

ProDef BULLETIN

PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE

november 2016 | nummer 7

GOV|MHB
PROFESSIONALS BIJ DEFENSIE



INHOUD

- 1 Duovoorzitters
 - 3 Onze pensioenen
 - 5 Arbeidsvoorwaarden-
onderhandelingen hervat
 - 6 Het AOW- gat bij Defensie
Verdeel en heers
 - 7 Cafetariamodel Defensie
van start gegaan
 - 8 Wijziging VBD nu ook voor
onbetaald ouderschapsverlof
 - 8 Vertrouwen
 - 9 Je kan bijna niet wachten op
2017
 - 10 Verdelen pensioen bij scheiding
- EN VERDER
- 5 Cartoon
 - 11 GOV|MHB zaken
 - 12 Medezeggenschapsverkiezingen
 - 13 Juridische zaken
 - 14 Over Defensie

Wie zijn wij, die officierenverenigingen?

door Marc de Natris & Ruud Vermeulen

Vanaf 2012 werken de officierenverenigingen samen in de koepel van de Gezamenlijke Officieren Verenigingen en het Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie. Wij, de GOV|MHB, zijn zowel een vakbond als een beroepsvereniging en benaderen vraagstukken daarom soms vanuit een bredere optiek dan andere bonden. Dat vraagt om uitleg.

Een officier is naar onze mening niet alleen verantwoordelijk voor zichzelf, maar ook voor zijn onderofficieren, manschappen, burgermedewerkers én voor de organisatie. De belangen van deze groepen lopen niet altijd synchroon en een officier moet hierdoor compromissen sluiten of harde keuzes maken. De GOV|MHB is een afspiegeling van die officier.

Bij het behartigen van de belangen van onze leden benadert de GOV|MHB Defensie op drie manieren:

Ten eerste als departement, Defensie als onderdeel van het Kabinet. Het AOW-gat is bijvoorbeeld veroorzaakt door kabinetsbeleid en moet daarom ook door het kabinet worden opgelost en niet vanuit het arbeidsvoorwaardenbudget van Defensie. De GOV|MHB is van mening dat door het kabinet veroorzaakte problemen niet afgewenteld kunnen en mogen worden op het defensiepersoneel. Dit is onlangs nog eens nadrukkelijk verwoord door de GOV|MHB in een brief aan de Vaste Kamercommissie voor Defensie en tijdens een hoorzitting in de Tweede kamer.

In het Financieel Dagblad van een paar weken geleden spreken wij het kabinet aan op de operationele tekorten bij Defensie. De minister heeft deze tekorten al breed in zowel de Kamer als in de media erkend.

Ten tweede spreekt de GOV|MHB Defensie aan in de persoon van de minister. In de blog van de duovoorzitter van 3 oktober jl. "*De minister heeft ongelijk*" wordt de minister aangesproken over het feit dat Nederland tekort schiet als het gaat om 'Risk- en Burden sharing' binnen het NAVO bondgenootschap.

Ten slotte kan Defensie ook de Krijgsmacht zijn. Dit is voor ons "de organisatie", de krijgsmachtonderdelen, u en ik. Wij voelen ons hier diep mee verbonden.

www.ProDef.nl

Het ProDef bulletin is een uitgave van de Gezamenlijke Officierenverenigingen 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),
Drs. M.A.M. Weusthuis, R. Bliet, T. Kofman,
N. van Woensel, R. Groen (eindredacteur)

Aan dit nummer werkten mee:

H. Boomstra (cartoon), drs. R.W. Mannak (correcties), B. Blonk, P. van Maurik en J.L.R.M. Vermeulen

Vormgeving

Frank de Wit, Zwolle

Drukwerk

Epos|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 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 8 van het ProDef bulletin dient voor 12 december 2016 per e-mail bij de redactie aanwezig te zijn.

Vervolg pag. 1

Uit ervaring blijkt dat de snelste weg naar een doel zelden de kortste weg is. Recht op het doel afgaan lijkt heel dapper, maar is vaak onverstandig. Strategisch en planmatig werken vanuit een voortdurende beoordeling van de toestand is de ziel van onze "organisatie". En dus ook van de GOV|MHB.

Over het doel kan geen misverstand bestaan, zoals bij de gerechtvaardigde eis om het AOW-gat gerepareerd te krijgen. De weg erheen, het moment waarop en de middelen die ingezet worden: daarin zullen wij onderscheidend zijn.

De erkenning van de "Bijzondere Positie van de Militair" heeft ons vier jaar gekost, maar die positie vormt nu het morele fundament onder onze aanval. Zowel ten aanzien van de uitkeringsgerechtigde militair en burger als voor de militairen met UGM met een AOW-gat zijn wij juridisch succesvol in het krijt getreden en hebben de casussen gewonnen. Overigens gebeurt dit laatste schouder aan schouder met de AFMP en de VBM, maar wel geheel zelfstandig.

Doelen bereik je vaak niet gisteren en vandaag, maar pas morgen en overmorgen. Het debacle van de Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) is bij de GOV|MHB echt niet van tafel. Juiste tijd, juiste plaats en voor het juiste forum, maar ook graag met de juiste argumentatie, "the moral high ground". Soms moet je lang vechten, het is niet anders.

Kameraadschap is ons uitgangspunt. Wij delen in de ellende en delen ook samen het succes. Daarom wentelen wij het AOW-gat ook niet af op de Defensieorganisatie maar op het kabinet. Immers, het Kabinet heeft ook de rekeningen van de ophoging van de AOW-leeftijd ontvangen en heeft bij deze ophoging de "Bijzondere Positie van de Militair" genegeerd. Zou het AOW-gat gedicht moeten worden vanuit het Defensiebudget, dan niet alleen over de rug van het defensiepersoneel maar volgens "gedeelde lusten en lasten". Dat is onze kracht.

Om in de metaforen te blijven, wij schieten met scherp, zoals dagblad de Limburger twee jaar geleden aangaf in een cartoon. Wij zijn niet van de losse flodders. Wij hebben een uitgebreid netwerk, zijn daarin actief en spreken het aan. Het doel is hierbij leidend en niet het maken van lawaai. Zonder "losse flodders" werkt het vaak veel doelgerichter.

De problemen zijn niet ééndimensionaal, de oplossingen dus ook niet. Dan kan de communicatie met onze achterban dat ook niet zijn.

Als vereniging zoeken wij actief (door o.a. bezoeken aan eenheden) naar de positieve en negatieve sentimenten in de organisatie en bij onze UKW'ers en gepensioneerd. En als er uitdagingen zijn dan proberen wij die via overleg op te lossen, 'the officers way'. Dit gaat sneller en levert betere resultaten. Maar dat betekent niet dat wij als het nodig is een harde confrontatie schuwen, integendeel.

Als je veel doet, maak je veel fouten, dat geldt voor iedereen. Ook wij zijn kritisch op onszelf, op elkaar, op de organisatie. Fouten maken mag, mits je ze ook herstelt. Dat is volwassen gedrag. Kabinet, herstel je fouten.

Bij de GOV|MHB staat het doel voorop.



Onze pensioenen

door Ruud Vermeulen

In de jaren '90 vertelde ik trots aan Franse vrienden over mijn welvaarts- en waardevast pensioen. En wie deed dat niet? Tussen 2008 en 2015 hebben wij inmiddels een indexatietekort van 11,7% (bron: ABP) opgelopen.

Het kapitaal in het ABP is in de afgelopen 12 jaar meer dan verdubbeld. In 2004 zat er 168 miljard in kas, op 1-1-2016 was dit gegroeid naar 351 miljard. In 2016 zit het fonds tot nu toe op een rendement van ongeveer 9% en een vermogen van 381 miljard, tel uit je winst!

In de afgelopen jaren is er een einde gekomen aan de mythe van het welvaarts- en waardevaste pensioen. Mijn, maar ook de gerechtvaardigde verwachtingen van vele anderen, zijn niet uitgekomen. Natuurlijk realiseert elke Nederlander zich dat wat je niet hebt, je ook niet kunt uitgeven. De Nederlandse bank schrijft voor, hoe de dekkingsgraad van de pensioenfondsen moet worden berekend. Het ABP heeft op grond van deze voorgeschreven rekenmethode een dekkingsgraad van om en nabij de 90% (september 2016).

