



## Regeling Generatiepact gemeente Schiedam

Burgemeester en wethouders van de gemeente Schiedam;

gelet op de CAO gemeenten 2013-2015 en het feit dat het wenselijk is bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers en kansen voor jongeren;

gelet op de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg;

besluiten:

vast te stellen de navolgende

Regeling Generatiepact gemeente Schiedam

### Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Deelnemer: De medewerker waarvan het college heeft besloten dat die gebruik mag maken van deze regeling.
- b. Formele arbeidsduur: Het urenaantal waarvoor de medewerker is aangesteld.
- c. Looptijd: De periode vanaf ingangsdatum van deelname aan deze regeling tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel einde dienstverband.
- d. Startleeftijd: De leeftijd die een medewerker minimaal dient te hebben bereikt om gebruik te kunnen maken van deze regeling.
- e. Urenvermindering: het aantal uren dat de deelnemer feitelijk minder werkt door toekenning van (on)betaald verlof ingevolge deze regeling.

### Artikel 2 Doelgroep en vereisten

1. De medewerker in vaste dienst kan gebruik maken van deze regeling vanaf de startleeftijd van 60 jaar tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.
2. De in het eerste lid genoemde startleeftijd wordt verhoogd indien en op dezelfde wijze waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verhoogd.
3. De formele arbeidsduur van de medewerker, genoemd in het eerste lid, dient ten tijde van het verzoek tot deelname aan deze regeling gedurende minimaal 1 jaar onveranderd te zijn ten opzichte van de arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar.

### Artikel 3 Verzoek

1. Om gebruik te kunnen maken van deze regeling dient de medewerker, genoemd in artikel 1, daartoe een verzoek in bij het college.
2. Het verzoek van de medewerker heeft betrekking op de gehele looptijd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. De medewerker dient in het verzoek aan te geven hoeveel uur hij minder wenst te werken en op welke wijze hij wenst dat die vermindering gedurende de looptijd plaatsvindt.
4. Het college neemt een besluit op het verzoek.
5. Het college bepaalt, in overleg met de medewerker, het moment van ingang van de urenvermindering. Het college neemt bij deze bepaling het dienstbelang in acht.
6. Het college bepaalt het minimum aantal te werken uren. Het minimum aantal te werken uren dient te voldoen aan de arbeidsduur waarbij een regeling niet wordt aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.
7. Een ingediend verzoek, ingevolge het eerste lid, wordt door het college gehonoreerd, tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten, zulks ter beoordeling van het college.
8. Na honorering van het verzoek door het college, genoemd in het vierde lid, heeft de medewerker geen aanspraak meer op de arbeidsuren die de medewerker minder is gaan werken ingevolge deze regeling.
9. De deelnemer kan gedurende de looptijd nog eenmaal het college om urenvermindering ingevolge deze regeling verzoeken. De werktijd die resteert na dit tweede verzoek dient minimaal 60% van de formele arbeidsduur te zijn. Dit tweede verzoek kan niet eerder dan twee jaar na ingang van de looptijd worden ingediend.
10. De deelnemer kan het college verzoeken om toepassing van deze regeling te beëindigen.

#### **Artikel 4 Verlof**

1. Indien het verzoek ingevolge artikel 3, eerste lid, wordt gehonoreerd dan verleent het college aan de medewerker, vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarop de looptijd in gaat, conform deze regeling, buitengewoon verlof.
2. Het ingevolge deze regeling verleende buitengewoon verlof bedraagt totaal maximaal 40% van de formele arbeidsduur van de medewerker en blijft gedurende de looptijd ongewijzigd.
3. Gedurende de looptijd wordt het reguliere vakantieverlof berekend over de formele arbeidsduur verminderd met de urenvermindering ingevolge deze regeling.
4. De deelnemer levert het verlof ingevolge de leeftijdsdagen in vanaf de aanvang van de looptijd.
5. Indien de looptijd ingaat gedurende een kalenderjaar dan zullen de leeftijdsdagen naar rato worden verrekend.

#### **Artikel 5 Salaris en rechtspositie**

1. Het salaris van de deelnemer wordt berekend over de formele arbeidsduur verminderd met het verleende buitengewoon verlof.
2. De deelnemer ontvangt over elk uur buitengewoon verlof dat ingevolge artikel 4, eerste lid, is verleend 50% van het voor hem geldende salaris per uur.
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de deelnemer, wordt uitgegaan van het salaris na toepassing van deze regeling, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

#### **Artikel 6 Pensioenopbouw en premiebetaling**

1. De pensioenopbouw van de deelnemer wijzigt niet door toepassing van deze regeling.
2. De premiebetaling door de gemeente en de deelnemer wijzigt niet door toepassing van deze regeling.

