

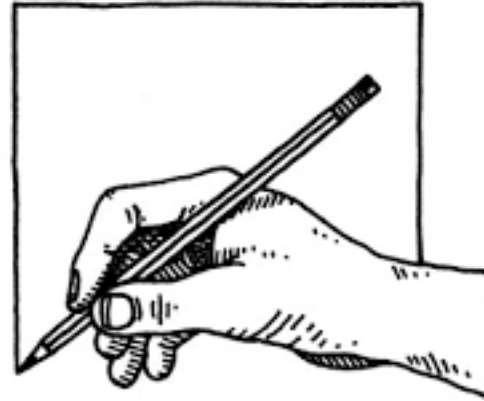
Generatierегeling Cao Sociaal Werk

November 2017



Wat is een generatieregeling

- Andere sectoren
- Cao Sociaal Werk
- Pensioen/fiscaal/ wettelijk
- Aan de slag
- Hoe nu verder



Andere sectoren

De Cao Sociaal Werk is niet de eerste, maar wel 1 van de eerste:

- Gemeenten (ABP): regeling ingevoerd/ toolbox
- Reclassering (ABP/ organisatie-cao): regeling ingevoerd in 2016, evaluatie 2018
- Ziekenhuizen (PFZW)/ kaderregeling in cao): invoering generatiebeleid per 1-1-2018/ rekentool voor werkgevers
- Gehandicaptenzorg en GGZ (PFZW): mogelijkheden onderzoeken
 - Binnen 1 organisatie (Ghz: Cosis): regeling generatiepact

Fiscaal en vanuit pensioen kon er al veel. De 50/50-verdeling is nieuw.



Waarom deze generatieregeling

De Cao Sociaal Werk heeft de volgende motivatie voor een generatieregeling:

- Zwaar werk: fit door kunnen werken/ geen (of minder) verzuim of uitval.
- Duurzame inzetbaarheid/ blijf om je heen kijken.
- Belang voor organisaties om voldoende rekening te houden met vergrijsd personeelsbestand.
- Vrijkomende uren kunnen ruimte geven voor jongeren of nieuwe instroom.
- Minder werken betekent inkomensverlies en dat is niet altijd te dragen.
- Huidige mogelijkheden fiscaal en via pensioen geven niet voldoende mogelijkheden.

CAO Sociaal Werk: Generatieregeling I

Werkgever wil generatieregeling (vanwege beleid en/of behoefte):

- Invoering vrijwillig voor de organisatie en deelname vrijwillig voor de werknemer
- Samen met OR of PVT organisatieregeling opstellen (bij sociaal plan met vakbond)
- Voor een werknemer geldt (vanwege pensioen en fiscale reden):
 - Deelname vanaf 5 jaar voor en tot AOW-leeftijd
 - minimaal 50% werken oorspronkelijk dienstverband
- Voor een werknemer geldt (vanwege cao-bepalingen):
 - Afgelopen jaar geen verhoging van uren
 - Eerst opname opgebouwde/aangekochte verlof (voor hetgeen meer is dan 1 jaar)
- Regeling stopt bij uit dienst treden en bij het bereiken AOW-leeftijd
- Overleg bij onvoorziene omstandigheden voor aanpassen of beëindigen regeling

CAO Sociaal Werk: Generatieregeling II

Hoe werkt het:

- Werknemer gaat minder werken tot feitelijk 50% (of meer) werken van de oorspronkelijke uren.
- Bijvoorbeeld: voltijds werknemer (36 uur) werkt daardoor voortaan 18 uur.
- De arbeidsovereenkomst wordt 27 uur (aanpassing arbeidsduur – of evt. vrijstelling van arbeid – voor – de 1e- 50% minder te werken uren).
- Daarnaast is er vrijstelling van arbeid (betaald verlof) tot 18 uur.
- De werkgever betaalt zo 50% van de minder te werken uren door: 9 uur (werkgeversdeel).
- De andere 50% is (door de aanpassing van de arbeidsduur) voor rekening van de werknemer (loonverlies of compensatie via andere arbeidsvoorwaarden: pensioen, IKB).
- Arbeidsvoorwaarden in geld (vt, eju, lbb) zijn gebaseerd op het doorbetaalde salaris (75%).
- Arbeidsvoorwaarden in tijd (verlof) zijn gebaseerd op het nieuwe aantal te werken uren (50%).
- De werkgever betaalt het werkgeversaandeel pensioenpremie bij geheel of gedeeltelijke vrijwillige voortzetting pensioenopbouw.

CAO Sociaal Werk: Generatieregeling III

Wat komt er in de organisatieregeling?

Vooral of er in de organisatie extra afspraken worden gemaakt en hoe de regeling wordt uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld:

- Wil de organisatie een ondergrens in aantal nog te werken uren?
- Worden functiegroepen uitgezonderd van mogelijke deelname?
- Wat gebeurt er bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- Welke voorwaarden zijn er aan wijziging van deelname aan de regeling

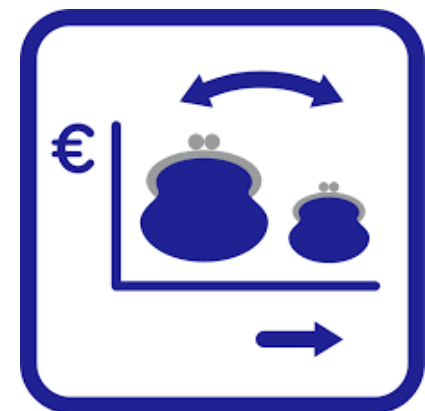
Wetgeving/ pensioen/ fiscaal

Eerder met pensioen en werken

- Opname vervroegd ouderdomspensioen (voor AOW): pensioendeel waarover niet wordt gewerkt
- Let op: werknemer kan dan te weinig belasting betalen
- Belastingdienst: ouderenregelingen mogen alleen voor werknemers ≥ 60 jaar
- PFZW: vanaf 1-1-2018 vervroegd ouderdomspensioen in te zetten voor vrijwillige voorzetting pensioenopbouw
- Opbouw over oude pensioengrondslag bij: vermindering arbeidsduur e/o aanpassing salaris

Sociale zekerheid:

- * Effecten bij ziekwet, WW, WIA (want gebaseerd op nieuwe salaris)



Aan de slag in de organisatie

- Interesse in de regeling als organisatie/ in de organisatie?
- Hoeveel medewerkers worden de komende tijd -/-5 jaar t.o.v. AOW-leeftijd?
- Wat voor beleid en afspraken heeft de organisatie al over minder werken, over verzuimpreventie, over demotie, over overdracht en behoud kennis?
- Gesprek werkgever en OR over belang van een generatieregeling en overleg over de organisatie-specifieke bepalingen
- Informatie naar medewerkers en inventarisatie belangstelling en vragen
- Definitieve afspraken werkgever/ OR over de regeling, over inregelen, over informatie en over monitoring

Hoe nu verder?

- Veel vragen en organisaties/ werknemers die aan de slag willen.
- Basisinformatie: samenvatting + checklist komt rond 1 december
- Wat doen cao-partijen (samen) en wat gebeurt in organisaties zelf?
- Werkbijeenkomst 20 december met OR-/PVT-leden bonden, HRM-functionarissen en geïnteresseerde instellingen: wie ?
- Bijeenkomsten van anderen: PFZW (9 januari 2018)/ diverse HR-bureaus/ instructie salarisverwerkers?
- Informatiemateriaal ontsluiten via cao-website januari 2018
- Ideeën? Mail aan caosociaalwerk@fcb.nl

