

Militairen betalen onterecht een opslag voor pensioen (OP/NP)!

Loon- en pensioenberekeningen zijn van oudsher een taak geweest van F&C-specialisten. Door automatisering en centralisatie is die vaardigheid niet meer breed verspreid binnen het Korps van de Militaire Administratie. Toch is dit enigszins vreemd omdat een fors deel van de begroting salarissen betreft waarvan een substantieel deel wordt vastgezet in pensioenen. Rond 'pensioenen' herinnert iedereen zich ongetwijfeld nog de verhoging van de pensioenpremie en de herintroductie van de aparte opslag voor de premie Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen (OP/NP) in januari 2017. De aparte opslag was in 2017 zo'n hoog bedrag dat ik het nodig vond hier zelf eens naar te kijken. Ik schets hierbij mijn bevindingen van mijn ontdekkings-tocht binnen en buiten defensie. U kunt op basis daarvan een oordeel vormen en ook zelf deelnemen aan discussies.

In dit artikel leg ik eerst de achtergrond uit van de twee pensioenstelsels (eindloon en middenloon) en de koppelafpraak. De koppelafpraak is onderdeel van pensioenafspraken tussen Defensie en de vakbonden. Vervolgens ga ik in op de berekeningswijze van de opslag voor het militaire eindloonsstelsel en de pensioenpremie. Hierbij ga ik in op twee opmerkelijke bevindingen. Ik sluit af met de way-ahead.

Geschiedenis

Er bestaan twee gangbare wijzen waarop pensioen wordt opgebouwd. Het eindloonsstelsel (ELS) en het middenloonsstelsel (MLS). In het ELS wordt het pensioen gebaseerd op het laatst verdiende loon voor pensionering. In het MLS wordt het pensioen berekend over het gemiddelde van het over de arbeidsjaren verdiende loon. In 2004 gingen de ambtenaren in Nederland van het ELS over naar het MLS. Militairen hebben in 2004 het ELS behouden; eerst nog tijdelijk maar na enkele jaren permanent. Dit gebeurde nadat onderzoek had uitgewezen dat een overgang naar het MLS voor militairen over het algemeen tot lagere pensioenen zou leiden en voor de werkgever tot hogere pensioenlasten. Deze hogere pensioenlasten in het MLS zijn nu ook onderdeel van het komende overleg over de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) waarin de overgang van militairen naar het MLS geregeld moet worden.

De werkgever heeft in 2004 bedongen dat als er aan het ELS meerkosten verbonden zouden zijn vergeleken met het MLS, deze meerkosten volledig worden verhaald op het militaire personeel (de koppelafpraak). En dat beste lezers, is na-



Drs. P.A. (Paul) Eijkelkam is 56 jaar en sinds 1983 werkzaam bij de Koninklijke Landmacht, ingedeeld bij het wapen der Artillerie. Na zijn parate tijd in Duitsland en Nederland en enkele uitzendingen is hij in 1996 economie gaan studeren. Sinds die tijd is hij werkzaam geweest op finance & control functies. Dit omvatte onder meer Controller, Hoofd Financiën en Hoofd Begrotingszaken van het Commando Landstrijdkrachten nu. Naast zijn werk is hij actief als bestuurder in het verenigingsleven en lid van een Raad van Toezicht binnen welzijn en kinderopvang

tuurlijk best vreemd. De werkgever had toch volgens het onderzoek ook voordeel van het behouden van het ELS? Dan deel je die hogere lasten toch ook eerlijk? Meerkosten zijn er -zo is afgesproken met de bonden- als de premie in het ELS meer stijgt of minder daalt dan in het MLS ten opzicht van het jaar ervoor.

Waarom de koppelafpraak?

Werkgevers binnen de rijksoverheid krijgen van het Ministerie van Financiën in principe dezelfde loonruimte (percentage van de loonsom als extra budget) om nieuwe CAO's af te sluiten. Daarnaast betalen werkgevers momenteel 70% van de pensioenpremies en werknemers de resterende 30%. Om die redenen heeft Defensie (met militairen in het ELS) er belang bij in ieder geval geen hogere pensioenlasten te hebben dan de andere werkgevers (met burgerambtenaren in het MLS). Defensie wil dus het risico van meerkosten uitsluiten. Dit heeft ze gedaan door deze meerkosten (als die zich voordoen) bij de militair zelf neer te leggen.

