

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

maart 2020 | nummer 2



GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

In the line of (Corona) duty

door Marc de Natris

Het coronavirus heeft nu ook Nederland bereikt. Onze dijken hebben ons niet tegen het virus kunnen beschermen. Sinds begin dit jaar valt iedere dag te lezen hoeveel mensen waar ook ter wereld zijn overleden aan het virus. Het lijkt erop dat heel Nederland met spanning zit te wachten op de eerste Nederlander die aan het griepvirus overlijdt. De krantenkop in dikke chocoladeletters **EERSTE CORONAPATIENT OVERLEDEN staat klaar om gedrukt te worden dan wel online te worden gezet. Nederland is in de ban van het virus.**

Als het aantal besmettingen blijft toenemen is het een kwestie van tijd voordat in Nederland beperkende maatregelen worden genomen: scholen die dicht gaan en evenementen die afgelast worden. Als het virus daadwerkelijk om zich heen gaat slaan, wordt het vanzelf stil op straat. Mensen zullen hun kinderen thuis houden, ook als de overheid besluit de scholen niet te sluiten. Bioscopen, kroegen, restaurants, winkels enz. kunnen hun deuren sluiten: er zal niemand meer komen. Alleen voor primaire levensbehoeften zullen mensen nog de straat op gaan. Na de (pensioen)beurskracht zal het virus economische slachtoffers gaan eisen. Al spreekt het CBS nog de hoop uit dat er in 2020 nog sprake zal zijn van economische groei. Het is wennen voor ons Nederlanders. Wat we voor onmogelijk hielden wordt een feit: in een week tijd staat ons heerlijke, vrije, gezonde en onbezorgde leven op zijn kop. Dit terwijl we de dijken, die ons moeten beschermen, hebben opgehoogd.

Als het leven onverhoopt tot stilstand komt, zullen alle ogen gericht zijn op onze in line of duty overheidswerknemers. Ja, u leest het goed: militairen, politieagenten en zorgmedewerkers. Werknemers die dagelijks klaar staan voor onze samenleving en waarvoor de afgelopen jaren in onze individualistische samenleving geen aandacht was. Dezelfde werknemers die al jaren in meer of mindere mate worden geconfronteerd met bezuinigingen staan ineens midden in de belangstelling. Onze militairen en politieagenten zullen de veiligheid moeten garanderen en mogen zich niet veilig in hun huizen verschuilen. Zij zullen patrouillerend op straat samen met de zorgmedewerkers het land draaiende moeten zien te houden.

Ik hoop dat dit doemscenario geen realiteit wordt. Ik hoop echter wel dat het coronavirus een eyeopener voor onze samenleving zal zijn. De basis onder onze samenleving is een goed werkend overheidsapparaat waarop teruggevallen kan worden als de nood hoog is. Dit kan echter alleen als de leiding van ons land ervoor zorgt dat onze in the line of duty diensten over voldoende en goed opgeleid en getraind personeel beschikken, met de uitrusting die nodig is om hun werkzaamheden in moeilijke omstandigheden te kunnen blijven doen en volhouden.

INHOUD

- 2 Rekenrente en dekkingsgraden
- 4 Tussengelegen aanvalsdoelen
- 6 Terugkijken kan ook teleurstellend zijn
- 10 Op weg naar een nieuw pensioenstelsel
- 12 Eenmalige pensioenopname van 10% door emigranten
- 12 Pensioenverhoging door samenvallende diensttijd
- 13 VUT-equivalente premies militairen gebruikt voor oplossen budgetproblemen Defensie

EN VERDER

- 8 Medezeggenschapsverkiezingen
- 9 Juridische zaken

www.ProDef.nl

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. Mannak (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 3 van het ProDef bulletin dient voor 20 april 2020 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Column duovoorzitters



door Ruud Vermeulen

Rekenrente en dekkingsgraden

Als er niets gebeurt dan verwateren onze pensioenen nog verder, leveren 40- tot 60-jarigen een verdere 10% van hun pensioen in en stijgt de premie aanvankelijk 20% en uiteindelijk nog veel meer. En groeit het kapitaal van de fondsen excessief.



Op dit moment kleuren de beurzen bloedrood. Ik twijfel er niet aan dat de Nederlandse Bank hier weer een aanleiding in ziet om het nieuws over de verkenning van een optie, zonder gebruik te maken van de rekenrente, ter discussie gaat stellen. Overigens, ook een aantal politieke partijen zal dit momentum aangrijpen. Maar laat u niets wijs maken. Dit is niet de eerste beuzencrisis en het zal ook niet de laatste zijn. Het zal alleen het zoveelste bewijs leveren dat elke crisis weer overwonnen wordt. Maar wat is er aan de hand?

Pensioenakkoord 2019

Ik heb al een aantal malen aangegeven dat het vorig jaar gesloten pensioenakkoord geen akkoord was dat de naam pensioen mocht dragen. Het ging in dit akkoord namelijk over de bijzettafel-onderwerpen zoals de RVU-boete (Regeling Vervroegde Uittreding) en daarmee over de zware beroepdiscussie. Bovendien raakte men de verzekering van onze ZZP'ers en de doorgeplagen flexibiliteit hiervan, zoals deze ook in het rapport van de commissie Borstlap aan de kaak worden gesteld. Echter, de echte pensioendiscussie werd vooruitgeschoven. In het akkoord werd wel opgenomen dat

er in principe oplossingen zouden moeten worden gevonden gebaseerd op de huidige rekenrente systematiek. In september 2019 zijn een aantal werkgroepen en een stuurgroep van start gegaan. De uiteindelijke beslissingen zouden aan een aparte groep voorgelegd worden, met daarin minister Koolmees, voorzitters van vakbonden en werkgeversorganisaties en de voorzitter van de SER.

Cijfers ABP

Voor een goed inzicht en gevoel bij de materie zijn enkele cijfers onontbeerlijk. Het kapitaal van het ABP is gegroeid van in 2007 218 miljard naar nu (2019) 468 miljard. Het jaarlijks gemiddeld rendement over de jaren heen is 7%. In 2007 was dit dus ongeveer 15 miljard. Nu is dit gemiddeld meer dan 33 miljard (in 2019 68 miljard, in 2018 2% negatief ongeveer 8 miljard). De commissie Dijsselbloem schat in dat de resultaten naar ongeveer 5% zullen gaan dalen. Dat zou betekenen dat er jaarlijks een gemiddeld rendement wordt behaald van ongeveer 23 miljard, uitgaande van het kapitaal uit 2019. In 2017 kwam er aan premie 9,1 miljard binnen en ging er 10,7 miljard aan betaalde pensioenen uit. Als er geïndexeerd



zou worden dan zou dit in geld betekenen een verhoging met 2 miljard naar 12,8 miljard.

Het ABP kent dus een negatieve kasstroom van 1,6 miljard als er niet geïndexeerd wordt en van 3,7 miljard als er wel geïndexeerd wordt. Indien de pensioenpremies verhoogd worden met 20%, dan zal dit leiden tot een verhoging van de inkomsten van 9,1 naar 10,9 miljard. Conclusie: het kapitaal en daarmee de rendementen zijn absoluut de dominante factoren geworden in ons pensioenstelsel. Het verschil tussen premie-inkomsten en pensioenuitgaven is nu ongeveer 10% van de rendementen en zal snel verder dalen door de verhoging van het kapitaal en daardoor de rendementen van de fondsen.

Werkgroepen Pensioenakkoord

In september zijn de werkgroepen voor een nieuw pensioenstelsel van start gegaan. Tegen de Kerst liep men tegen de stootnoken aan om de gestelde doelen te kunnen bereiken. Vervolgens zou de vertegenwoordiger van minister Koolmees in de stuurgroep, de heer Buitendijk, hier tijdens de kerstdagen over na gaan denken. Hij verwachtte dat hij onder de kerstboom wel tot oplossingen zou kunnen komen. Echter, dit heeft wederom niet tot enig licht in de duisternis geleid. De discussie over ons nieuwe pensioencontract zat vast. Zoals ook uit het Telegraaf-artikel van 20 februari is op te merken heeft onze VCP (*Vakcentrale voor Professionals*) zich hier kranig geweerd en heeft hij expliciet als voorstel ingebracht dat, naast de vastgelopen verkenning, nu ook een verkenning zou moeten worden uitgevoerd waarbij de rekenrente-systematiek zou worden losgelaten. Dit is een doorbraak. De VVD en met name D 66 wilden vasthouden aan deze

systematiek. Maar het is nu, na een half jaar, wel duidelijk: dit gaat niet lukken. Er zullen andere opties verkend moeten worden. En de enige die volgens mij naar de gestelde doelen leidt is de optie van het loslaten van de rekenrente.

Doelen

Welke doelen moeten er bereikt worden en waar gaat het eigenlijk over? Er zijn drie doelen die een rol spelen namelijk: indexatie, compensatie van de doorsnee-systematiek en de hoogte van de te betalen premies.

Ten eerste de indexatie.

De pensioenen zijn de laatste 10 jaar niet geïndexeerd. Bovendien dreigt er nog een verdere korting als het systeem van de rekenrente gehandhaafd blijft. Daarnaast is er bijna 2% inflatie per jaar. Dat betekent dat in hoog tempo de waarde van onze pensioenen verder wordt uitgehold. De ouderen, de gepensioneerden, merken dat aan den lijve. Maar ook alle premie-inleggers zien dat zij wel premie inleggen, maar dat op hun pensioenoverzicht (UPO) dit niet weerspiegeld wordt. Zoveel geld betalen en dan zo weinig terugkrijgen is zonde van het geld. Het draagvlak voor een van de beste pensioen-systemen in deze wereld wordt stelselmatig onderuitgehaald. Het doel voor jongeren en ouderen moet dus zijn dat er geïndexeerd moet worden.

