

Generatiepact factsheet

Met de term generatiepact worden regelingen in de arbeidsvoorwaarden aangeduid, die in de kern tot doel hebben:

- Oudere werknemers in staat te stellen vitaal langer door te werken, door ze met *gedeeltelijk behoud* van salaris en pensioenopbouw, vrijwillig minder te laten werken en
- de aldus ontstane formatieruimte *geheel of gedeeltelijk* te benutten voor herbezetting door jongere werknemers.

Om deze doelen te bereiken bestaat een generatiepact uit de combinatie van twee regelingen:

- een seniorenregeling om de eerste doelen te bereiken;
- een herbezettingsregeling om het tweede doel te bereiken.

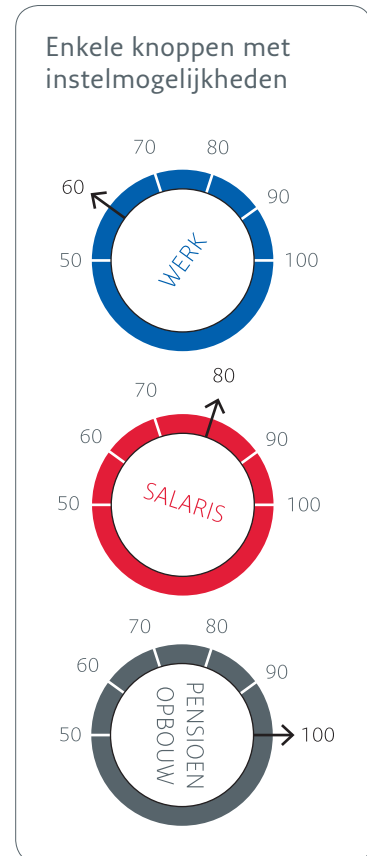
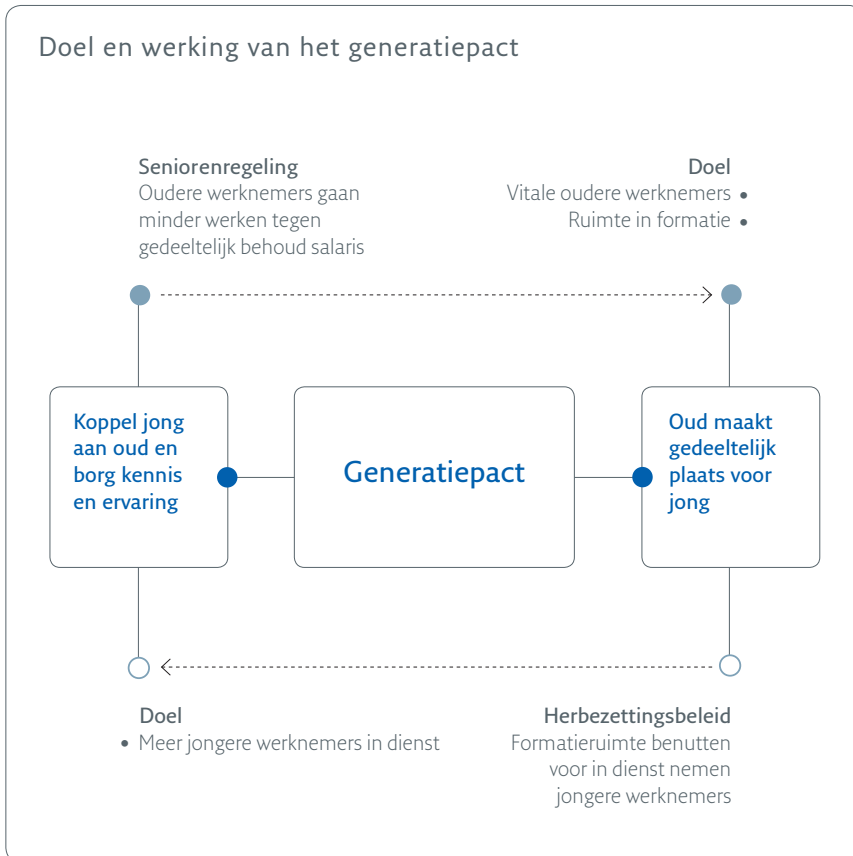
Doel en werking van het generatiepact kunnen in een plaatje als volgt worden weergegeven.

Beoogde effecten

- Duurzaam en vitaal werken: want iedereen moet langer doorwerken;
- Een evenwichtige personeelsopbouw;
- Kennisoverdracht: door een wisselwerking tussen jong en oud moet kennis geborgd blijven;
- Bestrijding jeugdwerkloosheid: want er is ruimte nodig voor instroom van jongeren.

Instelmogelijkheden en maatwerk

Er is geen standaard regeling. De invulling van begrippen als *gedeeltelijk behoud* en *geheel of gedeeltelijk benutten* biedt ruimte om de regeling af te stemmen op de specifieke situatie van de werkorganisatie en daarmee maatwerk te leveren. In onderstaand plaatje worden enkele knoppen om de regeling af te stemmen en hun instelmogelijkheden weergegeven. De ingestelde waarden zijn een voorbeeld van een in de praktijk reeds ingevoerde regeling.



Aandachtspunten

Minimaal 50% blijven werken

Zorg ervoor dat de seniorenregeling niet kan worden uitgelegd als een regeling die vervroegd uittreden (RVU) faciliteert. De werknemer moet tenminste voor 50% van zijn oorspronkelijke functieomvang - feitelijk - aan het werk blijven en de regeling dient niet eerder in te gaan dan 10 jaar voor de AOW-leeftijd. Bedenk dat de werknemer door opname van levensloopverlof of een verlofstuwmeer onder de 50%-grens kan uitkomen en dat dan RVU-heffing dreigt!

Minder werken en pensioenopbouw

- Minder werken en toch 100% pensioen blijven opbouwen kan worden gerealiseerd door het verlenen van bijzonder verlof. Minder werken via een gedeeltelijk ontslag is geen optie omdat het pensioenreglement in dat geval geen ruimte biedt voor 100% pensioenopbouw.
- Verlofperioden mogen tot de voor pensioen geldige diensttijd worden gerekend. De afname van arbeid via verlof mag maximaal 50% zijn. Ook hier geldt de waarschuwing dat opnemen van levensloopverlof of stuwmeerverlof in dit geheel moeten worden meegenomen.

Vervroegd pensioen opnemen (mogelijk vanaf 60 jaar)

Als de werknemer > 5 jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd pensioen opneemt, wordt getoetst of de arbeidsduur evenredig wordt verminderd. Als de werknemer ≤ 5 jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd pensioen opneemt, vindt deze toets niet plaats. Een voorbeeld: Bij de 50-70-100-variant kan de werknemer maximaal 50% vroegpensioen opnemen als de ingangsdatum van het vroegpensioen > 5 jaar voor de AOW-leeftijd ligt. Ligt de ingangsdatum van het vroegpensioen ≤ 5 jaar voor de AOW-leeftijd dan kan deze werknemer maximaal 100% vroegpensioen opnemen.

Het opnemen van vervroegd pensioen (mogelijk vanaf 60 jaar) in combinatie met de deelname aan het generatiepact heeft overigens géén gevolgen voor de pensioenopbouw.

Twee voorbeelden: Bij de 50-70-100 variant blijft de werknemer bij opname van 10% vroegpensioen 100% pensioen opbouwen. Bij opname van 50% vroeg-

pensioen blijft de werknemer ook 100% pensioen opbouwen.

Verdeling pensioenpremie tussen werkgever en werknemer

De normale verdeling in de premiebetaling is 70% voor rekening van de werkgever en 30% voor rekening van de werknemer. Deze geldt ook bij pensioenopbouw tijdens verlof. Het is toegestaan in een dergelijke situatie de werknemer 100% te laten betalen. Het is niet toegestaan dat de werkgever 100% betaalt.

Salaris en ziekte

In de regeling dient te worden uitgewerkt wat onder het begrip 'salaris' wordt verstaan en hoe tijdens deelname aan de seniorenregeling bij langdurige ziekte de verplichting tot loondoorbetaling wordt uitgevoerd.

Looptijd en deelname

In de regeling zullen enkele spelregels moeten worden uitgewerkt op dit punt. Voor welke leeftijdsgroep staat deelname aan de seniorenregeling open? Hoe dient de aanvraag te worden ingediend? Bij wie? Wie dient hierin gekend te zijn of toestemming te hebben gegeven? Het onherroepelijk karakter gedurende het verdere dienstverband? De eventuele uitzonderingssituaties enz.

Doelgroep herbezetting

Werk in het pact uit of de door toepassing van de seniorenregeling beschikbaar gekomen formatieruimte geheel of gedeeltelijk (welk deel?) wordt gebruikt voor de instroom van jongere werknemers. Wie worden als zodanig gezien? Gaat het alleen om nieuwe medewerkers of mogen ook werknemers van wie het tijdelijk contract eindigt als doelgroep voor de herbezetting worden gezien? Wordt herbezetting gekoppeld aan de vrijgekomen formatieruimte binnen een team, afdeling of dienst? Of wordt dit organisatie breed ingevuld?

Hoewel deze informatie met de grootste zorgvuldigheid is opgesteld, kunnen hier geen rechten aan worden ontleend. Juli 2016.

APG

Postbus 4880 | 6401 JR Heerlen

Anita van de Bunt: 06-12994613; anita.vande.bunt@apg.nl

Stijn Hendriks: 045-5794876; stijn.hendriks@apg.nl

Rob Hinskens: 045-5797813; rob.hinskens@apg.nl