

## Regeling Generatiepact gemeente Pijnacker-Nootdorp

Het college van de gemeente Pijnacker-Nootdorp;

gezien het advies van de afdeling BDV d.d. 11 mei 2016;

gelet op:

- het advies van het LOGA om een generatiepact in het leven te roepen;
- het positieve effect van een generatiepact op de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers en op de instroom van jongere medewerkers;
- artikel 160, eerste lid, sub c, van de Gemeentewet;

**besluit:**

vast te stellen de 'Regeling Generatiepact gemeente Pijnacker-Nootdorp 2016'

### Regeling Generatiepact gemeente Pijnacker-Nootdorp 2016

#### Begripsbepalingen

##### Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

*a. medewerker:*

de ambtenaar in vaste dienst van de gemeente Pijnacker-Nootdorp.

*b. generatiepact:*

het pact tussen de generatie ouderen en de generatie jongeren, waarbij de zittende generatie ouderen onder bepaalde voorwaarden plaats maakt voor de instroom van de generatie jongeren.

*c. generatie ouderen:*

de medewerkers die 60 jaar of ouder zijn.

*d. generatie jongeren:*

de medewerkers die jonger dan 36 jaar zijn.

*e. deze regeling:*

de 'Regeling generatiepact gemeente Pijnacker-Nootdorp'.

*f. oorspronkelijke formele arbeidsduur:*

de formele arbeidsduur van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat de medewerker een aanvraag doet tot toepassing van deze regeling.

*g. oorspronkelijke salaris:*

het salaris van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat dit op grond van deze regeling werd verlaagd.

*h. oorspronkelijke pensioenopbouw:*

de pensioenopbouw van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat hij aan deze regeling deelnam.

#### Uitgangspunten

##### Artikel 2

Deze regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA in de cao 2013-2015 aan Gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris en behoud van de oorspronkelijke pensioenopbouw om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers. De regeling zal voorshands gelden voor een periode van 5 jaar. Na die periode zal de regeling worden geëvalueerd op effectiviteit en zal worden bepaald of doorzetting daarvan plaats zal vinden.

## Deelname

### Artikel 3

1. Een medewerker kan vanaf de leeftijd van 60 jaar gebruik maken van de mogelijkheid om 20 % van zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur op jaarbasis minder te gaan werken met behoud van zijn formele arbeidsduur onder doorbetaling van 90% van zijn oorspronkelijke salaris en onder behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw (zogenaamde regeling 80/90/100). Als gevolg van deelname aan deze regeling wordt het verlof van de medewerker met 20 % gekort.
2. Een medewerker kan vanaf de leeftijd van 64 jaar gebruik maken van de mogelijkheid om 40 % van zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur op jaarbasis minder te gaan werken met behoud van zijn formele arbeidsduur onder doorbetaling van 80% van zijn oorspronkelijke salaris en onder behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw (zogenaamde regeling 60/80/100). Als gevolg van deelname aan deze regeling wordt het verlof van de medewerker met 40 % gekort.
3. Voor de minder te werken uren wordt buitengewoon verlof verleend.  
Er dient ten minste een formele arbeidsduur van 14,4 uur per week te resteren.
4. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid of tweede lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:
  - a. voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren,
  - b. op het gebied van veiligheid of
  - c. van roostertechnische aard.
5. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid of tweede lid geschieden met ingang van de eerste dag van een kalendermaand. Wijziging met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
6. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid of tweede lid geschieden niet eerder dan drie maanden en niet later dan zes maanden na het verzoek van de medewerker. Van de driemaandentermijn kunnen werknemer en college in gezamenlijk overleg afwijken.

## Samenloop en anticumulatie

### Artikel 4

1. Indien de medewerker aanspraak maakt op de regeling 80/90/100 kan hij indien deze regeling dan nog van kracht is vanaf de leeftijd van 64 jaar aanspraak maken op de regeling 60/80/100. Die laatste regeling geldt dan ten opzichte van het oorspronkelijke salaris en de oorspronkelijke werkuren.
2. Indien de medewerker aanspraak maakt op de regeling 60/80/100, kan hij niet gelijktijdig of op een later moment aanspraak maken op de regeling 80/90/100.

