



## **GENERATIEREGELINGEN SOCIAAL WERK**

### **INFORMATIE, ACHTERGRONDEN EN AANDACHTSPUNTEN**

#### **INLEDING**

De cao-tafel Sociaal Werk wil werkgevers en hun organisaties en werknemers uitgebreid informeren en stimuleren met generatieregelingen aan de slag te gaan. Met als doel dat zij als werkgevers goede afwegingen kunnen maken tussen het introduceren van een eigen generatie-regeling in hun organisatie of dat zij goed uit de voeten kunnen met het maken van individuele maatwerkafspraken met werknemers. En werknemers moeten op basis van de informatie een goed beeld krijgen van de mogelijkheden en onmogelijkheden om individuele maatwerkafspraken te maken of deel te nemen aan een generatieregeling voor hun eigen organisatie (als hun eigen organisatie zo'n regeling heeft).

#### **Inhoud**

	<b>pagina</b>
1. algemene informatie over de generatieregeling en de achtergronden	2
2. werkwijze om met een generatieregeling op organisatieniveau aan de slag te gaan	4
3. minder werken in het kader van een generatieregeling	6
4. gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden	8
5. beëindiging van deelname	9
6. aandachtspunten bij sociale zekerheid en pensioenen	10
7. rekenvoorbeelden	13

#### **Bijlage**

schema arbeidsvoorwaarden en effecten	15
---------------------------------------	----

*Cao-tafel Sociaal Werk*

*oktober 2024*

[www.caosociaalwerk.nl](http://www.caosociaalwerk.nl)

[caosociaalwerk@fcb.nl](mailto:caosociaalwerk@fcb.nl)



## 1. 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 voor eigen rekening; tenzij hierover in een cao geregeld is dat er bijvoorbeeld loondoorbetaling en/of doorbetaling bij voortzetting van de pensioenopbouw plaatsvindt. In de cao Sociaal Werk zijn afspraken gemaakt die worden aangeduid als 'generatieregeling'. Daarbij kent de cao twee soorten generatieregelingen:

- een individueel kader, waarbij maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer gemaakt kunnen worden; en
- de mogelijkheid om een generatieregeling op organisatieniveau te maken, in samenspraak met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (pvt).

### Waarom generatieregelingen binnen de branche Sociaal Werk?

Er zijn veel cijfers over de groep oudere werknemers waar generatieregelingen interessant voor kunnen zijn (AZW/CBS 2023).

Op basis daarvan kan geconstateerd worden dat:

- bijna een kwart van de medewerkers werkzaam in Sociaal Werk is 55 jaar of ouder;
- één op de vijf van de medewerkers in Sociaal Werk wil niet door blijven werken tot aan de AOW-leeftijd; en
- een kwart van de sociaal werkers geeft aan het werk lichamelijk en geestelijk niet vol te kunnen houden tot de AOW-leeftijd.

Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 39% van de sociaalwerkorganisaties hun medewerkers aan om minder te werken. Daarnaast biedt bijna een kwart van de organisaties hun medewerkers de mogelijkheid om de arbeidstijden aan te passen ([AZW](#) branche analyse 2023).

### Waarom zijn generatieregelingen interessant?

Generatieregelingen bieden de mogelijkheid om te kunnen blijven werken (minder uren per week en dus een lagere werkbelasting gekoppeld aan een beperkt inkomensverlies) tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd.

Iedereen zal herkennen dat:

- oudere 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;
- duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers leidt tot instroom van jonge medewerkers;
- voorkomen wordt dat oudere medewerkers voor hun pensioen via het kanaal van ziekteverzuim eerder stoppen met werken. Met generatieregelingen kunnen zij gezond de eindstreep halen.

Voor sociaalwerkorganisaties kan het aantrekkelijk zijn om met een generatieregeling voor de eigen organisatie aan de slag te gaan en te zorgen dat medewerkers fit en gezond hun AOW-gerechtigde leeftijd (en daarmee hun pensioen) halen. Het is niet verplicht om een generatie-regeling voor de eigen organisatie te maken. Kleine organisaties en organisaties met een relatief jong medewerkersbestand hebben meer baat bij het maken van individuele maatwerkafspraken met hun oudere werknemers.

Sociaalwerkorganisaties zullen zich bezinnen of zij behoefte hebben aan een eigen generatieregeling of dat zij uit de voeten kunnen met mogelijkheid om met oudere werknemers op individueel niveau maatwerkafspraken te maken. Of het nu gaat om individuele maatwerkafspraken of een



---

generatieregeling voor de eigen organisatie, de inhoud van de te afspraken komt in grote lijnen overeen.

