



Reactie op internetconsultatie van het Wetsvoorstel beperking Compensatieregeling LAO inhoudende wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers.

Als Werkvoorzieningsschap Oostelijk Zuid Limburg (WOZL) sluiten wij ons aan bij de zorgen die Cedris over de voorgenomen wetwijziging heeft geuit.

In 2015 is door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid de verplichting voor werkgevers ontstaan een transitievergoeding te betalen bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze verplichting leidde direct voor ons als werkgever tot noodgedwongen slapende dienstverbanden. Enerzijds omdat de kosten voor onze financieel niet draagbaar zijn. Anderzijds omdat deze verplichting zijn doel voorbij schiet. Wij als WOZL hebben immers de maatschappelijke taak van gemeentes gekregen om mensen die vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen een verminderd vermogen hebben om arbeid te verrichten een passende dienstbetrekking aan te bieden voor het verrichten van arbeid onder aangepast omstandigheden. Wij zijn continue bezig de arbeidsbekwaamheid van onze werknemers te bevorderen. Dit vergt specialistische kennis, multidisciplinaire begeleiding, intensieve jobcoaching, fysieke aanpassingen en meer. Als sociale werkvoorziening gaan wij veel verder dan een normale werkgever. Wij doen ons uiterste beste om met alle middelen die we hebben onze medewerkers zo lang en zo goed mogelijk aan het werk te houden. Kortom als dat niet meer lukt, dan zal dat ook ergens anders niet meer lukken. Om de situatie van de slapende dienstverbanden destijds te beëindigen, is niet de onderliggende problematiek opgelost, maar is de compensatieregeling voor de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid tot stand gekomen. Door het wegnemen van die compensatieregeling voor grote werkgevers zal noodgedwongen de oude situatie van de slapende dienstverbanden herleven. Daarmee is de onderliggende problematiek dus nog steeds niet opgelost. WOZL vraagt zich dan ook af wat het nut en de noodzaak is van het in stand houden van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid?

Voor zover de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid in stand wordt gehouden, voert WOZL hieronder een aantal redenen aan waarom het wetsvoorstel direct een onevenredig negatief effect op onze maatschappelijke taak heeft. Welke redenen aanleiding moeten vormen voor een uitzonderingspositie in de nieuwe wet.

- WOZL heeft ruim 2000 werknemers in dienst. De omvang heeft meerdere redenen. Zo gaat het om samenwerkingsverbanden van 10 gemeentes, gebundelde expertise en het behouden van voldoende werkgelegenheid en mogelijkheden. Hierdoor vallen wij gelijk onder de grotere werkgevers in Nederland. Een kleinere onderneming zou veel minder maatschappelijk impact hebben. Als grote onderneming zullen wij volgens het wetsvoorstel niet meer worden gecompenseerd voor de transitievergoeding, terwijl onze groot bijdraagt aan de maatschappelijke impact.
- Onze werknemers zijn vaak lang bij ons in dienst. Diverse werkplekken, detacheringen en aanpassingen worden door ons als werkgever ingezet om een werknemer ondanks zijn beperkingen zolang mogelijk aan het werk te houden. Een reguliere werkgever heeft deze maatschappelijke verplichting en mogelijkheden niet en kan daarom veel eerder afscheid van een werknemer in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid nemen. De duur van de arbeidsovereenkomst in de sociale werkvoorziening is daarmee langer dan bij een reguliere werkgever. De duur van de arbeidsovereenkomst houdt direct verband met de hoogte van de transitievergoeding. Die dus in ons geval door het vervullen van onze maatschappelijke taak onevenredig hoog uitvalt.

- Onze werknemers verlaten de sociale werkvoorziening niet zomaar wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Daar zijn veel tijd en inspanningen aan vooraf gegaan. Als werken binnen de sociale werkvoorziening vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid niet meer tot de mogelijkheden hoort, zal een werknemer niet meer kunnen werken. Transigeren naar werk heeft dan immers al optima forma plaatsgevonden. De inspanningen die binnen de sociale werkvoorziening worden ingezet, zijn niet te vergelijken met een reguliere werkgever. Het is in de basis dan ook niet redelijk voor werkgevers die de sociale werkvoorziening uitvoeren om een transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid uit te moeten betalen. Maar bovenal niet de compensatie van de te betalen transitievergoeding voor ons als werkgever te stoppen. Het doel van de transitievergoeding om de middelen aan te wenden voor te transigeren naar een andere baan wordt in ieder geval niet bereikt. Dat is dan al gepasseerd station. Mogelijkerwijs kan bij algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat de kosten en inspanningen die werkgevers die de sociale werkvoorziening uitvoeren maken gelijk worden gesteld met de hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Aangezien wij de maatschappelijk taak hebben kosten te maken verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van werknemer (artikel 7:673 lid 6 BW).
- Onze werknemers hebben bij aanvang van hun arbeidsovereenkomst al lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen en hebben daardoor een verminderd vermogen om arbeid te verrichten in het reguliere bedrijfsleven. Dat maakt dat wij niet vergelijkbaar zijn met een reguliere werkgever.
- In de loop der jaren nemen beperkingen van onze werknemers toe. Binnen de sociale werkvoorziening is sowieso sprake van een vergrijzende groep, nu met afschaffing van de Wsw geen instroom meer plaatsvindt. Dit heeft op de eerste plaats invloed op de kosten tijdens het dienstverband. De benodigde kennis wordt specialistischer, begeleiding intensiever en aanpassingen breiden uit. Daarmee zijn extra kosten gemoeid. Op de tweede plaats heeft dit ook invloed op het aantal werknemers dat vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid de sociale werkbedrijven verlaat. Die aantallen zijn vanwege de toenemende beperkingen vele malen groter dan bij een reguliere werkgever. Wanneer wij niet meer voor de transitievergoeding worden gecompenseerd, zal dit hoge extra kosten met zich meebrengen. Kosten die maar één keer kunnen worden besteed.
Het zou tegenstrijdig zijn als wij straks onze financiële middelen moeten aanwenden voor het betalen van een transitievergoeding, terwijl die financiële middelen eigenlijk als invulling van onze maatschappelijk taak met nota bene hetzelfde doel nodig is. Het directe gevolg is dat er minder financiële middelen zijn om onze maatschappelijke taak te vervullen. De redenering dat de grote bedrijven de kosten intern kunnen opvangen gaat voor ons niet op. De aan ons beschikbaar gestelde middelen worden volledig voor begeleiding en ondersteuning voor onze medewerkers ingezet. Hierin voorzien wij grote problemen. Afgelopen jaar zouden de extra kosten gaan om plusminus een totaal van € 1.400.000,00. Dit wetvoorstel zal dan ook directe negatieve invloed op de invulling van onze maatschappelijk taak hebben.

Conclusie

WOZL verzoekt nadrukkelijk om het nut en de noodzaak van de transitievergoeding opnieuw te herzien. En voor zover dit niet tot een herziening leidt, werkgevers die de sociale werkvoorziening uitvoeren uit te zonderen van deze bezuiniging, zodat wij onze belangrijke maatschappelijke taak onverminderd kunnen voortzetten.