

ZIJN VAKMANSCHAP MAAKT VAN HAAR EEN NIEUW TALENT

Pak uw kans!

Generatiepact Metaal & Techniek

Ruimte voor nieuwe energie.

Informatie voor werkgevers

Generatiepact Metaal & Techniek

Het Generatiepact is een regeling die werknemers in Metaal & Techniek vanaf 60 jaar in staat stelt minder uren te werken. Zo wordt er ruimte gecreëerd voor een jongere generatie en kunnen ouderen tegelijkertijd langer fit en met plezier hun werk voortzetten. Ruimte voor een hoop nieuwe energie dus!

Het Generatiepact biedt u als werkgever de mogelijkheid om werknemers vanaf 60 jaar vrijwillig minder te laten werken. Zo kunnen zij gezond hun pensioen halen en zullen zij minder snel uitvallen. Als één of meerdere oudere werknemers binnen uw bedrijf hier gebruik van maken, ontstaat er ruimte om jongere werknemers een vaste baan aan te bieden en aan uw bedrijf te binden. De vakkennis en ervaring van ouderen helpt bij het opleiden van jonge nieuwe collega's en blijft zo bewaard.

Als werkgever compenseert u de helft van de uren die uw werknemer inlevert. Het andere deel is voor rekening van de werknemer. Daarbij komen de seniorendagen van de werknemer te vervallen, maar blijft het pensioen hetzelfde. Dat betekent dat u als werkgever (en uw werknemer) de gebruikelijke premie blijft betalen.

Subsidie aanvragen

Als een werknemer gebruik maakt van het Generatiepact en u als werkgever binnen 6 maanden een nieuwe werknemer voor onbepaalde tijd aanneemt, kunt u een subsidie aanvragen bij de Vakraad Metaal & Techniek. Vul hiervoor het formulier 'Subsidieaanvraag' in, dat is te downloaden op www.generatiepactmetaalentechniek.nl. Op dit formulier staat aangegeven wat er moet worden ingeleverd om de subsidie te kunnen aanvragen.

€ 1.500,- subsidie

Als werkgever kunt u een subsidie ontvangen voor iedere werknemer die gebruik maakt van het Generatiepact, mits hiervoor een nieuwe werknemer een vast contract krijgt.

Leeftijd	Variant *(werk – salaris – pensioen)*	Recht of mogelijkheid
60 en 61	80% - 90% - 100%	Recht
62 en ouder	80% - 90% - 100%	Recht
	70% - 85% - 100%	Mogelijkheid
	60% - 80% - 100%	Mogelijkheid



Drie varianten

Binnen het Generatiepact Metaal & Techniek is er een keuze uit drie varianten: 80%, 70% of 60% werken. Vanaf het moment dat uw werknemer 60 jaar is, heeft hij recht op deelname aan de 80% variant. Vanaf de leeftijd van 62 jaar kunnen werknemers ook kiezen voor de 70% of 60% variant, maar dan uitsluitend in overleg met en na goedkeuring van u als werkgever. Bekijk daarom goed welke voordelen het u en uw werknemer biedt, maar ook welke voorwaarden en gevolgen de regeling kent.



80-90-100 betekent dat uw werknemer 80% van de normale arbeidsduur werkt, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. Zowel u (werkgever) als de werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon volgens de gebruikelijke verdeling. De seniorendagen vervallen. Vanaf de leeftijd van 60 jaar heeft uw werknemer recht op deze variant, tenzij zwaarwichtige belangen van de werkgever zich daartegen verzetten.

70-85-100 betekent dat uw werknemer 70% van de normale arbeidsduur werkt, tegen 85% loon en 100% pensioenopbouw. Zowel u (werkgever) als de werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon volgens de gebruikelijke verdeling. De seniorendagen vervallen. Vanaf het moment dat de werknemer 62 is, kan hij kiezen voor deze variant, mits u als werkgever hiermee in stemt.