Ten tweede: doorsnee-problematiek.

In de huidige arbeidsmarkt wil de overheid stimuleren dat men gemakkelijk kan switchen van de ene baan naar de andere. Bovendien wil de overheid dat men periodes kent van werken voor een werkgever en vervolgens als ZZP'er bezig kan zijn of omgekeerd. Om dit ook in de pensioenwereld te faciliteren past het om een over de gehele premiebetalende tijd gelijkmatig en

bij de leeftijd passende pensioenpremies te betalen. Op dit moment betalen jongeren relatief te veel en ouderen tussen de 40 en 60 jaar te weinig.

Wanneer je deze verandering wilt doorvoeren dan zul je moeten gaan compenseren. De huidige 40 tot 60-jarigen hebben in hun jonge jaren te veel betaald. En nu zouden zij de dupe worden van deze stelselwijziging die tot wel 10% van hun pensioen kan kosten. De kosten hiervan bedragen geschat vijftig tot honderd miljard euro en er is eigenlijk niemand die precies weet hoeveel, maar wel dat het veel geld gaat kosten. Dit moet opgelost worden.

Als laatste: de pensioenpremies.

Wij betalen nu ongeveer 20% van ons inkomen aan onze pensioenen. Bij de berekening van de premiehoogte wordt uitgegaan van een percentage van 2,8%. Dit betekent dat er gerekend wordt met een rendement op de gestorte premie van 2,8% over de gehele termijn en dat dit geld nog kan renderen. Het pensioenfonds moet echter rekenen met nu 0,7% voor de dekkingsgraad. Dus bij de storting van de premie vermindert de dekkingsgraad omdat bij de premieberekening gerekend is met 2,8% en bij de dekkingsgraad met 0,7%. Dit is voor ouderen natuurlijk een doorn in het oog. De dekkingsgraad daalt door het betalen van te weinig premie. Er zijn nu zelfs plannen om de premies met 10 tot 20% te verhogen. Zoals bij de cijfers al is aangegeven: zonder enig nut of noodzaak en het blijven volgen van een failliete systematiek.

De rekenrente fleest de werkelijkheid, leidt tot animositeit en het uitspelen van jongeren, middelbare leeftijders en ouderen. Waar kennen wij dat van, verdeel en heers, volg mij.

Samenvattend

Eindelijk is de mentale barrière van het verbod op het opheffen van de rekenrente doorbroken. In mijn ogen zien politici de verkiezingen naderen en gaan ze hun knopen tellen. Jongeren, middelbaren (40 tot 60 jaar) en ouderen laat u niet tegen elkaar uitspelen. Wij allen hebben voordeel van dit opheffen. De excessieve opbouw van pensioenkapitaal moet binnen marges worden gebracht. Overigens wel onder de premisse van duurzame liquiditeit en solvabiliteit.

De begerige ogen vanuit politiek partijen naar deze vetpotten moeten worden tegengegaan. En het probleem van het loslaten van de zekerheid, vraag maar eens aan de ouderen hoeveel zekerheid ze nu hebben!



Tussengelegen aanvalsdoelen

De kop is eraf. De eerste overlegperiode van twee maanden is voorbij en de voorjaarsvakantie, of voor de collega's die net als ik onder de rivieren wonen, de carnavalsvakantie, zit er weer op. Terwijl veel van mijn plaatsgenoten nog bijkomen van dagenlang de polonaise en anderen nog ergens op de lange latten staan, blik ik wederom terug op het overleg en vooral vooruit naar wat arbeidsvoorwaardelijk komen gaat.



Mediacentrum Defensie

de geschilvergadering overstap gegaan en heeft alsnog besloten de eenmalige uitkeringen ook voor militairen pensioengevend te maken. Een bescheiden, maar mooi succes. Nog belangrijker was echter dat de werkgever ook het principiële uitgangspunt van de centrales heeft geaccepteerd, namelijk dat eenmalige uitkeringen voor militairen in principe, net zoals voor de overige ABP-deelnemers in de burger middenloonregeling, pensioengevend zullen zijn. Dit is de echte en mijns inziens terechte overwinning.

Uitwerking van het vorige akkoord

Vele woorden zijn er door mij al aan besteed; de uitwerking van het afgelopen arbeidsvoorwaardenakkoord. Ook de afgelopen weken is er weer diverse malen over gesproken in verschillende werkgroepen en zelfs in het hoogste overlegforum: het SOD. Uiteindelijk heeft dit ertoe geleid dat er overeenstemming lijkt te zijn tussen sociale partners over hoe de uitwerking van de rechtspositionele aanspraken plaats moet vinden. Het gevolg hiervan is dat op moment van schrijven de laatste versie van zowel de Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB), alsook de bijbehorende Ministeriële Regelingen (MR) aan de centrales zijn aangeboden voor een allerlaatste beoordeling. Binnen 10 werkdagen moeten de centrales laten weten of zij zich in de uitwerking kunnen vinden.

Een belangrijke horde die voorafgaand moest worden genomen heb ik beschreven in mijn bijdrage in het voorgaande ProDef Bulletin. Dit betrof het verschil in de pensioengevendheid van de eenmalige uitkeringen van 300,- tussen burgers en militairen. Het leek erop dat de centrales en de werkgever hierin een geschil zouden hebben. De centrales zijn principieel van mening dat deze elementen pensioengevend moeten zijn, in lijn met hoe dat ook voor burgerambtenaren geregeld is. De werkgever was een andere mening toegedaan, omdat dit niet zo zou zijn afgesproken. Zoals eerder ook via onze digitale kanalen bekend is gemaakt, is de werkgever tijdens

Nu deze hobbel is genomen zijn er vanuit onze centrale geen bezwaren meer en kunnen de uitwerkingen van de AMvB en de MR wat ons betreft worden geïmplementeerd. Wanneer blijkt dat de andere centrales ook geen bezwaren meer hebben, kunnen dan ook alle aanspraken die u zijn beloofd in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2019-2020 formeel aan u worden toegekend. Kanttekening hierbij is dat de centrales en de werkgever gelukkig zijn overeengekomen dat vrijwel alle maatregelen vanaf hun afgesproken ingangsdatum, voorafgaande op vastlegging in regelgeving, reeds in werking zijn getreden. Vanuit uw en ons perspectief was dit een logische keuze, daar vrijwel alle afspraken uit het afgelopen akkoord een verbetering voor uw rechtspositie betekenden.

Er is echter een uitzondering op de afronding van de uitwerking van het afgelopen akkoord, namelijk de afgesproken maatregel in verband met verminderd pensioenvooruitzicht. In de volksmond vaak wel aangeduid als pensioencompensatie (niet te verwarren met compensatie pensioenpremie, die voorziet in compensatie van de inkomensterugval a.g.v. verhoogde pensioenpremie). De pensioencompensatie-maatregel, waarvan bij de presentatie van het akkoord aangegeven is dat de verwachte eerste uitbetaling plaats zal vinden in Q2 van dit jaar, moet nog nader worden uitgewerkt. Hoewel de kaders van de regeling volledig staan uitgewerkt in het akkoord, en ook zo aan u zijn gepresenteerd, is tevens afgesproken

nog te kijken naar een correctiefactor binnen het model. Deze factor moet compenseren (en dus het te ontvangen compensatiebedrag aanpassen) voor de militair die op latere leeftijd in dienst treedt of in deeltijd werkt. Aangezien tussen sociale partners nog overleg plaatsvindt over de uitwerking van de correctiefactor kan de pensioencompensatie nog niet worden afgerond en geïmplementeerd. Het is daarmee nog maar de vraag of de eerste uitbetaling in Q2 van dit jaar plaats kan vinden. Meer hierover volgt via onze website en het volgende ProDef Bulletin.

Komende periode

Natuurlijk werken wij de komende weken nog aan de laatste uitwerking van het akkoord, inclusief de pensioencompensatie, maar voor de oplettende lezer komt ook 1 juli dichterbij. De datum dat er een nieuw loongebouw zou worden ingevoerd. Dit betekent dat wij aan de onderhandelingstafel dan ook de focus hebben liggen op de totstandkoming hiervan. Zoals op 6 februari jl. op onze website gepubliceerd, zijn wij op donderdag 30 januari formeel gestart met de gesprekken over de uitwerking van de AV-afspraken over het nieuwe loongebouw en een vereenvoudigd stelsel van toelagen voor militairen (www.prodef.nl). In de maanden ervoor hebben we natuurlijk niet stilgezeten en hebben we in informele setting met name thematische sessies gehouden over het waarderen van functies, vormen van belonen bij andere overheids- en marktsectoren en hebben we bezoldigingsstelsels geanalyseerd.

Bij de formele start van de gesprekken hebben we afgesproken om de complexe materie van de totstandkoming van een nieuw loongebouw, dat samenhangt met vele andere elementen van waardering en beloning, te structureren in gesprekken over verschillende thema's. Deze thema's zijn onder andere het waarderen van functies, de bijzondere positie van de militair, rang versus functiebezoldiging en toelagen. In eerdere publicaties van het ProDef Bulletin, maar ook in artikelen op de website en in columns c.q. blogs van onze beide voorzitters, heeft u kunnen lezen hoe wij in hoofdlijnen over deze materie denken. Cruciaal hierbij is voor ons een eerlijke waardering van onze militaire professe en de functie die u als militair uitvoert. Voor ons vormt dit het fundament onder het loongebouw. Dit is dan ook de reden dat wij tijdens de gesprekken met succes op hebben gestuurd om dit onderwerp naar voren te halen en als eerste te behandelen. Daarnaast hebben wij expertise in huis gehaald en zoeken wij de samenwerking met onze collega-centrales om de discussie van het op zichzelf al complexe onderwerp van functiewaardering goed te kunnen voeren. De komende weken tot maanden zal blijken welk effect dit alles heeft gesorteerd. De komende periode zullen wij met Defensie en de andere vakbonden wekelijks, informeel dan wel formeel, bij elkaar komen met als doel te komen tot de invoering van een nieuw loongebouw en toelagestelsel voor militairen op 1 juli 2020. Zoals u van ons mag verwachten houden wij u op de hoogte via onze website, sociale kanalen (Twitter, LinkedIn en Facebook) en natuurlijk kom ik er op terug in het volgende bulletin.

