

WERKGEVER

GENERATIEPACT
METALEKTRO

WERKT AAN
MORGEN

korter werken

langer waardevol

Alles over de regeling

Generatiepact Metalektro werkt aan morgen

Met het Generatiepact krijgen oudere werknemers in de Metalektro de mogelijkheid om minder te gaan werken. Zo halen ze gezonder en fitter hun pensioen én blijven ze met hun jarenlange vakkennis langer waardevol voor je bedrijf. Bovendien komt er zo ruimte vrij voor nieuwe collega's.

Het uitgangspunt is daarbij dat de vrijkomende uren worden ingevuld door (jonge) instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst. Zo blijft de kostbare ervaring en vakkennis van je oudere werknemers in huis en wordt die geleidelijk overgedragen aan nieuwe collega's.

Het Generatiepact in het kort
In deze brochure leggen we je in 4 stappen uit hoe de regeling werkt, wanneer werknemers in aanmerking komen voor deelname en wat jij kunt doen als werkgever. Ook lees je de belangrijkste voorwaarden en wat het Generatiepact betekent voor pensioen, vakantiedagen, toeslagen, enzovoorts.

Voordelen voor jou

- Gezonde en fitte werknemers, met meer energie
- Een nieuwe generatie kan instromen in je bedrijf
- Behoud en overdracht van waardevolle vakkennis
- Er komt nieuwe energie in het bedrijf

Voordelen voor je werknemer

- Minder uren werken en deels doorbetaald krijgen
- Pensioenopbouw blijft volledig behouden
- Gezond en fit blijven, met meer energie
- Meer rust en vrije tijd, voor familie, vrienden en hobby's
- Geleidelijke afbouw naar pensioen

Looptijd

Het Generatiepact is onderdeel van de nieuwe cao Metalektro. De regeling loopt van 5 juli 2019 tot 31 december 2028. Dat betekent dat geïnteresseerde deelnemers zich in deze periode kunnen aanmelden voor het Generatiepact. Het einde van de pilot heeft geen gevolgen voor deelnemers die meedoen aan het Generatiepact. Eenmaal ingegaan kan een deelnemer blijven deelnemen.

1 | Twee verschillende regelingen

Werknemers kunnen kiezen uit **twee varianten** van het Generatiepact: 80% of 70% werken. Kijk op de volgende pagina voor welke regeling een werknemer in aanmerking komt.

80-90-100

In de 80-90-100 variant werkt je werknemer 80% van zijn normale arbeidsduur, tegen 90% loon en met behoud van 100% pensioenopbouw. De verdeling van de pensioenpremie blijft dezelfde als voorafgaand aan deelname aan het Generatiepact.

70-85-100

In de 70-85-100 variant werkt je werknemer 70% van zijn normale arbeidsduur, tegen 85% loon en met behoud van 100% pensioenopbouw. De verdeling van de pensioenpremie blijft dezelfde als voorafgaand aan deelname aan het Generatiepact.



2 | Wanneer komt je werknemer in aanmerking?

Voor welke variant(en) een werknemer in aanmerking komt is afhankelijk van leeftijd, de hoogte van het salaris en of iemand wel of niet in regelmatige ploegendienst werkt. In onderstaande tabel zie je wanneer een werknemer van het Generatiepact gebruik kan maken en welke voorwaarden daarbij gelden. Hier zie je ook of hij **recht** heeft op de regeling, of dat het gaat om **dubbele vrijwilligheid**. Deelname voor een werknemer is voor alle varianten op vrijwillige basis.

Variant	Leeftijd	Voorwaarden	Recht of mogelijkheid
80-90-100	vanaf 60 jaar	tot € 85.750* jaarsalaris in regelmatige ploegendienst	recht
	vanaf 62 jaar	tot € 85.750* jaarsalaris	recht
	vanaf 63 jaar**	boven € 85.750* jaarsalaris	dubbele vrijwilligheid
70-85-100	vanaf 62 jaar	tot € 85.750* jaarsalaris	dubbele vrijwilligheid
	vanaf 63 jaar**	boven € 85.750* jaarsalaris	dubbele vrijwilligheid

Opmerking: Vanaf 1 juni 2025 geldt €83.522 bruto als max. jaarsalaris en vanaf 1 januari 2026 geldt €85.750 bruto als max. jaarsalaris, exclusief vakantiegeld en toeslagen.

*Bruto jaarsalaris, exclusief vakantiegeld en toeslagen. | **Of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken.



3 | Recht of dubbele vrijwilligheid

Heeft je werknemer de wens om gebruik te maken van het Generatiepact, dan heeft hij daarbij in sommige gevallen recht op de regeling. Dat betekent dat je als werkgever verplicht bent om mee te werken. Is er sprake van dubbele vrijwilligheid, dan kun je als werkgever het verzoek inwilligen of afwijzen.

4 | Bespreek de mogelijkheden met je werknemer

Deelname aan het Generatiepact is voor een werknemer vrijwillig. Toch is het goed om initiatief te nemen en met elkaar in gesprek te gaan. Iedere situatie is uniek, iedere werknemer is anders en iedere functie is anders. Dit vraagt om maatwerk en een goed gesprek om de wensen en mogelijkheden samen in kaart te brengen.

Waarom zou een werknemer kiezen voor het Generatiepact?

Het Generatiepact zorgt ervoor dat een werknemer langer fit aan het werk kan blijven. Door minder te werken houdt hij meer vrije tijd over. Even thuis opladen, met familie, vrienden of tijd voor een hobby. Daarbij krijgt hij zijn vrije uren deels betaald en blijft zijn pensioenopbouw volledig behouden.

Aanmelden

Werknemers kunnen zich niet zelfstandig aanmelden voor de regeling, dat kan alleen via hun werkgever.

Recht of dubbele vrijwilligheid is afhankelijk van de variant waar een werknemer aan wil deelnemen. In het overzicht op de pagina [hiernaast](#) zie je wanneer er sprake is van recht of dubbele vrijwilligheid.

Is je werknemer nog niet bekend met het Generatiepact?

Als je je werknemer wilt informeren over de mogelijkheden van het Generatiepact, wijs hem dan op de website www.generatiepactmetalektro.nl. Hier vind je ook informatiematerialen als een korte animatie over de regeling, een brochure voor werknemers en een poster die je tijdens een gesprek met je werknemer als leidraad kunt gebruiken.

Rekentool

Voor iedereen pakt deelname aan het Generatiepact anders uit. Maar natuurlijk wil een werknemer weten wat de verschillende regelingen voor gevolgen hebben voor zijn inkomen. Op de website www.generatiepactmetalektro.nl staat een eenvoudige rekentool die in één minuut (op basis van het huidige loon en gekozen variant) een indicatie van het nieuwe inkomen geeft.

Download alle materialen om je werknemers te informeren



Wat betekent het Generatiepact voor...

Pensioen

Als een werknemer meedoet aan het Generatiepact blijft de pensioenopbouw voor 100% doorlopen. Hiervoor betalen werkgever en werknemer gezamenlijk de premie. De verdeling van de pensioenpremie blijft dezelfde als voorafgaand aan deelname aan het Generatiepact.

Mocht een werknemer gebruik willen maken van (deeltijd)pensioen, dan eindigt de deelname aan het Generatiepact. Voor meer informatie over de gevolgen van het Generatiepact Metalektro voor het pensioen, kijk je op de website van PME: www.metalektropensioen.nl.

Vakantiedagen

Werknemers bouwen vakantiedagen op over hun gewerkte uren. Dat betekent dat de arbeidssduur volgens de door hun gekozen variant bepalend is (dus over 80% of 70%).

Voorbeeld: Als een werknemer gebruik maakt van de variant 80-90-100 wordt de opbouw en de opname van zijn vakantiedagen gebaseerd op 80%.

Vakantietoeslag

Werknemers bouwen vakantietoeslag op over hun maandverdienste en bij deelname aan het Generatiepact over de nieuwe maandverdienste. Dat betekent dat de maandverdienste volgens de door hun gekozen variant bepalend is (dus over 90% of 85%) voor hun vakantietoeslag.

Voorbeeld: Als een werknemer gebruik maakt van de variant 80-90-100 wordt zijn vakantietoeslag gebaseerd op 90%.

Cao-verhoging

De cao-verhoging wordt berekend over het feitelijke salaris (90% of 85%, afhankelijk van de gekozen variant). Voor de af te dragen pensioenpremie wordt er gerekend met het oorspronkelijke pensioengevend salaris aangevuld met de cao-verhoging.

Seniorendagen

Heeft je werknemer seniorendagen en wil hij deelnemen aan het Generatiepact Metalektro, dan levert hij de helft van zijn 'seniorendagen' in. Het aantal seniorendagen hangt af van zijn leeftijd. Als je werknemer geen recht heeft op seniorendagen vindt er geen verrekening plaats.

Voorbeeld: Een 60-jarige werknemer heeft bij een voltijd dienstverband recht op 12 seniorendagen. Bij deelname aan het Generatiepact levert hij de helft in en houdt 6 seniorendagen over.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als een werknemer gebruik maakt van het Generatiepact Metalektro en hij wordt ziek, dan zijn de bepalingen van de Basis-cao* over dit onderwerp (3.8) van toepassing.

WW

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

* Download de Basis-cao op www.generatiepactmetalektro.nl/hulpmiddelen

De belangrijkste voorwaarden op een rij

- Deelname is mogelijk vanaf 60, 62 of 63 jaar (afhankelijk van de hoogte van het salaris en regelmatige ploegendienst).
- Deelname voor werknemers is uitsluitend op vrijwillige basis.
- Deelname aan het Generatiepact kan alleen als een werknemer tenminste gemiddeld drie diensten per week werkzaam blijft.
- Bij deelname worden eventuele aanspraken op basis van 4.1.5c Basis-cao* (overgangsregeling extra vakantie voor senioren) met de helft verminderd.
- Bij deelname mag een werknemer geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden uitvoeren of bestaande uitbreiden.
- Als de arbeidssduur van een werknemer minder dan één jaar voor de deelname is verhoogd, geldt voor toepassing van de regeling de arbeidssduur van voor de verhoging.
- Deelname is niet mogelijk als een werknemer een (deeltijd)pensioenuitkering ontvangt.
- Deelname eindigt als werknemer een (deeltijd) pensioenuitkering gaat ontvangen.

Hoewel deze brochure met de grootst mogelijke zorg is samengesteld kan de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten. Aan deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend.

Ook werken aan morgen?

Ga naar www.generatiepactmetalektro.nl