

INTRODUCTIE GENERATIEREGELING

INLEIDING

Deze introductietekst is gemaakt door de cao-tafel Sociaal Werk om organisaties en werknemers uitgebreid te informeren en te stimuleren met de mogelijkheden aan de slag te gaan. Hierdoor kunnen zij goede afwegingen maken over het introduceren van deze regeling in hun organisatie en over de deelname eraan als werknemer.

De inhoud is als volgt:

- algemene informatie over de generatieregeling en de achtergronden;
- werkwijze om met de generatieregeling aan de slag te gaan;
- minder werken in het kader van de generatieregeling;
- gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden;
- beëindiging van deelname;
- aandachtspunten bij sociale zekerheid en pensioenen.

Veel succes voor organisatie en werknemers met de generatieregeling!

Cao-tafel Sociaal Werk

Februari 2018

www.caosociaalwerk.nl

caosociaalwerk@fcb.nl

ALGEMENE INFORMATIE EN ACHTERGRONDEN

Wat is een generatieregeling?

Binnen de kaders van de fiscale wetgeving en pensioenregelgeving is het voor oudere werknemers mogelijk om minder te gaan werken in combinatie met het naar voren halen van pensioen en het eventueel doorgaan met het opbouwen van pensioen.

Het inkomensverlies dat de werknemer door minder te gaan werken lijdt, komt hierbij geheel voor zijn rekening; tenzij hierover in een cao geregeld is dat er bijvoorbeeld loondoorbetaling en/of doorbetaling bij voortzetting van de pensioenopbouw plaatsvindt. In een aantal sectoren en branches zoals de ziekenhuizen en de gemeenten zijn hierover al eerder afspraken opgenomen in cao's en vanaf de cao 2017-2019 nu ook in het Sociaal Werk. Het geheel aan afspraken in een cao dat hiermee samenhangt, wordt wel aangeduid als 'generatieregeling'.

Waarom een generatieregeling binnen de branche Sociaal Werk?

In de branche Sociaal Werk (SW) werken bijna 58.000 werknemers. De sector groeit momenteel. Er komen daardoor meer werknemers bij dan dat er vertrekken. Verder valt op dat de gemiddelde leeftijd toeneemt, van 44 naar 44,5 jaar en de deeltijdfactor neemt af van bijna 0,720 naar 0,715. De verschillen tussen organisaties zijn groot qua werksoort en omvang.

Van het totaal aantal werknemers is bijna 26% van de werknemers 55 jaar of ouder en bijna de helft daarvan, ruim 12% is boven de 60 jaar. Bij de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar vertrekken meer werknemers dan dat er bij komen. Van de uitstroom is ruim 22% 55 jaar of ouder. Daarvan is bijna 13% 60 jaar of ouder. Tot ongeveer 63 jaar zijn er nog veel werknemers die ander werk gaan doen, daarboven groeit de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en pensioen flink.

Van de instroom is ruim 13% afkomstig van werknemers, die 55 jaar of ouder zijn. Daarvan is 5% zelfs 60 jaar of ouder.

Het aantal jongeren in de branche groeit. In 2017 was 15,6% van het totaal aantal werknemers jonger dan 30 jaar. Van de instroom is 35,7% jonger dan 30 en van de uitstroom is dat 25,7%. Van deze instromers is er maar zo'n 20% een starter op de arbeidsmarkt en van de groep tot 25 jaar is dit maar 25%.

Er komen dus wel meer jongeren bij, maar de uitstroom van hen is ook groot en ze hebben in het algemeen een kleinere arbeidsovereenkomst en doorlopen veel verschillende banen.

De generatieregeling kan daarmee behulpzaam zijn dat jongeren eerder, langer werk hebben van een grotere omvang en oudere werknemers minder kunnen gaan werken niet te vroeg hoeven uit te stromen.

Om de mogelijkheid te bieden te anticiperen op de leeftijdsopbouw in de branche heeft de cao-tafel Sociaal Werk in de Cao 2017-2019 een generatieregeling opgenomen. Enerzijds kunnen oudere werknemers bij deelname aan de regeling fitter door blijven werken zonder een te groot inkomensverlies. Hun inzet en deskundigheid blijft daarbij (deels) behouden voor de organisatie. Anderzijds kunnen werkgevers meer inspelen op een vergrijsd personeelsbestand waarbij tegelijkertijd binnen een organisatie ruimte voor nieuwe instroom van (jonge) werknemers vrijkomt.

Waarom is de generatieregeling interessant?

Voor zowel grote als kleine organisaties kan het aantrekkelijk zijn een generatieregeling in te voeren. Aanleidingen voor organisaties om met de generatieregeling aan de slag te gaan kunnen zijn dat:

- werknemers hun werk te zwaar vinden om dit goed vol te houden tot het einde van hun loopbaan;

- werkgevers zien dat een deel van hun personeel 5 jaar van de AOW-gerechtigde leeftijd zit of daar binnen afzienbare tijd komt en zij willen hen de kans geven minder te gaan werken, zonder te groot inkomensverlies;
- werkgevers verwachten op korte termijn een grote leeftijd gerelateerde uitstroom of uitval;
- werkgevers behoefte hebben aan instroom van nieuwe (jonge) werknemers, om hiermee extra goed te kunnen blijven aansluiten bij jongere of andere klantengroepen.

Een combinatie met verschillende soorten beleid is belangrijk, zoals beleid op het gebied van verzuim, minder werken, demotie, personeelsontwikkeling, duurzame inzetbaarheid of gezond werken. Daarom past de introductie van de generatieregeling in de Cao Sociaal Werk goed bij het gedachtengoed van de cao: investeren in duurzame inzetbaarheid en optimale keuzevrijheid.

Wat zijn de basis-afspraken in de cao

- De cao hanteert de basisregels die ook in de pensioen en fiscale regels gelden: werknemers moeten minimaal 50% van hun oorspronkelijke arbeidsomvang feitelijk blijven werken
- werknemers mogen niet meer dan 5 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd gaan deelnemen.