Cartoon

door Robert Jan Oostendorp





Terugkijken kan ook teleurstellend zijn

De SG Aanwijzing Sourcing Beleid Defensie (SG A/938) uit 2008 bevatte het herziene defensiebrede beleid over de keuze tussen zelf doen, uitbesteden en samenwerken, kortweg sourcingbeleid. Bij het opstellen hiervan is nadrukkelijk rekening gehouden met de bijzondere positie van de organisatie.

Het sourcingbeleid van Defensie betreft de vraag of de krijgsmacht een dienst of activiteit zelf uitvoert of deze verkrijgt door samenwerking of uitbesteding. De mogelijkheden lopen daarbij uiteen van samenwerking met of uitbesteding aan het bedrijfsleven tot en met samenwerking met andere civiele partijen en (mede-)overheden, in zowel nationaal als internationaal verband. Als zodanig raakt het sourcingvraagstuk de gehele organisatie en de uitvoering van vrijwel alle defensietaken.

In 2011 is het beleidskader personele uitgangspunten en randvoorwaarden bij sourcingtrajecten opgesteld. Dat beleidskader is van toepassing, indien in het kader van een sourcingtoets wordt besloten tot het uitbesteden van werk, dan wel het aangaan van een samenwerkingsvorm met de markt en daarbij sprake is van een overgang van defensiepersoneel naar de overnemende partij gevolgen heeft voor de rechtspositie van het personeel. De rol van de Centrales van Overheidspersoneel (CvO) bestaat met name om vast te leggen op welke wijze het personeel van defensie wordt overgebracht naar die overnemende partij. Indien er overeenstemming is over de rechten of verplichtingen van individuele militaire ambtenaren of individuele ambtenaren kan een sourcingtoets pas positief afgesloten worden.

Eind 2013 en begin 2014 is de Tweede Kamer nogmaals geïnfomeerd over de voortgang van sourcing bij Defensie. Daaruit bleek duidelijk dat sourcing geen doel op zich is maar een middel. De nadruk moet liggen op de verbetering van de bedrijfsvoering en de verhoging van de doelmatigheid. Op dat moment was er een ambitieuze en omvangrijke sourcingagenda met 26

projecten die door de Tweede Kamer goed gemonitord werd. Ondanks dat sourcing in 2014 in de lijn belegd werd als bedrijfsvoering instrument bleef de Kamer geïnfomeerd over de toen vijf prioritaire projecten te weten: het bewakings- en beveiligingssysteem, operationele wielvoertuigen, vastgoeddiensten, IV/ICT en cateringdiensten.

Ook zijn in die periode in het algemeen overleg (AO) door de commissieleden van de vaste commissie voor Defensie (VCD) een aantal zorgen uitgesproken, zoals de lange doorlooptijden van de sourcingprojecten, het ambitieniveau, de bureaucratie, de informatievoorziening, de zorg voor het defensiepersoneel en het sociaal statuut¹.

Om sneller tot resultaten te komen en daarmee ook de periode van onzekerheid voor het personeel zo kort mogelijk te houden, moest het proces worden vereenvoudigd en moesten binnen de projecten zelf prioriteiten worden gesteld.

Duidelijk was wel dat sourcing veel meer is dan alleen uitbesteden. Er is toen bijvoorbeeld gekozen voor interdepartementale samenwerking van de Dienst Vastgoed Defensie (DVD) met het Rijksvastgoedbedrijf (RVB). Een keurig overdrachtsprotocol is daar in 2015 over opgesteld. Echter, vorig jaar is pas besloten de Servicedienst Vastgoed Defensie (SVD) niet over te dragen aan het RVB. Dat er vier jaar voor nodig was om tot dit besluit te komen zegt wel weer iets over de complexiteit van sourcing. Al die mooie ideeën en plannen ten spijt: de praktijk van alledag is soms vele malen weerbarstiger dan wij zouden willen.

Belangrijk was en blijft het om over de kerntaken van Defensie duidelijkheid te hebben en te houden. Diensten die niet

¹ Op 19 juli 2013 heeft Defensie samen met de CvO een sociaal statuut uitbesteding afgesloten. Daarmee kunnen afspraken per project worden gemaakt over de specifieke personele gevolgen van de uitbesteding. Belangrijk doel was de mogelijkheid te hebben om de arbeidsvoorwaarden bij Defensie te kunnen vergelijken met de markt.

defensie-specifiek zijn en vergelijkbaar zijn met hoe ze in de markt aan organisaties worden geleverd kunnen in beginsel worden uitbesteed of samen gedaan worden. Waar mogelijk wordt de keuze voor het onderzoeken van zelf doen, uitbesteding of interdepartementale of internationale samenwerking direct aan het begin van het proces gemaakt. Defensie moet de sourcingafweging niet alleen voor de uitvoering van dienstverlening maken, maar ook bij de investeringen in materieel en vastgoed.

Defensiebrede Vervanging Operationele Wielvoertuigen (DVOW)

Dat terugkijken ook teleurstellend kan zijn blijkt bijvoorbeeld uit het reorganisatietraject DVOW. Het programma DVOW betreft de vervanging van oude generaties wielvoertuigen zoals de DAF, Mercedes Benz en Landrover, alsmede de containers voor specifieke taken, bij alle defensieonderdelen. Deze aanschaf moest knelpunten in de beschikbaarheid van operationele voertuigen oplossen en de inzetbaarheid van de krijgsmacht vergroten.

In 2014 werd door Defensie de toezegging gedaan dat er een personeelsparagraaf DVOW zou worden opgesteld. In 2015 werd daar uitgebreid over gesproken immers, er zijn mogelijk personele gevolgen voor het defensiepersoneel. Tot op heden is er door Defensie nog geen personeelsparagraaf DVOW opgeleverd. In 2015 hebben de CvO diverse malen hun ongenoegen geuit dat er nog geen beleidsvoornemen DVOW is ondanks dat het sourcingtraject wel doorgang vindt. Op 12 november 2015 werd er een beleidsvoornemen vastgesteld, maar het ontbrak aan concrete reorganisatieplannen. Wel werd er door het CLAS gestart met een studie ter voorbereiding op het reorganisatietraject. In 2017 is er een aanvullend beleidsvoornemen aangeboden.

In 2016 werd de betrokkenheid van de CvO en medezeggenschap bij sourcingtrajecten besproken. Er werd afgesproken om dit nader uit te gaan werken in een technisch werkverband sourcing. Voor dit technisch werkverband is in 2019 een instellingsbe-



Dinsdag 18 December 2018 werden, in het bijzijn van Minister van Defensie Ank Bijleveld, bij Scania Production Zwolle de eerste Scania Gryphus trucks afgeleverd aan het Ministerie van Defensie. Goed dat er nieuwe trucks gekocht zijn, maar vergeet de mogelijk negatieve gevolgen voor het personeel niet. Al zal de chauffeur niet snel klagen!

schikking middels een zogeheten piepbrief² gedeeld met de CvO.

In 2018 werd door Defensie geconstateerd dat de eerder genoemde aanwijzing sourcing (SG A/938) niet meer actueel was. Deze constatering samen met de overtuiging dat de aanwijzing slechts een bundeling was van andere bestaande regelgeving en kaders maakte dat de aanwijzing in het kader van het vereenvoudigen van de regelgeving per 12 september 2018 werd ingetrokken. Abusievelijk zijn de CvO daarover niet geïnfomeerd. De aanwijzing bevatte naast de beleidsdoelstellingen, vooral kaders en richtlijnen voor de uitvoering van sourcingafwegingen en specifieke sourcingprojecten. Het merendeel was inderdaad gekopieerd uit andere documenten (o.a. het Handboek Verwerving, Defensie Materieel Proces en SG-aanwijzing Uitvoering Reorganisaties Defensie (URD)).

In de werkgroep Reorganisaties (WGREGO) van 29 oktober 2019 hebben de CvO nogmaals aangegeven dat bij elke vorm van sourcing, vormen van publiek private samenwerking of inhuur de CvO zo vroeg mogelijk op de hoogte moet worden gesteld en betrokken moet worden bij het

² De CvO krijgen dan 10 werkdagen de tijd om op de brief te reageren. Indien er geen reacties komen geven de CvO dus instemming.

proces. De CvO constateren dat Defensie op dit moment al vaak intensief bezig is met marktpartijen over het sourcingtraject en dat er wellicht onomkeerbare besluiten worden genomen voordat de CvO geïnfomeerd c.q. betrokken zijn. Het is duidelijk dat voordat een sourcingtraject is afgerond er goede afspraken met de CvO moeten worden gemaakt. Per plan dient er bekeken te worden wat er geregeld moet worden voor het betrokken personeel. Het sourcingtraject DVOW heeft geleid tot veel ergernis bij de CvO. De reden daarvan is dat de CvO in de pers moesten lezen dat er voertuigen waren aangekocht zonder dat er op enige wijze overleg was geweest met de CvO. Kern van het probleem is het feit dat in een recent document van augustus 2019 is opgenomen dat er weer allerlei voertuigen zijn aangekocht en geconstateerd wordt dat het onderhoud in de meeste gevallen wordt uitbesteed. De CvO zien dat er aankopen worden gedaan waarbij er personele consequenties zijn. Om die reden werd afgesproken dat alle reorganisatieplannen van de OPCO's (operationeel commando van zee-land-, luchtstrijdkrachten en Koninklijke Marechaussee) waar DVOW in voorkomt, ter behandeling naar de WGREGO worden gestuurd.

