

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

juni 2017 | nummer 4



GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



INHOUD

- 2 Perspectief, visie en leiderschap
- 4 Eindbod minister afgewezen
- 6 Het regeerakkoord van de nieuwe coalitieregering
- 7 Is eerlijkheid teveel gevraagd?
- 8 Militair pensioen naar middelloon
- 9 Voortgang nieuw pensioenstelsel
- EN VERDER
- 10 Uitspraak hoger beroep UGM-AOW-gat
- 11 Over Defensie
- 12 Column Juridische Zaken

Een eerlijk en duidelijk signaal graag

door Marc de Natris

De afgelopen weken heeft de GOV|MHB op 24 locaties haar leden bezocht om te discussiëren over het eindbod van de minister. Tijdens deze sessies en met de online ledenraadpleging hebben de leden massaal aangegeven het akkoord te verwerpen. Een duidelijk signaal van het personeel aan de defensietop.

Het is opvallend dat er tussen de defensietop en het personeel zoveel verschil zit in perceptie. De defensietop stelt in zijn schrijven dat *gezien de huidige omstandigheden is een beter bod voor 2017 realistisch gezien niet haalbaar*. Dit is nu juist de crux van deze arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen. Het defensiepersoneel hoort dit nu al 10 jaar lang. Is het niet vanuit het kabinet, met een opgelegde nul-lijn, dan is het wel omdat je een kale kip niet kan plukken. En vooral dit laatste nekt Defensie. Er is een onderstroom bij het defensiepersoneel dat een duidelijk signaal afgeeft: we voelen ons ten opzichte van de rest van Nederland en de overige ambtenaren ondergewaardeerd. Ondergewaardeerd op het gebied van loon en carrièreperspectief en de mogelijkheid om ons werk als professionals te kunnen uitvoeren.

Als de defensietop vindt dat een 2% loonsverhoging niet niks is, dan raad ik hen aan de CAO's die afgelopen maand zijn afgesloten eens goed te bestuderen. Ik raad hen ook aan om een vergelijking te maken met andere overheidssectoren in relatie tot de koopkrachtplaatjes. Dit geeft een duidelijk signaal af: een kale kip leidt tot karige loonontwikkeling. Een loonontwikkeling die ook nog eens beperkt wordt doordat de carrièremogelijkheden aanzienlijk zijn beperkt omdat de numerus fixus de top aanzienlijk heeft uitgedund.

Het signaal van het defensiepersoneel is duidelijk: dit eindbod doet geen recht aan onze loyaliteit, onze *can do* en onze bijzondere positie. Het past wel bij ons failliete departement. Wees daar dan als defensietop duidelijk en eerlijk over richting het personeel maar ook richting de politiek en samenleving. Militairen zijn goed maar niet gek. Wil men hen behouden voor onze veiligheid dan zal men hen niet alleen met de mond moeten waarderen maar ook met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Gezien de loyaliteit en de *can do* verdient het defensiepersoneel dit meer dan welke ambtenaar ooit!

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),
Drs. M.A.M. Weusthuis, R. Bliet, T. Kofman,
N. van Woensel, R. Groen (eindredacteur)

Aan dit nummer werkten mee:

drs. R.W. Mannak (correcties), B. Blonk,
P. van Maurik, Marc van der Burgh en
J.L.R.M. Vermeulen, Ren Pieters

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 aanvraag via de coördinator M.E.M. de Natris (duo-voorzitter GOV|MHB, 070-3839504 of coördinator.ib@prodef.nl). In spoedeisende gevallen kan onder goedkeuring achteraf rechtstreeks contact worden opgenomen met:

mr. B. Blonk
070-3839504
bert.blonk@prodef.nl

Kopij

Kopij voor nummer 5 van het ProDef bulletin dient voor 17 september per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.



door Ruud Vermeulen

Perspectief, visie en leiderschap

De afgelopen periode heeft in het licht gestaan van het geven van voorlichtingen over het Eindbod Arbeidsvoorwaarden van de minister. Met steun van de afdelingen zijn wij op een groot aantal locaties diep ingegaan op deze materie en op het waarom dat zowel de organisatie als de enkele militair dit bod niet zou moeten willen.

Meer dan 90% van de officieren heeft zich vervolgens uitgesproken tegen dit eindbod. Een ongekend harde boodschap vanuit het officierskorps. En natuurlijk hoorde ik vervolgens via de verwarmingsbuizen dat de top van de organisatie ontkende dat dit harde signaal juist was, dat lag veel meer genuanceerd. Het meest saillant was dat op intranet gecommuniceerd werd dat de bonden tegen het bod waren, de facto waren het niet de bonden maar hun leden, die massaal tegen gestemd hebben! In de Monitor Personeel van het departement zie je eigenlijk het schisma al aankomen. In het onderzoek door de bonden zie je deze trend bevestigd. Het jaarverslag van de IGK versterkt de boodschap en gezien de aantallen stemmers en de hoge percentages officieren die tegen gestemd hebben is dit naar mijn mening het ultieme signaal.

De prangende vraag is natuurlijk, hoe gaan wij het oplossen? En liefst niet alleen de impasse die is ontstaan omtrent het eindbod arbeidsvoorwaarden. Maar hoe gaan wij het vertrouwen tussen de leiding van Defensie en de rest van de organisatie herstellen? Hoe gaan wij weer invulling geven aan de begrippen; Trouw, Loyaliteit en Kameraadschap? De veel geroemde en ook noodzakelijke Can-do mentaliteit op *het uitvoerende niveau* behouden. De kwalificaties die onze organisatie zo uniek maken. En dit natuurlijk zowel vanuit de leiding naar de organisatie toe als omgekeerd. Naar mijn mening gaat het op drie zaken aankomen, namelijk perspectief, visie en leiderschap. En deze drie hangen onverbreekbaar met elkaar samen.

Perspectief. Er is een re'le hoop dat Defensie er geld bij gaat krijgen in de formatie. Ik zie dat op alle niveaus in de organisatie de boog te strak gespannen staat. Van de Bestuursstaf tot aan de kenniscentra en de operationele eenheden, is men alleen maar bezig om met het bestaande tekort aan mensen, middelen en reservedelen de

zaak draaiende te houden en de slag naar de mogelijke toekomst voor te bereiden. De boodschap die ik graag hier neer zou willen leggen is, schets eens een haalbaar perspectief en communiceer dat. Dit mag best uitdagend zijn, maar wel graag haalbaar. Stel bij als dat nodig is, maar geef duidelijkheid en richting. Prioriteiten stellen is niet alles doen, maar echt keuzes maken wanneer je wat gaat doen en het stellen van prioriteiten doet dus pijn, anders stel je geen prioriteiten.

