

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juli/augustus 2016 | nummer 5



GOVIMHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



INHOUD

- 2 Column duovoorzitters
- 4 Geluidsoptnamen gesprekken Defensie
- 6 Hoe werkt de Participatiewet bij Defensie?
- 8 Toeslag Onregelmatige Dienst fout berekend
- 9 Ons pensioen naar Europa?
- 11 Uitspraak hoogste rechter over Defensie AOW-gat
- 12 ABP: goed rendement en toch korten?
- 16 Column vice-voorzitter

EN VERDER

- 3 Cartoon
- 7 Medezeggenschapsverkiezingen
- 13 Column juridische zaken
- 14 Column Over Defensie
- 15 Herinneringsmedaille Vredesoperaties

Utopia

door Marc de Natris

Uit een onlangs gehouden onderzoek onder de Nederlandse bevolking is gebleken dat de Nederlander een stuk pessimistischer is geworden ten opzichte van 2011. Dit is bijzonder te noemen daar we de economische crisis al enige tijd achter ons hebben gelaten en volgens het CBS en het kabinet wordt er voor de komende jaren economische voorspoed verwacht.

Het aantal werkzoekenden daalt langzaam, de huizenmarkt is weer *booming*, de nullijn hebben we vooralsnog achter ons gelaten en het financieringsstekort van de Nederlandse staat neemt verder af.

Je zou dan verwachten dat dit de burger goede moed zou geven. Niets is echter minder waar. De Nederlander maakt zich zorgen over de gevolgen van Brexit en bijna de helft van de ge' nqu teerden verwacht dat de EU binnen 10 jaar uit elkaar is gevallen. De euro wordt door steeds meer mensen als een zeuro ervaren. Een zeuro waarover later dit jaar in Finland een referendum wordt gehouden: blijven we erin of gaan we terug naar de *markka*.

Naast het sceptisch zijn over de EU blijkt uit het onderzoek dat een groot deel van de Nederlanders zich zorgen begint te maken over zijn vrede en veiligheid: 44% van de onder-vraagden maakt zich zorgen over Wereldoorlog III, in 2011 was dit nog maar 17%. De meer dan verdubbeling van het percentage is bijzonder te noemen. Tot op heden ontvang ik echter geen massale signalen uit onze samenleving dat er moet worden geinvesteerd in onze vrede en veiligheid. Vooralsnog valt vrede en veiligheid onder het (politieke) adagium van vanzelfsprekend en vrijwel gratis te zijn.

Is Nederland daadwerkelijk aan het ontwaken uit zijn Utopia-droom en opent het langzaam de ogen voor de wereldwijde veranderingen op het gebied van vrede en veiligheid? Veranderingen ver van onze achtertuin, maar die via onze voordeur grote effecten kunnen hebben op ons veiligheidsgevoel en onze welvaart en dus ook onze portemonnee. Welvaart begint bij (internationale) stabiele veiligheid, iets wat in Utopia misschien vanzelfsprekend is, maar voor ons aardse bewoners iets is dat we moeten koesteren en indien nodig moeten kunnen beschermen.

www.ProDef.nl

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierverenigingen en Middelbaar 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),

R. Blik, T. Kofman, N. van Woensel,

drs. M.A.M. Weusthuis (eindredacteur),

R. Groen

Aan dit nummer werkten mee:

H. Boomstra (cartoon), R. Pieters,

drs. R.W. Mannak (correcties), B. Blonk, P. van

Maurik en J.L.R.M. Vermeulen

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

épos|Press, Postbus 1070, 8001 BB Zwolle

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 6 van het ProDef bulletin dient voor 1 september 2016 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

door Ruud Vermeulen



Brexit, Dienstplicht - spruitjeslucht? Een filosofische bijdrage in het zicht van de vakanties

Velen zullen zich de term spruitjeslucht nog wel herinneren. Dat was ten tijde van minister-president Balkenende dat er een discussie over waarden en normen door hem werd aangezwengeld.

Terug in het nu. Enkele weken geleden nam het Verenigd Koninkrijk met een nipte meerderheid afscheid van de EU, het land in grote verdeeldheid achterlatend. Aan de ene zijde jongeren en hoogopgeleiden en vooral ouderen en lager opgeleiden aan de andere kant. Wat het meest opviel was het feit dat economische argumenten niet de boventoon voerden in de *in-or-out* discussie, het was iets anders. Het was dan ook ontvankelijk om de reactie van minister-president Rutte te zien. Hij gaf exact dezelfde blijf-redenen als Cameron: de economie, we zijn de crisis net te boven, wij gaan ons toch niet in een avontuur storten, kijk eens naar de economische risico's. Zo redenerende zou een Nexit ook zo maar kunnen lukken.

Het neoliberalisme en de onlangs uitgevonden participatie maatschappij trekken diepe voren in de Nederlandse samenleving. Ongelijkheid tussen de uitvoering van wetten op gemeentelijk niveau ligt niet goed bij ons. Daar staat tegenover dat men decentraal en dicht bij de mensen betere en meer op maat zorg zou moeten kunnen leveren. Maar dat was natuurlijk niet de echte doelstelling, het was een, overigens waarschijn-

lijk noodzakelijke, bezuiniging. Het volgende vraagstuk dient zich al aan. Welke gezondheidszorg kunnen en willen wij nog betalen? Wie gaan wij niet meer helpen en moet sterven, omdat in leven houden te duur is.

De pensioendiscussie verscheurt Nederland. Door het financieel toetsingskader van de regering en de uitvoering door de Nederlandse Bank, is er een sterke polarisering gecreëerd; Jongeren versus ouderen. Werkenden versus gepensioneerden. Al of niet bewust wordt de tegenstelling overeind gehouden en worden er geen initiatieven genomen om de kloof, die feitelijk alleen in perceptie bestaat, te dichten. Ik zit in een beleidsadvies commissie die zich o.a. bezig houdt met de toekomstige arbeidsmarkt. Wat gaat robotisering betekenen voor Nederland en het Westen?

Invoering dienstplicht

Afgelopen week kwam Sybrand van Haersma Buma met het voorstel om de dienstplicht weer in te voeren. Te beginnen met lastige jongelui, maar dit langzaam verder uit te rollen naar de hele Nederlandse gemeenschap. Media doken hier bovenop. Militaire vakbonden wisten de media te



melden dat het een onzinnig idee is. Overigens in koor met de politieke partijen en in het zicht van de verkiezingen begrijpelijk. Maar toch, de vraag is, is het onzinnig? Of is het een stap in de richting van een andere toekomst?

Wil ik terug naar een dienstplichtig leger, het antwoord is nee. Maar wat mij als ex-dienstplichtige wel helder is bijgebleven is een aantal zaken: je kreeg nauwelijks geld, je moest met 10 man op een kamer slapen, als je van oefening terugkwam moest alles schoon gemaakt worden. Dat was de beperkte ruimte delen. De radio op de kamer was delen, als iemand wilde slapen dan werd hij zacht gezet. Als er een aantal ging stappen, dan kwam je zachtjes binnen. Tijdens oefeningen hielpen de sterkeren de

zwakkeren. De slimmeren hielpen de minder intelligenten om toch in het grote die-renbos op de goede locaties aan te komen. Niemand bleef achter. Alle sociale klassen zaten op een kamer en leefden met elkaar. Je werd samen doodmoe, leed samen pijn en je had gezamenlijk plezier. Er was kamer-raadschap.

En hier divergeert onze huidige maatschap-pij met de voornoemde kenmerken van het fenomeen dienstplicht. Ik heb recht op, anders gezegd het grote IKKE, versus die andere waarden, zoals gezamenlijk, verant-woordelijkheid voor elkaar nemen, kamer-raadschap. Dat is ook wat je later terugleest van mensen zoals zij hun diensttijd hebben ervaren. Het gaat niet om het leger, het gaat om die andere waarden.