Berekeningswijze opslag¹

De Hoofddirectie Personeel heeft me voorgerekend op welke wijze het opslagpercentage voor militairen van januari 2017 (2,58%) tot stand is gekomen.

Jaar	premie % OP/NP MLS	Δ jr-1	premie % OP/NP ELS	Δ jr-1	stijging cfm BP T-1 %	Δ OP/NP verhoogd %
2016 tot 010416	17,8		17,5			
2017 kostendek- kend	22,3	25,3%	24,5	40,0%	21,9	2,58

Sinds 2014 heeft Defensie ook nog bedongen dat zij wel meedeelt bij een voordeel als er minderkosten zijn dan in het MLS. En ook dat is best vreemd. Probeer maar eens (tegen een normaal tarief) een hypotheek af te sluiten waarbij de bank rentestijgingen niet doorberekent maar rentedalingen wel teruggeeft. Succes!

De procentuele stijging van het premiepercentage 2017 ten opzichte van 2016 voor de burgerambtenaren (MLS) is vergeleken met die van militairen (ELS). Dat wat de procentuele stijging van het ELS hoger was dan die van het MLS wordt aan de militairen doorberekend als opslag. Met de premiepercentages van 2016 en 2017 ziet dat er als volgt uit. De relatieve stijging in het MLS is 25,3%. In het ELS was deze 40%. De premie in het ELS mag maximaal 21,9% zijn bij een zelfde stijging van 25,3% als in het MLS. Dat wat de premie hoger is (24,5%-21,9%) vormt de opslag (2,58%).

Het eerste dat dan opvalt, is dat de opslag van 2,58% die in rekening wordt gebracht, groter is dan het premieverschil tussen beide stelsels (24,5%-22,3% = 2,2%). Dit ontstaat vanuit de volgende drie stappen:

1. De premie voor militairen in het ELS was in 2016 0,3% lager dan voor het MLS (17,5-17,8). Volgens een aanvullende afspraak in 2014 deelt Defensie mee in dat voordeel.
2. De premie in 2017 in het ELS is slechts 2,2% hoger dan in het MLS. Dat zouden militairen dan zelf moet betalen.
3. Maar door de gevolgde methodiek hierboven komt de 0,3% van pt. 1 in de opslag terecht. Dit terwijl de werkgever het jaar ervoor wel van het voordeel heeft meegenoten. Militairen worden op deze wijze zelfs gestraft omdat in 2016 het premiepercentage lager was als in het MLS.

Het tweede opvallende is dat alleen naar de premiepercentages wordt gekeken om te bepalen of er een opslag moet zijn. Ik leg uit waarom dat onjuist is en vervolgens laat ik zien wat het gevolg is van een juiste benadering. Daarbij leg ik tevens uit hoe de berekening van de premie verloopt die uiteindelijk betaald moet worden.

De pensioenpremieberekening: militairen zijn goedkoper

In de vorige paragraaf hebben we gezien

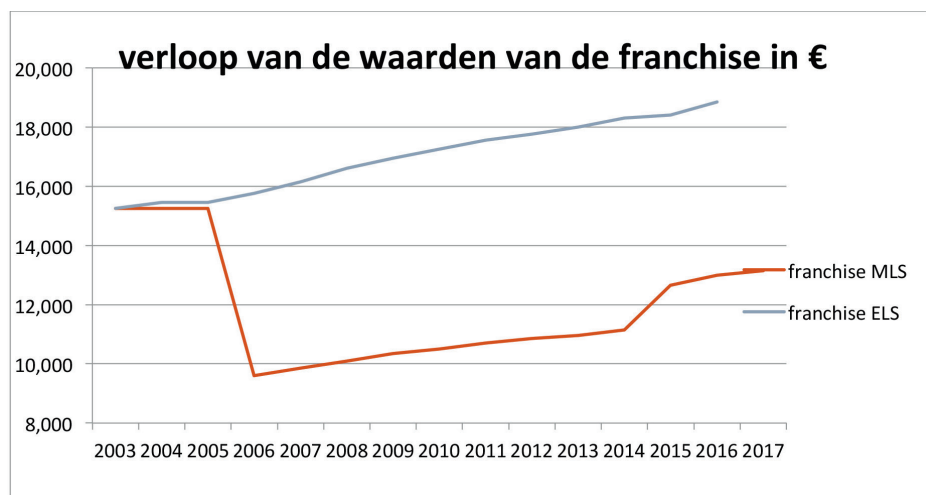
dat het premiepercentage gebruikt wordt om de opslag voor militairen te berekenen. Maar volgens de koppelafpraak gaat het om de 'verschuldigde premie'. Volgens het woordenboek is de betekenis van het woord 'premie' 'prijs, beloning' of 'bedrag dat je periodiek of ineens betaalt voor een verzekering'. Dat is iets anders als een premiepercentage. Het moet dus om veranderingen in Euro's gaan in plaats van premiepercentages.

