

Wat houdt het in?

Sinds 1 januari 2015 kunnen werknemers over het salarisdeel boven 100.000 euro bruto niet langer onder fiscaal gunstige voorwaarden pensioen opbouwen via hun werkgever. Zowel het werknemers- als werkgeversdeel van de premie wordt daardoor verlaagd. Werkgevers in algemene ziekenhuizen steken het werkgeversdeel van de premie nu in eigen zak: werknemers zien dat dus niet terug.



Wat zijn de gevolgen voor u?

Een voorbeeld: Suzanne is 35, is neuroloog en valt onder de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS).

Ervan uitgaande dat ze nog zeker tot haar 70ste moet werken, bedraagt haar gemiddelde jaarsalaris over de 35 jaar tot ze met pensioen gaat ca. 149.305 euro (excl. toeslagen). Jaarlijks wordt ze afgetopt op 100.000 euro en mist ze dus pensioen over 49.305 euro. De werkgever zou daar tot voor kort 11,75% premie over hebben betaald, **dus over 35 jaar mist ze $11,75\% \times 49.305 \times 35 =$ ruim 202.000 euro bruto.**

Het aanbod van de NVZ is 53% terugbetaling van het werkgeversdeel van de premie. Dat betekent dat de werkgever 6,25 in plaats van 11,75% betaalt en alleen tot het einde van de looptijd van de Cao Ziekenhuizen.

Volgens het NVZ-aanbod krijgt Suzanne dus $6,25\% \times 49.305 \times 2 =$ ruim 6.163 euro bruto, en steekt de werkgever over 35 jaar bijna 196.000 euro bruto in eigen zak.

WAAROM WILLEN WE DAT WERKGEVERS DE PREMIE TERUGBETALEN?

Het gaat ons om het principe: pensioen is uitgesteld loon en werknemers en werkgevers hebben afgesproken daar samen aan bij te dragen. Wat je ook verdient: dat principe blijft overeind staan.

Wat biedt de NVZ?

De NVZ heeft een ultimatum gedaan: de werkgevers willen 53% van het werkgeversdeel van de pensioenpremie teruggeven aan werknemers en willen dit overeenkomen voor 2015 en 2016; daarna moet worden gekeken naar de invulling vanaf 2017.

De NVZ heeft haar leden intussen geadviseerd werknemers te compenseren conform dit voorstel.

Wat willen wij?

De LAD en Federatie vinden het bod van 53% nog steeds veel te mager. Onze inzet blijft **een volledige en structurele teruggave van het werkgeversdeel**. De LAD en Federatie volgen twee sporen: gerichte onderhandelingen met individuele ziekenhuizen om op lokaal niveau een akkoord te sluiten waarin 100% wordt uitgekeerd; en gerichte acties bij ziekenhuizen die niet bereid zijn een akkoord te sluiten en 100% uit te betalen. Daarbij beginnen we met 'zachte acties'. Als die geen effect sorteren, sluiten we hardere acties niet uit.

Waarom is het redelijk wat wij vragen?

We hebben met de NVZ afgesproken samen bij te dragen aan pensioen; de NVZ kan die afspraak niet zomaar eenzijdig aanpassen. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie behoort toe aan werknemers. We zien aan de opstelling van andere werkgevers dat onze vraag niet onredelijk is: de NFU, de werkgeversorganisatie van universitair medische centra, is wél bereid over te gaan tot een structurele compensatie van 100%.

Hoe nu verder?

Nu de onderhandelingen landelijk op een dood spoor zijn beland, verschuift de focus naar lokaal niveau, en willen we proberen om met individuele raden van bestuur in ziekenhuizen tot oplossingen te komen.

Om de werkgevers van ziekenhuizen tot actie te bewegen, is het belangrijk dat u zelf de druk op de ketel houdt, zeker nu de NVZ haar leden heeft geadviseerd om slechts 53% te compenseren.

In tientallen ziekenhuizen heeft die druk ertoe geleid dat de raad van bestuur toch in gesprek gaat met medisch specialisten over een oplossing. Zij volgen de lijn van de NVZ nog niet. In een aantal ziekenhuizen heeft de raad van bestuur besloten goed werkgeverschap te tonen, en ligt er een oplossing. Op de website www.pensioenopgroen.nl staat een overzicht van de status in alle algemene ziekenhuizen.

Hoe voert u de druk op?

Wat kunt u doen?	Wat doen LAD en Federatie?
Spreek uw raad van bestuur aan tijdens overleggen, blijf ze brieven schrijven, of verzamel handtekeningen.	Voorbeeldbrieven aanreiken en advies bij gesprekken.
Organiseer een protestbijeenkomst en nodig hier ook uw collega's in vrij beroep en aios voor uit.	Vraag onze onderhandelaars hierbij aanwezig te zijn.
Mobiliseer uw collega's in vrij beroep om ook kenbaar te maken bij de raad van bestuur dat ze achter u staan. Laat uw VMSSD en medische staf dit punt bespreken met de raad van bestuur.	Vraag ons gerust om advies om te kijken hoe u dit het beste kunt aanpakken.
Betrek bij alle acties de OR en uw collega's in vrij beroep!	

Wat als uw werkgever niet beweegt?

Daar waar werkgevers niet bereid zijn tot een gesprek, gaan we hardere acties niet uit de weg. Hieronder twee voorbeelden van hardere acties:

Acties	Wat doet u?	Wat doen LAD en Federatie?
Staken van deelname aan overleggen met de raad van bestuur, werkgroepen, commissies, etc.	Boycot niet zomaar een overleg, maar stem altijd vooraf met ons af aan welk overleg u denkt.	De LAD en de Federatie overleggen samen met u welke overleggen kunnen worden gestaakt. De LAD verstuurt een ultimatumbrief en zegt de actie aan bij de NVZ en werkgever.
Stiptheidsacties	U werkt precies volgens het rooster, de protocollen en de arbeidsvoorwaarden, ook wanneer dit nadelig is voor een efficiënte bedrijfsvoering.	De LAD verstuurt een ultimatumbrief en zegt deze actie aan bij de werkgever en de NVZ. U maakt afspraken met de werkgever over veiligheid e.d., vult een door de LAD beschikbaar te stellen actieformulier in en levert dat bij ons aan. Vervolgens gaat dit naar de werkgever.
Zondagsdiensten	In het hele ziekenhuis wordt op een doordeweekse dag gewerkt alsof het zondag is.	Idem als bij stiptheidsacties.
Ga NOOIT op eigen houtje over tot acties, omdat deze aan allerlei juridische eisen moeten voldoen en daarom alleen vanuit de Federatie en LAD kunnen worden geïnitieerd. Een mogelijk derde actie is een administratieve actie waarbij u geen DBC's/DOT's registreert. Vanwege de grote juridische en financiële consequenties raden wij deze actievorm echter af.		

BELANGRIJKSTE MISVERSTANDEN OVER PENSIOENAFTOPPING

“Mijn werkgever kan mij niet terugbetalen, want hij wordt gekort op de OVA”

Niet waar. Er waren in 2015 niet minder middelen beschikbaar dan in 2014. Bovendien ligt er ook geen taakstelling vanuit het ministerie van VWS om het werkgeversdeel van de pensioenpremie te korten of anders aan te wenden. Als de NVZ zegt het geld niet te hebben, is onze vraag: waar is het dan gebleven?

“We moeten juridische stappen nemen”

We hebben de mogelijkheid om juridische stappen te nemen uitgebreid laten toetsen, maar het advies is die stap als laatste optie te bewaren. We zullen eerst moeten laten zien dat we álles hebben geprobeerd om tot een oplossing te komen.

“De pensioenaftopping raakt de vrij beroepsoefenaren niet”

Het pensioenaftoppingsvraagstuk raakt vrijgevestigde medisch specialisten niet direct, maar mogelijk wel indirect. De politiek zet namelijk in op het verkleinen van het inkomensverschil tussen dienstverbanders en vrij beroepsoefenaren. Als de pensioenaftopping niet wordt gecompenseerd, gaan dienstverbanders er op achteruit en dat heeft gevolgen voor de balans tussen de loonsom en honorering. De kans is niet ondenkbaar dat de druk op de honoraria van vrij beroepsoefenaren op termijn groter wordt.