

Nieuw perspectief voor de oudere medewerker

De mogelijkheden ter oplossing van inzetbaarheidsproblemen van oudere medewerkers



COLOFON

TITEL

Nieuw perspectief voor de oudere medewerker

UITGAVE VAN

VGS
Postbus 5
2980 AA Ridderkerk

Kastanjelaan 10
2982 CM Ridderkerk

T 0180 – 44 26 75

I www.vgs.nl

E secretariaat@vgs.nl

IN OPDRACHT VAN

GS-vitaal
Postbus 5
2980 AA Ridderkerk

Kastanjelaan 10
2982 CM Ridderkerk

T 0180 – 44 26 75

I www.gs-vitaal.nl

E info@gs-vitaal.nl

REDACTIE

René Tromp
Nadiene Schouwstra

Met medewerking namens GS-vitaal

Martha Moree
Martha Koelewijn

Dit werk is auteursrechtelijk beschermd op grond van de Auteurswet (1912). Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook en evenmin in een retrieval system worden opgeslagen zonder voorafgaande toestemming van de auteurs of de uitgever.

Hoewel deze uitgave met veel zorg is samengesteld, aanvaarden de auteurs noch de uitgever enige aansprakelijkheid voor schade als gevolg van mogelijke onjuistheden of onvolkomenheden in deze uitgave.



INHOUD

INLEIDING

Duurzame inzetbaarheid in de spotlight	3
Doel en leeswijzer whitepaper	3

PREVENTIE & INTERVENTIE

Preventie	6
Interventie 1: Minder werken	10
1a. Opnemen van duurzaam inzetbaarheidsverlof	11
1b. Het generatiepact	11
1c. Gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband	13
Interventie 2: Andere functie (demotie)	14
Interventie 3: Beëindiging van het dienstverband	15

BIJLAGE 1 DUURZAME INZETBAARHEID IN WET- EN REGELGEVING

Fiscaal recht	20
Arbeidsrecht	22
Sociale zekerheidsrecht	21
Het pensioenrecht	23

INLEIDING

Duurzame inzetbaarheid in de spotlight

Bevordering van de inzetbaarheid van werknemers, in de verschillende levensfasen waarin zij zich kunnen bevinden, staat volop in de schijnwerpers. En dat is niet voor niets. Er is een tendens zichtbaar in de maatschappij waarbij werknemers steeds meer rollen naast elkaar vervullen, al dan niet gestimuleerd door overheid en maatschappelijke ontwikkelingen. Naast werknemer is men ook vaak partner, ouder, mantelzorger of vrijwilliger. Ook ontwikkelingen op het terrein van onderwijsinhoud en -didactiek, ICT en leerlingenbegeleiding volgen elkaar in snel tempo op, wat het nodige van werknemers vraagt. Bovendien maken toegenomen kwaliteitseisen van alle betrokkenen bij het onderwijs, veranderende waarde opvattingen in de omgeving en complexere leer- en/of gedragsproblematiek het werken in het onderwijs zwaarder.

Dat duurzame inzetbaarheid juist in de latere fasen van het werkzame leven aandacht nodig kan hebben, hoeft niet te verbazen. Hoewel sommige medewerkers fluitend doorwerken tot hun pensioen, is dat niet iedereen gegeven. Juist daarom vraagt de balans tussen werkbelasting en individuele belastbaarheid van de werknemer aandacht.

Ook sociale partners zijn zich bewust dat het duurzaam inzetbaar houden van personeel inspanning en maatwerk vraagt. Onder meer het pensioenakkoord, en de daaruit voortvloeiende MDIEU-regeling, getuigt daarvan. Eveneens zijn partijen betrokken bij de CAO PO met deze problematiek bekend. Niet voor niets is in de CAO een regeling duurzame inzetbaarheid opgenomen die werknemers zodanig faciliteert in tijd, om zo duurzame inzetbaarheid in de verschillende levensfasen te bevorderen. Ook wordt binnen de sector, onder andere door het Participatiefonds en het pensioenfonds (ABP), het ontwerp van generatiepactregelingen op werkgeversniveau aangemoedigd.

Vanuit het expertisecentrum GS-vitaal (waarin de fondsen BWGS en VFGS hun krachten bundelen) is kennis en expertise opgebouwd ten aanzien van instrumenten die bijdragen aan het op peil houden van de inzetbaarheid van werknemers in de verschillende levensfasen. GS-vitaal zet zich in voor de ontwikkeling en het delen van de nodige good practices rondom vitaal werken en voorkomen van inzetbaarheidsproblemen.