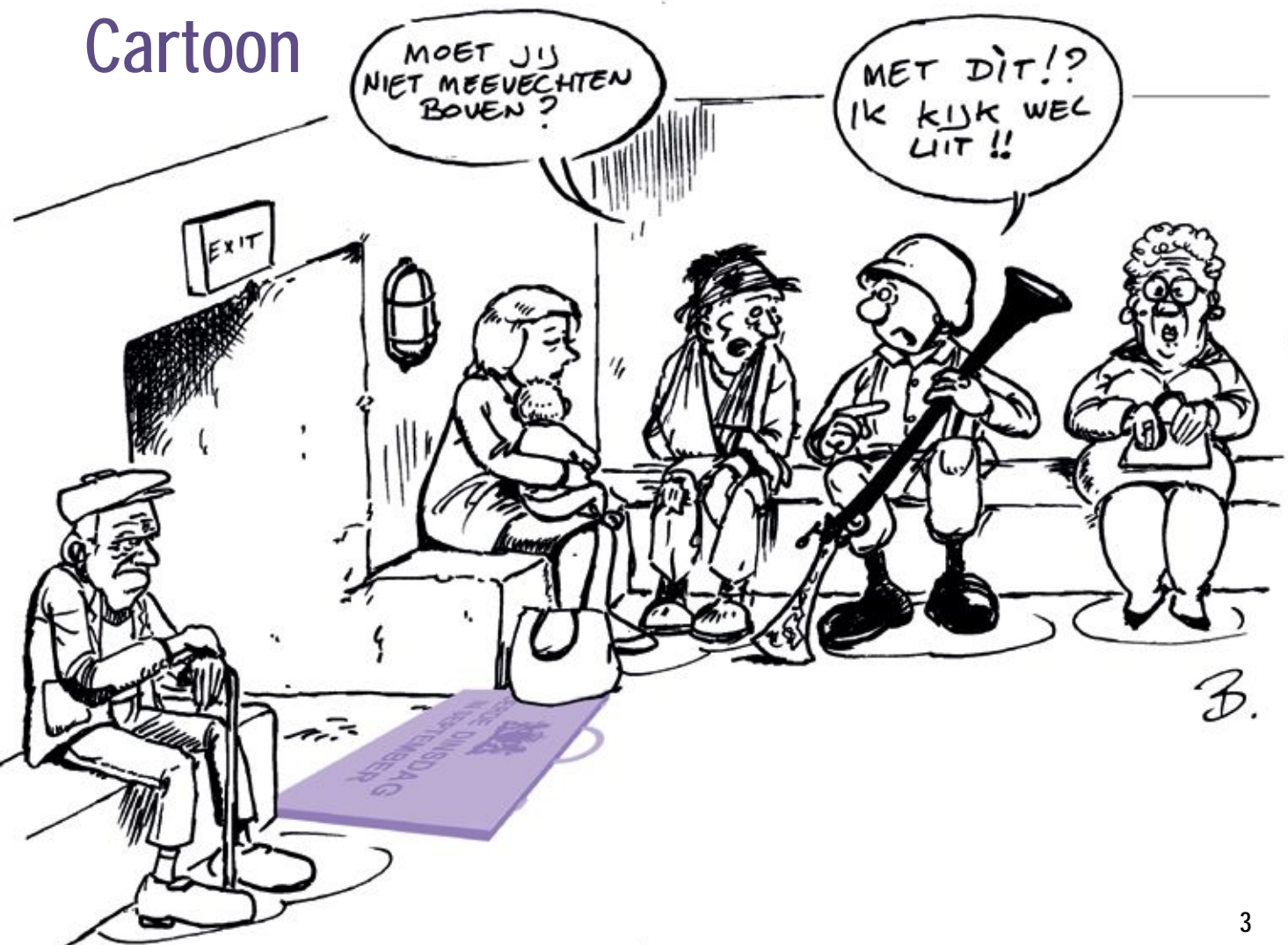
gekozen. In ons pensioenstelsel moet soli-dariteit het leidende principe blijven. Als het goed gaat met de jongeren, dan ook met de ouderen, maar ook omgekeerd. Niemand, jong of oud, die hier moeite mee zal heb-ben. Als er afgelopen week in de krant staat dat 80% van de Somali' rs niet ge-integreerd zijn, dan moeten wij ze niet alleen dwingen maar ook de kans bieden om te integreren, een deel van onze waardengemeenschap te worden. Wij zullen echt onze maatschappij, Europa, anders moeten gaan inrichten. Wij zullen een antwoord moeten vinden op de vraag wie er recht heeft op zorg en wie niet meer. En dat mag niet alleen afhankelijk zijn van de beschikbare financi' n. Dat is ook geen discussie voor professionals, de artsen en technocraten. Nee, het is onze discussie. Dat gaat echt ergens over, dat gaat over wie wij willen en kunnen zijn. Wie wij achterlaten en wie niet.

In dat kader ondersteun ik niet de stelling-name van een andere militaire vakbond die het invoeren van de dienstplicht onzinnig vindt. Dat is te eenvoudig, te oppervlakkig. Ik vind het ook geen spruitjeslucht. Het gaat hier echt ergens over. Het gaat over hoe wij Nederland en Europa willen inrichten.

Volgens mij is de oproep van Haersma Buma een oproep in deze richting. Het neoliberalisme is alleen maar koud en gericht op het individu. Je ziet in de Brexit dat, ondanks alle voorspel-bare economische en politieke gevolgen, men toch hiervoor heeft



Cartoon





Omgang met geluidsopnamen gesprekken bij Defensie

Ondanks herhaaldelijk verzoek van de GOV|MHB is Defensie niet bereid haar beleid ten aanzien van het maken van geluidsopnamen te wijzigen. Defensie meent, naar de mening van de GOV|MHB onterecht, dat zij voldoet aan de spelregels zoals deze in het op 27 november 2014 verschenen rapport van de Nationale ombudsman, zijn verwoord.

In de huidige samenleving, waar de burger steeds kritischer en mondiger is, past een overheid die haar verantwoordelijkheid neemt en zorgt voor verantwoording en transparantie. Bij een open houding hoort ook dat burgers op hun verzoek de mogelijkheid krijgen geluidsopnamen van gesprekken te maken, ongeacht wat de reden ervan is. Want burgers hebben nu eenmaal verschillende redenen om een dergelijk gesprek op te nemen. Voor de burger staan vaak grote belangen op het spel, bijvoorbeeld als op basis van een gesprek met de burger door de overheid belangrijke beslissingen worden genomen.

Voor burgers, of hun gemachtigde, is het belangrijk om de tijdens het gesprek verstrekte informatie, hun eigen inbreng nog eens rustig na te luisteren via een geluidsopname. De overheid moet daartoe dan wel de gelegenheid bieden. Uitgangspunt is dan

ook dat het maken van geluidsopnamen mogelijk moet zijn, tenzij er redenen zijn om dit te weigeren. Deze weigeringsgrond moet de overheidsinstantie dan begrijpelijk en goed gemotiveerd aan de burger aangeven.

Rapport Nationale ombudsman

De Nationale ombudsman had gemerkt dat overheidsinstanties verschillend omgaan met verzoeken van burgers om geluidsopnamen te mogen maken. De Nationale ombudsman kreeg regelmatig vragen van burgers omdat het hun niet of onvoldoende duidelijk is wat nu wel en wat nu niet is toegestaan. Daarom heeft de Nationale ombudsman met overheidsinstanties afzonderlijk gesprekken over dit onderwerp gevoerd. Deze gesprekken hebben er - mede - toe geleid dat de Nationale ombudsman een aantal spelregels heeft geformuleerd ten aanzien van het opnemen

van gesprekken. Deze zijn verwoord in het op 27 november 2014 verschenen rapport Spelregels voor het maken van geluidsopnamen. De spelregels luiden als volgt:

1. Een overheidsinstantie staat het maken van een geluidsopname toe, tenzij er zwaarwegende redenen zijn dit niet te doen. In dat geval biedt zij een alternatief aan;
2. Een overheidsinstantie heeft op de eigen website informatie staan over het opnemen van gesprekken;
3. Een burger maakt van te voren duidelijk dat hij een geluidsopname wil maken;
4. De burger verstrekt aan de overheidsinstantie een kopie van de opname als deze dat wenst (of vice versa als de overheidsinstantie de opname maakt);
5. Noch de burger, noch een overheidsinstantie knipt of plakt in een geluidsopname, tenzij dit wordt meegedeeld;





6. Noch de burger noch een overheidsinstantie verstrekt zonder toestemming van de andere partij geluidsopnamen aan derden of maakt deze openbaar.

Het is niet strafbaar om gesprekken waaraan wordt deelgenomen op te nemen, ook niet als de andere partij daarover niet is geïnformeerd. Waarom nu deze spelregels? Omdat het wel een kwestie van fatsoen is om die ander, voorafgaand aan een dergelijke opname, daarvan in kennis te stellen. De Nationale ombudsman vindt het belangrijk om te verkennen wat de overheidsinstantie en de burger over en weer in redelijkheid van elkaar kunnen en mogen verwachten als het gaat om het maken van geluidsopnamen van gesprekken met elkaar. De spelregels hebben tot doel om burger en overheidsinstantie hiervoor een aantal handvatten te bieden.

Opstelling defensie met betrekking tot geluidsopnamen.

Reeds in 2010 werd een jurist van de GOV|MHB bij een hoorzitting geconfronteerd met de wijze waarop Defensie omging met verzoeken om geluidsopnamen te maken. Ondanks dringend verzoek werd het de jurist door de Directeur Juridische Dienstverlening (JDV) verboden geluidsopnamen te maken van de hoorzitting.

