

Besluit van Gedeputeerde Staten van de provincie Fryslân houdende regels omtrent het generatiepact Generatiepact provincie Fryslân

Gedeputeerde Staten van Fryslân, gelet op artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 5.13 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling provincies stellen de volgende arbeidsvoorwaardenregeling vast:

Besluit nr. 01634780 d.d. 19 maart 2019 van Gedeputeerde Staten van Fryslân

Gedeputeerde Staten van Fryslân besluiten vast te stellen de volgende regeling:

GENERATIEPACT

Regeling 2017 – 2019 Provincie Fryslân

INLEIDING

In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het generatiepact bij de provincie Fryslân. Deze regeling is een uitwerking van het onderdeel generatiepact uit de provincie cao 2012-2015. In het Georganiseerd Overleg is deze regeling overeengekomen op 14 november 2016 met wijzigingen op 29 januari 2018. Verlenging van het Generatiepact is overeengekomen in het Georganiseerd Overleg van 28 januari 2019

ALGEMEEN

De provincie Fryslân wil al werkende weg toe naar de organisatie van de toekomst. Deze organisatie zal kleiner zijn dan de huidige. Daarnaast verandert tevens de inrichting en werkwijze van de organisatie. Een constatering daarbij is dat de provincie een onevenwichtige leeftijdsopbouw heeft en nauwelijks instroom van jongeren kent vanwege een selectieve vacaturestop die in 2010 is ingevoerd. Door een generatiepact kunnen meerdere doelen tegelijk worden gefaciliteerd.

Medewerkers van 60 jaar of ouder krijgen de mogelijkheid om minder te gaan werken. Door gedeeltelijk te blijven werken blijft benodigde kennis en ervaring binnen de organisatie. Zij kunnen gefaseerd toegroeien naar het moment van volledige pensionering. Hiertoe is een samenwerking voorzien middels het programma "toekomstscan" van Loyalis. Bij de invoering van het generatiepact wordt de doelgroep de gelegenheid geboden de scan "Vitaal in je werk" te doen en daarnaast een scan van de pensioensituatie met berekening van de keuze voor deelname generatiepact. De mogelijkheden voor deelname aan het generatiepact kunnen daarbij in een gesprek met deskundigen van Loyalis nader worden toegelicht.

Jongeren kunnen instromen. Daarmee krijgt de organisatie een betere leeftijdsopbouw en benodigde impulsen voor het al werkende weg toegroeien naar de organisatie van de toekomst.

Door vrijwillig gedeeltelijk minder werken wordt mede voorkomen dat op enig moment gedwongen vertrek, met toepassing van de Van Werk Naar Werk regeling, moet worden toegepast. Dit is met name van belang voor de groep medewerkers van 60 jaar en ouder. Dit is de groep personeel die bij gedwongen ontslag nauwelijks kansen heeft op de arbeidsmarkt.

Provincie en vakorganisaties hopen dat een goede deelname van 60+ers aan het generatiepact formatie- en loonruimte oplevert, waardoor jonge medewerkers kunnen instromen. Teneinde deze doelstelling te realiseren zal een uitgebreid communicatietraject met informatie voor elke individuele werknemer in de doelgroep worden gestart.

UITGANGSPUNTEN

Medewerkers van de Provincie Fryslân krijgen vanaf de 60 jarige leeftijd de mogelijkheid om tot 50% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken.

Deeltijders kunnen, tot de fiscale ondergrens van 18 feitelijk te werken uren per week, minder uren gaan werken.

Het minder gaan werken wordt vorm gegeven door in gelijke mate toekenning van buitengewoonverlof én verlaging van de aanstellingsomvang.

De regeling geldt voor medewerkers met een vast dienstverband die in de periode van 1 maart 2017 tot en met 31 december 2019 60 jaar of ouder zijn of worden. Deelname is pas mogelijk vanaf de datum waarop de medewerker 60 jaar wordt.

Deelname aan de regeling is niet mogelijk voor medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Gedurende de looptijd van de regeling worden in samenspraak met het Georganiseerd Overlegde resultaten gemonitord.

Partijen gaan uit van een herbezetting van 50% van de vrijvallende loonsom. De overige 50% is een bijdrage aan de begrote formatiereductie in de periode 2016-2020.

De herbezetting is gericht op het laten instromen van jonge werknemers tot 35 jaar. Daartoe zullen jonge werknemers een functie aangeboden krijgen met een tijdelijke aanstelling voor 1 jaar met als intentie hen daarna met een vaste aanstelling te laten instromen in algemene dienst van de provincie Fryslân.

