

Ik werk inmiddels 24 jaar als casemanager waarvan 11 jaar als register casemanager RCMC voor een arbodienst. Voordat ik antwoord geef op de vraag t.a.v. de compensatieregeling, zou ik eerst eens willen teruggaan naar de basis en de vraag willen stellen in hoeverre er überhaupt noodzaak bestaat om tot transitievergoeding over te gaan?

We hebben in NL de wet- en regelgeving WvP zodanig geregeld dat de werkgevers opdraaien voor torenhoge kosten (2 jaar loondoorbetaling (i.t.t. de landen om ons heen die aanzienlijk korter doorbetalen) evenals alle bijkomende re-integratiekosten (bedrijfsarts, interventies, arbeidsdeskundig onderzoek, Tweede Spoor en bij instroom WGA nog eens 10 jaar schadelast (per instromer kan dit oplopen tot 7 jaarsalarissen). We maken in NL geen onderscheid tussen wel/geen risque professional. Ook al kan de werkgever niets doen aan de verzuimoorzaak, zij draaien voor de kosten op (in de landen om ons heen ook anders geregeld). Daarnaast zien zie ik geregeld in de praktijk dat de medewerker voordeel van de twijfel krijgt (de 'zwakkere partij') bij vraagstukken gesteld via deskundigenoordeel UWV (€100 voor medewerker €400 voor werkgever en/of second opinion bedrijfsarts (volledige kosten werkgever). Laten we even buiten beschouwing wat UWV zelf presteert binnen de begeleiding ZW en WGA. Achterliggende gedachte van heel deze constructie was/is 'de werkgever kan beter sturen dan UWV' . Nou, dat klopt in ieder geval.

Maar... waarom verstrekken we transitievergoedingen aan medewerkers die al 104 weken intensief begeleid werden door hun werkgevers met de plicht om, bij benutbare mogelijkheden, in een Tweede Spoor te voorzien? De transitievergoeding gaat soms over vele tientallen duizenden euro's. De insteek dat de vergoeding ten gunste van een 'transitie' moet komen werd al snel losgelaten en inmiddels is het uitgangspunt 'een aanvulling op de uitkering. '

- Waarom zou iemand met een uitkering van 70% (tot max dagloon) nog meer geld moeten krijgen om de uitkering aan te vullen? Waarom laten we mensen niet individueel bijverzekeren als ze dit bedrag te laag vinden?

- Waarom krijgt iemand die net voor pensioen einde wachttijd bereikt een transitievergoeding (niet afgekapt) en kan het theoretisch zo zijn dat hij meer geld overhoudt dan een vergelijkbare collega die wel kon doorwerken tot pensioen zonder arbeidsongeschiktheid?

- Waarom krijgt iemand die zich flexibel heeft opgesteld middels uitdaging zoeken bij verschillende werkgevers enkel transitievergoeding over de periode bij de laatste werkgever en worden andersom dus medewerkers beloond die 45 jaar in de 'sleur' zijn blijven hangen?

Ik zou zo graag willen dat voor al deze vragen eens een uitleg zou komen met onderbouwing die ik kan begrijpen. Ik ben kritisch, ik werd niet voor niets zo'n 20 jaar geleden bij Bruno Bruins (destijds voorzitter van de Raad van Bestuur UWV) en zijn arbeidsjuridisch adviseur uitgenodigd in Den Haag om te sparren over de klachtafhandeling op een door mij ingediende klacht die bij UWV. Waar we in NL mee bezig zijn is bij mensen steeds meer financiële prikkels wegnemen om aan het werk te gaan omdat we, uitzonderingen daargelaten uiteraard, zo langzaam aan het pampieren zijn. Van de transitievergoeding worden tuinen aangelegd, campers gekocht, hypotheken afgelost etc. etc. Persoonlijk heb ik

helaas nog nooit een succesverhaal mogen horen van iemand die met transitievergoeding zijn loopbaan een impuls heeft gegeven.

In mijn beleving zouden bovenstaand vraagstukken daarom veel relevanter zijn dan de vraag te laten beantwoorden of de (grotere) werkgevers zelf op moeten draaien voor de transitievergoeding. Is 104 weken loondoorbetaling (met kosten voor interventies en re-integratie evenals 10 jaar WGA-schadelast bij instroom) nog niet voldoende bij verzuim van arbeidsongeschikte medewerkers vanwege medische oorzaken waar de werkgever feitelijk zelf helemaal niets aan kan doen?