### **Wat zijn de basis-afspraken voor individuele maatwerkafspraken en een generatieregeling op organisatieniveau in de cao Sociaal Werk?**

De basisafspraken in de cao Sociaal Werk, die ten aanzien zowel de individuele maatwerkafspraken als een generatieregeling op instellingsniveau gelden, zijn:

- werknemers moeten minimaal 50% van hun oorspronkelijke arbeidsomvang feitelijk blijven werken (basisregel die ook in pensioen- en fiscale regels geldt); en
- werknemers mogen niet meer dan 5 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd gaan deelnemen.

De cao Sociaal Werk voegt daar voor de generatieregeling op organisatieniveau een aantal 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 alle verlof hebben opgenomen dat 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; en
- als de werknemer in de generatieregeling de pensioenopbouw wil voortzetten dan betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie.



## 2. WERKWIJZE OM AAN DE SLAG TE GAAN MET EEN GENERATIEREGLING OP ORGANISATIENIVEAU

### Het besluit om een generatieregeling in te voeren

Het besluit om een generatieregeling voor de eigen organisatie op te stellen ligt bij de werkgever. Als de werkgever het besluit neemt, 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 (art. 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:

- Inzicht in hoeveel werknemers in een bepaalde periode binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en wat hun kenmerken zijn naar functiegroep, deeltijd-omvang, etc.;
- Inventariseren of er belangstelling is in de organisatie voor deelname aan de generatieregeling in welke vorm;
- De voor- en nadelen op een rijtje zetten van het maken van een generatieregeling voor de organisatie versus het maken van individuele maatwerkafspraken met werknemers;
- Wat voor beleid en afspraken bestaan er verder 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 met organisatie-specifieke bepalingen. Welke specifieke afspraken zijn wenselijk in de organisatie;
- Bepalen of een generatieregeling op organisatieniveau de voorkeur heeft boven maatwerkafspraken. Wanneer dit zo is, definitieve afspraken opstellen in overleg met de ondernemingsraad;
- Het informeren en betrekken van werknemers bij de ontwikkeling en invoering van de regeling.

### Het opstellen van een generatieregeling op organisatieniveau

Met inachtneming van (fiscale) wetgeving, pensioenregelgeving (PFZW) en de 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 deze (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 organisatieregeling 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 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 minimumaantal 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 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 of 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;
- organisatiespecifieke 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.



### 3. MINDER WERKEN IN HET KADER VAN GENERATIEREGELINGEN

Het aantal uur dat de werknemer feitelijk minder gaat werken kan op verschillende 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.

#### Twee varianten

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. Dit wordt verder 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</u>	<u>aantal uur</u>	<u>aantal te werken uren</u>	<u>loondoorbetaling</u>	<u>aantal uur</u>
1.	<b>100%</b>	36	<b>50%</b>	<b>75%</b>	27
		24	12		18
2.	<b>100%</b>	36	<b>60%</b>	<b>80%</b>	28,8
		24	14,4		19,2
3.	<b>100%</b>	36	<b>80%</b>	<b>90%</b>	32,4
		24	19,2		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, IKB en 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 een eigen generatieregeling heeft, 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. 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 (niet zijnde het Spaarverlof) 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.



## 4. GEVOLGEN VOOR DE ARBEIDSVOORWAARDEN

### Arbeidsvoorwaarden in geld

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

**Het nieuwe salaris** wordt 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 (vakantietoelage, eindejaarsuitkering, en de 0,1 % ) en de pensioenpremie.

Het inkomensverlies voor de werknemer bestaat uit het verschil tussen het oorspronkelijke en het 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.

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

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

### Vrijwillig voortzetten pensioenopbouw: werkgever betaalt het werkgeversdeel bij een generatieregeling op organisatieniveau

De werknemer die gebruik maakt van een generatieregeling op organisatieniveau, kan de pensioenopbouw tijdens de deelname aan de generatieregeling (gedeeltelijk) vrijwillig voort te zetten over de niet gewerkte uren. Wanneer de werknemer dat doet, 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.

### Arbeidsvoorwaarden in tijd

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

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.