En voegt daar 4 belangrijke bepalingen aan toe:

- werknemers kunnen niet deelnemen als zij binnen een jaar voorafgaand aan deelname meer zijn gaan werken;
- werknemers moeten voor deelname aan de generatieregeling de hoeveelheid verlof hebben opgenomen die meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde verlof;
- de werkgever blijft de helft van de uren doorbetalen die door de generatieregeling niet meer worden gewerkt;
- als de werknemer in de generatieregeling de pensioenopbouw wil voortzetten dan betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie.

In het vervolg van deze notitie wordt na de werkwijze over de voorwaarden, uitwerking en specifieke bepalingen meer informatie gegeven.

WERKWIJZE OM AAN DE SLAG TE GAAN

Het besluit om een generatieregeling in te voeren

Het besluit om een generatieregeling op te stellen ligt bij de werkgever en is vrijwillig. Het kan tot stand komen vanwege organisatiebeleid, op verzoek van werknemers, de ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Als de werkgever dit besluit wil nemen dan stelt de werkgever samen met de OR/PVT een organisatieregeling op. In een aantal situaties spreekt de werkgever de generatieregeling niet met de OR of PVT af maar met de vakbonden. Dit gebeurt als onderdeel van een sociaal plan of als de organisatie een aparte salarisregeling heeft conform artikel 6.1.A van de cao.

Praktische handvatten

Wanneer een werkgever een generatieregeling overweegt voor zijn organisatie dan is het belangrijk vooraf over een aantal vragen en punten na te denken:

- Inventariseren of er belangstelling is in de organisatie voor deelname aan de generatieregeling;
- Inzicht in hoeveel werknemers in een bepaalde periode binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en wat hun kenmerken zijn naar functiegroep, deeltijd-omvang, etc.;
- Wat voor beleid en afspraken bestaan er in de organisatie over minder werken, verzuimpreventie, demotie, duurzame inzetbaarheid, overdracht en behoud kennis?
- Een gesprek tussen werkgever en OR of PVT over het belang van een generatieregeling en organisatie-specifieke bepalingen;
- Nagaan welke vragen er leven binnen de organisatie over de generatieregeling;
- Welke specifieke afspraken zijn wenselijk in de organisatie;
- Definitieve afspraken opstellen tussen werkgever en ondernemingsraad over de organisatieregeling onder andere over inregelen, informatie en monitoring;
- Het informeren en betrekken van werknemers bij de ontwikkeling en invoering van de regeling.

Het opstellen van een generatieregeling

Met inachtneming van (fiscale) wetgeving, pensioenregelgeving (PFZW) en CAO Sociaal Werk (zie artikel 5.13) kan de generatieregeling op organisatieniveau nader worden ingevuld.

De kaders in de CAO over werkwijze, basisvoorwaarden en over uitwerking van de arbeidsvoorwaarden in geld en in tijd worden hieronder verder toegelicht.

De organisatieregeling kan verwijzen naar de cao-bepalingen en/of ze (gedeeltelijk) opnemen in de regeling. De bedoeling van de organisatieregeling is om de cao-afspraken specifiek en uitvoerbaar te maken voor de organisatie en de eigen werknemers.

De organisatie-regeling kan ook bepalingen bevatten over (zie artikel 5.13 sub B.) verschillende onderwerpen. De meest voorstelbare hiervan staan hieronder opgenomen:

Deelname van werknemers:

- welke ondergrens er wordt gesteld aan het te werken aantal uren. Dit is verplicht minimaal de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur, maar kan bijvoorbeeld op minimaal 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur worden gezet of op een minimum aantal te werken uren);
- of en welke aanvullende voorwaarden gelden voor een werknemer om aan de regeling deel te kunnen nemen, zoals bijvoorbeeld een minimale arbeidsomvang, van bijvoorbeeld 10 uur;
- of en welke functiegroepen niet mee kunnen doen aan de generatieregeling.

Bijzondere situaties:

- welke afspraken er gelden indien iemand langdurig ziek of arbeidsongeschikt wordt;
- of en de voorwaarden waaronder deelname aan de regeling gewijzigd of beëindigd kan worden zonder dat sprake is van uitdiensttreding of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- of er afspraken zijn over de werkwijze bij onvoorziene omstandigheden die kunnen leiden tot de wens om deelname aan de regeling aan te passen of te beëindigen. De cao regelt dat er dan moet worden overlegd, maar aanvullende afspraken hierover kunnen in de regeling worden opgenomen.

Uitvoering van de regeling:

- moment van ingaan en eventuele einddatum van start van deelname aan de regeling;
- via welke combinatie van varianten het verminderde aantal te werken uren wordt verwerkt, zoals bedoeld in artikel 5.13 sub D;
- de wijze waarop werknemers zich kunnen aanmelden voor deelname.

Het is mogelijk dat een organisatie in overleg met de OR/ PVT nog meer bepalingen wil opnemen. De cao legt hier geen beperkingen aan op. Dit soort afspraken kunnen gaan over:

- koppelingen met ander beleid;
- wijze van introduceren en evalueren van de regeling;
- organisatie-specifieke situaties, die in verband met de bedrijfsvoering of de werknemerspopulatie belangrijk zijn mee te nemen.

Tijdelijke duur generatieregeling

Een organisatie kan besluiten een generatieregeling voor een bepaalde periode aan te bieden. Na afloop van deze periode kan de werkgever besluiten de generatieregeling al dan niet te voort te zetten.

Let op:

Besluit de organisatie de regeling niet te verlengen, dan eindigt deze niet voor werknemers die al deelnemen aan de regeling. Deze werknemers blijven tot het einde van hun dienstverband recht houden op deelname aan de generatieregeling onder de overeengekomen voorwaarden.

MINDER WERKEN IN HET KADER VAN DE GENERATIEREGELING

Twee varianten

Het aantal uur dat de werknemer feitelijk minder gaat werken kan op 3 manieren worden verwerkt:

- aanpassing arbeidsduur, ofwel het aanpassen van de arbeidsovereenkomst;
- vrijstelling van arbeid (betaald verlof);
- onbetaald verlof.

Bij aanpassing arbeidsduur gaat het arbeidscontract van de werknemer met een aantal uren omlaag en daarmee ook het salaris.

Bij vrijstelling van arbeid werkt de werknemer een deel van zijn contracturen niet, maar ontvangt hij wel loon over dat deel.