In de werkgroep REO van 19 november 2019 stond DVOW geagendeerd als onder-

werp. Na enige discussie over het onderwerp werd voorgesteld, door de Hoofd Directie Personeel (HDP), een feitenrelaas DVOW op te stellen waaruit moet blijken wat in het verleden heeft plaatsgevonden.

Gelet op de gemaakte afspraak in de WGREGO van 29 oktober is het reorganisatieplan versterken MatlogCo CLAS na behandeling in de IOREO CLAS op 29 november 2019 doorgeleid naar de WGREGO. In dit reorganisatieplan zitten 3 elementen:

een reductie van 62 VTE n bij 300 MatlogCie. Er is sprake van boventaligheid, maar geen overtolligheid want er zitten geen medewerkers op deze functies. Deze reductie is gerelateerd aan de reductie van functies bij 300 MatlogCie op basis van de implementatie van DVOW-I (VW Amarak). Nogmaals, deze functies zijn allemaal vacant (vacaturemanagement), het versterken van MatlogCo met 63 VTE n. Hiermee kan het MatlogCo de vereiste veranderingen en intensiveringen doorvoeren die de organisatie beter in balans moeten brengen ten opzichte van het brede palet aan taken en verantwoordelijkheden.

de aanbevelingen uit de appreciatie van de evaluatie van Operationele Catering ((OpCat) (integratie productgroep OpCat in afdeling Logistiek)). Door middel van



De 68 nieuwe heftrucks worden geleverd door een Canadees-Nederlands consortium. Ze zijn nodig omdat de nieuwe Scania-vrachtwagens van Defensie containers gaan vervoeren. Het Canadese Liftking bouwt de voertuigen. De Nederlandse firma Van Santen onderhoudt ze. Eind 2020 stromen de containerhefmiddelen bij de defensieonderdelen in. Wat zijn de gevolgen voor onze Defensiemonteurs?

niet volledig was en de vraag: Waarom zijn de gemaakte afspraken van sourcing DVOW uit het verleden niet nagekomen? niet was beantwoord.

Wat is nu de huidige uitdaging?

De GOV|MHB wil dat Defensie de CvO en de medezeggenschap tijdig betreft bij sourcingtrajecten. Voor nu moet ons gezamenlijk doel zijn dat de diverse overlegrollen tijdens een sourcingtrajecten voor eenieder snel duidelijk zijn. Het technisch werkverband sourcing moet daarvoor aan de slag, met als mogelijk doel het actualiseren van het SSU en een eventueel op te stellen kader sourcing. Ook dient Defensie een defensiebrede inventarisatie op te maken van alle lopende en geplande reorganisatietrajecten met sourcing.

Door duidelijke vervolgspraken te maken moet het mogelijk zijn om op korte termijn het reorganisatieplan MatlogCo goed te keuren, waarbij het essentieel is dat er een concept personeels-paragraaf ligt voor het DVOW (vervolg) traject. In zo'n personeelsparagraaf wordt beschreven op welke wijze een eventuele overgang van defensiepersoneel naar de marktpartijen wordt begeleid en welke stappen worden gehanteerd om recht te doen aan de belangen van het betrokken personeel.

In de WGREGO van 3 maart zal nadere besluitvorming plaatsvinden.

het op orde brengen van de IST zijn de tijdelijke tewerkstellingen geformaliseerd binnen de afdeling Logistiek. Hierdoor zijn de aanbevelingen uit de appreciatie van de evaluatie van OPCAT versneld geïmplementeerd en is de tijdelijke werkorganisatie opgeheven.

Het reorganisatieplan MatlogCo stond geagendeerd voor de WG REO van 14 januari en 4 februari 2020. Het reorganisatieplan is echter in beide vergaderingen niet behandeld. Reden hiervoor was de problematiek van het feitenrelaas DVOW waarvan de eerste versie naar de mening van de CvO

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	Opgeven v r	Verkiezingen
DMO	DMO/Directie Inkoop	vervallen	01-04-2020
BS	COID	vervallen	06-04-2020
CZSK	Geneeskundige en Personele zorg	vervallen	13-04-2020
CZSK	Surface Assault & Training Group	vervallen	13-04-2020
CLSK	AOCS NM	vervallen	22-04-2020
DMO	Wapensystemen	vervallen	28-04-2020
CLAS	HQ 1GNC	18-03-2020	29-04-2020
CZSK	KMTO	vervallen	30-04-2020
CLSK	Vliegbasis Eindhoven	10-04-2020	22-05-2020
CLAS	Personeelslogistiek Commando	10-04-2020	25-05 t/m 29-05-2020
CLAS	HQ OOCL	01-04-2020	27-05-2020
CLAS	Staf CLAS	08-04-2020	27-05-2020
CDC	Bijzondere Medische Beoordelingen	01-05-2020	18-07-2020

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

Juridische zaken

door Bert Blomk

Terugbetalen wachtgelduitkering II

In het Prodef-bulletin nummer 4 van vorig jaar schreef ik over de terugvorderingsactie van de wachtgelduitkering door WW-plus. Deze actie heeft twee van onze leden, ex-defensiemedewerkers, getroffen. De eerste zaak heb ik vorig jaar beschreven en nu is ook de tweede zaak tot een einde gekomen.

Ook in deze zaak ging het om de verrekening van inkomsten uit actuele werkzaamheden (de zgn. neveninkomen) met de wachtgelduitkering. WW-plus had ten onrechte niet de eindejaarsuitkering die het lid in zijn nieuwe baan ontving in de berekening betrokken, waardoor de wachtgelduitkering jarenlang te hoog was vastgesteld. Deze fout was puur aan WW-plus te wijten, omdat het lid de eindejaarsuitkering wel netjes had vermeld op het aanvraagformulier. In eerste instantie vorderde WW-plus over de vijf voorafgaande jaren het volledige te veel uitbetaalde bedrag terug, maar naar aanleiding van het bezwaarschrift van het lid halveerde men de vordering, omdat men

moest erkennen zelf de fout te hebben veroorzaakt.

Het lid was het hiermee niet eens omdat hij vond dat hij niet kon weten dat zijn wachtgelduitkering te hoog was. Hij stelde beroep in. WW-plus stelde dat terugvordering over vijf jaar geoorloofd was, omdat het lid niet de tussentijdse salarisverhogingen aan WW-plus had doorgegeven; zou hij dat wel hebben gedaan, dan was de fout van vijf jaar geleden veel eerder ontdekt. Er was dus, volgens WW-plus, sprake van toedoen aan de kant van het lid.

De rechtbank oordeelde dat van toedoen geen sprake was, nu het helemaal niet

vaststond dat WW-plus met de opgave van de tussentijdse salarisverhogingen de fout zou hebben ontdekt. Wel oordeelde de rechtbank dat het lid redelijkerwijs had kunnen weten dat de uitkering te hoog was, nu het om een bedrag van 300,- bruto per maand ging.

Geheel in overeenstemming met de vaste rechtspraak sprak de rechtbank uit dat het WW-plus slechts was toegestaan over de laatste twee jaar het teveel betaalde terug te vorderen. Dit was ongeveer 1.000,- minder dan de gehalveerde terugvordering over vijf jaar. Toch de moeite waard, vind ik.

ADVERTENTIE

Reisverzekering en het Coronavirus

Inmiddels heeft het Coronavirus in vele Europese landen voor besmettingen gezorgd, zo ook in Nederland. Maar wat betekent dit voor de reizen die u gepland heeft? Hoe zit het met uw verzekering(en)?

Veelal kan geen eenduidig antwoord worden gegeven op de vraag of er een dekking bestaat vanuit enige verzekering. Zo zijn er bijvoorbeeld verschillende typen annuleringsdekkingen: standaard, garantie of allrisks. Voor sommige reisverzekeringen geldt dat repatriëring is meeverzekerd, bij andere verzekeringen is dit niet het geval. Ook hangt een eventuele dekking samen met de vraag of u verblijft in, of vertrekt naar, een gebied waarvoor een negatief reisadvies is afgegeven.

Heeft u spoedeisende hulp nodig in het buitenland? Dan wordt hulp vanuit de basis ziektekostenverzekering gedekt, tot het maximale tarief dat in Nederland geldt. Wilt u aanvullende kosten ook vergoed hebben? Dan kan het verstandig zijn een extra dekking voor geneeskundige kosten mee te verzekeren op de reisverzekering. Ook extra reis- en verblijfskosten kunt u bij vele reisverzekeraars meeverzekeren op uw polis.

Vragen met betrekking tot verzekeringen en reizen naar Coronagebied.
repatriëring uit Coronagebied
zelf oplopen van het virus in het buitenland

www.verzekeraars.nl/verzekeringstemas/nieuw-risicos/coronavirus

Actuele reisadviezen

www.nederlandwereldwijd.nl/reizen/reisadviezen

Gaat u op reis?

Controleer dan goed onder welke voorwaarden uw reisverzekering is afgesloten. Neem hiervoor contact op met uw verzekeraar of advieskantoor waar uw reisverzekering loopt.


