

Compensatie verlofregeling DOOR010

Aanleiding

In antwoord op de zoektocht naar de behoefte bij, zowel de veiligheidsregio's, als de vakbonden om naast het "2^e loopbaanbeleid" een andere keuzemogelijkheid te bieden, is de regeling "DOOR010" ontstaan. Deze regeling is gericht op het, op een doordachte en verantwoorde wijze, langer door werken in een repressieve functie, waarbij de optie tot een 2^e loopbaan open wordt gehouden. Onderdeel van deze regeling is het verlofsparen, binnen de kaders van het nieuw afgesloten pensioenakkoord. Daarmee is tegelijkertijd de vraag ontstaan: lukt het de zittende medewerkers die vallen onder het tweede loopbaanbeleid nog om voldoende verlofuren te sparen?

Denkrichting

In antwoord op de voorgenoemde vraag is het antwoord eenvoudig: **nee, dit gaat niet iedereen lukken**, zonder hulp van de werkgever. Er is dus behoefte aan compensatie verlofregeling mbt het verlofsparen, waar goed werkgeverschap en een realistische benadering belangrijke pijlers zijn.

Belang van de regeling

Een compensatie voor de verlofregeling voor zittende medewerkers is nodig, omdat oudere medewerkers onvoldoende de tijd hebben om verlof te sparen. Deze compensatieregeling is bedacht om ervoor te zorgen dat ook zij de mogelijkheid hebben om gebruik te maken van het generatiepact voor de bezwarende functies.

Deze groep medewerkers willen we graag behouden vanwege hun vakkennis en we weten dat het door de krapte op de arbeidsmarkt lastig is om nieuwe medewerkers te werven.

Uitgangspunten compensatie verlofregeling

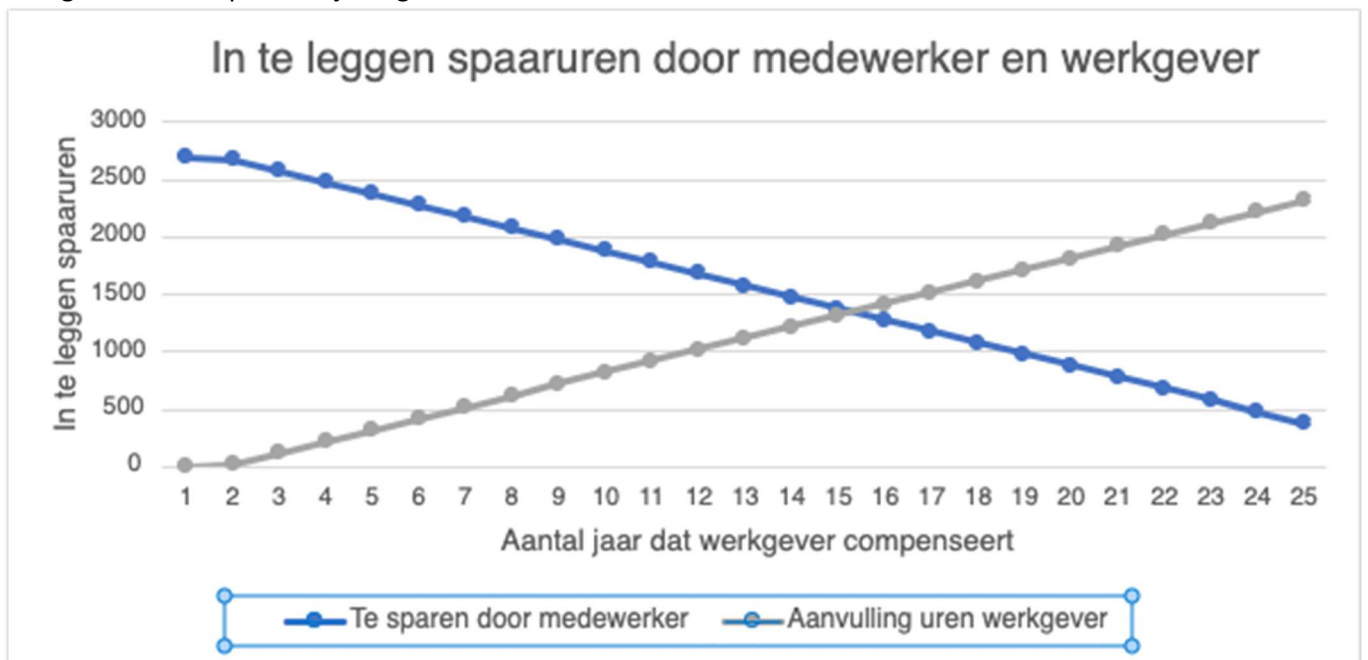
- Goed werkgeverschap: los van zakelijke belangen, **wil** de werkgever de medewerkers tegemoet komen om het spaardoel te behalen.
- Het verlofsparen moet **realistisch en haalbaar** zijn.
- Het blijft een **gedeelde verantwoordelijkheid**, tussen werknemer en werkgever.
- De regeling moet **eenvoudig en duidelijk** zijn en biedt extra keuzemogelijkheden.

Uitwerking compensatie verlofregeling

- Het spaardoel is $75\% \times 3600 = 2700$ uur, waarbij men (gemiddeld gezien) in de 50 weken verlof ook nog in totaal 280,8 uur aan verlof kan inzetten. Een medewerker moet dus bij de start van het verlof opnemen, $2700 - 280,8 = 2419,2$ uur verlof hebben.
- Vanuit dit startpunt dient iedereen, voor de jaren die nog komen gaan (tot 5 jaar voor de AOW-datum) die 100 uur per jaar te sparen, zodat het spaardoel van 2700 uur wordt behaald. Het spaardoel is daarbij belangrijker dan het aantal te sparen uren per jaar.
- Wanneer men nog 25 jaar of meer heeft te gaan, is de compensatie verlofregeling dus niet van toepassing.
- Wanneer men onder de werking van de compensatie verlofregeling valt en men aan deze voorwaarde (100 uur per jaar sparen of spaardoel) voldoet, staat de werkgever gedurende de 2 jaren verlof garant voor een inkomen van 75% bruto (in de vorm van een aanvulling met uren). Dit wordt gezien als een sociale en financiële ondergrens.
- Deze compensatie vindt plaats aan het einde van de actieve periode en geldt alleen als iemand zijn/haar spaardoel heeft bereikt.

Wat betekenen voorgaande afspraken?

Voorgenoemde afspraken zijn uitgewerkt in onderstaand overzicht.



Effect op inkomen

Een medewerker die 100 uur per jaar spaart/koopt, investeert in die periode jaarlijks circa 5,3% van zijn jaarinkomen. Jaarlijks 100 uur sparen kost de medewerker tussen de €2900 en €4050 bruto per jaar afhankelijk van de inschaling.