Bij onbetaald verlof blijft de arbeidsovereenkomst in tact. De werknemer werkt een aantal uren dan niet en ontvangt ook geen loon over deze niet gewerkte uren.

Uitgangspunt is dat de werkgever de helft van het minder verdiende loon blijft doorbetalen; de andere helft komt dus voor rekening van werknemer. Daarom is het altijd noodzakelijk om 2 van de varianten te combineren en voor een gelijk aantal uren af te spreken. Er bestaan 3 combinatiemogelijkheden, maar bij de combinatie: aanpassing arbeidsduur en onbetaald verlof wordt het uitgangspunt niet gerespecteerd. Dus deze combinatie valt af.

De 2 vormen zijn dus:

1. aanpassing arbeidsduur in combinatie met vrijstelling van arbeid;
2. onbetaald verlof in combinatie met vrijstelling van arbeid.

De cao geeft de combinatie aanpassing arbeidsduur en vrijstelling van arbeid aan als de te gebruiken combinatie.

Alleen deze combinatie is momenteel fiscaal en pensioen technisch goed mogelijk en heeft beperkte sociale zekerheidsrisico's. De combinatie onbetaald verlof en vrijstelling van arbeid is mogelijk alleen gunstiger in specifieke situaties en vergt goed advies voor deze wordt overwogen. Hierover wordt later informatie toegevoegd.

Hier wordt verder alleen de combinatie uitgewerkt waarbij vrijstelling van arbeid en aanpassing arbeidsduur, beide voor gelijke delen, wordt toegepast. Voor een overzicht van de effecten is een apart overzicht gemaakt, zie bijlage.

Minder te werken uren

Er zijn verschillende mogelijkheden om minder te gaan werken, afhankelijk van de organisatieregeling en de keuze van de werknemer.

Hieronder drie voorbeelden uitgaande van een oorspronkelijke arbeidsomvang van 36 en 24 uur.

	<u>Arbeidsomvang aantal uur</u>	<u>aantal te werken uren</u>	<u>loondoorbetaling aantal uur</u>
1.	100% 36 24	50% 18 12	75% 27 18
2.	100% 36 24	60% 21,6 14,4	80% 28,8 19,2
3.	100% 36 24	80% 28,8 19,2	90% 32,4 21,6

Voorbeeld bij aanpassing arbeidsduur in combinatie met vrijstelling van arbeid:

Een werknemer die 36 uur (100%) werkt, gaat **18** uur (50%) werken door deelname aan de generatieregeling.

- De arbeidsovereenkomst gaat naar **27** uur (75%).
- De **9** uur, van 36 uur naar 27 uur, is *aanpassing arbeidsduur*. Over dit deel heeft de werknemer loonverlies. Hij kan dit inkomensverlies eventueel (gedeeltelijk) compenseren door opname vervroegd ouderdomspensioen en/of uitbetaling IKB
- De 9 uur, van 27 naar **18** uur, is vrijstelling van arbeid in de vorm van *betaald verlof* en over deze 9 uur ontvangt de werknemer salaris. De werknemer ontvangt dus over 27 uur salaris.

De aangepaste arbeidsduur (=27 uur) is de basis voor alle arbeidsvoorwaarden in geld en voor loongerelateerde opbouw (sociale zekerheid, pensioen en *wettelijk* verlof). De overige verlofrechten (aangekocht verlof, seniorenverlof, vitaliteitsuren) zijn bovenwettelijk verlof en de werknemer bouwt deze op over het werkelijk gewerkte aantal uren (=18 uur).

Basisvoorwaarden deelname werknemer

Een werknemer in dienst bij een organisatie die de generatieregeling toepast of gaat toepassen bepaalt zelf of hij gebruik wil maken van de generatieregeling. Wel zijn er voor deelname een aantal basisvoorwaarden die voortkomen uit onder andere de cao en de pensioenregelgeving en de organisatieregeling. Zo moet de werknemer:

- bij de start van de deelname binnen 5 jaar zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereiken én
- feitelijk minimaal de helft blijven werken van zijn oorspronkelijke aantal werkuren, tenzij in de organisatieregeling een hoger minimum van de oorspronkelijke arbeidsomvang en/of een minimaal aantal te werken uren is opgenomen én
- in het voorafgaande jaar niet meer uren zijn gaan werken én
- voor de start van de deelname het verlof opnemen dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde en aangekochte verlof, tenzij werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken (zie artikel 5.13 sub C). De relevante verlofcomponenten zijn: wettelijk verlof, vitaliteitsuren en bovenwettelijk verlof (te weten oud bovenwettelijk verlof uit de cao van 2015 en/of eerder en aangekocht verlof uit het IKB). Seniorenverlof-uren worden in het betreffende jaar opgebouwd en opgenomen, dus tellen hierbij niet mee. Andere afspraken kunnen niet zijn dat deze opname niet hoeft, maar bijvoorbeeld wel dat deelname aan de generatieregeling stapsgewijs start en tegelijkertijd de verlofuren worden opgenomen

GEVOLGEN VOOR DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Arbeidsvoorwaarden in geld

Belangrijk is eerst de berekening van het nieuwe salaris. Dit vormt immers de basis of formele grondslag voor veel andere arbeidsvoorwaarden.

Eerst wordt **het nieuwe salaris** berekend over het nieuw aantal te werken uren. Het verschil tussen het nieuwe en oorspronkelijke salaris wordt voor de helft door de werkgever betaald en wordt aangeduid als **het werkgeversdeel**.

Het salaris dat de werknemer in totaal krijgt doorbetaald bestaat uit het nieuwe salaris en het werkgeversdeel. Bij aanpassing arbeidsduur in combinatie met vrijstelling van arbeid is het doorbetaalde salaris dus hetzelfde als het salaris op grond van de aangepaste arbeidsovereenkomst.

Over **dit doorbetaalde salaris** worden de overige arbeidsvoorwaarden in geld berekend. Dat betreft o.a. het Loopbaanbudget, de onderdelen van het IKB (vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, de 0,1 % en de waarde van het bovenwettelijk verlof) en de pensioenpremie.

Het inkomensverlies voor de werknemer bestaat uit het verschil tussen het oorspronkelijke en doorbetaalde salaris. De werknemer kan dit inkomensverlies accepteren of ervoor kiezen dit inkomensverlies geheel of gedeeltelijk aan te vullen door opname van vervroegd ouderdomspensioen en/of door uitbetaling van het IKB.