Soms zijn vergaande ‘interventies’ nodig om de ontstane inzetbaarheidsproblematiek op te lossen. Deze interventies grijpen veelal in op de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Door het bonte palet aan wet- en regelgeving op dit terrein is het voor werkgevers vaak moeilijk te beoordelen welke consequenties interventies meebrengen. Door middel van deze whitepaper wordt u als werkgever enig overzicht gegeven.

Doel en leeswijzer whitepaper

Deze whitepaper gaat met name in op de vraag welke interventies denkbaar zijn wanneer het niet lukt de inzetbaarheidsproblematiek beheersbaar te houden binnen de bestaande arbeidsovereenkomst. Het voorkomen van inzetbaarheidsproblemen binnen de bestaande arbeidsovereenkomst komt wel aan de orde, maar wordt slechts beperkt behandeld. Voor meer informatie hierover verwijzen we met name naar de website en de periodieke nieuwsbrief van GS-vitaal.

De mogelijke interventies die kunnen leiden tot het verder voorkomen (1) of tot het oplossen van de ontstane inzetbaarheidsproblematiek (2,3,4) die aan bod komen in deze whitepaper zijn:

1. PREVENTIE

2. MINDER WERKEN

3. ANDERE FUNCTIE (DEMOTIE)

4. BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

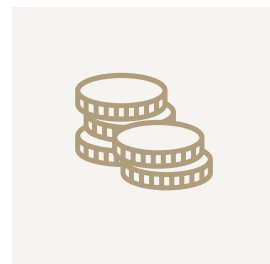
Bij het inzetten van de interventies komt regelgeving uit diverse wetgevingsregimes samen. Het betreft het arbeidsrecht, het fiscaal recht, maar ook het sociale zekerheidsrecht of het pensioenrecht. Juist dit maakt deze problematiek momenteel complex en onoverzichtelijk. In de bijlage wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste wet- en regelgeving die bij de uitwerking van de verschillende interventies relevant is. Voor een goed begrip van de inhoud van de interventies is een zeker inzicht in het in de bijlage geschetste kader nodig. Bij uw onderzoek naar mogelijke oplossingsrichtingen in individuele casuïstiek kunt u voor zover nodig de bijlage betrekken.

Waar wetgeving invloed heeft op de te nemen interventies wordt dit aangegeven met de volgende kleuren en symbolen in de tekst:

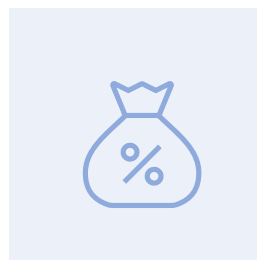
Pensioenrecht



Socialezekerheidsrecht



Fiscaal recht

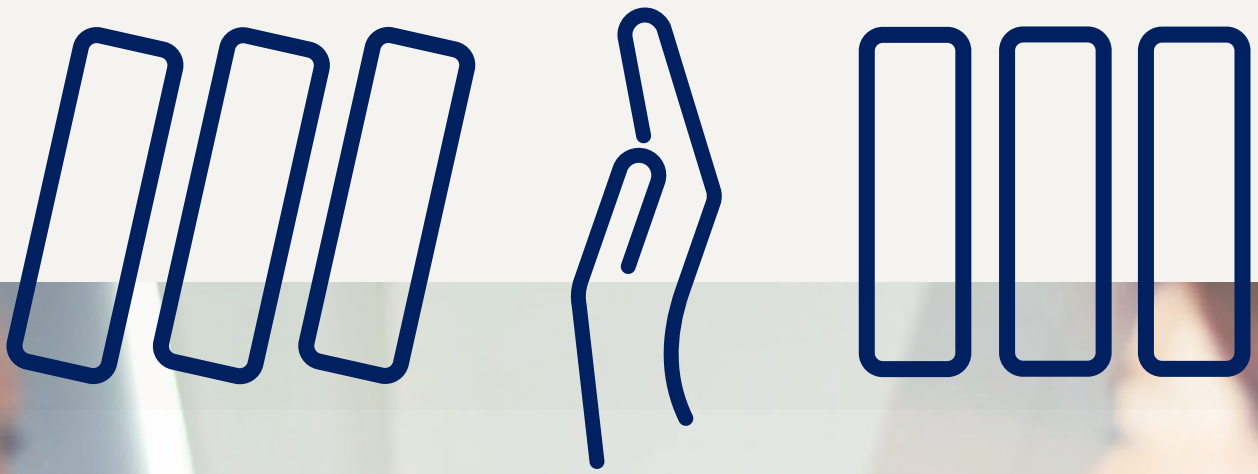


Arbeidsrecht



Deze whitepaper is mogelijk gemaakt door GS-vitaal en verzorgd door de arbeidsjuristen van VGS (Nadiene Schouwstra, René Tromp). U kunt ook bij hen terecht voor advies met betrekking tot in deze whitepaper behandelde onderwerpen.