Na het verschijnen van het rapport van de Nationale ombudsman heeft de GOV|MHB op 4 december 2014 een brief geschreven met het verzoek het onderwerp in de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid te behandelen. Defensie heeft daarop in een schriftelijke reactie kenbaar gemaakt kennis te hebben genomen van het rapport van de Nationale ombudsman. Tevens geeft Defensie aan dat zij met het vigerende beleid ten aanzien van geluidsopnamen binnen de spelregels van de Nationale ombudsman blijft. Defensie volhardt in het verbod voor belanghebbenden om zelf een opname te maken vanwege de personeelsvertrouwelijke zaken die besproken worden, waarbij

ook namen en personen worden genoemd die zelf geen rol spelen in het geschil.

Daarnaast speelt de privacywetgeving ten aanzien van behandelaren of vertegenwoordigers van het bevoegd gezag waarvan de stemmen/identiteit op de bandopnamen herkenbaar zijn, een belangrijke rol. Tot slot geeft Defensie aan dat andere (operationele) zaken die aan de orde komen, waarvan het niet wenselijk is dat het risico bestaat dat deze informatie buiten JDV of de defensieorganisatie worden verspreid, een rol spelen. In lijn met het rapport en de spelregels biedt Defensie als alternatief aan dat belanghebbenden de geluidsopnamen van de hoorzitting komen afluisteren in een aparte ruimte in het bijzijn van een medewerker van JDV.

Op 14 juli 2015 heeft een jurist van de GOV|MHB een klacht ingediend tegen de gedragingen met betrekking tot het niet zelf mogen opnemen van hoorzittingen bij het Dienstencentrum Juridische Dienstverlening. Dit enerzijds naar aanleiding van eerder genoemde hoorzittingen in 2010 waar dit de jurist geweigerd werd, en anderzijds vanwege het feit dat Defensie ook na het verschijnen van het rapport van de Nationale ombudsman bleef volharden in het beleid omtrent geluidsopnamen. De klacht wordt door de Directeur Divisie Personeel & Organisatie Defensie ongegrond verklaard. Verder wordt aangegeven dat de geboden alternatieven ten aanzien van geluidsopnamen bij zittingen in lijn zijn met bestaande richtlijnen van Defensie en met hetgeen de Nationale ombudsman daarover heeft aanbevolen en het predicaat behoorlijk verdienen.

GOV|MHB

De GOV|MHB betreurt het dat Defensie volhardt in haar opstelling dat het vigerende beleid transparant en toetsbaar is en dat het voldoet aan de spelregels van de Nationale ombudsman. Allereerst is er,

zoals ook aangegeven door de Nationale ombudsman, voor belanghebbenden vaak een goede reden om een geluidsopname te maken van een gesprek. Een dergelijk verzoek mag in beginsel dan ook niet geweigerd worden.

Defensie hanteert voor de belanghebbenden wel degelijk een algeheel verbod om geluidsopnamen te maken. Defensie differentieert daarbij niet naar bepaalde soorten gesprekken of zittingen, maar stelt de defensieorganisatie in zijn geheel in een bijzondere positie die het verbod op geluidsopnamen voor het individu zou rechtvaardigen. Omdat Defensie voor verslagleggingsdoeleinden wel geluidsopnamen maakt, claimt zij daarmee aan de spelregels te voldoen. Dit zou het geval zijn indien zij op verzoek van de belanghebbende, conform spelregel 4, een kopie van de opname verstrekt. Dit is echter niet het geval, omdat Defensie van mening is dat de belanghebbende, in tegenstelling tot defensie zelf, niet zorgvuldig om kan gaan met de opnamen.

De Nationale ombudsman stelt duidelijk dat de overheidsinstantie afspraken moet maken met de belanghebbende onder welke voorwaarden de geluidsopname mag worden gemaakt, waardoor de vertrouwelijkheid blijft gewaarborgd. Hierbij kan worden gedacht aan het niet mogen knippen en plakken in de geluidsopname, het niet mogen verstrekken van de geluidsopname aan derden, het niet openbaar mogen maken zonder toestemming van de andere partij, of het niet mogen verstrekken van een kopie van de geluidsopname aan de andere partij (indien gewenst). De gemaakte afspraken kunnen vervolgens worden bevestigd in een verklaring die door beide partijen wordt ondertekend.

Een ander punt waar Defensie ondanks herhaaldelijk aandringen in volhardt, is de communicatie over het eigen beleid omtrent geluidsopnamen. Zelfs bij de behandeling van de klacht door de jurist van de GOV|MHB werd door de klachtadviescommissie Defensie geadviseerd om het beleid ruimer te verspreiden. Defensie weigert echter nog steeds om het vigerende beleid op haar internetwebsite te zetten.

De GOV|MHB heeft naar aanleiding van het ongewijzigde standpunt van Defensie een klacht ingediend bij de Nationale ombudsman. Naast de behandeling van de klacht heeft de ombudsman aangegeven het in het rapport aangekondigde terugblikonderzoek op korte termijn in te stellen om te bezien in hoeverre de spelregels in de praktijk zijn geïmplementeerd. Wij hopen u op korte termijn te kunnen informeren over het verdere verloop van dit onderwerp.



Werkt de Participatiewet bij Defensie?

Defensie staat er als het nodig is, voor ons allemaal. Daarom neemt Defensie ook haar maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de participatie afspraken van de overheid. Vanuit de maatschappelijke (voorbeeld)functie die Defensie bekleedt in onze maatschappij, wil zij ook voor mensen uit de participatie-doelgroep ruimte bieden.

Omdat mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap vaak moeilijk een baan kunnen vinden en het kabinet wil dat deze mensen zoveel mogelijk aan de slag gaan in een gewone baan, is wetgeving om dit mogelijk te maken ten gunste daarvan aangepast. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De Participatiewet trad definitief in werking op 1 januari 2015.

Onderdeel van de Participatiewet is de Wet Banenafpraak. De Wet Banenafpraak dient als vliegwiel om de Participatiewet op gang te brengen. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners baanafspraken gemaakt over het aan de slag helpen van 125.000 mensen met een arbeidsbeperking. Afsproken is dat voor 2023 particuliere werkgevers 100.000 mensen

met een arbeidsbeperking aan de slag helpen en dat de overheid zich garant stelt voor 25.000 banen. Als het werkgevers in Nederland niet lukt om het afgesproken aantal banen te creëren, kan de Quotumwet in werking treden. Deze wet verplicht werkgevers met 25 of meer werknemers om een aantal mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of anderszins een boete te betalen. Met de komst van de Participatiewet worden gemeenten verantwoordelijk voor het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking, die staan geregistreerd in het doelgroepregister.¹

De GOV|MHB is op 21 juni jl. tijdens de Werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (WG AP), samen met de andere centrales, geïnformeerd over de wijze waarop Defensie denkt de Participatiewet te implementeren.



Bij het Marinebedrijf in Den Helder werken Wajongeren in de logistiek.



Staatssecretaris neemt een kijkje in de keuken bij Paresto te Oirschot waar een van de participanten is gedetacheerd als hulpkok.

De Divisie Personeel en Organisatie Defensie (DPOD) heeft een projectorganisatie opgezet om de defensieonderdelen te ondersteunen bij de implementatie van de Wet banenafpraak. Eind 2015 moesten er in totaal 62 arbeidsplaatsen gecreëerd zijn en eind 2016 136 arbeidsplaatsen. Een arbeidsplaats telt daarbij 25,5 uur per week. Afgesproken is dat alle defensieonderdelen bijdragen aan het behalen van dit quotum van 136 arbeidsplaatsen. Het quotum is verdeeld op basis van het aantal burgermedewerkers dat bij een defensieonderdeel werkt. Op het moment dat op 1 januari 2018 wordt geconstateerd dat het quotum niet is gerealiseerd, wordt op grond van de Quotumwet een jaarlijkse boete opgelegd van 5.000,- per niet gerealiseerde arbeidsplaats. De *can do* mentaliteit van het defensiepersoneel maakt dat er in pilotvorm reeds voortvarend aan de slag is gegaan met de uitvoer van de wet. De afbeeldingen tonen een tweetal *pilots* binnen het Marinebedrijf en Paresto.

Defensie heeft het quotum voor 2015 behaald en kan daar trots op zijn. Het levert ook nog veel ervaring op. Maar Defensie is er nog niet! Net als andere organisaties, loopt ook Defensie tegen praktische uitdagingen aan die geadresseerd en opgelost moeten worden voordat alles structureel geborgd kan worden.