Als de werknemer besluit zijn pensioenopbouw tijdens de deelname aan de generatieregeling (gedeeltelijk) vrijwillig voort te zetten over de niet gewerkte uren, dan betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie over dit voortgezette deel. Vanaf 2018 mag een werknemer bij PFZW zowel een deel van het opgebouwde pensioen (vervroegd ouderdomspensioen) opnemen als de pensioenopbouw voortzetten.

Door het verminderde aantal inzetbare uren kunnen toeslagen die gekoppeld zijn aan het aantal ingeroosterde uren, zoals slaapdienst- en bereikbaarheidstoeslag en ORT, ook lager uitkomen. Dit is geen effect vanuit het lagere salaris, maar heeft wel effect op het uiteindelijke inkomen.

Deelname aan de generatieregeling heeft mogelijk ook consequenties voor toeslagen (huur-, zorgtoeslag) en voor financiële aanspraken waarbij de hoogte van het loon wordt meegewogen. Te denken valt aan bijvoorbeeld de berekening van een transitievergoeding en bij sociale zekerheidsuitkeringen.

Arbeidsvoorwaarden in tijd

In de aangepaste arbeidsovereenkomst wordt het aantal uren vastgelegd van het dienstverband. Het feitelijke voortaan te werken aantal uren, is het uitgangspunt om de arbeidsvoorwaarden in tijd te berekenen. Dat betreft de vitaliteitsuren en de uren seniorenverlof.

Er is hier echter 1 uitzondering op: het **wettelijk** verlof. Op grond van wetgeving bedraagt dit minimaal 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week voor zover er ook recht op loon bestaat. Dit wettelijk verlof wordt dus berekend op basis van het aantal uren horend bij het doorbetaalde salaris.

De deelname aan de generatieregeling beëindigen

In drie gevallen stopt de deelname aan de generatieregeling.

- De eerste is als de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Ook als de werkgever aansluitend (of later) de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbiedt loopt de deelname aan de regeling niet door of kan niet opnieuw worden afgesproken. Dat is op fiscale gronden namelijk niet toegestaan.
- De tweede reden is als de werknemer voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treedt bij de organisatie. Indien de werknemer op eigen initiatief uit dienst treedt en daarna in dienst treedt bij een organisatie waar ook een generatieregeling is ingevoerd kan deze mogelijk daar gaan deelnemen, maar dit is dan een nieuwe afspraak en geen voortzetting van de deelname bij de vorige werkgever. Indien de werknemer ontslagen wordt of arbeidsongeschikt raakt is de aangepaste omvang van de arbeidsovereenkomst en het daarbij behorende salaris dan relevant.
- De derde reden betreft uitzonderingssituaties. Het beëindigen van deelname aan de regeling kan namelijk eveneens bij onvoorziene omstandigheden. De werknemer en werkgever kunnen dan in onderling overleg besluiten dat de deelname van de werknemer aan de regeling wijzigt of eindigt. Dit kan een permanente of tijdelijke wijziging of beëindiging zijn. Aanleiding aan de kant van de werknemer kan zijn dat zich een calamiteit voordoet. Van de kant van de werkgever kan een acuut bezettingsknelpunt reden zijn de werknemer te vragen (tijdelijk) meer te werken. Ook kan een reorganisatie of een specifieke vacature aanleiding zijn om in onderling overleg te besluiten deelname aan de regeling te beëindigen. Uiteraard vergt een dergelijke situatie goed overleg en maatwerk in het besluit en de te maken afspraken.

Als de werknemer weer meer gaat werken, is zowel aanpassing van de arbeidsovereenkomst als de afspraak over de omvang vrijstelling van arbeid nodig. Daarmee verandert het loon, de pensioenpremie en overige arbeidsvoorwaarden. Al uitgevoerde keuzes ten aanzien van pensioen, zoals vrijwillig voortgezette pensioenopbouw of al opgenomen vervroegd ouderdomspensioen zijn in ieder geval niet meer terug te draaien. Ook kan het starten met de opname van vervroegd pensioen niet meer worden beëindigd.

De organisatieregeling kan nader invullen hoe er in dit soort situaties gehandeld moet worden, waarbij voor de toepassing bij een concrete situatie individueel maatwerk nodig is, omdat elk van dit soort situaties anders zal zijn.

SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN

Sociale zekerheid

Als een werknemer deel gaat nemen of al deelneemt aan de generatieregeling dan heeft dit effect op eventuele uitkeringen zoals WW, WIA of Ziektewet. Deze uitkeringen zijn namelijk gebaseerd op het nieuwe loon dat de werknemer ontvangt op basis van de generatieregeling. Er zijn twee situaties waar de generatieregeling en sociale zekerheid elkaar kunnen treffen, te weten:

1. de werknemer maakt gebruik van de generatieregeling en moet vervolgens een beroep gaan doen op een uitkering van de sociale zekerheid;
2. de werknemer ontvangt al een uitkering vanuit de sociale zekerheid en gaat deelnemen aan de generatieregeling.

Deze situaties hebben verschillende uitwerkingen, waarbij ook het soort uitkering een rol speelt.

WW

Als een werknemer al een (gedeeltelijke) WW-uitkering heeft en kiest voor de generatieregeling en dus minder gaat werken, kan het volgende gelden. Het kan zijn dat dit inkomensverlies leidt tot aanpassing (verlaging) van de WW-uitkering of zelfs een maatregel van het UWV (tijdelijke, blijvende gehele of gedeeltelijke weigering of korting). Er is namelijk een kans, dat UWV dit beoordeelt als verminderde beschikbaarheid voor arbeid en/of verwijtbare werkloosheid. Want de werknemer gaat akkoord met een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband en behoudt daardoor vrijwillig niet het aangeboden passende werk. Dit risico komt voort uit de WW-regelgeving en werkwijze van UWV en kan niet door de cao worden opgelost.