Visie. Wanneer ik goed luister in de organisatie dan is het antwoord hierop de krijgsmacht innovatief en technisch hoogwaardig moet zijn. Je voelt aan alle kanten dat met name deze componenten een hoge waardering krijgen. Maar ook flexibiliteit scoort hoog. De ervaringen met efficiency zijn veel minder de afgelopen jaren. Mandaten neerleggen bij ondersteunende organisaties hebben de defensieorganisatie als geheel zwaar op de proef gesteld. Zijn dit nu de waarden die onder onze organisatie liggen of is dat; Trouw, Loyaliteit en Kameraadschap. Overigens hoort hier ook bij dat mensen die disfunctioneren wel aangepakt worden. Gaan wij mensen in fase 3 over de muur zetten zoals ik soms hoor, of is het principe; wij laten niemand achter? Wat willen wij zijn? Voor mij is het duidelijk. Vergis u niet, deze vraag leeft diep in de harten van mensen. Ook zaken zoals de Adaptieve Krijgsmacht waar de bal over de jongeren wordt gespeeld, die zouden het immers wel snappen, maakt het geheel niet beter. Het zal met name het huidige fase 3 personeel zijn dat deze stap gaat maken. Verbinden is het sleutelwoord in deze tijd, niet scheiden. Laten wij heel zuinig zijn op onze waarden, daar ligt onze kracht. Maar dan hier ook expliciet stelling nemen. Duidelijk zijn.

Leiderschap. In onze uitstekende publicaties over leiderschap lees je hoe een commandant leiding kan geven aan zijn eenheid. En te vaak blijven wij dan steken op het niveau van de groeps-, pelotons- en com-



pagniescommandant. De echte grote uitdagingen op het gebied van leiderschap liggen echter op de hogere niveaus. Een definitie van leiderschap is; het bewust beïnvloeden van gedrag. De kunst is om over de vele niveaus dit gedrag te beïnvloeden. Een paar voorbeelden; de operatie Centurion bij Philips onder Timmer. Maar ook MacCrystal in Afghanistan, die zich heel goed realiseerde dat hij een leger had dat optimaal ge'quipeerd en gevormd was om een grootschalige oorlog uit te vechten, maar veel minder om een conflict onder en tussen mensen te moeten beslechten. Van 's morgen 05.00 uur tot 's avonds laat was hij volgens ingewijden bezig om eenieder van deze andere aanpak te overtuigen.

Defensie zit ook in een dergelijke omwenteling. Op vele gebieden. Dat vereist leiderschap van commandanten die midden tussen de troepen gaan staan. Die eerst heel goed luisteren en kunnen inschatten wat is haalbaar, waar liggen de grenzen. En vervolgens een methode van communicatie kiezen waarmee zij alle niveaus bereiken, steun krijgen en het geloof terugbrengen in de organisatie. Dit is geen kunde, dit is kunst. Hoe krijg ik mijn organisatie mee?

Verbinden versus scheiden. In het rapport van de IGK stond ook een sneer naar de vakbonden. Ik ben het eens dat niet alleen Defensie moet bewegen, maar ook de vakbonden. Er moet een eerlijk en re'el per-

spectief geformuleerd worden. Een visie die gericht is op waarden, zou van harte moeten worden onderschreven en ondersteund. En ook van de voorzitters van vakbonden mag leiderschap worden verwacht en ge'ist. Ook voor vakbonden moet verbinden veel belangrijker zijn dan scheiden.

Mijn oproep is dan ook, Defensie en bonden: kom gezamenlijk met antwoorden op het gebied van perspectief en visie. Toon vervolgens leiderschap door dit gezamenlijk, elk vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid en tot diep in de organisatie, ook onder onze leden uit te dragen en maak dan pas de volgende stap! Dan pas kunnen de onderhandelaars weer zinnig aan tafel.



Arbeidsvoorwaarden

door Niels van Woensel



Eindbod minister afgewezen

In januari van dit jaar werd het arbeidsvoorwaardenoverleg, vanwege de onoverbrugbare kloof op in ieder geval drie hoofdthema's, stilgelegd. Op 27 maart jl. kwam de minister tijdens een vergadering van het Sectoroverleg Defensie (SOD) met een gesloten envelop met daarin een nieuw voorstel. Na enkele weken het nieuwe voorstel te hebben bestudeerd hebben Centrales van Overheidspersoneel (CVO's) hun appreciatie medegedeeld in het SOD van 27 april. De

minister liet weten het voorstel niet meer te willen aanpassen en gaf aan dat het een eindbod betrof. Op verzoek hebben de CVO's aangegeven het eindbod mee te nemen naar de achterban. De GOV|MHB heeft daardoor gedurende een viertal weken een uitgebreide ledenraadpleging gehouden.

Ledenraadpleging

De aftrap van de ledenraadpleging was maandag 8 mei op de Johannes Postkazerne in Havelte. De dag erop werd hier een vervolg aan gegeven voor het defensiepersoneel werkzaam op de Vliegbasis Woensdrecht. In totaal zijn, in een periode van vier weken, op 24 locaties de leden geïnformeerd over het eindbod. Tijdens de bijeenkomsten is met veel belangstelling geluisterd naar de toelichting op het eindbod door de onderhandelaar Niels van Woensel. Aansluitend was er ruim de gelegenheid om vragen te stellen en te discussiëren. Door de leden is vervolgens massaal gestemd.

Uit de goed bezochte bijeenkomsten en de vele reacties die wij hebben ontvangen blijkt dat het eindbod in het algemeen en de boodschap van de defensietop in het bijzonder veel emoties bij onze leden hebben opgeroepen. Emoties die niet alleen een reactie zijn op het eindbod. De jarenlange bezuinigingen, reorganisaties en verslechtingen van arbeidsvoorwaarden hebben hun tol geëist. Het gaat niet meer alleen om het eindbod maar ook om waardering voor het personeel in de breedste zin.

Sinds het uitkomen van het eindbod is het personeel al via diverse kanalen overstelpt met informatie over dit bod. Ook Defensie heeft ervoor gekozen om haar bod in voorlichtingsbijeenkomsten op verschillende defensielocaties toe te lichten. Hierbij werd, net als in eerdere oproepen van de Minister, de SG, de CDS en de commandanten van de defensieonderdelen, aangedrongen om dit eindbod te accepteren.

Commandanten steunen eindbod

De commandanten van de defensieonderdelen hebben deze oproep in een mail aan hun personeel gedaan. Het feit dat de mails veel gelijkenissen vertonen en rond hetzelfde tijdstip zijn verstuurd wekt de indruk dat dit onderdeel is van een gecoördineerd communicatieplan om het personeel te beïnvloeden zich bij hun bond voor het eindbod uit te



spreken. In het begin van het jaar toen het arbeidsvoorwaardenoverleg was vastgelopen, was er al sprake van een vergelijkbare gecoördineerde mail van de defensie-commandanten. Het is natuurlijk goed dat deze commandanten betrokken zijn bij het welzijn van hun personeel en inzien dat goede arbeidsvoorwaarden daar een essentieel onderdeel van zijn. Het is echter wel bijzonder dat zij stelling nemen in de discussie en het personeel adviseren met het eindbod in te stemmen. Dit vanwege het feit dat zij formeel geen deel uitmaken van het proces arbeidsvoorwaarden en dat tot nu toe ook altijd duidelijk hebben aangegeven.