## Verdeling pensioenpremies

### Artikel 5

De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.

## Wachttijd

### Artikel 6

1. Indien de formele arbeidsduur van de medewerker voorafgaand aan zijn verzoek als bedoeld in artikel 3 structureel is uitgebreid, vindt deze regeling geen toepassing voor zolang tussen het moment van voornoemde urenuitbreiding en het moment dat de medewerker zijn formele arbeidsduur op grond van deze regeling kan laten verlagen een periode van 24 maanden nog niet is verstreken.
2. Het college kan de in het eerste lid genoemde wachttijd in individuele gevallen met een bepaalde periode verkorten.

## Beëindiging

### Artikel 7

1. Beëindiging van deelname aan deze regeling op verzoek van de medewerker is niet mogelijk.
2. Indien de medewerker die deelneemt aan deze regeling langer dan twaalf maanden zijn arbeid niet kan verrichten als rechtstreeks en objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek, wordt zijn salaris vanaf de eerste dag na voornoemde twaalf maanden wederom vastgesteld op het in artikel 7:3 CAR genoemde percentage van zijn oorspronkelijke salaris. De deelname van de betreffende medewerker aan deze regeling stopt vanaf dat moment. Daarna kan de medewerker niet meer aan deze regeling deelnemen.

## **Herbezetting**

### **Artikel 8**

De besparingen op de loonsom als gevolg van de toegewezen aanvragen op grond van artikel 3 worden volledig gebruikt voor herbezetting door de generatie jongeren.

## **Nevenwerkzaamheden**

### **Artikel 9**

In aanvulling op artikel 15:1e van de CAR-PNUOW dient een ieder die nevenwerkzaamheden wil verrichten tijdens het volgens de regeling verkregen buitengewoon verlof daar een verzoek toe in te dienen. Getoetst zal worden of de betreffende nevenwerkzaamheden al dan niet afbreuk doen aan de uitgangspunten van deze regeling. Daarbij wordt met name getoetst of de fysieke en/of psychische belasting, verbonden aan de nevenwerkzaamheden de duurzame inzetbaarheid van de medewerker bij de gemeente beperkt. De gemeentesecretaris bepaalt op basis van de toets of het verrichten van de betreffende nevenwerkzaamheden zal worden toegestaan.

## **Hogere wet- en regelgeving**

### **Artikel 10**

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling.

## **Onvoorziene gevallen**

### **Artikel 11**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

## **Citeertitel**

### **Artikel 12**

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling generatiepact gemeente Pijnacker-Nootdorp'.

## **Werkingsduur**

### **Artikel 13**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2016.

*Vastgesteld in de vergadering van 24 mei 2016*

*de secretaris,  
drs. J.P.R. Woudstra*

*de burgemeester,  
mw. F. Ravestein*

## **Toelichting**

### **Algemeen**

Binnen de sector Gemeenten is sprake van vergrijzing, ontgroening en een hoge gemiddelde leeftijd. Maatschappelijk gezien kampt Nederland met een hoge jeugdwerkloosheid. Daarnaast moeten ouderen steeds langer doorwerken. Duurzame inzetbaarheid is een begrip dat niet meer is weg te denken. In de cao 2013–2015 voor de sector Gemeenten heeft het LOGA afspraken gemaakt over het bevorderen van de kansen voor jongeren en voor ouderen en over het bevorderen van een evenwichtige leeftijdsopbouw. Het LOGA adviseert aan de gemeenten om gebruik te maken van een generatiepact (brief van 2 oktober 2014, ECWGO/U201401849). Dit advies is nog eens herhaald in de cao 2016-mei 2017. De gemeente Pijnacker-Nootdorp kent eenzelfde problematiek als waarmee de sector wordt geconfronteerd. In het licht van het voorgaande wordt met deze regeling beoogd om middelen vrij te spelen die volledig ten goede komen aan de instroom van jongeren.