In de WG AP heeft de GOV|MHB haar zorgen geuit dat tot nu toe alle gecreëerde werkplekken als projectfuncties zijn gerealiseerd en niet structureel in de organisatie zijn geborgd. Volgens de geschetsde planning zou dat eind 2016 gerealiseerd moeten zijn omdat dan de projectstatus en gelden stoppen. Tot op heden is daar met de centrales nog geen overleg over gevoerd. De GOV|MHB heeft aangegeven dat dit op korte termijn nog wel moet worden gedaan,

zodat de centrales en de medezeggenschap op de juiste wijze en op het juiste moment betrokken worden. Dit voorkomt ook dat er formele stappen genomen worden die later in het overleg met de centrales weer moeten worden teruggedraaid.

Aandacht gevraagd voor Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers

Het zou de politiek sieren wanneer niet alleen een extra inspanning wordt verricht voor het creëren van banen voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet, maar dat men ook aandacht heeft voor Militaire Oorlogs- en Dienstslachtoffers (MOD ers). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft op vragen over deze speciale groep geantwoord dat deze niet gaan vallen binnen de doelgroep. Onderbouwing hiervoor is dat bij de verdeling van het quotum Defensie reeds is ontzien waar het gaat om haar militaire populatie. Derhalve tellen de MOD ers niet mee. Een tweede overweging is dat wanneer MOD ers wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk hun werk niet meer kunnen uitvoeren, zij mogelijk ook onder de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) vallen. In het Sociaal Akkoord hebben de sociale partners expliciet afgesproken dat de groep WIA niet tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.

Om interne verdringing te voorkomen heeft de Hoofd Directie Personeel (HDP) zich sterk gemaakt om de MOD ers die in de defensieorganisatie re-integreren mee te laten tellen in het quotum van Defensie. Dit verzoek aan SZW en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is tot op heden nog onbeantwoord.

GOV|MHB

De GOV|MHB vraagt altijd aandacht voor de samenhang der dingen. Samen zorgen (voor Defensie betekent dit meestal beschermen) voor de zwakkere in onze maatschappij/wereld, en er dus ook voor elkaar zijn als het moeilijk is, zit het defensiepersoneel in de genen.

De GOV|MHB helpt mee om het defensie-quotum in het kader van *risk and burden sharing* te realiseren.

Risk and burden sharing zou echter twee kanten op moeten werken. Nu nog draait Defensie zelf op voor de kosten van haar personeel dat *in the line of duty* ten behoeve van onze samenleving zijn functie niet meer naar behoren kan uitvoeren. Het zou, in het kader van *risk and burden sharing* gepast zijn als de samenleving hier aan bij zou dragen. Bijvoorbeeld in de vorm van een Nationaal fonds beroepsziekten voor geniformeerden, gefinancierd uit de Algemene Middelen.

¹ Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak.

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	kandidatenlijst	Kiesdatum
CDC	Eerstelijns Gezondheidszorg Bedrijf	18-07-2016	01-09-2016
CLSK	KMSL Vliegbasis Woensdrecht	03-08-2016	14-09-2016
CDC	Ondersteuningsgroep & Kabinet	20-06-2016	30-09-2016
CLAS	OTCMan	02-09-2016	14-10-2016

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

Toeslag Onregelmatige Dienst fout berekend

Defensiepersoneel dat op onregelmatige en ongebruikelijke uren werkt, ontvangt een vooraf vastgestelde Toeslag Onregelmatige Dienst. Onlangs is de GOV|MHB geïnformeerd dat controles van Dienstencentrum Human Resources aantoonde dat de berekening van de Toeslag Onregelmatige Dienst vooraf niet altijd op de juiste wijze heeft plaatsgevonden. Als gevolg hiervan zijn er defensie-medewerkers die te veel of te weinig Toeslag Onregelmatige Dienst hebben ontvangen.

Naast het voornoemde is ook gebleken dat bij het muteren van de Toeslag Onregelmatige Dienst (TOD) fouten zijn opgetreden en heeft het personeel mogelijk onrecht te weinig, te veel of zelfs geen TOD ontvangen. Deze mutatiefouten zullen met de salarisbetaling van juli zijn gecorrigeerd, maar voor een deel ook (mogelijk) pas in augustus.

Toeslag Onregelmatige Dienst

De TOD vooraf is feitelijk bedoeld voor regelmatige en planbare werkzaamheden op basis van vooraf vastgestelde roosters. De huidige TOD wordt, conform artikel 5, lid 1 van de Regeling Vergoeding voor overwerk, onregelmatigheid, beschikbaarheid en bereikbaarheid (VROB) op basis van het vooraf vastgestelde rooster toegekend. Deze roosters worden door het hoofd diensteenheid (HDE) ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapcommissie (MC). Jammer genoeg is het rooster niet bij alle eenheden tijdig herzien en daardoor achterhaald, waardoor onjuiste toelages worden vastgesteld. Dat is de eerste reden van de foutieve uitbetaling.

Onduidelijkheid over de toepassing van de regelgeving is de tweede reden dat de berekeningen van de TOD niet altijd op de juiste wijze zijn uitgevoerd. Om die reden is in overleg met de Hoofddirectie Personeel (HDP) en het Dienstencentrum Human Resources (DCHR) de rechtspositie aangaande TOD berekeningen nader uitgewerkt.

De berekening van de TOD op basis van een (gepland) rooster, de zogenaamde TOD vooraf, is bij het defensiepersoneel al lang onderwerp van discussie. Dit blijkt o.a. uit een citaat op de website van de Onafhankelijke Defensie Bond (ODB) uit 2014: Laat ze direct ook even de regelgeving meepakken van het vooraf toekennen van de toelage onregelmatige dienst. Doe dit achteraf, dan krijgt een ieder waar ze recht op hebben i.p.v. andersom.

Het spreekwoord 'het paard dat de haver verdient krijgt ze niet', gaat hier op.



Ook hier op Schiphol extra patrouilles voor de KMAR.

Op dit moment vindt uitbetaling van TOD vooraf plaats, met uitzondering van een drietal eenheden van de Koninklijke Marechaussee (KMAR). Bij deze laatste wordt de TOD achteraf (reeds) toegepast:

- Alle functies van de Brigade speciale beveiligingsopdrachten (BSB), met uitzondering van de functies medewerker beveiligingstaken;
- De functies van de motorpools;
- De functies van de tijdelijke geformeerde rechercheerteams van de onderscheidenlijke districten.

GOV|MHB

De GOV|MHB is van mening dat de TOD achteraf pas moet worden ingevoerd als er een fatsoenlijk Rooster Management Tool (RMT) is. Anders worden de berekeningen allemaal zeer arbeidsintensief, met veel kans op fouten en dus weer problemen met de mutaties. Een RMT gekoppeld aan de betalingssystemen is cruciaal.

De GOV|MHB heeft er begrip voor dat in de huidige hectiek, vooral voor die defensie-eenheden die in Nederland belast zijn met beveiligen en bewaken, het te begrijpen is dat op dit moment regelmatig afgeweken moet worden van het basisrooster. Defensie heeft extra taken gekregen en is vaker ingezet bij calamiteiten. Denk hierbij aan het recentelijk verhogen van de bewaking van de defensiecomplexen door de Defensie Bewakings- en Beveiligingsorganisatie (DBBO) en de extra taken die de Koninklijke Marechaussee (KMAR) heeft gekregen. Niet in alle gevallen was de benodigde capaciteit



Het beveiligen en bewaken van de defensieelocaties is zeker nu geen eenvoudige taak voor de DBBO.

in een eenheid voldoende. Ook dit zorgt weer voor afwijkingen op het werkrooster.

Defensie dient, met inachtneming van de bijbehorende personele rechtspositie, tijdig in te spelen op die snel veranderende situaties bij de praktische uitvoer van de werkzaamheden van zijn medewerkers, en de Arbeidstijdenwet (ATW) na te leven. De GOV|MHB weet dat bij al deze extra inzet dat niet eenvoudig is. Ook met een volledige bezetting is bij plotselinge uitval of extra (niet uitstelbare) taken, een overschrijding van de ATW niet altijd te voorkomen. Streven moet altijd zijn: geen ATW overtredingen.

De GOV|MHB is van mening dat:

- Het defensiepersoneel loon naar werken moet krijgen;
- De regelgeving TOD duidelijk moet zijn;
- De ATW moet worden nageleefd;
- Een goede controle van de normen van de ATW moet worden gehouden;
- Bezien moet worden of er meer eenheden /organisaties zijn (die onregelmatig werken) niet over moeten gaan naar TOD achteraf;
- Een RMT gekoppeld aan de betalingssystemen voor TOD achteraf cruciaal is;
- De ervaringen opgedaan met pilot rooster zo snel als mogelijk moeten worden verwerkt van *lessons identified* naar *lessons learned*.



Ons pensioen naar Europa?