De te betalen pensioenpremie wordt als volgt berekend: (jaarinkomen minus franchise) * premiepercentage = € premie. In een eenvoudig sommetje werkt dat als volgt: (€ 100-€ 40) * 25% = € 15. In deze formule zit naast het premiepercentage nog een belangrijk getal: de franchise (€ 40). De franchise zorgt ervoor dat je niet over je hele inkomen pensioen opbouwt en dus premie betaalt. U ontvangt namelijk ook AOW van de Staat. Een grotere franchise betekent dat u minder pensioen opbouwt en minder premie betaalt. Een lagere franchise leidt tot een hoger pensioen en hogere premies. Een

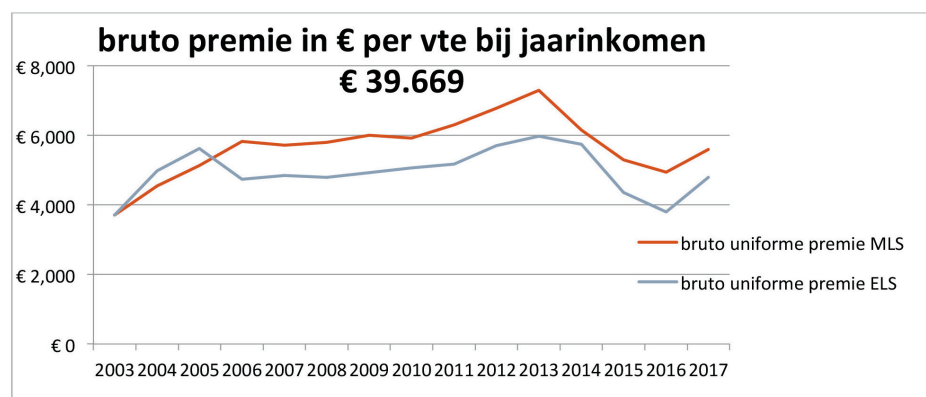
voorbeeld. Als het inkomen (hier € 100) gelijk blijft, maar de franchise (€ 40) daalt naar € 20, verandert natuurlijk de premie: (€ 100-€ 20) * 25% = € 20. De premie in euro's stijgt. Omdat voor de berekening van de opslag alleen maar naar de premiepercentages wordt gekeken, is het van belang te controleren of de franchisen van het ELS en MLS wel hetzelfde zijn gebleven. Want het voorbeeldsommetje laat zien dat dan de pensioenpremie verandert en daarmee de lasten voor de werkgever en werknemer.

In de eerste grafiek ziet u het verloop van de franchise door de jaren heen van zowel het MLS als het ELS. De franchise van het MLS blijkt in 2006 scherp te dalen van € 15.250 naar € 9.600. Mijn eerdere rekensommetje maakt duidelijk dat dit consequenties heeft voor de te betalen premies. Als de franchise daalt, wordt de te betalen premie hoger.

De tweede grafiek laat de pensioenpremie in euro's zien. In 2004 en 2005 blijken de premiekosten van het ELS van mili-



Grafiek1



Grafiek2

tairen daadwerkelijk boven die van het MLS te liggen. Vanaf 2006 is dat duidelijk andersom. Het militaire ELS is gemiddeld sindsdien ca € 1000 per militair per jaar goedkoper dan het MLS. Dan is het toch uiterst vreemd dat militairen toch in 2010, 2012, 2013, 2014 en in 2017 een opslag hebben moeten betalen?

Is de koppelafpraak logisch en eerlijk?