Prinsenland Adviseurs

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





Op weg naar een nieuw pensioenstelsel

In de discussie over een nieuw pensioenstelsel wordt momenteel stevig gedruwd en getrokken aan een fors aantal onderwerpen. Er heerst grote bestuurlijke drukte tussen betrokken partijen, zoals de ministeries van SZW en FIN met aanpalende organisaties als DNB, AFM en CPB, tot het Verbond van Verzekeraars (belangenbehartiger commerciële pensioenverzekeraars) en de Pensioenfederatie (belangenbehartiger pensioenfondsen) en ook de werkgevers- (MKB-Nederland, VNO-NCW en LTO) en werknemersorganisaties (FNV, CNV en VCP) in dit land.

Via de VCP spreekt ook uw GOV|MHB mee in de discussie over o.a. de wijze van pensioenopbouw en premiebetaling.

Premiebetaling

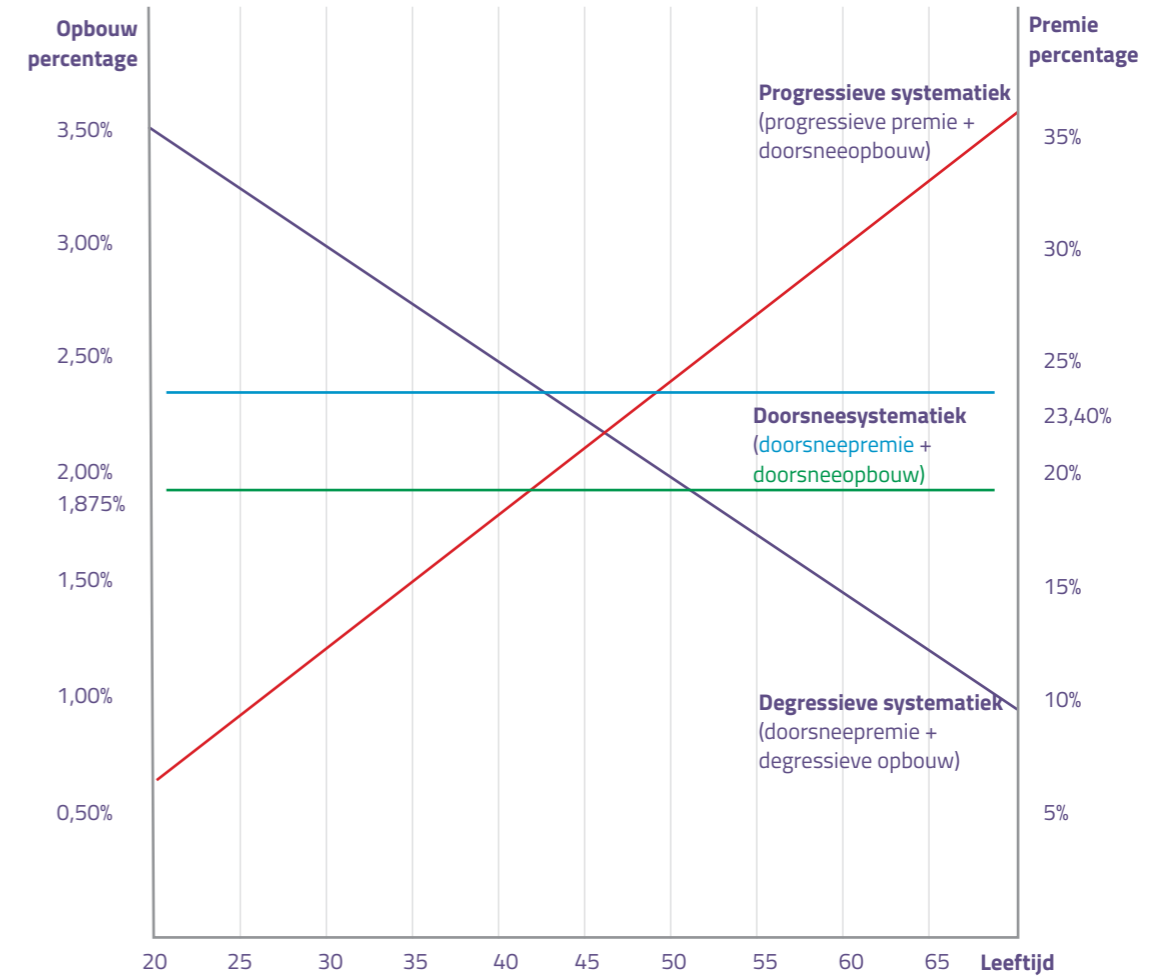
In Nederland zijn ruim 5 miljoen actieve deelnemers via hun cao verplicht aangesloten bij een pensioenfonds en bouwen daarmee verplicht pensioen op in een zogenaamde uitkeringsovereenkomst (uitkering is leidend, premie is volgend). Deze mensen kennen ongeacht leeftijd hetzelfde opbouwpercentage en premiepercentage, het wettelijk verplichte doorsneesysteem voor pensioenfondsen. In bijgaande grafiek

worden deze uitgebeeld in de horizontale blauwe en groene lijn.

Nog een miljoen werknemers bouwt pensioen op in een premieovereenkomst (premie is leidend, uitkering is volgend), het zogenaamde progressieve premiesysteem. Hier schrijft de wet de zogenaamde premiestaffel voor, dat wil zeggen: een met leeftijd oplopend premiepercentage. In bijgaande grafiek uitgebeeld in de rode lijn. Er is geen sprake van opbouw van een pensioen en een opbouwpercentage, alleen van een afgesproken premie waarmee in de actieve tijd een pensioenkapitaal wordt opgebouwd, waarvan op pensioendatum

een pensioen wordt aangekocht. De premie stijgt met leeftijd, omdat het op latere leeftijd steeds duurder wordt om eenzelfde pensioen in te kopen als op jongere leeftijd. Op die manier kom je ook tot een pensioenopbouw die gelijk is voor iedereen met hetzelfde salaris ongeacht leeftijd. Deze vorm van pensioenopbouw zie je voornamelijk bij pensioenverzekeraars en bij premie pensioeninstellingen (PPI).

In het nieuwe pensioenakkoord is afgesproken om beide systemen op een gelijke leeftijd te schoeien, d.w.z. dat beide systemen premieregelingen worden (premie-inleg is leidend, pensioen is volgend). Zo kunnen



beide systemen met elkaar vergeleken worden en bijvoorbeeld waardeoverdrachten gemakkelijker verlopen.

De belangrijkste reden is echter dat de dure beloftes in de uitkeringsovereenkomst van de pensioenfondsen zoals het ABP, waardoor de premies de laatste jaren maar blijven stijgen, verleden tijd worden. De cao-discussies verlopen dan niet meer naast en rondom een vaststaand door het pensioenfonds opgelegde pensioenpremie. De pensioenpremie wordt namelijk integraal onderdeel van de cao-onderhandelingen. En aangezien een cao-onderhandelaar voor zijn achterban meer gericht is op geld n, is de verwachting dat de pensioenpremies n dus de pensioenen gaan dalen. Dat is een werkelijkheid achter de systeemswitche.

Nu hadden we binnen zo n premieregeling kunnen kiezen voor een progressieve premie (rode lijn) zoals verzekeraars die nu moeten hanteren in de premiestaffel. Dat hebben we niet gedaan omdat dat de oudere werknemer duur maakt voor de werkgever, wat hem een reden geeft deze te vervangen door jongere werknemers. Er is daarom gekozen voor de systematiek van de gelijkblijvende premie, de doorsneepremie. Pensioenfondsen met hun opbouwregelingen en pensioenverzekeraars met hun premieregelingen moeten dus beide

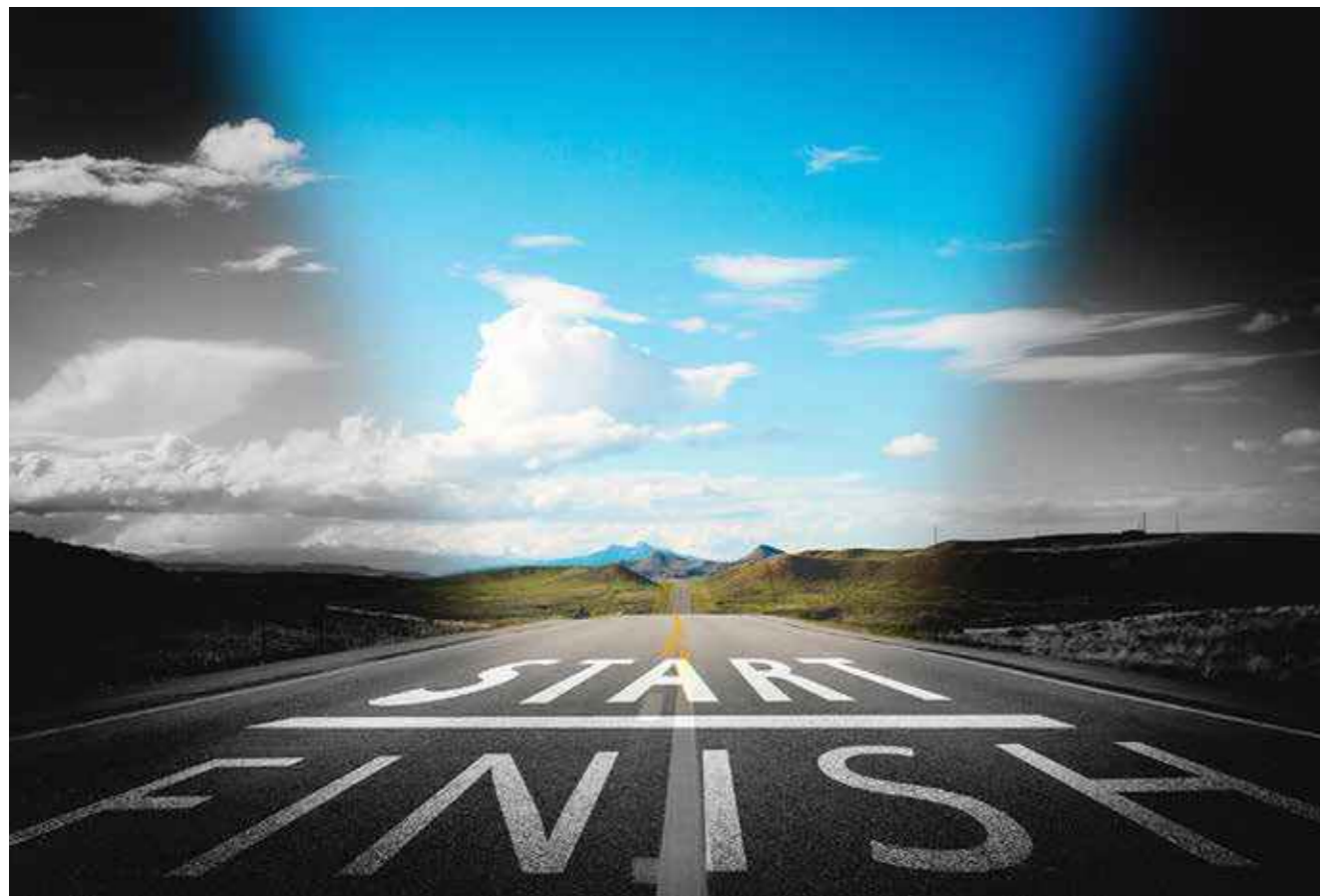
naar een ander systeem, namelijk dat van een premieregeling met een gelijkblijvende premie. Bij pensioenfondsen blijft de doorsneepremie (blauwe lijn), maar vervalt de doorsneepremie (blauwe lijn). Bij de pensioenverzekeraars vervalt de progressieve premie (rode lijn) en komt ook daar de doorsneepremie (blauwe lijn) voor in de plaats.

