

Trivizier + XRcise



Centraal
loonakkoord

pensioen

indexatie

Extra - editie

loon

jaargang 69 ■ extra editie 2015/2016

VBM
vakbond voor burger en militair defensiepersoneel

BBTV
VAKBOND VOOR JONGE
BEROEPSMILITAIRES

REDACTIE

Henri Lansink en Peter Visser

REDACTIEMEDEWERKERS

Bestuur VBM

VORMGEVING

Studio VBM

BEZOEKADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon 070 3155111

POSTADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Postbus 93037
2509 AA Den Haag

E-MAIL

Inhoudelijke vragen:
loon2016@mijnvbm.nl

Overige vragen:
eo@mijnvbm.nl

INTERNET

www.vbm.info

**U kunt uw stem uitbrengen
van maandag 20 juli 2015
vanaf 10.00 uur tot en met
maandag 10 augustus 2015
10.00 uur (Nederlandse
tijd).***

* te laat ontvangen schriftelijke reacties
worden ongeldig verklaard

**Stem via:
www.referendumvbm.nl**



vakbond voor burger en militair defensiepersoneel





Wij plaatsen
u voor een dilemma

Inleiding

Wij plaatsen u voor een dilemma. U moet een keuze maken tussen de korte termijn en de lange termijn. Om u daarbij behulpzaam te zijn geven wij deze speciale editie van de Trivizier en XRcise uit. Hierin duiden wij de consequenties van de onlangs gesloten onderhandelaarsovereenkomst met de naam: “loonruimteovereenkomst publieke sector 2015-2016”. Wij zullen deze hierna resultaat noemen, want dat is het. Een resultaat van onderhandelingen.

Vrijdag 10 juli 2015 heeft u via onze website, via de pers of anderszins kennis kunnen nemen van het feit dat een drietal Centrales van Overheidspersoneel met een vertegenwoordiging van de overheidswerkgevers overeenstemming hebben bereikt over een loonruimteovereenkomst voor de publieke sector. Een van die centrales is het Ambtenarencentrum, de centrale waarbij de VBM en de BBTV zijn aangesloten.

Een bijzonder resultaat

In 1993 is het sectorenmodel geïntroduceerd. Anders dan daarvoor, toen de CAO-onderhandelingen voor al het overheids- en onderwijspersoneel centraal gevoerd werd, vindt het overleg vanaf dat jaar sectoraal plaats. Met andere woorden, in plaats van één grote CAO voor alle ambtenaren komen er meerdere CAO's tot stand voor delen van het overheids- en onderwijspersoneel. Zo vindt het overleg over de arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel in het SOD plaats. Het overleg over de arbeidsvoorwaarden voor de rijksambtenaren vindt plaats in het SOR. Het overleg over de arbeidsvoorwaarden voor het provinciepersoneel in het IPO, et cetera. Op dit uitgangspunt bestaat echter een uitzondering. De onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarde pensioen vinden nog centraal plaats, namelijk in de Pensioenkamer. Op deze uitzondering bestaat weer een uitzondering. Omdat de militair nog in het eindloonstelsel zit, vindt het overleg over aanpassing van zijn pensioenstelsel mede in het SOD plaats.

Een misschien wat lange inleiding. Maar wel met een bepaald doel. In het vrijdag gesloten resultaat staan namelijk elementen die het pensioen raken en elementen die het loon raken. De besprekingen die tot dit resultaat hebben geleid hebben dan ook niet plaatsgevonden aan een sectorale CAO-tafel, want die gaat niet over het onderdeel pensioen, maar aan een bovensectorale tafel. Keerzijde van die medaille is dat een bovensectorale tafel, nodig om over het element pensioen te kunnen spreken, zich niet alleen bezighoudt met bovensectorale thema's. Sterker nog, bepaalt wat de

loonmutatie bij defensie, het rijk of de provincies zal zijn. Maar dat is wat de VBM betreft schijn. Wij komen hier later op terug.

De achterbanraadpleging

De onderhandelingen die uiteindelijk geleid hebben tot overeenstemming tussen de onderhandelaars zijn niet door de VBM gevoerd, maar door vertegenwoordigers van de centrale waarbij de VBM is aangesloten, het Ambtenarencentrum. Dit betekent ook dat het Ambtenarencentrum, evenals de andere centrales die zich achter het bereikte resultaat hebben gesteld, halverwege augustus, moeten aangeven wat hun achterban ervan vindt. Bij het Ambtenarencentrum zijn verschillende bonden, actief in verschillende overheidssectoren, aangesloten. Het kan dus zijn dat hun leden een andere appreciatie uitspreken dan de leden van de VBM. In het meest extreme geval kan het zo zijn dat er uiteindelijk een akkoord tot stand komt, dat niet gedragen wordt door een of meerdere bonden, bijvoorbeeld de VBM.

Waarom een achterbanraadpleging in vakantietijd? Een vraag die uiteenvalt in twee onderdelen.

Waarom in vakantietijd? De belangrijkste verklaring is wel dat het kabinet wil weten of er een deal ligt of niet voordat de begrotingen voor 2016 tot stand zijn gebracht. In deze begrotingen moeten immers de financiële gevolgen van het resultaat verwoord worden.