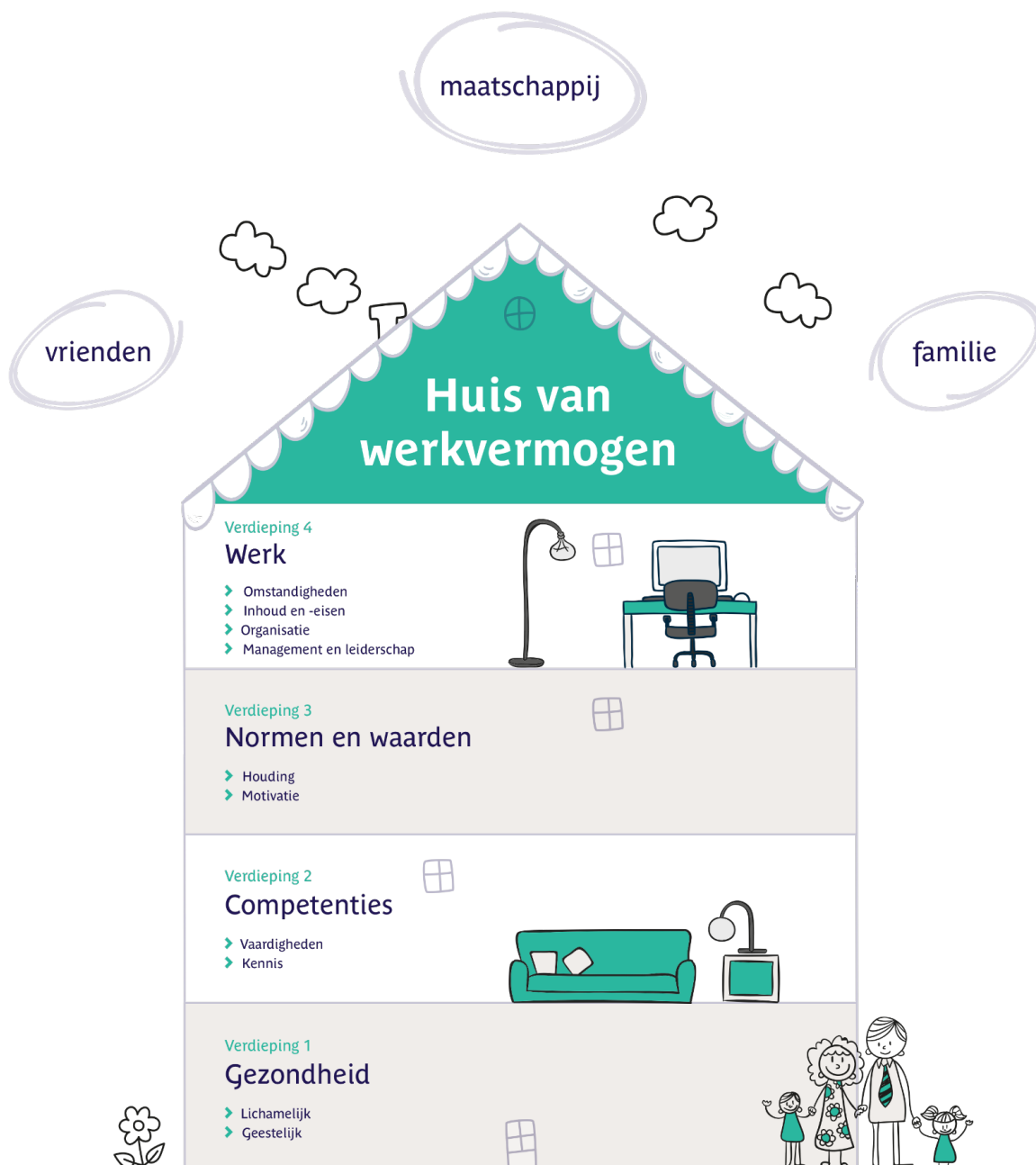
PREVENTIE & INTERVENTIE



1. PREVENTIE



Voorkomen is beter dan genezen. Dat geldt ook voor duurzame inzetbaarheidsproblematiek bij ouderen. Natuurlijk is dat geen eenvoudige zaak, maar tegelijkertijd kan een stuk bewustwording van wat wél mogelijk is ter preventie van deze problematiek helpen bij het daadwerkelijk voorkomen ervan. GS-vitaal ondersteunt actief deze bewustwording bij werkgevers, en doet dit aan de hand van de theorie van 'Het huis van Werkvermogen' (Ilmarinen, 2007). Zie hiervoor afbeelding 1. Het model toont aan dat de gezondheid, competenties, normen en waarden en werkgerelateerde factoren – elk een eigen verdieping van het huis – van invloed zijn op het individueel werkvermogen (lees: de inzetbaarheid) van een werknemer.