Maar de hamvraag is, wat is het probleem en wat doen wij (GOV|MHB) eraan?

In de pensioendiscussie verzandt men regelmatig in grotere en kleinere details. Laten wij ons in dit artikel beperken tot de hoofdzaken. Er liggen drie fundamentele problemen onder de pensioendiscussie van dit moment. Ik zal die in volgorde behandelen maar ook aangeven waar de oplossingen liggen. En als laatste, wat wij hieraan (kunnen) doen.

1. De verwachting dat wij een welvaart- en waardevast pensioen hebben.

Zoals ik hierboven al aangaf is er sprake van bijna 12% aan gemiste indexatie. In alle media is er een veelvoud van berichten uitgestort om te benadrukken dat er geen zekerheid te geven is t.a.v. onze pensioenen. De regering vindt echter dat, wil zij de basisvoorwaarden voor deze zekerheid wel creëren, er een 125% dekkingsgraad bereikt moet worden, voordat de pensioenfondsen mogen overgaan tot volledige indexatie. Dit is een van de redenen waarom de pensioenpotten zo snel groeien.

2. De onzekerheid van de rendementen ten gevolge van de financiële crisissen tussen 2000 en 2010.

Het benodigde pensioenkapitaal wordt vergaard door de maandelijkse inleg van pensioenpremies, maar voornamelijk door het rendement op de beleggingen het pensioenfonds. Het fundament onder het pensioengebouw verdween tijdens de dot.com-, banken- en de financiële crisis. Om de toekomstige waarde van pensioenen vast te kunnen stellen is de hoogte van de rekenrente van essentieel belang. Op basis van welk rendement op de ingelegde premie/het kapitaal moet een pensioenfonds zijn toekomstige verplichtingen (over 10, 20, 30 en zelf 40 jaar) berekenen? Ter illustratie, om het belang van rendement aan te geven; een stijging van de rekenrente met 1% verhoogt de dekkingsgraad met 12%. De Nederlandse bank gebruikt op dit moment een rekenrente van 0,9%. Het ABP heeft echter een langjarig (vanaf 2000) historisch netto rendement van 7% ondanks de eerder genoemde financiële crisissen. Of de toekomstige waarde van pensioenen wordt vastgesteld op basis van een rendement van 0,9%, de vaste rekenrente van 4%, of 7% scheelt tussen de ongeveer 37% tot 72% dekkingsgraad.

3. Het derde probleem is het stijgen van de gemiddelde levensverwachting

Nederlanders worden steeds ouder. Het opgebouwde pensioen, inclusief het rendement, is gebaseerd op de verwachting dat dit gedurende een periode van 21 jaar wordt uitgekeerd. Leeft men langer, dan ontstaan, heel logisch, tekorten. Daarom is

de pensioengerechtigde leeftijd opgetrokken en zal deze ook in de toekomst verder worden aangepast aan de verhoging van die gemiddelde levensverwachting. Diegenen die al met pensioen zijn, zoals ik, krijgen als wij langer leven meer uitbetaald dan waar wij voor betaald en dus recht op hebben. Dat daar enig indexatieverlies voor zou moeten worden opgeofferd zou dan ook terecht zijn. Waarmee meteen ook een groot deel van de discussie 'jongeren versus ouderen' wordt opgelost. En hierdoor is meteen het derde probleem in deze kabinetsperiode, het ophogen van de leeftijd, opgelost.

Dan blijven er dus nog twee problemen over, de zekerheid die geen zekerheid is en waarvoor tot 130% dekkingsgraad voor betaald moet worden en hiermee samenhangend, de rekenrente. In 2010 waren werkgevers en bonden het erover eens dat er iets moest gebeuren, wilde men aan deze dreigingen het hoofd kunnen bieden. Er zou uitgegaan worden van een reëel rendement minus een veiligheidsmarge, i.c. de 7% gemiddelde rente van het ABP minus de 3% veiligheidsmarge. Samen vormt dit de reële rekenrente. Bovendien zou men de zekerheid van een gegarandeerd pensioen (dat was er toch al niet) opgeven. Het gevolg hiervan zou zijn dat er op basis van een lange termijn gemiddelde er een dekkingsgraad van ongeveer 100% in plaats van 125% nodig is. Op het laatste moment trok de FNV, onder de term 'Casino pensioen' de stekker uit dit akkoord. Men was er nog niet aan toe.

In deze kabinetsperiode is de discussie over de pensioenen publiekelijk gevoerd. Pensioenen zijn immers een zaak van



werkgevers en werknemers, zij betalen de rekening. Vandaar dat zowel in de Sociaal Economische Raad (SER) als in de Stichting van de Arbeid (STAR) de echte discussie wordt gevoerd.

In de SER zijn twee modellen als mogelijke oplossing naar voren gekomen. De eerste is de hierboven aangegeven oplossing die grote gelijkheid vertoont met het reële stelsel uit 2010 en de persoonlijke pensioenpotten.

Een factor die de overgang moeilijk maakt is de zgn. 'doorsnee systematiek'. Deze houdt in dat jongeren teveel premie betalen in hun jongere jaren omdat dit geld langer kan renderen. Dat is nadelig voor hen als zij later b.v. ZZP'er worden en daardoor geen pensioenpremie meer betalen. Maar ook andersom natuurlijk. Als jongeren beginnen als flexwerker, bouwen zij in hun jonge jaren geen pensioen op en profiteren later van het kapitaal wat door anderen middels langdurig renderen is opgebouwd. De overgang naar een andere systematiek kost echter 100 miljard euro, van de 1300 miljard die in onze pensioenpotten zit.

Het niet-betalen van pensioenpremie kan leiden tot het uitsluitend ontvangen van een AOW. Maar van een AOW kun je normaal niet leven, men krijgt dan allerlei subsidies zoals huurtoeslag en zorgtoeslag. Deze worden echter betaald met belastinggeld. En dit belastinggeld wordt wederom opgebracht door mensen die werken en door mensen die wel pensioenpremie hebben betaald. Veel gehoord is dan ook de oproep vanuit linkse hoek om dan maar de AOW te verhogen en inderdaad deze verhoging wordt dan weer betaald door de werkenden en door mensen die wel pensioenpremie hebben betaald.

De oplossing zou dus in onze ogen moeten zijn, iedereen ook ZZP'ers betalen pensioenpremie. Het consumeren van door anderen opgebouwde middelen, moet worden voorkomen behalve voor degenen die echt niets hebben kunnen opbouwen.

Maar de hamvraag was, wat doet de GOV|MHB, uw vereniging, hieraan?

De GOV|MHB is lid van de Vakcentrale voor Professionals (VCP) en van de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid en bedrijfsleven (CMHF). Eén van onze duovoorzitters zit daarom in het hoofdbestuur van de VCP. De VCP onderhandelt in zowel de SER als de STAR met de werkgevers, op gelijk niveau met de CNV en de FNV. Het gaat dan meestal om voorgenomen algemene wet- en regelgeving op arbeidsrechtelijk gebied, de laatste jaren gaat het regelmatig over AOW en pensioenen. En zoals ik al eerder heb aangegeven, dit zijn de fora waar uiteindelijk de oplossing vandaan moet komen. Een niveau lager, het arbeidsvoorwaarden-niveau overheid, functioneert de CMHF.

De CMHF wordt gevormd uit alle overheidssectoren en de GOV|MHB vormt de sector Defensie binnen de CMHF. Ook hier maakt een van de duovoorzitters deel uit van het Hoofdbestuur van de CMHF. Een van de medewerkers van de GOV|MHB zit namens de CMHF in de Pensioenkamer, het onderhandelingsgremium over de overheidspensioenen. En namens de CMHF heeft een lid zitting in het ABP-bestuur aan werknemerskant. Bovendien zit een van onze leden in het Verantwoordingsorgaan van het ABP.

Omdat de CMHF is aangesloten bij het geformaliseerde Georganiseerd Overleg tussen werkgevers en werknemers bij de overheid, zit de GOV|MHB als onderhandelingspartner aan de arbeidsvoorwaarden-tafel bij Defensie waar de arbeidsvoorwaarden (ook de UKW) van de militair en de burgerambtenaar worden uitonderhandeld.

