

Georganiseerd overleg sector Defensie
Werkgroep Postactieven



CAOP
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
KVK-nummer 41158878

Inlichtingen: Carina van Agten
Telefoon: 06 – 27 59 56 78
E-mail: c.vanagten@caop.nl
Datum: 23 juli 2020
Bijlage(n): 1
Ons kenmerk PA/20.0542
Zaaknummer: G.1.02

**Verslag van de vergadering van de werkgroep Postactieven (PA) op
9 juli 2020 via MS Teams van 13.00 tot 14.00 uur**

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: S. Pijpstra (voorzitter), F. van de Hoef, M. Suwout, L. De Haan, B.Jansen, R. Pieters, M. Grondhuis.

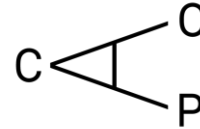
Van de zijde van de centrales: J. van Hulsen (AC), R. Schilperoort (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP),
T. van Leeuwen (tot 14.00 uur) , M. Weusthuis (CMHF).

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten (CAOP).

Agenda (PA/20.0491)

1. Opening, mededelingen, vaststelling agenda.
2. Pensioencompensatie (PA/20.0308, PA/20.0365 + bijl, PA/20.0433).
3. Rondvraag en sluiting.

Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



Agendapunt 1: Opening, mededelingen, vaststelling agenda.

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

Mededelingen.

Aanwezigheid (CMHF en CCOOP)

De heren Van Leeuwen en Hop moeten de vergadering uiterlijk om 14.00 uur verlaten vanwege andere verplichtingen.

Gevolgen verlaging discontovoet voor de militaire middelloonregeling (AC).

Verwijzend naar de discussie in de WG PA van 09-06-2020 stelt de heer Van Hulsen dat de centrales het formele standpunt van de werkgever nog te goed hebben. Het ABP heeft verzocht per 01-07-2020 hierover te berichten en zijn oproep aan de werkgever is om zo snel mogelijk met dit standpunt te komen. De voorzitter zegt toe hier zeer binnenkort een schriftelijke reactie op te geven.

Pm

Pensioenregeling 2020 (CCOOP).

Nu de pensioenregeling 2019 is afgerond had de heer Hop verwacht dat partijen deze week in het extra SOD van 07-07-2020 verder zouden gaan met de regeling 2020, onder andere vanwege het keuzepensioen dat is overeengekomen in het AV-akkoord. De mensen is verteld dat ze een keuzemogelijkheid hebben per 01-01-2020, maar zij kunnen er nog geen gebruik van maken omdat het nog niet in de regeling is vastgelegd. Het verzoek is dus om zo snel mogelijk de regeling 2020 te gaan bespreken. De heer Van Hulsen is het op zich eens met deze oproep, maar tegelijkertijd stelt hij vast dat de keuzemogelijkheid nog niet is geïntroduceerd omdat 2019 nog niet was afgerond en de discussie rond 2020 dus nog niet kon worden gevoerd. Kijkend naar de lijst van onderwerpen die er nog ligt schat hij in dat dit ergens na het zomerreces aan de orde komt.

Pm De voorzitter zegt toe dit punt te agenderen voor de eerstvolgende WG PA na het zomerreces (29-09-2020).

Vaststelling agenda.

Voor agendapunt 2 zijn deze week nog de volgende stukken aangeboden: voorstel Defensie: PA/20.0506, voorstel CCOOP: PA/20.0509, voorstel ACOP: PA/20.0511.

Agendapunt 2: Pensioencompensatie

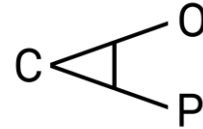
(PA/20.0308, PA/20.0365 + bijl, PA/20.0433, PA/20.0506, PA/20.0509, PA/20.0511).