Deze wetenschap geeft handvatten voor beleid en instrumenten om de inzetbaarheid van medewerkers positief te beïnvloeden. Het versterken van de gezondheid, het gestructureerd werken aan competenties, het in positieve zin beïnvloeden van (tegenwerkende) overtuigingen en gedachten ten aanzien van de eigen persoon en de inrichting van het werk vergroten de inzetbaarheid. Op www.gs-vitaal.nl/voorkomen/ vindt u mogelijke interventies gerangschikt naar 'verdieping', die door GS-vitaal gratis of met korting worden aangeboden. De interventies zien onder meer op stimulering van de bekwaamheden van de medewerker, de motivatie en gezondheid van medewerkers en de afstemming van individuele mogelijkheden en behoeften op de organisatiedoelstelling. Hiermee wordt mede beoogd de zorgvuldig opgebouwde kennis en ervaring, die juist ook bij de oudere werknemers aanwezig is, vast te houden. In het kader hieronder treft u een kleine impressie aan van diensten die u onderdeel kunt maken van uw eigen duurzame inzetbaarheidsbeleid.



GS-VITAAL | INZETBAARHEIDSGESPREK

GS-vitaal biedt een gratis inzetbaarheidsgesprek aan. Het inzetbaarheidsgesprek is opgebouwd aan de hand van het theoretische model 'Huis van Werkvermogen' van Ilmarinen. In dit model is in kaart gebracht welke factoren van belang zijn als het gaat om de inzetbaarheid van de medewerkers. Op basis van dit gesprek hopen we de werknemer inzicht te geven in de eigen inzetbaarheid en de mogelijkheden te bespreken om de inzetbaarheid te vergroten. Liever zelf aan de slag? Download de handreiking op onze website.

GS-VITAAL | WERKDrukSCAN

Met de werkdrukscan achterhaalt u de oorzaken van de (te) hoge werkdruk op school. De test ondervraagt uw medewerkers op zeven subcategorieën: leerlingen, taak, collega's, persoonlijkheid, leidinggevend, organisatie en privé-situatie. U kunt kosteloos gebruik maken van de Werkdrukscan. De scan wordt aangeboden door VFPP, onze samenwerkingspartner.

GS-VITAAL | ZELFHULPMODULES

Schoolleiders, leerkrachten en overige personeelsleden kunnen gratis gebruik maken van online christelijke zelfhulpmodules! De zelfhulpmodules zijn ontwikkeld door Eleos in samenwerking met ProLife. Met behulp van deze laagdrempelige, anonieme modules leren medewerkers klachten herkennen en krijgen ze informatie over (het ontstaan van) de klachten. Daardoor leren zij hun gedragingen en gewoontes te begrijpen en waar mogelijk te verminderen.

Een aantal instrumenten ter versterking van het individueel werkvermogen

Veel van deze instrumenten, gericht op de versterking van de individuele inzetbaarheid en voorkoming van inzetbaarheidsproblematiek, zullen de inhoud van de arbeidsovereenkomst niet direct raken. Niettemin kunnen er instrumenten zijn in met name de verdieping 'werk' die essentiële elementen van de arbeidsverhouding treffen, zoals: de arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsinhoud.

ARBEIDSVoorwaarden

In de CAO PO is een belangrijke arbeidsvoorwaarde geïntroduceerd ter versterking van de inzetbaarheid. De CAO verschaft iedere werknemer jaarlijks een budget van 40 uur (onderdeel van de jaartaak) om te besteden aan activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. Dit noemt de CAO het basisbudget. Daarnaast bestaat een bijzonder budget voor oudere werknemers. Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft, naast de 40 uur, jaarlijks tot aan de AOW-leeftijd recht heeft op een bijzonder budget van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. De cao noemt een aantal bestedingsdoelen voor deze uren, zoals: studieverlof,

coaching of oriëntatie op mobiliteit. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen voor besteding aan andere doelen die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. GS-vitaal geeft u in tabel 2 meer ideeën ter besteding van dit (bijzondere) urenbudget, gerangschikt naar iedere verdieping van Het huis van Werkvermogen.

