

Gemeente Landgraaf - Generatiepact gemeente Landgraaf

Burgemeester en wethouders van Landgraaf;

Overwegende de wens om een substantiële verjonging van het personeelsbestand door gedeeltelijke vervanging van uitstromende oudere medewerkers te realiseren;

Overwegende de wens om een impuls aan de werkgelegenheid voor jongeren te geven;

Gelet op de gemaakte afspraken in de CAO 2013-2015;

Gelet op de bereikte overeenstemming met het Georganiseerd Overleg d.d. 19 juni 2017;

b e s l u i t e n :

vast te stellen de Regeling Generatiepact gemeente Landgraaf 2017

Artikel 1 Begrippen

- Ambtenaar: de medewerkers als bedoeld in artikel 1:1, lid 1 onder a van de Arbeidsvoorwaarden-regeling gemeente Landgraaf;
- Algemeen directeur: de functionaris zoals gedefinieerd in artikel 1 onder b. van het Besluit ambtelijke organisatie gemeente Landgraaf en instructie secretaris en algemeen directeur, 2014;
- Leidinggevende functie: de algemeen directeur, de afdelingshoofden en bureauhoofden als bedoeld in het Organisatiebesluit gemeente Landgraaf 2014;

Artikel 2 Voorwaarden voor deelname

De ambtenaar kan aanspraak maken op toepassing van deze regeling indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de ambtenaar is op het moment van deelname maximaal 10 jaar verwijderd van zijn AOW-gerechtigde leeftijd;
- de ambtenaar is op het moment van deelname minimaal 10 jaar in overheidsdienst, waarvan 5 jaar onafgebroken in dienst van de gemeente Landgraaf;
- de ambtenaar dient een feitelijke arbeidsduur van tenminste 18 uur per week te blijven behouden;
- de ambtenaar heeft geen aanspraak meer op (tijdelijke) urenbuitbreiding.
- bij deelname aan de regeling, is die deelname onherroepelijk.
- de ambtenaar die deelneemt doet geen verzoek tot langer doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt van rechtswege ontslagen bij het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 3 Inhoud generatiepact

- Ambtenaren in de leeftijd tot 60 jaar hebben uitsluitend de mogelijkheid tot toepassing van de formule: 80% werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw.
- Ambtenaren in de leeftijd vanaf 60 jaar hebben behalve de onder 1 genoemde keuze tevens de keuze tot toepassing van de formule 60% werken tegen 80% salaris en 100% pensioenopbouw.
- Ambtenaren in de leeftijd vanaf 63 jaar hebben behalve de onder 1 en 2 genoemde keuzes tevens de keuze tot toepassing van de formule 50% werken tegen 70% salaris en 100% pensioenopbouw.
- Een ambtenaar die aan de genoemde criteria voldoet, kan gedurende de looptijd overstappen naar een formule met meer buitengewoon verlof.
- In afwijking van het bepaalde in het tweede en het derde lid kunnen ambtenaren met een leidinggevende functie slechts aanspraak maken op toepassing van het eerste lid.

Artikel 4 Verdeling pensioengelden

De pensioenopbouw gaat volledig door tenzij dit niet mogelijk is op basis van geldende regelgeving van Abp en/of Belastingdienst. De kosten voor de pensioenopbouw (werkgevers- en werknemersdeel) over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging wordt betaald, komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 5 Aanstelling, werktijden en verlof

- De aanstellingsomvang voorafgaand aan deelname blijft gehandhaafd. Voor het gedeelte dat de ambtenaar minder gaat werken op grond van deze regeling wordt buitengewoon verlof verleend.
- Het buitengewoon verlof bedoeld in artikel 3 wordt in afwijking van het bepaalde in artikel 6:4:5 CAR/UWO verleend voor de duur van de deelname.
- De feitelijke werktijden die overblijven worden vastgesteld in overleg tussen de ambtenaar en de leidinggevende.
- De verlofrechten van de ambtenaar worden berekend en toegekend op basis van de feitelijke werktijd van de ambtenaar.

Artikel 6 Langdurige ziekte

Wanneer een ambtenaar die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt het salaris verminderd op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Landgraaf (korting langdurige ziekte). Hierbij wordt uitgegaan van het salaris behorende bij de formele aanstellingsomvang en geldt dat het salaris van de medewerker stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris zoals geregeld in artikel 7:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Landgraaf. Het salaris zal nooit meer zijn dan het bedrag dat de medewerker ontving met toepassing van deze regeling.