In 2004 heeft een accountant (PricewaterhouseCoopers) een rapport uitgebracht over het overgaan van het ELS naar het MLS. Dit rapport stelde mede dat dit voor de werkgever tot hogere premies zou leiden. Via het arbeidsvoorwaardenoverleg komen berichten dat er intussen geld bij lijkt te komen om de overgang van het ELS naar het MLS mogelijk te maken. Dus ook langs die weg wordt geconstateerd dat het overgaan meer (premie)geld kost. Best raar dat er dan al die tijd een koppelafpraak heeft bestaan die uitgaat van het omgekeerde. Namelijk dat het ELS voor de werkgever duurder zou zijn dan het MLS. De analyse van de te betalen premies in beide stelsels heeft in ieder geval uitgewezen dat sinds 2006 als gevolg van de franchiseverandering gemiddeld het ELS een lagere verschuldigde premie kent als het MLS. Wellicht heeft niemand zich toen de consequenties voor de koppelafpraak gerealiseerd. Maar het toont in ieder geval wel aan dat het hanteren van opslagen sindsdien niet logisch is.

Dan is in 2014 de koppelafpraak aangevuld met een passage die ervoor zorgt dat als het ELS in enig jaar goedkoper blijkt te zijn, de meevaller met de werkgever moet worden gedeeld. Om eerlijk te zijn, weet ik niet wat ik ervan moet denken dat mijn werkgever een meerprijs volledig bij mij

neerlegt, maar wel wil meedelen in een voordeel. Ik had het fair gevonden als defensie (net als bij een hypotheek) hetzelfde was blijven betalen. Dan zou defensie als het ware een opslag hebben betaald in tijden dat het goedkoper was en militairen in tijden dat het duurder was.

Way-ahead

Wat vinden andere partijen ervan?

Ik heb mijn bevindingen aan diverse partijen binnen en buiten defensie voorgelegd (HDP, HDfC, twee vakbonden en het ABP). Niemand heeft tot nu toe de conclusie weerlegd dat sinds 2006 het ELS goedkoper is dan het MLS. De belangrijkste speler –de Directeur Arbeidsvoorwaarden in de rol van werkgever– is van mening dat conform de afspraak met de bonden wordt gehandeld, dus is het goed. Het feit dat de werkelijkheid (ELS goedkoper dan MLS) haaks staat op de veronderstelling waarvoor de koppelafpraak gemaakt is, doet daaraan kennelijk niet af. Ethisch verwerpelijk? Mwah....., zeg u het maar.

Wat moeten de gevolgen zijn?

Als niemand mijn bevindingen weerlegt, dan zijn de opslagen als gevolg van de afspraak dat de militairen zelf opdraaien voor de hogere kosten, onterecht door militairen betaald. De opslag behoort dan net zo verdeeld te worden als de gewone pensioenpremie. Daarvan draagt de werkgever 70%. Van de opslag zou daarom dan ook 70% aan de militairen moeten worden terugbetaald. Dit moet los staan van de vraag of dit ook juridisch een verplichting zou zijn. Een kwestie van ethiek lijkt mij zo. De resterende 30% moeten militairen dan zelf betalen. Ook in 2018 bestaat overigens een opslag van

ca 2,5%. Deze is slechts een fractie lager. Uit de tweede grafiek bleek dat het ELS gemiddeld ca € 1000 per jaar per militair goedkoper was. De werkgever is daarmee ruim € 30 miljoen goedkoper uit. Het moet helder worden of dit wel of niet aan ‘arbeidsvoorwaarden’ is besteed. Anders zou het militaire personeel in het arbeidsvoorwaardenpakket zijn achtergesteld bij de burgerambtenaren.

Herstellen van vertrouwen

In november heb ik voor een tweede keer de bevindingen bij HDP besproken met vooralsnog een teleurstellend inhoudelijk resultaat. Defensie zet momenteel in op het herstellen van het vertrouwen. Ik hoop dat defensie ons kan uitleggen waarom het toch juist is premieopslagen door militairen te laten betalen ondanks dat het ELS goedkoper blijkt te zijn. Daarnaast zou het fijn zijn als men helder weet te maken dat het werkgeversvoordeel sinds 2006 van ruim € 30 miljoen per jaar gebudgetteerd is geweest én daadwerkelijk aan het militaire personeel ten goede is gekomen. Anders lopen militairen in financiële zin sinds 2006 achter op hun burgercollegae. Ik trek dat laatste vooralsnog niet in twijfel. Maar ik vind dat dit nader onderzocht moet worden en dat ook wordt uitgesloten dat deze vrijval buiten de arbeidsvoorwaarden is gebruikt.

Heeft u commentaar? Wilt u reageren? Laat dit uw redactie weten. Ik hoop in dit blad te zijner tijd een update te geven zodra er ontwikkelingen zijn. Daarbij zal ik dan ook uw reacties opvragen en indien mogelijk verwerken. Er bestaat intussen een open Facebookpagina ‘Powerby-numbers’. Die kunt u gaan volgen en ook via die community kunt u reageren.

Reactie op artikel Paul Eijkelenkamp in MLM 1e kwartaal 2018:

Militairen betalen ten onrechte een opslag voor pensioen (OP/NP)!

door kol bd Bas Vooijs

Eerst wat achtergrond informatie over mijzelf. Ik ben van de KMA promotie 1966. Na een paar jaar parate troepen-dienst, korpsadministrateur 44 Painfbat, plv KA 42 Painfbrig, op rijkskosten aan de Universiteit van Amsterdam de accountantsstudie afgerond. Daarna volgden vele functies op alle niveaus op het terrein van financiën en accountancy. Al jong werd ik geconfronteerd met het vreemde salarissysteem voor militairen. Als cadet vaandrig kreeg ik mijn eerste wedde. Omdat ik één van de jongsten van mijn jaar was, kreeg ik bijna de helft van de wedde van jaargenoten die een paar jaar ouder waren. Vele jaren zat ik op een functie die een of twee rangen hoger was dan mijn effectieve rang en werd dan tijdelijk bevorderd. Dit gebeurde in de rangen van majoor, luitenant-kolonel en kolonel. In financieel opzicht schoot je daar niet veel mee op. Jarenlang kreeg je geen periodieken omdat je nog te weinig dienstjaren als officier had. In de rang van kolonel werd ik nog op een andere manier geconfronteerd met het vreemde militaire salarissysteem. Eén van mijn militaire medewerkers in de rang van luitenant-kolonel, ook registeraccountant, verruilde het militaire uniform voor het burgerpak. Hij bleef op dezelfde functie werkzaam bij het Ministerie van Defensie. Na deze overstap confronteerde het ABP mijn medewerker met een forse tegenvaller op pensioengebied. Zijn salarissprong bedroeg meer dan 25 % en hij werd geconfronteerd met de zogenoemde KNIP-bepaling. Gelukkig voor betrokkene is dit op voor hem passende wijze opgelost.

De afgelopen 10 jaar zat ik namens de Koninklijke Vereniging van Eervol Ontslagen Officieren van de Nederlandse Krijgsmacht (KVEO) in diverse overlegorganen over pensioenen. Daarover publiceert ik regelmatig in het Mededelingenblad KVEO. Wanneer u geïnteresseerd bent ga naar: www.kveo.nl onder Mededelingenblad.

Korte terugblik op militair pensioensysteem .

Gedurende mijn gehele actieve diensttijd kende ik een paar zekerheden. Wanneer ik meer wilde verdienen dan was het raadzaam om zoals veel van mijn collega's gedaan hebben het militaire uniform in te wisselen voor een burgerpak. Daar stond tegenover dat wanneer ik militair bleef ik mij geen zorgen hoeft te maken over mijn pensioen. Ook al wist ik dat voor mijn pensioen geen cent was gereserveerd. De militaire pensioenen werden uit de lopende begroting van defensie betaald. Bij wet was geregeld dat ik bij pensionering recht had op een welvaartsvast pensioen gebaseerd op het eindloonsysteem. Er was sprake van solidariteit tussen de generaties. Salariswijzigingen voor actieven leidden tot eenzelfde salariswijziging voor gepensioneerd. Dit wijzigde in 2002. Vanaf dat moment was er geen sprake meer van een door de overheid gegarandeerde indexatie. Gepensioneerd moeten het vanaf dat moment doen met een indexatieambitie van het ABP. Burgerambtenaren en onderwijsgevend personeel waren de militairen in 1995 voorgegaan. De militaire vakbonden hebben toen nagelaten om de tot dat moment opgebouwde rechten zeker te stellen.

Het Nederlandse pensioensysteem, in het bijzonder het ABP .

Voordat ik in ga op het artikel van Paul Eijkelenkamp eerst een paar algemene opmerkingen. Het Nederlandse pensioensysteem wordt veelal gezien als een van de beste ter wereld. Daar moeten toch een paar kanttekeningen bij worden geplaatst.

1. De inbreng van gepensioneerd is vrijwel nihil. De besturen van gepensioneerd worden gedomineerd door de werkgevers en de vakbonden. Sinds 4 jaar is daarin een heel kleine verbetering te zien. Gepensioneerd bij het ABP kunnen sindsdien hun vertegenwoordigers in het Verantwoordingsorgaan (VO) kiezen. De invloed

van het VO is echter beperkt. Het VO heeft slechts een adviserende rol.

2. De hoogte van te betalen pensioenpremies zijn onderdeel van salarisonderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden. De verleiding kan dan zijn om in te zetten op zo laag mogelijke pensioenpremies.

3. Zeer bepalend voor pensioenfondsen is de rente waartegen zij hun pensioenverplichting kapitaliseren. De besturen zochten naar mogelijkheden om de premies te verlagen. Zij vonden de vaste rekenrente van 4 % te laag. Ingaande 2008 was er sprake van een ingrijpende wijziging: de vaste rekenrente wijzigde in een variabele door de Nederlandsche Bank (DNB) vast te stellen rekenrente. Vanaf dat moment vormde dit het grootste risico voor pensioenfondsen. Het ABP heeft dit risico onvoldoende onderkend. Ik was in september 2008 voor de KVEO op een bijpraatdag van het ABP in Amersfoort. Die dag stond in zeer vette koppen dat Fortis op omvallen stond en dat Wouter Bos (toenmalig minister van Financiën) de Nederlandse delen van Fortis (o.a. ABNAMRO en ASR) voor een veel te hoge prijs wilde overnemen. De vertegenwoordigers van het ABP verzekerden ons op die bijeenkomst dat wij ons geen zorgen hoefden te maken over ons pensioen. De dekkingsgraad van het ABP, die begin 2008 140 % bedroeg, was iets gezakt. Een paar maanden later begin 2009 was de dekkingsgraad van het ABP gedaald tot onder de 90 %.

4. Pensioenfondsen kunnen de te betalen pensioenpremies op twee manieren berekenen. Zij kunnen uitgaan van de echte kostendeekkende premie dan wel van de gedempte kostendeekkende premie. Bij de echte kostendeekkende premie wordt uitgegaan van hetzelfde rentepercentage als wordt gehanteerd bij het vaststellen van de voorziening pensioenverplichting (de rekenrente). Bij de gedempte kostendeekkende

premie wordt uitgegaan van een veel hogere rente die gebaseerd is op in het verleden behaalde rendementen. Ik signaleer grote verschillen in betaalde pensioenpremies (bij de staatsbanken minimaal de echte kostendekkende premie) tussen ambtenaren en werknemers bij staatsbanken. Zie mijn artikelen in Mededelingenblad KVEO december 2015 Pensioenen en indexatie, pagina 15 en juni 2016 "Nette" en "Foute" pensioenfondsen pagina 22.

5. Ik constateer grote verschillen tussen pensioenfondsen. Er zijn pensioenfondsen die bij veranderingen in pensioenvoorwaarden zorgvuldig opkomen voor de belangen voor alle groeperingen (werkgevers, actieve leden, gewezen leden en gepensioneerden). Zij stellen bestaande rechten veilig. Het bestuur van het ABP heeft dit niet gedaan. Bij de privatisering van het ABP hebben de vakbonden nagelaten de op dat moment bestaande rechten veilig te stellen. Erger nog het verzelfstandigde ABP begon met een miljarden tekort. Zie mijn artikel in Mededelingenblad KVEO december 2016 pagina 14: Het ABP en het mysterie van de verdwenen miljarden. Het dieptepunt voor gepensioneerden werd bereikt met het op 10 juli 2015 gesloten loonruimte akkoord. Over de ruggen van gepensioneerden kwamen de vakbonden (uitgezonderd het FNV) met de werkgevers een forse loonsverhoging overeen. Dan moest wel de indexatie ambitie worden aangepast: van volgen naar lonen naar volgen van prijsontwikkeling. Door deze wijziging konden de pensioenpremies nog verder worden verlaagd. Bij het ABP is daardoor de laatste jaren geen sprake meer van een evenwichtige belangenbehartiging. De werkgevers en de actieve leden worden sterk bevoordeeld ten koste van gepensioneerden. In Mededelingenblad KVEO juni 2017 pagina 12 heb ik gecijferd wat daarvan de gevolgen zijn. Over de jaren 2011 - 2016 heeft het ABP een cumulatief verlies op premie (inbegrepen gemiste rendementen) geleden van € 20.191 miljoen. Het hanteren van de gedempt kostendekkende premie is uiterst aantrekkelijk voor de werkgevers en de actieve deelnemers. Verliezers zijn de gepensioneerden en de gewezen deelnemers (slapers). Over deze jaren hebben de werkgevers (door te

weinig premiebetaling aan het ABP) een voordeel genoten van gemiddeld per werknemer van € 12.929. De actieve leden genoten gemiddeld een voordeel van € 9.242. De gepensioneerden leden gemiddeld een verlies van € 10.231. De gewezen deelnemers leden gemiddeld een verlies van € 1.618. Opvallend is dat 4 dagen nadat het loonruimte akkoord werd getekend de DNB met een nieuwe berekeningswijze voorschreef voor de UFR (langlopende verplichtingen van een pensioenfonds met een looptijd van meer dan 20 jaar). Deze wijziging had en heeft nog steeds grote nadelige gevolgen voor de dekkingsgraad van pensioenfondsen.

6. Op 29 juni 2017 had ik een gesprek met bestuursleden ABP voor de pensioengeleding. Dit gesprek was mogelijk gemaakt door ons VO lid bgen bd B. Koster. Doelstelling van dit gesprek was mij te overtuigen dat de wijze waarop het ABP de gedempt kostendekkende premie hanteert niet te nadele van gepensioneerden uitpakt. Ik was niet overtuigd en probeerde mijn artikel over dit gesprek geplaatst te krijgen in het Mededelingenblad van september 2017. Dit lukte niet. Vervolgens probeerde ik mijn artikel in het Mededelingenblad van december 2017 geplaatst te krijgen. Ook dit lukte niet. Uiteindelijk treft u in Mededelingenblad KVEO maart 2018 pagina 15 een beknopte samenvatting van mijn artikel. Deze samenvatting is zonder overleg met mij gemaakt.

7. Het huidig pensioenstelsel gaat uit van dezelfde premiestelling voor alle deelnemers. Jonge deelnemers betalen daarbij een te hoge premie; oudere werknemers een te lage. Dit wordt veroorzaakt doordat de betaalde premie bij een lagere leeftijd gedurende een veel langere tijd kan renderen dan bij oudere werknemers. Velen vinden dat overgegaan moet worden op een ander pensioenstelsel. Ook de voorzitter van pensioenfondsen ABP vindt dit. Zie mijn artikel in Mededelingenblad KVEO maart 2018 pagina 16.

Artikel Paul Eijkelenkamp

1. De genoemde kostendekkende premie percentages zijn niet de echte kostendekkende premies maar de ge-

dempte kostendekkende premiepercentages. De echte kostendekkende premies zijn bijna 2 x zo hoog.

2. In het artikel wordt gesteld dat overgang van het ELS naar het MLS tot hogere pensioenlasten voor de werkgever leidt. Dit lijkt mij onjuist. Vanwege de onbeheersbaarheid is er naast de militairen niemand meer met een ELS. ELS is voor een pensioenfonds een onvoorspelbare tijdbom.
3. Het ELS bestaat de facto niet meer. Militairen die nu met pensioen gaan constateren dat zij op eenzelfde wijze worden geconfronteerd met de indexatieachterstand waarmee de gepensioneerden al jaren mee te maken hebben.
4. Het bestaande militaire pensioensysteem is zeer oneerlijk voor de militairen met een kort verband. Zij betalen veel te veel premie voor de rechten die zij opbouwen. Dit ten faveure van de militairen die tot de datum van het bereiken van hun pensioen op de loonlijst van defensie staan.
5. De premiestelling voor pensioen is onderdeel van de salarisonderhandelingen tussen werkgever en vakbonden.
6. Op de website van ACOM trof ik een artikel: Pensioenpremies 2018 sector Defensie: het valt (ietsjes) mee ... aan. Dit artikel is meer actueel.