

Regeling generatiepact gemeente Winterswijk

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. medewerker:

degene die ambtenaar is in de zin van artikel 1:1, lid 1a CAR-UWO;

b. leidinggevende:

de functies van algemeen directeur en manager;

c. salaris:

maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

d. salaristoelage:

een toelage die de medewerker toegekend heeft gekregen op basis van paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO;

e. CAR:

de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten;

f. UWO:

de landelijk overeengekomen uitwerkingsovereenkomst van de CAR;

g. arbeidsduur:

de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de medewerker arbeid moet worden verricht;

h. formele arbeidsduur per week:

de arbeidsduur volgens de aanstelling;

i. volledige betrekking:

een betrekking waarbij de formele arbeidsduur per week gemiddeld 36 uur bedraagt;

j. feitelijke arbeidsduur per week:

de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;

k. generatiepact:

het verbond 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;

l. generatie ouderen:

de medewerkers die 60 jaar of ouder zijn;

m. generatie jongeren:

de medewerkers die jonger dan 36 jaar zijn.

Artikel 2 Uitgangspunten

1. 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 om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.
2. De primaire doelstelling van het generatiepact is om oudere medewerkers, ook in het kader van duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheid te bieden minder te gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris, om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.
3. De regeling is tijdelijk van kracht. De looptijd waarin de medewerker deel kan nemen aan deze regeling, is van 1 oktober 2016 tot en met 1 oktober 2019. Gedurende deze looptijd vindt er jaarlijks een evaluatie plaats. De gevolgen voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt, zijn van onbepaalde duur.

4. Bij toepassing van deze regeling wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur per week vóór een eventuele tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur.
5. De minimale feitelijke arbeidsduur na gebruikmaking van de regeling is 16 uur per week.

Artikel 3 Deelname

1. Een medewerker van 60 jaar of ouder, met een vaste ambtelijke aanstelling, kan gebruikmaken van de 'regeling generatiepact gemeente Winterswijk'. De medewerker kan een verzoek indienen om minimaal 20% tot een maximum van 50% minder te gaan werken van de formele arbeidsduur per week. Over het percentage dat de medewerker minder gaat werken wordt 40% van het salaris doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) blijft gehandhaafd.
2. Indien de medewerker een salaristoelage ontvangt op basis van paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO wordt deze naar evenredigheid gekort conform de bepalingen in deze paragraaf.
3. Aan de medewerker die gebruik maakt van de 'regeling generatiepact gemeente Winterswijk' wordt over het percentage dat de medewerker minder gaat werken van de formele arbeidsduur per week buitengewoon verlof toegekend.
4. De pensioenpremies worden zowel door de werkgever als door de werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.
5. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid geschieden met ingang van de eerste dag van een kalendermaand. Een wijziging met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
6. De medewerker dient drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het verzoek in bij de leidinggevende om gebruik te mogen maken van de regeling. Van deze termijn kunnen medewerker en leidinggevende in gezamenlijk overleg afwijken.
7. De medewerker kan gedurende de looptijd van deze regeling twee keer een verzoek indienen om minder te gaan werken. Per aanvraag geldt een minimum van 20% van de formele arbeidsduur.
8. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd, 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 (onoverkomelijke capaciteitsproblemen);
 - b. op het gebied van veiligheid;
 - c. van roostertechnische aard.
9. Beëindiging van deelname aan deze regeling op verzoek van de medewerker is niet mogelijk.

Artikel 4 Bepalingen bij ziekte of boventaligheid

1. Raakt de medewerker die gebruik maakt van deze regeling langdurig arbeidsongeschikt wegens ziekte, dan vindt er na 6 maanden een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris. De afspraken van het generatiepact vervallen hierdoor na 6 maanden ziekte. Indien de medewerker weer volledig re-integreert (100% arbeidsgeschikt), worden de afspraken van de regeling generatiepact hervat.
2. Wordt de medewerker die gebruik maakt van deze regeling conform sociaal statuut boventalig, dan wordt er een 'Van werk naar werk' traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Het sociaal statuut is bij een reorganisatie onverkort van toepassing op een medewerker die gebruik maakt van de regeling generatiepact.
3. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de 'Van werk naar werk' periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag gaat uit van de uren op basis van de formele arbeidsduur per week.

Artikel 5 Herbezetting

De besparingen op de loonsom als gevolg van de toegewezen aanvragen op grond van artikel 3 wordt bij voorkeur gebruikt voor herbezetting door de generatie jongeren. De vrijgevallen formatie is in principe niet bedoeld voor urenuitbreiding van zittende medewerkers, tenzij de medewerker behoort tot de doelgroep jongeren of wanneer het organisatiebelang hierom vraagt.

Artikel 6 Nevenwerkzaamheden

Medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dit niet strijdig is met artikel 15:1e CAR-UWO.