GS-VITAAL | INSPIRATIE INVULLING (BIJZONDER) BUDGET DUURZAME INZETBAARHEID



Verdieping 1: Gezondheid

- De analyse van 'Mijn Positieve Gezondheid' inzetten om in de breedte te achterhalen waar aandachtspunten liggen, waar door middel van duurzame inzetbaarheidsuren aan kan worden gewerkt. *De 6 pijlers van Positieve Gezondheid zijn: Lichaamsfuncties, Mentaal welbevinden, Zingeving, Kwaliteit van leven, Meedoen en Dagelijks leven. Zie: mijnpositievegezondheid.nl;*
- Beweging zoals wandelen, zwemmen etc. Deze activiteiten kunnen ervoor zorgen dat een werknemer zijn/haar hoofd kan leegmaken na het werk. Indien een werknemer kan aanwijzen dat dergelijke activiteiten bijdragen om het werk langer vol te houden, kunnen de duurzame inzetbaarheidsuren hiervoor worden ingezet.

Verdieping 2: Competenties

- Inzet op versteviging van kennis en vaardigheden door middel van een opleiding, training of cursus (bijvoorbeeld ICT-vaardigheden);
- Informeel leren, waarbij kan worden gedacht aan het oppakken van andere taken of het experimenteren van een nieuwe manier van aanpakken;
- Reflecteren met collega's op inhoudelijke taken en werkzaamheden, om zo van elkaar te leren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van School Video Interactie Begeleiding;
- Inzet op extra tijd voor een scholing die de werknemer vanuit school moet volgen;
- Meelopen op een andere school om daarvan te leren. Bij parttimers kan dit plaatsvinden op een dag dat men niet voor de klas staat. Bij fulltimers is het lastiger om dit buiten de lesgebonden uren te organiseren. Desondanks is dit een waardevol middel ter versteviging van de competenties.

Verdieping 3: Normen en waarden

- Reflecteren met collega's op de gezamenlijke normen en waarden voortvloeiend vanuit de schoolidentiteit, zodat de werknemer weet of hij/zij de goede dingen doet passend bij de gezamenlijke visie en gemotiveerd blijft;
- Loopbaanoriëntatie, bijvoorbeeld door middel van een ontwikkeladviestraject;
- Persoonlijke verdieping of coaching aan de hand van bijvoorbeeld een persoonlijke disc- en drijfveren analyse;
- Kennis en ervaring inzetten ter ondersteuning van jonge(re) collega's en teamontwikkeling (oudere en jongere collega's fungeren als buddy's).

Verdieping 4: Werk

- De duurzame inzetbaarheidsuren gebruiken voor extra tijd bij administratieve klusjes, zoals het schrijven van rapporten, en/of extra tijd voor het voor- en nawerk van de lessen;
- Keuzemogelijkheid om het budget te sparen, om vervolgens later meer verlof op te kunnen nemen.

Inspiratie invulling (bijzonder) budget duurzame inzetbaarheid

Het bieden van tijd is op zichzelf onvoldoende voorwaarde voor het op peil houden van het werkvermogen. Juist de doeltreffende besteding van deze tijd kan het verschil maken. Daarnaast is in individuele gevallen soms meer maatwerk nodig. Denk daarbij bijvoorbeeld aan aanpassing van de werktijden, pauzemomenten en invulling en/of spreiding van de werkuren door de week en door het schooljaar etc.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

De arbeidsomstandigheden kunnen ook van sterke invloed zijn op de inzetbaarheid van de werknemer. De kwaliteit van de arbeidsverhoudingen, de inrichting van de ruimtes, het gebruik van (moderne) ICT-middelen kunnen bronnen van stress vormen. Een doeltreffende beleidscyclus ter aanpak van knelpunten werkomstandigheden werpt tastbare vruchten af. Daarbij is een periodieke Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) onmisbaar, evenals een gestructureerde uitvoering van het daaruit voortvloeiende plan van aanpak. Doorgaans zullen maatregelen op het terrein van de arbeidsomstandigheden de arbeidsovereenkomst niet raken, tenzij er sprake is van (gedeeltelijke) aanpassing van de plaats van tewerkstelling.

ARBEIDSINHOUD

Het kritisch onder de loep nemen van de arbeidsinhoud in het licht van iemands werkvermogen kan heel helpend zijn om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Aanpassing van de arbeidsinhoud vindt eigenlijk al gedeeltelijk plaats wanneer een medewerker recht krijgt op het bijzondere budget duurzame inzetbaarheidsverlof. Medewerker wordt zodoende minder uren in zijn jaartaak ingezet voor schooltaken. Maar werkgever en werknemer kunnen een stap verder gaan, en wel door te onderzoeken welke taken werknemer nu meer en minder belasten. De uitkomsten van deze analyse brengen het gesprek op gang over de vraag in hoeverre er binnen de kaders van de bestaande arbeidsovereenkomst, en dus de eigen functie, aanpassing van werkinhoud kan plaatsvinden. Kan werknemer bijvoorbeeld in plaats van een deel van de lesuren andere ambulante taken verrichten van gelijkwaardig niveau, bijvoorbeeld als Intern Begeleider of Remedial Teacher? Kan werknemer andere, voor hem minder belastende, schooltaken verrichten? Is het mogelijk een combinatiegroep te vermijden? Zijn er middelen beschikbaar voor enige ondersteuning voor inzet van onderwijsassistentie, zodat werknemer de beschikbaar komende tijd op een voor hem minder belastende wijze kan besteden?

Dergelijke afspraken zullen de arbeidsovereenkomst nog niet beïnvloeden, tenzij partijen afspraken gaan maken over een andere betrekkingssomvang of een zodanig wijzigende taakinhoud dat eigenlijk sprake is van een andere functie. De gevolgen hiervan komen bij de bespreking van de volgende interventies aan de orde.





INTERVENTIE 1: MINDER WERKEN



Minder werken kan een oplossing zijn om balans aan te brengen tussen de arbeidsbelasting en het werkvermogen van een individueel personeelslid. In onderstaande gaan we na welke mogelijkheden daartoe bestaan en of er enig vangnet bestaat voor het kunnen opvangen van de financiële gevolgen van de verminderde arbeidsinzet.

2A. OPNEMEN VAN DUURZAAM INZETBAARHEIDSVERLOF



De werknemer kan ervoor kiezen om zijn of haar bijzonder duurzaam inzetbaarheidsbudget (van 130 uur) in te zetten voor het opnemen van verlof. Als de uren in de vorm van verlof worden opgenomen betaalt de werknemer die werkzaam is in een functie met schaal 8 of lager over het salaris tijdens het verlof een eigen bijdrage van 50%. Indien het bijzondere budget van 130 uur wordt opgenomen in de vorm van verlof, mag de werknemer het basisbudget van 40 uur ook inzetten voor de opname van verlof. Over deze 40 uur wordt geen eigen bijdrage gerekend. Het verlof wordt opgenomen in dagen of dagdelen en vermindert dus ook de omvang van de jaarlijkse lessentaak met pakweg 74 uur per jaar (uitgaande van de vaste verhouding tussen 940 lessen en 1659 klokuren).

De cao voorziet verder ook in een spaarmogelijkheid. Het basisbudget kan maximaal drie jaar worden gespaard voor een tussen werkgever en werknemer afgesproken doel. Deze spaarafpraak wordt schriftelijk vastgelegd. De oudere werknemer kan het bijzondere budget op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaren sparen.



Indien het budget in de vorm van verlof wordt opgenomen, kan de totale omvang van het verlof niet meer bedragen dan 340 uur per jaar. Zo kan worden voorkomen dat de Belastingdienst zich op het standpunt stelt dat bij de opname van verlof sprake is van een zogenoemde RVU (zie ook fiscaal kader in de bijlage). Van een RVU is sprake indien de werkelijke arbeidstijd wordt verlaagd tot minder dan 50% ten opzichte van voorafgaande kalenderjaren, terwijl (een deel van) het loon en/of de pensioenopbouw over de vervallen uren behouden blijft. Als de feitelijk gewerkte uren onder 50% van de oude arbeidsomvang komen, kan de fiscus stellen dat het bestuur vanwege de RVU een pseudo-eindheffing van 52% over het loon tijdens verlof moet afdragen. Met dit gegeven moet wel rekening worden gehouden bij de spreiding van de als verlof op te nemen (gespaarde) uren in de laatste fase van het dienstverband.

2B. HET GENERATIEPACT

Op dit moment wordt veel gesproken over een generatiepactregeling. Het Participatiefonds vraagt hier ook actief aandacht voor. Het ontwerp van een generatiepactregeling vindt in principe plaats op werkgeversniveau (dus een heel schoolbestuur) en behoeft de instemming van de P(G)MR. Het generatiepact voorziet in een verdere vermindering van de werktijd van werknemers (naast opname van het budget duurzame inzetbaarheid), tegen gedeeltelijk behoud van salaris over deze extra verlofuren maar met behoud van volledige pensioenopbouw. En dan snijdt het mes aan twee kanten: voor werknemers wordt het beter haalbaar door te blijven werken tot de AOW-leeftijd en tegelijkertijd ontstaat ruimte voor nieuw potentieel binnen de formatie. Een dergelijke regeling kost de werkgever – hoewel het salaris van jonger

personeel over het algemeen lager is – uiteraard geld, maar daar tegenover staat dat een generatiepact kan zorgen voor een goede overdracht van beschikbare kennis en kunde op de jongere generatie. Dat is natuurlijk een charmante gedachte, zij het dat in het licht van de huidige onderwijsarbeidsmarkt en de beschikbare financiële middelen op scholen het invullen van beschikbare formatieruimte een veel groter vraagstuk vormt dan de creatie van gewenste formatieruimte.