Over pensioen vallen vele indianenverhalen te vertellen, ook wanneer het gaat om bemoeienis van Europa met onze pensioenen. Zo ook onlangs, toen op *social media* de angst opwelde dat in navolging van belastinggeld nu ook pensioengeld verdwijnt naar onze zuidelijke EU-medelidstaten. Dat doet het trouwens nu al, indirect door de lage rente.

De aanleiding was deze keer een wijziging van de zgn. IORP (Institution of Occupational Retirement Provision) richtlijn, zeg maar de Europese regelgeving voor bedrijfspensioen(fondsen) binnen de EU. De IORP geldt voor alle pensioenfondsen in Nederland. Het gaat hier om de arbeid gerelateerde pensioenen zoals die van het ABP, en niet over de AOW en privé pensioenregelingen.

Argwaan werd mede gewekt door het feit dat de richtlijn pas de avond voor behandeling in de Tweede Kamer openbaar werd, en doordat het gerucht de ronde deed dat Duitsland een uitzonderingspositie had geclaimd en gekregen. Dat zou dan tot gevolg hebben dat nu ook het VK uit de EU gaat stappen, de richtlijn eigenlijk voornamelijk betrekking zou hebben op de gespaarde Nederlandse pensioengelden, want die vormen dan 60% van het onder de IORP vallende pensioengeld. Een meerderheid in de al eerder goed ingelichte Tweede Kamer

ging desondanks akkoord en de bedoeling is dat de richtlijn binnen twee jaar wordt omgezet in Nederlandse wetgeving.

De GOV|MHB had tot dan toe geen aanleiding tot ongerustheid gevonden in de berichten van de Pensioenfederatie, de belangenvertegenwoordiger (ook in Brussel) van de Nederlandse pensioenfondsen. Belangrijkste punt was het zich vestigen van een pensioenfonds in een andere EU-lidstaat. Daarmee gaat ook het toezicht op die pensioengelden over op de toezichthouder in die andere lidstaat. Bij nadere beschouwing lijkt het rumoer een storm in een glas water. De GOV|MHB is tevreden met de aanpassingen die de autonomie van de Nederlandse pensioenfondsen honoreren. Deze wijziging van de IORP staat in beginsel weer voor 6 jaar vast.

Hoe is nu de situatie?

Op basis van het specifieke collectieve solidaire karakter van de Nederlandse pensioenen, kennen de Nederlandse pensioenfond-

sen een uitzondering op toezicht vanuit de Europese toezichthouder, EIOPA. De Nederlandse toezichthouder DNB gaat nl. over de Nederlandse pensioenen. Nu is er de laatste jaren sprake van de zgn. Belgi' -route voor pensioenfondsen die om de een of andere reden vinden dat dat DNB-toezicht hen niet past. Dat kan bijv. zijn in het geval van een *multinational* die in vele landen over de wereld voor zijn werknemers pensioenen opbouwt en in die landen wordt geconfronteerd met afwijkende pensioenregelingen, maar ook met afwijkende toezichtregiems.

Dat eerste blijft zoals het is, d.w.z. dat bijv. pensioen in Nederland blijft opgebouwd worden volgens het Nederlandse arbeids- en pensioenrecht, maar voor het toezicht ligt dat anders. *Multinationals* streven begrijpelijkerwijs naar n toezichtregiem voor al hun wereldpensioenen, dat is wel zo gemakkelijk. De Belgi' -route heeft ook te maken met het strikte *rule based* toezicht door DNB. In Belgi' is het toezicht eerder *principle based*, in de zin van: als jij mij kunt



Overzicht van IORP s in de EU

	Total nr. Of IORPs	Approximate assets held by all IORPs (in million €)
AT	14	20,658
BE	207	20,194
BG	2	5
CY	2,046	3,165
DE	173	196,506
DK	21	7,000
ES	349	35,365
FI	48	4,627
FR	0	0
HR	17	126
IE	62,195	86,480
IT	299	104,329
LI	5	350
LU(CAA)	4	377
LU(CSSF)	14	1,385
LV	6	305
MT	1	0
NL	377	1,133,269
NO	85	26,823
PL	5	416
PT	192	14,425
SE	86	36,112
SI	3	528
SK	4	1,531
UK	43,020	1,760,300
Total	109,173	3,454,275

(Bron: EIOPA)

overtuigen en laten zien dat je je zaakjes voor elkaar hebt, is het goed.

Hoe wordt de situatie?

Dat migreren van pensioenfondsen leidde toch tot fronsen bij de EU, die regels ging stellen die er tot nu toe niet duidelijk zijn. E n ding is in die nieuwe regels wel duidelijk: ondanks het feit dat de Nederlandse pensioenfondsen onder de IORP nu als financiële instelling te boek staan, krijgt EIOPA in Nederland niet meer bevoegdheden. DNB blijft de toezichthouder op de Nederlandse pensioenen en als een pensioenfonds de grens over wil zal DNB daar goedkeuring aan moeten verlenen, evenals een meerderheid van de bij het fonds aangesloten deelnemers. DNB zal voornamelijk kijken naar de aard van het toezicht en het op peil blijven van de rechten bij van de deelnemers in het gewenste toezichtland. EIOPA kan bij onenigheid proberen te bemiddelen tussen beide landen, maar uiteindelijk is het de nationale toezichthouder, DNB dus, die bepaalt of het toezicht wel of niet wordt overgedragen. Bovendien is de DNB-beslissing vatbaar voor beroep bij de rechter tot aan het Europese Hof van Justitie. En als de dekkingsgraad onder de 100% ligt mag het fonds al helemaal niet over de grens.

Wat is er nu waar van het gerucht dat Duitsland zich zou hebben onttrokken van de IORP? Nou, niet zoveel, omdat alle pensioenregelingen die in Duitsland zijn opgezet conform de Nederlandse bedrijfspensioenen, ook onder de werking van de richtlijn vallen. De regelingen die er niet onder vallen zijn ouderdagsvoorzieningen waarbij de deelnemer geen afdwingbaar juridisch recht heeft op een concrete uitkering en de staat/werkgever onder de verplichting van uitbetaling uit kan. Vermoedelijk wilde u uw ouderdagsvoorziening toch al niet in zo n regeling onderbrengen?

Zijn we er nu uit met Europa?

Welnee, officieel is het nog steeds de bedoeling van Europa een geheel te maken en de Europese Commissie zal als een bulldozer langzaam doordrukken, alhoewel de Brexit wel even tot navelstaren zal leiden. Er staan alweer andere projecten op stapel die mogelijk

de autonomie van de Nederlandse pensioenwereld gaan beïnvloeden. We leven tenslotte in een vrije Europese markt van kapitaal waarin het banktoezicht al in Europa ligt. Leidt dat tot verzwakking van de positie van de Nederlandse pensioenfondsen? Mogelijk, tot verandering zeker.

De Europese Commissie vindt dat meer lidstaten meer moeten doen aan aanvullende bedrijfspensioenen (Nederland geldt als voorbeeld), en om dat te bevorderen gaat de EC een Hoog Niveau Expert Groep instellen om te onderzoeken hoe deze pensioenen in de EU kunnen worden bevorderd. Het VK zal de EU verlaten. Dat is jammer omdat het VK en Nederland op dezelfde lijn zitten in het denken over pensioenen en binnen Europa op pensioengebied dezelfde belangen hebben. Bij een pakketvergelijking wordt het meestal inleveren voor degene met de betere voorwaarden. Vanuit het VK komen overigens nu al berichten dat de Brexit niet mag leiden tot verslappening van toezichtseisen op de pensioenregelingen die vergelijkbaar zijn met die van Nederlandse pensioenfondsen.

De EIOPA is bezig met een pan Europees particulier pensioenproduct (PEPP) dat door alle individuele EU-inwoners in alle lidstaten op gelijke transparante termen kan worden aangeschaft. De particuliere pensioenmarkt is een markt die in andere EU-lidstaten, vooral de Zuid-Europese, groot is. Daar heeft men het niet zo op de publieke sector en collectieve gelden. De PEPP zou leiden tot grote, lage-kosten pensioenuitvoerders op EU-schaal, en tot een betere consumentenbescherming.

Bovendien wil EIOPA in 2018 met *big data* pensioenfondsen in de EU gaan volgen vanuit het perspectief van de holistische balans, om zo de financiële positie van pensioenfondsen door de hele EU op een uniforme wijze met elkaar te kunnen vergelijken. Correctiemechanismen voor fondsen, zoals pensioenverlagingen en eventuele (afgesproken) werkgeverbijstortingen worden in die vergelijking meegenomen. Een ander belangrijk doel lijkt te bezien in hoeverre net als bij de banken, (de kapitalen van) deze fondsen de Europese economie beïnvloeden. De vraag die dan natuurlijk al gauw opduikt is wat er na analyse vanuit Brussel/Frankfurt mogelijk op termijn als aanbeveling of als maatregel naar de (Nederlandse) pensioenfondsen komt.