Vooraf de boodschap dat men nu maar beter de 2 procent loonsverhoging kan accepteren en dat Defensie en de centrales dan volgend jaar wel weer verder gaan praten is op zijn minst gezegd onvolledig, en tot op zekere hoogte ook misleidend.

Het klopt inderdaad dat partijen dan verder gaan praten. Maar dan wel over de maatregelen en afspraken uit dit eindbod die een veel langere looptijd hebben en waarvan de gevolgen ingrijpend zijn. De randvoorwaarden voor de verdere onderhandelingen zijn in dit eindbod vastgelegd. Randvoorwaarden zoals de overgang naar een middelloon per 1 januari 2018 op basis van budgetneutraliteit met het loongebouw, het opheffen van het max-max effect, het harmoniseren van de beide bezoldiging stelsels, een zeer beperkte overgangsregeling naar de nieuwe dienstenderegeling, versobering van de regeling huisvesting en voeding, zeer beperkte keuzemogelijkheden en geen doorlopende groei van de employabilityaanspraak en ga zo maar door. We gaan dan dus wel degelijk verder praten, maar dan voornamelijk over hoe wij de versoberingen en verslechtingen tot stand gaan brengen.



Overweldigende uitslag bekend gesteld

Op 30 mei 2017 heeft de GOV|MHB de uitslag van onze ledenraadpleging in het SOD bekend aan de minister gesteld. Ruim meer dan 90 procent van de leden slaat het eindbod af. Hierbij bleek ook dat niet alleen de oudere militair in FPS fase 3, maar ook de jonge militairen in fase 1 en 2, het burgerpersoneel en militairen die al met leeftijdsontslag zijn, dit bod massaal afwijzen. Een duidelijk signaal dat de leiding van defensie de aansluiting met zijn personeel is kwijtgeraakt. Wel waren alle partijen het er over eens dat, zoals eerder aangegeven, de frustratie bij het personeel veel verder gaat dan dit eindbod alleen. De minister stelde tot verbazing van de centrales de vraag hoe het nu verder moet. Alle centrales hebben de minister duidelijk gemaakt dat de bal bij haar ligt. Defensie heeft een eindbod gedaan, de centrales waren tegen en de leden hebben gesproken. De minister was echter duidelijk dat er (voorlopig) geen extra ruimte meer

gaat komen en dat er daardoor niets gaat veranderen aan de impasse.

Advies en arbitragecommissie

Tijdens de SOD-vergadering van 27 april hebben de centrales aangegeven dat het eindbod van de minister volstrekt onvoldoende is. Er is dus geen sprake van overeenstemming tussen de centrales en Defensie. De centrales hebben kort na deze vergadering in een brief aan de minister aangegeven dat zij de Advies en Arbitragecommissie (AAC) om advies willen vragen. De AAC is een commissie die een advies of een bindende uitspraak (arbitrage) ten aanzien van een geschil tussen partijen kan doen. Deze commissie kan door de bonden bij de overheid, door de overheidswerkgevers, of door beide partijen gezamenlijk worden geconsulteerd. Zij heeft de bevoegdheid om een advies uit te brengen. Als partijen dat samen overeenkomen kan het om arbitrage verzoeken. Dan heeft het advies een bindend karakter. Centraal bij de

beoordeling van een geschilpunt door de commissie staat de vraag of er sprake is geweest van open en reëel overleg. En dat is ook de reden van deze stap van de centrales, om een duidelijk standpunt te krijgen op de vraag of er gedurende dit traject van arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen sprake is geweest van open en reëel overleg. Wij zijn namelijk van mening dat dit bij Defensie vaak niet het geval was.

Vervolgens hebben partijen op 9 mei in een SOD-vergadering moeten bepalen wat het geschil is, of er sprake is van een advies- of arbitragevraag en of partijen een gezamenlijke gang naar de AAC willen of niet. Hier werd duidelijk dat Defensie niet samen met de bonden de AAC om advies wil vragen. Inmiddels hebben de gezamenlijke bonden een bevestiging van de AAC ontvangen met betrekking tot het verzoek om een advies en bereiden we de inhoudelijke argumentatie van ons standpunt voor.

GOV|MHB

Met de SOD-vergadering van 30 mei komt er een einde aan een intensieve periode waarin het eindbod van de minister, de vele voorlichtingsbijeenkomsten en ledenraadplegingen, een overvloed aan informatie en een offensief van de defensietop tot veel emoties hebben geleid. De onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden zijn daarbij uit de geheimhouding en in de publiciteit gekomen. Duidelijk is geworden dat het personeel massaal tegen het eindbod is en zeer gefrustreerd en negatief is over de huidige stand van zaken bij Defensie. De GOV|MHB adviseert de top van Defensie dan ook om een stap terug te zetten, het hoofd eens te buigen en de heldere boodschap het defensiepersoneel serieus te nemen. Waardering en perspectief voor het personeel in daden zichtbaar te maken, zodat er daarna weer stappen vooruit kunnen worden gezet. Tot dat dit het geval is zullen de acties van de gezamenlijke bonden worden voortgezet en geïntensiveerd met als doel de minister, de politiek en het Nederlandse volk duidelijk te maken dat het zo niet verder kan.





Het regeerakkoord van de nieuwe coalitieregering

Het staat weer te gebeuren, een regeerakkoord. Over dit regeerakkoord wordt waarschijnlijk langdurig onderhandeld. Dit is noodzakelijk omdat de betrokken partijen zoals gebruikelijk verschillende, soms tegenstrijdige, beloftes hebben gedaan aan de kiezers, maar dat het nieuwe regeerakkoord er moet komen is een feit. Welke coalitieregering dit wordt is nog een vraagteken en de inhoud van het akkoord ligt nog niet eens op de onderhandelingstafel.



Generaal Salvatore Farina is de commandant van het Allied Joint Force Command (JFC) in Brunsum. Zijn motto is *more together, samen krijgen we meer voor elkaar. Wij toch ook?*

Het is dus niet alleen een hete zomer voor Defensie, maar ook voor de mogelijke coalitiepartners. En als partijleiders blijven volharden in hun bezwaren tegen meerderheidscombinaties, moet de huidige informateur Tjeenk Willink van de Kamer de ruimte krijgen ook minderheidscoalities te onderzoeken.

We kennen nog een situatie uit 2010, toen de VVD en het CDA gingen regeren met gedoogsteun van de PVV (het gedoog kabinet). Ook het woord zakenkabinet is regelmatig te lezen, zelfs met bijbehorende namen. Kortom: uitdagingen genoeg in politiek Den Haag.