Niettemin vormt een generatiepact een serieuze mogelijkheid voor oudere werknemers om vitaal te kunnen blijven werken. De sociale partner in de sector kunnen afspraken maken omtrent een generatiepact. De gezamenlijke partijen bij de CAO PO zijn echter vooralsnog niet voornemens om dit collectief te organiseren, ondanks dat verschillende cao-partijen hebben ingezet op het maken van afspraken over het invoeren van een generatiepact. Een werkgever mag ook zelf een generatiepactregeling ontwerpen.

SPELREGELS

De werkgever heeft niet geheel de vrije hand bij het ontwerpen van een generatiepactregeling. Hierbij moeten door de werkgever de volgende 'spelregels' in acht worden genomen:

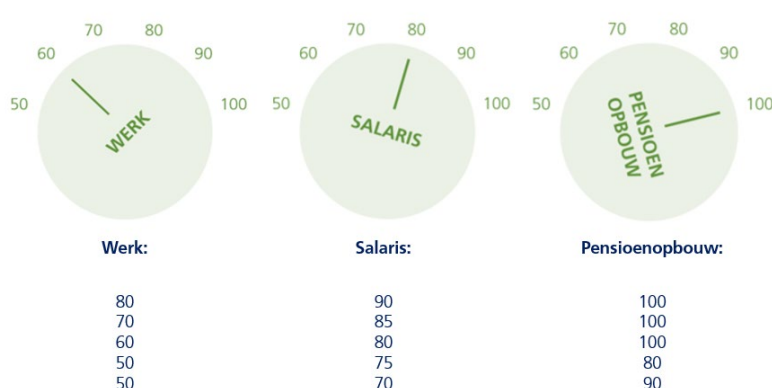


1. Het generatiepact biedt de mogelijkheid voor 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris. De tijd die minder wordt gewerkt, wordt verleend in de vorm van (onbetaald) buitengewoon verlof.
2. De verdeling van de pensioenpremie blijft hetzelfde. Dit houdt in dat de werkgever 70% van de pensioenpremie afdraagt en de werknemer 30% middels inhouding op het salaris.
3. De generatiepactregeling is in principe voor alle werknemers beschikbaar die aan de voorwaarden voldoen. De personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op grond van artikel 12, lid 1 onder b en f WMS (Wet Medezeggenschap op Scholen).
4. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden opgezegd, tenzij er sprake is van voortijdig ontslag.



5. Bij toepassing van het generatiepact geldt – net als bij de opname van duurzaam inzetbaarheidsverlof – dat de oudere werknemer ten minste 50% moet blijven werken om een pseudo-eindheffing over het loon tijdens verlof te voorkomen (zie fiscaal kader in de bijlage). Er zijn verschillende varianten denkbaar. Bijvoorbeeld dat een medewerker 50% gaat werken en daarvoor 70% van zijn salaris ontvangt, alsmede 100% pensioenopbouw. Of bijvoorbeeld een regeling waarin 60% wordt gewerkt, 80% salaris wordt uitbetaald en 100% pensioenopbouw wordt opgebouwd.
6. Deelname kan niet eerder starten dan 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd.

“DRAAI ZELF AAN DE KNOPPEN VAN HET GENERATIEPACT”



Het minder werken leidt niet altijd vanzelf tot werkdrukvermindering. Al zal navenant de lessentaak verminderen, er bestaat een risico dat iemand meer gaat doen in minder tijd of dat meer tijd verloren gaat aan onderlinge afstemming. Goede afspraken over de omvang en uitvoering van het werk zijn dus ook van groot belang.

2C. GEDEELTELIJKE BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

Wanneer met opname van duurzame inzetbaarheidsverlof of het eventuele gebruik van een generatiepactregeling niet de door werkgever en werknemer beoogde vermindering van de arbeidstijd kan worden gerealiseerd, kunnen partijen ook met wederzijds goedvinden de arbeidsomvang verminderen.



Het ligt in dit scenario het meest voor de hand dat de werknemer zijn inkomensderving opvangt middels vervroegde pensionering. Onder velen heerst de veronderstelling dat eerder met pensioen gaat 'duur' is, maar in de praktijk valt dit veelal erg mee. Bij het ABP is het mogelijk om minder te gaan werken en alvast deels met pensioen te gaan. Een aantal voordelen van deeltijdpensioen zijn:

- Meer vrije tijd en minder werkdruk zonder een groot inkomensverlies;
- De mogelijkheid om het werk langzaam af te bouwen;
- Behoud van het voorwaardelijk pensioen;
- De pensioenopbouw gaat deels door.