Artikel 7 Onvoorzien gevallen

Het college kan in bijzondere gevallen een regeling treffen, die het bepaalde in de vorige artikelen aanvult of daarvan afwijkt. Dit dient gemotiveerd te worden.

Artikel 8 Slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking vanaf 1 oktober 2016 tot en met 1 oktober 2019 en kan worden aangehaald als 'Regeling generatiepact gemeente Winterswijk'.

Winterswijk, 16 augustus 2016

Burgemeester en wethouders van Winterswijk,

*de secretaris,
drs. A. Oortgiesen*

*de burgemeester,
drs. M.J. van Beem*

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 dan ook een begrip dat niet meer weg te denken is. In de cao 2013–2015 heeft het LOGA afspraken gemaakt over het bevorderen van een evenwichtige leeftijdsopbouw. Het LOGA adviseert aan de gemeenten om gebruik te maken van een generatiepact (brief 2-10-2014/U201401849).

Als gevolg van vacaturestops en inkrimping van de formatie door bezuinigingen, zijn ook binnen de gemeente Winterswijk de afgelopen jaren weinig jongeren ingestroomd. Met het generatiepact biedt de gemeente Winterswijk medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid om vrijwillig minder te gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris. Het geldt dat de gemeente hiermee bespaart, wordt gebruikt voor de instroom van jongeren.

Artikelgewijs

Artikel 1

De regeling wordt opengesteld voor alle medewerkers in dienst van de gemeente Winterswijk die voldoen aan de beschrijving van artikel 1:1, lid 1a, CAR. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders.

Aan het begrip formele arbeidsduur wordt dezelfde betekenis toegekend als die in de CAR-UWO geldt. Datzelfde geldt ook voor het begrip salaris. Daarmee zijn de bepalingen van de CAR-UWO direct van toepassing op de gemaakte keuzes en zullen deze evenmin met deze regeling conflicteren. Verlaging van de formele arbeidsduur heeft nu direct tot gevolg dat de deeltijdfactor wordt aangepast en dat bijvoorbeeld de opbouw van de verlofaanspraken worden verlaagd. Verlaging van het salaris heeft tot direct gevolg dat bijvoorbeeld de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering worden verlaagd. Vanaf 1 januari 2017 geldt dit voor het IKB (Individueel Keuze Budget).

De cao-afspraken maken niet duidelijk wat verstaan wordt onder ouderen. Invulling is een lokale aanpak. De gemeente Winterswijk heeft de generatie ouderen bepaald op 60 jaar en ouder. De cao-afspraken zijn wel duidelijk over de definitie van de generatie jongeren. Hierin wordt gesproken over kansen voor jongeren van 35 jaar of jonger. De generatie jongeren wordt dan ook bepaald op jonger dan 36 jaar.

Artikel 2

Een belangrijke constatering is dat de regeling een direct gevolg is van een cao-afpraak. Daarnaast vloeit uit de afspraak voort dat het generatiepact een wederkerigheid inhoudt, namelijk dat de ruimte die met deze regeling vrijkomt, ten goede komt aan een regeling voor jongeren. De primaire doelstelling van deze regeling is dan ook om oudere medewerkers, ook in het kader van duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheid te bieden minder te gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris, om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.

De regeling is tijdelijk van kracht, namelijk van 1 oktober 2016 tot en met 1 oktober 2019. Gedurende deze looptijd vindt er jaarlijks een evaluatie plaats. Uit de evaluatie moet in ieder geval duidelijk worden:

- Hoeveel medewerkers nemen er deel aan de regeling?
- Wat is de opbrengst aan fte/geld en wat hebben we er mee gedaan in relatie tot de doelstellingen?
- Welke mogelijke knelpunten er zijn ontstaan in de organisatie?

Aan het einde van de looptijd van deze regeling willen we daarnaast nog de volgende twee punten meenemen in de evaluatie:

- Heeft de regeling bijgedragen aan de duurzame inzetbaarheid van de oudere medewerker?
- Hoeveel jongeren er zijn ingestroomd n.a.v. het generatiepact?

Daarnaast gaat bijgehouden worden welke medewerkers alsnog afzien van de regeling en wat daar de mogelijke reden van is.

De tijdelijke werkingsduur heeft echter niet tot gevolg dat besluiten in het kader van deze regeling vanaf 2 oktober 2019 weer ongedaan gemaakt worden. De rechtspositionele gevolgen voor de medewerker zijn van onbepaalde duur en eindigen wanneer de medewerker stopt met werken.

Bij toepassing van deze regeling wordt uitgegaan van de formele arbeidsduur per week van de medewerker vóór een eventuele tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur (tijdelijke urenuitbreiding).

Bij het gebruikmaken van de regeling geldt een ondergrens van 16 uur per week waarop iemand minimaal inzetbaar moet zijn. Deeltijders kunnen, gelet op de ondergrens van 16 uur per week werken, minder uren vrijgesteld worden.

