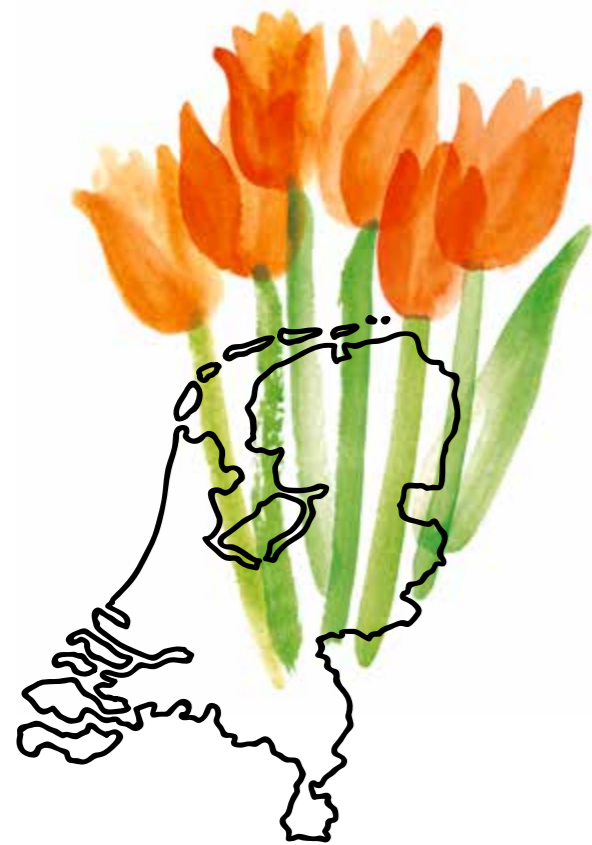




Generatiereregeling

Whitepaper

Inhoudsopgave



Over de auteurs

Jan van Harten is pensioenadviseur en financieel planner. Hij adviseert mensen die met pensioen gaan of hier over nadenken. Ook begeleidt hij ondernemingsraden bij pensioenvraagstukken en helpt werkgevers met het inrichten van pensioenregelingen. Jan is partner bij &Gommer Pensions Group en verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van het adviesbureau. Speciaal gericht op de 60+ werknemers heeft hij het platform *bijnametpensioen.nl* opgericht. Op dat platform komen pensioenadvies en pensioencoaching samen.

Theo Gommer is zowel pensioenadviseur als managing partner bij &Gommer Pensions Group. Theo koppelt kennis aan ervaring in pensioenland en is in staat dat te communiceren met professionals én werkgevers, maar ook werknemers en Ondernemingsraden. Indien nodig zal hij ook juridisch gelijk halen als pensioenadvocaat. Hij is namelijk ook partner bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten en mede-initiatiefnemer van de *Visitatie Commissie Pensioenfondsen B.V.* Verder is hij vaste columnist van *De Financiële Telegraaf*.

Iris van Hees is pensioenadviseur en financieel planner bij &Gommer Pensions Group. Met haar fiscaal juridische achtergrond is ze niet alleen graag bezig met het oplossen van pensioenvraagstukken, maar ook met financiële planning.

1. Inleiding

Door een stijging van de wettelijke pensioenleeftijd gaan werknemers steeds later met pensioen. Veel werknemers willen wel langer doorwerken, maar niet iedereen wil of kan fulltime doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er zijn oudere werknemers die in de laatste jaren de werkdruk willen verminderen of hun werkzaamheden willen aanpassen om het werk fysiek vol te kunnen houden. Ook zijn er steeds meer werknemers op leeftijd die hun werkzaamheden rustig willen afbouwen tot aan hun pensioendatum. Om deze waardevolle groep werknemers op een gezonde, productieve en gemotiveerde manier aan het werk te houden, zijn er verschillende mogelijkheden in het leven geroepen. Een van deze mogelijkheden is de generatieregeling.

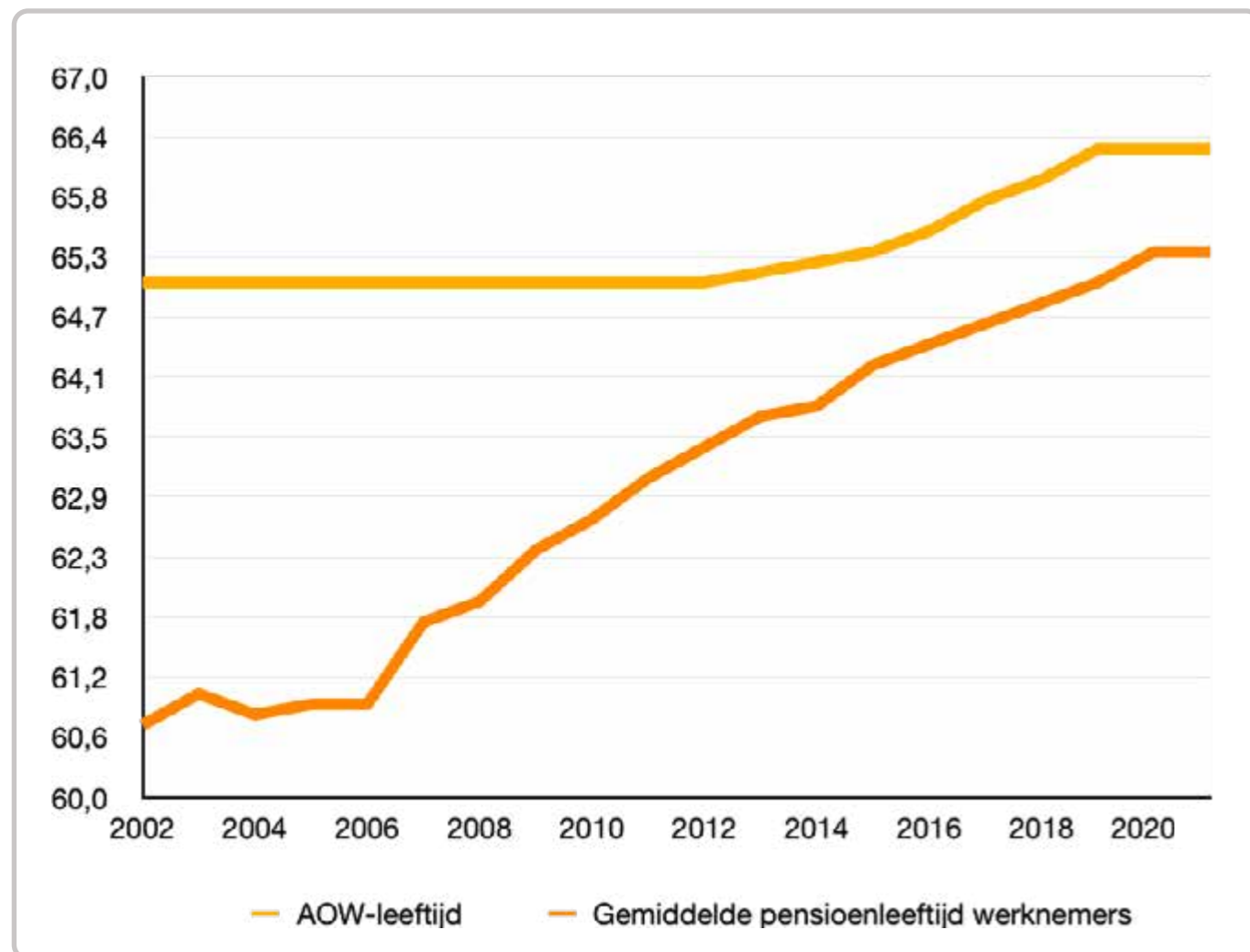
Hoewel deze regeling al geruime tijd bestaat, zijn veel werknemers en werkgevers niet op de hoogte van de mogelijkheid om met een generatieregeling de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te bevorderen.

Hoe kunnen werkgevers de duurzame inzetbaarheid bevorderen met de generatieregeling? En de productiviteit, kostbare kennis en ervaring van oude werknemers behouden? Hoe neem jij dat mee in je advies aan de werkgever? Dat leggen we uit in deze whitepaper.



2. De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers

De gemiddelde pensioenleeftijd is in de afgelopen jaren enorm gestegen. In 2021 was de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen zijn gegaan 65 jaar en 4 maanden. Eind 2006 lag de gemiddelde leeftijd nog onder de 61 jaar.



In 2006 was de gemiddelde diensttijd van werknemers 40 jaar. In 2021 is de gemiddelde diensttijd gestegen naar 44 jaar en 4 maanden. Dit betekent dat de gemiddelde diensttijd van werknemers in de afgelopen 15 jaar dus met meer dan 10% is gestegen¹.

3. Uitdagingen van het later met pensioen gaan

Het steeds later met pensioen gaan van werknemers kan voor uitdagingen zorgen. Uit diverse onderzoeken komen verschillende uitdagingen naar voren.

Motivatie

Wanneer werknemers ouder worden, vermindert hun motivatie om te groeien in hun werk en worden zij minder gemotiveerd door externe factoren als promotie, een hoger salaris of bonussen. Zij raken juist gemotiveerd door een baan die voldoening geeft en waarbij zij hun kennis en ervaring optimaal kunnen benutten. Denk hierbij aan het delen van hun kennis en ervaring met jongere werknemers. Verder neemt de motivatie ook toe bij werknemers waarvan de werkdruk wordt verlaagd, bijvoorbeeld door minder of lichtere taken en door een minder zware functie (demotie)².

Mentaal met pensioen

Buiten dat de motivatie bij oudere werknemers verschuift, blijkt ook een deel van de werknemers mentaal al met pensioen te zijn gegaan. Jenny Huijs deed hier onderzoek naar en ontdekte dat een groep werknemers, vaak tussen de 40 en 50 jaar, al mentaal zijn afgehaakt. Zij noemt dit mentaal met pensioen gaan³.

Verzuim

Het verzuim onder oudere werknemers, 55- tot 65-jarigen, is hoger dan onder jongere werknemers. Het aantal ziekmeldingen van oudere werknemers is weliswaar lager dan onder jongere werknemers, maar het verzuim duurt gemiddeld (veel) langer. Dit zorgt ervoor dat het verzuim van oudere werknemers per saldo hoger is. Daarbij speelt ook nog dat oudere werknemers, als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid, niet meer kunnen werken en vaak niet meer willen werken⁴.



¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/16/pensioenleeftijd-in-2021-ruim-4-jaar-hoger-dan-in-2006>

² Kooij, T. A. M. (2010). Motivating Older Workers: A Lifespan Perspective on the Role of Perceived HR Practices. [PhD-Thesis - Research and graduation internal, Vrije Universiteit Amsterdam].

³ Mentaal Pensioen, Jenny Huijs, september 2019

⁴ Arbeidsparticipatie ouderen flink gestegen CBS 2017

4. Duurzame inzetbaarheid

Werknemers werken steeds langer door en dat heeft invloed op hun motivatie en verzuim. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid wordt daarom steeds belangrijker. Het doel van duurzame inzetbaarheid is dat werknemers zo lang mogelijk productief, gezond en gemotiveerd blijven. Dit zorgt voor meer werkgeluk. Zij kunnen bijvoorbeeld minder gaan werken zonder erop achteruit te gaan met hun pensioen. Er zijn voor werkgevers verschillende mogelijkheden om dit doel te bereiken. Daarbij is duidelijkheid voor zowel werknemer als werkgever een randvoorwaarde.

Het is noodzakelijk dat een werkgever regelmatig met de werknemers in gesprek gaat over hun (duurzame) inzetbaarheid. Door het voeren van gesprekken voelen werknemers zich gehoord en gewaardeerd. En als werkgever raak je op de hoogte van, onder andere, hun wensen, doelen en gezondheid. Hierdoor kunnen werkgever en werknemer op tijd samen naar passende oplossingen kijken.

Een goed vertrekpunt voor het gesprek tussen werkgever en werknemer is de pensioensituatie van de werknemers. Op het moment dat precies in beeld is gebracht hoe de exacte pensioensituatie van de werknemer is, ontstaat ook een beeld van hoe lang de werknemer nog doorwerkt. En vanuit daar kan een passende oplossing voor de jaren tot aan pensioendatum worden gevonden.

De overheid en duurzame inzetbaarheid

De overheid heeft de laatste jaren flink ingezet op duurzame inzetbaarheid. De reden daarvoor is dat de overheid vindt dat alle werkgevers ervoor moeten zorgen dat straks hun werkenden gezond kunnen doorwerken tot aan de AOW-leeftijd. Hiervoor is de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid & eerder uittreden in het leven geroepen. 'Het doel van deze regeling is het door middel van het verlenen van subsidie faciliteren van sectorale maatwerkafspraken betreffende duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden'.⁵

Deze regeling ziet op het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden, het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan.⁶



⁵ Artikel 3 lid 1 Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

⁶ Artikel 3 lid 2 Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

5. Waarom een generatiereregeling?

Een belangrijk instrument om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te bevorderen is een generatiereregeling. Een regeling die oudere werknemers in staat stelt om minder te gaan werken, met zoveel mogelijk behoud van salaris én pensioenopbouw.

Waarom

Waarom zou een werkgever voor een generatiereregeling kiezen?

Oudere werknemers kunnen door parttime werken hun werkzaamheden langer volhouden en ervaren minder werkdruk. Dit draagt bij aan het werkgeluk van de oudere werknemers. Op deze manier behoudt de werkgever kennis, ervaring en arbeidskracht. Ook zullen de oudere werknemers langer gemotiveerd blijven om door te werken en zullen minder vaak mentaal met pensioen gaan.

Hoe werkt het precies

Door het invoeren van een generatiereregeling stelt de werkgever oudere werknemers in staat om minder uren te werken. Zij kunnen parttime gaan werken en hoeven daarbij slechts een klein deel van hun salaris in te leveren. Ondanks dat het parttimepercentage en het salaris van de oudere werknemer verlaagd worden, bouwen zij nog wel voor 100% pensioen op. Dit maakt een generatiereregeling aantrekkelijk voor de werknemer.

Het salaris en de kosten voor pensioenopbouw die de werkgever nu betaalt terwijl de oudere werknemer daar geen arbeid voor verricht, kan (deels) gecompenseerd worden door het aantrekken van jongere (vaak goedkopere) arbeidskrachten.

Generatiereregelingen heb je in alle soorten en maten. De toch wel meest bekende variant is de 80-90-100-regeling. Hierbij werkt de werknemer nog maar 80% van zijn oorspronkelijke arbeidstijd, krijgt 90% van het oude salaris en bouwt 100% pensioen op. De volgende varianten zijn ook denkbaar:

- 60-80-100; hierbij werkt de werknemer nog maar 60% van zijn oorspronkelijke arbeidstijd, krijgt 80% van zijn oude salaris en bouwt voor 100% pensioen op.
- 80-80-100; hier werkt de werknemer nog maar 80% van zijn oorspronkelijke arbeidstijd, krijgt ook 80% van zijn oorspronkelijke salaris, maar bouwt wel 100% pensioen op.

Hieronder tref je een vereenvoudigd voorbeeld van het inkomen van de werknemer voor en na deelname aan de 80-90-100 regeling.

Voor deelname:

Totaal bruto per jaar	€ 51.840,-
Heffingen	€ 13.724,-
Totaal netto per jaar	€ 38.116,-
Totaal netto per maand	€ 2.941,-

Na deelname:

Totaal bruto per jaar	€ 46.656,-
Heffingen	€ 11.155,-
Totaal netto per jaar	€ 35.501,-
Totaal netto per maand	€ 2.739,-

6. Het juridische en fiscale kader

Generatieregeling met wachtrij

Er zijn in de praktijk generatieregelingen te vinden met een wachtrij. Deze wachtrij houdt in dat werknemers alleen gebruik kunnen maken van de regeling als er nog andere werknemers zijn die ook gebruik willen maken van de regeling.

Generatieregeling vastleggen

De generatieregeling is vastgelegd in een collectieve afspraak, bijvoorbeeld een cao of een 'losse' collectieve generatieregeling.

Een generatieregeling wordt over het algemeen collectief afgesproken. Dat kan zijn in een cao of als er geen cao van toepassing is, in een losse generatieregeling. Deze losse regeling wordt dan vaak afgesproken tussen werkgever en ondernemingsraad. Als er geen ondernemingsraad is, kan de werkgever de regeling eenzijdig invoeren.

Generatieregeling vastgelegd in cao

In veel cao's is een generatieregeling opgenomen. De vormgeving en de voorwaarden voor de generatieregelingen verschillen per cao. Valt een werkgever onder een cao dan is deze verplicht de generatieregeling in overeenstemming met de cao uit te voeren. Er is dan, tenzij de cao dit geeft, geen keuzevrijheid bij de invulling van de generatieregeling. Werknemers kunnen, als en voor zover zij voldoen aan de voorwaarden opgenomen in de cao, gebruik maken van deze regeling.

Overeenkomst

Wil een werknemer deel gaan nemen aan de generatieregeling? Dan is het aan te bevelen om de gemaakte afspraken (in het kader van arbeidsduur, loon, pensioenopbouw en werknemersbijdrage) vast te leggen in een overeenkomst tussen werkgever en werknemer. Door een goede vastlegging voorkom je onduidelijkheid en misverstanden achteraf.

Aandachtspunt

In de praktijk geven veel oudere werknemers aan niet parttime te willen gaan werken. De reden die ze daarvoor geven, is dat zij niet verwachten dat de hoeveelheid werk gaat afnemen. En dat dat zij dan hetzelfde werk moeten doen in minder tijd en daarvoor ook nog eens minder betaald krijgen.

Een belangrijke voorwaarde voor het inzetten van de generatieregeling is dan ook om ervoor te zorgen dat de werkdruk van de werknemers ook daadwerkelijk vermindert. Dit kan door voor de vrijgekomen arbeidsuren een nieuwe werknemer aan te nemen. Alleen is dit niet voor alle functies mogelijk en/of haalbaar. Een herverdeling van werk zou dan wel een goede oplossing kunnen zijn.

Verzuim

Het verzuim onder oudere werknemers, 55- tot 65-jarigen, is hoger dan onder jongere werknemers. Het aantal ziekmeldingen van oudere werknemers is weliswaar lager dan onder jongere werknemers, maar het verzuim duurt gemiddeld (veel) langer. Dit zorgt ervoor dat het verzuim van oudere werknemers per saldo hoger is. Daarbij speelt ook nog dat oudere werknemers, als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid, niet meer kunnen werken en vaak niet meer willen werken.



In de praktijk zijn er dus generatieregelingen in alle soorten en maten. Maar een generatieregeling is niet geheel vormvrij. Bij het vormgeven ben je wel gebonden aan wetgeving. Negeer je de wet? Dan zou de generatieregeling door de Belastingdienst kunnen worden gezien als Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). Of kan de pensioenregeling als 'onzuiver' worden bestempeld met het opleggen van een fiscale sanctie als gevolg.

Regeling voor Vervroegde Uittreding

De definitie van een RVU staat in art. 32 ba LB 1964 en is als volgt:

'Onder een regeling voor vervroegde uittreding wordt verstaan een regeling die of een gedeelte van een regeling dat uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet te voorzien in een of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet dan wel tot het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling.'

Door de ruime opzet van de definitie kan een generatieregeling al snel als RVU worden aangemerkt en moet de werkgever een eindheffing van 52% over een deel van de toezegging betalen.

Om dit te voorkomen moet je daarom binnen het hieronder geschetste kader blijven.

Wanneer is het geen regeling voor vervroegde uittreding?

Een generatieregeling wordt niet als RVU aangemerkt als deze voldoet aan de voorwaarden uit art. 8.7 lid 1 UR LB. Om te voldoen aan dit artikel mag de verlaging van de arbeidsduur niet eerder ingaan dan tien jaar voor de pensioenrichtleeftijd. Zoals die is vastgelegd in het pensioenreglement van de werknemer. Voor het verlagen van de arbeidsduur geldt dat de arbeidsduur niet minder mag bedragen dan 50% van de arbeidsduur voorafgaand aan het deelnemen aan de generatieregeling.

Feitelijk wordt hierbij gekeken naar de arbeidstijd per week. De arbeidstijd per week mag wel onder de 50% komen als dit het gevolg is van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof. Dit geldt niet voor het opnemen een

verlofstuwmeer. Daardoor mag de feitelijke arbeidstijd namelijk niet onder de 50% per week komen. Het opnemen van een verlofstuwmeer na het beëindigen van de generatieregeling is daarentegen wel toegestaan⁷.

Voortzetten van de pensioenopbouw

Werknemers bouwen pensioen op over hun pensioengrondslag. De pensioengrondslag wordt berekend door het salaris te verminderen met de franchise. Wanneer iemand parttime werkt, wordt de franchise naar rato van het parttimepercentage van het salaris afgetrokken⁸. Door het deelnemen aan een generatieregeling zal de werknemer een lager salaris gaan ontvangen en zal zijn parttimepercentage lager worden. Wat dus in beginsel zou betekenen dat zijn pensioenopbouw ook minder zal worden.

Dit is alleen niet het geval als voldaan wordt aan de voorwaarden uit art. 10a lid 4 jo. art. 10b lid 3 UB LB. Om te voldoen aan deze artikelen mag de verlaging van het loon of de arbeidsduur niet eerder ingaan dan tien jaar voor de pensioenrichtleeftijd. Zoals die is vastgelegd in het pensioenreglement van de werknemer. Voor het verlagen van de arbeidsduur geldt ook hier weer dat de arbeidsduur niet minder mag bedragen dan 50% van de arbeidsduur voorafgaand aan het deelnemen aan de generatieregeling.

Wanneer de werknemer minder salaris ontvangt en de pensioenopbouw 100% voortgezet wordt, kan het onwenselijk zijn dat de eigen bijdrage van de werknemer gelijk blijft. Het is dan mogelijk om ook hier afwijkende afspraken over te maken.

Uitsluiting deelname op dienstjaren of functie

Het is mogelijk dat de werkgever niet alle werknemers deel wil laten nemen aan de generatieregeling. Er zou dan gekozen kunnen worden om te kiezen voor slechts bepaalde groepen werknemers. Dit is alleen toegestaan als er een legitiem doel wordt nagestreefd. De manier waarop het doel nagestreefd wordt moet passend en noodzakelijk zijn.

⁷ CAP V&A 12-003 Verlofstuwmeren en regelingen voor vervroegde uittreding

⁸ Art. 18ga LB

7. De generatiereregeling in de praktijk

In hoofdstuk 5 is beschreven hoe een generatiereregeling vorm kan worden gegeven. In dit hoofdstuk zijn enkele praktijkvoorbeelden uitgewerkt.

Voorbeelden van generatiereregelingen

Zoals reeds kort benoemd zijn er in de praktijk verschillende generatiereregelingen in cao's te vinden.

In de cao Ziekenhuizen is bijvoorbeeld opgenomen dat werknemers eerst hun uren uit het Persoonlijk Levensfase Budget moeten opnemen. Daarna mogen werknemers pas deelnemen aan de generatiereregeling. Ook zijn er cao's die de vorm van de regeling bepalen. Zo is in de cao Metaelektro opgenomen dat alleen de volgende twee varianten mogelijk zijn: 80-90-100 of 75-85-100.

Verder wordt in sommige generatiereregelingen nog een leeftijdsgrens of salariscgrens vastgesteld. In de cao Metaelektro worden al deze componenten aan elkaar gekoppeld. Er is dan recht op een bepaalde variant als een bepaalde leeftijd is bereikt en niet meer dan een bepaald salaris wordt verdiend.

Voorbeeld van een generatiereregeling met wachtrij

Stel een werkgever biedt een generatiereregeling aan waarbij de werknemer 80% werkt, 90% loon ontvangt en 100% pensioen opbouwt. Er moeten dan vijf werknemers zijn die willen deelnemen aan de regeling. Zodra er een nieuwe arbeidsplek van 100% vrijkomt. Deze plek kan dan opgevuld worden met een jongere werknemer. Een jongere werknemer zal goedkoper zijn en zo kan de generatiereregeling voor de ouderen worden gefinancierd. Dit is alleen mogelijk wanneer een bepaalde afdeling of functiegroep voldoende volume heeft.



8. In 11 stappen een generatiereregeling invoeren



Stap 1: Inventariseer

Inventariseer met de werkgever hoe groot de groep werknemers is die voor de generatiereregeling in aanmerking komen de aankomende vijf à tien jaar.



Stap 2: Bepaal doelgroep

Bepaal het doel van de generatiereregeling. Daarbij ligt de focus op het behouden van werknemers, met inzet op gezonde, gemotiveerde en productieve werknemers. Komt de focus meer te liggen op het eerder laten uittreden van oudere werknemers? Dan kan eventueel een uitbreiding van verlofsparen worden onderzocht. Of een RVU-regeling.



Stap 3: Behoeftte

Inventariseer bij de werknemers of er behoefte is aan een generatiereregeling. Dit kan, afhankelijk van de omvang van de groep, met een persoonlijk gesprek vanuit HR. Of bijvoorbeeld met een survey bij grote groep werknemers. Vergeet niet hier de ondernemingsraad in te betrekken.



Stap 4: Financiering

Check aan de hand van de jaarrekening of een generatiereregeling gefinancierd kan worden door de werkgever. Is er ruimte om een regeling volledig te financieren of moet de werknemer zelf ook een bijdrage leveren? (Zie bijvoorbeeld de 80-80-100 variant.) Reken hierbij ook door wat het de kosten zijn van een (jongere) werknemer die wordt aangetrokken om de vrijgevallen arbeidsplaats op te vullen.



Stap 5: Bespreken

Bespreek het voornemen om een generatiereregeling in te voeren met de ondernemingsraad of in een personeelsvergadering.



Stap 6: Vormgeving

Vormgeving van de generatieregeling. Dit betreft een eerste schets met daarin de volgende onderdelen. Wat wordt verhouding tussen arbeidsduur, salaris en pensioenopbouw? Is dat 80-90-100, of wordt er gekozen voor een andere variant? Komt er een wachtrij in de regeling? Vervolgens is het belangrijk om vast te leggen wat de voorwaarden voor deelname gaat worden. En geldt de regeling voor iedereen of alleen voor bepaalde functiegroepen? Kan de generatieregeling gewijzigd of beëindigd worden? En onder welke voorwaarden kan dat?



Stap 7: Vastlegging

Leg de generatieregeling vast. Dat kan zijn in de cao, in een reglement of in het personeelshandboek. Leg hierbij niet alleen de voorwaarden van de regeling vast, maar ook het doel en de redenen voor invoering.



Stap 8: Instemming

Vraag instemming aan de Ondernemingsraad als die er is.



Stap 9: Afstemming uitvoerder

Stem de generatieregeling af met de pensioenuitvoerder. Denk hierbij aan de mogelijkheid van deeltijd werken en fulltime pensioen opbouwen. Maak ook duidelijke afspraken over de manier waarop de generatieregeling moet worden verwerkt bij het muteren van werknemersgegevens. En implementeer dit in de salarisadministratie of het mutatieproces.



Stap 10: Toelichting werknemers

Geef de werknemers een toelichting op de generatieregeling. Dit kan door een presentatie te verzorgen. Eventueel alleen aan oudere werknemers of werknemers met bepaalde functies.



Stap 11: Individueel advies

Individueel pensioenadvies voor potentiële deelnemers aan de generatieregeling. Voordat werknemers de keuze maken om deel te nemen, moeten zij een duidelijk beeld krijgen van hun financiële plaatje, voor én na de pensioendatum. Hierbij is het belangrijk dat inzichtelijk wordt wat het al dan niet deelnemen op beide momenten voor effect heeft op hun financiën.