In de Commissie voor Georganiseerd Overleg wordt in het derde kwartaal van 2017 geëvalueerd of de regeling voldoet aan de door partijen beoogde effecten en wordt besloten of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet tot medio 2020.

ARTIKELSGEWIJS

artikel 1 Definities

Medewerker: de ambtenaar met een vaste aanstelling, die minimaal 5 jaar in dienst is of indiene werknemer wegens taakoverdracht van een overheidswerkgever korter dan 5 jaar in dienst is bij de provincie Fryslân in totaal bij beide werkgevers ten minste 5 jaar in dienst is.

Generatiepact: deze regeling

Vrijvallende loonsom: loonwaarde van de urenvermindering deelnemers generatiepact overeenkomende met salaris volgens de CAP

De definities uit de CAP zijn van overeenkomstige toepassing.

artikel 2 Doelgroep regeling

De medewerker van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 maart 2017 gebruik maken van het generatiepact. Een daartoe strekkend verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten.

De algemeen directeur kan in bijzondere situaties beslissen dat er zwaarwegende belangen zijn als genoemd in het eerste lid.

Met de betrokken medewerker zal in overleg gezocht worden naar een maatwerkoplossing. Indien een maatwerkoplossing in overleg met de betrokken medewerker niet mogelijk is zal de algemeen directeur hierover rapporteren aan de Ondernemingsraad.

artikel 3 Deelname tot AOW-gerechtigde leeftijd

Deelname aan het generatiepact eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op die leeftijd eindigt de aanstelling bij de Provincie en stopt ook de deelname aan het generatiepact.

artikel 4 Arbeidstijd

Deelname aan de regeling houdt in dat het feitelijk aantal te werken uren op verzoek verminderd wordt. De vermindering wordt voor 50% gerealiseerd door verlaging van de aanstellingsomvang, en voor 50% door toekenning van buitengewoon verlof.

Het verzoek is minimaal 4 uren minder werken per week.

Het resterende aantal feitelijk te werken (exclusief verlof en buitengewoon verlof) uren is minimaal 18 per week.

De medewerker die deelneemt aan het generatiepact heeft geen recht op uitbreiding van zijn aanstellingsomvang.

Artikel 5 Verlof

Tijdens deelname aan het Generatiepact wordt het verlof als genoemd in artikel 5.1 en 1.6 lid 2 van de CAP gerelateerd aan het aantal uren dat feitelijk (exclusief verlof en buitengewoon verlof) wordt gewerkt.

Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt betaald gedeeltelijk buitengewoonverlof verleend, vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op het besluit tot deelname, op basis van artikel 5.13 van de CAP. Het buitengewoon verlof bedraagt 50% van het aantal uren per week dat de medewerker feitelijk minder gaat werken.

artikel 6 Pensioenpremie

De werkgever vergoedt het werknemersdeel van de pensioenpremie over de helft van de urenvermindering voor medewerkers in de salarisschalen 3, 4 en 5.

artikel 7 Werktijden en inzet

De feitelijke werktijden per week en de inzet op taken/werkzaamheden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en diens leidinggevende. Dit zullen meestal gedeeltelijk de eigen werkzaamheden zijn, maar incidenteel kunnen dit, in bijzondere situaties en in overleg, ook andere werkzaamheden zijn.

artikel 8 Uitsluiting samenloop

Het gelijktijdig deelnemen aan het generatiepact en de "werktijdregeling 60 jaar en ouder" is niet mogelijk.

Het gelijktijdig deelnemen aan het generatiepact en meer uren werken via de IKAP-regeling is niet mogelijk.

Het opnemen van verlof met toepassing van levensloopregeling is alleen mogelijk als de resterende aanstellingsomvang ten minste 18 uren per week is.

Artikel 9 Herbezetting

Partijen gaan uit van een minimale herbezetting van 50% van de vrijvallende loonsom. Het overige deel van de vrijvallende loonsom is een bijdrage aan de begrote formatiereductie in de periode 2016-2020.

De herbezetting is gericht op het laten instromen van jonge werknemers tot 35 jaar. Daartoe zullen jonge werknemers een functie aangeboden krijgen met een tijdelijke aanstelling voor 1 jaar met als intentie hen daarna met een vaste aanstelling te laten instromen in algemene dienst van de provincie Fryslân.