Indien de werknemer tijdens deelname aan de generatieregeling geheel of gedeeltelijk ontslagen wordt en aanspraak op WW wil maken dan gelden een aantal wettelijke vereisten voor het ontstaan van recht op de WW. Eén van die vereisten is dat minimaal 5 arbeidsuren per week moeten worden verloren waarover geen recht meer bestaat op loon en de werknemer moet beschikbaar zijn om arbeid te aanvaarden. Dit laat zich lastig rijmen met doel en strekking van de generatieregeling. Om het recht op WW te bepalen wordt ook bekeken of iemand heeft gewerkt in 26 weken in de afgelopen 36 weken. Ten aanzien van deze zgn. wekeneis geldt dat deze kan worden verlengd tot maximaal 18 maanden indien er in deze 26 weken niet is gewerkt (zoals bij volledig onbetaald verlof of werkloosheid). Van deze eisen is nog niet uitgekristalliseerd hoe deze exact worden toegepast indien iemand bij deelname aan een generatieregeling geheel of gedeeltelijk ontslagen wordt.

Voor de hoogte van de WW wordt de uitkering gebaseerd op het laatst verdiende loon (bekeken over de 12 maanden direct voorafgaand aan de werkloosheid) en daarmee ook op basis van het loon tijdens de generatieregeling. Als er sprake is van de hiervoor genoemde voorverlenging met maximaal 18 maanden dan wordt er ook naar het loon van die periode gekeken.

Onbekend is nog of deel gaan nemen aan een generatieregeling gezien kan worden als deelname aan een vrijwillige vertrekregeling. Dit kan een rol spelen indien er ook sprake is van een reorganisatie met krimp. Werknemers die geheel of gedeeltelijk plaatsmaken krijgen dan soms WW over de urenaanpassing. Maar dit is nog niet uitgekristalliseerd en blijft een risico.

WIA

Hier moet vooral gedacht worden aan een WGA-uitkering (categorie gedeeltelijk arbeidsongeschikten voor 35 – 80% met rest verdienmogelijkheden). Als een werknemer met WAO-/WIA-uitkering kiest voor deelname aan de generatieregeling en dus minder gaat werken, kan het kan het zijn dat dit inkomensverlies leidt tot aanpassing van de uitkering, want deel gaan nemen aan een generatieregeling betekent een lager loon. De hoogte van een WIA- of WAO-uitkering wordt berekend op basis van het verdiende loon en daarom zal de uitkeringshoogte dalen. Net als bij de WW geldt ook

hier de verplichting om passend werk te behouden en kan dus verlies van werk worden aangerekend, omdat het de keuze van de werknemer zelf is om minder te gaan werken en dus minder te verdienen. Dit vergt goed advies vooraf.

Als de werknemer tijdens deelname aan de generatieregeling in de WIA komt, wordt de uitkering gebaseerd op het laatst verdiende loon en daarmee ook op basis van het loon tijdens de generatieregeling.

Bij WW-, WIA- en andere uitkeringen als Ziektewet en Wajong is het belangrijk informatie op maat te verzamelen alvorens de werknemer kan besluiten of deelname aan de generatieregeling mogelijk is. Over de effecten van deelname aan de generatieregeling en sociale zekerheid, zie de bijlage

Pensioenregelgeving

Elke generatieregeling is gebaseerd op wettelijke kaders, met name belastingwetgeving en pensioenregelgeving, uitgevoerd via pensioenfondsen en niet afhankelijk van eventuele cao-afspraken. PFZW maakt al langer een dergelijke vorm van generatieregeling mogelijk en hanteert kaders over de doelgroep, de voorwaarden van deelname en mogelijkheden voor pensioen(opbouw). De cao Sociaal Werk benut deze kaders en voegt daar in feite faciliteiten aan toe.

Voorwaarden PFZW voor deelname aan een generatieregeling

Ook zonder gebruik te maken van de cao-bepalingen kan een werknemer via PFZW aan een generatieregeling deelnemen. Dan moet de werknemer:

- 1) zeker de helft feitelijk blijven werken van zijn oorspronkelijke werkuren, en
- 2) binnen tien jaar de pensioenleeftijd bereiken.

Daarbij geldt dan, dat:

- zij hun pensioen helemaal of gedeeltelijk eerder in laten gaan;
- zij hun pensioenopbouw vrijwillig voort kunnen zetten vanaf tien jaar vóór hun AOW-gerechtigde leeftijd;
- zij kunnen kiezen voor een hogere pensioenuitkering op pensioendatum (voor een periode van minimaal 5 en maximaal 10 jaar) waarna de uitkering daalt (de zgn. hoog-laagconstructie). Deze keuze mogelijkheid geldt niet specifiek voor de generatieregeling, maar wordt dan wel veel ingezet.

Of de PFZW-regeling en de cao-regeling elkaar kunnen opvolgen of gecombineerd kunnen worden vergt een individuele check bij PFZW. Dus of je als werknemer 10 jaar voor de AOW-datum eerst met de PFZW-generatieregeling kan beginnen en dan na 5 jaar nog kan instappen in de organisatie-regeling gebaseerd op de cao is niet zeker.

Vervroegd ouderdomspensioen

Vervroegd ouderdomspensioen biedt de mogelijkheid voor de werknemer die in de cao Sociaal Werk deelneemt aan de generatieregeling een deel van het inkomensverlies op te vangen.

Bij PFZW geldt dat ouderdomspensioen vijf jaar voor de AOW-leeftijd is op te nemen. Alleen werknemers geboren voor 1965 kunnen dat nog eerder, namelijk vanaf 55-jarige leeftijd. Opname kan alleen over het aantal uren dat de werknemer stopt met werken. Na de start van het opnemen van vervroegd ouderdomspensioen kan dit niet meer worden beëindigd.

Als de werknemer tot 1 januari 2006 flexpensioen heeft opgebouwd, kan hij dit behouden of omzetten in ouderdomspensioen. Wil de werknemer stoppen met of minder gaan werken, dan kan hij het ouderdomspensioen vervroegd in laten gaan. Het is niet verplicht het pensioen op te nemen voor de AOW-leeftijd.

Vrijwillige voortzetting pensioenopbouw

De werknemer heeft bij deelname aan de generatieregeling de keuze om zijn pensioen vrijwillig te blijven opbouwen, dus ook over de niet-gewerkte uren. Oorspronkelijke pensioenopbouw blijft dus mogelijk. De werknemer regelt dit zelf bij PFZW.