Als relatief kleine vereniging zitten wij dus op alle niveaus mede aan de echte stuurknoppen.

Als VCP is ons doel om te komen tot een pensioen gebaseerd op het zgn. reële systeem. Dus een rekenrente op basis van de rendementen van het pensioenfonds met een veilige marge en een dekkingsgraad van 100% met wederom een veilige marge. Wij gaan voorlopig niet voor de persoonlijke pensioenpotten, iets wat op termijn wel mogelijk zou moeten zijn. Deze huidige voorkeur voor het reële systeem, komt voor uit het draagvlak dat dit systeem heeft bij de bonden. Hierbij is ons uitgangspunt, dat iedereen en ten alle tijde pensioenpremie betaalt. Dit om later niet afhankelijk te zijn van de belastinggelden van anderen. Dit voorkomt ook dat ZZP'ers tegen elkaar uitgespeeld kunnen worden om zo tot een steeds lager uurloon komen. Dus een behoud van de zogenaamde 'doorsnee systematiek'.



De Sociaal Economische Raad in vergadering.

Op deze wijze zetten wij ons effectief in voor uw pensioenbelangen. Voor jong en oud, met een eerlijke en rechtvaardige boodschap. Klinkt allemaal goed, zult u zeggen, maar maak het eens zichtbaar wat je dan doet. Op de website van GOV|MHB vindt u een lijst van de interventies van de VCP in 2015 en 2016.

We moeten ons goed realiseren dat een kabinet uiteindelijk maar moeilijk kan afwijken als werkgevers en werknemers het eens worden over de pensioenen. Pensioen is immers een arbeidsvoorwaarde en werkgevers en werknemers zijn diegenen die de premie betalen. Deze onderhandelingen worden in de SER en de STAR gevoerd, waar wij prominent aan tafel zitten. In de afgelopen twee jaar alleen al zijn er vijf zgn. vakcentrale-brieven naar het kabinet en de Tweede Kamer gestuurd. Wij hebben met de andere bonden, bewust gekozen voor een gemeenschappelijke lijn. De rekenrente en de dekkingsgraad hebben hierbij bij voortduring onder vuur gelegen. En ons uitgangspunt is: de gestage druppel holt de hardste steen uit.

In de komende verkiezingsperiode zullen wij er alles aan doen om van bovenstaande problematiek een issue te maken. De GOV|MHB zelf zal alles eraan doen om de meningen van politieke partijen over dit dossier helder voor het landelijk voetlicht te krijgen en haar stellingname in deze, breed uit te meten in de landelijke media. Er valt dan echt iets te kiezen en de partijen zullen zich hiervan bewust (moeten) zijn.

In het nieuwe kabinet moet dit leiden tot een eerlijk en rechtvaardig systeem, waarbij indexatie mogelijk is zonder de pensioenen van onze jongere collega's op te eten. Zowel op het niveau van de VCP, de Pensioenkamer als bij het ABP beïnvloeden wij de discussie in de eerder genoemde richting.

Arbeidsvoorwaardenoverleg

Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen hervat

Op uitnodiging van Defensie zijn op donderdag 27 oktober jl. Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel in het Sector Overleg Defensie (SOD) bij elkaar gekomen. Defensie en de Centrales zijn in deze vergadering overeengekomen om het overleg te hervatten.

Het overleg was sinds het SOD van 29 september 2016 opgeschort omdat de Defensie had aangegeven niet te kunnen onderhandelen vanwege 'recentelijke ontwikkelingen' die voor de werkgever van invloed waren op de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen binnen de sector Defensie. Concreet betekende dit dat, geheel tegen de verwachting van de SCO-DEF in, door de werkgever op korte termijn niet inhoudelijk onderhandeld zou gaan worden over de nadere invulling van het eerste deelakkoord en nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het Defensiepersoneel.

De Centrales konden na deze mededeling en door deze opstelling van de werkgever niet anders dan het volledige overleg met Defensie opschorten. De Centrales hebben Defensie toen het dringende advies gegeven alle aandacht te richten op het oplossen van deze problematiek, in de hoop dat de inhoudelijke arbeidsvoorwaardenonderhandelingen alsnog zo snel als mogelijk konden worden hervat.

Tijdens de vergadering van 27 oktober gaf de minister aan de mogelijkheid en de bereidheid te hebben om weer verder te onderhandelen. Een belangrijke voorwaarde voor de Centrales was dat bij hervatting perspectief op een resultaat is. Dit om te voorkomen dat direct na de hervatting blijkt dat er onvoldoende balans is tussen de diverse elementen van de onderhandelingen. Ook loonontwikkeling is een van deze elementen.

De Centrales hebben in de vergadering het voorzichtige vertrouwen uitgeroepen dat de onderhandelingen kunnen worden vervolgd teneinde tot een volledig arbeidsvoorwaardenresultaat te komen. Hierdoor kon het gehele overleg worden hervat. Nu de onderhandelingen zijn hervat zullen de effecten van het later ingaan van een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord op mensen of groepen van mensen voor de Centrales een hoge prioriteit krijgen.

Cartoon





Het AOW- gat bij Defensie Verdeel en heers

Tijdens het Algemeen Overleg (AO) van 3 november jl. heeft de Vaste Kamercommissie voor Defensie (VCD) gedebatteerd over het AOW-gat bij Defensie. Een opvallend eensgezinde Tweede Kamer (TK) legde het Kabinet het vuur aan de schenen. Zowel de regeringspartijen als de oppositie wijzen het Kabinet op de Bijzondere Positie van de Militair. De Kamerleden vinden het onbegrijpelijk dat er geen directe oplossing wordt gevonden voor mensen die zich jarenlang, regelmatig onder zware omstandigheden, in binnen- en buitenland voor het Koninkrijk der Nederlanden hebben ingezet.

Vele honderden (oud-) militairen en burgerpersoneel met een AOW-gat waren afgereisd naar de TK om het AO bij te wonen. De belangstelling was zo groot dat er naast de Thorbeckezaal meerder zalen in de TK benodigd waren om de belangstellenden te accommoderen. Ondanks de (terecht) kritische opstelling en aangedragen oplossingsrichtingen van de Tweede Kamerleden verliet men, na een overleg van drie uur, uiteindelijk teleurgesteld Den Haag.

Vestzak broekzak

Tijdens het overleg gaven de aanwezige bewindslieden aan dat alle, door de Kamerleden, voorgestelde oplossingen niet haalbaar waren. Zowel minister Asscher (Sociale Zaken) als staatssecretaris Wiebes (Financiën) wisten te melden dat, hoewel de militair een bijzondere positie heeft dit niet geldt voor Defensie als werkgever. De belastingdienst kan daarom op geen enkele wijze een uitzondering maken in de wetgeving rondom de regelingen voor vervroegde uittrekking (RVU).

"De overheid kan geen uitzonderingen op de regels maken als dat beter uitkomt voor de overheid zelf", aldus minister Asscher.

Defensie handelt in strijd met het regeringsbeleid door haar militairen eerder te laten stoppen met werken. Opmerkelijk, want het is juist een wet die Defensie verplicht de militair met leeftijdsontslag te sturen. Daarnaast maakt de overheid veelvuldig uitzonderingen op de regels als dat beter uitkomt. De grondrechten van militairen zijn immers vanuit hun bijzondere rechtspositie vergaand ingeperkt.

De *'Bijzondere Positie van de Militair'* is blijkbaar alleen bijzonder en van toepassing als dit goed uitkomt voor het Kabinet. Een gênante vertoning.

Compensatie vanuit het arbeidsvoorwaardenbudget

Minister Hennis heeft vervolgens aangegeven dat zij niet in beroep zal gaan tegen het vonnis betreffende militairen die een AOW-gat hebben, van de rechtbank in Den Haag. De rechter heeft in dit

vonnis aangegeven dat het stoppen van de UGM-uitkering op een willekeurige leeftijd (65 jaar) leeftijdsdiscriminatie is. De minister maakte vervolgens duidelijk dat zij het AOW-gat in overleg met de vakbonden wil gaan oplossen vanuit het arbeidsvoorwaardenbudget. Een budget dat is bestemd voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor het actief dienend defensiepersoneel. Een budget wat overigens al eerder, met instemming van de bonden, is aangesproken om uit solidariteit de ergste pijn voor onze (oud-) collega's te ledigen!