De Nederlandse situatie

Er lijkt maar n weg vooruit; die van de integratie van pensioenmarkten. Je zou denken dat Nederland daar met al zijn pensioenkennis en -ervaring op de Europese pensioenmarkt al lang gebruik van zou maken, maar merkwaardigerwijs opereren juist enkele buitenlandse pensioenuitvoerders (Duitse en Belgische), op de Nederlandse pensioenmarkt en niet andersom. Nederlandse pensioenuitvoerders, ook de commerciële, werken vanuit Nederland enkel op de Nederlandse markt. Ze zouden toch al lang in België, Duitsland en veel meer buitenland moeten zitten?

Daar waar nu even de aandacht op het onheil vanuit Europa was gericht, is het interessanter de blik naar binnen te richten, naar de kant van de Nederlandse politiek en de Nederlandse toezichthouder. Goed bezien bereidt de Nederlandse wetgever in grote discussierondes met het maatschappelijk veld al voor wat de Europese wetgever graag zou willen bereiken. Ik heb het over de overgang naar meer individuele pensioenfinanciering en uiteindelijk naar individuele pensioenpotten, waardoor de Nederlandse bedrijfspensioenen gaan lijken op dat wat de norm gaat worden in Europa. Het volgende kabinet gaat maatregelen nemen.

Uitspraak Centrale Raad van Beroep over het AOW-gat bij wachtgeld

De Centrale Raad van Beroep heeft op 18 juli 2016 uitspraken gedaan in zaken over voormalige ambtenaren van het ministerie van Defensie met een wachtgelduitkering (SBK 2004) die een inkomensverlies lijden vanwege de verhoging van de AOW-leeftijd (AOW-gat).

De Centrale Raad oordeelde dat de be' indiging van de wachtgelduitkering bij 65 jaar met de gelijktijdige toekenning van een maandelijke tegemoetkoming (op grond van de Voorlopige voorziening tegemoetkoming inkomensverlies als gevolg van ophoging AOW-leeftijd) een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert.

Opvallend is dat de Raad, in tegenstelling tot een aantal rechtbanken, niet tot het oordeel komt dat de wachtgelduitkering tot de AOW-leeftijd moet worden voortgezet. Het wordt aan de minister overgelaten om de door de Raad vastgestelde gebreken op een rechtens houdbare wijze te herstellen. De minister heeft vanwege de aard van de materie een zekere mate van vrijheid in de totstandbrenging van nieuwe besluitvorming. De minister is nu dus weer aan zet en men mag aannemen dat dit thema op de onderhandelingstafel met de overheidscentrales terecht komt.

De voor de hand liggende vraag is uiteraard wat nu de speelruimte van de minister is. Over de tegemoetkoming op grond van de voorlopige voorziening oordeelt de Raad dat deze onvoldoende is. Daarnaast oordeelt de Raad dat de minister betrokkene in redelijkheid niet kan verplichten om gebruik



te maken van de mogelijkheid om het door het ABP toe te kennen ouderdomspensioen vervoegd vanaf de leeftijd van 65 jaar in te laten gaan, omdat dit een levenslang verlagend effect op dat pensioen heeft. Dit oordeel lijkt uit te sluiten dat de minister gebruik kan maken van pensioengeld om mede het AOW-gat te overbruggen. Hoewel dit bij de totstandkoming van de voorlopige voorziening nooit duidelijk is uitgesproken, was de mogelijkheid om het ouderdomspensioen op 65 jaar te laten ingaan uiteraard één van de pijlers van de voorlopige voorziening.

Overigens is hierdoor niet alleen een financiële, maar ook een juridische uitdaging voor de minister ontstaan. De voorlopige voorziening in combinatie met het vervoegde ouderdomspensioen impliceerde eigenlijk dat de werkloze ambtenaar op 65 jaar van de arbeidsmarkt verdween. De uitspraak van de Raad haalt hier, met verwijzing naar Europese rechtspraak, een streep doorheen en hierdoor is naar mijn idee de speelruimte van de minister zo goed als verdwenen. Als de positie van de 65-plusser wat betreft zijn relatie met de arbeidsmarkt, niet verschilt van die van de jongere werkloze ambtenaar, is er geen enkel aanknopingspunt meer om hem anders te behandelen.

Relatie SBK 2012 en UGM

Is het mogelijk de relevantie van deze uitspraak vast te stellen voor de lopende procedures over het AOW-gat bij de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (SBK 2012)

en de uitkering op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM)?

De Raad hanteert een vrij algemene argumentatie met betrekking tot de leeftijdsdiscriminatie. Daarmee bedoel ik dat de Raad geen aandacht heeft voor de juridische bijzonderheden van de wachtgelduitkering. Mogelijk vindt de Raad dan ook de verschillen tussen de wachtgelduitkering en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering niet relevant. Daarnaast geldt de voorlopige voorziening ook voor de SBK-2012-ers. Voorzichtig zou men dus kunnen stellen dat de uitspraak ook voor SBK 2012 kan gelden.

Voor de UGM-ers ligt dit anders omdat hun ouderdomspensioen ingaat op 65 jaar en de Europese rechtspraak waarnaar de Raad verwijst minder goed aansluit bij hun situatie, omdat die rechtspraak sterk aanknoopt bij de thema's werkloosheid en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Deze thema's spelen eigenlijk niet bij de UGM-uitkering. De argumenten van de Raad zijn daardoor niet zomaar te vertalen naar de UGM-casus.

De uitspraken zijn gepubliceerd op rechtspraak.nl.



Het ABP boerde goed met zijn beleggingen in het eerste half jaar van 2016. Het vermogen steeg met 21 miljard euro van 351 miljard op 1 januari 2016 naar 372 miljard euro op 30 juni 2016, een netto rendement van 6,2%. Maar de actuele dekkingsgraad bleef gelijk op een niveau net boven de 90%. Dat was het gevolg van de rekenrente waarmee de betalingsverplichtingen worden berekend, die in dat halve jaar met 0,7% daalde naar 1,0%. Bij een stand van de actuele dekkingsgraad onder de 90% op 1 januari 2017 komt het fonds in de acute problemen. Het ABP-bestuur meldt dan ook dat de kans op een pensioenkorting nadrukkelijk aanwezig blijft.

In de tweede kwartaalrapportage van het fonds is het volgende opgenomen:



Voorzitter Corien Wortmann-Kool:

We hebben door goede beleggingsresultaten in het tweede kwartaal onze dekkingsgraad op vrijwel hetzelfde niveau kunnen houden als in het eerste kwartaal. Verlaging van pensioen in 2017 blijft echter een reële mogelijkheid. Om dat te voorkomen moet de dekkingsgraad van eind december dit jaar boven de kritische grens van 90% blijven. De ontwikkeling in het komende half jaar van de rendementen op de financiële markten en van de rente waarmee de pensioenverplichtingen worden berekend zijn daarvoor van bepalend belang. De impact van de Brexit-uitslag was aan het einde van het tweede kwartaal beperkt door positieve rendementen, zowel vóór als na de uitslag van het Britse referendum.



Vooruitblik: kans op verlaging/indexatie

De kans dat ABP de pensioenen in 2017 moet verlagen is nadrukkelijk nog steeds aanwezig. Als eind van het jaar de dekkingsgraad op het niveau van het tweede kwartaal 2016 (90,6%) zou staan, zou ABP zich net boven de kritische grens (ongeveer 90%) bevinden en zouden de pensioenen dus gelijk blijven. De maandelijkse dekkingsgraad kan echter stijgen of dalen, onder invloed van het renteniveau en het rendement op beleggingen. ABP schat nu in dat het fonds de komende 5 jaar niet of nauwelijks in staat zal zijn om het pensioen te verhogen (indexeren).

Een variabel pensioen

Als u ABP Extra Pensioen heeft opgebouwd of u bouwt bij ABP netto pensioen op (pensioen boven 101.519,-), dan is het binnenkort mogelijk om op pensioendatum te kiezen voor een variabel pensioen. De beoogde datum van inwerkingtreding van de Wet verbeterde premieregeling is 1 september 2016.

ABP Extra Pensioen (AEP) en het netto pensioen zijn zogenaamde premieregelingen, ook wel bekend onder de oude benaming; beschikbare premieregeling. Op dit moment moet iemand met een premieregeling op pensioendatum in één keer het opgebouwde kapitaal in een vaste gelijke levenslange pensioenuitkering omzetten. Omdat die uitkering wordt berekend op basis van de actuele marktrente, leidt deze vorm van pensioenopbouw al jaren tot lage pensioenen.

De nieuwe wet maakt het mogelijk dat u niet meer op pensioendatum al uw opgebouwde pensioenkapitaal in één keer hoeft om te zetten in een vaste levenslange uitkering, maar dat u er voor kunt kiezen uw geld geheel of gedeeltelijk in de uitkeringsfase te beleggen. Uw pensioenkapitaal blijft dus na pensioendatum belegd en uw jaar-

lijkse pensioen wordt uitgekeerd op basis van de beleggingsresultaten. Uw pensioen kan dan ook van jaar tot jaar variëren. De wet maakt het ook mogelijk om te kiezen voor een met leeftijd dalende pensioenuitkering.

De ratio is dat momenteel doorbeleggen in de uitkeringsfase tot hogere rendementen leidt dan de zeer lage rente, en daarmee tot de kans op een hoger pensioen. Een pensioen op basis van beleggingen heeft wel tot gevolg dat de gepensioneerde in de uitkeringsfase het beleggingsrisico en het lang leven risico overneemt van de pensioenuitvoerder. Dat kan qua hoogte van het pensioen ten goede uitvallen.

Het ABP kent nog geen variabel pensioenproduct. In dat geval gebiedt de nieuwe wet dat ABP het shoprecht toekent aan een deelnemer die een variabel pensioen wil. Het shoprecht geldt niet voor de aankoop

van een vast en gelijkmatig pensioen bij een andere pensioenuitvoerder.

Het shoprecht wil zeggen dat de deelnemer met (een deel van) het opgebouwde kapitaal kan gaan shoppen en een variabel pensioen kan aankopen bij:

- een pensioenfonds dat een variabel pensioenproduct aanbiedt en waarbij de deelnemer slaper is;
- een pensioenverzekeraar die een variabel pensioenproduct aanbiedt;
- een premie pensioen instelling (PPI) die een variabel pensioenproduct aanbiedt.

Bent u dus in het bezit van een AEP- of een netto pensioenkapitaal en wenst u een variabel pensioen op basis van beleggingen, dan kunt u niet bij ABP terecht, maar zult u moeten gaan shoppen. Laat u daarbij goed voorlichten over het hogere risico dat u loopt in verhouding tot de vaste levenslange uitkering die ABP wel kan aanbieden.



Beslistermijnen en ingebrekestelling

Regelmatig krijg ik vragen over beslistermijnen en de ingebrekestelling. Ook zie ik regelmatig dat een lid niet weet dat de beslistermijnen wettelijk zijn geregeld, met als gevolg dat lang en met oplopende frustratie op een besluit wordt gewacht. Het leek me daarom passend hierover wat algemene informatie te geven.

De beslistermijnen zijn geregeld in de algemene wet bestuursrecht en de militaire ambtenarenwet. Voor een besluit dat moet worden genomen op een verzoek van een defensiemedewerker (een zgn. primair besluit) geldt een termijn van acht weken. De wet maakt het mogelijk dat deze termijn wordt verlengd mits die verlenging concreet wordt bepaald en redelijk is. Acht weken is gebruikelijk.

Voor een besluit op een door de ambtenaar gemaakt bezwaar tegen een primair besluit, geldt een termijn van zes weken, beginnend bij het einde van de bezwaartermijn, eventueel te verlengen met zes weken. Voor de militair in het buitenland geldt hier een termijn van 6 maanden.

Wanneer een besluit niet binnen de termijn is genomen, kan men overgaan tot het indienen van een ingebrekestelling. Het bevoegde gezag heeft vervolgens nog 14 dagen om het besluit te laten afko-

men. Lukt dat niet, dan wordt door het bevoegde gezag een dwangsom verbeurd. De dwangsom kan over maximaal 42 dagen worden opgebouwd tot een hoogte van 1.260,-. De eerste 14 dagen bedraagt de dwangsom 20,- per dag, de volgende 14 dagen 30,- en daarna 40,-. Ook is het dan mogelijk om bij de rechtbank beroep in te stellen tegen het uitblijven van het besluit. De rechtbank kan een nieuwe en hogere dwangsom opleggen.

De verbeurde dwangsom wordt door het betreffende bevoegde gezag bij besluit vastgesteld. Dit besluit is uiteraard ook aan de wettelijke termijn gebonden, maar het indienen van een ingebrekestelling bij overschrijding daarvan, kan niet leiden tot een dwangsom, omdat het betreffende besluit geen besluit is op een aanvraag (een verzoek of een bezwaar).

ADVERTENTIE

Chipwise: Rij veilig en ontvang tot 35% extra korting!

Heeft u onlangs door schade een terugval in no-claim gehad? Of wilt u gewoon graag minder betalen voor uw autoverzekering? Wij bieden u nu verschillende autoverzekeringen met ChipWise. Hiermee kunt u maandelijks tot 35% van de premie terugverdienen. Een

slimme stekker in uw auto registreert hoe hard u remt, rijdt, optrekt en waar en wanneer u dat doet. Als u rustig rijdt, verdient u korting!

Kijk voor meer informatie op www.chipwise.nl.

Wilt u een vrijblijvend aanbod ontvangen? Neem dan contact met ons op 010 455 25 00




Prinsenland Adviseurs



Arbeidsmarkt perikelen

Deel 3: De werkgever in het nauw

Ik waarschuwde werkgevers niet al te enthousiast te worden over de problemen van vakbonden en de afnemende betekenis van de CAO. Natuurlijk biedt dat in eerste instantie kansen om de lastige onderdelen van zo'n algemene overeenkomst te omzeilen. Goedkoop personeel is natuurlijk verleidelijk, maar ook in dit geval is goedkoop uiteindelijk duurkoop. Slecht behandelen van personeel leidt altijd tot uitstroom. In ieder geval van de betere arbeidskrachten.

Een bedrijf zonder goed personeel raakt uiteindelijk geld kwijt aan fouten, klantenverlies en gebrek aan innovatievermogen. Om dat tegen te gaan zal zo'n bedrijf externe adviseurs inhuren, zijn controleafdelingen uitbreiden en meer en meer managers aanstellen. Helaas, zelden met de gehoopte en beoogde verbeteringen. Veel vaker nog zal het weinige personeel dat nog loyaliteit wenst te tonen de deur uitgejaagd worden. Het ministerie van Defensie is een bekend en pijnlijk voorbeeld.

Uiteraard worden zulke pijnlijke personeelsbewegingen gebagatelliseerd als tijdelijke conjunctuur- of overgangseffecten. Prachtige kreten als flankerend beleid of stimuleringsimpulsen verschijnen en uiteraard laten de *spreadsheets* zien dat het probleem onder controle is. En misschien is dat zelfs een juiste omschrijving, maar het structurele probleem groeit verder. En dat probleem volgt uit de beweging die het personeel is gaan maken. Zoals u in mijn vorige column kon lezen, zal de werknemer van de toekomst zich zo mobiel mogelijk gaan maken. Het is namelijk de enige verzekering die hij of zij zelf kan opzetten in de arbeidsmarkt.

En als de werknemer ontdekt dat die mobiliteit, mits goed georganiseerd, hem zekerheid biedt, dan zullen er eisen komen over de functie. Geen functie-eisen door de werkgever, maar door een potentiële werknemer. Eisen zoals groeimogelijkheden, studie en ervaring of het opdoen van contacten om een netwerk op te bouwen. Via die eisen kan hij zeer waardevol zijn voor een werkgever, maar als hij vertrekt dan zal dat het bedrijf pijn doen. En afhankelijkheid

is een positief bij verdere onderhandelingen. Geld in de vorm van salaris zal niet meer voldoende zijn. Tijd is minstens even, zo niet meer belangrijk.

Hoe zorg je dan voor loyaliteit? In secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden? Nauwelijks, zoals recente onderzoeken laten zien. Gedrag van leidinggevenden, teamwerk, waardering en allerlei tot nu toe vage menselijke zaken helpen bij het vertrouwen. En de meest opmerkelijke nieuwkomer in onderzoeken: zingeving. Werk doen dat verschil maakt voor de mens, voor de maatschappij en voor de toekomst. Een werknemer met goede ideeën gaat geen dikke nota's meer schrijven in de hoop dat die door de bureaucratische pijn komen. En hij heeft zeker geen geduld meer om te wachten tot hij zelf is opgeklommen.

Er zijn werkgevers die het al hebben begrepen. Thuiswerken, *free Fridays*, experimenteren, gebruik van onderzoeksmiddelen van het bedrijf. Waardering voor onconventioneel denken, managers die naar de achtergrond stappen en vrijheden in rapportage en controle. Er zijn bedrijven die nu vanaf het begin zo worden opgezet, er zijn er die stapsgewijs de mogelijkheden onderzoeken. Ook hier zie je de winnaars van de toekomst. Zij gaan de toptalenten binnenhalen en binnenhouden. Of weer laten gaan maar met goede herinneringen die zich later weer terugbetalen.

Dan zijn er de potentiële verliezers, zij centraliseren en standaardiseren. Zij vergroten de controle en rapportagedruk. Zij bedenken personeelssystemen vanuit *spreadsheets*. Maar vooral zijn dit de bedrijven die

de-humaniseren. Zingeving alleen in vage woorden, personeelsbeleid in mooie slogans, maar in de praktijk van elke dag laten ze computers beslissingen nemen. Regelgeving is makkelijker en bekender, maar uiteindelijk kansloos.

En Defensie, zult u misschien vragen? Tja, die had een geweldige uitgangspositie. Waar kon je zingeving, maatschappelijk nut, onderlinge loyaliteit en kameraadschap beter vinden? Een prima plek om te beginnen, uitgedaagd te worden en zelfs na vertrek nog met je hart betrokken te zijn. Tenslotte was militair zijn geen gewoon beroep. Maar iets waar anderen alleen maar over konden dromen.

Of is deze organisatie ook ten prooi gevallen aan *spreadsheets*, regeltjes en controle? Zou Defensie ook denken dat zij het personeel kan vasthouden met grote beleidsstudies? En dat personeelsbeleid over geld gaat en je daar scherp over moet onderhandelen? Zou men vanuit een bureaustoel de droom tot een nachtmerrie hebben gemaakt? Als dat zo is, houd ik mijn hart vast.

Redactioneel

Nieuwe naam voor de Herinneringsmedaille Vredesoperaties

De nieuwe naam voor de Herinneringsmedaille Vredesoperaties is bekend. Met ingang van 1 juli 2016 heeft de medaille de naam Herinneringsmedaille Internationale Missies (HIM).



De nieuwe naam blijkt uit de Regeling tot wijziging Besluit gespen Herinneringsmedaille Vredesoperaties van de minister van Defensie van 27 mei 2016, welke is gepubliceerd in de Staatscourant van 22 juni 2016. Een voorstel van het ministerie van Buitenlandse Zaken om de medaille de naam Herinneringsmedaille Internationale Vredesmissies te geven is door Defensie resoluut van de hand gewezen. Met het veranderen van de naam verandert er (nog steeds) niets aan het huidige toekenningsbeleid m.b.t. de Herinneringsmedaille Internationale Missies.

Eerste toekenningen voor uitsluitend civiele missies

Geruchten deden al langer de ronde. Maar uit voornoemde Regeling volgde de bevestiging: In de Nieuwe Kerk in Den Haag werd op 5 november 2015, bijna acht maanden geleden(!), voor het eerst de Herinneringsmedaille Vredesoperaties (HVO) toegekend aan civiele experts voor civiele missies. Eerdere toekenningen van de HVO aan civiele experts betrof de inzet tijdens militaire missies. Een ceremonie waar door Defensie weinig aandacht aan werd gegeven en dat terwijl er diezelfde dag ook een grote medaille uitreiking - van dezelfde herinneringsmedaille - plaatsvond in de IJsselhallen te Zwolle.

Veteranen zenden HVO retour

Verscheidene (actief dienende) veteranen hebben de GOV|MHB in kennis gesteld van het feit dat zij n.a.v. voornoemde Regeling de hen toegekende Herinneringsmedaille Vredesoperaties retour hebben gezonden aan de minister van Defensie. De reden hiervoor is het gegeven dat de minister nu daadwerkelijk de Herinneringsmedaille Vredesoperaties heeft toegekend voor civiele missies, alsook het gegeven dat met de in de voornoemde Regeling opgenomen naamswijziging en de nu aan vredesmissies gelijkgestelde (civiele) missies feitelijk slechts nog sprake is van de toekenning van een herinneringsmedaille voor alle vormen van buitenlandse inzet. Waar de veteraan naar toe is geweest, wat de veteraan daar heeft gedaan, welke risico's de veteraan heeft gelopen of wat de veteraan daar heeft meegemaakt, doet er klaarblijkelijk niet toe.

GOV|MHB

Het feit dat (actief dienende) veteranen zo ver gaan om zelfs de hen toegekende Herinneringsmedaille Vredesoperaties retour te zenden geeft, naar de mening van de GOV|MHB, wel aan hoe negatief het huidige beleid van de minister van Defensie door deze veteranen wordt ervaren. De GOV|MHB betreurt het dan ook dat de minister de signalen die reeds lange tijd de ronde doen over het toekenningsbeleid inzake herinneringsmedailles en door de GOV|MHB ook veelvuldig zijn gecommuniceerd - niet ten harte heeft genomen, maar haar veteranen tegen zich in het harnas blijft jagen. Zeker in een jaar waarin de evaluatie van het veteranenbeleid in brede zin nadrukkelijk op de (politieke) agenda staat.

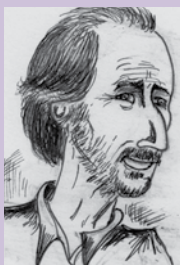
Het decoratiebeleid m.b.t. het toekennen van herinneringsmedailles geeft voor een deel invulling aan dit veteranenbeleid. Het is daarom des te teleurstellender te moeten constateren dat bij twee van de drie doelstellingen van het veteranenbeleid; namelijk het bevorderen van de erkenning van de Veteraan en het bevorderen van de waardering voor de Veteraan, de laatste jaren nadrukkelijk het tegendeel het geval is. Het huidige beleid van het toekennen van

slechts een herinneringsmedaille voor alle soorten van missies - dus zonder onderscheid - is hier een duidelijk voorbeeld van. Het woord onderscheiden zegt het immers zelf: verschillend zien en beoordelen.

Links:

De Regeling
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2016-32097.pdf>

De eerste berichtgeving over de nieuwe naam op de ProDef-Website
<https://www.prodef.nl/nieuws/gov-mhb/algemeen-nieuws/item/388-herinneringsmedaille-vredesoperaties-krijgt-een-nieuwe-naam.html>



Referendum = monster

Het zijn op zeker woelige tijden: Brexit, de voorjaarsnota, een permanente terreurdreiging, het EK voetbal en de Olympische Spelen in een politiek instabiel Brazili' .

Kijk je wat beter naar de Voorjaarsnota van het kabinet, dan mag je constateren dat Defensie nog verder onder NAP zakt. Een onbehaaglijk gevoel!

De grootste ramspoed is de keuze van het VK voor een Brexit. Welk een ellende kan een referendum over de mensheid uitstorten. De Schotten willen afscheiding, pond sterling op laagste punt in 30 jaar, migranten worden belaagd, bedrijven slaan op de vlucht en wereldwijd zijn de beurskoersen (tijdelijk?) ingestort. Brexit pijnigt ook de pensioenen nog verder!

Je mag naar mijn bescheiden mening de burger niet opzadelen met dit soort ingewikkelde kwesties die simpel zijn vertaald in ja/nee, voor/tegen. In dit tijdsgewricht

lijkt democratie het hoogste goed, maar is dit fenomeen er wel de oorzaak van dat de maatschappij (VK) recht door het midden splijt (ca. 50/50), en politici, intellectuelen en gewone burgers de reikwijdte van hetgeen waarover zij worden geacht te oordelen niet meer kunnen overzien. Vervolgens stappen dan ook nog de veroorzakers van de ellende (Boris J, Nigel F. en David C.) uit het strijdperk.

Volgens onze eigen wilde Geert van de PVV (Partij van d Volksmenner) heeft het volk besloten en heeft het volk gelijk. Je moet het maar durven opperen in het Kamerdebat!

Ik kan mij wel vinden in hetgeen de Raad van State enkele weken terug in haar advies stelde: Politici moeten ophouden raadgevende referenda al bij voorbaat bindend te

verklaren. Dat raakt aan onze Grondwet, die is gebaseerd op de vertegenwoordigende democratie .

Het kan niet zo zijn dat de meerderheid per se gelijk heeft. Is het niet zo dat democratie inhoudt dat ook de belangen van minderheden worden beschermd? Laat het Parlement doen waarvoor het dient te staan en val niet telkenmale de burgers lastig met zaken waar zij geen verstand van hebben. Wij hebben onze volksvertegenwoordigers toch niet voor niets gekozen. Nog even en je hebt een referendum over de vraag: Zijn wij voor of tegen de risicoloze rekenrente. Verlos ons van dit monster!

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 INTERPOLIS

ADVISEURS VOOR HYPOTHEKEN EN VERZEKERINGEN

PRINSENLAND ADVISEURS

REIZEN MET AANTREKKELIJKE KORTING

AVIS AUTOHUUR WEEKENDJEWEG.NL

KLEDING WEBWINKEL MET GROTE COLLECTIE

UNDERFASHION.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/
ledenvoordeel.
Mailen kan ook:
info@prodef.nl