De voorzitter memoreert dat partijen hier vaak bij stil hebben gestaan en met name discussie hebben gevoerd over de definitie van volledig dienstverband. Van het begin af aan heeft Defensie aangegeven dat een compensatieregeling helder, uitlegbaar en uitvoerbaar moet zijn (gelijke gevallen moeten gelijk worden behandeld). Er is van werkgeverszijde een voorstel gedaan om in plaats van negentien jaar indiensttreding uit te gaan van een bandbreedte van zeventien tot eenentwintig jaar. Naar aanleiding van het debat van de vorige keer heeft de werkgever een nieuw voorstel ingediend (PA/20.0506) en daarnaast zijn er ook voorstellen ontvangen van de CCOOP (PA/20.0509) en de ACOP (PA/20.0511) en ligt er nog het voorstel van de CMHF van 01-05-2020 (PA/20.0308). Spreekster stelt voor om met de verschillende voorstellen die voorliggen te proberen om vandaag te zien of partijen tot iets kunnen komen. Haar voorstel zou zijn eerst de gelegenheid te bieden om de voorstellen toe te lichten en vragen te beantwoorden. Hiermee wordt ingestemd.

Voorstel ACOP.

De heer Schilperoord verwijst naar de vorige vergadering waar de voorzitter heeft verzocht om verdere ideeën op papier te zetten en stelt dat voorliggend stuk daar in voorziet. Naar zijn mening zijn partijen uitgegaan van een methodiek van maatmensen die voor de overgrote meerderheid moet gaan gelden, waarbij het uitgangspunt een volledig dienstverband is. Partijen lopen vast op het gegeven dat ondanks alles wat er is beschreven, onvoldoende duidelijk is vastgelegd wat een volledig dienstverband is. Wat hem betreft is een volledig dienstverband niet alleen van toepassing op mensen die op negentienjarige leeftijd binnenkomen, maar op iedereen die zijn carrière begint bij Defensie. Spreker is op zoek gegaan naar een aanknopingspunt in de rechtspositie en heeft dat gevonden in artikel 33 lid 2 van de inkomstenregeling Militairen (diensttijdgratificaties). Spreker durft de stelling aan dat iemand die vijfendertig jaar diensttijd volbrengt een volledig dienstverband heeft doorlopen, immers dat is de laatste mijlpaal voor een diensttijdgratificatie. Het gaat dan wat hem betreft om een volledig dienstverband bij Defensie, met name omdat die groep in de eindloonregeling pensioen heeft opgebouwd. Voorstel is dus om voor

Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



een volledig dienstverband uit te gaan van een vijftigjarige diensttijd. Deze mensen vallen één-op-één in de tabellen en voor alle andere gevallen moet een kortingssystematiek worden afgesproken. Zijn voorkeur gaat uit naar het voorstel van de CCOOP om de dienstjaren te delen door de maximale pensioenjaren en die factor te vermenigvuldigen met de tabelbedragen. Voor het overige verwijst spreker naar zijn brief.

De heer Van de Hoef constateert dat de ACOP focust op de dienstjaren bij Defensie en hij informeert of de heer Schilperoort daarmee beoogt de waardeoverdracht van elders opgebouwde pensioenjaren die in de backservice van het ABP zouden hebben gezeten niet mee te nemen.

Dat is aldus de heer Schilperoort inderdaad het geval, omdat het er juist om gaat dat mensen die elders hebben gewerkt in die tijd geen pensioen hebben opgebouwd in de eindloonregeling. Dit is aan de orde geweest in de discussies om te komen tot een toekomstige systematiek voor de compensatieregeling. Spreker weet dat er een methodiek van backservice is en dat er waarde kan worden overgedragen, maar het gaat hem echt om het feit dat mensen die pensioen hebben opgebouwd in de eindloonregeling hun uitzicht zijn verloren door het feit dat sociale partners de eindloonregeling hebben afgeschaft. Het is een wezenlijk verschil of iemand vanaf dag één dertig jaar pensioen heeft opgebouwd in de eindloonregeling of maar tien jaar.

Verwijzend naar het voorbeeld van het persona Theo die in dienst treedt op negentienjarige leeftijd en de Theo die op zijn zevenentwintigste binnenkomt, informeert de heer Van de Hoef of het voor de ACOP geen probleem is dat ongelijke gevallen gelijk worden behandeld.