Tweemaal per jaar zal de algemeen directeur aan de Ondernemingsraad rapporteren hoe aan de overeengekomen mate van herbezetting is voldaan.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In geval een deelnemer aan het generatiepact arbeidsongeschikt raakt of onvrijwillig werkloos en indien dit in combinatie met het verlaagde sv-loon leidt tot onevenredig zware loonderving, kan de werknemer een beroep doen op de hardheidsclausule. Gedeputeerde Staten zullen zich inspannen om tot een redelijke oplossing te komen voor de dan ontstane situatie.

Artikel 11 Werkingsduur

Deze regeling geldt van 1 maart 2017 tot en met 31 december 2019

Artikel 12 slotbepalingen

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie in het provincieblad en werkt terug tot 1 maart 2017.

Dit besluit wordt genoemd: "Generatiepact provincie Fryslân"

Toelichting op het generatiepact

Legitimatie

In de eind 2014 afgesloten cao 2012-2015 zijn 2 pilots voorzien met een generatiepact. Doelstelling van deze cao-afspraken is ten minste 5 arbeidsplaatsen voor jongeren te realiseren. Zowel jongeren als ou-

deren hebben een lastige positie op de arbeidsmarkt. Bovendien is de leeftijdsopbouw bij de provincie zeer onevenwichtig. Tevens zal de provincie moeten krimpen in personeelsbezetting. Door medewerkers van 60 jaar of ouder de gelegenheid te geven minder te werken kan zowel een bijdrage worden geleverd aan de instroom van jongeren als aan de noodzakelijke krimp van de organisatie.

Doelstelling

Van de door deelname aan het generatiepact vrijvallende loonsom zal 50% worden benut voor herbezetting door jongeren. Er zijn op 1-1-2016 180 personeelsleden die aan het generatiepact kunnen deelnemen. Elke potentiële medewerker zal worden gewezen op de mogelijkheid om deel te nemen. Daarbij zal uitgebreid, op de eigen situatie, toegesneden informatie beschikbaar gesteld worden. Juist dooreen goede actieve individuele begeleiding zal getracht worden medewerkers te laten deelnemen.

Instroom

De herbezetting is gericht op het laten instromen van jonge werknemers tot 35 jaar. Daartoe zullen jongeren een functie aangeboden krijgen met een tijdelijke aanstelling voor 1 jaar met de intentie hen daarna, bij goed functioneren, te laten instromen in algemene dienst van de provincie. Dit betreft dienstverbanden voor onbepaalde tijd.

Evaluatie

Na elk kwartaal zal aan het Georganiseerd Overleg worden gemeld welk aantal medewerkers het afgelopen kwartaal is gaan deelnemen aan het generatiepact. Daarbij zal tevens worden gezien wat in de communicatie kan worden verbeterd om deelnamen te stimuleren.

In het Georganiseerd Overleg wordt in het eerste kwartaal van 2018 geëvalueerd of de regeling heeft voldaan aan de door partijen beoogde effecten en wordt besloten of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet tot medio 2020.

Toelichting per artikel

Artikel 2 Doelgroep regeling

De regering heeft door fiscale wetgeving regelingen die medewerkers volledig vervroegd laten stoppen met werken onaantrekkelijk gemaakt. Vanuit die fiscale regelgeving is het noodzakelijk dat een medewerker ten minste 50% van de in de organisatie gebruikelijke arbeidstijd blijft werken. Ook wordt als voorwaarde gesteld dat niet langer dan 10 jaren vóór de in de pensioenregeling vastgestelde pensioendatum de arbeidsduur wordt verlaagd. De provincie kiest er voor om de regeling aan te bieden aan 60-jarigen of ouder.

In principe mag elke medewerker, die aan de criteria voldoet, deelnemen aan het generatiepact, deelname is vrijwillig. Het kan echter zo zijn dat de mate waarin de medewerker wil deelnemen en de functie die hij nu vervult niet met elkaar verenigbaar zijn. Dat kan voor komen in bijzondere en/of zee specialistische functies. Van de bevoegdheid zal zo min mogelijk gebruik worden gemaakt. Als niet met de betrokken medewerker in overleg niet tot een maatwerkoplossing kan worden gekomen zal de algemeen directeur dit gemotiveerd bespreken met de Ondernemingsraad.