De minister probeert de 'Zwarte Piet' neer te leggen bij de vakbonden. De minister wil graag het AOW-gat oplossen, maar wel ten koste van loonruimte en arbeidsvoorwaarden van het actief dienend defensiepersoneel terwijl de bonden reeds hebben aangegeven dit niet verder uit de arbeidsvoorwaarden te willen bekostigen.

GOV|MHB

De GOV|MHB is teleurgesteld in de opstelling van het Kabinet. De problematiek rondom het AOW-gat is een direct gevolg van wetgeving die in 2013 is opgesteld. Bij deze wijzigingen is geen rekening gehouden met een relatief kleine groep bijzondere Nederlanders. De GOV|MHB is daarom van mening dat het Kabinet, en niet Defensie, verantwoordelijk is voor de oplossing.

Het uitgangspunt van de minister van Defensie om het AOW-gat op te lossen vanuit het arbeidsvoorwaardenbudget is dan ook onbespreekbaar.

De GOV|MHB zal, in tegenstelling tot Defensie, wel in hoger beroep gaan tegen het vonnis van de Rechtbank in Den Haag. Dit doen wij samen met de VBM en de AFMP. De GOV|MHB is van mening dat de uitspraak van de rechtbank geen recht doet aan het grote financiële nadeel waar onze leden door worden getroffen.

De GOV|MHB zal zich blijven inzetten voor een eerlijke en rechtvaardige oplossing van het AOW-gat.



Cafetariamodel Defensie van start gegaan

Op 26 september jl. heeft de minister van Defensie een voorstel ingediend voor een Regeling Cafetariamodel Defensie. Na overleg met de Centrales van Overheidspersoneel is de regeling geformaliseerd en heeft Defensie op 4 oktober haar personeel hierover geïnformeerd. Ondanks een uitgebreid informatiepakket zijn er nog veel vragen bij het personeel zoals: 'Wat is een cafetariamodel?' en 'Hoe werkt het?'

Cafetariamodel?

Een cafetariamodel of keuzemodel arbeidsvoorwaarden is een systeem waarbij werknemers hun arbeidsvoorwaardenpakket (deels) zelf kunnen samenstellen. In het cafetariamodel biedt de werkgever de werknemer een aantal uitruilmogelijkheden. Onderdeel van een cafetariamodel kan bijvoorbeeld zijn het kopen of verkopen van verlof. Ook kan het cafetariamodel de mogelijkheid bieden om belast loon te ruilen voor onbelaste beloningselementen, zoals vakbondscontributie of een fiets.

Voorzichtige start Defensie

Defensie maakt dit jaar een voorzichtige start met het aanbieden van keuzes via een cafetariaregeling. In beginsel wordt er gestart met het ruilen van de bruto eindejaarsuitkering voor reiskosten. Voor 2016 is dit de enige mogelijkheid van het cafetariamodel, de reden hiervoor is dat de eindejaarsuitkering nog niet is uitbetaald. De komende jaren is het de bedoeling dat meerdere bronnen zoals de vakantie-uitkering en salaris als doelen toe te voegen. Ook de bronnen zullen worden uitgebreid. De werknemer kan op deze wijze keuzes maken in zijn arbeidsvoorwaardenpakket die beter aansluiten bij zijn of haar persoonlijke wensen en omstandigheden. Via de Self-

service kan de medewerker dan verschillende opties invoeren en bekijken wat voor hem of haar de beste keuze is.

Om uitvoeringstechnische redenen, die te maken hebben met de bijzondere aanstelling en beloning van de reservist, kan het reservepersoneel in 2016 nog geen gebruik maken van de regeling. Omdat er voor 2016 enkel een beperkte keuzemogelijkheid bestaat zal het niet voor eenieder tot een fiscaal voordeel leiden. Dat is bijvoorbeeld het geval bij niet-dagelijks reizen met openbaar vervoer of bij eigen vervoer indien de afstand meer als 126 km bedraagt.

Consequenties

De verlaging van het bruto jaarloon heeft als voordeel dat er minder loonbelasting en premies sociale verzekeringen hoeven worden afgedragen. Het belastbare inkomen van de werknemer neemt door deelname aan de Regeling Cafetariamodel immers af. Dit heeft mogelijk wel invloed op inkomensafhankelijke toeslagen zoals huurtoeslag, zorgtoeslag etc. De jaargave die de defensiemedewerker over het jaar 2016 ontvangt toont, in het geval dat er gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden van het cafetariamodel, een lager bruto-inkomen.

Als u gebruik maakt van het cafetariamodel, dan heeft dat geen invloed op de inhoud van de werkgeversverklaring. Dit komt omdat bij de werkgeversverklaring wordt uitgegaan van het brutosalaris, de opbouw vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. In de meeste gevallen is de werkgeversverklaring de basis voor een aanvraag van een hypothecaire lening en zal er dus geen sprake zijn van een effect op de hoogte van een nog te verkrijgen hypothecaire lening.

Deze eenmalige verlaging van het brutoloon van de werknemer heeft **geen** gevolgen voor de pensioengrondslag. De verlaging van het brutoloon heeft **wel** gevolgen voor de hoogte van het verzekerd inkomen voor de WW, ZW, WGA en de WIA. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer een deel van zijn eindejaarsuitkering (en t.z.t. andere inkomstenbronnen) gebruikt en hij of zij wordt werkloos of arbeidsongeschikt, dan zal de uitkering lager uitvallen. Het dagloon, waarvan de uitkering wordt afgeleid, daalt namelijk. Wij raden, met name de groep defensiemedewerkers die weten dat hun resterende aanstelling een jaar of minder duurt, aan hier rekening mee te houden (bijvoorbeeld de FPS fase 2 militair die tegen het einde van zijn contract aan loopt).

GOV|MHB

Reeds in mei 2008 deed de GOV|MHB een oproep aan Defensie om het cafetariamodel in te voeren, in het door Marc de Natris geschreven artikel *'De persoonlijke CAO heeft de toekomst'*. Nu meer als 8 jaar later is het dan eindelijk zo ver. Jammer dat het zo lang heeft moeten duren, want het cafetariamodel kan een aanzienlijk fiscaal voordeel opleveren. Goed dat het dan eindelijk toch zover is en dat de mogelijkheden in de toekomst hopelijk uitgebreid zullen worden. De gevolgen voor het bruto jaarloon moet echter niet genegeerd worden omdat dit in diverse situaties gevolgen kan hebben. De keuze is dus aan u!



Wijziging VBD nu ook voor onbetaald ouderschapsverlof

Eerder dit jaar zijn Defensie en de Centrales van Overheidspersoneel een wijziging van het Voorzieningenstelsel buitenland defensiepersoneel (VBD) overeengekomen. Het betrof het niet meer toepassen van de kortingsregel op de verplaatsingscomponent van de buitenlandtoelage bij ouderschapsverlof met 75% bezoldiging, bij deeltijdverlof of bij een deeltijdaanstelling. Op verzoek van de GOV|MHB heeft Defensie op 11 oktober jl. een voorstel ingediend om deze wijziging ook bij onbetaald verlof toe te passen.

De verplaatsingscomponent van de toelage buitenland is, anders dan de koopkracht- en verblijfscomponent, een vast bedrag vanwege de aard van de kosten waarvoor deze tegemoetkoming is bedoeld. Deze kosten zijn voor elke defensieambtenaar, ongeacht rang, stand of schaal, en ongeacht of de ambtenaar in deeltijd werkt of ouderschapsverlof geniet, min of meer gelijk. Met deze wijziging in het begin van dit jaar wordt het karakter van een vast bedrag doorgetrokken en wordt de verplaatsingscomponent niet meer gekort maar volledig toegekend.

De wijziging was echter alleen van toepassing bij ouderschapsverlof met 75% bezoldiging, deeltijdverlof of een deeltijdaanstelling. Een lid van de GOV|MHB verbaasde zich over het feit dat onbetaald ouderschapsverlof niet was meegenomen in de wijziging. Ook in dit geval zijn de kosten waar de verplaatsingscomponent voor is bedoeld min of meer gelijk. Hierop heeft de GOV|MHB Defensie verzocht onbetaald verlof, in lijn met de argumentatie van betaald verlof, alsnog op te nemen in de eerder overeengekomen wijziging van het VBD. Defensie kon zich vinden in de argumentatie van de GOV|MHB om ook onbetaald

verlof in de wijziging op te nemen en heeft daardoor op 11 oktober jl. een voorstel tot wijziging van het VBD ingediend.