Waarom een achterbanraadpleging? Natuurlijk omdat wij in de statuten hebben staan dat het standpunt van de VBM over een onderhandelingsresultaat betreffende een arbeidsvoorwaardenpakket mede bepaald wordt door de leden te raadplegen. Veel belangrijker echter nog is dat wij de overtuiging hebben dat wij een pakket zoals thans voorligt niet zonder ledenraadpleging kunnen accorderen. Het raakt iedereen, ongeacht of hij burger of gewezen burger is, dan wel militair of gewezen militair of gepensioneerd burger of gepensioneerd militair. Het resultaat bevat niet alleen positieve elementen; er zit een behoorlijke stelselwijziging in de pensioensfeer in de afspraken, die zeker in eerste instantie heftige reacties kan oproepen.

Wat wij u voorleggen is een totaalpakket. Als er uiteindelijk een akkoord tot stand komt dan heeft dit voor iedereen die bij Defensie werkt of gewerkt heeft consequenties. Welke die consequenties precies zijn, kunnen wij niet aangeven. In elk geval willen wij reeds hier en nu duidelijk maken

dat de gedachte dat het defensiepersoneel een behoorlijke loonsverhoging tegemoet kan zien, wat de VBM betreft klopt. Maar niet dat die iets meer dan 5% of royaal 4% zal zijn, zoals breed uitgemeten is in de media.

Nu naar de loonmutatie. Wij begrijpen heel goed dat er personen of organisaties zijn die - in het huidige tijdsgewricht - een beeld van een geweldige loonstijging neer willen zetten. Nadat de handtekeningen geplaatst waren, zagen we al vertegenwoordigers van het kabinet en de overheidswerkgevers die het hadden over een loonstijging van 5%. Die uitingen snappen we, maar wij plaatsen daarbij wel een aantal kanttekeningen.

- ❶ In de eerste plaats wordt in die 5% de 0,8% meegerekend die op 1 januari 2015 vrijviel uit het pensioenakkoord dat in 2014 is gesloten. Defensiemedewerkers hebben die 0,8% al uitbetaald gekregen. Dat geldt ook voor andere overheidssectoren maar niet voor alle. Dus de bewering dat het gaat om meer dan 5% is niet volledig onjuist, maar wel gekleurd.
- ❷ In de tweede plaats gaat het over een loonmutatie over twee jaren, namelijk 2015 en 2016. Waarbij, eerlijk is eerlijk, ook een eenmalige mutatie in 2015 hoort.
- ❸ In de derde plaats wordt een deel van loonstijging, namelijk omgerekend 1,4%, door een aanpassing van de pensioenambitie gefinancierd. Het verschil, 2,85% (en de eenmalige uitkering), nog steeds niet onaardig, is nieuw arbeidsvoorwaardengeld.

Het positieve nieuws is wel dat de loonmutatie pensioengevend wordt en daardoor een zeker tegenwicht biedt tegenover de ook in het resultaat opgenomen versoeringen in de pensioensfeer.

De VBM is van mening dat niet een aantal onderhandelaars die boven de sector defensie staan bepalen hoe het geld in de sector verdeeld wordt, maar dat wij dat aan de CAO-tafel van defensie doen. Die ruimte is er in het bereikte resultaat. Met - voor degene die pessimistisch is - een stok achter de deur. Vandaar dat wij het liever hebben over een resultaat dat loonruimte biedt en het hiervoor hadden over de schijn dat anderen over onze arbeidsvoorwaarden regeren.

Concreet: er ligt een resultaat voor dat stelt dat er een loonsverhoging van 4,25% (en € 500 eenmalig) komt. Ook

voor het defensiepersoneel. De VBM wil echter in het SOD bepalen of dit automatisme wel of niet in werking treedt, dan wel of de waarde van de loonstijging deels anders wordt ingezet. Het resultaat maakt dat mogelijk.

De loonstijging of de loonruimtestijging wordt deels betaald door twee maatregelen in de pensioensfeer te treffen. Onderhandelen betekent dat twee partijen hun wensen hebben. De bonden wilden uiteraard een aansprekende loonsverhoging. Het treffen van maatregelen in de pensioensfeer was voor de overheidswerkgevers belangrijk. Dit lijkt op een tegenstelling, die uiteindelijk via een compromis is weggenomen. De gedachte dat er deels sprake is van een koekje van eigen deeg, een sigaar uit eigen doos, kunnen wij ons voorstellen. Juist, maar er was ook een gedeeld belang. Een van de maatregelen, namelijk het heffen van een vaste herstelopslag van 1%, kost veel geld. Geld dat niet aan een ander doel uitgegeven kan worden. Dus linksom of rechtsom ten koste gaat van de arbeidsvoorwaarden. Zou die herstelopslag leiden tot een behoorlijke verbetering van de financiële positie van het ABP, dan zou er sprake kunnen zijn van een verstandige investering. Met 1% herstelopslag komt de dekkingsgraad van het ABP echter nauwelijks in beweging. Vuistregel: 1% premie leidt tot een plus in de dekkingsgraad van 0,1%. Ook de bonden hebben dus een belang bij het niet heffen van een herstelopslag.