De heer Schilperoort geeft aan dat voor hem de basis heel simpel is. Toen partijen de regeling maakten hebben zij er nadrukkelijk voor gekozen om niet naar individuele berekeningen te gaan en daarmee namen zij voor lief dat er ergens een punt zou komen waarbij verschil gaat ontstaan en dat is voor hem het volledig dienstverband. Spreker heeft daarmee geaccepteerd dat niet iedereen exact hetzelfde krijgt en hij durft zelfs te stellen dat iemand die meer krijgt, nog steeds te weinig ontvangt als het gaat om het verlies aan pensioenvooruitzicht. Sociale partners spreken wat hem betreft over collectieve en niet over individuele regelingen.

Desgevraagd door de heer Van Hulslen zegt spreker te hebben gezocht naar een objectief criterium in de bestaande rechtspositie om te komen tot een definitie van volledig dienstverband. In zijn voorstel is hij sec uitgegaan van het transitie moment (huidige AOW-leeftijd zevenenzestig jaar) en is hij weggebleven van allerlei gedetailleerde en ingewikkelde berekeningen.

De heer Van Hulslen zegt op dit moment voor iemand die op achtentwintig, negentwintig, dertig of tweeëndertig jaar binnenkomt niet te kunnen vaststellen wat het AOW-moment is om vervolgens te bepalen of betrokkene bij aftrek van vijftig jaar dienst aan de goede of de verkeerde kant landt. De heer Schilperoort licht toe dat hij er heel anders naar heeft gekeken omdat het alleen gaat om de zittende populatie, immers iedereen die vanaf 01-01-2019 binnen komt zit in de middelloon en daar speelt deze problematiek helemaal niet meer; vandaar dat er alleen is gekeken naar de huidige AOW-leeftijd. Spreker wijst er op dat dit ook is gedaan bij de tabellen, die zijn namelijk niet opgesteld met het oog op veranderingen in de toekomst, maar op basis van de huidige situatie. Er is gezegd dat er maar één moment is waarop de tabellen kunnen worden herberekend en dat is bij een nieuw loongebouw.

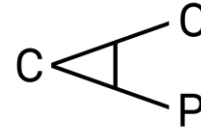
De heer Van de Hoef stelt dat in de tabellen wordt uitgegaan van de berekeningssystematiek van drieënzestig jaar plus vijf jaar UKW. Spreker begrijpt dat het uitgangspunt van de ACOP is dat iemand die er op drieënzestig jaar uit gaat de vijftigjarige ambtsjubileumgratificatie haalt. Dat zo zijnde haalt iedereen die tot en met achtentwintig jaar in dienst is getreden zijn vijftigjarige ambtsjubileum (het is niet de bedoeling dat voor iedereen individueel wordt bekeken of hij het daadwerkelijk haalt).

De heer Schilperoort denkt dat er sprake is van een verschil van inzicht, want spreker is helemaal niet uitgegaan van een uitreeleeftijd van drieënzestig, maar van zevenenzestig minus vijf jaar.

Het uitgangspunt is aldus de heer Van de Hoef negentien jaar in dienst en een uitreeleeftijd van achtenzestig jaar (drieënzestig plus vijf jaar UKW), vandaar dat spreker uit komt op achtentwintig jaar. De heer Van de Hoef apprecieert het hanteren van een objectief uitgangspunt waar iedereen zich in kan herkennen door de oplossing te vinden in de rechtspositie en stelt dat Defensie een gelijksoortige systematiek hanteert met de tweeënveertig pensioenjaren.

De vraag of het nu achtentwintig of zevenentwintig jaar moet zijn, is aldus de heer Schilperoort een discussie voor later, voor nu gaat het vooral om de methodiek waarin hij uit is gegaan van de huidige pensioenleeftijd van zevenenzestig jaar minus vijftig jaar ambtsjubileum.

Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



Volgens de heer Hop wordt er met het voorstel van de ACOP schade vergoed die niet is geleden en dat is een heikel punt voor de CCOOP. De heer Schilperoort wijst er op dat alleen het werkgeversdeel wordt vergoed, dus dat gevaar is wat hem betreft te verwaarlozen, maar hij meent dat er altijd over gediscussieerd kan worden. De heer Van Hulsen is het hiermee eens, welke datum er ook wordt geprikt het zal altijd zo zijn dat iemand ietsje meer of minder krijgt en als men dat niet wil is de enige mogelijkheid om voor iedereen individuele berekeningen te maken. Daar hebben partijen over gesproken en spreker zou die discussie niet meer op willen starten. De heer Van Leeuwen onderschrijft dat.

De heer Hop stelt in reactie dat iets meer of iets minder niet het probleem is, maar dat het wel kwalijk wordt als het gaat in de richting van 180% van de schade.

Voorstel CCOOP

De heer Hop geeft aan dat de CCOOP de term correctiesystematiek hanteert, waarbij het niet alleen gaat over korten, maar ook om vergoeding van schade die anders niet vergoed gaat worden. Ook militairen met extra pensioenjaren komen veelvuldig voor en daar zal rekening mee moeten worden gehouden. Dat betekent dat de CCOOP kijkt naar de verhouding tussen de verstreken kalendertijd sedert de datum initiële indiensttreding en het aantal opgebouwde pensioenjaren, beiden uiteraard op het meetmoment. Het voorstel is om PwC berekeningen te laten maken of tools te laten ontwikkelen, waarbij dan ook bezien moet worden of deze correctie moet worden toegepast bij zowel het intremoment als bij het bevorderingsmoment.

Het is de heer Schilperoort niet helemaal duidelijk wat er met het voorstel wordt beoogd. Spreker informeert of de CCOOP de voorgestelde correctiesystematiek alleen wil toepassen op degenen waarvan straks wordt vastgesteld dat ze buiten de bandbreedte vallen, of dat is beoogd die voor iedereen te laten gelden.

Dat laatste is aldus de heer Hop het geval omdat dan ook de extra schade kan worden vergoed die nu niet wordt meegenomen. De heer Schilperoort begrijpt dat de CCOOP voor elke tabel, voor iedereen die binnenkomt, ongeacht de leeftijd een correctie wil toepassen en dat is aldus spreker niet afgesproken.

De heer Hop repliceert dat is overeengekomen dat er over de correctiefactor nadere afspraken worden gemaakt.

De heer Schilperoort preciseert dat dit geldt voor iedereen die geen volledig dienstverband heeft, dat is precies waarom hij zijn vraag stelt en los wat hij er van vindt, wil hij die duidelijkheid hebben. Desgevraagd door de voorzitter of de formule die in het voorstel staat, voor de correctiesystematiek geldt of voor de tabellen, antwoordt de heer Hop dat de formule geldt voor de correctiesystematiek.

De heer Van Leeuwen begrijpt dat de correctiesystematiek in het CCOOP-voorstel geldt voor iedereen, terwijl in zijn optiek de discussie eerst is gegaan over de vraag wie er geen correctiesystematiek krijgt en daarna over de vraag hoe de correctiesystematiek eruit zal zien. Dat is aldus de voorzitter juist, terwijl het CCOOP-voorstel voor iedereen maatwerk betekent.

Volgens de heer Hop levert dat geen probleem op omdat de formule zo is in te kloppen en de grootste groep geen correctiefactor zal krijgen.

Volgens de heer Schilperoort zit daar nu juist de discussie want iedereen die later dan op negentienjarige leeftijd intreedt, komt op een ander aantal pensioenjaren uit. Evenals de heer Van Leeuwen, constateert spreker dat met het CCOOP-model er een correctiefactor komt op alle tabellen.

Los van wat hij er van vindt is voor de heer Van Leeuwen het verhaal van de heer Hop helder en hij wil overgaan op zijn reactie op de verdere elementen in de brief.

