

FAQ Generatiepactregeling

Wat is een generatiepactregeling?

Het generatiepact is een regeling waarbij oudere werknemers minder kunnen gaan werken met behoud van 90% salaris en volledige pensioenopbouw. Dit zou oudere werknemers in staat moeten stellen om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken. Doordat oudere werknemers minder gaan werken, ontstaat mogelijk ruimte voor het aantrekken van jongere werknemers.

Het is een vrijwillige keuze van een werknemer of hij al dan niet wil gaan deelnemen aan de generatiepactregeling.

Waarom een generatiepactregeling?

Vanwege het verhogen van de AOW-leeftijd ervaren meer werknemers problemen met het behalen van de pensioenleeftijd. Redenen kunnen zijn: zware ploegendiensten, fysiek zwaar werk en gezondheidsproblemen. Uit onderzoek blijkt dat het generatiepactregeling bijdraagt aan Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Werkgevers ervaren in de praktijk de impact die een vrije dag of dienst op de werknemer heeft om tot rust te komen. Gevolg van deze regeling is dat deelnemers langer blijven werken, minder werkdruk ervaren, meer tijd voor herstel hebben, een hogere motivatie hebben en door de vrije dag meer energie creëren. Tevens draagt de regeling bij aan een lager ziekteverzuim.

Wanneer gaat de regeling in?

De regeling is op 1 mei 2023 in werking getreden en is per 1 januari 2025 gewijzigd naar de huidige regeling.

Wie kan gebruik maken van de regeling?

Elke werknemer werkzaam in de MITT die over 5 jaar zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, minimaal 10 jaar werkzaam is in de sector, is ingeschaald in de functiegroep 1 tot en met 8 van de cao MITT en tenminste 28 uur per week blijft werken.

Hoe implementeer je een generatiepact?

Fase 1: besluitvorming

Begin met oriënteren en specifieke informatie te verzamelen:

- Verzamel personele kengetallen (o.a. in- en uitstroom van de komende 10 jaar)
- Onderzoek de doelgroep en werkdruk (bijv. door middel van een enquête)
- Denk na over werving, herbezetting etc.
- Bekijk hoe de regeling bijdraagt aan de doelen van HR beleid
- Maak berekeningen met de controller (financiële kader en consequenties)
- Leg de resultaten vast in een haalbaarheidsrapport

Op basis van het rapport besluit de directie of de volgende fase wordt ingezet.

Fase 2: ontwerp het generatiepact

Stel een team samen waarbij het liefst alle belanghebbenden zijn vertegenwoordigd en de benodigde technische kennis op het gebied van fiscaliteit, arbeidsvoorwaarden en pensioen aanwezig zijn.

Benoem de uitgangspunten van de 80%/90%/100%-regeling (tot 1 januari 2025 is dit 80/85/100) en criteria van de doelgroep. Hier mag je van afwijken ten gunste van de werknemer. Bereken met een adviseur de effecten door. Dit kan door middel van een rekentool die de effecten van verschillende scenario's real time inzichtelijk maakt. Leg de uitkomst vast in een ontwerpdocument. De directie besluit of het ontwerp wordt afgewezen, moet worden aangepast, of kan worden ingevoerd.

Tip: houdt tijdens het ontwerp de directie goed op de hoogte en verwerk tussentijds hun inbreng.

Fase 3: implementatie

Het team voert het ontwerp uit in de praktijk. Dit verlangt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, reglementen en het HR-beleid. Ook worden de communicatieve en operationele processen ingericht. Zo weten de mensen die daarbij betrokken zijn wat de antwoorden zijn op vragen van werknemers. Ook weten ze dan wat ze administratief en praktisch moeten doen om deelname aan het generatiepact door een werknemer in te laten gaan.

Fase 4: communicatie

Deelnemers moeten minimaal weten dat er een generatiepact geldt, wat de voorwaarden zijn en hoe ze deel kunnen nemen. Werknemers durven pas deel te nemen als het hen heel duidelijk wordt wat de gevolgen voor hun financiën zijn. Vooral in termen van wat het gevolg is voor hun levensstijl. Denk aan vragen over of ze in hun huis kunnen blijven wonen, in hun auto kunnen blijven rijden en hoe vaak ze nog op vakantie kunnen.

Cijfermatige overzichten zijn daarvoor de basis, maar de geruststelling ontstaat pas na een persoonlijk gesprek met een financieel adviseur. Het aanbieden van een dergelijk gesprek is niet noodzakelijk, maar voor het beste resultaat wel aan te bevelen.

Tip: organiseer informatiesessies maar voer ook het individuele gesprek waar een werknemer op basis van de cao recht heeft. Kijk voor hoe je dit het beste kunt doen op www.ikbenmoi.nl

Wat kost een generatiepactregeling?

Het generatiepact biedt oudere werknemers de mogelijkheid om minder te gaan werken, terwijl het salarisverlies gedeeltelijk wordt gecompenseerd en de pensioenopbouw meestal volledig in stand blijft. Als het noodzakelijk is om wat er minder gewerkt wordt te compenseren, kost dat geld. Toch zijn er manieren om te zorgen dat de kosten van het invoeren van het generatiepact beperkt blijven. Of zelfs budgettair neutraal doorgevoerd worden. Zo zijn de salarissen van jongeren die instromen, over het algemeen lager. Anderzijds kun je ervoor kiezen om niet alle vrijgekomen uren opnieuw in te vullen.

AWVN heeft een voorbeeldberekening voor onze sector gemaakt. Deze is als aparte bijlage op de website opgenomen.

Kan een werknemer de werkgever dwingen mee te doen aan het generatiepact?

Ja, de werkgever moet de aanvraag van de werknemer invoeren binnen een termijn van drie maanden nadat hij de complete aanvraag van de werknemer heeft ontvangen.

Hoe en waar kan de werknemer zich aanmelden?

Bij de werkgever, de P&O afdeling, HR-afdeling etc.

Bouwt een werknemer die deelneemt aan het generatiepact ook leeftijdsvakantie/seniorendagen op (extra verlof)?

Bij gebruikmaking van de generatiepactregeling komen eventuele aanspraken van de werknemer op leeftijdsvakantie en de eventuele extra dag in verband met het werken in ploegdienst (extra vakantie-uren) te vervallen.

Heeft deelname aan het generatiepact gevolgen voor pensioenopbouw van de werknemer?

Nee, doordat de pensioenpremie 100% doorloopt heeft de werknemer ook 100% pensioenopbouw.

Wat zijn de voordelen/verschillen tussen de generatiepactregeling en RVU-regeling?

Een belangrijk verschil is dat de werknemer bij de generatiepactregeling blijft werken en de RVU de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. In het gesprek tussen werkgever en werknemer is het belangrijk om te kijken welke oplossing het best past, waarbij ook naar andere mogelijkheden gekeken kan worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan demotie of het pensioen naar voren halen. Kijk voor meer informatie over de RVU-regeling op de site van de [overheid](#).

Waar kan de werkgever terecht voor inhoudelijke vragen over het generatiepact?

Bij Ondernemersservice op 088-8100 910 of per email: info@mitt.nl.