

## **Veel gestelde vragen en antwoorden over het Generatiepact Woondiensten**

**In de CAO Woondiensten 2017-2018 zijn afspraken gemaakt over de invoering van het Generatiepact Woondiensten: corporatiemedewerkers van 63 jaar en ouder met een contract voor onbepaalde tijd kunnen minder gaan werken met behoud van volledige pensioenopbouw. De vrijgekomen formatieruimte wordt door jongeren herbezet, bij voorkeur binnen de corporatie en anders op brancheniveau. Het uitgewerkte reglement ligt nu ter goedkeuring bij de Belastingdienst.**

**Hieronder een overzicht van de meest gestelde vragen over de regeling.**

### **Algemeen**

#### **1. Wat is het Generatiepact Woondiensten?**

Het Generatiepact Woondiensten geeft corporatiemedewerkers van 63 jaar en ouder de mogelijkheid om minder te gaan werken, met een tegemoetkoming in het salaris en 100% pensioenopbouw. Hierdoor ontstaat ruimte om de instroom van jongeren (35 jaar en jonger) bij woningcorporaties te bevorderen. Er is sprake van een herbezettingsverplichting.

#### **2. Wanneer gaat de regeling in? En wanneer eindigt deze?**

De regeling gaat per 1 januari 2019 in onder voorbehoud dat de Belastingdienst de regeling goedkeurt. De regeling heeft een looptijd van drie jaar. Na twee jaar evalueren CAO-partijen de regeling en besluiten zij of de regeling wordt voortgezet. Ook als het generatiepact niet wordt voortgezet, kunnen werknemers - die al meedoen aan het generatiepact - gewoon blijven deelnemen tot beëindiging van hun dienstverband, uiterlijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

#### **3. Vanaf welke leeftijd mag een werknemer gebruikmaken van het Generatiepact Woondiensten?**

Elke werknemer van 63 jaar en ouder met een contract voor onbepaalde tijd kan gebruikmaken van het generatiepact. De werknemer moet op de gewenste ingangsdatum al minimaal één jaar een contract voor onbepaalde tijd hebben.

#### **4. Hoe ziet de regeling eruit?**

De corporatiemedewerker werkt 80 procent, ontvangt 90 procent van zijn oorspronkelijk bruto loon en blijft 100 procent pensioen opbouwen. De werknemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof. De werknemer kan bij de P&O-functionaris of financiële administratie terecht voor inzage in de financiële consequenties bij deelname aan het generatiepact.

#### **5. De corporatiemedewerker ontvangt bij deelname aan de regeling 90 procent van zijn oorspronkelijk salaris. Groeit het oorspronkelijk salaris ook mee met eventuele overeengekomen structurele loonsverhogingen tussen CAO-partijen?**

Ja.

*Voorbeeld: een medewerker verdient 3000 bruto euro in 2018. Hij wenst deel te nemen aan het Generatiepact Woondiensten. Hij krijgt dan 2.700 euro bruto (90 procent van 3.000 euro bruto). Stel dat CAO-partijen in 2019 een structurele loonsverhoging overeenkomen van 2 procent. Het oorspronkelijke salaris van de medewerker wordt dan 3.060 euro bruto. Gedurende deelname aan het generatiepact in 2019 ontvangt hij dan 2.754 euro bruto, 90 procent van 3.060 euro bruto. N.B.: indien van toepassing wordt bij een structurele loonsverhoging in 2019 op het*

oorspronkelijke salaris het aanpassingsbedrag in mindering gebracht conform artikel 4.4.5 CAO Woondiensten).

## **6. Mag een woningcorporatie afwijken van deze regeling?**

Het generatiepact in de CAO Woondiensten krijgt een standaard karakter. Dit betekent dat er geen afwijking van deze regeling is toegestaan. Hierop hebben CAO-partijen één uitzondering gemaakt: corporaties die al werken met een eigen generatiepact, kunnen deze regeling gedurende de looptijd van het sectorale generatiepact (1 januari 2019 tot en met 1 januari 2022) blijven toepassen tot de eigen regeling afloopt. Schriftelijke individuele afspraken met medewerkers blijven na deze periode gerespecteerd.

Corporaties moeten de eigen regeling wel aanmelden bij het team Werkgeverszaken van Aedes via [werkgeverszaken@aedes.nl](mailto:werkgeverszaken@aedes.nl). Daarnaast moet de eigen regeling aansluiten bij de herbezettingsafpraak uit het sectorale generatiepact.

