

## **Transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid.**

De compensatie voor grote werkgevers komt te vervallen, voor kleine werkgevers blijft deze mogelijk bestaan, zo is het plan. U vraagt ons onze ideeën hierbij.

Wij pleiten voor afschaffing van de vergoeding aan werknemers, daar deze zorgt voor ongelijkheid, torenhoge kosten voor werkgevers en oneerlijke situaties. Deze vergoeding bij ontslag aan arbeidsongeschikten is niet uit te leggen aan werknemers die in dienst zijn en verstoort de bedrijfsvoering. Hieronder een paar argumenten.

### **1. Mensen moeten steeds langer doorwerken.**

De AOW leeftijd stijgt, waardoor werknemers langer moeten blijven werken. Hierdoor stromen er steeds meer mensen in in de WGA, met vaak een torenhoge compensatie. Als iemand arbeidsongeschikt raakt op latere leeftijd, is de kans op re-integratie kleiner. De transitievergoeding helpt hen dan niet naar ander werk, maar legt wél een extra last bij de werkgever.

### **2. Oneerlijke betaling.**

Het is voorgekomen dat men een andere baan vindt, al bij betreffende persoon bekend vóór het ontslag, maar wel pas in dienst ging nadat men de volle transitievergoeding voor ruim 30 dienstjaren had ontvangen. Dit bedrag sla je natuurlijk niet af, de regeling biedt deze mogelijkheid, hoe onrechtvaardig dit ook voelt naar andere medewerkers. Dit is niet uit te leggen en voelt niet goed.

### **3. Financiële onzekerheid door toeslagen.**

Werknemers die toeslagen ontvangen (zoals zorg- en huurtoeslag) kunnen in de problemen komen doordat de transitievergoeding als een eenmalig hoog inkomen wordt gezien. Dit kan leiden tot een terugvordering van toeslagen. Dit is een belangrijke stressfactor bij een kwetsbare groep.

### **4. Dubbele last voor werkgevers én werknemers.**

Werkgevers dragen al ruim 2 jaar de kosten voor loondoorbetaling en re-integratie, zonder tegenprestatie. Maar ook werknemers kunnen nadelen ondervinden: als zij na hun ontslag een uitkering krijgen, kan de transitievergoeding hun recht op bepaalde uitkeringen of toeslagen verkleinen.

### **5. Onrechtvaardige lastenverdeling.**

De financiële lasten van arbeidsongeschiktheid liggen nu bij werkgevers, terwijl het een maatschappelijk probleem is. Het zou eerlijker zijn als de overheid zorgt voor een vangnet of regelingen, zonder werkgevers extra financieel te belasten.

### **6. Minder aantrekkelijk om oudere werknemers in dienst te nemen.**

Daar de kans groter is dat men ziek wordt als men wat ouder is, worden werkgevers huiveriger om oudere werknemers in dienst te nemen. Dit ontnemt de gemotiveerde werknemers een kans om weer een baan te vinden.

### **7. Goed werkgeverschap wordt niet beloond maar bestraft.**

Doordat de transitievergoeding wordt berekend over de gehele duur van het dienstverband, kan dit aardig in de papieren lopen. Bedragen van 50 tot 60 duizend euro voor een vertrekkende medewerker is geen uitzondering. Dit heeft wel degelijk invloed op de bedrijfsvoering.

### **8. Onduidelijkheid over de hoogte van de transitievergoeding.**

Wanneer men in het verleden regelmatig losse periodes bij de werkgever heeft

gewerkt, worden al deze perioden (onder voorwaarden) bij elkaar opgeteld. Het opzoeken in dossiers en het toesturen van documenten uit een ver verleden bij de aanvraag, geeft veel administratieve last bij werkgever en bij UWV. Voor een medewerker is vaak niet duidelijk waar hij meent recht op te hebben. Dit kan leiden tot een juridisch getouwtrek, waar niemand op zit te wachten.

#### 9. **Afhandeling door UWV**

UWV dient alle aanvragen te controleren, te verwerken en de werkgevers te informeren. Dit is een enorme klus, gezien het aantal aanvragen. Tegen de beslissing kan bezwaar worden gemaakt en ga zo maar door. Dit kost weer enorm veel tijd. Tijd die UWV beter kan besteden. Win-win.

#### 10. **Onvolledige toekenning**

De toekenning van de compensatie wordt berekend vanaf het moment dat men 104 weken ziek is. Door achterstanden bij UWV wordt vaak niet de gehele vergoeding gecompenseerd, daar men niet direct ontslagen kan worden en nog enkele maanden langer in dienst blijft, waarbij cao-verhogingen kunnen plaatsvinden. Dit is ten nadele van de werkgever. Nog een reden om de gehele transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid af te schaffen.

Tot slot, toen men 10 jaar geleden had bedacht dat er een compensatie gegeven moest worden aan medewerkers die arbeidsongeschikt uit dienst gaan, had men waarschijnlijk niet kunnen vermoeden dat dit zo`n enorme omvang zou krijgen. **Dit** is een goed moment om de regeling af te schaffen, zodat de kosten voor **alle** werkgevers niet verder oplopen en er een eerlijkere besteding van de gelden kan plaatsvinden.