In de cao Sociaal Werk is vastgelegd dat bij deelname aan de generatieregeling de werkgever bij vrijwillig voortgezette opbouw het bijbehorende werkgeversdeel bijdraagt. Belangrijk is dat een werknemer goed de voor- en nadelen afweegt van het wel of niet vrijwillig voortzetten van de pensioenopbouw.

Wanneer de werknemer er niet voor kiest om zijn pensioen vrijwillig voor te zetten, vermindert zijn pensioenopbouw, met als gevolg :

- minder (vervroegd) ouderdomspensioen vóór AOW;
- minder ouderdomspensioen vanaf AOW;
- minder partner- en wezenpensioen bij overlijden;
- minder arbeidsongeschiktheidspensioen.

Vrijwillige voortzetting in combinatie met vervroegd pensioen

Vanaf 1 januari 2018 is het bij PFZW mogelijk vrijwillige voortzetting af te spreken en tegelijkertijd vervroegd ouderdomspensioen op te nemen. Feitelijk betekent dit dat het vervroegde ouderdomspensioen in wordt gezet voor deze verdere opbouw. De Belastingdienst heeft deze combinatie mogelijk gemaakt. Pensioenopbouw wordt voortgezet, in combinatie met vervroegd ouderdomspensioen (zelfs al vanaf dat werknemer 60 jaar is) indien de werknemer deelneemt aan een ouderenregeling, zoals de generatieregeling.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Een werknemer moet feitelijk minimaal de helft van zijn oorspronkelijke contractuele arbeidsuren blijven werken. Het mag er niet op lijken dat sprake is van een vorm van vervroegd uittreden, want de voormalige Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is niet langer toegestaan. Gebeurt dit niet zorgvuldig dan riskeert de werkgever een fiscale eindheffing van 52%. Daarom stelt de cao Sociaal Werk, dat een werknemer feitelijk minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsomvang moet blijven werken. Om dezelfde reden geldt de eis dat eerst het opgebouwde en aangekochte verlof opgenomen wordt, dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde en aangekochte verlof. Bij de uitwerking van de regeling en de afspraken bij deelname is het belangrijk om met alle verlofcomponenten rekening te houden.

BIJLAGEN

CAO-ARTIKEL 5.13 CAO SOCIAAL WERK 2017-2019

5.13 Generatieregeling

Voor oudere werknemers is het soms zwaar om fit en gezond door te kunnen blijven werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, terwijl hun inzet en deskundigheid gewenst blijft. Minder werken is om financiële redenen niet altijd mogelijk. Door in een organisatie een generatieregeling aan te bieden conform de in dit artikel genoemde kaders wordt minder werken voor oudere werknemers die hieraan behoefte hebben wel financieel haalbaar. Tegelijkertijd kan bij een vergrijpsde organisatie hierdoor formatieruimte ontstaan voor instroom van jongere werknemers.

- A Deelname aan een generatieregeling loopt door tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en is mogelijk voor een werknemer, die
- binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt én
 - minimaal de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur blijft werken én
 - in het afgelopen jaar geen uitbreiding heeft gehad van de omvang van de arbeidsovereenkomst én
 - in dienst is van een werkgever die een dergelijke regeling aanbiedt.
- B De werkgever die een generatieregeling aan wil bieden, stelt in overleg met de OR of PVT, indien in de organisatie een OR of PVT is ingesteld, een organisatieregeling op met inachtneming van de in dit artikel genoemde kaders. Een generatieregeling kan overeengekomen worden met de vakbonden op lokaal niveau als onderdeel van een sociaal plan of als de organisatie een salarisregeling heeft zoals genoemd in art. 6.1. A. In de organisatieregeling kunnen bepalingen worden opgenomen over:
- of en welke ondergrens in uren wordt gesteld;
 - of deelname wordt beperkt tot bepaalde functiegroepen;
 - wat er gebeurt bij arbeidsongeschiktheid;
 - de wijze waarop het minder te aantal werken uren administratief wordt verwerkt (D);
 - of en de voorwaarden waaronder deelname aan de regeling kan worden gewijzigd of beëindigd zonder dat sprake is van uitdiensttreding of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- C De werknemer dient, voordat de deelname aan de generatieregeling start, het opgebouwde en aangekochte verlof op te nemen dat meer is dan het in de voorgaande 12 maanden opgebouwde en aangekochte verlof, tenzij werkgever en werknemer andere afspraken maken.
- D Deelname aan de generatieregeling is vrijwillig. De werknemer kan eenmalig aangeven hoeveel uur hij minder wil gaan werken. Het aantal uren dat de werknemer feitelijk blijft werken mag niet minder zijn dan de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur. Het minder te werken aantal uren kan op 3 manieren worden verwerkt:
- 1 de werknemer wordt vrijgesteld van arbeid met het aantal uren dat de werknemer minder gaat werken;
 - 2 de arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst wordt aangepast met het aantal uren dat de werknemer minder gaat werken;
 - 3 een combinatie van vrijstelling van arbeid en aanpassing arbeidsduur.
- E Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris komt voor de helft voor rekening van de werkgever (het werkgeversdeel). Het werkgeversdeel is salaris (bij vrijstelling van arbeid) of is een vergoeding ter hoogte van het salaris (bij aanpassing arbeidsduur). Onder het nieuwe salaris wordt verstaan het salaris op basis van het nieuwe aantal te werken uren. Het nieuwe salaris en het werkgeversdeel vormen samen het doorbetaalde salaris.
- F Arbeidsvoorwaarden gebaseerd op het salaris worden berekend over het doorbetaalde salaris.
- G Na vermindering van het aantal te werken uren komt het verschil tussen het oorspronkelijke en het doorbetaalde salaris voor rekening van de werknemer (het werknemersdeel). De

werknemer maakt zelf de keuze of hij dit deel al dan niet wil aanvullen uit vitaliteitsuren en/of IKB en/of Loopbaanbudget en/of pensioen. De werkgever ondersteunt de werknemer met informatie over de mogelijkheden hiertoe en de mogelijke effecten hiervan.

