

Besluit van de werkgeverscommissie van de gemeente Krimpen aan den IJssel houdende regels omtrent Generatiepact 2018

1. Inleiding

De AOW-leeftijd en pensioenleeftijd gaan steeds verder omhoog. Daardoor moeten medewerkers langer door werken en stagneert de instroom van jongeren. Bovendien komen weinig nieuwe functies beschikbaar. De organisatie vergrijsd in snel tempo. In de cao 2013-2015 is het belang onderkend om de kansen voor jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het advies van VNG en vakbonden aan gemeenten is de mogelijkheden van een generatiepact te benutten.

Een generatiepact kan bijdragen aan goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers om vitaal te blijven werken, succesvolle herplaatsing van medewerkers, doorstroming en kansen voor instroom van jongeren in de organisatie. Jonge medewerkers doen ervaring op bij een gemeentelijke organisatie, waarbij ervaren oudere medewerkers kunnen zorgen voor de nodige begeleiding, coaching en kennisdeling.

2. Algemeen juridisch kader generatiepact

Het generatiepact stelt oudere medewerkers in de gelegenheid te blijven werken in een kleinere betrekking (minimaal 50% oorspronkelijke arbeidsduur). De vrijgekomen formatie kan vervolgens worden ingezet voor het aantrekken van jonger personeel.

Gemeenten zijn vrij om zelf, binnen de gestelde (fiscale) kaders, een generatiepact op te stellen dat past bij de organisatie, het personeelsbestand en de budgettaire ruimte. De gemeente Krimpen wil de vrijkomende budgettaire ruimte benutten om jonger personeel aan te trekken.

In samenspraak met het GO kan door de werkgever de minimale leeftijd van deelnemers, het aantal jaren dat kan worden deelgenomen, het aantal in te leveren uren en het te compenseren deel van het salaris worden vastgesteld.

Landelijk is het beleid om medewerkers tot de AOW-gerechtigde leeftijd te behouden voor het arbeidsproces. Om die reden worden Regelingen Vervroegd Uittreden (RVU's) belast met een fiscale boete van 52% eindheffing voor de werkgever en een fiscale boete van 72% voor de medewerker.

Een generatiepact wordt niet als RVU aangemerkt wanneer:

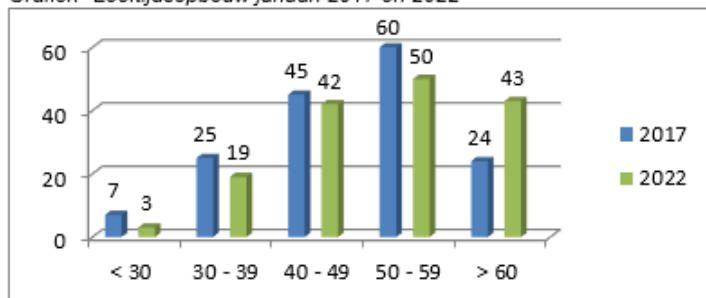
- De medewerker de leeftijd van 57 jaar of ouder heeft bereikt op het moment dat hij/ zij gebruik maakt van het generatiepact.
- Het salarisverschil niet meer dan 30% van het laatst verdiende bruto maandsalaris bedraagt.
- De medewerker, die gebruikt maakt van het generatiepact, moet minimaal 50% *feitelijk* blijven werken van de *oorspronkelijke deeltijdfactor 10 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd*.
- *Feitelijk werken* betekent dat non-activiteit niet is toegestaan.

Als algemeen kenmerk van de regeling geldt dat de gemeente een deel van de uren, die de medewerker inlevert, compenseert. Het andere deel is voor eigen rekening van de medewerker. De pensioenopbouw wordt gelijkblijvend voortgezet (Voorbeeld: 80% werken tegen 90% van het maandsalaris terwijl de pensioenopbouw op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur gelijk blijft).

Met inachtneming van boven genoemde uitgangspunten, blijft de mogelijkheid om (tevens) gebruik te maken van het ABP Keuzepensioen bestaan.