GOV|MHB

Ook bij wijzigingen die onrechtvaardige situaties in de regelgeving wegnemen is het altijd mogelijk dat niet alle aspecten tijdens het overleg zijn overzien. Het feit dat een lid de GOV|MHB erop attent heeft gemaakt dat dit bij deze wijziging het geval is geweest is positief. Vooral omdat wij Defensie ervan hebben kunnen overtuigen dat dit het geval is en dat dit er uiteindelijk toe heeft geleid dat de wijziging snel is aangepast.

Reorganisaties

door Rene Blik



Vertrouwen

In de afgelopen jaren is er veel te doen geweest rond Defensie. En zeker niet altijd ten positieve. Zo is het gros van het defensiepersoneel van mening dat het niet echt goed gaat met Defensie. Vooral op het gebied van personele- en materiele inzetbaarheid, maar ook met de doorstroom- en carrièremogelijkheden. Zelfs ex-defensiepersoneel is een negatieve mening toegedaan, echter daarbij gaat het voornamelijk over de betrouwbaarheid van Defensie als (ex) werkgever. Hierbij denk ik bijvoorbeeld aan de WUL-, AOW- en pensioendiscussie.

In alle gevallen lijkt 'gebrek aan vertrouwen' de gemeenschappelijke factor te zijn. Gebrek aan vertrouwen in Defensie dat het met de huidige werkwijze weer goed gaat komen met de personele- en materiele inzetbaarheid. Gebrek aan vertrouwen in Defensie als werkgever die (ook) staat voor de belangen van het eigen personeel. Nog niet zo lang geleden kregen alle vertegenwoordigers van de Centrales van Overheidspersoneel (CvO) in het IOREO CDC (Informeel Reorganisatieoverleg Commando DienstenCentra) en Defensie een brief van de Tijdelijke Reorganisatie Medezeggenschapscommissie (TRMC) Divisie Personeel & Organisatie Defensie (DPOD) over de "stroperige" voortgang van het overleg tussen de Centrales en Defensie.

Met name het, als gevolg daarvan, uitblijven van consensus over de invulling, respectievelijk de opvolging van de aanbevelingen van de 'Commissie De Veer'. Dit uitblijven van consensus zou volgens de TRMC tot een verdere vertraging van de reorganisatie van de DPOD leiden. In ProDef-Bulletin nr. 4 | Juni 2016 heeft de GOV|MHB haar reactie op deze brief gegeven. Inmiddels zijn we een aantal maanden verder en kunnen we eindelijk constateren dat het voorlopig reorganisatieplan (VRP) doorontwikkeling DPOD door de CvO is goedgekeurd. Helaas nog wel met een vertraging van enkele weken. Deze keer echter veroorzaakt door het opschorten van het overleg met Defensie. Ook nu weer die lastige spagaat. Hoofdoorzaak: arbeidsvoorwaardenoverleg.

Waarom bovenstaande uitleg? Het gaat de GOV|MHB om het opbouwen van vertrouwen. Vertrouwen opbouwen, door te luisteren naar op- en aanmerkingen, naar kritieken en aanbevelingen, door verantwoordelijkheid nemen en door verantwoording afleggen. Verantwoording nu, over in dit geval voornoemd VRP, en in de toekomst. De GOV|MHB realiseert zich ten volle dat er nog vele uitdagingen zullen komen, en niet alleen in reorganisatieland. Uitdagingen waarbij de GOV|MHB haar verantwoordelijkheid zal nemen, maar ook verantwoording zal (moeten) afleggen. De GOV|MHB beseft ten eerste dat er alleen dan sprake kan zijn van het opbouwen van vertrouwen.

Nu Defensie nog.

Je kan bijna niet wachten op 2017

Als ik op dit moment zou schrijven dat we nu een Krijgsmacht hebben die op haar taak berekend is, zou ik mijzelf niet in de spiegel durven bekijken. Maar er gloort hoop aan de horizon. De politiek denkt echt in de positieve zin na over Defensie.



Financiële middelen om de inzetbaarheid van onze luchtvloot te verbeteren, fact of fictie?

De politieke partijen maken hun verkiezingsprogramma's. Daarin maken zij hun standpunten en plannen bekend. Elke Nederlander die in de politiek geïnteresseerd is kan dan zelf een afweging maken waar hij of zij het per politieke partij wel of niet mee eens is. Als men stemgerechtigd is kan men dan bij verkiezingen zijn of haar stem uitbrengen op de partij die het dichtst in de buurt komt van de eigen wensen.

Je kan dan ook bijna niet wachten op 2017. Verkiezingen en daarna eindelijk de lang verwachte positieve besluiten en berichten over Defensie. Niet meer terugdenken aan de Prioriteitennota 1993, de Defensienota 2000, de Prinsjesdagbrief 2003, de beleidsbrief Wereldwijd dienstbaar in 2007, de beleidsbrief 'Defensie na de kredietcrisis' in 2011 en de nota 'In het belang van Nederland' in 2013. Elk van deze brieven/nota's leidde tot een verdere verkleining van de omvang, middelen en ondersteuning van Defensie.

Steeds meer Nederlanders beseffen in welke onveilige wereld wij leven en dat er geen maakbare wereld bestaat. Toch blijft Defensie voor veel Nederlanders de 'ver van mijn bed show' en dat moeten wij ook met elkaar begrijpen. Directe gevolgen van

het anders verdelen van de gelden binnen de Rijksbegroting kan meteen gevolgen hebben voor scholing van onze kinderen of de verzorging van onze ouderen. Defensiematerieel weer inzetbaar maken merkt alleen maar de militair, die eindelijk weer professioneel kan oefenen en het zelfs kan gebruiken in tijd van ernst/noodzaak.

Juist om de steeds meer realistisch (eerlijker) wordende verhalen van de defensietop te kunnen ondersteunen is het goed als de medezeggenschapscommissies hun hoofd diensteenheden (HDE) mede kunnen adviseren hoe om te gaan met de problematiek binnen de huidige en komende bedrijfsvoering en zelfs over de gevolgen van deze vredesbedrijfsvoering voor de inzet van een onderdeel in tijd van ernst/noodzaak.

Om die reden is het wel noodzakelijk dat deze verschillende medezeggenschapscommissies gevuld en getraind zijn. Op dit moment kennen zowel vulling als training van de commissies een uitdaging.

Allereerst vulling. Het is heel eenvoudig te verklaren dat als gevolg van de afgelopen personeelsreductie er minder personeel is dat tijd kan en wil vrij maken om naast het bestaande werk nog zitting te nemen in een medezeggen-

schapscommissie. Daar komt ook nog bij dat de vullingsgraad van de eenheden laag is en er veel werk verricht moet worden met eigenlijk te weinig personeel. En dan is er nog schaars (b.v. technisch) personeel met bepaalde essentiële vaardigheden. Hoe kun je dan nog personeel krijgen of vrij maken voor de medezeggenschapscommissie?

Vervolgens scholing. Ook dit kost weer tijd en geld. Beide zijn schaars en gaan volgens sommige commandanten en medewerkers ten koste van 'het echte defensiewerk'. Scholing draagt weliswaar bij aan de kwaliteit van de medezeggenschapscommissies, maar er moet wel een duidelijk beeld van de scholingsbehoefte zijn. Iedere medezeggenschapscommissie dient deze behoefte in kaart te brengen en per Defensieonderdeel af te stemmen met de coördinator medezeggenschap en het opleidingsinstituut.

Bij de GOV|MHB bestaat de indruk dat in sommige gevallen de medezeggenschapscommissies minder scholing volgen als gevolg van de werkdruk van 'het echte defensiewerk' en dat vulling van de medezeggenschap niet altijd bij de prioriteiten hoort.

