

Generatiebeleid (vanaf 1 januari 2018)

1. Werkgever en werknemer kunnen op wederzijdse vrijwillige basis afspraken maken om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel werknemer als de instelling.
2. De afspraak Generatiebeleid staat open voor werknemers die op of na 1 januari 2018 en voor 1 januari 2023 zestig jaar of ouder zijn of worden. Wordt de toepassing van de regeling Generatiebeleid afgesproken dan kan de werknemer deelnemen tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst.
3. In het jaarlijkse overleg tussen de bestuurder en de regionale vakbondsvertegenwoordigers wordt de feitelijke en de te verwachten toepassing van de regeling Generatiebeleid in de organisatie besproken.
4. De werknemer die gebruik maakt van de instellingsregeling Generatiebeleid krijgt een vrijstelling van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst. Werkgever en werknemer stellen de omvang van de vrijstelling in overleg vast, waarbij het aantal werkuren minimaal gemiddeld 18 uur (50% van een voltijd dienstverband) bedraagt. Door het terugbrengen van de arbeidsduur wordt de opbouw van alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd', zoals vakantie en PLB uren, eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau.
5. De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen worden herbezet, of de productie wordt aangepast, zodat er geen sprake is van werkdrukverhoging bij de werknemer die gebruik maakt van de instellingsregeling Generatiebeleid of bij andere werknemers.
6. De werknemer dient, alvorens gebruik te kunnen maken van de instellingsregeling Generatiebeleid, eerst zijn PLB-uren volledig te hebben opgemaakt. Gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van de regeling ontvangt hij jaarlijks 57 PLB-uren op basis van een 100% dienstverband. De extra uren die waren toegekend in de overgangsregeling (artikel 12.2.3 en 12.2.4 en 12.1.2 lid 4) komen te vervallen.
7. Hoofregel is dat tijdens de deelname aan de instellingsregeling Generatiebeleid, de pensioenopbouw op 100% van het oorspronkelijke contractsomvang wordt voortgezet. De werknemer mag ook kiezen voor een lagere pensioenopbouw, met als ondergrens het niveau waarop hij wordt uitbetaald. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft 50%-50%.