Artikel 3 Deelname tot AOW-gerechtigde leeftijd

De automatische beëindiging van het dienstverband bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd staat maatschappelijk te discussie. Vanuit de doelstelling van dit generatiepact is doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd ongewenst en betekent deelname dat de medewerker instemt met het beëindigen van de arbeidsrelatie zodra hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 4 Arbeidstijd en salaris

De medewerker die deelneemt, krijgt een gewijzigde aanstelling voor de aangepaste arbeidstijd. De nieuwe aanstellingsomvang wordt gerealiseerd door deze met 50% van het minder te gaan werken uren te verlagen. Deelname kan gefaseerd tussen 60 en AOW-gerechtigde leeftijd door uitbreiding van de urenvermindering op verzoek van medewerker tot het maximaal vastgestelde minimum van 18 uur feitelijk te werken uren per week is bereikt. Dit betekent dat alle arbeidsvoorwaarden worden gerelateerd aan de nieuwe omvang van de dienstbetrekking. Dit werkt o.a. door in het volgende:

Het salaris, salaristoelagen en IKB worden doorbetaald over de omvang van de aanstelling;

Opbouw van arbeidsduurverkorting is gerelateerd aan het aantal feitelijk te werken uren. De medewerker kan t.a.v. ADV nieuwe keuzes maken (wel/geen ADV).

Bij eventuele boventaligheid zal daarom ook een VWNW traject worden gestart voor de nieuwe betrekkingsomvang.

Artikel 5 verlof

Omdat de aanstellingsomvang groter is dan het aantal feitelijk te werken uren wordt:

Verlof toegekend gerelateerd aan het aantal te werken uren en

Betaald buitengewoon verlof toegekend voor het verschil tussen de nieuwe aanstellingsomvang en het aantal te werken uren.

Vanwege pensioen technische redenen wordt de omvang van de aanstelling na urenvermindering niet gebaseerd op het daadwerkelijk aantal te werken uren, maar op de helft van de urenvermindering onder toekenning van buitengewoon verlof voor die uren.

Artikel 7 Werktijden en inzet

De medewerker maakt met zijn leidinggevende afspraken over de dagdelen waarop hij werkt. Dat gebeurt in onderling overleg, maar uiteindelijk is daarbij is het organisatiebelang doorslaggevend. Ook worden afspraken gemaakt over de taken en werkzaamheden die de werknemer gaat verrichten en eventueel welke taken hij niet meer zal verrichten. Dan worden tevens afspraken gemaakt over de overdracht van die taken.

Artikel 8 Uitsluiting samenloop

Het generatiepact voorziet in minder werken voor de medewerker. Cumulatie met soortgelijke regelingen is ongewenst of fiscaal niet mogelijk. Dit laatste geldt voor een combinatie van levensloopverlof en deelname aan het generatiepact als daardoor niet minstens 18 uur per week wordt gewerkt. Levensloopverlof geldt nl. niet als feitelijk werken.

Artikel 9 Herbezetting

50% van de vrijvallende loonsom zal structureel worden gebruikt voor herbezetting. Dit percentage is een gemiddelde. Sommige taken zullen 100% worden herbezet en andere niet. Dit zal maatwerk zijn. Per deelnemer zal beoordeeld worden of de vrijgevallen uren, eventueel tijdelijk ter overbrugging, moeten worden ingevuld door nieuwe medewerkers.

Artikel 10 Hardheidsclausule

Omdat door de aanpassing van de aanstelling het loon wordt verlaagd, is dit lagere loon ook het uitgangspunt voor een uitkering; het zogenaamde sv-loon. Deelname aan het generatiepact kan dan leiden tot een veel lager sv-loon ten opzichte van het oorspronkelijke loon. Indien dit leidt onevenredig nadeel voor de werknemer kan deze een beroep doen op de hardheidsclausule; het college zal dan zich inspannen om, binnen de wet- en regelgeving, een passende oplossing te vinden. De formulering is zodanig gekozen dat afhankelijk van de situatie maatwerk kan worden geboden. Het moge duidelijk zijn dat de procedure van de Wet Poortwachter ook voor deelnemers aan het generatiepact wordt doorlopen. Medewerkers die onvrijwillig werkloos worden als gevolg van een disciplinaire maatregel kunnen uiteraard geen beroep doen op de hardheidsclausule.

Artikel 11 Werkingsduur.

Deze regeling geldt van 1 maart 2017 tot en met 31 december 2019 Deelname moet beginnen binnen de looptijd van de regeling.