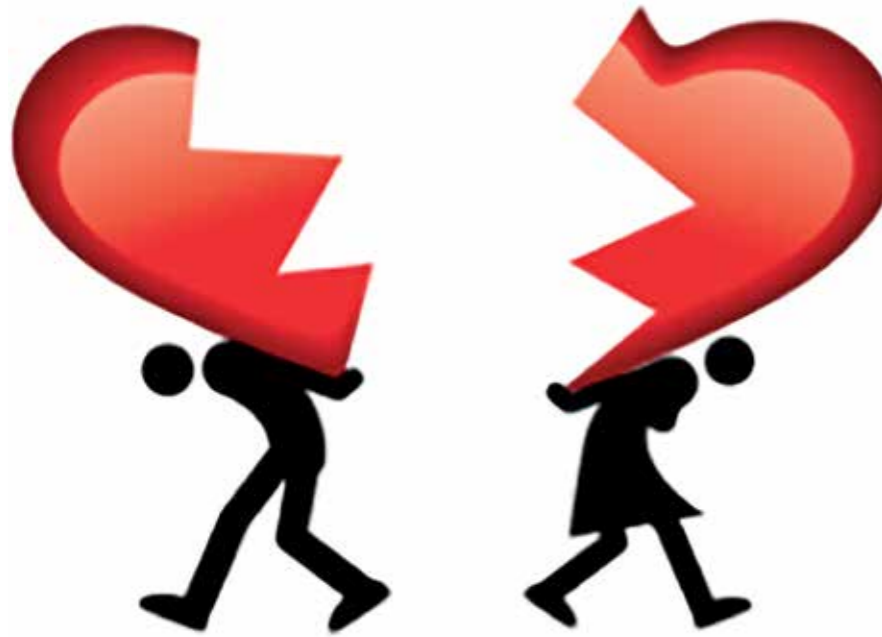
Alle bovengenoemde factoren maken het voor de organisatie en haar personeel niet eenvoudig om een goed niveau van medezeggenschap te krijgen en vast te houden. Toch is dat essentieel om nu en later weer de resp. huidige en toekomstige bedrijfsvoering goed in te richten en uit te laten voeren. Met als doel dat het nieuwe kabinet er weer zorg voor zal kunnen dragen dat op termijn de grondwettelijke taken wel uitgevoerd kunnen worden en dat de noodzakelijke reorganisaties niet op bedrijfsvoeringaspecten vast lopen, omdat we niet in alle gevallen genoeg adequaat geschoolde medezeggenschapsleden meer hebben.

Nederland moet weer een Krijgsmacht krijgen die op z'n minst inzetbaar is voor dat wat Nederland zelf als ambitieniveau heeft vastgesteld.



Verdelen pensioen bij scheiding

Een scheiding overkomt nogal wat mensen. Uit vragen van onze leden blijkt dat de pensioenmaterie die met een scheiding samenhangt niet altijd duidelijk is. Vandaar deze tekst die betrekking heeft op scheidingen ná mei 1995 en vóór 17 november 1981 als die scheiding op tijd bij ABP is aangemeld. Op scheidingen in de tussenliggende periode is een ander verdelingsregiem (Boon-Van Loon arrest) van toepassing.



Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding

Sinds mei 1995 stelt de Wet Verevening Pensioenrechten bij scheiding (VPS) regels aan de verdeling van het in de huwelijkse periode opgebouwde ouderdomspensioen. Daarnaast is er het nabestaandenpensioen. Het is zaak het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen als twee verschillende pensioenen uit elkaar te houden. Misschien is het na lezing van dit artikel zaak om in de papieren te duiken.

Ouderdomspensioen

In principe worden volgens de wet VPS de tijdens het huwelijk door beide partners separaat opgebouwde ouderdomspensioenen (als beide partners werkten en pensioen opbouwden), verdeeld in twee gelijke helften en beide ex-partners krijgen over en weer recht op de helft van elkaars ouderdomspensioen. Dat heet pensioenverevening. Maar dat is geen dwingend recht, u mag daar in huwelijkse voorwaarden of in het echtscheidingsconvenant van afwijken en een andere verdeling overeenkomen.

U kunt ook overeenkomen dat er 0% pensioen wordt verevend, waarbij het ouderdomspensioen volledig toevalt aan degene

die dat pensioen heeft opgebouwd. Als u dat doet zorg er dan wel voor dat u in de huwelijkse voorwaarden dan wel het echtscheidingsconvenant, in duidelijke bewoordingen opneemt **'dat partijen beogen de toepasselijkheid van de wet VPS uit te sluiten'**.



Het ABP stelt dat het onvoldoende is een bepaling op te nemen waarin staat dat partijen afzien van de verdeling van pensioenrechten, zonder daarbij de wet VPS uitdrukkelijk te noemen. Volgens het ABP behouden dan beide ex-partners de mogelijkheid een beroep te doen op de wet VPS om alsnog tot een 50/50 verdeling over te gaan.

Partnerpensioen

De wet VPS is niet van toepassing op het partnerpensioen. Bij scheiding krijgen de ex-partners recht op elkaars bijzonder partnerpensioen. Dat is het partnerpensioen

dat is opgebouwd vanaf datum indiensttreding tot datum (echt)scheiding bij de eerste partner, en bij latere partners over de (voor)huwelijkse periode steeds met aftrek van het bijzonder partnerpensioen van de eerdere partner. Dat bijzonder partnerpensioen komt tot uitkering na het overlijden van de ex-partner die het pensioen heeft opgebouwd.

Eenzelfde situatie is er aan de hand bij een deelnemer die bij het ABP een ongehuwde of niet geregistreerde partner laat inschrijven en later weer uitschrijven. Ook daar ontstaat het recht op een bijzonder partnerpensioen voor de eerste partner over de periode vanaf indiensttreding tot einde samenlevingscontract, en voor latere partners over de (voor)samenwoonperiode onder aftrek van het bijzondere partnerpensioen van een eerdere partner. Overigens ontstaat volgens het ABP bij scheiding van tafel en bed niet een recht op bijzonder partnerpensioen. In de visie van het ABP is er dan nog steeds sprake van een partnerrelatie.

De ex-partner hoeft niets te doen om het recht op dat bijzonder partnerpensioen te krijgen en te behouden. Het is een eigen recht dat ook niet kan worden verdeeld tussen beide ex-partners. Wel bestaat de mogelijkheid om in de huwelijkse voorwaarden of bij scheiding in het echtscheidingsconvenant afstand te doen van het bijzonder partnerpensioen.

Bij het ABP kan er dan alleen voor worden gekozen om volledig afstand te doen, gedeeltelijk kan niet. De afstandsverklaring is een onherroepelijke verklaring. Ook hier is het van belang dat in eenduidige bewoordingen wordt opgenomen dat de ex-partner **'afziet van de aanspraak op bijzonder partnerpensioen'**. Als in het convenant is opgenomen dat de ex-partner afziet van de aanspraken op pensioen, dan is daarmee geen afstand gedaan van de aanspraak op bijzonder partnerpensioen.

Op de ProDef website staat een brief van het ABP die u kunt gebruiken om aan ABP duidelijk te maken welke uw andere wensen zijn t.a.v. verdeling ouderdomspensioen en bijzonder partnerpensioen.



Verplaatsing Algemene Ledenraad

De gecombineerde Algemene Ledenraad van de GOVIMHB en de Sectorraad CMHF-sector Defensie ledenraad van donderdag 17 november 2016 is door omstandigheden verplaatst naar woensdag 30 november 2016.



Het openbare deel van de vergadering begint om 13.00 uur in de Multifunctionele Ruimte in Gebouw 147 op de Frederikkazerne in Den Haag. In deze ledenraad wordt de

stand van zaken besproken ten aanzien van het arbeidsvoorwaardenoverleg, reorganisaties en pensioenen. De ledenraad is openbaar voor alle leden. Als u aanwezig wilt zijn, gelieve u aan

te melden via het secretariaat van de GOVIMHB op info@prodef.nl.

info@prodef.nl

Beëindiging Collectiviteitsovereenkomst Interpolis

Interpolis



Als GOVIMHB-lid ontvangt u korting op verschillende schadeverzekeringen van Interpolis. Onlangs heeft Interpolis contact opgenomen met de GOVIMHB en de vereniging medegedeeld dat zij de collectiviteitsovereenkomst beëindigen per 1-1-2017.