Bij de aanvraag dient rekening gehouden te worden met het feit dat de medewerker minimaal 50% moet blijven werken uitgaande van de oorspronkelijke deeltijdfactor van het 11^{de} jaar voor de AOW-leeftijd. Stel een medewerker werkt nu 32 uur, maar werkte 11 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd 36 uur dan moet de medewerker nu minimaal 18 uur blijven werken. Dit is een fiscale voorwaarden om geen RVU (52%) verschuldigd te zijn.

Artikel 3

In dit artikel wordt beschreven onder welke voorwaarden de medewerker kan deelnemen aan de 'regeling generatiepact gemeente Winterswijk'.

De medewerker kan een verzoek indienen om minimaal 20% en met een maximum van 50% minder te gaan werken van de formele arbeidsduur per week. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een verzoek om 20% minder te gaan werken, maar dit kan ook 30% of 45% zijn. Over het percentage dat de medewerker minder gaat werken wordt 40% van het salaris doorbetaald en de volledige pensioenopbouw (100%) blijft gehandhaafd. De pensioenopbouw blijft dus op hetzelfde niveau als in het geval hij geen gebruik zou maken van deze regeling.

Indien de medewerker een salaristoelage ontvangt op basis van paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR-UWO wordt deze naar evenredigheid gekort conform de bepalingen in deze paragraaf.

De voorwaarden zijn als volgt:

1. De medewerker is 60 jaar of ouder.
2. De medewerker heeft een vaste ambtelijke aanstelling.
3. Wijziging van de rechtspositie kan alleen in de toekomst en met ingang van de eerste van een kalendermaand.
4. Er geldt een aanvraagtermijn van drie maanden. Van deze termijn kunnen medewerker en leidinggevende in gezamenlijk overleg afwijken.
5. Het laatste moment waarop gebruik gemaakt kan worden van de regeling is 1 oktober 2019.

De medewerker mag gedurende de looptijd van deze regeling twee keer een verzoek indienen om minder te gaan werken. Hierbij geldt per aanvraag een minimum van 20% van de formele arbeidsduur. Voor een fulltimer betekent dit dat hij per aanvraag een verzoek doet om minimaal 7,2 uur minder gaan werken.

Hoofregel is dat een aanvraag wordt ingewilligd. Alleen indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, kan de aanvraag afgewezen worden. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid en van roostertechnische aard.

Lid 9 geeft nog eens expliciet aan dat beëindiging van deelname aan de regeling niet mogelijk is. Op een eenmaal gemaakte keuze wordt niet teruggekomen. Het geld is namelijk weer opnieuw ingezet.

Artikel 4

Wanneer een medewerker wordt getroffen door ziekte en als gevolg daarvan langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt wordt, dan vervallen de afspraken die gemaakt zijn in het kader van het generatiepact. Deelname aan het generatiepact betekent dat het salaris is verlaagd. Als de medewerker daarnaast 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 gemaakt worden vanaf de eerste dag na 6 maanden arbeidsongeschiktheid. Vanaf dat moment wordt de formele arbeidsduur weer bepaald op de oorspronkelijke formele arbeidsduur. Op basis van de oorspronkelijke formele arbeidsduur wordt dan het salaris met inachtneming van de percentages van artikel 7:3 CAR vastgesteld.

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact boventallig wordt, gaat er een 'van werk naar werk traject' gestart worden voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteed wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van het 'van werk naar werk traject' ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de formele arbeidsduur.

Artikel 5

Het uitgangspunt van deze regeling is dat ouderen plaatsmaken voor jongeren. Er is immers sprake van een pact tussen ouderen en jongeren. De verlaging van de salarissen leveren een besparing van de loonsom op.

Daarmee is nog niet gezegd hoe de herbezetting plaatsvindt. Omdat de ruimte die op de formatie gaat ontstaan per functie klein is en per cluster of team ook nog kunnen verschillen, is herbezetting niet zo eenvoudig. Het management zal keuzes moeten maken. Besluitvorming over herbezetting vindt plaats in het MT. Om te voorkomen dat de regeling haar doel voorbij schiet, worden de vrijgekomen loonsom en formatie bij voorkeur gebruikt voor herbezetting door de generatie jongeren. De vrijgevallen formatie is in principe niet bedoeld voor urenuitbreiding van zittende medewerkers, tenzij de medewerker behoort tot de doelgroep jongeren of wanneer het organisatiebelang hierom vraagt.

Artikel 6

Medewerkers die deelnemen aan de regeling mogen binnen de grenzen van artikel 15:1e CAR-UWO nevenwerkzaamheden verrichten en bijverdienen. Daarin verschillen ze niet van de overige medewerkers.

Artikel 7

Het college kan in bijzondere gevallen een (maatwerk)regeling treffen, die het bepaalde in de vorige artikelen aanvult of daarvan afwijkt. Wanneer er een maatwerkregeling gemaakt wordt, dient gemotiveerd te worden waarom er van de standaardregeling wordt afgeweken.

Artikel 8

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2016 en eindigt met ingang van 2 oktober 2019.