Dat gedeelde belang is er niet, althans veel minder als het gaat om de tweede ingreep in de pensioensfeer. Het vervangen van een loonindexatie door een prijsindexatie is een breuk met het verleden. Een breuk met de nodige gevolgen, zoals hieronder in de toelichting op dat onderdeel van de tekst van het resultaat wordt verduidelijkt.

Het referendum

De VBM en de BBTV bieden de leden door middel van een referendum de mogelijkheid om hun opvatting, hun oordeel te geven over het bereikte resultaat. Dat kan door, gebruikmakend van de u in een persoonlijke brief toegezonden eenmalig code, het stemformulier op www.referendumvbm.nl in te vullen. De met name wat oudere leden, zo is ons gebleken, stellen het echter nog steeds op prijs om gebruik te maken van een echt (papieren) stemformulier. Ook dat kan deze keer. U kunt dat doen door de stembrief onderaan uw persoonlijke brief per post aan ons op te sturen. Reacties die op een andere wijze binnenkomen zijn van harte welkom maar vormen geen geldige stem.

Hierna treft u de tekst van het resultaat (in zwart) en het commentaar van de VBM (in rood) aan.

PREAMBULE

In diverse overheidssectoren is reeds geruime tijd sprake van een impasse aan de onderhandelingstafel als gevolg van de beperkte budgettaire ruimte voor arbeidsvoorwaarden. Daardoor is er in verschillende sectoren inmiddels sprake van collectieve actie voor een betere cao. Partijen vinden het van groot belang dat de impasse doorbroken wordt, reden om de voorliggende overeenkomst te sluiten. Met deze overeenkomst willen partijen het goede signaal afgeven naar overheidswerknemers en de samenleving. Naar het oordeel van de partijen wordt met deze bovensectorale overeenkomst waardering voor de medewerkers uitgedrukt en kan het zorgen voor de nodige rust binnen de overheidssectoren. Hiermee wordt recht gedaan aan de belangrijke werkzaamheden die de werknemers voor de publieke zaak uitvoeren.

Als gevolg van de economische crisis heeft het kabinet zich genoodzaakt gezien ervoor te kiezen voor de kabinetssectoren enige jaren de contractlonen nominaal te bevriezen. Achteraf bezien acht het kabinet de keuze voor een nominale nullijn geen gelukkige. Immers het algemeen belang is eveneens ermee gediend dat de onderscheiden publieke werkgevers en werknemers(organisaties) in samenspraak kunnen komen tot een integrale afweging tussen eisen van bedrijfsvoering, goed publiek werkgeverschap en arbeidsvoorwaarden. Daarvoor is onderhandelingsvrijheid een noodzakelijke. Om die reden is het belangrijk dat ook bij zeer beperkte of geen budgettaire ruimte er wel altijd overleg gevoerd zal kunnen worden. Het kabinet beseft dat het basisuitgangspunt voor normale arbeidsverhoudingen open en reëel overleg is en dit zal voor de toekomst de beleidslijn zijn.

Partijen benadrukken dat deze bovensectorale afspraak een unieke uitzondering is op het geldende sectorenmodel, waar geen precedent van uit mag gaan. Het uitzonderlijke van deze overeenkomst zit erin dat partijen het wenselijk achten nu een integrale afweging van pensioen en primair loon te kunnen maken. Partijen benadrukken dat onderwerpen voor de kwaliteitsagenda aan de sectortafels zijn voorbehouden en volledig los staan van deze overeenkomst. Daar afspraken over de pensioenen enkel bovensectoraal tot stand kunnen komen, moet de gehele overeenkomst bovensectoraal zijn. De hier gemaakte afspraken zijn bindend voor de betreffende sectorale cao-tafels, tenzij sociale partners aan de sectorale tafels gezamenlijk besluiten tot een andere besteding. Voor wat betreft het jaar 2016 dienen deze afspraken voor 1 januari 2016 gemaakt te zijn. Bestaande afspraken worden

hierbij vanzelfsprekend gerespecteerd en waar nodig verder uitgewerkt. Daarnaast blijft de ruimte bestaan om aan de sectortafel met elkaar in gesprek te blijven over andere arbeidsvoorwaarden. Partijen zijn door hun handtekening gebonden aan deze afspraken. De overeenkomst geldt voor de jaren 2015 en 2016.

Deze bijzondere afspraak leidt tot een verlaging van de ABP-premie. Ondertekenaars van werkgeverszijde zeggen toe dat het werkgeversdeel van deze premiedaling direct en volledig, per 01-01-2016 door alle VSO-werkgevers wordt doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast daalt ook het werknemersdeel van de pensioenpremie, hetgeen een positief effect heeft op het nettosalaris.

Preambule

De VBM is blij met de erkenning die in de preambule uitgesproken wordt als het gaat om de nullijn. De tekst had op dit punt wat ons betreft wat harder gekund. Om de van kabinetswege opgelegde nullijn nu geen gelukkige keuze te noemen, is politiek correcte prietpraat. Gelukkig wordt dat goedge maakt door de passage die tot uitdrukking brengt dat ook als het in de toekomst economisch tegenzit reëel en open overleg gevoerd zal gaan worden.