Het stoppen van deze overeenkomst betekent helaas dat leden per 1-1-2017 geen collectiviteitskorting kunnen ontvangen bij het afsluiten van een verzekering bij Interpolis. Voor leden die al korting ontvangen op hun verzekeringspakket betekent het beëindigen van de overeenkomst dat de korting stopt op de eerste verlengingsdatum ná 1 januari 2017.

Bundel 64-jarigen dag

De KVMO en de NOV houden beide zogenoemde 64-jarigen dagen. Tijdens die dagen worden alle leden die het komende jaar 65 jaar worden, uitgenodigd voor een informatieve bijeenkomst over materiële en immateriële zaken van de pensioenfase, afgesloten met een informeel samenzijn.



Bij gelegenheid van die dagen wordt als extra service de zgn. 64-jarigendag bundel uitgebracht, een 50 pagina's tellende *paper* met veel actuele praktische informatie rond invaliditeit, arbeidsongeschiktheid, overlijden, AOW en pensioen (ouderdomspensioen, partnerpensioen, militair invaliditeitspensioen). Deze bundel bevat informatie die ook voor leden uit andere leeftijdsgroepen interessant kan zijn. Bent u geïnteresseerd in de meest recente bundel dan kunt u die opvragen bij het secretariaat van de GOV|MHB via info@prodef.nl

info@prodef.nl

Medezeggenschap

De volgende medezeggenschapsverkiezingen zijn gepland:

Defensieonderdeel	Eenheid	kandidatenlijst	Kiesdatum
CDC	Coördinatiecentrum Expertise Arbeidsomstandigheden en Gezondheid	gesloten	14-11-2016
CLSK	Centrum voor Mens en Luchtvaart	gesloten	24-11-2016
CLSK	Staf Commando Luchtstrijdkrachten	gesloten	28-11-2016
CDC	FBD	gesloten	05-12-2016 t/m 09-12-2016
CDC	Defensie Tandheelkundige Dienst	gesloten	08-12-2016 tot 15-12-2016
CLSK	KMSL Vlb Woensdrecht	04-11-2016	16-12-2016
CLAS	JISTARC	01-12-2016	11-01-2017
CDC	Diensten Geestelijke Verzorging	20-01-2017	01-03-2017

Kijk voor de actuele verkiezingen op:

www.ProDef.nl

Juridische zaken

door Bert Blonk



Huurplafond en er doorheen

Naar aanleiding van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep, heeft een grote groep militairen, waaronder GOV|MHB-leden, het verzoek gedaan om het zgn. huurplafond niet op hen van toepassing te laten zijn.

Het huurplafond is het beleidsmatig vastgestelde bedrag, waarboven de militair in het buitenland geen tegemoetkoming in de huur ontvangt. De Raad heeft het huurplafond in strijd met het Voorzieningsstelsel Buitenland Defensiepersoneel geoordeeld en de verzoekers vonden dat het huurplafond dan ook voor hen niet moest gelden.

De verzoeken zijn toegewezen, echter met de beperking dat het huurplafond weer zou gaan gelden vanaf de invoeringsdatum van nieuwe regelgeving. Dit vonden de militairen onaanvaardbaar en ik heb namens hen daartegen bezwaar gemaakt.

Ten tijde van het indienen van de bezwaarschriften was mij al bekend dat Defensie werkte aan een regeling voor deze grote groep en inderdaad kwamen na enige tijd bij mij de berichten van de leden binnen dat voor hen, op basis van een coulanceregeling, het huurplafond tot het einde van hun lopende buitenlandplaatsing niet zou

gelden. Hiermee is het primaire doel van het bezwaar binnengehaald, maar het dossier kan zeker nog niet worden gesloten. Zo is daar nog het punt van de ingangsdatum van de besluiten. In bezwaar heb ik betoogd dat het niet-toepassen van het huurplafond dient in te gaan op de datum van de uitspraak van de Raad. Defensie houdt echter vast aan de datum van het verzoek als ingangsdatum. Dit punt kan dus in de bezwaarprocedures verder worden uitgevochten. Daarnaast zijn er ook leden wiens verzoeken volledig afgewezen zijn en voor wie het huurplafond dus gewoon bleef gelden. Defensie neemt voor deze gevallen het standpunt in dat er voor hen woningen beschikbaar waren waarvan de huur niet boven het huurplafond uitsteeg. Voor hen worden de bezwaarprocedures dus ten volle voortgezet. Ik kan geen enkele reden bedenken waarom deze militairen anders zouden moeten worden beoordeeld dan hun collega's voor wie het huurplafond niet geldt. Wordt vervolgd.

ADVERTENTIE

Woningmarkt 2017

Mogelijkheden schenkbelasting ruimer

In 2016 kunnen ouders eenmalig tot € 53.016 belastingvrij schenken aan een kind in de leeftijd van 18 tot 40 jaar. Voorwaarde is dat de schenking wordt gebruikt voor de aankoop of verbouwing van de eigen woning. Of voor de aflossing op de hypotheek. In 2017 bedraagt het vrijgestelde schenkingsbedrag € 100.000,-. Het maakt vanaf 2017 niet meer uit van wie de schenking afkomstig is. Dit kan dus ook een willekeurige derde zijn. De ontvanger van de schenking dient nog steeds tussen de 18 en 40 jaar oud te zijn. Is (een deel van) de vrijstelling reeds in 2015 (of eerder) benut? Dan kunt u in 2017 of 2018 gebruik maken van een aanvulling van de schenking tot maximaal € 100.000-.

Maximale hypotheek onderpand

"Loan to value" is de verhouding tussen de maximale hoogte van de hypotheek en de waarde van de woning. Op dit moment kunt u 102% van de marktwaarde van de woning financieren. Per 2017 wordt dit verlaagd naar 101%. Dit betekent dat u meer eigen middelen moet aanwenden om

een woning te kunnen kopen. Per 2018 wordt de "loan to value" verder verlaagd naar 100%.

Energiebesparende maatregelen – extra hypotheek

Ook in 2017 kunt u meer hypotheek verkrijgen voor energiebesparende maatregelen. U moet dan denken aan bijvoorbeeld dakisolatie, energiezuinige kozijnen en deuren en zonneboilers. Het maximaal te lenen extra bedrag bedraagt € 27.000,-. Uw woning moet dan wel voldoen aan het nul-op-de-meter principe. Dit betekent dat er minder energie wordt verbruikt dan opgewekt. Vanuit de gemeenten worden stimulerings- en duurzaamheidsleningen gefaciliteerd. Kijk op www.svn.nl welke mogelijkheden uw gemeente heeft.

U bent bij Prinsenland Adviseurs aan het juiste adres voor deskundig en onafhankelijk advies. Vragen over uw hypotheek of één van de onderwerpen in dit item? Neem dan contact met ons op 010 – 455 25 00.

Neem contact met ons op voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek, 010 – 455 25 00.



Prinsenland Adviseurs

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

Arbeidsmarkt perikelen Deel 5: Toekomst van vakbonden

In de laatste van deze reeks over de veranderende arbeidsmarkt neem ik u mee naar het dilemma van de vakbonden. Net zoals de werkgever kan de toekomstige vakbond een slachtoffer worden van de nieuwe economie. En precies zoals de werkgever is zij zelf daarin de bepalende factor. Maar eerst neem ik u terug naar het verleden, in de tijd dat arbeid samen met kapitaal en grondstof nog de economische driehoek vormden. De arbeider was als aanbieder van zijn arbeid in een zeer zwakke positie. Door het productieproces was hij eenvoudig vervangbaar en het kon niet anders dan dat er uitbuiting zou ontstaan. En dat deed het ook, in extreme mate zelfs. Tot op de dag vandaag is dit een probleem in plaatsen waar kapitaal en arbeid in onbalans zijn.

De vakbond was de oplossing. Door arbeid niet meer individueel aan te beiden maar collectief kon men de werkgever (het kapitaal) dwingen tot eerlijke prijsvorming. De arbeidsmarkt kwam zo in balans. Eigenlijk zijn vakbonden de meest succesvolle ondernemingen uit het industriële tijdperk. Hun weg naar succes was lang en zwaar, maar bijzonder noodzakelijk en waardevol. Maar zoals altijd met succes, er komt een dag dat de wereld is veranderd. Dan is de kracht van gisteren de zwakte van morgen geworden.

