



Kent u het Generatiepact?

In het onderwijs is het een uitdaging om de oudere werknemers op een vitale manier te laten werken tot hun pensioengerechtigde leeftijd. Met een actief duurzaam inzetbaarheidsbeleid kunt u als werkgever uw onderwijspersoneel langer (fit) behouden voor uw organisatie. En het Generatiepact is een instrument dat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van uw werknemers. Misschien is het ook wat voor u als werkgever?

Wat is het Generatiepact

Het Generatiepact is een regeling die ervoor kan zorgen dat oudere werknemers gezond en met plezier doorwerken tot hun pensioen. Het pact houdt in:

- dat medewerkers vanaf 58 jaar minder kunnen werken,
- dat zij hun salaris over het niet meer te werken deel gedeeltelijk behouden,
- en hun pensioenopbouw volledig behouden.

Wat levert het op voor u als werkgever

- Verwachte daling van het ziekteverzuim in de doelgroep >58 jaar.
- Aantrekkelijk en goed werkgeverschap.
- Behoud en zelfs het vergroten van werkplezier van oudere werknemers.
- Financieel ruimte creëren voor het aannemen van jongere werknemers.
- Werknemers langer behouden voor de organisatie.
- Voorkomen of beperken van ontslagen en daarmee beperken van de werkloosheidskosten.

Aan de slag

Wilt u gebruik maken van het Generatiepact? Denk dan van tevoren bijvoorbeeld na over de volgende vragen:

- Welk doel streef ik als organisatie na?
- Vanaf en tot welke leeftijd staat deelname open?
- Hoe betrek ik de (G)MR erbij?
- Op welke wijze informeer ik het personeel?

Voor de organisatie is het natuurlijk belangrijk te weten wat de invoering betekent. Hoe is de uitvoerbaarheid? Wat zijn de investeringen en wat zou het opleveren? Ga ik herbezetten en zo ja, hoe?

Het Generatiepact op maat

Van het Generatiepact zijn meerdere varianten mogelijk. Het is maatwerk en de regeling kan, rekening houdend met de spelregels, aangepast worden naar de wensen van ieder schoolbestuur. Lees de spelregels op de achterzijde van deze flyer.

Sinds de Modernisering Pf betaalt u als werkgever standaard 50% van de uitkeringskosten van uw ex-werknemers.

De spelregels van het Generatiepact



50% blijven werken

Bij deelname moet de werknemer minimaal 50% van zijn werkdagfactor blijven werken. In het onderwijs zijn ook andere regelingen mogelijk waarbij minder wordt gewerkt, maar tesamen mag je niet onder de 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur zakken. Wanneer dit laatste wel het geval is, dan ziet de belastingdienst dit als een regeling voor vervroegd uittreden en dreigt de RVU-heffing voor de werkgever.



Instapleeftijd

Deelname kan niet eerder starten dan 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd. Bij het ABP is dat 68 jaar, dus is deelname mogelijk vanaf de leeftijd van 58 jaar.



Pensioenopbouw

Het Generatiepact biedt de mogelijkheid voor 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris. De tijd die minder gewerkt gaat worden, moet dan worden verleend in de vorm van buitengewoon verlof.



Verdeling pensioenopbouw

De verdeling en de opbouw van de pensioenpremie blijft hetzelfde. Onder normale omstandigheden is de verdeling ongeveer 70-30, dat houdt in dat de werkgever 70% van de pensioenpremie afdraagt en de werknemer (door inhouding op het salaris) 30%.



Bij ziekte en ontslag

Deelname aan de regeling heeft geen nadelige gevolgen voor de grondslag van de eventuele werkloosheidsuitkeringen na ontslag en bij ziekte vanaf het tweede ziektejaar en eventuele WIA uitkering.



Duur deelname

Deelname aan de regeling stopt op de afgesproken einddatum (vaak ingangsdatum AOW) en kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij er sprake is van voortijdig ontslag.



Wij adviseren graag over de mogelijkheden!

Heeft u vragen? Of overweegt u het Generatiepact in te voeren? Neem contact op met uw regiocoördinator. Een gespecialiseerd adviseur zal u dan kosteloos met raad en daad bijstaan en u in dit traject begeleiden.

vfpf.nl/regioteams