

Duurzame inzetbaarheid is het (zogenaamde) wondermiddel om werknemers langer vitaal aan het werk te houden. Maar het werkt niet in alle gevallen. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid vraagt om een lange aanloop en voldoende inbedding in een organisatie. En dan nog past het niet altijd. Wat dan te doen met werknemers die de vruchten niet hebben kunnen plukken van het beleid dat nog maar net of nog niet bestaat? Wat te doen als duurzame inzetbaarheid in het geheel niet mogelijk is?

Vooraf bij fysiek zware beroepen en relatief laag opgeleide werknemers, blijkt het inzetbaar houden een moeilijke opgave. Het zijn tevens vaak de werknemers die er al 40 of meer dienstjaren op hebben zitten en die je hun pensioen gunt. Door het afschaffen van vroegpensioenregelingen en de continue verlaging van de reguliere pensioenopbouw is het financieel meestal niet haalbaar om het pensioen vervroegd te laten ingaan: een jaar pensioen vervroegen leidt tot een daling van de uitkering van 8%-10%. Vijf jaar vervroeging (van 67 naar 62) leidt dan tot een halvering van het pensioen.

Werkgevers staan om verschillende redenen vaak open voor het treffen van een aanvullende vertrekregeling. Een win-win situatie zou je denken. De zogenoemde RVU-heffing maakt er een verliessituatie van voor de werkgever, omdat in veel gevallen 52% eindheffing verschuldigd is over de vergoeding aan een werknemer. Een regeling van € 100.000 kost de werkgever dan ineens € 152.000. Dat maakt het treffen van een ad hoc regeling al snel onbetaalbaar. Er lijkt meestal niets anders op te zitten dan de bestaande situatie te handhaven, met het risico

dat de werknemer ziek wordt en langdurig uitvalt. Een kostbaar traject als gevolg van loon doorbetaling- en re-integratieverplichtingen.

Partijen gaan daarmee voorbij aan andere mogelijkheden om uitstroom te realiseren. Zo zijn er verschillende mogelijkheden om volledige of gedeeltelijke uitstroom te realiseren. Voorbeelden van het laatste zijn

deeltijdpensioen of een seniorenregeling, ook wel generatierегeling genoemd. Onder bepaalde voorwaarden is ook volledige uitstroom mogelijk zonder RVU-heffing. Het is niet meer dan een economische analyse waarbij lasten kunnen worden afgezet tegen de besparing door inzet van veelal goedkopere werknemers en de besparing van verzuimlasten. Werkgevers die tegen dit vraagstuk aanlopen kunnen hulp gebruiken om de meest passende oplossing voor werkgever en werknemer te definiëren. Zo maakt het voor HR én Finance

inzichtelijk dat een uitgave nu op termijn wel degelijk tot een besparing leidt en een werknemer die met opgeheven hoofd afscheid kan nemen.



Drs. Natasja M. Winter, partner bij KWPS