## **7. Hoe en waar kan de werknemer zich aanmelden?**

Als een werknemer wil deelnemen aan het generatiepact, dan dient hij dit tenminste vier maanden van tevoren schriftelijk of per e-mail aan te vragen bij de werkgever. De werkgever en werknemer kunnen samen een kortere aanvraagtermijn afspreken.

*Voorbeeld: een werknemer dient op 1 november 2018 een verzoek tot deelname in bij zijn werkgever. Hij kan dan per 1 maart 2019 deelnemen aan het generatiepact. Eerdere deelname is mogelijk als de werkgever hiermee instemt.*

## **8. Zijn er vaste of flexibele instroommomenten wat betreft deelname aan het Generatiepact?**

Er zijn geen vaste instroommomenten. Wel is het zo dat de werknemer tenminste vier maanden van tevoren schriftelijk of per e-mail zijn wens tot deelname aan het generatiepact dient kenbaar te maken bij de werkgever (zie ook vraag en antwoord hierboven).

## **9. Mag de werkgever een verzoek tot deelname aan het Generatiepact Woondiensten weigeren?**

Als de werknemer voldoet aan alle voorwaarden, dan moet de werkgever een verzoek tot deelname honoreren. De werkgever mag hier alleen van afwijken als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een werkgever zich beroept op een zwaarwegend dienstbelang, dan kan de medewerker bezwaar indienen bij de Commissie CAO-zaken (artikel 1.4 CAO Woondiensten).

## **10. Mag de werkgever een medewerker die deel wil nemen aan het Generatiepact als voorwaarde daarvoor verplichten een andere functie te accepteren?**

Nee, dat mag niet. Het Generatiepact is geen wijziging van de arbeidsovereenkomst en dus ook geen wijziging van de functie. De medewerker die deelneemt aan het Generatiepact gaat in zijn huidige functie minder werken.

## **11. Wat zijn de consequenties van een urenvermeerdering in de periode voorafgaand aan deelname aan het Generatiepact Woondiensten?**

Als er sprake is geweest van een urenvermeerdering binnen één jaar voor deelname aan de regeling, wordt het generatiepact gebaseerd op de arbeidsduur die vooraf ging aan de urenvermeerdering.

*Voorbeeld: een werknemer wil per 1 maart 2019 deelnemen aan het generatiepact. Per 1 januari 2019 zijn de uren van de werknemer op zijn verzoek opgehoogd van 32 naar 36 uur. In dit geval wordt de 80/90/100 variant berekend over de oude arbeidsduur, namelijk 32 uur.*

**12. Kan een werknemer gedurende zijn deelname aan het Generatiepact Woondiensten vragen om meer uren te gaan werken?**

Nee, dit is niet mogelijk.

**13. Kan een werkgever een werknemer verplichten mee te doen aan het Generatiepact Woondiensten?**

Nee, de werknemer kan niet worden verplicht mee te doen.

**14. Moet er een nieuwe arbeidsovereenkomst worden afgesloten bij gebruikmaking van het Generatiepact Woondiensten?**

Nee, dat is niet nodig. Wel moeten de werkgever en werknemer een aanvullende verklaring *Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Woondiensten* opstellen. Hierin zijn de afspraken over deelname aan de regeling vastgelegd.

**15. Mag een werknemer die parttime werkt deelnemen aan het Generatiepact Woondiensten?**

Ja. De werknemer moet wel minimaal 18 uur blijven werken.

*Voorbeeld: een werknemer werkt 20 uur per week. Hij mag in dit geval, als gevolg van deelname aan het generatiepact, niet 4 uur per week minder werken (20 procent), maar 2 uur minder (10 procent).*

**16. Mag een werknemer bij deelname aan het Generatiepact in de vrijgekomen tijd nieuwe betaalde werkzaamheden gaan doen??**

Nee, nieuwe (betaalde) nevenwerkzaamheden verrichten in de vrijgekomen werktijd (buitengewoon verlof) is niet toegestaan.

*Voorbeeld 1: een werknemer werkt vijf dagen per week. Hij wil deelnemen aan het generatiepact en gaat één dag minder werken (bijvoorbeeld van maandag tot en met donderdag). Op zijn vrije dag (vrijdag) mag hij geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.*

*Voorbeeld 2: een werknemer werkt fulltime van maandag tot en met vrijdag. Vrijdagavond werkt werknemer tegen betaling altijd 4 uur voor zijn eigen bedrijf. Werknemer wil deelnemen aan het generatiepact. Gedurende deelname aan het generatiepact werkt hij op vrijdag niet. Hij mag zijn zelfstandige uren verplaatsen naar vrijdag overdag, maar hij mag zijn uren niet uitbreiden.*

**17. Kan ik nog extra roostervrije uren kopen vanuit mijn individueel loopbaanontwikkelingsbudget?**

Nee, zolang het generatiepact bestaat kan een 55-plusser geen extra roostervrije uren meer kopen.

**18. Hoe wordt de herbezetting door jongeren vormgegeven?**

Medewerkers die deelnemen aan het generatiepact gaan minder werken. De uren die hierdoor vrijkomen worden bij voorkeur op corporatieniveau, maar als dit niet lukt, op brancheniveau herbezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. Deze jongere werknemers komen in dienst bij de corporatie voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met zicht, bij goed functioneren, op een contract voor onbepaalde tijd. In augustus 2019 vindt de eerste meting plaats of is voldaan aan de herbezettingsverplichting.

**19. Moet de werkgever en werknemer bespreken op welke manier het takenpakket 20 procent gereduceerd wordt vanwege deelname aan het generatiepact?**

Ja, de medewerker en leidinggevende bespreken vooraf hoe het takenpakket gereduceerd wordt.

**Pensioen**

**20. Heeft deelname aan het Generatiepact Woondiensten gevolgen voor pensioenopbouw van de werknemer?**

Nee, gedurende deelname aan het generatiepact blijft de pensioenopbouw 100 procent.

**21. Betaalt een werknemer meer pensioenpremie als gevolg van deelname aan het Generatiepact Woondiensten?**

Nee. De werknemer blijft dezelfde pensioenpremie betalen als de medewerker ook gedaan had als die niet deelgenomen had aan het generatiepact.

Dit betekent dat de werknemer pensioenpremie betaalt alsof het loon NIET is aangepast naar 90%. Dit geldt ook voor alle andere premies (WIA-plus en WGA-hiaat pensioen, WIA-Excedentpensioen en de FLOW-premie). Voor de werkgever betekent dit dat de VPL-premie ook ongewijzigd van toepassing blijft.

**22. Moet de werkgever doorgeven aan het pensioenfonds SPW dat een werknemer deelneemt aan het Generatiepact Woondiensten?**

Nee. De pensioenopbouw blijft bij deelname aan het generatiepact immers onveranderd. In de maandelijkse pensioenaangifte moeten de gegevens van de betreffende medewerker dus ongewijzigd worden doorgegeven, alsof er geen sprake is van deelname aan het Generatiepact.

**23. Kan een werknemer ook een combinatie maken van het Generatiepact Woondiensten en deeltijdpensioen?**

Ja. Voor het deel dat de werknemer met deeltijdpensioen gaat, wordt zijn arbeidsovereenkomst beëindigd.

*Voorbeeld: een werknemer werkt 36 uur per week (7,2 uur per dag). Hij gaat voor één dag met deeltijdpensioen. Door met deeltijdpensioen te gaan wordt voor dat deel de arbeidsovereenkomst beëindigd. De formele arbeidsduur wordt dan 28,8 uur (7,2 uur x 4). Zijn lagere nieuwe arbeidsduur dient als grondslag voor alle arbeidsvoorwaarden, dus ook voor het generatiepact. Stel de werknemer wil deelnemen aan het generatiepact. Dan gaat hij 80 procent werken van 28,8 uur, krijgt hij 90 procent salaris van 28,8 uur en 100 procent pensioenopbouw op basis van 28,8 uur.*

Voor meer informatie neem contact op met het [pensioenfonds SPW](#).

**24. Heeft deelname consequenties voor mijn Voorwaardelijk Pensioen (VPL)?**

Nee. Deelname verandert niets aan het recht op Voorwaardelijk Pensioen (VPL). Voor meer informatie neem contact op met het [pensioenfonds SPW](#).

## **Arbeidsvoorwaarden**

### **25. Hoeveel vakantiedagen bouwt een werknemer op die deelneemt aan het Generatiepact Woondiensten?**

De werknemer bouwt vakantiedagen op gebaseerd op de feitelijk gewerkte uren (dus over 80 procent).

*Voorbeeld: een werknemer werkt 36 uur per week en wenst deel te nemen aan het generatiepact. De arbeidsduur wordt dan aangepast naar 28,8 uur (80 procent). Over 28,8 uur worden vakantie-uren opgebouwd. Een fulltime medewerker heeft conform de CAO recht op 189,8 vakantie-uren (144 wettelijke vakantie-uren en 45,8 bovenwettelijke vakantie-uren). De medewerker in dit voorbeeld heeft dan recht op afgerond 152 vakantie-uren ( $189,8 / 36 * 28,8$ ).*

### **26. Waarover wordt de vakantietoeslag berekend?**

Over het loondoorbetalingspercentage dus 90 procent.

*Voorbeeld: een medewerker verdient 3.000 euro bruto per maand en wenst deel te nemen aan het generatiepact. Bij deelname aan het pact verdient hij 2.700 euro bruto (90 procent). Over dit bedrag wordt vakantietoeslag berekend. Dus 216 euro bruto (8 procent van 2.700 euro).*

### **27. Mogen er door werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt over het werkrooster?**

Ja, de feitelijke werktijden en de te verrichten werkzaamheden worden vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de werknemer.

## **Arbeidsongeschiktheid en WW**

### **28. Kan de werknemer zijn deelname aan de regeling opschorten?**

Deelname aan de regeling kan in beginsel niet tussentijds worden opgeschort. Dit gebeurt alleen automatisch als een werknemer zijn tweede ziektejaar ingaat (zie vraag hieronder).

### **29. Wat moet de werkgever betalen als de werknemer die deelneemt aan het Generatiepact Woondiensten ziek wordt?**

Dit is afhankelijk van het moment van ziekte.

*Voorbeeld: Henk werkt fulltime en verdient 3.000 euro bruto. Hij gaat deelnemen aan het generatiepact. Hij verdient dan 90 procent van 3.000 euro bruto dus 2.700 euro. Mocht Henk ziek worden in het eerste jaar, dan blijft hij 2.700 euro bruto ontvangen (100 procent van 90 procent loondoorbetaling).*

*Voorbeeld: Henk blijft ziek en gaat het tweede ziektejaar in. Deelname aan de regeling wordt dan automatisch opgeschort. Henk krijgt in het tweede ziektejaar 70 procent van zijn oorspronkelijke salaris (3.000 euro) dus 2.100 euro. Als Henk succesvol re-integreert (artikel 5.1.2 CAO Woondiensten) herleeft het generatiepact en krijgt hij 2.430 euro bruto (90 procent van 90 procent loondoorbetaling). De re-integratie bij ziekte richt zich op de feitelijke gewerkte uren (dus op 80 procent).*

**30. Wanneer een werknemer volledig arbeidsongeschikt raakt en een WIA-uitkering (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) krijgt, wordt deze dan gebaseerd op het laatst verdiende daadwerkelijk salaris?**

Een WIA-uitkering is gebaseerd op het sv-loon (sociale verzekeringsloon) dat is verdiend in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag. Bij deelname aan het generatiepact zal dit dus het lagere loon zijn.

**31. Heeft deelname aan het Generatiepact Woondiensten gevolgen voor een WW-uitkering?**

Ja, Omdat de WW gekoppeld is aan het sv-loon (sociale verzekeringsloon) en bij het generatiepact het daadwerkelijk verdiende salaris daalt, daalt daardoor ook het sv-loon en dus ook de hoogte van een eventuele WW-uitkering.

**Herbezetting**

**32. Wat gebeurt er met de formatieruimte die vrijkomt door deelname aan het Generatiepact Woondiensten ?**

De beschikbaar vrijgekomen uren door deelname aan het generatiepact moeten worden herbezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. Dit gebeurt bij voorkeur op corporatieniveau, maar als dit niet lukt moet het op brancheniveau.

**33. Wordt herbezettingsverplichting gemonitord?**

CAO-partijen monitoren de deelname aan het generatiepact, alsmede hoeveel formatieruimte er op sectorniveau is vrijgekomen en is her bezet. In augustus 2019 vindt de eerste monitoring plaats.

**Evaluatie**

**34. Wordt het Generatiepact Woondiensten geëvalueerd ?**

CAO-partijen evalueren het generatiepact na twee jaar. In deze evaluatie onderzoeken zij of de regeling voldoet aan het door CAO-partijen beoogd doel en of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet.