

Aan de lezers

Leden van het Kaderberaad hebben contact gehad met de Bondssecretaris Bart Plaatje om te overleggen hoe het Kaderberaad kan worden ingepast in de FNV-structuur. Als mogelijkheid daarvoor werd genoemd de vorming van een 'netwerk'.

Als belangrijk onderwerp voor het kaderberaad is geopperd het raadplegen van de (kader)leden van FNV over de belangenbehartiging bij het invaren in het nieuwe pensioenstelsel. Het gaat immers over het huidige of toekomstige inkomen van de leden, uit hun eigen gespaarde geld!

De Bondssecretaris zou daarover overleg voeren met Piet Rietman, portefeuillehouder Pensioen in het FNV-Bestuur, en ons daarna informeren. Maar ook na twee herinneringsmails hierover aan Bart Plaatje hebben we nog niets van hem gehoord.

Daarom gaat het Kaderberaad zich wenden tot de besturen en raden van FNV-Sectoren, van zelfstandige bonden in FNV en het Ledenparlement. Daarin doet het beraad het aanbod om de noodzaak toe te lichten van belangenbehartiging in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. De kaderleden van het Beraad zullen daarbij benadrukken dat sectoren cq bonden over die belangen een oordeel moeten uitspreken gespecificeerd naar de pensioenfondsen die in hun sector opereren.

Belangenbehartiging

Het overzetten van de (individueel) opgebouwde pensioenrechten naar het nieuwe stelsel (invaren) is een complexe operatie met **verschillende keuzes**. Keuzes (met consequenties voor het inkomen van individuele deelnemers) die worden gemaakt door het Pensioenfondsbestuur, waarin FNV is vertegenwoordigd! Maar in die besluitvorming moeten deelnemers aan pensioenfondsen, leden van FNV, worden betrokken door informatie en oordeelsvorming. Hieronder drie voorbeelden van de vele keuzes die zich voordoen in de transitie naar een nieuw stelsel.

Keuze 1: een solidair of een flexibel contract

Welke gevolgen heeft deze keuze voor de individuele leden: voor hun pensioenpremie, pensioenopbouw en hun pensioenuitkering?

Hoe worden de deelnemers, leden van FNV, betrokken in deze keuze en de beslissing daarover?

Keuze 2: opgebouwde pensioenrechten

Hoe helpt de FNV de leden bij de controle of hun individuele – door het pensioenfonds vastgestelde – pensioenrechten juist zijn. En hoe als daarover onenigheid is?

Keuze 3: vaststellen hoogte pensioenuitkering bij de start van invaren?

Hoe ondersteunt FNV de leden om de misgelopen indexatie van 2008 – 2022 (van ca. 25% in de hele periode) alsnog gerealiseerd te krijgen en deze voor de gepensioneerden te verwerken in de uitkering en voor de werkenden in de opgebouwde pensioenrechten? En hoe als daarover onenigheid is?

Voor veel FNV-leden (en miljoenen anderen) is niet duidelijk hoe bovenstaande keuzes, en met welke afwegingen daarbij, buiten hen om worden gemaakt. In de "FNV Nieuwsbrief WTP Pensioenflits Transitie ABP" wordt o.a. gesteld:

"Het belangrijkste moment in de overgang op het nieuwe stelsel, is de achterban raadpleging over het onderhandelingsresultaat over de nieuwe pensioenregeling".

Dat belooft niet veel goeds want is geheel in strijd met vakbondsdemocratie die wordt toegepast bijv. bij cao-onderhandelingen:

1. Allereerst in overleg met de leden vaststellen van de inzet van de bond bij de komende onderhandelingen.
2. Dan tussentijds onderhandelingsresultaten terugkoppelen naar de achterban en reacties verwerken in het verdere onderhandelingsproces.
3. Tot slot het onderhandelingsresultaat voorleggen aan de achterban, en als de leden als beoordeling uitspreken: "onvoldoende", dan verder onderhandelen.

Uit de 'Pensioenflits ABP' blijkt dat de inzet bij de keuzes niet wordt voorgelegd, evenmin als tussentijdse inzichten, maar alleen het eindonderhandelingsresultaat. Waarbij bovendien onduidelijk is of daarover nog collectieve discussie mogelijk is of dat het direct digitaal aan individuele leden wordt voorgelegd met de vraag 'ja of nee?'

Manifestatie Bestaanszekerheid 4 november.

Arbeidsvoorwaarden komen tot stand in een overeenkomst tussen werkgevers en vakbonden en zijn daarmee een instrument dat de werknemer **ontzorgt**: van zorgen verlost. Arbeidsvoorwaarden bieden voor een bepaalde termijn bestaanszekerheid voor: loon, reiskosten, werktijd, vakantie en verlof, studiefaciliteiten, enz..

Ook pensioen is zo'n **arbeidsvoorwaarde** die ontzorgt. De premie in het huidige stelsel wordt afgestemd op een uitkering waarmee je, samen met de AOW, bij pensionering je bereikte levenspeil kunt voortzetten. Een geruststellende boodschap voor de werknemers. Maar net als andere arbeidsvoorwaarden is ook de arbeidsvoorwaarde pensioen **geen garantie**. Het is het resultaat van onderhandelingen binnen sociaaleconomische krachtsverhoudingen, waar werknemers bij conflicten in het uiterste geval vakbondsmacht inzetten. Zij **hebben** nog steeds de **zekerheid** dat als het mis gaat met hun pensioen ze gezamenlijk voor hun belangen opkomen door het inzetten van die vakbondsmacht! Daarom:

Doe mee op 4 november: Dag van de Bestaanszekerheid

Op 4 november organiseert FNV de 'Dag van de Bestaanszekerheid'. Wij **roepen iedereen op** daar uit te dragen dat **PENSIOEN** een hoeksteen is in bestaanszekerheid. En dat ook in het nieuwe stelsel de pensioenuitkering diezelfde bestaanszekerheid moet bieden. Het gaat immers om je eigen gespaard uitgesteld loon dat na pensionering aan je wordt uitgekeerd.

Meld je aan voor het busvervoer naar Amsterdam <https://www.fnv.nl/acties/dag-van-de-bestaanszekerheid#/> en **sluit je aan bij het 'pensioenblok'** (herkenbaar aan de spandoeken)