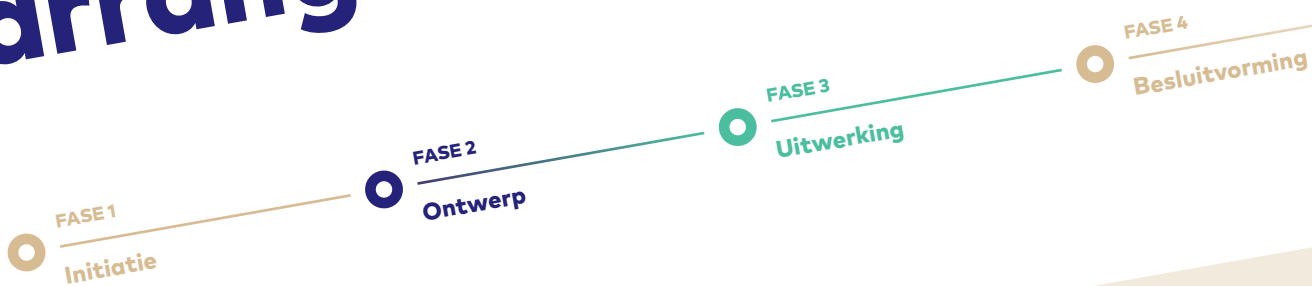


# Mogelijke arrangementen



FASE

## 2 en 3

DOELGROEP

### HR-adviseurs en GO-leden

**Deze factsheet geeft informatie over het begrip arrangementen, welke variaties mogelijk zijn en wat de gevolgen kunnen zijn van de keuze voor bepaalde variabelen.**

## Wat is een arrangement?

Een generatiepact bestaat in essentie uit een set van afspraken over:

- 1 Vermindering van arbeidsduur voor een te bepalen groep werknemers.
- 2 De mate waarin de werkgever de inkomensgevolgen van deze werkvermindering compenseert (x% werken, y% salaris, z% pensioenopbouw).
- 3 De bestemming van de eventuele besparingen.

Een 'arrangement' is de gekozen variant van bovengenoemde afspraken bij een gemeente. Het is ook mogelijk om meerdere arrangementen naast elkaar aan te bieden. Dit komt meestal voor wanneer er verschillende doelgroepen bepaald worden (1) en/of er verschillende percentages worden afgesproken bij punt 2. Verder worden er afspraken gemaakt over de periode waarin deelname aan de regeling kan starten en over de mogelijke gevolgen voor overige arbeidsvoorwaarden en rechtspositionele zaken. Er zijn dus naar de inhoud van de afspraken, meerdere varianten van een generatiepact mogelijk, de zogenoemde arrangementen.

## Elementen in een arrangement

In een regeling kunnen afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld de volgende zaken:

- De periode waarin kan worden gestart met deelname.
- Doelgroep:
  - Leeftijd
  - Aantal dienstjaren
- Omvang van de arbeidsduurvermindering
- Juridische vorm van de arbeidsduurvermindering:
  - Verlof, verlofvariant
  - Ontslag, ontslagvariant
- Mate van inkomenscompensatie
- Pensioenopbouw

## Generieke randvoorwaarden voor deelname

De fiscale wetgeving en pensioenregeling geven minimale vereisten waaraan een generatiepact moet voldoen. Dit zijn:

- De leeftijd van de deelnemers is minimaal de 58 jaar, zijnde vanaf 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd (die op 68 jaar is gesteld).
- De resterende arbeidstaak is minimaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur. Meer informatie hierover is te lezen in het Factsheet Criteria doelgroep.
- De bijdrage van de werkgever in de pensioenpremie over het onbetaald verlof' of 'over de onbetaalde vakantie-uren mag maximaal 70% bedragen, maar de bijdrage mag lager zijn. Meer informatie hierover is te lezen in het Factsheet Pensioenopbouw en premieverdeling.
- Een werknemer die aan een generatiepact deelneemt kan vanaf 60 jaar vervroegd pensioen opnemen zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioenopbouw.

Als een deelnemer na deelname aan het generatiepact elders betaald werk gaat verrichten, kan mogelijk een situatie van fiscaal bovenmatige pensioenopbouw ontstaan. Meer informatie hierover is te lezen in het Factsheet Pensioenopbouw en premieverdeling.

## Lokaal te maken keuzes

- Een arrangement of meerdere arrangementen waaruit de deelnemer kan kiezen.
  - Voordeel: meer keuze zorgt voor meer maatwerk.
  - Nadeel: meer keuzestress en minder overzichtelijk.
- Bij meerdere arrangementen:
  - Parallel aanbod: Hierbij kiest de deelnemer het arrangement wat het beste bij hem past, of;
  - Volgtijdelijk aanbod: De deelnemer valt onder een bepaalde doelgroep, gekoppeld aan een bepaald arrangement. Na verloop van tijd of bij het bereiken van bepaalde leeftijd wordt de regeling beëindigd (na ontslag) of omgezet in een ander arrangement.
- Keuze voor verlofvariant of ontslagvariant.
  - In een verlofvariant blijft in beginsel de pensioenopbouw gelijk aan de situatie vóór deelname aan de regeling.
  - In een (deeltijd)ontslagvariant wijzigt de pensioenopbouw. Meer informatie hierover is ook te lezen in de Factsheet Verlof- en Ontslagvariant.
- Rekening houdend met de generieke randvoorwaarden, zijn lokaal keuzes mogelijk op de volgende aspecten.
  - Periode waarin kan worden gestart met deelname
  - Doelgroep
  - Leeftijd
  - Aantal dienstjaren
  - Type functies (leidinggevenden)
  - Omvang van de arbeidsduurvermindering en de juridische vorm (verlof/ontslag)
  - Mate van inkomenscompensatieMeer informatie hierover is ook te lezen in Factsheet Criteria doelgroep.

## Lokaal te maken keuzes over herbezetting

Een toelichting en meer informatie is te lezen in Factsheet Herbezetting en Factsheet Financiële kaders. Om de juiste arrangementen te bepalen, is het belangrijk om na te denken over de herbezetting van de vrijgekomen uren. De volgende keuzes kunnen hierin gemaakt worden:

- Herbezetting decentraal of centraal regelen.
- Herbezetting besteden aan specifieke functies.
- Maximale leeftijd van de instromers.
- Omvang van het dienstverband van de instromers.
- Vast of tijdelijk dienstverband van de instromers.

### Veel voorkomende arrangementen in het geval van de verlofvariant

	50-70-100	50-75-100	60-80-100	80-90-100
<b>Werktijdvermindering</b>	50%	50%	40%	20%
<b>Inkomensverlies</b>	30%	25%	20%	10%
	Dit is 60% van 50%	Dit is 50% van 50%	Dit is 50% van 20%	Dit is 50% van 20%
<b>Resterende inkomen</b>	70%	75%	80%	90%
<b>Pensioenopbouw over</b>		100%		
		oorspronkelijke loon		