3. Cijfers ter onderbouwing van het generatiepact

Grafiek Leeftijdsopbouw januari 2017 en 2022



*Bij de leeftijdsopbouw zijn het zwembad, de muziekschool (in 2017 verzelfstandigd) en de buitengewone ambtenaren burgerlijk stand buiten beschouwing gelaten.
-In de tabel is voor het jaar 2022 de gemiddelde instroom van de laatste vijf jaren verwerkt.

Uit de grafiek blijkt dat de vergrijzing en ontgroening de komende vijf jaren versneld zal toenemen. Op 1 januari is de gemiddelde leeftijd 49,5 jaar en stijgt in 2022 naar 53,3 jaar. In 2022 is 59% ouder dan 50 jaar (nu 52%) en is het aantal 60+ is gestegen naar 27% (nu 15%). De groep onder 30 jaar is er bijna niet meer.

Indien geen rekening zou zijn gehouden met de gemiddelde instroom verdwijnt in 2022 de leeftijdscategorie onder de 30 jaar en stijgt de gemiddelde leeftijd in 2022 naar 53,3 jaar. Het is van groot belang om de vrijkomende budgettaire ruimte te gebruiken voor het werven van jongeren tot 35 jaar.

Wat levert het generatiepact op?

Vooraf is moeilijk in te schatten hoe groot het aantal deelnemers zal zijn. Hierbij spelen vele factoren een rol, zoals de aantrekkelijkheid van het generatiepact, het aanbod van varianten, de eigen bijdrage van medewerkers, de hoogte van het huidige en toekomstige salaris, de persoonlijke situatie etc.

Voorbeeld

Variant 70% werken – 80% salaris – 100% pensioenopbouw								
Jaar	Aantal medewerkers 60+	fte	deelname %	Aantal mw.	fte	Vrijgekomen ruimte in tijd %	Vrijgekomen ruimte in geld %	Vrijgekomen ruimte fte
2017	24	19,7	50%	12	9,9	30%	20%	2,0
			40%	10	7,9	30%	20%	1,6
2022	43	39,4	50%	22	19,7	30%	20%	4,0
			40%	17	15,8	30%	20%	3,2

Toelichting: Een medewerker maakt gebruik van de variant 70-80-100. Hoewel hij 30% minder is gaan werken kan de werkgever alleen de 20% van de vrijgekomen tijd als vacature ruimte opvullen, omdat hij immers 80% doorbetaald krijgt.

Indien 10 medewerkers (40%) deelnemen aan de regeling levert dit de organisatie feitelijk in 2017 1,6 formatie ruimte op. Pas in 2022 zal dit bij deelname van 40% aan de regeling 3,2 formatie ruimte opleveren. Dit komt omdat in 2022 de vrijkomende ruimte in de categorie 60+ met de helft zal zijn gestegen.

4. Waarom generatiepact in Krimpen?

In onze organisatie is sprake van vergrijzing en ontgroening en een hoge gemiddelde leeftijd. De komende jaren zet deze tendens zich in toenemende mate door. Daarom is het noodzakelijk om het generatiepact in te voeren voor een meer evenwichtige leeftijdsopbouw. Hierbij zullen vrijkomende uren zoveel mogelijk worden aangewend voor de instroom van jongeren tot de leeftijd van 35 jaren.

Het aantal middelen om de uitstroom van ouderen te bevorderen en jonge medewerkers aan te trekken is beperkt, ook omdat er weinig nieuwe functies bij komen. Tevens gaat de AOW gerechtigde leeftijd in stappen omhoog. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting wat inhoudt dat het (nog) langer duurt voordat ouderen uitstromen.

In het algemeen zijn de gevolgen van vergrijzing: kennisverlies in de organisatie, beperkte instroom jongeren en weinig doorstroom en scheve opbouw personeelsbestand.

Niets doen betekent binnen enkele jaren een grotere groep 60 plussers, extra zorg om het vitaal en gezond houden van oudere medewerkers. De kosten zullen hierdoor ook stijgen. Het komt er op neer dat niets doen het probleem van vergrijzing en ontgroening vergroot en de oplossing naar de toekomst verschuift. Om deze redenen is niets doen en het niet aanbieden van een generatiepact geen optie.