Ruimte voor nieuwe energie

60-80-100 betekent dat uw werknemer 60% van de normale arbeidsduur werkt, tegen 80% loon en 100% pensioenopbouw. Zowel u (werkgever) als de werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon volgens de gebruikelijke verdeling en seniorendagen vervallen. Vanaf het moment dat de werknemer 62 is, kan hij kiezen voor deze variant, mits u als werkgever hiermee instemt.

Bespreek de mogelijkheden met uw werknemers

Deelname aan het Generatiepact is niet vanzelfsprekend. Zowel u (de werkgever) als de werknemer moeten dit beide willen. Het is daarom heel belangrijk dat u ruim voor de gewenste ingangsdatum het gesprek met uw werknemer voert. Bespreek de verschillende varianten en de gevolgen voor de werkdruk. Maak ook duidelijk welke kennis en vaardigheden de werknemer kan overdragen.

Informatiemiddelen en rekentool voor uw werknemers

U kunt uw werknemers gemakkelijk informeren over het Generatiepact met de speciaal ontwikkelde folder voor werknemers. Hierin wordt de regeling uitgelegd en leest uw werknemer ook welke voordelen het Generatiepact hem kan bieden.
Download of bestel deze folder op www.generatiepactmetaalentechniek.nl.



Folder voor werknemers

Ook kunt u uw werknemers verwijzen naar deze website voor de rekentool waarmee direct inzicht wordt gegeven in het nieuwe netto inkomen.

Naast de folder zijn er andere communicatiematerialen beschikbaar om het gesprek over deelname aan het Generatiepact nog beter met elkaar te voeren:

- PowerPointpresentatie
- Infographic
- Animatie

Alle materialen zijn te downloaden op www.generatiepactmetaalentechniek.nl.

Wie kunnen er gebruikmaken van het Generatiepact?

Alle werknemers van 60 jaar en ouder die werkzaam zijn in de onderstaande bedrijfstakken, hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van het Generatiepact:

- het carrosseriebedrijf
- de goud- en zilvernijverheid
- het isolatiebedrijf
- het metaalbewerkingsbedrijf
- het technisch installatiebedrijf

Voordeel voor u als werkgever

Doordat oudere werknemers vrijwillig kiezen om minder te werken, hebben ze meer hersteltijd en zullen ze minder snel ziek uitvallen. Daardoor blijven ze langer fit aan het werk en blijft ervaring en vakkennis in uw organisatie. Tegelijkertijd ontstaat er ruimte voor jongeren in uw bedrijf waardoor er een betere balans komt tussen jong en oud. Bovendien kan er kennisoverdracht plaatsvinden.

Voordeel voor de werknemer

Oudere werknemers krijgen de kans om minder te werken en daardoor meer rust en vrije tijd. Dat is niet alleen goed voor de gezondheid, maar zorgt er ook voor dat zij langer met plezier kunnen doorwerken, geleidelijk kunnen afbouwen én hun kennis kunnen doorgeven. Ze kunnen genieten van extra vrije tijd en krijgen zo ruimte voor nieuwe energie.

Voorwaarden om deel te nemen aan het Generatiepact

- Werknemer is 60 jaar of ouder.
- Deelname aan de 60% en 70% variant kan uitsluitend vanaf de leeftijd van 62, en alleen als zowel de werknemer als de werkgever dit willen.
- Het minimaal aantal uur dat de werknemer moet blijven werken is 22,8 uur per week.
- Tijdens deelname aan het Generatiepact is het de werknemer niet toegestaan om nieuwe of aanvullende betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten. Reeds bestaande betaalde nevenwerkzaamheden maken niet uit.
- Zodra de werknemer met (deeltijd)pensioen wenst te gaan, vervalt het Generatiepact.
- Seniorendagen komen te vervallen.
- Voor de 80% variant moet de werknemer tenminste 1 jaar in dienst zijn en mag hij niet meer dan 296 vakantie uren hebben op het moment van deelname. Ook moet deelname minstens 6 maanden voorafgaand aan ingang worden aangevraagd.