Als er dan dit lang verwachte regeerakkoord is dan is de GOV|MHB, net zoals onze leden, natuurlijk bijzonder geïnteresseerd in de voorgenomen besluiten uit de beleidsbrief van de nieuwe minister van Defensie. De beleidsbrief is een politiek besluit dat met de Kamer wordt besproken. De voorgenomen besluiten die daarin zijn opgenomen vallen dus onder het politiek primaat. Het zijn communicerende vaten. Hoe concreter op dit niveau wordt beschreven op welke

wijze de groei van Defensie gerealiseerd wordt, hoe duidelijker de afbakening van de onderwerpen van medezeggenschap eruit zien. Door het Kabinet opgedragen toedelingen en maatregelen per defensieonderdeel worden aldus onderdeel van een politiek besluit (het 'of staat vast) zodat deze aspecten voor de medezeggenschap



Commandant 11 Luchtmobiele Brigade, brigadegeneraal Kees Matthijssen, neemt eerdaags afscheid van de brigade die precies 25 jaar bestaat en gaat een nieuwe uitdaging aan. Hij wel, waarom wij dan niet?

een gegeven zijn. De uitvoering (het 'hoe') resteert dan nog. Over de uitwerking van de maatregelen uit de Beleidsbrief wordt overleg gevoerd met bonden en/of medezeggenschap. De uitwerking van die maatregelen zullen bij groei leiden tot reorganisatietrajecten, maar nu voor het eerst met een positief resultaat tot gevolg.

Wij, als bonden, gaan over de algemene grondslagen van het personeelsbeleid; de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden en de algemene regels waarlangs het overig personeelsbeleid wordt gevoerd. Medezeggenschap gaat onder meer over organisatie en bedrijfsvoering. In de praktijk kan de afbakening van overlegonderwerpen tot een enkele competentiekwesie leiden, met name waar mogelijk overlap is van het domein waartoe een specifiek onderwerp behoort.

Door het stilleggen van het overleg worden op dit moment o.a. vervolgspraken over aanpassingen van het personeelsbeleid of reorganisaties nu al niet meer gedaan. Dit maakt alles in de toekomst nog uitdagender, soms zelfs onwerkbaar. De grote vraag is nu, hoe gaan we hier uit komen en zijn wij allen bereid om over onze eigen schaduw heen te springen. Waar blijft nu het 'wij gevoel'?

Is eerlijkheid teveel gevraagd?

Het 127mm kanon van de LCFen (gemiddeld 49 jaar oud) wordt niet gemoderniseerd. Wel of niet een gat in het wapenpakket van de fregatten? Vervanging wanneer?

Eerlijkheid is een eigenschap die persoonlijke integriteit of een ontbreken van bedrog, leugens of verdoezeling van feiten inhoudt. Oneerlijkheid is daar het tegengestelde van. Hoewel eerlijkheid veelal positief wordt gewaardeerd, kan een overmaat aan eerlijkheid negatief worden opgevat. ¹

Waarom zou je eerlijk zijn? Helaas moeten wij veelal erkennen dat wij mensen zowel in onze priv - als ook onze werkomgeving niet altijd eerlijk zijn (geweest). Extra moeilijk wordt deze vraag als ik mijzelf af zou vragen of ik als leidinggevende altijd eerlijk ben geweest en tijdig heb ingegrepen als er geconstateerd werd dat er toch iets niet goed ging? Ik ga geen voorbeelden noemen van eenheden waar integriteit en leidinggeven uitdagend zijn. Iedereen kan die (recente) voorbeelden uit de media halen. Echter, bij al deze berichten moeten lezers zich blijven afvragen wat wel en wat niet waar is. Eerlijkheid duurt het langst, zo luid het gezegde. Helaas moeten we constateren dat dit voor de overheid niet altijd op gaat. Dit blijkt onder andere uit een rapport over de Nederlandse defensie-inspanningen en dreiging vanuit Rusland van de Adviesraad Internationale Vraagstukken (AIV). Dit rapport geeft aan dat het kabinet (en haar voorgangers) jarenlang een veel te rooskleurig beeld schetste van de mate waarin de Krijgsmacht in staat is om Nederland te beschermen en internationaal op te treden tegen dreigingen. Het kabinet heeft de mond vol van veiligheid als een prioriteit, maar heeft de Nederlandse Krijgsmacht in de praktijk ernstig verwaarloosd. Deze verwaarlozing wordt tegenwoordig steeds meer en harder bevestigd vanuit de werkvloer. Uit diverse gesprekken met de medezeggenschapscommissies wordt duidelijk dat het Hoofd Diensteenheid (HDE) de uitdagingen van de werkvloer duidelijk en nadrukkelijk communiceert naar het hogere niveau binnen de Krijgsmacht. Slecht nieuws wordt niet langer tegengehouden of gefilterd. Dat is eerlijkheid!

Ik verwacht dan ook dat onze defensietop weet wat er op de werkvloer speelt, zeker

als ik lees dat ook onze secretaris-generaal (SG) elke donderdag het land in gaat om met mensen op alle niveaus te praten over wat er speelt. Door naar hen te luisteren krijg ik een goed beeld van waar ze op de werkvloer tegenaan lopen. Ook de leden van de Vaste Commissie Defensie (VCD) worden van informatie voorzien door middel van werkbezoeken bij de diverse eenheden. Daarnaast worden zij ook goed geïnformeerd door de belangenverenigingen, zoals de GOV|MHB, over de uitdagingen bij Defensie. Ook dat is eerlijkheid! De GOV|MHB maakt zich echter niet alleen zorgen over inzetbaarheidsproblemen en het tekort aan materieel, reservedelen of munitie. De GOV|MHB maakt zich ook zorgen ook over de logheid van ons eigen defensieapparaat.

Ten tijde van de economische crisis was er sprake van afnemende budgettaire ruimte, ook voor Defensie. Het overheersende sentiment was dat het allemaal wel wat minder kon en moest. De inefficiëntie, bureaucratie en logheid van de defensieorganisatie werden benadrukt. Inmiddels is Defensie fors ingekrompen, maar het eerlijke verhaal is dat Defensie als organisatie nog steeds

inefficiënt, bureaucratisch en log is. Vraag jezelf nu het volgende eens af: Er komt na de kabinetsformatie significant meer geld voor Defensie. Kunnen wij dat geld dan snel en efficiënt omzetten in materieel, goederen en diensten? Hoe lang duurt dat binnen onze defensieorganisatie? Zijn onze bedrijfsvoeringsprocessen wel goed ingericht, denkt men wel resultaat gericht en hebben we hiervoor (nog) wel de juiste mensen in de organisatie? Zijn wij hierin wel eerlijk naar elkaar toe en durven wij elkaar hierbij een spiegel voor te houden?

Ook wij als GOV|MHB moeten in de spiegel kijken wanneer wij met elkaar nadenken over het aanpassen en maken van nieuwe regelgeving. Te allen tijde moet duidelijk kunnen worden gemaakt wat de samenhang der dingen is en waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt. Ook wanneer dit pijnlijke keuzes zijn. Dat is eerlijkheid! Laat een ieder binnen zijn bevoegdheden en verantwoordelijkheden streven naar een verbeterde relatie, binnen en buiten Defensie, die we vanuit wederzijdse betrokkenheid nu verder vorm moeten gaan geven aan de huidige en toekomstige Krijgsmacht.