#### **Artikel 7 Werktijden en werkzaamheden**

1. De feitelijke werktijden worden in overleg tussen de deelnemer en diens leidinggevende vastgesteld.
2. De deelnemer en diens leidinggevende maken afspraken over de werkzaamheden van de resterende uren die de deelnemer blijft werken, daarbij rekening houdend dat de deelnemer is aangesteld in algemene dienst.

#### **Artikel 8 Arbeidsongeschiktheidwegens ziekte**

1. De inzetbaarheid van de deelnemer is bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het ingevolge artikel 4, eerste lid, verleende buitengewoon verlof.
2. Indien een korting, wegens langdurige ziekte, dient te worden toegepast, wordt deze korting en het salaris berekend ingevolge de formele arbeidsduur.

#### **Artikel 9 Boventalligheid**

Wanneer de deelnemer boventallig wordt, wordt er een Van Werk Naar Werk ('VWNW') traject gestart en wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur verminderd met de urenvermindering. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de 'VWNW' periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering.

#### **Artikel 10 Minimum aantal feitelijk te werken uren bij opname levensloopverlof**

1. Gedurende de looptijd is het opnemen van verlof met toepassing van de levensloopregeling alleen mogelijk als de deelnemer met een voltijd dienstverband minstens 18 uur per week feitelijk pleegt te blijven werken (deeltijd naar rato), zodat de regeling niet kan worden aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.
2. Bij het vaststellen van de in het eerste lid genoemde 18 uur per week tellen afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof als uren waarop feitelijk gepleegd te worden gewerkt.

#### **Artikel 11 Hardheidsclausule**

Het college kan van deze regeling afwijken indien toepassing van de regeling voor de werknemer zou leiden tot een situatie van onbillijke aard, zulks ter beoordeling van het college.

#### **Artikel 12 Onvoorziene omstandigheden**

Ten aanzien van omstandigheden waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.



### **Artikel 13 Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2018.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling Generatiepact gemeente Schiedam.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Schiedam in de collegevergadering van 14 november 2017.

*de gemeentesecretaris,  
drs. K.D. Handstede  
de burgemeester,  
C.H.J. Lamers*



## **Toelichting op de Regeling Generatiepact gemeente Schiedam**

### **Algemene toelichting**

In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het generatiepact binnen de gemeente Schiedam. Met het Georganiseerd Overleg is overeenstemming bereikt over de regeling generatiepact op 20 september 2017.

### **Waarom een generatiepact**

Onze organisatie vergrijst. Met het generatiepact willen we verjonging inzetten. Vergrijzing is ook aan de orde bij de meeste andere gemeenten. In de CAO gemeenten 2013-2015 hebben de VNG en de vakbonden geadviseerd te kijken naar de mogelijkheden van een generatiepact. Waarneembaar is dat ouderen, met veel kennis van zaken, soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. Het generatiepact levert een bijdrage aan de verhoging van duurzame inzetbaarheid van ouderen zodat deze medewerkers hun gehele carrière gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken.

Deelname aan het generatiepact levert de organisatie per deelnemer bezettings- en loonruimte op. De vrijgekomen bezettings- en loonruimte zullen worden aangewend om jongeren aan te trekken.

### **De regeling in het kort**

Het Schiedamse generatiepact is gebaseerd op de 60-80-100 regeling. Deelname vanaf 60 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij een verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal de startleeftijd evenredig verhoogd worden (startleeftijd beweegt mee met AOW-leeftijd).

Bij deelname aan het generatiepact kiest de medewerker ervoor om tot aan de AOW-datum minder uren te gaan werken. Hoeveel minder en moment van ingang bepaalt de medewerker in samenspraak met de leidinggevende, maar de nieuwe werktijd dient minimaal 60% van de het oude aantal uren te zijn en dient te voldoen aan de fiscale regelgeving. De uren waarop niet meer wordt gewerkt, worden aangemerkt als gedeeltelijk betaald verlof.

Het bruto inkomen van de medewerker daalt naar rato van het aantal uren dat de medewerker minder werkt doch wordt door de werkgever voor de helft weer aangevuld. Als de werknemer 60% van het oude aantal uren werkt daalt het bruto inkomen dus niet met 40% maar met 20% en komt daarmee uit op 80%. Netto is het verschil kleiner. Daarnaast kan de medewerker ervoor kiezen dit verlies aan inkomsten (gedeeltelijk) op te vangen door een uitkering uit het ABP keuzepensioen aan te vragen.

De pensioenopbouw blijft voor deelnemers aan het generatiepact volledig gehandhaafd, 100%.