In beide gevallen impliceert een gelijkblijvende premie een dalende pensioenopbouw door de jaren (paarse lijn), omdat de beleggingshorizon met de jaren korter wordt en het rente-op-rente effect steeds kleiner. De theorie is dat eenieder die van het begin af aan als 20-jarige in een dergelijk systeem van doorsneepremie instapt, evenveel pensioen kan opbouwen als nu in de doorsneesystematiek (doorsneepremie n doorsneepremie). Dat betekent tegelijkertijd dat voor eenieder die later in de nieuwe premieregeling met doorsneepremie instapt, er pensioenschade ontstaat. Vooral voor werknemers die zich qua leeftijd rechts van het snijpunt van de rode en paarse lijn bevinden, is er flinke schade.

Deze deelnemers in pensioenfondsenregelingen hebben als jongere te veel premie betaald om de oudere deelnemers te subsidiëren in de verwachting op latere leeftijd zelf door de jongeren te worden gesubsidi-

dieerd. Zij worden nu geconfronteerd met een degressieve opbouw. De deelnemers in regelingen van pensioenverzekeraars mochten op latere leeftijd verwachten dat zij samen met de werkgever een steeds stijgende premie zouden inleggen, zodat zij ook op latere leeftijd een voldoende pensioen zouden kunnen aankopen, maar ook zij worden de facto geconfronteerd met degressieve opbouw.

Deze oudere werknemers komen dus in aanmerking voor compensatie vanwege verbroken beloftes. Maar wat is de werkelijkheid? Bij pensioenfondsen is op basis van de verplicht te hanteren risicovrije rente (rts) de dekkingsgraad zo laag (< 100%) dat er van daaruit voor compensatie geen geld is. Werkgevers stellen dat het om een niet door hen gewilde regimewisseling gaat, waarbij de werkgever in het nieuwe systeem dezelfde premie blijft betalen, dus waarom zou de werkgever nog meer geld in een pensioenregeling stoppen? Bij pensioenverzekeraars gaat het om commerciële partijen die om het hardst roepen dat er absoluut geen geld is en doorverwijzen naar de werkgevers. De werkgevers op hun beurt leggen ook uit dat er geen geld is en dat een eventuele compensatie voor een beperkte groep ten koste gaat van de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers. De onderhandelingen lopen niet zo gemakkelijk.



Pensioenen

Eenmalige pensioenopname van 10% door emigranten

door Martin Weusthuis

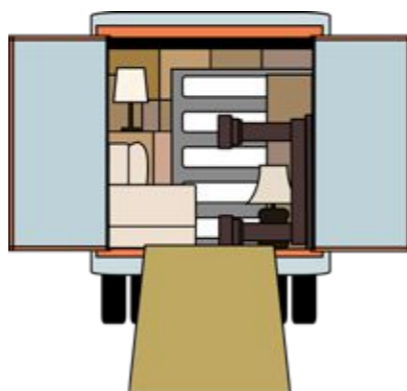
Minister Koolmees is bezig met een wetswijziging om pensioengerechtigden op pensioendatum de mogelijkheid te geven om maximaal 10% van hun bij elkaar gespaarde pensioenvermogen in één keer op te nemen. Die opname heeft fiscale effecten, en naar nu blijkt, vooral voor belastingplichtigen die vlak na hun pensioendatum emigreren naar een buitenland of daar al wonen.

N neem het voorbeeld van een ex-defensieambtenaar (en ieder ander) die op pensioendatum bij 40 dienstjaren zo'n 40.000,- pensioen heeft opgebouwd, met een achterliggend pensioenvermogen van zeg zo'n 7 ton. Daar kan hij dus in één keer 10%, is 70.000,- van opnemen op pensioendatum. Dat kan in omstandigheden een mooie oplossing bieden, terwijl er ook wel weer nadelen aan kleven, als bijvoorbeeld de verhoogde belastingheffing, het wegvallen van toeslagen en het levenslang 10% lagere pensioen. Deze ex-defensieambtenaar die emigreert, kan afhankelijk van het belastingverdrag dat Nederland heeft met het nieuwe woonland plots voor een nog hogere belastingheffing

komen te staan. Zo ligt de belastingdruk op dat 10%-ineens bedrag in landen als Zweden, Portugal en België op zo'n 60%. Die 10% opname kan nl. afhankelijk van het belastingverdrag dat met zo'n land is gesloten, ook door de Nederlandse belastingdienst worden belast, terwijl dat bij het normale maandelijkse pensioen niet het geval hoeft te zijn. In andere belastingverdragen is weer geregeld dat Nederland geen belasting kan heffen over die 10%, bijv. in de belastingverdragen met Frankrijk en Spanje.

Nu kan het zo maar zijn dat op dit punt de belastingverdragen weer worden aangepast, maar de ervaring leert dat dat langdurige trajecten zijn. Geen land geeft gemakkelijk zijn recht van belastingheffing

weg. Laat u voorlichten door de Belastingdienst als u het plan hebt die 10% ineens op te nemen, en zeker als u een pensionado bent.



Pensioenverhoging door samenvallende diensttijd

door Martin Weusthuis

Het ABP-pensioenreglement kent vele uitvoeringsregelingen. In de loop van de tijd zo veel, dat ook ingewijden wel eens de weg kwijtraken. En af en toe valt er een lijk uit de kast. Zo werd onlangs de zogenoemde regel van samenvallende diensttijd publiekelijk tegen het licht gehouden bij Omroep MAX. Het ABP bleek niet altijd met medeneming van deze regel uw pensioen te hebben berekend, waardoor in dat geval te lage ouderdoms- en nabestaandenpensioenen zijn uitbetaald.

In de kern gaat het om een mogelijke aanvulling op uw ABP-pensioen:

1. als u en uw partner beiden werkzaam waren en pensioen opbouwden in de jaren vóór 1 januari 1995, of
2. als u of uw partner niet een volledige AOW-uitkering krijgen.

De MAX-uitzending ging over te laag berekende pensioenen voor burgers. Maar deze samenloopregeling is ook van toepassing op militairen. Is u van bovenstaande situaties op u van toepassing? Dan komt u mogelijk in aanmerking voor aanvulling van uw ABP-pensioen.

Het ABP is intussen een herstelactie gestart. De gepensioneerd militairen (en dus ook hun partners) die voor een aanvulling in aanmerking komen, worden in de herstelactie meegenomen en door het ABP

geïnfomeerd. De actie loopt tot juli 2020. Op de ABP-website (<https://www.abp.nl/over-abp/actueel/nieuws/abp-helpt-deelnemers-met-gemiste-pensioenaanvulling>) vindt u meer informatie over de regeling en het formulier.

Bij de dienstplichtig militair die later beroepsmilitair is geworden, wordt de dienstplichttijd automatisch toegevoegd aan de totale deelnemingstijd bij ABP. Bij de dienstplichtig militair die later burgerambtenaar is geworden, wordt de dienstplichttijd niet automatisch toegevoegd aan de totale deelnemingstijd bij ABP. De burgerambtenaar moet daarvoor een verzoek aan ABP richten. En dat kan nog steeds.

Houd er wel rekening mee dat tussen oktober 1986 en mei 1994 voor de burgerambtenaar een minimum startleeftijd van 25

jaar voor deelname aan de ABP pensioenregeling gold. Als uw dienstplichttijd in die periode viel en u was toen nog geen 25 jaar, dan telt die dienstplichttijd voor u, als burgerambtenaar, niet mee in uw totale deelnemingstijd. Voor de militair ambtenaar heeft nooit een minimumleeftijd als startleeftijd gegolden. Alle dienstplichttijd telt dus mee voor de totale ABP deelnemingstijd en dus telt die tijd ook mee in de regeling samenlopende diensttijd.