Duurzame inzetbaarheid

In Krimpen is duurzame inzetbaarheid de basis voor het personeelsbeleid. Dit betekent medewerkers in alle levensfasen optimaal inzetbaar houden vanaf hun eerste werkdag tot aan hun pensioen. Een generatiepact past daarom goed in dit duurzame personeelsbeleid.

Kiezen voor verbetering in-, door- en uitstroom

Er is behoefte aan verjonging van de organisatie. Tegelijk willen huidige medewerkers zich verder ontwikkelen. Dit kan nu niet door het ontbreken van formatieruimte.

Door invoering van het generatiepact gaan oudere medewerkers minder werken en ontstaat beweging in de organisatie.

De vrijgekomen formatieruimte kan worden gebruikt voor doorstroming van huidige medewerkers en instroom van jongeren.

De doorstroom is belangrijk om huidige medewerkers gelegenheid te geven zich te ontwikkelen en nieuwe uitdagingen te geven. De instroom van jongere medewerkers is nodig voor de continuïteit.

Het generatiepact levert zo een bijdrage aan langer duurzaam en vitaal inzetbaar blijven van medewerkers.

Vrijkomende formatieruimte

1. Het doel van het generatiepact is niet bezuiniging. De gemeente zet de vrijkomende formatie, tenminste tot de omvang van de vrijvallende financiële ruimte in het salarisbudget, in voor instroom van jonge medewerkers of eventuele doorstroom van huidige medewerkers. Er is daarbij sprake van maatwerk. Mochten er knelpunten resteren, dan kunnen ook andere middelen worden ingezet.
2. Hoe dit proces precies gaat verlopen is op voorhand niet te zeggen en is afhankelijk van onder meer het wegvallen en opnieuw invullen van taken afgestemd op de kwaliteiten van kandidaten. De gemeente zal zorgvuldig omgaan met ieders belangen om passende oplossingen mogelijk te maken.
3. De gemeente informeert Ondernemingsraad en Georganiseerd Overleg periodiek over de besteding van de vrijkomende financiële ruimte, alsmede over het proces om tot besteding ervan te komen

Inventarisatie van de organisatorische gevolgen maakt onder andere duidelijk:

- a. welke werkzaamheden medewerkers niet meer gaan uitvoeren
- b. hoe en bij wie deze werkzaamheden worden ondergebracht en welke jonge instroom hiervoor nodig is.

Het MT zal besluiten hoe de vrijkomende formatie wordt ingezet. Ook zal de leidinggevende goede afspraken moeten maken met de medewerker die gebruik maakt van de regeling over het takenpakket. De gemeente zal in het begin moeten investeren om jongeren binnen te halen. De formatie die vrij komt door deelname aan het generatiepact zal klein zijn en is verspreid over verschillende afdelingen. Indien er niet voldoende formatie ruimte vrijkomt om een vacature op te vullen dan zal bijvoorbeeld vacature ruimte ingezet kunnen worden om jonge medewerkers binnen te halen. Ook het MT zal over de afdeling heen moeten kijken naar de vrijgekomen formatie ruimte of vacatureruimte. MT kan bijvoorbeeld aan het begin van elk jaar, afspraken maken om budget/vacatureruimte te reserveren om een jonge medewerker aan te nemen. Ook zal er gekeken moeten worden naar de mogelijkheden of medewerkers binnen de organisatie kunnen/willen doorstromen. Daarnaast kan ook gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid om trainees in te zetten. Voordeel van traineeship is dat je een trainee kunt inzetten op verschillende projecten binnen een organisatie, eventueel op de afdelingen die een deel van de vacatureruimte hiervoor willen reserveren.

5. Inhoud Generatiepact 2018

Dit hoofdstuk vermeldt de belangrijkste onderdelen die in de *Generatiepact 2018* zullen worden opgenomen.

Uit de praktijk van andere gemeenten blijkt dat de animo voor deelname wordt vergroot bij het aanbieden van meerdere varianten.

Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 40% van de deelnemers van 60 jaar of ouder ingeschaald is in de schalen 4, 5 en 6 (zie bijlage).

Om deelname voor alle medewerkers haalbaar en betaalbaar te maken, stellen we voor om in de varianten onderscheid te maken voor medewerkers tot en met schaal 6 en medewerkers vanaf schaal 7 en hoger.

Voorstel voor medewerkers schaal 7 en hoger

Arbeidsduur	Salaris	Pensioenopbouw
80%	90%	100%
70%	80%	100%
60%	70%	100%

Voorstel voor medewerkers tot en met schaal 6

Arbeidsduur	Salaris	Pensioenopbouw
80%	90%	100%
70%	85%	100%
60%	80%	100%

Voor wie?

Regeling geldt voor medewerkers die 60 jaar of ouder zijn en reeds minimaal 5 jaar in dienst zijn van de gemeente Krimpen aan den IJssel.

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor de keuze met betrekking tot deelname aan het generatiepact en welke variant hij daarbij kiest. Zijn keuze is gebaseerd op zijn eigen persoonlijke situatie.

Salaris

Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen geldt het salaris behorend bij de overeengekomen variant van het generatiepact.

Voorbeeld

Een medewerker neemt deel aan de variant 80% werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Bij de berekeningen van rechtspositionele aanspraken wordt uitgegaan van en 80% verlof en 90% salaris.

Overwerk

In bijzondere situaties is in overleg met de leidinggevende tijdelijk overwerk voor korte duur toegestaan, doch uitsluitend met 100% compensatie in tijd.

Beschikbaarheidsdienst tot en met schaal 6

1. Voor de medewerkers in de schalen 1 tot en met 6 met beschikbaarheidsdienst en overwerk blijven de oude regels gelden. Zij blijven de vergoeding beschikbaarheidsdienst behouden voor de uren dat zij zich beschikbaar houden en de overwerkvergoeding voor de uren dat zij daadwerkelijk optreden.
2. Voor alle overige medewerkers – ongeacht de schaal – gelden de nieuwe regels bij overwerk.

Arbeidsduur

Uitgangspunt bij deelname aan de regeling is het formele arbeidsduur. Dit is bij een voltijd aanstelling 36 uur per week.

De belastingwetgever eist dat de nieuwe arbeidsduur minimaal 50% moet zijn van de arbeidsduur in het 11e jaar voordat iemand met AOW gaat. Bij overtreding is de sanctie 52% belastingheffing.

Voorbeeld

Medewerker X gaat in 2025 met pensioen. Het 11e jaar voor de AOW leeftijd is in zijn situatie 2014. Voor X geldt dus 50% van de arbeidsduur in 2014 als minimum voor deelname aan het generatiepact.

X werkte in 36 uur per week in het jaar 2014. Hij moet met generatiepact minimaal 18 uur per week blijven werken (50% van 36 uur).

Pensioen

Voor zowel de werkgever als medewerker blijft de pensioenpremie op het oorspronkelijke niveau.

Het is mogelijk om gelijktijdig gebruik te maken van het ABP Keuzepensioen en het generatiepact. De resterende arbeidsduur kan gebruikt worden in combinatie met het ABP Keuzepensioen. Voorbeeld een medewerker maakt gebruik van 80-90-100. De medewerker werkt nog 80% en krijgt 90% uitbetaald. Hij kan voor 10% met ABP Keuzepensioen (verschil tussen 100 en 90). Het is niet mogelijk voor medewerkers, die reeds gebruik maken van het APB Keuzepensioen, om dit stop te zetten en "in te wisselen" voor deze generatiepactregeling.

Deelname regeling

Deelname aan de regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot de AOW-gerechtigde leeftijd of tot de datum waarop het dienstverband eerder eindigt. Niet is toegestaan terug te komen op het besluit voor deelname. Ook is niet toegestaan om tijdens de duur van het generatiepact meer te gaan werken. Wel is het mogelijk over te stappen naar een variant met minder werkuren.

Arbeidsongeschiktheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van het salaris en de toekende salaristoelage(n) op grond van het bepaalde in artikel 7:4 van de CAR-UWO. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris en de toekende salaristoelage(n). Hierbij geldt dat het salaris en de toekende salaristoelage(n) van betrokene stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70%. Hij zal nooit een hoger bedrag doorbetaald krijgen dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Verlofopbouw

Gedurende de deelname vindt opbouw verlof plaats op basis van de feitelijke arbeidsduur op basis van het generatiepact. Bij deelname aan de regeling 80-90-100 is verlof opbouw gebaseerd op 80% werken (feitelijke arbeidsduur).

Nevenwerkzaamheden

De medewerker is op grond van de CAR-UWO verplicht nevenwerkzaamheden aan de werkgever te melden.

Het is niet toegestaan om vanaf de datum waarop gebruik wordt gemaakt van het generatiepact pensioengevende nevenwerkzaamheden te verrichten. Dit staat haaks op de doelstellingen van het generatiepact dat bedoeld is om de duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer te vergroten.

Nevenwerkzaamheden die met toestemming van de werkgever voor aanvang aan het generatiepact waren gestart kunnen ongewijzigd worden voortgezet. Deze reeds aangevangen nevenwerkzaamheden vormen geen belemmering voor deelname aan het generatiepact en worden niet gekort.

Onvoorziene situaties

De gemeentesecretaris is bevoegd besluiten te nemen ingeval van onvoorziene situaties en bij knelpunten.

Begeleiding

De gemeente informeert de (kandidaat) deelnemers aan het generatiepact over het netto salaris in de nieuwe situatie. Het team Personeel en organisatie kan hierover desgevraagd nadere uitleg over geven. Er komt een centrale voorlichtingsbijeenkomst voor alle potentiële gegadigden in de periode tot juli 2020. Bij deze bijeenkomst zal het ABP toelichting geven over pensioen in combinatie met eventuele deelname aan het ABP Keuzepensioen

6. Commissie voor Georganiseerd Overleg

Na het afrondend informeel overleg op 19 februari 2018 met de vakorganisatie FNV is op 7 maart 2018 in de GO-vergadering overeenstemming bereikt over het *Generatiepact 2018*.

7. Looptijd en evaluatie

De looptijd van dit *Generatiepact 2018* is van 1 juli 2018 tot 1 juli 2020.

De medewerker die op 30 juni 2020 deelnemer is van het *Generatiepact 2018* blijft dat tot het moment dat hij uit dienst gaat.

Evaluatie over het functioneren en de voortgang van het *Generatiepact 2018* is uiterlijk 1 januari 2020 afgerond. Bij de evaluatie wordt betrokken of er behoefte is om dit *Generatiepact 2018* in een regeling voort te zetten. Evaluatie is gewenst om te kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. De gemeente

heeft niet de intentie om na 2 jaar het generatiepact te beëindigen. De (wijze van) voortzetting hangt af van de evaluatie.

Krimpen aan den IJssel, 12 juni 2018

De werkgeverscommissie Krimpen aan den IJssel,

De voorzitter

Bijlage

Schaalverdeling 60 jaar en ouder

	schaal 1-3	schaal 4-6	schaal 7 - 8	schaal 9- 10A	schaal 11 >
2017	1	12	5	9	3
2018	0	13	5	10	6

schaal	Salaris		80-90-100	70-80-100	60-70-100
	Bruto	Netto	Netto	Netto	Netto
4	2.433	1.639	1.507	1.359	1.210
5	2.561	1.704	1.565	1.425	1.284
6	2.689	1.769	1.621	1.476	1.330
7	2.942	1.893	1.735	1.576	1.416
9	3.749	2.271	2.080	1.885	1.689
10	4.162	2.464	2.254	2.042	1.829
12	5.438	3.064	2.786	2.510	2.234

Legenda

- Salarisniveau 1 augustus 2017
- Geboortedatum 1 januari 1957 (60 jaar bij per 1 januari 2017)
- Ziektekosten 2 personen totaal € 230,- per maand, basisverzekering IZA

Aan deze berekeningen kunnen geen rechten worden ontleend.