

Generatiepact voor de banden- en wielenbranche

Het generatiepact biedt alle werknemers, van 60 jaar of ouder met een dienstverband van tenminste 3 jaar of die in totaal 3 jaar werkzaam zijn in de Banden – en Wielenbranche, de kans om vrijwillig minder te werken. Zo krijg je wekelijks meer vrij beschikbare tijd.

Bij deelname aan het Generatiepact wordt het ingeleverde bruto loon voor de helft gecompenseerd door de werkgever. Als een of meerdere 60-plussers hier gebruik van maken, ontstaat er ruimte voor jongeren in het bedrijf. Hierdoor zal het bedrijf langzaam, maar zeker verjongen, terwijl de ervaring van de ouderen beschikbaar blijft en kan worden doorgegeven (mentorschap).

Het Generatiepact zorgt ervoor dat:

- oudere werknemers (60+) meer vrij beschikbare tijd krijgen, met de verwachting dat dit bijdraagt aan langer, gezond en fit doorwerken;
- er banen worden gecreëerd die door meer jongeren kunnen worden ingevuld;
- de kennis en ervaring van ouderen overgedragen worden aan minder ervaren, jongere medewerkers en daarmee behouden blijft voor het bedrijf. Win-Winsituatie.

Voor het generatiepact in de Banden – en Wielenbranche is de volgende variant gekozen: 80 – 90 -100.

Dat betekent dat er bij 80% van de normale arbeidsduur gewerkt wordt (met een minimum van 24 uur), tegen 90% van het bruto loon met een handhaving van 100% pensioenopbouw (ondanks de 20% verlaging van de normale arbeidsduur).

Werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke bruto loon volgens de geldende premieverdeling.

Ingeval van het Generatiepact gebruik wordt gemaakt, vervalt met de ingangsdatum het recht op zogenaamde senioredagen (=extra vakantiedagen voor oudere werknemers, zie artikel 6.2 van de cao). Daarnaast vervalt het recht op 6 van de 8 inzetbaarheidsdagen (zie artikel 7.2 van de cao). Door gebruik te maken van het generatiepact werk je in deeltijd en vervalt daarmee het recht op ATV, dit wordt verrekend in het salaris (artikel 5.4 cao).

Deelname op basis van vrijwilligheid

Deelname aan het Generatiepact is niet verplicht voor de werknemer. Het is daarom belangrijk dat de werknemer met de werkgever ruim voor de gewenste ingangsdatum (maar minimaal 3 maanden voorafgaand) met elkaar in gesprek gaan. Bespreek samen de eventuele gevolgen. Maak ook duidelijk welke kennis en vaardigheden je kunt overdragen.

Bedrijven met 10 of minder werknemers hebben, of kunnen een zwaarwegend belang hebben om een verzoek voor deelname aan het generatiepact af te wijzen, mits ze dit zwaarwegend belang kunnen onderbouwen.

Wie kunnen er gebruik maken van het Generatiepact?

Alle werknemers van 60 jaar en ouder die werkzaam zijn in de Banden – en Wielenbranche en direct voor het verzoek tot toepassing van het generatiepact minimaal 3 jaar werkzaam zijn voor de branche (tijdelijke contracten en uitzendperiode tellen mee voor de periode van 3 jaar in dienst zijn) hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van het Generatiepact. Dit kan alleen als de werknemer daarvoor het initiatief neemt, of instemt met deelname (keuzevrijheid werknemer).

Het verzoek tot toepassing van het Generatiepact is niet mogelijk indien binnen 12 maanden voorafgaand aan dit verzoek de werknemer een beroep heeft gedaan op de wet flexibel werken.

Indien het generatiepact van toepassing is kan de werknemer geen beroep meer doen op de wet flexibel werken, althans vormt het Generatiepact reden voor de werkgever om een dergelijk verzoek af te wijzen.

Voordelen voor werknemer

Als werknemer krijg je de mogelijkheid om minder te werken en heb je vervolgens meer vrij beschikbare tijd. Dat kan bijdragen aan de gezondheid, langer met plezier doorwerken, geleidelijk afbouwen en je kennis en vaardigheden doorgeven. Voor de nieuwe, jongere werknemers is het voordeel ook duidelijk: zij krijgen een (vaste) baan en leren het vak, van jou.

Voordelen voor werkgever

Werkgevers krijgen steeds meer te maken met ouder wordende werknemers, mede als gevolg van de verhoging van de pensioen gerechtigde leeftijd. Dat kan voor problemen zorgen bij aanhoudend belastend werk.

Het generatiepact zou kunnen bijdragen aan de mogelijkheid deze belasting te verminderen, en de werknemers langer fit en gemotiveerd aan het werk kunnen blijven. Bovendien stimuleert het generatiepact dat kennisoverdracht tussen minder ervaren en ervaren werknemers plaats kan vinden. Het generatiepact ondersteunt een goed instroom- doorstroom- en uitstroombeleid van werknemers.

