



FAQ Generatiepactregeling

Wat is een generatiepactregeling?

Het generatiepact is een regeling waarbij oudere medewerkers minder kunnen gaan werken. Dit zou, oudere medewerkers in staat moeten stellen om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Doordat oudere medewerkers minder gaan werken, ontstaat mogelijk ruimte voor het aantrekken van jongere medewerkers.

Het generatiepact maakt het voor oudere medewerkers mogelijk om minder te gaan werken met behoud van een bepaald percentage salaris en volledige pensioenopbouw. Het is een vrijwillige keuze van een werknemer of hij al dan niet wil gaan deelnemen aan het generatiepact.

Waarom een generatiepactregeling?

Vanwege het verhogen van de AOW-leeftijd ervaren meer werknemers problemen met het behalen van de pensioenleeftijd. Redenen zijn zware ploegendiensten, fysiek zwaar werk en gezondheidsproblemen. Uit onderzoek blijkt dat het generatiepactregeling bijdraagt aan Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Werkgevers ervaren in de praktijk hoeveel impact een vrije dag of dienst op de werknemer kan hebben om tot rust te komen. Gevolg van deze regeling is dat deelnemers langer blijven werken, minder werkdruk ervaren, meer tijd voor herstel hebben, hogere motivatie en energie creëren. Tevens een reden voor een lager ziekteverzuim.

Wanneer gaat de regeling in?

Cao-partijen hebben 2021 als pilotjaar genomen met uitzicht op een verplichte invoering per 1 januari 2023. Het uitgangspunt is hierbij: 80% werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.

Bedrijven zijn in 2021 vrij om zelf invulling te geven aan de regeling. Houd rekening met de uitgangspunten zodat een overstap naar de verplichte regeling niet te moeilijk wordt.

Wie kan gebruik maken van de regeling?

Elke werknemer werkzaam in de MITT die over 5 jaar zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, minimaal 10 jaar werkzaam is in de sector en tenminste 32 uur per week werkt.

Hoe implementeer je een generatiepact?

Fase 1: besluitvorming

Begin met oriënteren en specifieke informatie te verzamelen:

- Verzamel personele kengetallen (o.a. in- en uitstroom van de komende 10 jr)
- Onderzoek de doelgroep en werkdruk (bijv. door middel van een enquête)
- Denk na over werving, herbezetting etc.
- Bekijk hoe de regeling bijdraagt aan de doelen van HR beleid
- Maak berekeningen met de controller (financiële kader en consequenties)
- Leg de resultaten vast in een haalbaarheidsrapport

Op basis van het rapport besluit de directie of de volgende fase wordt ingezet.



Fase 2: ontwerp het generatiepact

Stel een team samen waarbij het liefst alle belanghebbenden zijn vertegenwoordigd en de benodigde technische kennis op het gebied van fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden en pensioen aanwezig zijn.

Benoem de uitgangspunten van de gewenste regeling, bijv. 80%/90%/100% en criteria van de doelgroep. Bereken met een adviseur de effecten door. Dit kan door middel van een rekentool die de effecten van verschillende scenario's real time inzichtelijk maakt.

Leg de uitkomst vast in een ontwerpdocument. De directie besluit of het ontwerp wordt afgewezen, moet worden aangepast, of kan worden ingevoerd.

Tip: houdt tijdens het ontwerp de directie goed op de hoogte en verwerk tussentijds hun inbreng.

Fase 3: implementatie

Het team voert het ontwerp uit in de praktijk. Dit verlangt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, reglementen en het HR-beleid. Ook worden de communicatieve en operationele processen ingericht. Zo weten de mensen die daarbij betrokken zijn wat de antwoorden zijn op vragen van medewerkers. Ook weten ze dan wat ze administratief en praktisch moeten doen om deelname aan het generatiepact door een werknemer in te laten gaan.

Fase 4: communicatie

Deelnemers moeten minimaal weten dat er een generatiepact geldt, wat de voorwaarden zijn en hoe ze deel kunnen nemen. Werknemers durven pas deel te nemen als het hen heel duidelijk wordt wat de gevolgen voor hun financiën zijn. Vooral in termen van wat het gevolg is voor hun levensstijl. Denk aan vragen over of ze in hun huis kunnen blijven wonen, in hun auto kunnen blijven rijden en hoe vaak ze nog op vakantie kunnen.

Cijfermatige overzichten zijn daarvoor de basis, maar de geruststelling ontstaat pas na een persoonlijk gesprek met een financieel adviseur. Het aanbieden van een dergelijk gesprek is niet noodzakelijk, maar voor het beste resultaat wel aan te bevelen.

Tip: organiseer informatiesessies maar voer ook het individuele gesprek waar een werknemer op basis van de cao recht heeft. Kijk voor hoe je dit het beste kunt doen op www.ikbenmoi.nl

Wat kost een generatiepactregeling?

Het generatiepact biedt oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te gaan werken, terwijl het salarisverlies vaak gedeeltelijk wordt gecompenseerd en de pensioenopbouw meestal volledig in stand blijft. Als het noodzakelijk is om wat er minder gewerkt wordt te compenseren, kost dat geld. Toch zijn er manieren om te zorgen dat de kosten van het invoeren van het generatiepact beperkt blijven. Of zelfs budgettair neutraal doorgevoerd worden. Zo zijn de salarissen van jongeren die instromen, over het algemeen lager. Anderzijds kun je ervoor kiezen om niet alle vrijgekomen uren opnieuw in te vullen.

AWVN heeft een voorbeeldberekening voor onze sector gemaakt. Deze is als aparte bijlage op de website opgenomen.



Kan een werknemer de werkgever dwingen mee te doen aan het generatiepact?

Nee, deelname aan het generatiepact is vooralsnog vrijwillig. Zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

Hoe en waar kan de werknemer zich aanmelden?

Bij de werkgever, de P&O afdeling, HR-afdeling etc.

Bouwt een werknemer die deelneemt aan het generatiepact ook leeftijdsvakantie/seniorendagen op (extra verlof)?

Dat hangt af van de regeling die bij de werkgever geldt. Cao-partijen hebben aangegeven dat bij een verplichte regeling als bron voor financiering de leeftijdsvakantie-uren gebruikt kunnen worden. De opbouw van leeftijdsvakantie komt dan te vervallen.

Heeft deelname aan het generatiepact gevolgen voor pensioenopbouw van de werknemer?

Nee, doordat de pensioenpremie 100% doorloopt heeft de werknemer ook 100% pensioenopbouw.

Wat zijn de voordelen/verschillen tussen de generatiepactregeling en RVU-regeling?

Een belangrijk verschil is dat de werknemer bij de generatiepactregeling blijft werken en de RVU de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. In het gesprek tussen werkgever en werknemer is het belangrijk om te kijken welke oplossing het best past, waarbij ook naar andere mogelijkheden gekeken kan worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan demotie of het pensioen naar voren halen.

Kijk voor meer informatie over de RVU-regeling op de site van de [overheid](#).

Waar kan de werkgever terecht voor inhoudelijke vragen over het generatiepact?

Bij Ondernemersservice op 088-8100 910 of per email: info@mitt.nl.