### **Artikelgewijs**

#### **Artikel 1**

De regeling wordt opengesteld voor alle ambtenaren in vaste dienst van de gemeente Pijnacker-Nootdorp. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders. Gelet op de beschrijving van artikel 1 van de regeling, geldt de regeling bijvoorbeeld niet voor de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand.

De cao-afspraken maken niet duidelijk wat verstaan moet worden onder ouderen. Invulling is een lokale aangelegenheid. Voorgesteld wordt om de deelname aan de regeling te laten gelden voor werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. De cao-afspraken zijn wel duidelijk over de definitie van de generatie jongeren. In bovengenoemde brief wordt gesproken over kansen voor jongeren van 35 jaar of jonger. De generatie jongeren wordt derhalve bepaald op jonger dan 36 jaar.

Aan het begrip 'formele arbeidsduur' wordt de zelfde betekenis toegekend als die in de CAR-UWO geldt. Dat zelfde geldt ook voor het begrip 'salaris'. Zodoende zijn de bepalingen van de CAR-UWO direct van toepassing op de gemaakte keuzes en zullen deze evenmin met deze regeling conflicteren.

Verlaging van het salaris heeft direct tot gevolg dat bijvoorbeeld de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering worden verlaagd.

#### **Artikel 2**

De regeling is voorshands 5 jaar van kracht, waarna een evaluatie plaats zal vinden naar de effectiviteit van de regeling, c.q. de bereikte doelen. Mede op basis daarvan en de na 5 jaar geldende leeftijdsopbouw zal worden bepaald of de regeling zal worden doorgezet.

De tijdelijke werkingsduur heeft echter niet tot gevolg dat de gevolgen van de rechtspositionele besluiten in dit kader na afloop van de regeling weer ongedaan gemaakt worden. De rechtspositionele gevolgen voor de deelnemende medewerker zijn van onbepaalde duur en eindigen ingeval de medewerker ontslag wordt verleend. Artikel 7 geeft daarnaast nog een situatie aan onder welke omstandigheden de rechtspositionele gevolgen van deelname aan de regeling stopt.

#### **Artikel 3**

In dit artikel worden twee opties voor de generatie ouderen beschreven en onder welke voorwaarden deze opties gelden. De regeling 80/90/100 geldt vanaf de leeftijd van 60 jaar. Teneinde een gelijke afbouw te kunnen realiseren zal de regeling 60/80/100 gelden vanaf de leeftijd van 64 jaar.

Hoofdreel is dat een aanvraag wordt ingewilligd. Alleen indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, kan de aanvraag afgewezen worden. Gekozen is voor toekenning van bijzonder verlof zonder verlaging van de formele arbeidsduur, teneinde te voorkomen dat er ongewenste effecten ontstaan op het moment dat de medewerker onverhoopt in een uitkeringssituatie terecht komt.

#### **Artikel 4**

Dit artikel regelt dat de onderlinge verhouding tussen beide in artikel 3 genoemde opties. In lid 1 wordt bepaald dat een medewerker die voldoet aan de voorwaarden van artikel 3 en gebruik maakt van de 60/80/100 regeling niet op het zelfde moment of op een later moment ook aanspraak gaat maken op de 80/90/100 regeling. Is eenmaal de keuze minder werken op grond van deze regeling gemaakt, dan kan daar niet meer op worden terug gekomen.

Het omgekeerde is wel mogelijk. Als een medewerker gebruik maakt van de 80/90/100 regeling en later gedurende de looptijd van deze regeling voldoet aan de voorwaarden voor gebruik making van de 60/80/100 regeling, dan kan hij daarvan gebruik maken.

#### **Artikel 5**

De pensioenpremies worden door het ABP volledig bij de werkgever geïncasseerd. De werkgever verhaalt een gedeelte hiervan op de werknemer en houdt dat maandelijks in op het bruto salaris. De hoogte van het gedeelte dat ingehouden wordt, is afhankelijk van de verhouding in ieders aandeel dat door het ABP wordt vastgesteld. Gebruikmaking van de regeling brengt in deze verhouding geen wijziging. Dit betekent dat van de pensioenpremies die afgedragen worden aan het ABP zowel de werkgever als werknemer hun gedeelte voor hun eigen rekening nemen.