Pensioen

Als je meedoet aan het generatiepact, heeft dit geen invloed op de hoogte van je pensioenuitkering. Zowel de werkgever als werknemer blijven dan op basis van het oorspronkelijke bruto loon en de geldende premieverdeling afdragen aan het pensioenfonds. Mocht je gebruik willen maken van (deel) pensioen, dan vervallen de eventueel eerder gemaakte afspraken op basis van het generatiepact.

Vakantiedagen

Als werknemer bouw je vakantiedagen op over feitelijk gewerkte uren (dus 80%). Voor het afschrijven van vakantie-uren wordt er ook gekeken hoeveel uren als werknemer je moet werken in de nieuwe situatie. In verhouding ben je als werknemer net zo veel vrij als voorheen.

Vakantietoeslag

Vakantietoeslag is 8% over het werkelijke bruto loon, dus het percentage van 90%.

Cao-verhogingen

De cao-verhogingen worden berekend over het werkelijke bruto salaris (90%). Voor de af te dragen pensioenpremie wordt er gerekend met het oorspronkelijke salaris (100%), aangevuld met de cao-verhoging.

Ziekte – en arbeidsongeschiktheid

Als je deelneemt aan het Generatiepact en twee jaar arbeidsongeschikt bent, ontvang je mogelijk een WIA-uitkering. Deze is gebaseerd op het sociale verzekeringsloon dat is verdiend in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag. De deelname aan het Generatiepact kan hier dus gevolgen voor hebben.

Werkloosheidsuitkering

Als je gebruik maakt van het Generatiepact en je raakt werkloos, dan kan dit van invloed zijn op je WW-uitkering. De werkloosheidsuitkering is namelijk gekoppeld aan het sociale verzekeringsloon. Omdat bij deelname aan het Generatiepact je daadwerkelijk verdiende loon daalt (90%), daalt ook je sociale verzekeringsloon en daarmee ook de hoogte van een eventuele WW-uitkering.

Toeslagen

Voor de gevolgen van eventuele toeslagen van de overheid, kun je terecht op www.toeslagen.nl.

Veel gestelde vragen

1. Mag een parttimer deelnemen aan Generatiepact?

Ja, dat is mogelijk. Er geldt echter wel een ondergrens van tenminste 24 uur per week blijven werken (60% van voltijd).

Voorbeeld: een werknemer werkt nu 4 dagen en wil graag meedoen aan het Generatiepact op basis van 80-90-100. Zijn/haar arbeidsduur wordt dan 80% van 4 dagen, zijn salaris 90% van 4 dagen en 100% pensioenopbouw van 4 dagen. Het recht op seniorendagen komt te vervallen.

2. Mag een werknemer naast het Generatiepact nog ergens anders werken?

Nee, als een werknemer deelneemt aan het Generatiepact mag hij/zij geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.

Let op: nevenarbeid is alleen toegestaan als de werkgever daarvoor toestemming heeft gegeven.

3. Is er een minimale deelname periode?

Een ingegane deelname blijft gelden totdat de werknemer met (deel) pensioen gaat. Dat wil zeggen dat de werknemer niet op deze eerder gemaakte keuze van deelname kan terugkomen.

4. Moet deelname ergens worden vastgelegd?

Het is een aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst en de afspraak van deelname dient om die reden door middel van een door beide partijen ondertekend document te worden vastgelegd. Daarvoor kan gebruik worden gemaakt van de modelovereenkomst, zoals deze beschikbaar is op het ledendeel van vaco.nl.

5. Hoe is de verdeling van de 100% pensioenpremie?

De verdeling van de pensioenpremie is conform de gelende verdeling tussen werkgever en werknemer.

6. Kan een werknemer ook een combinatie maken met Generatiepact en Pensioen?

Nee, in principe maakt de werknemer een keuze tussen een van beide.

7. Als een werknemer heeft gekozen voor een Generatiepact en later een deel pensioen wil, wat gebeurt er dan?

Dan zal het Generatiepact voor die werknemer eindigen.

8. Hoeveel vakantie wordt er afgeschreven als de werknemer vakantie/verlof neemt?

Voor het afschrijven van vakantie wordt er gekeken hoeveel uren een werknemer daadwerkelijk had moeten werken.

9. Als vakantiedagen worden afgerekend, hoe gaat dat dan?

Bij verrekening van vakantiedagen wordt uitgegaan van het oorspronkelijke uurtarief (d.w.z. van toepassing voor het Generatiepact) inclusief de daarna doorgevoerde cao-verhogingen.

10. Waarover wordt ploegentoeslag berekend bij het Generatiepact?

Deze wordt berekend over het feitelijk bruto loon (dus 90%).