Indien u vragen heeft over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan om contact op te nemen met het ABP. Het speciale telefoonnummer van ABP (045 - 579 6170) is bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 08:00 tot 17:30 uur.

door Paul Eijkelenkamp



VUT-equivalente premies militairen gebruikt voor oplossen budgetproblemen Defensie

Beste lezers, in november 2018 heb ik eens opgemerkt dat ik de pen nog eens zou oppakken over de operatie van begrotings- naar kapitaalgedekt militair pensioen in 2001. Indertijd ontbrak het me de tijd om daar ook diepgaand onderzoek naar te doen. De tijd ging grotendeels naar de voorbereidingen rond de zaak over de te veel betaalde pensioenpremies. Die zaak gaat binnenkort van start met het uitbrengen van de dagvaarding. Het zijn momenteel andere tijden. Ik ben met UGM en geen werk is meer tijd.

Dat er rond de kapitaaldekking militair pensioen mogelijk nog iets aan de hand was, vloeide voort uit de rechtszaak rond de VUT-equivalente premie en de WUL-compensatie. Deze zaak eindigde met de uitbetaling aan alle militairen in mei 2019. In die procedure stelde de landsadvocaat gesouffleerd door de HDP dat de VUT-equivalente premie niet in enge zin aan arbeidsvoorwaarden is besteed, maar wel degelijk ten goede is gekomen aan de groep militairen die het betreft. Ook in het intranetbericht van de HDP in december 2018 stelde de HDP dat de VUT-equivalente premies gebruikt zijn voor de dekking van het pensioenstelsel van militairen. Er is geen geld weg, het is alleen anders gebruikt en nog steeds voor de arbeidsvoorwaarden. Want anders zouden de bonden toch niet hebben ingestemd? Als autoriteiten hier z de nadruk op leggen, is dat een hint om daar nader onderzoek naar te doen. Het omgekeerde zou ook wel eens waar kunnen zijn. Dit artikel beschrijft de voorlopige resultaten van dat onderzoek. Het voorbehoud van voorlopigheid moet ik maken omdat nog niet alle informatie op tafel ligt. Er loopt nog een WOB-procedure. Het zou best kunnen dat het allemaal plausibel in elkaar zit, maar ik ben daar nu nog niet van overtuigd. Als het niet pluis blijkt te zijn, moet er verder ook nog een solide juridische basis zijn voor het verhalen van de gemiste inkomsten. Dit is pas een begin.

In dit artikel informeer ik u eerst waarvoor de VUT-equivalente premies werden geïnd en wat begrotingsgedekt en kapitaalgedekt pensioen inhouden. Daarna zet ik uiteen wat het doel was van het overgaan naar kapitaaldekking en hoe de financiering daarvoor was geregeld. Tot slot zet ik de voorlopige resultaten uiteen en schets ik hoe het verder kan gaan.

Waarom werd VUT-equivalente premie geïnd?

In 1995 werd bij de privatisering van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds een VUT-fonds gestart en moesten burgerambtenaren VUT-premie betalen. Het werd

indertijd niet wenselijk geacht dat in categorie ambtenaren (militairen) deze premies niet zou betalen en daardoor netto meer in de portemonnee zou overhouden. Om die reden betaalden militairen sindsdien een even grote VUT-equivalente premie die ik in het vervolg ook VUT-premie zal noemen. Het was een solidariteitsheffing zonder dat ons geld voor het VUT-fonds nodig was. In een convenant bij deze wetgeving werd dan ook afgesproken dat Defensie en bonden zelf mochten beslissen wat er met de opbrengst zou gebeuren. Het mocht alleen niet aan salarissen worden besteed. Dat laat vervolgens een schier oneindige lijst van mogelijkheden open -binnen de arbeidsvoorwaarden natuurlijk- waaraan het had kunnen worden besteed. Opties hadden kunnen zijn een hogere oefentoe-lage of een hogere vergoeding voor het

dagelijks heen-en-weer reizen wat nu, via het cafetariamodel, eigen salaris kost. Uiteindelijk is besloten dit geld te gebruiken bij de overgang van begrotingsgedekt naar kapitaalgedekt militair pensioen. De VUT-premie bedroeg 1,63% van het inkomen. Jaarlijks betrof het een bedrag van ca. 27 miljoen (2018). Alvorens uiteen te zetten hoe de financiering van de overgang naar kapitaalgedekt pensioen was geregeld, is het nodig uit te leggen wat begrotingsgedekt en kapitaalgedekt pensioen inhouden.

Wat is begrotingsgedekt en kapitaalgedekt pensioen?

Tot 1 juni 2001 inde Defensie de premies van de werknemer en betaalde zelf de pensioenen uit. Elk jaar kreeg Defensie een deelbudget van het Ministerie van Financiën om jaarlijks tezamen met de pensioenpre-





mie van de werknemers die pensioenen te kunnen betalen aan militairen vanaf hun 65^e jaar. Dat heet begrotingsgedekt pensioen. Vanaf 1 juni 2001 betaalt Defensie pensioenpremies aan het ABP als werkgever samen met de ingehouden premie van de werknemer. Het ABP belegt daarmee, maakt gelukkig rendement en betaalt dit vervolgens aan gepensioneerden uit. Dit heet kapitaalgedekt pensioen. Het kapitaal voor de pensioenuitkering is gedekt door premie-inleg waarmee vervolgens gespaard en/of belegd wordt. Een groot deel van het pensioengeld wordt door het ABP via beleggingsrendement verkregen in tegenstelling tot het begrotingsgedekt pensioen van Defensie. Defensie belegt namelijk niet.

Wat was het doel van de overgang?

Er waren meerdere redenen om over te stappen van begrotings- naar kapitaaldekking.

1. Het uitvoeren van pensioenen was complex, dat kon maar beter aan professionals (pensioenfondsen) worden overgelaten. Daarnaast was het ook goedkoper door schaalgroottes. Een organisatie (ABP) voor alle ambtenaren.
2. Door het beleggingsresultaat (rendement) heb je bij kapitaaldekking ook minder euro's inleg nodig dan bij begrotingsdekking waar je nu eenmaal geen rendementen uit beleggingen boekt. Uiteindelijk is het dus een goedkoper stelsel.
3. Vanwege de bezuinigingen daalde het defensiebudget voor personeel heel snel. De omvang van het begrotingsgedekt pensioenbudget krimpt pas extreem veel later. Er is sterfte van gepensioneerden nodig voor die krimp. En dat duurt nu eenmaal wat langer dan door een krimpend salarisbudget door afvloeiing van personeel. De verhouding tussen het salarisbudget en het pensioenbudget werd daardoor ongunstiger. Men was bang dat politici dat maar moeilijk zouden kunnen begrijpen. Het leek dus een goed idee om over te stappen op een stelsel dat uiteindelijk ook tot krimp en uiteindelijk zelfs tot het verdwijnen van het begrotingsgedekt budget zou leiden.
4. Door een pensioen bij het ABP onder te brengen zou dit privaatrechtelijk onder de Pensioenwet vallen, buiten de handen van grijpgrage politici¹ met bezuinigingsdrift.

Hoe was de financiering geregeld?

Het onmiddellijk in 2001 omzetten van de pensioenverplichtingen naar kapitaaldekking zou betekenen dat Defensie ineens naar (mijn) schatting ca. 13 miljard had moeten aftikken aan het ABP. Dat had via

wat staatsobligaties (verhogen staats-schuld) best gekund, maar er werd besloten dit niet te doen. De keus is gemaakt dat het ABP alle militaire gepensioneerden pensioen uitbetaalt. Echter de kosten die samenhangen met diensttijd van voor 2001 declareert het ABP bij Defensie die dat uit de begroting betaalt. Sinds 2001 heeft Defensie dus twee systemen. Een begrotingsgedekt en kapitaalgedekt pensioen. Het uitfaseren van het begrotingsgedekt pensioen zou nog ca. 66 jaar duren. Namelijk tot de laatste ex-militair met diensttijd van voor 2001 zal zijn overleden.

Omdat Defensie wel vanaf 2001 jaarlijks pensioenpremie moest gaan betalen aan het ABP, kwam Defensie budget tekort. De kosten (tijdelijk dubbel betalen) gaan voor de baten uit (een uiteindelijk goedkoper pensioenstelsel). Gelukkig geldt voor iedereen die geld tekortkomt dat je kunt lenen. Er werd een financieringsconstructie opgetuigd. Defensie blijft pensioenpremies schuldig aan het ABP en bouwt bij het ABP een schuld op. Financiën leent dat geld dat Defensie niet kan betalen alvast aan het ABP zodat die wel onmiddellijk kan gaan beleggen. Het ABP bouwt dus ook een schuld op maar dan bij Financiën. De schuld van Defensie aan het ABP en van ABP aan Financiën is gelijk. Deze zal in 20 jaar oplopen tot 600 miljoen (ca 2021) en in de 15 jaar daarna door beiden weer worden afgelost. Er blijft namelijk door sterfte van gepensioneerden steeds meer budget over van het begrotingsgedekt pensioen. Wat Defensie aflost bij het ABP kan het ABP weer bij Financiën aflossen. Ergens in 2036 zal dit financieringsproces zijn voltooid. Deze constructie is beschreven in de Memorie van Toelichting bij de Kaderwet Militaire Pensioenen, eind vorige eeuw. Makkelijker kunnen we het niet maken.

Wat blijkt voorsnog uit de voorlopige onderzoeksresultaten?