Is de basisgereedheid van de NH90-maritieme gevechtshelikopter nu wel of niet op orde?



Militair pensioen naar middelloon

In 2004 stapten de burgerambtenaren aangesloten bij het ABP over van een eindloonregeling naar een middelloonregeling. De militairen bleven bij de eindloonregeling. Ten eerste omdat ze net 3 jaar hun ouderdomspensioen bij het ABP aan het opbouwen waren en ten tweede omdat als gevolg van het militaire salarisgebouw de overgang op de burger middelloonregeling grote onevenwichtige gevolgen zou hebben voor de militaire pensioenpremie en -opbouw. Defensie kreeg voorlopig uitstel. Aan dat uitstel lijkt nu een einde te komen.

Het is altijd de bedoeling geweest dat de militairen zouden volgen naar het middelloon. Maar pensioenopbouw heeft een rechtstreeks verband met het salarishuis (gebaseerd op een rangen- en functiestelsel) en de dienstinderegelings (UKW). Deze drie zaken moeten in onderling verband worden uitgebalanceerd voor een voor alle militairen fatsoenlijk evenwichtig pensioenresultaat. En dat is zoals u begrijpt geen eenvoudige zaak. Er zullen winnaars en verliezers zijn omdat tot nu toe Defensie (Financiën) de eis stelt dat de aanpassing budgetneutraal moet.

Nu wordt er de laatste tijd druk op de overgang gezet. Niet omdat Defensie nu zo graag wil, of wij als GOV/MHB. In tegendeel, de GOV/MHB wil helemaal niet over omdat een middelloonstelsel voor de militaire officier geen goede zaak is. In een middelloonstelsel is het pensioen niet meer een afgeleide van het laatstverdiende salaris, maar wordt pensioen opgebouwd over het gedurende de carrière gemiddeld verdiende salaris incl. alle variabele toelagen. Dat betekent een verschuiving van premie en pensioenopbouw van fase 3 naar fase 1 en 2 en van hoger naar lager betaalde rangen. Defensie heeft ook een probleem nu in de burger middelloonregeling alle variabele toelagen pensioengevend worden (in een eindloonregeling zijn alleen vaste toelagen pensioengevend). Dat betekent een enorme stijging van de premie waarvan Defensie als werkgever 70% betaalt.



De druk op overgang naar middelloon komt van de uitvoerder ABP. Door wetswijzigingen na 2004 die alle uitgaan van de middelloonregeling (er zijn nauwelijks nog eindloonregelingen in Nederland) en omdat de eindloonregeling op meerdere fronten gelijke tred moet houden met de burger middelloonregeling (bijv. op het punt van de indexatie), is uitvoering van de militaire eindloonregeling volgens het ABP-bestuur zo ingewikkeld geworden dat in de woorden van art. 143 van de Pensioenwet beheerste en integere bedrijfsvoering niet meer mogelijk is. U heeft het misschien zelf al gemerkt doordat u in *Mijn ABP* niet meer de gegevens kunt vinden die u zoekt en omdat u al enige tijd geen papieren overzicht van uw opgebouwde pensioen (UPO) meer krijgt.

Het ABP is een uitvoerder van de pensioenregeling die wordt vastgesteld door sociale partners bij Defensie, de werkgever en de vier militaire vakbonden. De uitvoerder bemoeit zich in beginsel niet met de vaststelling van de regeling, dat is niet zijn bevoegdheid. De Pensioenwet geeft de uitvoerder echter een uitweg in de vorm van de *beheerste en integere bedrijfsvoering*.

Dit betekent dat als de uitvoerder niet langer in staat is om een goede administratieve organisatie op te zetten met adequate interne controleprocedures, rapportages en toezicht, het pensioenfonds maatregelen mag treffen. En dat wil het ABP gaan doen per 1 januari 2018 omdat wij als sociale partners binnen Defensie er niet in slaagden voor 1 april 2017 tot een voor ABP goed uitvoer-

bare regeling te komen. Het ABP-bestuur heeft daartoe de toezichhouders DNB en AFM gemobiliseerd die daarin meegaan om verschillende redenen. DNB omdat de eindloonregeling afgelopen moet zijn en AFM omdat die is gealarmeerd door de vele klachten van militairen over het ontbreken van actuele pensioenoverzichten.

Het ABP-bestuur heeft aangegeven dat wat hem betreft overgang naar de burger middelloonregeling per 1 januari 2018 een feit is. Maar dat heeft dus een onevenwichtige premiebetaling- en pensioenopbouw tot gevolg. Doordat er in fase 1 en 2 sprake is van zoveel variabele toelagen, neemt het pensioenresultaat daar toe met meer dan 30%. De militair in die fasen betaalt daarvoor echter ook een prijs; zijn premie stijgt ook fors en daarmee daalt zijn netto inkomen. Voor de fase 3 onderofficier is het afhankelijk van de op hem van toepassing zijnde variabele toelagen of hij in een middelloonregeling meer of minder pensioen opbouwt. Voor de officier in fase 3 betekent middelloon een forse achteruitgang tot wel 20% pensioen. Kortom, de (onder)officier die de dienst in fase 2 verlaat krijgt een prachtig pensioen mee en de militair die blijft tot UKW gaat er (fors) op achteruit.

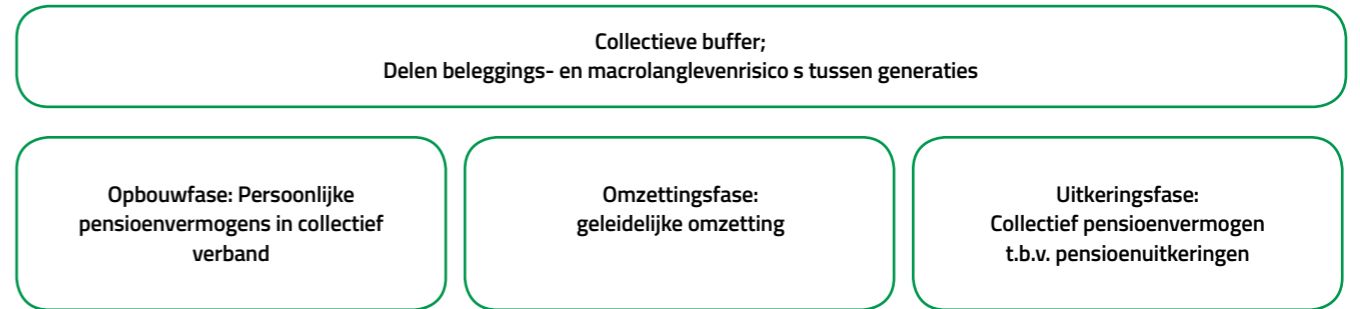
Defensie en de militaire bonden hebben inmiddels gezamenlijk stelling genomen richting ABP-bestuur in de zin van: Dat gaat zomaar niet. Wij gaan over de regeling, niet u. Wij willen met u meedenken, maar 1 januari 2018 is te snel. Overgang naar de burger middelloonregeling per die datum betekent forse onevenwichtige ingrepen in de militaire pensioenregeling die wij niet kunnen verantwoorden naar de achterban. Dat gaan wij niet doen. Wij willen met u meedenken om te komen tot een beter uitvoerbare eigenstandige militaire pensioenregeling. Maar daar hebben wij vanwege de nauwe relatie met salarishuis en dienstinderegelings meer tijd voor nodig en daar hebben wij onderling bij Defensie een ander tijdspad voor afgesproken. Bovendien speelt ook nog de discussie over het pensioenstelsel in Nederland. Binnen enkele jaren twee keer overgaan op een andere pensioenregeling kost veel tijd, geld, onderhandelingen en leidt tot onrust.



