

Factsheet Generatierегeling Sociaal Werk

15 maart 2018



Factsheet Generatierегeling Sociaal werk

Gedachtegoed cao Sociaal Werk

- Inspelen op de leeftijdsopbouw Sociaal Werk.
- Fitter blijven doorwerken zonder groot inkomensverlies.
- Behoud inzet en deskundigheid oudere medewerkers.
- Ruimte voor instroom nieuwe / jonge werknemers.

Opbouw Sociaal Werk

- 58.000 werknemers en dit aantal groeit.
- Bijna 26% is 55 jaar of ouder, daarvan is 12% 60 jaar of ouder.
- Ruim 74% is jonger dan 55 jaar en zelfs 16% jonger dan 30 jaar.
- Instroom:
 - 13% is 55 jaar of ouder, daarvan is 5% 60 jaar of ouder.
 - 36% is 30 jaar of jonger en 20% hiervan komt al uit een andere baan.
- Uitstroom:
 - ruim 22% is 55 jaar of ouder, daarvan is 13% 60 jaar of ouder.
 - 26% is jonger dan 30 jaar.

Waarom met generatierегeling aan de slag?

- Het werk is zwaar om goed vol te kunnen houden tot het einde van de loopbaan.
- Een flink deel zit (binnen afzienbare tijd) 5 jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd af.
- Naar verwachting komt er grote leeftijd gerelateerde uitstroom of uitval op korte termijn.
- Behoefte aan instroom nieuwe (jonge) werknemers voor goede aansluiting bij jongere of andere klantengroepen.
- Als organisatie en als sector investeren in duurzame inzetbaarheid.

Basisafspraken cao

- Werknemers blijven minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsomvang werken.
- Deelname kan niet eerder dan 5 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd.

Generatieregeling

- Deelname kan niet, als de werknemer meer is gaan werken in het voorafgaande jaar.
- Bij deelname als werknemer het verlof opnemen, dat meer is dan het opgebouwde verlof in de 12 maanden daarvoor.
- De werkgever betaalt de helft van de uren, die de werknemer door de regeling niet werkt.
- Bij voortzetten pensioenopbouw betaalt de werkgever het werkgeversdeel pensioenpremie.

Wat betekent de regeling

- Deelname is vrijwillig voor de organisatie.
- Opstellen organisatieregeling door werkgever met OR/PVT of met de vakbond (bij een sociaal plan).
- Deelname is voor werknemers altijd vrijwillig.
- Bij invullen organisatieregeling denken aan (fiscale) wetgeving, pensioenregelgeving en cao.

Hoe wordt het minder werken geregeld

Aanpassing arbeidsduur (voor 50% van de minder te werken uren) in combinatie met vrijstelling van arbeid (voor de andere helft van de minder te werken uren).

- Aanpassing arbeidsduur: aantal arbeidsuren in de arbeidsovereenkomst gaan omlaag en dus daalt het salaris (en alle bijbehorende arbeidsvoorwaarden).
- Vrijstelling van arbeid: "betaald verlof": de werknemer ontvangt salaris over het deel van de uren die niet meer worden gewerkt.

Voorbeelden zijn:

Oorspronkelijk aantal uur	Aantal te werken uren bij de generatieregeling	Loondoorbetaling aantal uur bij de generatieregeling
100%	50%	75%
36 uur	18 uur	27 uur
24uur	12 uur	18 uur

Generatieregeling

100%	60%	80%
36 uur	21,6 uur	28,8 uur
24 uur	14,4 uur	19,2 uur
100%	80%	90%
36 uur	28,8 uur	32,4 uur
24 uur	19,2 uur	21,6 uur

Gevolgen deelname generatieregeling

Deelnemen aan de generatieregeling heeft effect op:

- arbeidsvoorwaarden in geld: die wordt bepaald door het aantal doorbetaalde uren;
- arbeidsvoorwaarden in tijd, zoals verlof: die zijn gebaseerd op het werkelijk aantal te werken uren (wettelijk verlof op het aantal doorbetaalde uren);
- pensioen: de premie daalt vanwege de salarisdaling. Vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw is mogelijk en het naar voren halen van ouderdomspensioen;
- sociale zekerheid, zoals WW en WIA.

Zie ook: https://www.fcb.nl/sites/default/files/introductie_generatieregeling_def_0.pdf

Meer informatie over de generatieregeling?

Kijk op: <https://www.fcb.nl/caos/cao-sociaal-werk/duurzaam-inzetbaar-met-de-generatieregeling-van-de-cao-sociaal-werk>