De CCOOP stelt dat het een correctie is en geen korting, maar volgens spreker is een korting afgesproken (bijlage 2, AV-resultaat) en zouden partijen bezien of en zo ja hoe eventuele extra pensioenjaren worden meegenomen. Spreker zegt de insteek van de CCOOP te snappen, maar stelt dat dit niet als zodanig is afgesproken. Voorts informeert de heer Van Leeuwen wat wordt bedoeld met de termijnen en perioden genoemd onder punt 7 in de brief. Volgens hem staat namelijk ook in bijlage 2 van het onderhandelingsresultaat dat de waarde vervolgens wordt verdeeld over een periode van tien jaar maandelijks aan de militair uitgekeerd als een niet pensioengevende toelage.

De heer Van de Hoef heeft een verduidelijkingsvraag die ziet op de stellingname dat overcompensatie voor de CCOOP een heikel punt is. Echter, met het voorstel zoals hij het leest kan zich wel de situatie voordoen dat iemand die op dertigjarige leeftijd in dienst is gekomen waarbij de kalendertijd hetzelfde is als de pensioentijd, de volledige tabel gaat krijgen. Daar tegenover stelt spreker dat iemand die op twintigjarige leeftijd in dienst is

Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



gekomen en om wat voor reden dan ook een pensioenjaar minder heeft, gekort gaat worden en hij meent dat dit rare verhoudingen zal opleveren. Overcompensatie is ook voor de werkgever een zorgpunt, maar er moet ergens een piketpaal geslagen worden vanaf waar de correctie gaat gelden. Met voorliggend voorstel wordt in ieder geval het vraagstuk van de overcompensatie in zijn optiek niet ondervangen.

De heer Hop stelt in reactie dat hij het CCOOP-voorstel graag gestaafd ziet met een aantal maatmensen en dat dan zal blijken of de situatie zoals de heer Van de Hoef schetst zich in die mate voordoet.

De heer Van Leeuwen constateert zoals hij eerder heeft gezegd, dat het voorstel gaat over de correctiesystematiek en niet over de definitie van het volledig dienstverband; spreker vindt het een interessant voorstel, maar wil nu toch door naar het voorstel van Defensie dat daar wel over gaat. Daarna kan worden bezien hoe zich dit voorstel verhoudt met dat van de ACOP en als partijen de discussie over de correctiesystematiek gaan voeren kan het CCOOP-voorstel worden betrokken.

Voorstel Defensie.

De heer Van de Hoef licht toe dat Defensie evenals de ACOP op zoek is gegaan naar de vraag hoe duiding is te geven aan het volledig dienstverband. Defensie heeft die duidelijkheid gevonden in het uitgangspunt van tweeënveertig pensioenjaren dat in de hele BV Nederland geldt als het te bereiken pensioen. Defensie refereert niet alleen aan dienstdtijd, maar ook aan pensioenjaren om te voorkomen dat een bepaalde groep wordt uitgesloten als alleen wordt gekeken naar dienstdtijd. Het gaat over een compensatie van een pensioenverlies en daarom is het aldus spreker belangrijk om uit te gaan van pensioenjaren. Verwijzend naar het door de werkgever gevraagde advies van de landsadvocaat stelt spreker dat het gelijkheidsbeginsel een voorwaarde is voor de juridische haalbaarheid. De werkgever schuift de bandbreedte met dit voorstel feitelijk op naar de intreeleeftijd van maximum drieëntwintig –en-een-half en dat beslaat ongeveer 80% van de militaire populatie.

De heer Schilperoort wil gemarkeerd hebben dat het advies van de landsadvocaat is besproken en niet werd gedeeld door de centrales. Het advies is teruggetrokken en kan dus in die zin geen deel uit maken van deze discussie. De heer Van de Hoef erkent dat de brief van de landsadvocaat is ingetrokken, maar dat dit onverlet laat dat sociale partners wel rekening moeten houden met de beginselen, waaronder het gelijkheidsbeginsel.