Voortgang nieuw pensioenstelsel



Binnen de Sociaal Economische Raad zijn sociale partners en overheid al jaren aan het onderzoeken en onderhandelen over de inrichting van een nieuw pensioenstelsel. Dat is volgens velen nodig omdat het huidige over de houdbaarheidsdatum heen is. Uiteindelijk ligt er nu een concept-model bedoeld voor de formateur dat er grafisch als volgt uitziet.



Separate potten

Dit model laat twee separate pensioenpotten zien, die met elkaar verbonden zijn door middel van een collectieve buffer waaraan beide potten toevoegen en ontnemen in tijden van voor- en tegenspoed. Er is sprake van een separate opbouwpot waarin een persoonlijk pensioenvermogen wordt opgebouwd voor alle actieve deelnemers en er is sprake van een separate uitkeringspot met daarin het kapitaal voor de uitkeringen van de gepensioneerden. De beide potten zijn dus gesplitst en kennen beide hun eigen beleggingsbeleid. De gedachte achter scheiding van kapitaal is het niet meer kunnen/willen opbrengen van solidariteit tussen beide generaties. Actieven kunnen ook een risicovoller beleggingsbeleid aan omdat zij nog tijd hebben voor herstel. Gepensioneerden zijn juist gebaat bij een wat meer risicomijdend beleggingsprofiel.

Opbouwfase

In de opbouwfase wordt een persoonlijk kapitaal opgebouwd. De individuele deelnemer kan zien hoeveel premie er in een jaar voor hem is gestort, wat het rendement in de afgelopen periode is geweest, welke kosten er in mindering worden gebracht en wat de eindstand van zijn kapitaal op een gekozen moment is. Vervolgens is het de bedoeling om bij benadering een uit te betalen pensioen vanaf pensioenleeftijd te vermelden, maar dat is dan ook echt bij benadering. Er kan hieraan geen gewekte verwachting en al helemaal niet een garantie worden ontleend.

Omzettingfase

In de omzettingfase wordt het opgebouwde persoonlijk kapitaal geleidelijk, gedurende een aantal jaren onttrokken aan de opbouwpot en ingebracht in de uitkeringspot, d.w.z. daarmee wordt een levenslang pensioen vanaf pensioendatum aangekocht. Dat gebeurt geleidelijk omdat de hoogte van het aangekochte pensioen sterk afhankelijk is

van de rentestand van het moment van aankoop. Door meerdere aankoopmomenten te spreiden in tijd wordt de kans ontlopen dat een eenmalig hoge of lage rentestand het levenslange pensioen bepaalt. Zo worden geluk- en pech generaties vermeden.

Uitkeringsfase

In de uitkeringsfase is er sprake van niet-gegarandeerde variabele pensioenen. De tijd van pensioengaranties is voorbij. Deze pot werkt op de wijze zoals op dit moment de collectieve solidaire pot voor alle deelnemers werkt. Het persoonlijke kapitaal uit de opbouwpot gaat over in de ongedeelde uitkeringspot. Zoveel mogelijk risico's waaronder het beleggings- en langlevensrisico worden gedeeld in een grote collectieve solidaire pot, maar dan alleen tussen gepensioneerden. De dekkingsgraad van 100% is de spil waaromheen de uitkeringen draaien. Is de dekkingsgraad groter dan 100% dan kan er worden geïndexeerd. Ligt de dekkingsgraad lager dan 100% dan wordt er gekort, behalve als er geld vanuit de buffer kan worden aangevuld.

Separate potten toch verbonden via collectieve buffer

Via de buffer zijn actieven en gepensioneerden toch in solidariteit met elkaar verbonden, maar in beperktere zin dan in het huidige systeem waarin alle risico's tussen jong en oud door middel van het gebruik van een grote collectieve solidaire pot, en een dekkingsgraad, met elkaar worden gedeeld. In het toekomstig systeem is de solidariteit beperkt tot de omvang van de buffer.

De buffer wordt gevuld vanuit de opbouw- en de uitkeringspot bij hoge rendementen (boven een bepaald niveau) op zakelijke waarden. Kunnen in een jaar de uitkeringen niet worden geïndexeerd vanuit het vermogensrendement op de uitkeringspot, of maakt de opbouwpot een negatief rende-

ment, dan vloeit er geld terug uit de buffer in die potten.

GOV/MHB

De GOV/MHB is kritisch over het nieuwe voorgestelde stelsel. Allereerst is het zeker niet een eenvoudiger stelsel geworden en het is ook zeker niet eenvoudiger uit te leggen. Het is echter ook duidelijk dat het huidige stelsel aan innerlijke onevenwichtigheden ten onder zal gaan als mens, maatschappij en economie in de veronderstelde richting blijven voortbewegen. En het is ook duidelijk dat als sociale partners niets doen aan modernisering van het stelsel, de politiek dat via wetgeving gaat doen en dat willen we voor zijn of kunnen bijsturen. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat het kapitaal in de opbouwpot alleen kan worden gebruikt voor pensioen, en niet ook voor door de politiek bedachte doeleinden als eigen huis, zorgkosten en misschien wel de studieschuld. Dan wordt de pensioenpot een levenslooppot en die raakt nooit gevuld.

Waar wij vanuit de GOV/MHB vooral op aandringen is duidelijkheid over het nieuwe systeem d.m.v. rekenvoorbeelden over bijvoorbeeld te gebruiken rekenrente en de bufferwerking. Wat betreft de vormgeving van het nieuwe systeem geldt een: Ja, tenzij de rekenvoorbeelden ons niet overtuigen van een goede werking.

Wat betreft de transitie van het huidige naar het nieuwe systeem: hoeveel geld gaat er vanuit de huidige ene grote pot met geld voor jong en oud naar de toekomstige individuele kapitaalrekeningen van de jongeren, en hoeveel geld gaat er in de gezamenlijke pot met geld voor de gepensioneerden? Hoe verdelen we dat geld eerlijk? Hier geldt een Nee, mits. Zonder die rekenvoorbeelden en dat inzicht in een eerlijke verdeling komt er geen goedkeuring voor de transitie en dus ook niet voor het nieuwe systeem.



