

Waarom de transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid geen goede zaak is.

De transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid is onterecht en onnodig belastend voor werkgevers, vooral gezien de al bestaande verplichting om twee jaar lang loon door te betalen. Er zijn verschillende redenen waarom dit systeem herzien of zelfs afgeschaft zou moeten worden.

Nu er plannen zijn om de compensatie voor grotere werkgevers af te schaffen, is dit het moment om de hele regeling bij arbeidsongeschiktheid onder de loep te nemen. De maatregel moet bijdragen tot houdbare overheidsfinanciën waarbij het risico volledig voor de werkgever komt. Dit is afwentelen en niet terecht. Zo wordt in de Memorie van toelichting gesproken over dat er verwacht wordt dat grote werkgevers de transitievergoeding wel kunnen betalen en dat de gemiddelde hoogte van de transitievergoeding € 16.000,00 bedraagt. Onze ervaring is echter anders.

1. Hoge kosten en compensaties

Inmiddels is sinds de invoering hiervan bijna 3 miljard euro gecompenseerd aan werkgevers voor de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit is een enorme kostenpost die niet direct ten goede komt aan de arbeidsmarkt of de economie. Bovendien is het niet eerlijk dat werkgevers, die al twee jaar salaris hebben doorbetaald, ook nog eens een transitievergoeding moeten betalen en de bureaucratische rompslomp van compensatieaanvragen moeten doorlopen.

2. Oneerlijke toekenning van transitievergoeding

De transitievergoeding is bedoeld om werknemers te helpen bij de overgang naar ander werk. Echter, in veel gevallen, zoals bij werknemers die een IVA-uitkering ontvangen en/of bijna de AOW-leeftijd bereiken, resulteert dit in zeer hoge uitbetalingen terwijl een daadwerkelijke transitie naar een andere baan nauwelijks aan de orde is. Dit leidt tot onevenredig hoge kosten zonder dat het oorspronkelijke doel van de regeling wordt behaald.

3. Misbruik en strategisch uitstel

In de praktijk wachten sommige werknemers bewust met de overstap naar een nieuwe baan totdat zij hun transitievergoeding ontvangen. Er zijn zelfs partijen die adviseren om zo de maximale vergoeding binnen te halen, zodat dit geld kan worden besteed aan privédoeleinden zoals een camper of een lange reis, in plaats van daadwerkelijke herintegratie in de arbeidsmarkt. Dit ondermijnt de intentie van de wet en leidt tot onnodige kosten voor werkgevers.

4. Ongelijke behandeling van werkenden

Werknemers die doorwerken tot hun AOW, soms met een uiterste krachtsinspanning, ontvangen niets. Hierdoor ontstaat een scheve situatie waarbij loyaliteit aan een werkgever niet wordt beloond, terwijl degenen die de maximale vergoeding ontvangen er financieel beter vanaf komen. Dit demotiveert werkgevers die zich inzetten voor het behoud en herplaatsing van werknemers en bestraft goed werkgeverschap.

5. Financiële en administratieve lasten voor werkgevers en overheid/UWV

Werkgevers, vooral kleine bedrijven, lopen enorme financiële risico's. Dit weerhoudt hen ervan om werknemers met een verhoogd ziekteverzuimrisico in dienst te nemen. Hierdoor worden kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt juist benadeeld. Ook kan dit ertoe leiden dat wanneer de grens tussen kleine en grote werkgever (bijna) in zicht is er keuzes gemaakt worden waarbij de druk op de in dienst zijnde werknemers groter wordt met mogelijk een hoger ziekteverzuim tot gevolg.

Werkgevers waarbij de werknemers vaak lange dienstverbanden hebben, worden voor hun goed werkgeverschap bestraft doordat de vergoeding over het gehele dienstverband wordt berekend.

Daarnaast zorgt de regeling voor een enorme administratieve last bij zowel werkgevers als het UWV. Door de transitievergoeding in deze vorm af te schaffen of te vervangen door een eenvoudiger en eerlijker systeem, kunnen deze middelen beter worden ingezet, bijvoorbeeld in de (jeugd)zorg, woningbouw, onderwijs en GGZ. Een groot deel van de UWV-afdeling die zich nu bezighoudt met deze compensatieregeling kan mogelijk worden heringedeeld naar de WIA-afdeling, waar extra ondersteuning hard nodig is.

6. Oplossing: een eerlijker en doelmatiger systeem

In plaats van de huidige regeling zou er een eerlijkere oplossing moeten komen zodat dit de administratieve last sterk vermindert en strategisch gedrag van werknemers voorkomt. Daarnaast kan de regeling specifiek worden gericht op werknemers die daadwerkelijk moeite hebben met herintreding in de arbeidsmarkt, in plaats van een generieke uitkering die vaak niet nodig is.

Conclusie

Maak geen onderscheid tussen kleine en grote werkgevers maar schaf de transitievergoeding af. De transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid is onterecht, kostbaar en inefficiënt. Het leidt tot strategisch gedrag, ongelijkheid onder werkenden en onnodige administratieve lasten. Door deze regeling af te schaffen of te vervangen door een eerlijker systeem, kunnen middelen beter worden ingezet ten behoeve van sectoren die het echt nodig hebben.