**Artikel 6**

Dit artikel regelt dat wanneer een medewerker recent een urenuitbreiding heeft gekregen, hij gedurende 24 maanden na de urenuitbreiding uitgesloten is van deelname aan deze regeling. Dit om te voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van de regeling.

Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan het college de wachttijd verkorten.

**Artikel 7**

Een logisch uitvloeisel van het uitgangspunt dat ouderen plaats maken voor jongeren, is dat wanneer een medewerker eenmaal deelneemt aan de regeling, de deelname niet meer kan worden beëindigd. De vrijval in loonsom en formatie is immers al besteed aan de invulling door jongeren. Terugkomen op deelname zou dus vanwege het niet meer voorhanden hebben van loonsom en formatie, een organisatorisch en financieel probleem opleveren. Om zo'n probleem te voorkomen, geldt de regel dat deelname onomkeerbaar is.

In een specifieke situatie is echter sprake van een uitzondering. Het betreft de situatie dat wanneer een medewerker wordt getroffen door ziekte of gebrek en als gevolg daarvan langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt wordt. Deelname aan het generatiepact betekent dat het salaris met 10% of 20% is verlaagd. Als de medewerker daarna ook nog langdurig arbeidsongeschikt wordt, kunnen de gevolgen van de verlaging van het salaris wegens langdurige ziekte (10% bij 6 maanden, 25% bij 12 maanden en uiteindelijk 30% bij 24 maanden) een te grote impact hebben op het inkomen van de medewerker. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap zullen de gevolgen van deelname aan het generatiepact ongedaan worden gemaakt vanaf de eerste dag na 12 maanden arbeidsongeschiktheid. Vanaf dat moment wordt de formele arbeidsduur weer bepaald op de oorspronkelijk formele arbeidsduur, zonder toekenning van buitengewoon verlof op grond van deze regeling.

**Artikel 8**

De verlagingen van de salarissen voor de deelnemers aan deze regeling leveren een besparing van de loonsom op. In dit artikel wordt expliciet bepaald dat de besparing van de loonsom volledig aangewend wordt voor het aantrekken van jongeren.

**Artikel 9**

Aangezien deze regeling naast het doel om jongeren aan het werk te helpen ook is bedoeld om een duurzame inzetbaarheid van ouderen te bevorderen, is het in beginsel niet gewenst dat deelnemers de uren aan bijzonder verlof aanwenden om nevenwerkzaamheden te verrichten. Daarmee wordt laatstgenoemde doel weer te niet gedaan. Dit artikel geeft aan dat er voor nevenwerkzaamheden toestemming moet worden gevraagd en dat toestemming afhankelijk is van de toets of die werkzaamheden afbreuk doen aan de uitgangspunten van de regeling (duurzame inzetbaarheid ouderen).

**Artikel 10**

Dit artikel geeft aan dat bepalingen in deze regeling onverbindend zijn indien deze in strijd zijn met hogere wet- en regelgeving. Als voorbeeld wordt hier in de toelichting genoemd de gevolgen op het gebied van de AOW-leeftijd. Volgens de huidige wetgeving is de AOW-leeftijd 67 jaar. De fiscale wetgeving en het pensioenreglement van het ABP schrijven voor dat 100% pensioenopbouw bij salarisverlaging alleen dan mogelijk is, wanneer de salarisverlaging plaats vindt binnen 10 jaar voor de AOW-leeftijd. Dit gegeven en anticiperend op een mogelijke toekomstige verhoging van de AOW-leeftijd heeft er mede toe geleid dat in de regeling is gekozen voor de leeftijd van 60 jaar en ouder.

**Artikel 11**

Het college kan in onvoorziene gevallen, waarin de regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, een bijzondere regeling treffen.

Hier zou ook onder kunnen vallen een verzoek van een deelnemer om vanwege zeer bijzondere omstandigheden de deelname te willen beëindigen. In dergelijke gevallen bepaalt het college op grond van dit artikel of dat verzoek daadwerkelijk wordt gehonoreerd.