



Generatiepact

Inzetbaarheid oudere werknemer

Cao-partijen hebben in de cao MITT 2023 een verplichte generatiepactregeling opgenomen om de blijvende inzetbaarheid van de oudere werknemer te bevorderen.

80-85-100-regeling

Deze regeling heeft als doel de werknemers vitaler, fitter en productiever te laten zijn. Tevens bewerkstelligt deelname aan de regeling dat de vrijgekomen formatie aan jongere werknemers de mogelijkheid om door te stromen of nieuwe werknemers om in te stromen. De regeling heeft ook als doel om te voorkomen dat werknemers uitvallen door afnemende belastbaarheid en langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd.

De werknemer kan een beroep doen op de regeling vanaf het moment dat hij/zij minder dan 5 jaar heeft te gaan tot zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd. Daarnaast geldt dat werknemer minimaal 10 jaar voorafgaand aan het ingaan van de regeling onafgebroken in dienst is bij één van de werkgevers die vallen onder de cao MITT en is ingeschaald in de functiegroep 1 tot en met 8 van de cao MITT. Het aantal arbeidsuren moet na ingaan van de regeling minimaal 28 uur bedragen.

De voorwaarden van de regeling zijn:

- a. De 80-85-100 regeling staat voor: 80% werken, 85% salaris en 100% pensioenopbouw.
- b. Voorwaarde voor deelname is dat de werknemer afstand doet van zijn recht op leeftijdsvakantie en de eventuele extra dag in verband met het werken in ploegendienst (extra vakantie-uren) te vervallen.
- c. Als de werknemer deel wil nemen aan de regeling generatiepactregeling, dient hij een verzoek in.
- d. Het verzoek dient hij minimaal 3 maanden voorafgaand aan het begin van de regeling schriftelijk in bij zijn leidinggevende en de afdeling HR.
- e. In dit verzoek geeft de werknemer aan hoe hij zijn arbeidsduur wil aanpassen en hoe de aanpassing van de arbeidsduur gaat bijdragen aan zijn duurzame inzetbaarheid.
- f. De arbeidsduur wordt veelal aangepast in de vorm van een dag of een dienst tenzij de werknemer met zijn leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders afspreekt.
- g. De aanpassing van dagen en/of diensten waarop de werknemer werkt, gebeurt altijd in overleg met de leidinggevende en de afdeling HR. De aanpassing van dagen en/of diensten waarop de werknemer werkt kan ook noodzakelijk zijn door bedrijfsomstandigheden.
- h. De aanpassing van de arbeidsduur is in principe permanent. Dit geldt niet als de werknemer met zijn leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt.
- i. Als de arbeidsduur van de werknemer minder dan twee jaar vóór gebruikmaking van generatiepactregeling is verhoogd, geldt voor toepassing van de generatiepactregeling de arbeidsduur van vóór de verhoging.
- j. De werkgever kan op grond van artikel 2.11 van de cao MITT weigeren aan de werknemer toestemming te geven om nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden te gaan verrichten of bestaande uit te breiden. De nieuwe arbeidsduur en het nieuwe arbeidsrooster kunnen leiden tot een ander percentage aan bruto toeslagen.
- k. De werknemer ontvangt de vakantiedagen en roostervrije-dagen naar rato van het nieuwe percentage dienstverband.
- l. Deelname aan de regeling kan ertoe leiden dat de ANW-uitkering, WIA- uitkering en de WW-uitkering worden gebaseerd op het lagere salaris.
- m. De pensioenpremie wordt berekend over het salaris dat de werknemer had voor de deelname aan de generatiepact- regeling. Van deze premie betaalt de werknemer het werknemersdeel en de werkgever het werkgeversdeel.