Uitspraak hoger beroep UGM-AOW-gat (ECLI:NL:CRVB:2017:1904)

De Centrale Raad van Beroep heeft op 1 juni jl. uitspraak gedaan in zaken van gewezen militairen met een uitkering op grond van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM), die een inkomensverlies lijden vanwege de verhoging van de AOW-leeftijd (AOW-gat).

Geoordeeld is dat met de financi' le voorzieningen die de Minister van Defensie heeft getroffen, geen sprake is van verboden onderscheid naar leeftijd. Deze voorzieningen komen er op neer dat de gewezen militair tussen 65 jaar en AOW-leeftijd een netto inkomen heeft ter hoogte van ten minste 90% van de gerechtvaardigde aanspraak. Onder dat laatste wordt verstaan het netto inkomen waarop de gewezen militair vanaf 65 jaar aanspraak had kunnen maken als de AOW-leeftijd op 65 jaar was blijven staan.

De uitspraak doet sterk denken aan de uitspraak van 26 april jl. over het AOW-gat bij de wachtgelduitkering. Er is echter wel een verschil. De wachtgelden krijgen een compensatie voor het feit dat zij mogelijk hun pensioen niet vanaf AOW-leeftijd, maar al vanaf 65 jaar opnemen, hetgeen een pensioenverlagend effect heeft. De

UGM-ers krijgen deze compensatie niet, omdat hun pensioen volgens het ABP-pensioenreglement ingaat op 65 jaar. Deze uitspraak betreft 11 appelanten, waarvan 4 GOV/MHB-lid zijn. Daarnaast is de uitspraak uiteraard leidend voor alle gewezen militairen die te maken hadden, hebben, of zullen krijgen met het AOW-gat. Ik verwacht dat de twee uitspraken nu eerst in regelgeving zullen worden vertaald en dat daarna alle betrokkenen die nog aan het procederen zijn een nieuw besluit krijgen. Van degenen die niet procederen, zullen waarschijnlijk alleen zij een besluit krijgen die al met het AOW-gat te maken hebben (gehad). Met de uitspraken van 26 april jl. (wachtgeld) en 1 juni jl. (UGM) zijn twee van de drie hoofdmoten van het AOW-gat-dossier juridisch afgerond. Resteert nog het AOW-gat voor de overtoellige ambtenaren op wie SBK 2012-2016 van toepassing is. Ik verwacht dat de zitting daarvoor ergens in het najaar gaat plaatsvinden.

ADVERTENTIE

Unieke reisverzekering voor militairen: Pakket Officier 2.0

De vakantie staat weer voor de deur. Een goed moment om uw reisverzekering nader te bekijken. Prinsenland Adviseurs levert maatwerkverzekeringen aan militairen. Zo kent onze reisverzekering diverse keuze-opties die u nergens anders af kunt sluiten. De verzekering is niet alleen voor uw priv reizen, u heeft ook de mogelijkheid dienstreizen, oefeningen en uitzendingen mee te verzekeren. Hieronder een overzicht van alle (keuze)opties binnen onze vernieuwde reisverzekering:

Vraag een informatiepakket aan
Bovenstaande reisverzekering is doorlopende reisverzekering en onderdeel van het Pakket Officier 2.0. Vraag vrijblijvend een informatiepakket aan.

Bel 010 4552500 of mail uw verzoek via info@prinsenland.nl

Doorlopende Reisverzekering	Pakket Officier 2.0 NIEUW	Pakket Officier OUD	Bij andere verzekeraars (vb. Univé)
Dekking repatriëring tot in 2 ^e graad uitzending	✓	✓	✗
Omkeringsclausule bij stationering buitenland	✓	✓	✗
Automobilistenhulp (Auto max. 9 jaar oud)	✓	Optioneel met premietoeslag	Optioneel met premietoeslag
Keuze opties: *			
Europa of werelddekking	✓	✓	✓
Avontuurlijke sporten	✓	✓	✗
Annuleringsdekking	✓	✓	✓
Marine clausule annuleringsdekking	✓	✗	✗
Wintersporten	✓	✓	✓
Max. aaneengesloten 365 dagen	✓	✗	✗
Dekking uitzending, dienstreizen oefening	✓	✗	✗

Prinsenland Adviseurs



* Keuzeopties kunnen tegen premietoeslag worden aangevraagd.



En nu, wat nu? Dat is de vraag die overblijft nadat ik u in de afgelopen vier columns heb verteld over verkeerde rekenmodellen, foutieve aannames en het verschil tussen de financi le realiteit en de begrotingswaarheden . Kan het anders? Het ministerie van Defensie claimt dat zij nu het beste mogelijke inzicht geeft. Dit is ongetwijfeld waar en het getuigt van goede bedoelingen, maar het is niet goed genoeg. Twintig jaar foutief en vooral lichtzinnig, bezuinigen is een bewijs dat er beter inzicht zou moeten zijn. Ik heb leden van de Tweede Kamer regelmatig ook horen verzuchten dat zij onvoldoende inzicht hebben in het reilen en zeilen van Defensie.

Is er dan geen toezicht op Defensie? Dat is er zeker wel, in de vorm van de Algemene Rekenkamer. En de rekenkamer heeft al een aantal keren gewaarschuwd. En de regelmaat van deze waarschuwingen neemt toe. Zij beperken zich niet tot het constateren dat Defensie haar eigen regels niet handhaaft, de Rekenkamer waarschuwt ook voor de onhaalbaarheid of onjuistheid van veel van de regels. De Tweede Kamer heeft al meerdere malen gediscussieerd over andere manieren om een defensiebegroting op te bouwen, bijvoorbeeld door een meerjarige, regeringsperiode overstijgende begroting. Daar is groeiend draagvlak voor, zelfs onder de partijen aan de linkerkant. Maar waarom komt het er dan niet van?

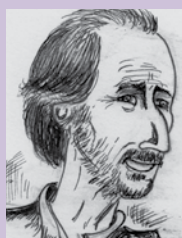
Het antwoord is, volgens mij, even simpel als dat het pijnlijk is. Een deel van de ambtelijke top wil helemaal geen inzicht geven in de toestand bij Defensie. Dat klinkt nogal heftig zou u kunnen denken. Maar laat ik de zaken nog eens op een rijtje zetten. Het foutieve rekenmodel bij het CPB, dat leidt tot bezuinigen zonder politieke consequenties, wordt in stand gehouden doordat het ministerie van Financi' n geen behoefte heeft aan een ander model. Het integrale rekenmodel dat onbruikbaar is voor besluiten over reorganisaties of investeringen wordt gebruikt omdat het ministerie van Financi' n dit wil. De onjuiste verwerking van loonstijgingen en afwijkende inflatiecijfers blijven in de lange termijn doorrekening van de begroting staan omdat Financi' n het toestaat. En datzelfde ministerie geeft voorafgaand aan de verkiezingen keuze-

lijstjes met bezuinigingen op Defensie uit waarvan zij weet dat ze in komende regeerperiode onuitvoerbaar zijn.

Het ministerie van Defensie heeft ook een financi' le afdeling. Ik weet zeker dat zij die daar werken, of in ieder geval de meeste van hen, deze informatie aan MINFIN verstrekken. Zij hebben mij dat zelf verteld. Deze informatie zou in de ministerraad tot vuurwerk moeten leiden. Of niet? In deze aanname mijnerzijds mag u een twijfel lezen. Immers de hoogste financi' le ambtenaren van alle ministeries worden *de facto* benoemd vanuit het ministerie van Financi' n. Maar het leidt bij een noodzakelijk debat tussen ministeries per definitie tot verstoring van de scheiding van financi' le macht. Dit was ooit anders maar het is n van de maatregelen die genomen is om begrotingsdiscipline af te dwingen. Volgens mij moet je dit soort discipline niet willen, het leidt tot ambtelijke beïnvloeding van de politiek. Beslissingen over begrotingen zijn politieke beslissingen, ook als er sprake is van overschrijdingen. Dat hoort niet thuis in het domein van het uitvoerende ambtelijk apparaat.

Kan het anders? Het is misschien technisch moeilijker, maar dan zoek je maar naar oplossingen. Als dat wijzigingen van procedures vraagt dan moet dat maar. Als dat aanpassingen van wetgeving vraagt dan leg je het voor aan de politiek. Wij, de kiezer, hebben hen daarvoor gekozen. En wij, de militairen en burgermedewerkers, leggen onszelf in handen van die politici en daarmee in handen van het volk dat wij

verdedigen. Als het niet lukt, omdat we te weinig middelen krijgen, dan ligt ook daar de eindverantwoordelijkheid. Ambtenaren moeten geen financi' le besluiten nemen en zeker de ambtenaren van Financi' n niet. Hun taak is het uit te voeren en controleren. Als het niet goed is dan behoren zij daarover te rapporteren aan de Tweede Kamer. En als je naar de huidige toestand van Defensie kijkt dan heeft Financi' n daarin gefaald. Klinkt dit allemaal wat overdreven? Laat ik een van mijn ervaringen met u delen. In de tijd dat Nederlandse troepen in de vallei van Chora in Afghanistan in gevecht waren met de Taliban werd er dagenlang hevig artillerievuur afgegeven. Het verbruik aan granaten was groot, groter dan verwacht. In ieder geval groter dan wat op de begroting stond. Zoiets is geen probleem, dat kun je oplossen door te schuiven in de begroting. Ik was echter in de Tweede Kamer en sprak daar in de wandelgangen toevallig een jonge ambtenaar van Financi' n. Wij raakten in gesprek en op een bepaald moment beklagde zij zich over het gebrek aan begrotingsdiscipline in Afghanistan. Om haar mening te ondersteunen zei ze; Kijk maar, er worden daar veel meer granaten verschoten dan begroot. Ik wist even niet meer wat ik moest zeggen. Maar mocht u de afgelopen columns hebben overgeslagen; *Sums it up pretty well.*



Het mag wat kosten...

Een aantal weken geleden maakte *The Boston Globe* in een uiterst kritisch artikel gewag van de kosten van militaire interventies tijdens de USA. Een voorbeeld: sinds 2001 zouden de USA aan de langst durende oorlog uit hun geschiedenis (Afghanistan/Taliban) al meer dan 750 miljard dollar hebben uitgegeven.

De cijfers zijn gebaseerd op rapporten van de federale overheid en de website *National Priorities Projects (NPP)*, die de militaire uitgaven kritisch volgen.

Een uurtje Afghanistan kost maar liefst 4 miljoen dollar.

The Boston Globe en *NPP* baseren zich op bij elkaar opgetelde bedragen die door regering en Congres sinds 2001 jaarlijks zijn gebudgetteerd voor Afghanistan. De daadwerkelijk gemaakte kosten lijken echter een stuk hoger te liggen, t.w. een gecumuleerd bedrag van maar liefst 2.200 miljard dollar, dit als gevolg van het feit dat een deel van de kosten niet waren voorzien (lees: te zien) in de begroting.

Denk hierbij aan beschadigd materieel dat moet worden hersteld, het onderhoud van bases, de gezondheidszorg voor militairen, de nazorg voor de gewond geraakte militairen (in veel gevallen een terechte levenslange verzorging op staatskosten) en de kosten voor Homeland Security (een zeer forse kostenpost) en als laatste de rente die moet worden betaald op het geleende geld dat wordt gebruikt om de begroting voor Afghanistan te financieren. Het Congres houdt de belastingdruk graag laag voor de kiezers en heeft de onaange-

name gewoonte om uitgaven voor de federale overheid te lenen.

The Boston Globe heeft haar journalistiek onderzoekstaak beslist niet verwaarloosd, maar heeft met 750 miljard dollar slechts een derde van de daadwerkelijk gemaakte kosten in beeld gebracht. 2.200 miljard dollar aan oorlogsinspanningen in en voor Afghanistan, het is een bedrag om van te duizelen. Ik weet best dat de USA 19 x zoveel inwoners heeft als Nederland (319 om 17 miljoen), maar de genoemde bedragen steken schril af tegen het Nederlandse defensie budget van ca. 8 miljard euro per jaar.

In 2014 was de afspraak tussen de NAVO-lidstaten om de uitgaven op jaarbasis in 10 jaar tijd te doen stijgen tot 2% van het bbp. Al hoewel er sprake is van beterschap voldoet slechts een handjevol NAVO-landen aan de 2% norm. Het EU-gemiddelde ligt op 1,4%. Nederland scoort uitermate slecht met een krappe 1,2% van het bbp (Noot: ik vermoed dat daar 21% BTW in verwerkt zit). Legt Nederland zich zelve de 2% norm op, dan zou het jaarlijkse defensie budget stijgen tot ca. 14 miljard euro. Ik zie de zure koppen van Alexander P., Jesse K. en Emiel R. al voor mij.

In die liberaal-linkse contreien denkt men niet in termen van te weinig budget, maar meer in termen van versnippering. Schuif de EU defensie inspanningen meer in elkander en je kunt veel meer capaciteit genereren dan in de huidige configuratie. Waarom zou je dan nog opschalen tot 2% van het bbp?

Toch valt er veel te zeggen voor meer EU-samenwerking. Het wereldbeeld is veranderd en zal de komende jaren blijven veranderen.

Sinds het einde van de Koude Oorlog lopen de belangen van de USA en Europa niet meer parallel.

Je kunt anno 2017 niet langer de Amerikanen voor je laten denken. Dat geeft beslist geen pas.

Ga zelf eens diep nadenken over je veiligheid en defensie en wees bereid om daar de bijbehorende prijs voor te betalen. Die z.g. goede oude tijd komt niet weerom. Op de pof leven past niet bij een welvarend Nederland. Het mag inderdaad wat kosten !

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	kandidatenlijst	Kiesdatum
CLAS	11 Hrstcie LMB	gesloten	10-07-2017
CLAS	Staf Opleidings- en Trainingscommando	17-07-2017	01-09-2015
CLAS	Opleidings- en Trainingscentrum Genie	21-09-2017	02-11-2017

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl