

Regeling Generatiepact Sociaal Werk

Met de CAO Sociaal Werk 2017-2019 wordt de generatieregeling in de branche Sociaal Werk geïntroduceerd. Elke sociaal werkorganisatie kiest zelf of zij deze de regeling wil introduceren. Deelname aan de generatieregeling is voor werknemers vrijwillig.

Duurzaam inzetbaar met de generatieregeling van de CAO Sociaal Werk

De generatieregeling biedt medewerkers die 5 jaar of minder voor de AOW-datum zitten de mogelijkheid om minder uren te werken met behoud van een deel van het loon over die uren. Redenen voor genoemde stichtingen binnen om de generatieregeling in te voeren zijn:

- werknemers hun werk goed te laten vol houden tot het einde van hun loopbaan;
- werknemers boven de 60 jaar de kans geven minder te gaan werken;
- opvangen van een mogelijke leeftijd gerelateerde uitstroom of uitval op korte termijn;
- anticiperen op instroom van jonge(re) of nieuwe werknemers en kennisoverdracht en begeleiding goed te organiseren.

In de CAO staan de belangrijkste uitgangspunten. Ook is relevante wetgeving, bijvoorbeeld over pensioenen en fiscale bepalingen meegenomen. De CAO-bepalingen zijn voor organisaties samen met hun OR de basis om de generatieregeling verder in te vullen en in te voeren.

Uitvoerige informatie (achtergrondinfo, vragen en antwoorden, e.d.) is te vinden op de website van FCB: <https://www.fcb.nl/cao-sociaal-werk> (kopje 'generatieregeling').

Generatiepact

Wie kunnen er gebruik van maken:

- medewerkers die 5 jaar of korter voor hun AOW-datum zitten;
- medewerkers moeten voor deelname aan deze regeling de hoeveelheid verlof hebben opgenomen die meer is dan het in de voorgaande twaalf maanden opgebouwde verlof;
- medewerkers die in het voorgaande jaar een uitbreiding van hun arbeidsomvang hebben gehad, zijn uitgesloten (ook voor hun oorspronkelijke uren).

Het generatiepact eindigt in ieder geval bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of wanneer zij uit dienst treden. Medewerkers kunnen niet tussentijds terugkomen op hun besluit deel te nemen aan het generatiepact.

Bij onvoorziene omstandigheden kan de medewerker wel een verzoek indienen om de regeling aan te passen of te beëindigen. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.

Aanvullende voorwaarden binnen:

- medewerkers moeten minimaal 24 uur netto per week blijven werken. Dus een fulltimer kan maximaal 12 uur gebruik maken van deze regeling; het arbeidscontract wordt dan teruggebracht naar 30 uur per week (6 uur loondoorbetaling; 6 uur voor eigen rekening).
- Medewerkers moeten minimaal 6 jaar in dienst zijn bij de stichting.
- Medewerkers mogen geen andere (beroepsmatige) werkzaamheden gaan verrichten buiten de stichting.
- Medewerkers zullen minimaal een half jaar voordat zij gebruik willen maken hun interesse kenbaar moeten maken. Er moet o.a. ook vervanging worden geregeld.
- Het bestuur van zal jaarlijks bekijken of de regeling verlengd wordt. Medewerkers die gebruik maken van de regeling blijven dit doen tot het einde van de regeling. De besluitvorming is

vooral afhankelijk van de financiële mogelijkheden van de stichting. De regeling is vooralsnog van toepassing voor het kalenderjaar 2019.

De eerste twee hiervoor genoemde voorwaarden zijn gesteld, omdat genoemde stichtingen binnen willen dat medewerkers wel een substantieel deel van de week blijven werken. De regeling is ook bedoeld zodat mensen niet tot pensioendatum (nagenoeg) fulltime hoeven door te werken.

Gevolgen voor pensioen

Medewerkers bouwen in de laatste jaren minder pensioen op, doordat hun arbeidsomvang afneemt (in eerdergenoemd voordeel van een fulltimer nl. over 6 uur per week). De gevolgen van minder werken kunnen medewerkers zelf bekijken op de website van het PFZW (mijn PFZW). Een medewerker kan er voor kiezen om zelf de premie door te betalen (werknemersdeel) over deze gemiste uren; alleen in dat geval betaalt werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie over deze uren.

De werknemer kan kiezen om loonverlies of kosten pensioenpremie te financieren vanuit IKB of deeltijdpensioen.

Arbeidsongeschiktheid

Langdurige arbeidsongeschiktheid en deelname aan de generatieregeling betekent dat een lager salaris het uitgangspunt is en leidt tot een lagere WIA-uitkering (dan zonder deelname aan de generatieregeling).

Maatwerk-regeling

Naast het gebruik maken van deze regeling kunnen medewerkers en werkgever gezamenlijk kijken naar andere mogelijkheden, in de vorm van 'individueel maatwerk', om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Hierbij zullen de wederzijdse belangen zorgvuldig afgewogen worden.

Kosten

Gezien de criteria komen in 2018 t/m 2023 personen in aanmerking (.....). Er wordt in het algemeen voordeel behaald, omdat de vervanger lager ingeschaald wordt; ook zal bij vervanging gekeken worden of taken herschikt kunnen worden. De meerkosten bedragen max. ca. € per jaar. De regeling is dan wel 5 jaar van toepassing.

Binnen de begroting moet jaarlijks tijdig bekeken worden of er voldoende ruimte is om dit te financieren.