Alle voorwaarden zien?
Kijk op www.generatiepactmetaalentechniek.nl/voorwaarden

Deelname schriftelijk vastleggen

Mocht een werknemer na goedkeuring van de werkgever gebruik willen maken van het Generatiepact, dan kunnen de nieuwe afspraken het beste schriftelijk vastgelegd worden. Hiervoor is het formulier 'Aanvulling arbeidsovereenkomst' ontwikkeld.

Dit formulier is te downloaden op de website www.generatiepactmetaalentechniek.nl.

Wat betekent het Generatiepact voor...



Het pensioen

Als uw werknemer meedoet aan het Generatiepact dan heeft dit geen invloed op de hoogte van zijn pensioenuitkering. Zowel u (de werkgever) als de deelnemende werknemer blijven op basis van het oorspronkelijke salaris en verdeling pensioenpremie afdragen. Hierdoor blijft het pensioen gelijk. Mocht uw werknemer gebruik willen maken van (deeltijd)pensioen, dan vervalt de gemaakte afspraak op basis van het Generatiepact.

De vakantiedagen

Uw werknemer bouwt vakantiedagen op over de feitelijk gewerkte uren (dus over 60%, 70% of 80%). Voor het afschrijven van vakantie wordt er gekeken hoeveel uren de werknemers werken in de nieuwe situatie. In verhouding heeft de werknemer dus net zoveel vakantie als voorheen. Mochten vakantiedagen verrekend worden in geld, dan wordt er uitgegaan van het oorspronkelijke uurtarief (voor toepassing van het Generatiepact) inclusief de daarna verschenen cao- verhogingen.

Bij deelname aan het Generatiepact heeft uw werknemer geen recht op seniorendagen (extra vakantiedagen voor oudere werknemers).

De vakantiebijslag

Voor de vakantiebijslag geldt 8% over het daadwerkelijke salaris, dus het gekozen percentage van 80%, 85% of 90%.

De cao-verhogingen

De cao-verhoging wordt berekend over het daadwerkelijke salaris (80%, 85% of 90% afhankelijk van de gekozen variant).

Voor de af te dragen pensioenpremie wordt er gerekend met het oorspronkelijke salaris aangevuld met de cao-verhoging.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als uw werknemer gebruik maakt van het Generatiepact en ziek wordt, dan betaalt u als werkgever op grond van artikel 67 cao – afhankelijk van het moment 100% of 90% van het nieuwe salaris. Dus van de 80%, 85% of 90% afhankelijk van de gekozen variant. Als uw werknemer deelneemt aan het Generatiepact en twee jaar arbeidsongeschikt is, ontvangt uw werknemer 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.

De werkloosheidsuitkering

Als uw werknemer gebruik maakt van het Generatiepact en werkloos raakt, dan kan dit van invloed zijn op zijn WW. De werkloosheidsuitkering is gekoppeld aan het sociale verzekeringsloon.
Omdat bij deelname aan het Generatiepact het daadwerkelijk verdiende salaris daalt, daalt ook het sociale verzekeringsloon en daarmee ook de hoogte van een eventuele WW-uitkering.

Toeslagen

Voor de gevolgen van eventuele toeslagen van de overheid, kan uw werknemer terecht op www.toeslagen.nl.



Pak uw kans!



Uw voordelen op een rij

- Lager ziekteverzuim
- Meer jonge werknemers
- Subsidie voor werving & selectie
- Behoud van vakkennis
- Betere balans van jong en oud

FNV Metaal · CNV Vakmensen · De Unie · koninklijke metaalunie · Techniek Nederland · FOCWA · Vereniging Goud- en Zilversmeden

Generatiepact Metaal & Techniek *Ruimte voor nieuwe energie.*

Kijk voor meer informatie op:
www.generatiepactmetaalentechniek.nl

Aan de teksten in deze folder kunnen geen rechten worden ontleend.