## 5. DEELNAME AAN GENERATIeregelingen BEEINDIGEN

### In drie gevallen stopt de deelname aan generatieregelingen:

1. Als de werknemer zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Ook als de werkgever aansluitend de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbiedt, loopt de deelname aan generatieregelingen niet door of kunnen ook niet opnieuw worden afgesproken. Dat is op fiscale gronden namelijk niet toegestaan.
2. Als de werknemer voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst gaat bij de organisatie. Indien de werknemer op eigen initiatief uit dienst gaat en daarna in dienst treedt bij een organisatie waar generatieregelingen zijn ingevoerd kan deze mogelijk daar gaan deelnemen, maar dat 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 het uitgangspunt voor het berekenen van de hoogte van de betreffende uitkering (zoals WW- en WGA-uitkering).
3. Uitzonderingssituaties. Het beëindigen van deelname aan een regeling kan 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 salaris, 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.

In een organisatieregeling kan nader worden ingevuld 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.

## 6. SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN

### Sociale zekerheid

Als een werknemer maatwerkafspraken heeft gemaakt of deelneemt aan een generatieregeling op organisatieniveau dan heeft dit effect op eventuele uitkeringen zoals WW, WIA of Ziektewet. Deze uitkeringen zijn namelijk gebaseerd op het nieuwe salaris dat de werknemer ontvangt. Er zijn twee situaties waar generatieregelingen en sociale zekerheid elkaar kunnen treffen, te weten:

1. de werknemer heeft maatwerkafspraken gemaakt of maakt gebruik van een generatieregeling op organisatieniveau 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 maakt maatwerkafspraken of gaat deelnemen aan de generatieregeling van de organisatie.

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

#### **WW**

Als een werknemer al een (gedeeltelijke) WW-uitkering heeft en minder gaat werken doordat er maatwerkafspraken zijn gemaakt of hij deelneemt aan de generatieregeling van de organisatie, 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 generatieregelingen 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.

#### **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 een 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 een 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 een generatieregeling mogelijk is. Over de effecten van deelname aan een 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 een 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. Voor meer informatie: neem contact op met [PFZW](#).

### ***Vrijwillige voortzetting pensioenopbouw***

De werknemer heeft bij deelname aan een 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. Belangrijk is dat een werknemer goed de voor- en nadelen afweegt van het wel of niet vrijwillig voortzetten van de pensioenopbouw.

In de cao Sociaal Werk is vastgelegd dat bij deelname aan een generatieregeling op organisatieniveau de werkgever bij vrijwillig voortgezette opbouw het bijbehorende werkgeversdeel bijdraagt.

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.

Bel [PFZW](#) of stuur een mail om meer informatie wanneer een je te maken hebt met een van de hierboven beschreven situaties.

NB: de huidige RVU-regeling loopt af op 31 december 2025.



## 7. REKENVOORBEELDEN

### Opbouw rekenvoorbeelden

- De basis om je loon te berekenen, als je deelneemt aan een generatierегeling (zowel maatwerkafspraken als een generatierегeling op organisatieniveau), is je salaris.
- Je salaris is het tussen jou en jouw werkgever overeengekomen bruto maandbedrag behorend bij een periodieknummer dat voorkomt in de salaristabellen zoals opgenomen in de cao.

### IKB en Loopbaanbudget

- In je IKB zijn vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, 0,1% toeslag en tegemoetkoming ziektekostenverzekering bij elkaar gevoegd. In totaal is je IKB-omvang 17,072% van jouw bruto loon met een toevoeging van €10,00.
- De opbouw van je loopbaanbudget bedraagt 1,5% per maand van het bruto salaris en 8% vakantiegeld en 8,3% eindejaarsuitkering en indien van toepassing de onregelmatigheidstoeslag.
- Deelname aan een generatierегeling beïnvloedt dus je IKB-omvang en je Loopbaanbudget.

### Verlof

- Je wettelijk verlof wordt berekend over de nieuwe omvang van je arbeidsovereenkomst.
- Je bovenwettelijke verlof (vitaliteitsuren en de 26 uur bovenwettelijk verlof IKB) wordt berekend over het aantal uren dat je daadwerkelijk werkt (= de arbeidsomvang).
- Heb je nog verlof staan, dat meer is dan dat in de voorafgaande 12 maanden is opgebouwd, dan maak je dat eerst op voordat je start met een generatierегeling. Hiervoor telt mee: wettelijk verlof, vitaliteitsuren en bovenwettelijk verlof (bovenwettelijke verlof is het verlof in het IKB en extra aangekocht verlof uit het IKB).

### Rekenvoorbeelden

Hieronder zijn 2 rekenvoorbeelden uitgewerkt, waarbij een medewerker de 18 uur (de helft van een voltijds 36-uur arbeidsovereenkomst met een voltijdssalaris van € 2.700,-) wil gaan werken. Voorbeeld 1 met individuele maatwerkafspraken of een generatierегeling op organisatieniveau, en voorbeeld 2 zonder dergelijke afspraken.

