

Seniorenregeling

De seniorenregeling is met ingang van 1 oktober 2000 komen te vervallen. Deze regeling is vervangen door de FPU-plusregeling. Deelnemers aan de seniorenregeling kunnen in die regeling blijven. Werknemers die op 1 april 2000 53 jaar of ouder zijn kunnen na 1 oktober 2000 nog eenmalig de keuze maken tussen toetreding tot de seniorenregeling of FPU-plusregeling. De nieuwe regeling bevat overgangsvoorzieningen in de vorm van extra werktijdvermindering voor hen die aan de oude regeling blijven deelnemen.

SENIORENREGELING

Inleiding

In het onderhandelingsresultaat '93/'94 arbeidsvoorwaarden voor de sector provincies is een seniorenregeling opgenomen. In het accord is de regeling in hoofdlijnen uitgewerkt. Om tot invoering van de regeling te komen, is verdere uitwerking nodig. Deze notitie is bedoeld als verdere uitwerking, waarbij het doel van de regeling, werkdrukverlichting, centraal staat. Daarnaast is het nodig de seniorenregeling een plaats te geven in het provinciale personeelsbeleid. In de beleidsnotitie "seniorenbeleid" krijgt dit vorm.

Hoofdlijnen van de seniorenregeling

Zoals in de inleiding is aangegeven, is het doel van de regeling **werkdrukverlichting voor senioren**. In het accord is hier in grote lijnen als volgt invulling aan gegeven:

55+-ers kunnen 4 dagen per week gaan werken, onder de volgende voorwaarden:

- een deelnemer moet minimaal 5 jaar in provinciale dienst zijn;
- een deelnemer, die fulltime in dienst is, krijgt een werkweek van gemiddeld 32 uur;
- andere vormen dan een 4-daagse werkweek mogelijk zijn; een dergelijke vorm dient in een individuele overeenkomst te worden vastgelegd; voorwaarde hierbij is wel dat aan het doel van de regeling recht wordt gedaan;
- een deelnemer levert tijd en geld in; tijd: alle ATV-uren en alle leeftijdsverlof; geld: 5% van de bezoldiging;
- de pensioenopbouw wijzigt niet;

60+-ers kunnen 3 dagen per week gaan werken, onder de volgende voorwaarden:

- zie onder 55+-ers; 60+-ers leveren 10% van de bezoldiging in; de mogelijkheid om dagelijks korter te werken vervalt.

Deeltijders hebben recht op deelname naar evenredigheid.

Verdere uitwerking regeling 55 jaar en ouder

*** full-timers**

- bij het begin wordt gekozen voor een 4 daagse-, respectievelijk 3 daagse werkweek, of een andere vorm (indien voor een andere vorm wordt gekozen, dient die vorm in een individueel contract te worden vastgelegd) voor de **gehele periode**. Natuurlijk kan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd (mogelijke overgang van 4 daagse- naar een 3 daagse werkweek) wel opnieuw een keuze worden gemaakt, indien voor een verdere verkorting van de werkweek wordt gekozen.
- Andere vormen dan de 4 daagse-, of 3 daagse werkweek zijn mogelijk als ze een bijdrage leveren aan werkdrukverlichting. Zie onder 5.

- De dagen, die vrijkomen door het gebruik maken van de regeling worden in principe vastgelegd in een schriftelijk besluit, of een overeenkomst (als van verkorting van de werkweek wordt afgeweken). Ziekte op zo'n dag wordt niet gecompenseerd: vergelijk een zaterdag of een ingeroosterde ATV-uren.
- Valt een senioren dag op een officiële feestdag, dan vervalt deze dag zonder compensatie.
- Als een verplichte ATV-uren samenvalt met een dag, waarop een deelnemer aan de regeling werkt, dan hoeft de senior daar geen verlof voor op te nemen.
- De bezoldiging gaat 5% omlaag. Dit geldt ook voor toelagen, die onder het begrip bezoldiging vallen, zoals de inconveniëntentoeelage en de toelage onregelmatige dienst. Het vakantiegeld blijft 8% van de ongekorte bezoldiging bedragen.
- Er kan maar van **één regeling tegelijk** gebruik gemaakt worden. Deelnemers aan de seniorenregeling kunnen derhalve niet meedoen aan de verkorting van de werkdag van een half uur voor 60-, 61- en 62-jarigen en van de verkorting van 1 uur per dag voor 63- en 64-jarigen. Dit geldt ook voor de verkorting van de werktijd van personeel, dat geen gebruik van de Vut-regeling kan maken en die vanaf hun 61e jaar hun wekelijkse werktijd kunnen verminderen.

* parttimers

- Parttimers hebben recht op deelname naar evenredigheid.
- Meedoen betekent voor 55+-, respectievelijk 60+ ers 4/36, dan wel 12/36 deel van de formele arbeidstijd korter gaan werken en 5% respectievelijk 10% van de bezoldiging inleveren (een eventuele spaaroptie, als genoemd onder 5, lijkt hier eerder op z'n plaats dan bij fulltimers).