Artikel 7 Uitbreiding uren voorafgaand aan deelname aan het generatiepact

1. Indien de formele arbeidsduur van de medewerker binnen 24 maanden voorafgaand aan zijn aanvraag tot deelname aan het generatiepact structureel op zijn verzoek is uitgebreid, vindt artikel 3 geen toepassing totdat de termijn van 24 maanden verstreken is.
2. De algemeen directeur kan de in het eerste lid genoemde wachttijd van 24 maanden verkorten.

Artikel 8 Aanvraagprocedure

1. Deelname is mogelijk per de eerste datum van ieder kwartaal.
2. De ambtenaar die gebruik wil maken van deze regeling dient tenminste drie maanden voor de in het eerste lid genoemde datum een schriftelijk verzoek tot deelname in bij de werkgever. In het verzoek wordt, voor zover van toepassing aangegeven welke keuze de ambtenaar maakt.
3. De algemeen directeur beslist op het verzoek.

Artikel 9 Weigeringsgronden

Het verzoek tot deelname kan geheel of gedeeltelijk geweigerd worden indien de bedrijfsvoering naar het oordeel van de algemeen directeur onevenredig wordt geschaad. 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 rooster technische aard.

Artikel 10 60+regeling

Samenloop met de regeling op grond van artikel 4:2:0:3, lid 2 Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Landgraaf (60+regeling) is niet mogelijk. Indien een ambtenaar reeds gebruik maakt van de 60+regeling vervalt de deelname aan deze regeling zodra gebruik wordt gemaakt van het generatiepact zoals opgenomen in deze regeling.

Indien een ambtenaar jonger dan 60 jaar reeds gebruik maakt van het generatiepact zoals opgenomen in deze regeling kan hij na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar geen gebruik meer maken van de 60+ regeling.

Artikel 11 Inwerkingtreding en looptijd

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2017 en eindigt op 1 juli 2020.
2. Verzoeken die op of na 1 april 2020 worden ingediend worden niet meer in behandeling genomen.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Generatiepact gemeente Landgraaf 2017'.

Landgraaf, 27 juni 2017

Burgemeester en wethouders voornoemd,
de secretaris, de burgemeester,
ir. J.M.C. Rijvers mr. R.J.H. Vlecken

Toelichting:

Het sluiten van een generatiepact is één van de adviezen in de CAO 2013-2015 om de verjonging van het personeelsbestand op gang te brengen.

Generatiepact is de naam voor verschillende regelingen met hetzelfde doel:

- oudere medewerkers kunnen minder gaan werken en krijgen daarvoor gedeeltelijke financiële compensatie;

- de hierdoor ontstane ruimte in de formatie wordt gebruikt om nieuwe jongere medewerkers te werven.

De cao stimuleert gemeenten te kijken naar de mogelijkheden van een generatiepact. De in de cao genoemde vorm (de zogenoemde 80-90-100-regeling) is daarbij één van de mogelijkheden. De cao verplicht gemeenten niet om een generatiepact te sluiten.

Met het generatiepact wil de gemeente Landgraaf medewerkers van de doelgroep de mogelijkheid bieden om vrijwillig minder te gaan werken. De medewerker krijgt hierdoor meer vrije tijd. De gemeente

compenseert een deel van de uren die de medewerker inlevert. Het andere deel is voor eigen rekening. Het verlies aan inkomen kan, indien gewenst, vanaf het 60e levensjaar worden gecompenseerd door gebruik te maken van het ABP keuzepensioen.

Bij een generatiepact worden meerdere doelen nagestreefd. De doelen zijn:

- (1) het creëren van een meer evenwichtige leeftijdsopbouw in de organisatie, waarbij oudere medewerkers de kans krijgen minder te gaan werken en jongeren begeleid hun plaats innemen.
- (2) Voor de oudere medewerkers is het een manier om minder te werken, zo meer energie over te houden en langer werk fit te blijven. Het generatiepact draagt zo bij aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.
- (3) Oudere medewerkers stromen niet volledig uit, kunnen hun kennis overdragen aan de jongere medewerkers en er wordt een verlies aan kennis voorkomen.
- (4) Hoe meer medewerkers gebruik maken van het generatiepact, hoe meer jongeren de gemeente aan kan nemen.