In de derde alinea wordt tot uitdrukking gebracht dat het hier om een bijzonder resultaat gaat. De VBM hecht erg aan het sectorenmodel, waarin wij met Defensie spreken over de inhoud van de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel. Een van de motieven om indertijd op deze methode uit te komen was het voorkomen van een eenheidsworst. Omdat sectoren van elkaar verschillen, verschillen die in de loop der tijd zelfs groter geworden zijn, past een 'one size fits all'-benadering niet (meer).

In de tekst wordt ruimte gelaten aan de CAO-tafels om in voorkomend geval zelf een invulling van het beschikbaar komende geld te kiezen. De variant die daarvoor gekozen is moet de vrees weghalen die in vele sectoren leeft en veroorzaakt is door hun ervaringen met de vrijval van de 0,8 uit het pensioenakkoord. Deze ervaring was niet onverdeeld positief. Een aantal sectoren heeft moeten knokken, moeten procederen om het geld te krijgen. In sommige sectoren is dat nog niet gelukt.

Hoofddregel is: de lonen stijgen na instemming met dit akkoord met 4,25% en eenmalig komt € 500 beschikbaar. Een automatische. Alleen als de sectorale werkgever, bijvoorbeeld Defensie, en de bonden het met elkaar eens zijn dat het geld

op een andere wijze dan als loon uitgekeerd moet worden, dan kunnen ze dat besluiten. Loon wordt dan loonruimte. Beide: 4,25% van het loon plus de waarde van de eenmalige uitkering. De VBM realiseert zich dat erg grote sectorale verschillen niet kunnen ontstaan. Maar wil zich niet op voorhand neerleggen bij een loonstijging van 4,25%. PS: VSO staat voor Verbond Sectorwerkgevers Overheid, de overkoepelende organisatie van overheidswerkgevers.

LOONAFSPRAKEN

KABINETSSECTOREN

Voor de kabinetssectoren (Rijk, Politie, Defensie en Rechterlijke Macht) stijgt het primaire loon in de periode 2015-2016 in totaal met 5,05%. De aanpassing van de pensioenregeling en het schrappen van de premieopslag leidt tot de vrijval van 1,4% van de loonsom vanaf 2016. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast zal een extra structurele loonsverhoging worden gegeven van 1,6% per 1 januari 2016 wat leidt tot een totaal van 3,0% per 2016. In 2015 is het primair loon met 0,8% (vanwege premiedaling ABP) gestegen ¹⁾. Daarnaast zal in 2015 een structurele loonsverhoging plaatsvinden van 1,25% met ingang van 1 september 2015. Voorts wordt een eenmalig bedrag van €500,- uitgekeerd in september 2015. Dit leidt tot het volgende totaalbeeld:

	2015	2016	STRUCTURELE LOONSVERHOOGING
1 Vrijval ABP 2015	0,8%		0,8%
2 Vrijval ABP 2016		1,4%	1,4%
3 Verhoging 2015 structureel	1,25%		1,25%
4 Verhoging 2016 structureel		1,6%	1,6%
4 Eenmalige nominale verhoging	500,-		
Totaal	2,05% (plus 500 eenmalig)	3,0%	5,05 % (plus 500,- eenmalig)

Bovenop deze maatregelen van werkgeverszijde zorgt de pensioenaanpassing ook aan de werknemerszijde voor een verbetering van het netto loon van circa 0,5% (afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer), met ingang van 2016.

ONDERWIJSSECTOREN

Voor de onderwijssectoren PO, VO, MBO/BVE, HBO, WO stijgt het primaire loon in de periode 2015-2016 in totaal ook met 5,05%. De aanpassing van de pensioenregeling en het schrappen van de premieopslag leidt tot de vrijval van 1,4% van de loonsom vanaf 2016. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. Daarnaast zal een extra structurele loonsverhoging worden gegeven per 1 januari 2016 van 1,6% ²⁾ wat leidt tot een totaal van 3,0% per 2016 ³⁾. In 2015 is het primair loon met 0,8% in 2015 (vanwege premiedaling ABP) gestegen. ⁴⁾ Daarnaast zal in 2015 een structurele loonsverhoging plaatsvinden van 1,25% met ingang van 1 september 2015. Voorts wordt een eenmalig bedrag van €500,- uitgekeerd in september 2015. ⁵⁾ Dit leidt tot het volgende totaalbeeld:

	2015	2016	STRUCTURELE LOONSVERHOOGING
1 Vrijval ABP 2015	0,8%		0,8%
2 Vrijval ABP 2016		1,4%	1,4%
3 Verhoging 2015 structureel	1,25%		1,25%
4 Verhoging 2016 structureel		1,6%	1,6%
4 Eenmalige nominale verhoging	500,-		
Totaal	2,05% (plus 500 eenmalig)	3,0%	5,05 % (plus 500,- eenmalig)

Bovenop deze maatregelen van werkgeverszijde zorgt de pensioenaanpassing ook aan de werknemerszijde voor een verbetering van het netto loon van circa 0,5% (afhankelijk van de hoogte van het loon van de werknemer), met ingang van 2016.

Noten

- 1) Bij de Rechterlijke Macht wordt dit binnenkort geregeld.
- 2) In de sector PO loopt de cao tot 1-7-2016. De uit deze overeenkomst beschikbaar gestelde middelen zullen, behoudens de eenmalige uitkering in 2015, gedurende de looptijd van deze cao incidenteel ter beschikking worden gesteld en daarna structureel in loon worden omgezet. Hierdoor ontstaat materieel hetzelfde looneffect.
- 3) In de sectoren HBO en WO is sprake van een doorlopende cao waar reeds een deel van de referentieruimte 2016 is ingevuld met loon. Het percentage van 1,6% wordt hier verlaagd met de reeds toegekende structurele looncomponent van 2016, het restant gaat in 2016 over naar loon.
- 4) In een aantal sectoren is de 0,8% vrijval in het kader van Witteveen 2 reeds uitgekeerd.
- 5) In die sectoren waarin in 2015 een eenmalige uitkering is verstrekt, wordt deze eenmalige uitkering in 2015 aangevuld tot 500 euro.

■ OVERIGE VSO-SECTOREN

Voor de overige VSO-sectoren (gemeenten, provincies, waterschappen, UMC's en onderzoeksinstellingen) stijgt het primaire loon per 1 januari 2016 met 1,4%. Dit betreft de verlaging van de ABP werkgeverspremie zoals bij de kabinetssectoren beschreven. Dit werkgeversdeel van de premiedaling wordt direct en volledig per 01-01-2016 doorvertaald naar het primair loon. De overige VSO-sectoren hebben met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden een eigen zelfstandige verantwoordelijkheid. Aan de cao tafels van de overige VSO-sectoren kunnen nadere loonafspraken worden gemaakt welke leiden tot een hogere loonstijging dan de genoemde 1,4%.

Loonafspraken

De bereikte overeenstemming geldt voor medewerkers in de kabinetssectoren (defensie, rijk, rechterlijke macht en politie). De onderwijssectoren sluiten zoveel mogelijk aan, zodat voor hen hetzelfde resultaat wordt bereikt. Naast deze sectoren zijn er nog andere sectoren, die door het bereikte resultaat geraakt worden, omdat zij dezelfde pensioenregeling hebben. De versobering van de pensioenambitie die in het resultaat zit, ter waarde van 1,4%, krijgen medewerkers uit deze sectoren in de vorm van loon terug. Meer of andere arbeidsvoorwaarden moeten zij echter sectoraal uitonderhandelen.

In de overzichten wordt tot uitdrukking gebracht welke loonontwikkeling de ambtenaren in de kabinetssectoren tegemoet kunnen zien en waar het geld vandaan komt.

PENSIOEN

■ INDEXATIEAMBITIE

Partijen hechten waarde aan een goed ABP-pensioen. Daarbij hoort een haalbare, heldere indexatieambitie. De huidige financiële situatie bij het ABP maakt het met de nu geldende rekensystematiek onmogelijk om de aanspraken de komende jaren te indexeren. Zo is de dekkingsgraad langdurig onvoldoende om de huidige indexatieambitie waar te kunnen maken. Daarom hebben partijen besloten per 1 januari 2016 de ABP-regeling voor ouderdomspensioen voortaan te indexeren op basis van de prijsinflatie in plaats van looninflatie. Daarmee wordt koopkrachtbehoud de ambitie. In de geldende rekensystematiek is volledige prijsindexatie eerder te bereiken dan volledige loonindexatie. Aanpassing van het ambitieniveau bij de indexatie van loon- naar prijsniveau,

leidt tot een lagere ABP-premie. Het hieruit voortvloeiende lagere werkgeversdeel van de ABP premie wordt volledig per 1 januari 2016 aangewend voor loonstijging. Daarnaast heeft het lagere werknemersdeel van de ABP premie een positief effect op het netto loon van werknemers van circa 0,5% punt (afhankelijk van de hoogte van het inkomen van de werknemer).

Ten behoeve van de overgang naar prijsindexatie wordt het pensioenreglement per 1 januari 2016 aangepast, evenals de Wet Privatisering ABP.

Komende jaren staan in het teken van het toekomstbestendig maken van het pensioenstelsel. Partijen spreken af dat zij in het licht van deze discussie, en afhankelijk van de pensioenvooruitzichten van de deelnemers en de situatie van het fonds, open en reëel voeren over een voor de lange termijn houdbare pensioenambitie, waarbij uitdrukkelijk de mogelijkheid wordt betrokken om weer terug te keren naar een ambitie van loonindexatie. Dit te financieren uit de dan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte.

Partijen spreken af dat de overeengekomen maatregelen door hun vertegenwoordigers in de Pensioenkamer één op één bekrachtigd zullen worden in de pensioenregeling

Pensioen

Zoals eerder al opgemerkt wordt in de overzichten duidelijk gemaakt dat 1,4% van de loonontwikkeling wordt gevonden in een tweetal maatregelen in de pensioensfeer. In de eerste plaats wordt de bestaande indexatieambitie losgelaten en vervangen door een andere. In de tweede plaats wordt de voorgenomen herstelopslag niet doorgevoerd.

Om de effecten van deze maatregelen duidelijk te maken volgen eerst een aantal algemeenheden.

- 1) Niemand kan de toekomst voorspellen, maar soms wordt wel om een zo goed mogelijke voorspelling gevraagd.
- 2) Wat in het verleden goed was, hoeft dat nu niet meer te zijn, maar kan dat in de toekomst weer wel zijn.

Deze algemeenheden gelden zeker voor dit resultaat.

Het ABP kent al sinds jaar en dag de ambitie om het pensioen aan de hand van de loonontwikkeling van het overheidspersoneel te verhogen. Deze verhoging heet indexatie. Simpel gesteld als het loon van de gemiddelde ambtenaar met 2% stijgt, dan stijgen ook de pensioenen met 2%. De voorbije 15 jaar hebben aangetoond dat deze ambitie niet kon worden waargemaakt. In het begin van deze eeuw niet, maar gelukkig kwam er een jaar waarbij de achterstand

kon worden ingelopen. De afgelopen jaren niet, maar nu zonder perspectief dat dit op korte termijn wel kan. Sterker nog, de vooruitzichten zijn dat het ABP ook de komende tien jaar niet in staat zal zijn een volledige indexatie te geven.

Let op: het gevolg van een niet volledige indexatie treft niet alleen de gepensioneerden. Zij merken het wel direct, omdat hun pensioen niet wordt verhoogd. Het gevolg treft ook iedereen die nog pensioen opbouwt. Hun opbouw valt lager uit dan die had kunnen en, volgens de ambitie, had moeten zijn. Simpel gesteld op het moment dat zij met pensioen gaan, hebben ze minder pensioengeld in de pot zitten, waarbij niet uit te sluiten valt dat dit mindere vervolgens niet volledig geïndexeerd wordt als ze met pensioen zijn.

Het volgen van de loonontwikkeling wordt loonambitie genoemd. Deze wordt volgens het bereikte resultaat ingeruild tegen een prijsambitie. Voortaan is niet de ambitie om het loon te volgen, maar om de prijsontwikkeling in Nederland te volgen.

Wat is daarvan het effect? In bijlage 1 is het effect van deze verandering zichtbaar gemaakt over de laatste decennia. Het overzicht toont aan dat soms het ene en soms het andere systeem tot gunstigere effecten leidt. In bijlage 2 is de gerealiseerde indexatie inzichtelijk gemaakt en vergeleken met de situatie dat er sprake was geweest van een prijsambitie.

Op basis van de geldende rekensystematiek moet het ABP voor de toekomst bij een loonindexatie uitgaan van een gemiddelde stijging van 2,5%. Bij een prijsambitie is dat gemiddeld 2%. Dit verschil vertaalt zich in een lagere pensioenpremie. Eenzelfde effect, minder premie, ontstaat door de tweede maatregel, zij het dat dit effect kleiner is dan dat van de verschuiving van loon- naar prijsindexatie.

Het ABP is een van de pensioenfondsen die onlangs bij de toezichthouder een herstelplan heeft moeten indienen. Een van de maatregelen die het ABP voornemens was te treffen was de introductie van een herstelopslag in de premie. Deze is anders van vormgeving dan de oude herstelpremie, die afhankelijk van de situatie op enig moment kon fluctueren van 0% (geen extra premie) tot 3%. Het voornemen was te komen met een meer bescheiden opslag, maar wel structureel. Deze nieuwe herstelopslag zal volgens het resultaat de komende 5 jaar (gerekend vanaf 2016) niet geheven gaan worden.

Beide maatregelen leiden tot een premievrijval voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen van 3,4% (in 2016). Die premievrijval moet omgerekend worden naar een percentage loonontwikkeling. Bovendien moet bedacht worden dat de premie door zowel werkgevers (70%) als werknemers (30%) betaald moet worden. De werkgeversvrijval (1,4%)

wordt in dit resultaat ingezet voor loonontwikkeling. De werknemersvrijval uit de verandering van de ambitie vloeit automatisch naar de werknemers terug; zij hoeven hun deel van de premie niet meer te betalen. Als het gaat om de herstelopslag ligt dat anders. Dat is een premie die niet geheven gaat worden, zodat er in strikte zin geen vrijval aan werknemerszijde is.

Let op! De vrijval aan werknemerszijde leidt via het bruto/netto-traject tot een hogere netto uitkering. Zij komt dus bovenop de (bruto) loonontwikkeling die in het resultaat genoemd is.

De vervanging van de loonambitie door de prijsambitie leidt tot korte en lange termijn effecten. Voor de korte termijn staat vast dat het ABP niet in staat zal zijn om het pensioen te indexeren. Als de situatie van het fonds het niet mogelijk maakt om de lonen te volgen, dan zorgt diezelfde situatie er voor dat het ook niet mogelijk is om de prijsontwikkeling te volgen. Een lagere ambitie betekent wel dat het moment waarop volledige indexatie mogelijk wordt iets eerder bereikt wordt. Deze effecten raken zowel de werkenden als de gepensioneerden. Voor de lange termijn ontstaat een ander beeld. Een lagere ambitie, namelijk die om de prijzen te volgen, kan op de lange termijn tot een lager pensioen leiden. Dit raakt met name de jongeren van nu. Zij bouwen immers (nagenoeg) hun hele carrière tegen een lagere ambitie pensioen op en hebben dus op het moment dat hun pensioendatum er aan komt een lager pensioen. Indicatief royaal 10%. De veertigers en vijftigers van dit moment ontspringen in dat opzicht niet de dans. Ook hun pensioen kan lager uitkomen, maar omdat zij al een pensioenverleden hebben zal het effect een stuk kleiner zijn. Daarbij gelden wel de algemeenheden: we kunnen niet in de toekomst kijken en wat ooit goed was, hoeft dat in de toekomst niet te zijn. Als de loonontwikkeling in de toekomst achterblijft bij de prijsontwikkeling, dan treedt genoemd negatief effect op de lange termijn immers niet of veel minder op.

De vervanging van loon- naar prijsindexatie is onderdeel van het pakket aan afspraken. Daarmee ook onderdeel van een oplossing voor een bijzondere situatie. De bonden wilden de ambitie om de pensioenen te laten meegroeien met de lonen niet definitief opgeven. De neerslag daarvan is de afspraak dat er een weg terug is. Eerlijkheidshalve dient daarbij wel vermeld te worden dat dit niet op korte termijn mogelijk is. Dan verdampt de winst van deze maatregel nu. Bovendien, als deze maatregel nu geld oplevert, zal de weg terug geld kosten.

■ HERSTELOPSLAG

Het ABP bestuur moet haar financiële beleid inclusief het herstelbeleid indienen bij de toezichthouder DNB. Partijen vinden in de huidige financiële situatie de kosten van een structurele premieopslag niet in verhouding staan tot het beslag dat dit legt op de beschikbare middelen. Partijen komen daarom overeen om tot 1 januari 2021 in het pensioenreglement op te nemen dat er geen premieopslagen geheven worden. Het ABP-bestuur zal op basis van deze bindende afspraak zijn herstelbeleid moeten herzien.

Het nieuwe FTK schrijft een hoge mate van prudentie voor in de kostendekkende premie. Partijen zijn het er over eens dat het niet nodig is dat er meer prudentie wordt ingebouwd in de premiesystematiek dan het nieuwe FTK voorschrijft. Daarom zijn partijen uitdrukkelijk van mening dat de premie tot 1 januari 2021 niet hoger dan op kostendekkend niveau moet worden vastgesteld.

Voorts komen partijen overeen dat het werkgeversdeel van de hiermee uitgespaarde premiestijging per 1 januari 2016 volledig ten goede komt aan primair loon.

Mocht zich onverhoopt de situatie voordoen dat het ABP genooddaakt wordt om tot korten over te gaan, dan zullen ondertekenende partijen, in open en reëel overleg, de mogelijkheid van incidentele premieopslag bezien, te financieren uit de dan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte.

Partijen spreken tot slot af dat de overeengekomen maatregelen door hun vertegenwoordigers in de Pensioenkamer één op één bekrachtigd zullen worden in de pensioenregeling.

Herstelopslag

Wat betekent dit voor de onderlinge solidariteit?

Het effect van de premieopslag op de financiële situatie van het ABP is klein. Er is echter ook nog een ander effect, en dat is het effect op de onderlinge solidariteit.

Gepensioneerden zijn voor hun koopkracht volledig afhankelijk van verhoging van hun pensioen door middel van indexatie. Zij zien hun pensioen al jaren niet verhoogd worden. Zoals gezegd leidt 1% premieverhoging nauwelijks tot verbetering van de financiële situatie en van de mogelijkheid voor indexatie.

Mocht echter de financiële situatie van het ABP in de komende vijf jaar verder verslechteren waardoor kortingen plaatsvinden op de pensioenen, dan wordt solidariteit met

de gepensioneerden gevraagd. In dat geval kunnen de gezamenlijke bonden alsnog een incidentele premieopslag afspreken die gefinancierd wordt uit de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte. Ook al doet deze premie niet veel, op deze manier tonen we ons wel solidair met de gepensioneerden.

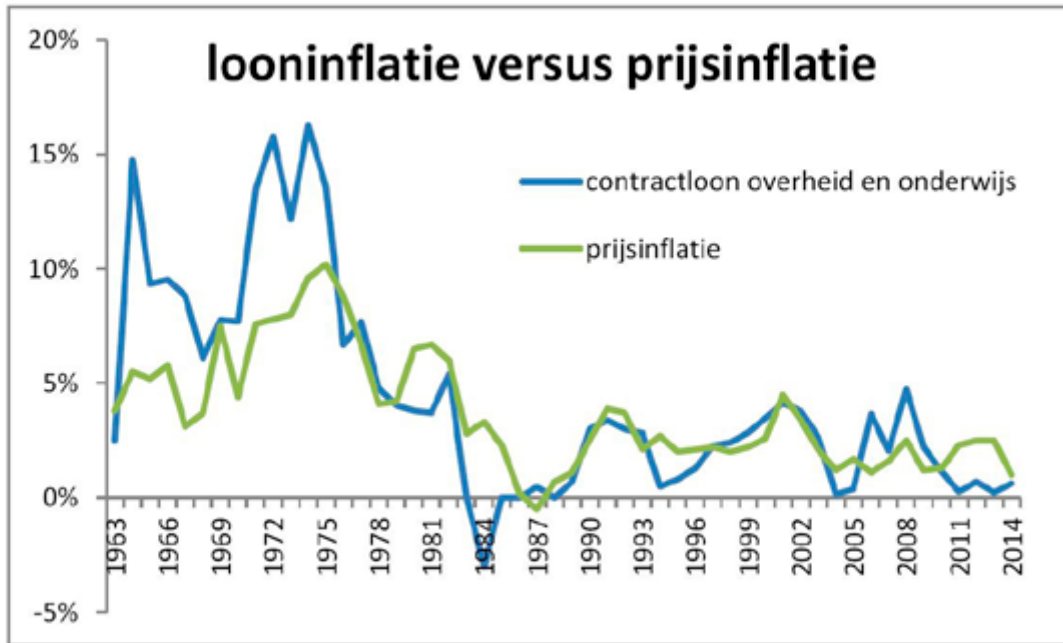
Slotwoord

Terug naar het dilemma

In het bereikte resultaat is sprake van een behoorlijke loonontwikkeling. Dat is zelfs het geval als bedacht wordt dat een deel gefinancierd wordt door een tweetal maatregelen in de pensioensfeer. Simpel gesteld: geld van de toekomst wordt deels gebruikt om geld van nu te maken. Dat geld van nu gaat naar de werkenden van dit moment.

Voor alle betrokkenen, werkenden of gepensioneerden, betekent de overstap naar prijsindexatie dat het moment waarop het ABP naar verwachting volledig kan indexeren iets sneller bereikt wordt. In combinatie met het niet heffen van een herstelopslag betekent het dat de herstelduur, vertrekkend vanaf de huidige dekkingsgraad, iets langer is. Deze effecten treden voor zowel werkenden als gepensioneerden op. Met name de werkenden moeten in hun meningsvorming betrekken dat met name de overstap naar prijsindexatie op de lange termijn (over 20 jaar of meer) tot een lager pensioen zal leiden. Vooral de jongeren van nu zullen dit effect voelen. Voor de gepensioneerden is dit effect er ook, maar vele malen kleiner. Zij zullen vooral geraakt worden door het feit dat het ABP hoe dan ook op de korte termijn niet kan indexeren. Ongeacht of er sprake is van een loonindexatie of een prijsindexatie ambitie.

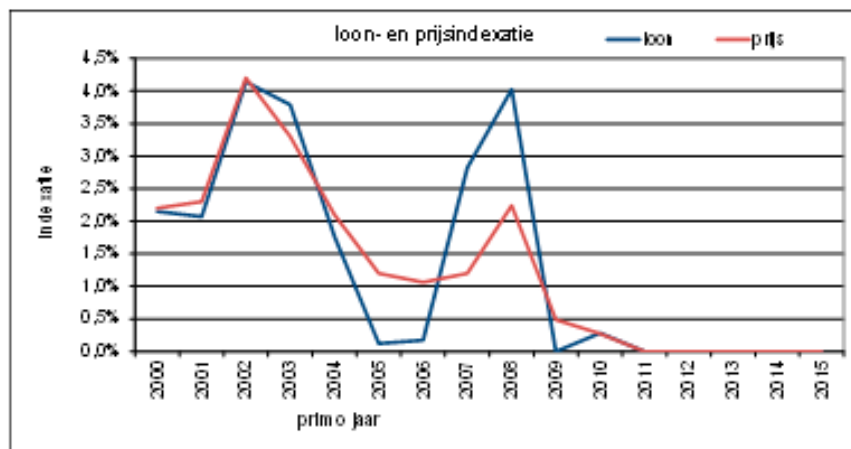
Bijlagen



vergelijking van de sinds 1963 gerealiseerde looninflatie met prijsinflatie

Bijlage 1

Gerealiseerde loon- en fictieve prijsindexatie



Bijlage 2





Procedure

Alle leden van de vereniging VBM en BBTV kunnen hun persoonlijk oordeel over het onderhandelingsresultaat geven. Er zijn drie mogelijkheden: u bent voor, u bent tegen, of u onthoudt zich van stemmen.

De VBM en BBTV-leden kunnen alleen met gebruik van de eenmalige unieke stemcode stemmen via het elektronische stembiljet (www.referendumvbm.nl) of door het inzenden van de ingevulde stembrief. Om op de referendumsite te komen kunt u ook gebruik maken van de link op www.vbm.info.

Geldigheid referendum: meer dan 5% van de leden (bijna 1100 leden) moet stemmen en het verschil tussen vóór en tegenstemmers moet minimaal 20% zijn.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan zal het algemeen bestuur per afdeling één afgevaardigde uitnodigen voor een Bijzondere Algemene Vergadering waarin deze afgevaardigden stemmen over het resultaat. De leden van het algemeen bestuur hebben in deze vergadering een adviserende stem.

De stemming start op 20 juli 2015 om 10.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 10 augustus 2015 om 10.00 uur Nederlandse tijd. Alle tot dat moment – op het VBM-secretariaat – ontvangen stemmen zullen worden meegeteld voor de bepaling van de uitslag. Te laat ontvangen stembrieven of verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.

Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen? Stuur dan uw reactie per e-mail:

loon2016@mijnvbm.nl

of per post

**VBM loon2016
Antwoordnummer 93233
2509 WB Den Haag**