Ten aanzien van de inhoud constateert de heer Schilperoort dat in het model met pensioenjaren ook de jaren die mensen hebben opgebouwd bij een andere ABP-werkgever worden meegerekend. Gezien het uitgangspunt dat het gaat om compensatie van het verlies aan pensioenperspectief door het afschaffen van de eindloonregeling, lijkt spreker dat een lastig punt.

Het gaat aldus de heer Van de Hoef om de pensioenjaren zoals per 01-01-2019 geregistreerd in de eindloonregeling bij het ABP, maar ook om de pensioenjaren die via waardeoverdracht zijn ingekocht in de eindloonregeling. Het is niet de intentie van de werkgever om de groep die later voor Defensie heeft gekozen uit te sluiten.

De heer Schilperoort is het daar gewoon niet mee eens, partijen zijn in alle gevoerde discussies uitgegaan van de tijd die mensen hebben doorgebracht in de eindloonregeling en niet elders. Het standpunt van Defensie staat wat hem betreft haaks op hetgeen in de onderhandelingen is gedeeld en waar partijen ook op uit gekomen zijn.

De heer Van Hulsen is van mening dat de heer Van de Hoef soms met grote stappen redeneert. De werkgever introduceert nu als belangrijk element de tweeënveertig voor pensioen geldende jaren. Spreker zal niet ontkennen dat er sinds een paar jaar wordt gerekend op basis van die tweeënveertig jaar, echter dat was in al die jaren daarvoor niet het geval, dat was namelijk met minder.

Ten tweede stelt spreker dat partijen met z'n allen weten dat geen enkele militair onder de normale situatie aan die tweeënveertig jaar ging komen. Kijkend naar hoeveel jaren mensen daadwerkelijk maken, kwam spreker tot de conclusie dat er wellicht rekening moet worden gehouden met het feit dat daar UGM-jaren bij zitten, zeker nog voor een deel van de populatie die op dit moment in de overgang naar de middelloonregeling gaat landen en dat is meer dan de tweeënveertig jaar waar Defensie mee wil rekenen. Derhalve vindt spreker dat de werkgever wel een hele grote stap zet en daar valt wat hem betreft nog wel iets op af te dingen (over de leeftijd van drieënzestig jaar is al het nodige gezegd).

In het werkgeversvoorstel wordt aldus de heer Van de Hoef gekeken naar de groep die op de peildatum 01-01-2019 tweeënveertig jaar haalt met het uitgangspunt dat de militair tot drieënzestig jaar actief blijft.

De heer Van Hulsen stelt in reactie dat zijn punt ziet op het feit dat het criterium van tweeënveertig pensioenjaren het resultaat is van de huidige strakkere normen (Witteveen I, Witteveen II, oprekken van de pensioengerechtigde

Georganiseerd overleg sector Defensie Werkgroep Postactieven



leeftijd van vijftien naar zeventien naar achttien jaar geschoven) en dat de heer Van de Hoef dat criterium nu toepast over de tijd toen de normen een stuk soepeler waren. Heel veel van die jaren die partijen nu op de een of andere manier wensen te compenseren, zitten in de tijd van de meer soepele normen. Spreker meent dat het criterium van tweeënveertig jaar niet van toepassing kan zijn op het verleden en daarom heeft hij ook bezwaar tegen het hanteren van de tweeënveertig jaar als ultieme norm.

Op zich kan de heer Van Leeuwen de ratio achter het hanteren van de tweeënveertig pensioenjaren wel zien, echter hij heeft er wel moeite mee dat de werkgever de UKW van tweeënhalf jaar nog een keer aftrekt van de achttien jaar. Hij zou de heer Van de Hoef kunnen volgen als hij uit zou gaan van achttien jaar minus tweeënveertig pensioenjaren = zesentwintig intreeleeftijd en dat sluit ook aan bij hetgeen spreker de vorige keer heeft betoogd namelijk dat iemand die een studie afrondt ook op die leeftijd uit komt (VWO>zes jaar studie>frictiejaar>functie bij de krijgsmacht). Spreker voegt hier aan toe dat de UKW onderdeel is van de bijzondere positie van de militair.