Verlof

- Het basisverlof van de parttimer wordt naar rato aangepast.
- Deeltijd met ATV en deeltijd zonder ATV. In principe is dit niet verschillend. Bijvoorbeeld: een parttimer met 18 uren met 2 uren ATV werkt feitelijk 20 uur per week. Gebruikmakend van de seniorenregeling wordt dit 16 uur per week, terwijl de ATV-uren vervalt. Een parttimer zonder ATV werkt feitelijk 18 uur, gebruikmakend van de seniorenregeling wordt dat ook 16 uur.
- een parttimer, die deelneemt aan de seniorenregeling en geen ATV heeft, kan dus geen ATV-uren inleveren.
- Bij de berekening van het aantal uren seniorenverlof gaat men uit van de werktijd zonder ATV.
- Het aantal uren verlof waar iemand recht op heeft als hij deelneemt aan de seniorenregeling wordt vermeerderd met 68,8 uren bij iemand van 55 jaar of ouder, en met 108,8 uren bij iemand van 60 jaar of ouder (Toelichting P&O: bij volledige deelname seniorenregeling, dus bij 24 uren per week werken), in verband met de werktijdmindering die per 1 januari 2000 is ingegaan. Voor deeltijders gelden deze uren naar rato.

Voorbeelden

1. een voltijder van 55 gaat deelnemen aan de seniorenregeling en 32 uur per week werken. Zijn basisverlof is dan $32/36 \times 180 = 160$ uren. Hier komt 68,8 bij, waardoor de medewerker recht heeft op $160 + 68,8 = 228,8$ uren verlof.
2. een voltijder die drie dagen per week gaat werken heeft $24/36 \times 180 = 120$ dagen basisverlof. Daar komt 108,8 bij, waardoor de medewerker recht heeft op 228,8 uren verlof.
3. Een parttimer die nu 32 uur werkt gaat 28,4 uren werken. Het verlof is dan $28,4/36 \times 180 + 28,4/32 \times 68,8 = 142 + 61 = 203$ dagen.

Vormen waarin de seniorenregeling kan worden gerealiseerd

Het accord gaat voor de invulling van de seniorenregeling uit van het "à la carte" principe. Dit betekent, dat elke vorm denkbaar is, als die in goed overleg tussen de werkgever en werknemer tot stand komt. De werkgever dient hierbij de bedrijfsvoering als element te betrekken en ervoor te zorgen, dat deze regeling ook bijdraagt aan werkdrukverlichting voor de deelnemer. De bedrijfsvoering kan tot gevolg hebben, dat in onderdelen van de organisatie bepaalde uitvoeringsvormen van de seniorenregeling meer of minder toepasbaar zijn.

Mogelijke vormen 55+:

- * een 4-daagse werkweek;
- * per 5 weken 1 week seniorenverlof;
- * seniorendagen sparen per jaar;

Gedraglijn bij de uitvoering van de seniorenregeling

De seniorenregeling beoogt werkdrukverlichting voor de oudere werknemer vanaf 55 jaar te bereiken door de mogelijkheid van een 4-daagse werkweek (gem. 32 uur) te scheppen. Bij 60 jaar of ouder is zelfs een 3-daagse werkweek mogelijk. De regeling lijkt in eerste instantie te richten op fulltimers.

Het accord stelt dat **deeltijders** recht hebben op deelname naar evenredigheid. Wel meedoen betekent dan: 4/36e (dan wel 1/36) van de formele arbeidstijd korter werken.

Bij deelname aan de regeling wordt 5% of 10% van de bezoldiging ingeleverd. Onderstaand worden invulling gegeven aan de bijkomende arbeidsvoorwaarden en wordt aandacht besteed aan vrijkomende formatieruimte.

Arbeidsvoorwaarden

- Tot de bezoldiging behorende toelagen

Bezoldiging = salaris + de in hoofdstuk III van de Bezoldigingsregeling genoemde toelagen zoals:

1. de **toelage onregelmatige dienst (t.o.d.)**;
2. de **toelage bezwarende arbeidsomstandigheden**;
3. de **toelage waarneming andere functie**;
4. de **toelage conciërge-werkzaamheden**;

Op deze toelagen respectievelijk 5% of 10% korten.

- Niet tot de bezoldiging behorende vergoedingen

Overwerkvergoeding: in principe geen (over-)werk op de seniorendag. Indien bij calamiteiten toch moet worden (over-)gewerkt op de seniorendag, geldt tijd voor tijd. Overigens de gewone vergoeding voor overwerk.

Vergoeding woon-werkverkeer: gelijk deeltijders naar rato handelen.

De **pensioenopbouw** blijft gerelateerd aan het **ambtelijk inkomen** dat voor deelname aan de regeling geldt.

Het ABP verstaat onder ambtelijk inkomen: iedere beloning in geld ter zake van de dienstverhouding. In de eerste plaats vallen hieronder het salaris, de vakantietoelage, de inconveniëntentoeelage, de vergoeding voor onregelmatige dienst.

Het roostergebeuren

Uitgangspunt is dat deelnemers aan de seniorenregeling naar redelijkheid de seniorendagen verdeeld krijgen over de roosters. Dus naar verhouding evenveel ochtend-, middag- of nachtdiensten.

Voor bruggen/sluizen bedienend personeel is het zonder meer vrijaf geven op én de zaterdag én de maandag per individu niet redelijk, omdat dit tot taakverzwaring voor anderen (vervangers) leidt en dit als belastend kan worden ervaren.

Vrijkomende formatieruimte

Vrijkomende formatieruimte kan via herbezetting, taakverdeling of taakherstructurering worden ondervangen. Hierin doen zich verschillende situaties voor, mede afhankelijk van het karakter van het werk.

De roosterdiensten zijn een voorbeeld van noodzakelijke herbezetting. Gelet op het karakter van het werk is in roosterdiensten één op één herbezetting noodzakelijk. Overigens wordt in dit verband verwezen naar de notitie "Projekt Mobiliteitsbeleid: Seniorenbeleid".

In andere onderdelen van het apparaat kan het aantrekkelijker zijn om voor andere oplossingen te kiezen, zoals herverdeling van taken, waardoor ook andere medewerkers wijziging in taken krijgen.