- H Arbeidsvoorwaarden in tijd worden berekend over het nieuwe aantal te werken uren en niet over de oorspronkelijke arbeidsduur, onverlet wettelijke bepalingen.
- I Als de werknemer besluit zijn pensioenopbouw tijdens de deelname aan de generatieregeling op vrijwillige basis geheel of gedeeltelijk voort te zetten, dan betaalt de werkgever het werkgeversaandeel van de pensioenpremie over dit voortgezette deel.
- J Bij onvoorziene omstandigheden kan deelname aan de regeling aangepast dan wel beëindigd worden. Werkgever en werknemer treden hierover dan met elkaar in overleg.
- K Bij uitdiensttreding voordat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt en bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt deelname aan de regeling beëindigd.
- L De werkgever en werknemer kunnen gebruik maken van het door de cao-tafel Sociaal Werk te ontwikkelen voorlichtingsmateriaal. Voorbeelden van regelingen en toelichtingen op juridische, fiscale, wettelijke, pensioen- en cao-kaders worden hierin opgenomen. Dit materiaal is gereed vanaf 1 januari 2018.
- M De werkgever die een generatieregeling toepast wordt verzocht dit bij de cao-tafel Sociaal Werk te melden. De cao-tafel Sociaal Werk faciliteert, monitort en evalueert de invoering en ervaringen.

SCHEMA ARBEIDSVOORWAARDEN EN EFFECTEN

In deze schema's zijn de vormen waarin de generatieregeling kan worden uitgevoerd, afgezet tegen de effecten bij sociale zekerheid, pensioen en belasting en toeslagen.

De drie mogelijke vormen zijn: aanpassing arbeidsduur, vrijstelling van arbeid en onbetaald verlof. Omdat bij deelname aan de generatieregeling sprake is van doorbetaling van de helft van de niet-gewerkte uren zal er altijd een combinatie van twee vormen worden toegepast. Dat zijn Vrijstelling van Arbeid met Aanpassing Arbeidsduur of Vrijstelling van Arbeid met onbetaald verlof. De combinatie Aanpassing Arbeidsduur en onbetaald verlof is vanwege dit uitgangspunt niet mogelijk.

In onderstaande schema's is de combinatie Vrijstelling van Arbeid en Aanpassing arbeidsduur uitgewerkt. Na toelichting van de afzonderlijke effecten zijn deze ook gecombineerd weergegeven.

Sociale zekerheid

	Loon	ZW	WW	WIA
Aanpassing van arbeidsduur (AAD)	Vanwege urenruygang wordt de arbeidsovereenkomst aangepast en dit betekent loonverlies.	Werknemer neemt deel aan de generatieregeling en krijgt daarna ZW: het lagere loon is bepalend voor de hoogte uitkering. Werknemer heeft eerst ZW en neemt daarna deel aan de generatieregeling: dit kan mogelijk gezien worden als benadelingshandeling ZW en betekent een uitkeringsrisico. In dergelijke situaties is maatwerk-advies belangrijk.	Werknemer neemt eerst deel aan generatieregeling, wordt daarna voor meer dan 5 uren werkloos en ontvangt dan WW: dit betekent een lagere uitkering a.g.v. minder loon in de voorafgaande 12 maanden. Deelnemer ontvangt (gedeeltelijk) WW en neemt daarna deel aan generatieregeling: risico op beoordeling als verminderde beschikbaarheid voor arbeid en/of verwijtbare werkloosheid (geen werk behouden). En daardoor vermindering of korting op WW.	Werknemer neemt deel aan generatieregeling, wordt gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontvangt dan WIA: het lagere loon is bepalend voor de hoogte van de uitkering. De werknemer ontvangt eerst WIA en gaat daarna deelnemen aan generatieregeling: mogelijk wordt de eis van het vervullen/ benutten van 50% van de restverdiencapaciteit niet meer gehaald (zoals verplicht bij de loonaanvullingsuitkering). Dit kan leiden tot vermindering of mogelijk verlies WIA vanwege het feit dat passend werk niet wordt behouden.
Vrijstelling van arbeid (VvA)	Loon blijft behouden over de uren, maar er wordt niet gewerkt. Dit wordt verwerkt als betaald verlof.	Vrijstelling van arbeid heeft geen gevolgen voor de hoogte van de ZW-uitkering. Als een werknemer als in de Ziekwet zit en dan komt er vrijstelling van arbeid: ook dit heeft geen consequenties.	Deelname generatieregeling door vrijstelling, daarna WW (of omgekeerd): geen gevolgen voor de WW want er treedt geen werkloos op (geen loonverlies over vrijgestelde uren).	Omdat er geen (gedeeltelijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, is er geen strijdigheid met de verplichting passend werk te behouden.

	Loon	ZW	WW	WIA
Combinatie Aanpassing Arbeidsduur (AAD) en Vrijstelling van Arbeid (VVA)	Uren- en loonverlies doordat contractueel minder uren wordt gewerkt. Behoud loon over de uren waarvoor er vrijstelling is.	<p>Werknemer neemt deel aan generatieregeling en krijgt daarna ZW: het lagere loon is bepalend voor de hoogte uitkering.</p> <p>Werknemer heeft eerst ZW en neemt daarna deel aan generatieregeling: mogelijk benadelingshandeling ZW en dus een uitkeringsrisico.</p>	<p>Werknemer neemt eerst deel aan generatieregeling en ontvangt daarna WW: lagere uitkering a.g.v. minder loon in de voorafgaande 12 maanden.</p> <p>Deelnemer ontvangt (gedeeltelijk) WW en neemt daarna deel aan generatieregeling: risico op verwijfbare werkloosheid (geen werk behouden).</p>	<p>Werknemer neemt deel aan generatieregeling, wordt gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontvangt dan WIA: het lagere loon is bepalend voor de hoogte van de uitkering.</p> <p>De werknemer ontvangt eerst WIA en gaat daarna deelnemen aan generatieregeling: mogelijk wordt de eis van het vervullen/ benutten van 50% van de restverdiencapaciteit niet meer gehaald (zoals verplicht bij de loonaanvullingsuitkering). Dit kan leiden tot vermindering of mogelijk verlies WIA vanwege het feit dat passend werk niet wordt behouden. Omdat er voor het gedeelte waarvoor vrijstelling van arbeid geldt geen sprake is van (gedeeltelijke) beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, is er geen strijdigheid met de verplichting passend werk te behouden.</p>

Pensioen

	Pensioenopbouw	Vervroegd ouderdompensioen	Vrijwillige voortzetting	Geen vrijwillige voortzetting
Aanpassing van arbeidsduur (AAD)	Pensioenopbouw vindt plaats over het verlaagde loon. De opbouw van het ouderdompensioen daalt.	Pensioen kan naar voren worden gehaald over de niet-gewerkte uren, als daar ook geen loon over wordt betaald. Dat is vervroegd ouderdompensioen. Hoe meer pensioenopname voor de AOW-leeftijd, hoe minder pensioen de werknemer ontvangt vanaf de AOW-leeftijd.	Als de werknemer kiest voor vrijwillige voortzetting dan blijft het pensioen worden opgebouwd over oorspronkelijke pensioengrondslag (= aantal werkuren werknemer van voor deelname generatieregeling). Ook de opbouw van partner- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen blijft dan gelijk. Bij deze keuze betaalt de werkgever het werkgeversdeel ook door.	De pensioenopbouw daalt door lager loon. Doordat pensioen niet vrijwillig wordt voortgezet, wordt minder pensioen opgebouwd. Hierdoor ontvangt de werknemer minder ouderdompensioen vanaf AOW-datum, minder partner- en wezenpensioen bij overlijden en minder arbeidsongeschiktheidspensioen en indien deze daarvoor kiest minder vervroegd ouderdompensioen.
Vrijstelling van arbeid (VvA)	Pensioenopbouw blijft gelijk, want over de uren dat de werknemer niet werkt ontvangt deze wel loon en betaalt pensioenpremie en bouwt daarover pensioen op.	Over niet-gewerkte uren waar wel loon over wordt ontvangen kan geen pensioen naar voren worden gehaald.	Omdat over de niet-gewerkte uren loon wordt ontvangen, loopt de pensioenpremie betaling en dus de opbouw door. Er is geen vrijwillige voortzetting nodig en ook niet mogelijk, omdat dan de pensioenopbouw te hoog wordt.	Omdat over de niet-gewerkte uren loon wordt ontvangen, loopt de pensioenpremie betaling en dus de opbouw door. Er is geen vrijwillige voortzetting nodig en ook niet mogelijk, omdat dan de pensioenopbouw te hoog wordt.
Combinatie Aanpassing Arbeidsduur (AAD) en Vrijstelling van Arbeid (VVA)	Pensioenopbouw over het verlaagde loon. De opbouw van het ouderdompensioen daalt.	Over het deel van de niet-gewerkte uren waar geen loon over wordt ontvangen kan pensioen naar voren worden gehaald. Hoe meer pensioenopname voor de AOW-leeftijd, hoe minder pensioen de werknemer ontvangt vanaf de AOW-leeftijd, want het opbouwde pensioen wordt over een langere periode ontvangen.	Pensioenopbouw loopt door over het deel waarover loon wordt ontvangen en dit is dus lager dan voorheen. Over het deel dat werknemer geen loon ontvangt, kan hij pensioen blijven opbouwen (= vrijwillige voortzetting). De pensioenopbouw blijft dan wel gelijk aan de opbouw bij het oorspronkelijke arbeidscontract, ook de opbouw partner- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen blijft dan gelijk. De werkgever betaalt hierover het werkgeversdeel door.	De pensioenopbouw daalt door lager loon. Door geen vrijwillige voortzetting pensioen wordt minder pensioen opgebouwd. Hierdoor ontvangt de werknemer: 1) minder vervroegd ouderdompensioen vòòr en vanaf AOW; 2) minder partner- en wezenpensioen bij overlijden; en 3) minder arbeidsongeschiktheidspensioen.

Fiscale effecten

	Fiscaal	Toeslagen
Aanpassing van arbeidsduur (AAD)	Het inkomen daalt, de heffingen en premies dus ook.	Werknemer mogelijk eerder recht op toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag, vanwege minder loon. Dit is afhankelijk van de hoogte van het (gezamenlijk) inkomen.
Vrijstelling van arbeid (VvA)	Door vrijstelling van arbeid zijn er geen effecten op toeslagen.	Door vrijstelling van arbeid zijn er geen effecten op toeslagen.
Combinatie Aanpassing Arbeidsduur (AAD) en Vrijstelling van Arbeid (VVA)	Het inkomen daalt voor het deel waar de arbeidsduur wordt aangepast.	Werknemer mogelijk eerder recht op toeslagen, zoals huur- en zorgtoeslag, vanwege minder loon. Dit is afhankelijk van de hoogte van het (gezamenlijk) inkomen.

Bronnen

- Belastingdienst, (2017). *U hebt de AOW leeftijd nog niet bereikt*.
https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privewerk_en_inkomen/pensioen_en_andere_uitkeringen/u_hebt_de_aow_leeftijd_nog_niet_bereikt/u_hebt_de_aow_leeftijd_nog_niet_bereikt
- CAO Sociaal Werk, (oktober 2017). *CAO Sociaal Werk 2017-2019*.
https://www.fcb.nl/sites/default/files/caosociaalwerk20172019_definitief191017-1.pdf
- Duyna van der Mark, (2017), De KoningVergouwen Advocaten, jurist sociale zekerheid,
- PFZW, (november 2016). *Nieuwsbrief. De generatieregeling: Wat kan er (nog) wel*.
<https://www.pfzw.nl/Werkgevers/Nieuwsbrief-werkgevers/Paginas/161103/Generatieregeling.aspx>
- PFZW, (2017). *Vrijwillige voortzetting*.
<https://www.pfzw.nl/pensioen-bij-pfzw/pensioenpakket/vrijwillige-voortzetting/Paginas/defaultnieuw.aspx>
- PFZW, (januari 2017). *Handleiding aanlevering UPA gegevens*.
<https://www.pfzw.nl/Werkgevers/contact/Paginas/Handleidingen.aspx>
- PFZW, (augustus 2017). *Verdeling werknemers over leeftijdsklassen*.
- SZW aan Tweede Kamer, (januari 2017). *Motie Ulenbelt (SP) over belemmeringen voor uitvoering van regelingen, zoals 'het generatiepact' in de gemeente Den Haag*.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brieven/2017/01/16/fiscale-on-mogelijkhedengeneratiepact>