transport, dan stimuleer je pas echt de groene innovatie.

Afsluitend een paar hoogtepunten uit het NRC interview met minister Wouter Koolmees. Pensioen is een h rlijk dossier; Het gaat om het doel, het loslaten van de fictie dat pensioentoezeggingen zeker zijn; Uitstellen van de korting is vooral voordelig voor gepensioneerden; Over zijn vader: Hij heeft ook wel eens gezegd: klootzak omdat hij niet met 65 jaar, maar zes maanden later met pensioen kon .

Het zijn dulle dwaze tijden in de politiek. Denk aan de moddergevechten tussen Republikeinen en Democraten om DJ Trump af te zetten, een dr. E. Macron die een alom gerespecteerde organisatie hersendoord kan verklaren en Mark R. en Klaas D. die worstelen met een reiskostendossier. Mark lacht zich er wel weer uit maar Klaas is stevig beschadigd op zijn integriteitsdossier.

Ik wens U allen aangename feestdagen en een gezonde start in 2020!

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