### **Artikelsgewijze toelichting:**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

Lid a t/m d: behoeft geen toelichting.

Lid e: De aanstellingsuren/formele arbeidsduur blijven gelijk.

#### **Artikel 2 Doelgroep en vereisten**

Lid 1: De medewerker, die doorwerkt tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan na die leeftijd geen gebruik meer maken van deze regeling.

Lid 2: Bij een verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal de startleeftijd evenredig verhoogd worden (startleeftijd beweegt mee met AOW-leeftijd). Voorbeeld: vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. De startleeftijd wordt dan 60 jaar en 3 maanden.

#### **Artikel 3 Verzoek**

Lid 5: De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de medewerker.

Lid 6: Afhankelijk van de rol van de medewerker binnen de organisatie zal in overleg met de leidinggevende de ureninzet worden bepaald.

Lid 7: Zwaarwegende dienstbelangen kunnen betrekking hebben op problemen bij herbezetting, veiligheid en roosters.

Lid 10: Voorbeeldsituatie: wanneer de deelnemer solliciteert naar een andere functie binnen de organisatie en waarbij de nieuwe functie meer werkuren vereist dan het aantal uren dat de deelnemer werkt door deelname aan het generatiepact. In deze situatie dient de deelnemer een verzoek voor beëindiging aan de regeling in bij het college.

#### **Artikel 4 Verlof**



Lid 4: Bij deelname aan de regeling worden de leeftijdsdagen ingeleverd om opeenstapeling van arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

#### **Artikel 5 Salaris en rechtspositie**

Lid 2: Dat komt dus neer op 50% betaald en 50% onbetaald buitengewoon verlof.

Lid 3: Alle financiële aanspraken worden opnieuw berekend, op basis van de hoogte van het nieuwe salaris. Het nieuwe salaris bestaat uit het loon over het nieuwe aantal te werken uren plus 50% van het salaris van de ingeleverde uren. Dit nieuwe bruto maandsalaris werkt bijvoorbeeld door in het IKB, het persoonlijk budget, Ambtsjubileumgratificatie, overlijdensuitkering. Kortom: als basis van alle financiële aanspraken (huidige en toekomstige aanspraken) geldt het salaris over de gewerkte uren en over de compensatie (50% van de niet gewerkte uren).

#### **Artikel 6 Pensioenopbouw en premiebetaling**

Lid 1: Het voorgaande leidt er toe dat de pensioenopbouw volledig doorgaat gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van het generatiepact (100%). Echter als medewerkers elders pensioen op gaan bouwen, heeft dat gevolgen. Er kan sprake zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor dat voor een deel geen pensioenopbouw zal opleveren. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

#### **Artikel 7 Werktijden en werkzaamheden**

Behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte**

Lid 2: Bij langdurige ziekte wordt bij een korting uitgegaan van het salaris vóór deelname aan de regeling. Dit betekent dat de afspraken uit de regeling generatiepact na 6 maanden ziekte vervallen. Bij herstel binnen 2 jaar worden de afspraken uit de regeling generatiepact weer vervolgd.

#### **Artikel 9 Boventalligheid**

Wanneer de medewerker aanspraak maakt op een WW-uitkering dan wordt bij de berekening hiervan uitgegaan van de formele arbeidsduur.

#### **Artikel 10 Minimum aantal feitelijk te werken uren bij opname levensloopverlof**

Lid 1: De medewerker met een voltijd dienstverband moet minstens 18 uur per week feitelijk blijven werken (deeltijd naar rato). Anders kan de regeling gekwalificeerd worden als een regeling voor vervroegde uittreding en zou de gemeente Schiedam een strafheffing verschuldigd zijn van 52%. Om dit te voorkomen is dus een ondergrens van 18 uur per week waarop feitelijk moet worden gewerkt ingevoerd.

Lid 2: Ziekte, arbeidsongeschiktheid en jaarlijks (regulier) vakantieverlof hebben geen invloed op de werktijd ondergrens van 18 uur per week. Dus de genoemde werktijd van 18 uur per week is inclusief het opnemen van het jaarlijkse vakantieverlof en eventueel ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Deze omstandigheden worden niet gezien als een vorm van vervroegde uittreding.

#### **Artikel 11 Hardheidsclausule**

Behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 12 Onvoorziene omstandigheden**

Behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 13 Inwerkingtreding en citeertitel**

Er is geen einddatum opgenomen, maar het college heeft het recht om de regeling in te trekken dan wel te wijzigen. Bijvoorbeeld wanneer wetswijzigingen, wijzigingen in de CAO of andere omstandigheden en situaties, tot onbedoelde (financiële) effecten zouden kunnen leiden.