Toelichting bij Voorbeeld 1: Je werkt **36** uur (100%) en gaat **18** uur (50%) werken door deel te nemen aan een generatierегeling.

- Je arbeidsduur in je arbeidsovereenkomst gaat naar 27 uur (75%).
- De 9 uur, van 36 uur naar 27 uur, is aanpassing arbeidsduur. Over dit deel heb je loonverlies. Je loonverlies eventueel (gedeeltelijk) compenseren door opname vervroegd ouderdomspensioen.
- De 9 uur, van 27 naar 18 uur, is vrijstelling van arbeid in de vorm van betaald verlof. Over deze 9 uur ontvang je salaris. Je ontvangt dus voor 27 uur salaris.

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

De tabel laat zien wat je salaris per maand is, wat je opbouw IKB en loopbaanbudget is voor de volgende situaties:

- als je 36 uur werkt;
- als je minder wilt gaan werken en je gebruik wilt maken van een generatierегeling;
- als je minder wilt werken maar dan zonder generatierегeling. Alle bedragen zijn bruto en de weergegeven percentages zijn de percentages van het voltijdsvakantiedienstverband.

<b>Je wilt in plaats van 36 uur 18 uur gaan werken</b>		
Huidige situatie: je werkt 36 uur	Arbeidsduur	36 uur
Brutosalaris per maand	100%	2.700,00
Opbouw IKB		470,94
Opbouw Loopbaanbudget		47,37
<b>Voorbeeld 1: met Generatieregeling</b>		
Nieuwe situatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je gaat 18 uur werken</li> <li>• Je wordt doorbetaald voor 27 uur</li> </ul>	Arbeidsduur	18 uur
	50%	18 uur
Aantal uren in je arbeidsovereenkomst	75%	27 uur
Brutosalaris per maand	75%	2.025,00
Opbouw IKB		355,71
Opbouw Loopbaanbudget		35,53
<b>Je levert in:</b>	<b>25%</b>	<b>9 uur</b>
Brutosalaris per maand	25%	675,00
Opbouw IKB		115,24
Opbouw Loopbaanbudget		11,84
<b>Voorbeeld 2: zonder Generatieregeling</b>		
Nieuwe situatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Je gaat 18 uur werken</li> <li>• Je wordt doorbetaald voor 18 uur</li> </ul>	Arbeidsduur	18 uur
	50%	18 uur
Aantal uren in je arbeidsovereenkomst	50%	18 uur
Brutosalaris per maand 50% 1.350,00	50%	1.350,00
Opbouw IKB		240,47
Opbouw Loopbaanbudget		23,69
<b>Je levert in:</b>	<b>50%</b>	<b>18 uur</b>
Brutosalaris per maand	50%	1.350,00
Opbouw IKB		230,47
Opbouw Loopbaanbudget		23,69

## SCHEMA ARBEIDSVOORWAARDEN EN EFFECTEN

## BIJLAGE

In de onderstaande schema's zijn de vormen waarin generatieregelingen kunnen worden uitgevoerd, afgezet tegen de effecten bij sociale zekerheid, pensioen en belasting en toeslagen.

De twee mogelijke vormen zijn: aanpassing arbeidsduur en vrijstelling van arbeid. Omdat bij deelname aan generatieregelingen sprake is van doorbetaling van de helft van de niet- gewerkte uren zal altijd combinatie van deze twee vormen worden toegepast.

In onderstaande schema's wordt dit uitgewerkt.

### Sociale zekerheid

	Loon	ZW	WW	WIA
<b>Aanpassing van arbeidsduur</b>	Vanwege urenteruggang 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 benadelings-handeling 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.
<b>Vrijstelling van arbeid</b>	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 Ziektewet 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.

## Pensioen

	<b>Pensioenopbouw</b>	<b>Vervroegd ouderdompensioen</b>	<b>Vrijwillige voortzetting</b>	<b>Geen vrijwillige voortzetting</b>
<b>Aanpassing van arbeidsduur</b>	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 generatierегeling). 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.
<b>Vrijstelling van arbeid</b>	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.

## Fiscale effecten

	<b>Fiscaal</b>	<b>Toeslagen</b>
<b>Aanpassing van arbeidsduur</b>	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.
<b>Vrijstelling van arbeid</b>	Door vrijstelling van arbeid zijn er geen effecten op toeslagen.	Door vrijstelling van arbeid zijn er geen effecten op toeslagen.