Op dit moment is de vakbond, in zijn traditionele vorm, op dat punt gekomen. De collectieve kracht van de arbeider kwam voort uit de relatief homogene aard van hun beroepen. Zo zijn ze immers ook ontstaan, als bonden van havenarbeiders, spoorwegwerkers en mijnwerkers. Ze ontdekten hun nog grotere kracht op de overkoepelende belangen en werden miljoenen leden tellende organisaties. Maar nu begint de homogeniteit van arbeid te verdwijnen. Aan de ene kant doordat wat homogeen is makkelijk is te vervangen door robotica, en aan de andere kant doordat de diversiteit in beroepen snel toeneemt.

Al die diverse nieuwe beroepen zijn kennis- of vakmanschap gedreven. De arbeidsmarkt keert na de lange periode van taakverdeling (en daarmee standaardisering) terug naar specialisten. De tijd van voor de industrialisatie waarin uitvinders en gilde-meesters de economie bepaalden is terug aan het komen, maar op een nieuwe wijze.

De oude vijand 'kapitaal' is aan het wankelen en daarmee dus ook haar antagonist; de vakbond. De kenniswerker en tevens vakman neemt zijn vaardigheden, intellect, kennis mee naar zijn volgende baan. Hij neemt zelfs de kennis en data mee naar zijn nieuwe baan. Ondanks wanhopige pogingen van bedrijven om dit te stoppen. De juridische afdelingen maken overuren in patentbescherming, afschermen van klantgegevens en gebruikersdata. Hoewel dit nu nog met enig succes lijkt te lukken, is dit op lange termijn kansloos.

De beste strategie voor een bedrijf is je personeel aan je te binden. De vakbond is niet meer nodig, of is zelfs nadelig. De halfslachtige pogingen van het FNV om ZZP'ers aan zich te binden of, via lobbywerk bij de overheid door wetgeving, te voorkomen werkt averechts. Immers de vakbond dient dan jouw belang helemaal niet meer. Daar helpt geen reclamespotje tegen. Zelfs niet als je ten opzichte van de misbruik van het flexibel werken een terecht punt hebt. De vakbonden staan op een kruispunt waarin ze drie dingen moeten leren combineren. Aan de ene kant de nog steeds noodzakelijke collectieve bescherming van die werknemers die kwetsbaar blijven door hun potentiële vervangbaarheid. Maar aan de andere kant moeten zij de mogelijkheden gaan bieden voor die werknemers wiens positie op de arbeidsmarkt sterk is geworden. En dat moet je ook nog combineren met die mensen die zo uniek in hun talent en vaardigheden zijn dat zij nergens collectief willen of kunnen zijn. Tenzij...

Tenzij je in al die diversiteit toch een collectief belang kunt vinden. En die belangen zijn er zeker, maar daarvoor zal je als vakbond de moed moeten vinden om je aan te passen. Van de succesvolle beschermer van "de verworpenen der aarde" zal ze moeten transformeren naar de ondersteuner van "de kanspakkers van nu". Met daarbij de opdracht om diegenen die niet kansrijk zijn erbij te houden. Of liever nog deze achterblijvers kansrijk te maken. Dat vraagt een andere houding, niet meer die van de klassenstrijd. Want als men er toch een strijd van maakt zal die niet meer tussen de happy few en de rest zijn. Het zal een strijd worden tussen twee grote groepen, je kunt daarvan nu al de eerste verschijnselen zien. Wat de toekomstige vakbond zal binden is niet meer de 'collectieve vijand' van het kapitaal maar het collectieve belang in de 'coöperatieve economie'. Het antwoord is mij nog niet bekend, maar het huidige antwoord van het roemruchte verleden is zeker het verkeerde. In de komende tien jaar zullen we zien of de vakbond ook de sprong voorwaarts neemt. Want terwijl het oude kapitalisme aan het sterven is zo sterft ook het oude socialisme mee.

Met deze 'profetische uitspraak' sluit ik deze reeks af. Op naar de volgende reeks; "Nieuwe Loopbanen", waarin ik zal proberen het antwoord op de dilemma's uit de "arbeidsmarkt perikelen" te vinden.



DEKKINGSGRAAD.
TWEEDE PIJLER.
GOVERNANCE.
INDEXATIE.
BOARD ROOM SKILLS.
KWEEKVIJVER.

Oproep tot aanmelding
Kweekvijver 2017



Aanmeldingsdeadline
28 november 2016

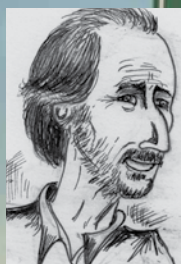
Wil jij graag invloed uitoefenen op je eigen pensioensituatie en die van leeftijdgenoten? Heb jij de ambitie om plaats te nemen op een zetel in het verantwoordingsorgaan of in het bestuur van een pensioenfonds of verzekeraar? Dan zoeken wij jou!

De KWEEKVIJVER is een pool van gemotiveerde jongeren die we met acht masterclasses enthousiasmeren en voorbereiden op een plek in een verantwoordingsorgaan of bestuur. Na afloop maak je deel uit van een jongeren netwerk dat goed bekend is in de sector. Pensioenfondsen en sociale partners benutten ons netwerk voor de vulling van jongerenzetels.

Ben jij:

- ✦ Tussen de 18 en 35 jaar oud?
- ✦ Bereid om op 8 avonden in de periode januari-mei aanwezig te zijn?
- ✦ Gemotiveerd om deel te nemen aan een pensioenbestuur of verantwoordingsorgaan?
- ✦ Klaar voor een unieke ervaring met leeftijdgenoten?
- ✦ Enthousiast om jongeren te gaan vertegenwoordigen?

Stuur dan nu je motivatiebrief en CV naar pensioenlab@gmail.com.



The Future

NEXT EXIT



Column

WAARHEEN?

door Tom Kofman

Het zijn en blijven onzekere tijden. Als het aan D66 ligt (al 50 jaar links liberaal actief) komen de uitgaven voor defensie in 2025 op 1,5% van het BBP. Op een standpunt met zulk een verre horizon zit de kiezer naar mijn mening niet te wachten.

De mondiale veiligheidssituatie vraagt om directe actie. Een (ras) Putin moet zo snel mogelijk tot de orde worden geroepen. Acties zoals op de Krim, in de Oekraïne (MH17) en de exclave Kaliningrad vragen om adequate reacties. Haalt de euro de eindstreep? Bondskanselier Merkel en Mario Draghi houden de munt met kunst- en vliegwerk in stand. Jawel, dezelfde Draghi die ooit als ambitieus ambtenaar de Italiaanse premier Romano Prodi adviseerde om toetreding tot de euro te kunnen afdwingen. Liegen en bedriegen loont blijikbaar. In 1997 de indruk wekken dat het Italiaanse begrotingstekort is gezakt

onder de drie procent, terwijl dit in 1996 nog 7,1% bedroeg is een gotspe. De staats-schuld bedroeg overigens ruim 120% van het nationaal inkomen (exameneis: 60%). Noord mag permanent de portemonnee trekken voor Zuid. Met Draghi aan het roer is de ECB geen "Bundesbank", maar een Italiaanse "Banco Ambrosiano". Het valt te hopen dat Draghi niet net zo eindigt als Roberto Calvi. Associatieverdrag met de Oekraïne: Rutte zal een Houdini-act nodig hebben om hier niet al te zeer gehavend uit te komen. Het gaat hier om meer dan je weg vinden op kronkelige geitenpaadjes. Niemand binnen de EU zit te wachten op

een Nederlandse "side-letter". Voor mij even geen referenda! Trump vs Clinton: welk een trieste vertoning! Het kan zomaar gebeuren dat die vreselijke opgeblazen miljardair met hagelwitte kunststof eethoek op 8 november de presidentsverkiezingen in de USA wint. Het zou zomaar kunnen dat Hillary Clinton (de ras vertegenwoordiger van het "establishment") ten onder gaat aan haar discutabele emailgedrag. Begin november lagen de twee kemphanen nek aan nek. Waarheen leidt deze weg? Eén ding is zeker, Mieke Telkamp kunnen wij het niet meer vragen!

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

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



KVNRO