De heer Van de Hoef meent dat de door Defensie voorgestelde formule moet worden gezien in het perspectief van de tabellen. In de tabellen is gerekend met drieënveertig jaar als uitreeleeftijd voor alle militairen die op de peildatum 01-01-2019 uitzicht hebben op tweeënveertig pensioenjaren (ongeacht oDER, krijgsmachtdeel of leeftijd). Spreker noemt dit een al vrij ruime bepaling in de berekeningen, waarin overigens ook rekening is gehouden met vijf jaar UKW en tweeënhalf jaar pensioenopbouw.

De heer Van Leeuwen zegt dit volledig te snappen, maar dat deze methodiek geen oplossing biedt voor het probleem dat mensen die na een universitaire studie op zesentwintigjarige leeftijd hun carrière beginnen bij Defensie worden gekort. Dat zou dan betekenen dat alle mensen die hun loopbaan bij Defensie beginnen na een universitaire studie nooit een volledig dienstverband kunnen hebben. Daarbij wil spreker ook nog aangeven dat minister Koolmees in een brief aan de Kamer over het nieuwe pensioenstelsel heeft geïndiceerd dat de loopbaan gemiddeld op vijftientigjarige leeftijd begint. In zijn ogen zou het vreemd zijn als Defensie die leeftijd dan zet op drieëntwintig-en-een-half, zeker gezien de frictieperiode voorafgaand aan de daadwerkelijke instroom.

Spreker geeft zoals eerder aangekondigd aan nu de vergadering te moeten verlaten en de heer Hop verzoekt de voorzitter de vergadering te beëindigen, omdat ook hij heeft aangegeven na de geplande eindtijd van 14.00 uur andere verplichtingen te hebben.

De voorzitter informeert of de heer Hop nog wel in de gelegenheid is om te reflecteren op het Defensievoorstel. De heer Hop zegt de nodige vragen te hebben en het op een aantal punten niet eens te zijn met hetgeen in het voorstel staat, echter gelet op de tijd zal dit de volgende keer aan de orde moeten komen. Spreker noemt onder andere het punt van wel of niet compenseren van pensioen opgebouwd bij een andere werkgever. Gevraagd of er nog andere opmerkingen zijn over het voorstel van de werkgever, stelt de heer Van Hulsen dat het voorstel en de uitleg en de reactie op de vragen door de heer Van de Hoef voor hem helder zijn. Spreker constateert dat partijen niet toekomen aan de vraag hoe de verschillende voorstellen worden gewogen. Er zijn voor vandaag drie voorstellen geagendeerd, er ligt nog een voorstel van de CMHF, maar wat spreker betreft ligt ook nog steeds de optie op tafel voor een invulling van een kortingssystematiek voor de groep exoten, waarvoor PwC de berekening heeft geleverd waarbij uit is gegaan van een groep exoten met een omvang van 10%.

De heer Schilperoord heeft nog een vraag over de laatste alinea van de Defensiebrief daar waar het gaat over de correctie van de tijd voor het deeltijdpercentage in alle dienstjaren vóór het transitie-moment. Spreker mag hopen dat dit alleen gaat over de jaren die de militair ook daadwerkelijk in deeltijd heeft gewerkt, want hij leest dat zo niet uit de tekst.

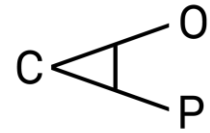
Dat is aldus de voorzitter het geval.

De voorzitter concludeert dat partijen nog geen gezamenlijk beeld hebben over alle voorstellen en informeert of het de voorkeur heeft om het onderwerp over het zomerreces te tillen of dat partijen voor die tijd nog een vergadering over dit onderwerp willen beleggen.

Pm Aangezien het niet lukt om voor het reces een datum te plannen, wordt besloten om hierover in de eerstvolgende PA (29-09-2020) verder te bespreken.

Agendapunt 3: Rondvraag en sluiting.

Georganiseerd overleg sector Defensie
Werkgroep Postactieven



Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter om 14.15 de vergadering.

-0-