Er is sinds 1995 een VUT-premie geïnd bij militairen waarvan het Sector Overleg Defensie de besteding mocht bepalen. Het mocht niet aan salaris worden besteed. Het arbeidsvoorwaardenterrein biedt buiten salaris vele mogelijkheden dit ten goede te laten komen aan het personeel. VUT-premies van militairen zijn gebruikt om pensioenpremies van de werkgever mee te voldoen. De werkgever had een budgettekort en is door de inzet van

VUT-premies zelf minder gaan betalen c.q. heeft een kleinere schuld opgebouwd. Deze inzet van militaire VUT-premie wordt door Defensie als een arbeidsvoorwaardelijke bestemming uitgelegd. Uit de pensioenovereenkomsten blijkt niet dat Defensie minder aan pensioenpremie bijdraagt en het personeel meer. De verhouding is in de formele overeenkomst immers na 2006 altijd 70% om 30% geweest (los van het andere lopende dossier rond de te veel betaalde pensioenpremies als gevolg van de koppelspraak). Inclusief de VUT-premie is de verhouding in werkelijkheid ca 67% om 33%.

Uit de Memorie van Toelichting van de Kaderwet Militaire Pensioenen blijkt dat in 35 jaar in volledige financiering van de overgang op kapitaaldekking wordt voorzien zonder dat meer geldbronnen dan in deze Toelichting genoemd nodig zijn. Uit de jaarverslagen van Defensie blijkt pas in 2015 dat er een schuld wordt verantwoord. Deze blijft ver achter bij het plan. Er is geen verklaring opgenomen waarom. Of er voor 2015 wel of geen schuld is geweest in dit dossier moet nog uit een WOB-procedure blijken. Uit de jaarverslagen van 2017 en 2018 blijkt dat de schuld van ca. 100-150 miljoen omstreeks 2023 zal zijn afgelost. Volgens het plan zou in 2021 een schuld van 600 miljoen moeten bestaan. Het verschil tussen de geplande en werkelijke schuld bedraagt ruim 450 miljoen. In de 19 jaren VUT-equivalente premie is (toevallig?) omstreeks dat bedrag opgehaald met VUT-premies. Volgens Defensie maakt het financieringsarrangement (in Defensiekringen de banaan genoemd) geen onderdeel uit van het overleg met de bonden. Deze financieringsconstructie betreft dus kennelijk geen arbeidsvoorwaardelijk onderwerp. Het is dan vreemd dat arbeidsvoorwaardelijk geld (de VUT-premie) wel in dat financieringsarrangement van de kapitaaldekking wordt opgenomen. De antwoorden van de bonden op gestelde vragen in dit dossier varieerden van ruimhartig met overigens weinig archiefmateriaal- tot uiterst beperkt (dat behoort tot de vertrouwelijkheid van de onderhandelingstafel). Kennelijk moet dat bij deze bond zelfs na 25 jaar nog geheim blijven! De pensioenrechten van militairen zijn niet toegenomen. Het pensioen is zelfs

niet (via indexatie) waardeverlozen gebleven, ook niet het deel van voor 2001. Door de VUT-premies als pensioenpremie in te zetten, is de militair eigenlijk meer pensioenpremie gaan betalen voor lagere pensioenrechten.

Vooraf soldaten die weinig verdienen, hebben via de VUT-premie meebetaald aan een pensioenstelsel van militairen waar zij nooit een uitkering uit gaan krijgen. De kapitaaldekking is er niet mee versneld zoals sommigen beweren. De financiering ervan wel: een lagere schuld en snellere aflossing. Van de vier eerdergenoemde doelstellingen voor de overgang naar kapitaaldekking is de eerste doelstelling (uitvoering door professionals) per 2001 gerealiseerd. De tweede doelstelling (een goedkoper stelsel) is alleen voor wat betreft nieuwe pensioenrechten vanaf 2001 gerealiseerd. De derde doelstelling (krimp van het budget voor begrotingsgedekt pensioen) is niet sneller bereikt, doordat de rechten van voor 2001 gewoon via de sterfhuiscapitaalconstructie uitfaseren uit de begroting (medio 2067). De vierde doelstelling (het

pensioen onder de Pensioenwet buiten politieke beïnvloeding) is niet bereikt omdat de politici hedendaags door wetgeving en regelgeving alsnog invloed uitoefenen op dit private pensioengeld.

Hoe verder?

Ik heb onlangs een WOB-procedure gestart om nog relevant feitenmateriaal op tafel te krijgen. Dan kan ik een definitief oordeel opbouwen en, voor zover relevant, juridisch laten onderzoeken op verhaalsmogelijkheden. Het is mogelijk dat een en ander juridisch prima is gelopen. Echter, qua integriteit en moreel besef kunnen hierover nog veel discussies gevoerd worden. Een organisatie die zo hoog op geeft van integriteit en ethiek mag dan ten minste uitleggen waarom de handelwijze verdedigbaar is om militairen jaarlijks ca. 27 miljoen niet aan arbeidsvoorwaarden te gunnen. En dit door militairen zelf opgebrachte geld te gebruiken om werkgevers pensioenpremies te betalen.

Beste lezers, tot slot. Het spook van de verjaring kijkt om de hoek. Als we willen voorkomen dat bij een mogelijke rechtszaak

een vordering wordt afgewezen vanwege verjaring, is het nodig ook in dit dossier een stuitingsbrief aan Defensie te sturen. Defensie had de optie via Intranet te communiceren dat dit niet nodig is. Helaas heeft ze daarvan afgezien. Juristen buigen zich op dit moment over de vraag of wij u al of niet moeten vragen om stuitingsbrieven te versturen. Via de site maar ook via mailcontact zullen wij u tijdig informeren wat wij u adviseren!



¹ Achteraf kunnen we stellen dat deze doelstelling voor alle Nederlanders niet gehaald is, want via wetgeving bemoeien de politici zich nog steeds met ons private pensioenstelsel.



Denderende rendementen

Het weer hier in Bujaleuf (Limousin) is al net zo miserabel als in de lage landen. Niet koud, veel neerslag en zonder steun van de maan is het platteland des nachts ondergedompeld in duisternis. Positief is wel dat er hier veel minder wind is. Koester je zegeningen. Ik verlang overigens naar een ouderwetse Hollandse winter De laatste formaties kraanvogels zijn vorige week overgetrokken op weg naar het Noorden. Het was weer een majestueus luister- en kijkgenoege.

Terug naar het front van pensioenen, rendementen en politiek gekonkel.

Volgens de Telegraaf staat ons een ommezwaai zijdens D66 minister Wouter Koolmees te wachten. De verkiezingen komen in het zicht en de partij van de immer irritante voorman Rob Jetten staat (terecht) op fors verlies in de peilingen. Dan moet je toch wat doen om stemmen te trekken!

Koolmees zou voornemens zijn om de risicoloze rekenrente van haar heiligheid te ontdoen, waar dan minder pensioenzekerheid tegenover komt te staan.

Flauwekul, want die pensioenzekerheid (de welvaartsvaste versie) is al meer dan tien jaar geleden gesneuveld. Benieuwd welk gevild konijn Koolmees uit de hoge hoed gaat toveren. Mijn perceptie: fixeren op indexeren en repareren

Laat ik eens kijken naar de denderende beleggingsrendementen van de grootste pensioenfondsen over 2019!

ABP	+ 16,8% (*)
PFZW	+ 18,8%
PME	+ 18,1%
PMT	+ 18,1%
BPF Bouw	+ 17,6%

(*) Dekkingsgraad a.g.v. de risicoloze rekenrente op 31.12.2019 niet meer dan 97,8%.

Eerlijkheidshalve, zij vermeld dat de resultaten over 2018 er anders uitzagen!

Wat deed de rente door de eeuwen heen? Volgens de YALE-econoom Paul Schmelzing is de mensheid al 500 jaar op weg naar nul procent rente! De lage rente zou een blijvend fenomeen zijn. Schmelzing heeft de rente in kaart gebracht over en periode van 708 jaar (1310 - 2018).

De re' le rente stevent sinds de veertiende eeuw met een gemiddelde van 0,016 procentpunt per jaar op het nulpunt af

De consequenties zouden wegwijnende pensioenen, zeepbellen op de beurzen en uit de hand lopende schulden zijn. Lenen kost heden ten dage bijna niets of levert geld op. Kijk naar de Nederlandse staat die dankzij de negatieve rente beloond wordt voor het maken van schulden. De tandem inflatie en de niet-bestaande spaarrente maakt het smijten met geld slimmer dan sparen.

Er zijn nu drie zekerheden in het leven, te weten: je betaalt belasting, je gaat dood en er is een ultra-lage rente

Dat de rente al zo lang een dalende lijn vertoont zou komen door de accumulatie van kapitaal. Geld dat zich ophoopt in de economie door dit niet uit te geven, maar door te sparen en te investeren. Een proces dat

al begon eind vijftiende eeuw in de grote handelssteden. Rond 1500 staken mensen massaal hun geld in schuldpapier, waardoor de rente scherp daalde. Dit verschijnsel is ook nu nog actueel.

Heeft een centrale bank nog nut? Volgens Schmelzing kan op korte of middellange termijn een juiste mix van overheidsinvesteringen en rentebeleid een positieve uitwerking hebben. Edoch, gezien de historische trend zal het probleem van de lage rente op een gegeven moment toch terugkeren. Echter, zoveel economen, zoveel zinnen!

Cult econoom Thomas Piketty is het op veel punten niet eens met Schmelzing en stelt o.a. dat het rendement op kapitaal groter is dan de economische groei, hetgeen een groeiende ongelijkheid zou veroorzaken tussen mensen met veel en weinig vermogen. Volgens Piketty is het rendement op kapitaal vrijwel stabiel, te weten 4 - 5 procent in de 18^e en 19^e eeuw en nu 3 - 4 procent.

De discussie wringt, want de een heeft het over schatkistpapier of rente op de staats-schuld en de ander over het gemiddelde rendement op het bezit van vermogenden!

Bronnen: 50Plus en VK

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