Onder jongere wordt verstaan iemand met een leeftijd tot 36 jaar. De vrijkomende vacatureruimte wordt ingevuld met deze jongeren. Het wervings- en selectiebeleid dient hierop te worden aangepast. De vrijkomende uren kunnen niet volledig ingevuld worden met nieuwe mensen, een gedeelte van de uren dient te worden ingezet voor de financiering van het generatiepact. Afgerond kan ongeveer de helft van de vrijkomende uren ingezet worden voor herbezetting. Nadat de deelnemer met ABP-keuzepensioen gaat voor deze uren, zijn de vrijkomende uren volledig beschikbaar voor herbezetting.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2:

- a. De eis dat enkel medewerkers die maximaal 10 jaar verwijderd zijn van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen deelnemen heeft te maken met de mogelijkheid om nog 100% pensioen op te kunnen bouwen. Bij deelname op jongere leeftijd is dit niet mogelijk.
- c. De ambtenaar moet een feitelijke arbeidsduur van minimaal 18 uur houden. Een parttimer die 0,5 fte (18 uur) werkt, kan dan ook geen gebruik maken van de regeling. De minimum resterende weektaak van 18 uur (50% van een voltijdaanstelling) is gekozen om te veel versnippering tegen te gaan.
- d. Indien een medewerker minder gaat werken op basis van deze regeling, is het niet wenselijk dat de medewerker dan weer via urenuitbreiding meer zou gaan werken. Toekomstige urenuitbreiding is daarom uitgesloten als een medewerker deelneemt.
- e. Een medewerker kan niet terugkomen op de gemaakte keuze. De vrijkomende vacatureruimte wordt in beginsel ook ingevuld met een nieuwe jongere medewerker, dus indien de medewerker terug zou kunnen komen op zijn keuze levert dit formatie- en begrotingstechnisch een probleem op.
- f. Het gevolg van deelname aan het generatiepact is dat de volledige vacatureruimte pas kan worden benut indien een deelnemer uit dienst gaat. Indien een deelnemer dus nog blijft doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd vormt dit een belemmering voor de vervulling van de functie door jongeren. Aangezien dit onwenselijk is, wordt langer doorwerken niet toegestaan.

Artikel 3

4. Indien iemand van jonger dan 60 jaar deelneemt, kan hij na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar respectievelijk 63 jaar er ook voor kiezen om voor een van de andere varianten te kiezen. Stoppen met de regeling is gezien artikel 2 onder e. niet mogelijk.
5. Medewerkers in een leidinggevende functie kunnen alleen voor de variant 80%-90%-100% kiezen. Het is niet wenselijk dat een afdelingshoofd voor bijvoorbeeld slechts 50% feitelijk werkt, gezien de werkzaamheden en verantwoordelijkheden die bij een dergelijke functie horen.

Artikel 5

1. De formele aanstelling blijft doorlopen. Er wordt echter een korting toegepast, en voor de uren die men minder gaat werken wordt buitengewoon verlof verleend. Voor het aantal uren dat men werkelijk blijft werken wordt het salaris 100% betaald. Over het aantal uren dat niet meer gewerkt wordt, wordt 50% resp. 40% van het salaris betaald. De pensioenopbouw gaat volledig door op basis van de (oorspronkelijke) formele aanstelling. Ook de pensioenpremie moet door de medewerker en werkgever in dezelfde verhouding worden betaald als voor gebruikmaking van de regeling.
4. De medewerker heeft recht op verlof naar rato van de feitelijk te werken uren. Indien een fulltimer gebruik maakt van de 50-70-100 regeling, heeft hij recht op verlof berekend over 18 uur.

Artikel 6

Bij langdurige ziekte dient een medewerker conform artikel 7:3 Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Landgraaf gekort te worden op het salaris. De korting wordt toegepast op het salaris op basis van de formele aanstelling. Bij een korting van (in eerste instantie) 10% heeft de deelnemende medewerker hier geen last van, omdat deze bij minimale deelname van 80-90-100 al 90% van het formele salaris ontvangt. Pas bij hogere korting (75% en 70%) kan een deelnemer hier iets van gaan merken. Het nadeel

wordt echter beperkt omdat de korting over het oorspronkelijke salaris berekend wordt en niet over het feitelijke salaris.

Artikel 8

1. Er kan 4x per jaar (op de eerste datum van ieder kwartaal) worden ingestapt in de regeling.
2. Er geldt een aanvraagtermijn van drie maanden zodat de werkgever zich kan voorbereiden op invulling van de vrijkomende formatie. Op die manier wordt de continuïteit van het werk gewaarborgd.

Artikel 9

Het oordeel dat de bedrijfsvoering onevenredig geschaad wordt, dient uiteraard gemotiveerd te worden.

Artikel 11

De werking en het effect van de regeling wordt in het laatste jaar geëvalueerd. Indien blijkt dat er positieve resultaten bereikt zijn met het invullen van de vacatureruimte met jongeren kan besloten worden de regeling voort te zetten.