De werknemer doet er verstandig aan om samen met een adviseur van ABP te bekijken welke gevolgen deeltijdpensioen voor hem heeft en waar hij rekening mee moet houden. Werknemers kunnen in dit verband gebruik maken van de door VGS georganiseerde ABP-sprekken.



Een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband én toegang tot sociale zekerheid, in het bijzonder tot (bovenwettelijke) WW, ligt veel minder voor de hand. Is de inzetbaarheidsproblematiek van zodanige orde dat werknemer ongeschikt blijkt voor de bedongen arbeid, dan zou een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband op grond van artikel 7:669 sub d denkbaar zijn. Of UWV bij een gedeeltelijk verlies van de arbeidsuren op basis van deze ontslaggrond tot toekenning van een uitkeringsrecht overgaat, is onzeker. Voor een verdere toelichting op beëindiging van het dienstverband en toegang tot sociale zekerheid en het eigenrisicodragerschap in deze, zie interventie 4.



Afhankelijk van de omstandigheden kan de werkgever overwegen om de werknemer bij gedeeltelijke beëindiging al dan niet een eenmalige vergoeding mee te geven, mede ter compensatie van gederfde inkomsten. Ook hier geldt het risico van RVU. Zie voor verdere toelichting hierop interventie 4.

1

¹ Vanwege de ondeelbaarheid van een arbeidsovereenkomst zouden we moeten spreken van volledig ontslag en herplaatsing in eigen functie voor een kleinere betrekkingsovername.

INTERVENTIE 2: ANDERE FUNCTIE (DEMOTIE)



Wanneer werkgever en werknemer constateren dat de inzetbaarheidsproblematiek in de eigen functie maar moeilijk het hoofd kan worden geboden, kan ook worden onderzocht of een andere functie bij de eigen werkgever beter aansluit bij de belastbaarheid. Een minder belastende en/of zware functie in ruil voor een wat lager salaris, kan het laatste deel van het werkzame leven een stuk aangenamer maken. Het draagt bij aan verlichting van de werkdruk en een betere werk-privébalans. Natuurlijk is de kanttekening hier op zijn plaats dat er binnen de formatie van de werkgever wel ruimte beschikbaar moet zijn in andere (ondersteunde) functies.



Wettelijk gezien is demotie een wijziging in de arbeidsovereenkomst die in principe alleen tot stand kan komen wanneer zowel werkgever als de werknemer hiermee instemmen. Oudere werknemers mogen niet zomaar eenzijdig in functie worden teruggezet als ze een bepaalde leeftijd hebben bereikt. Er kan immers geen andere functie voor werknemer gaan gelden dan nadat ontslag uit de oude functie heeft plaatsgevonden. Ontslag uit de oude functie vindt in dit geval plaats met wederzijds goedvinden.



Wanneer een werknemer – in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid – een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, dan kan de werknemer de werkgever verzoeken de pensioenopbouw te baseren op het oude en dus hogere loon. Als de werknemer hierom verzoekt is de werkgever op grond van de CAO PO gehouden hieraan mee te werken. Deze regeling is alleen mogelijk in de laatste tien jaren voor de ingangsdatum van het pensioen. Het Pensioenfonds ABP zal in dit geval de pensioenopbouw dus met het oude pensioengevend inkomen berekenen en niet met het nieuwe, lagere salaris. Hierdoor heeft demotie in het kader van het duurzame inzetbaarheidsbeleid geen negatieve gevolgen voor de pensioenopbouw. De kosten van de pensioenpremie worden in beginsel op de gebruikelijke wijze tussen werkgever en werknemer verdeeld (70-30%), maar werkgever en werknemer kunnen hier – in voor de werknemer positieve zin – van afwijken. Deze regeling is uitdrukkelijk niet van toepassing, indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.





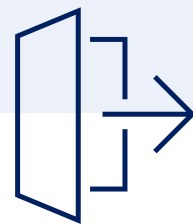
Daarnaast kan werknemers bij demotie in veel gevallen aanspraak maken op loonsuppletie op basis van de bovenwettelijke WW-regeling (artikel 13 WOPO). In de basis is het een stimuleringsregeling voor mensen die WW/WOPO genieten om toch een lager betaalde baan te accepteren. Deze regeling gaat echter ook op wanneer een werknemer intern wordt herplaatst in een lager betaalde functie. Indien het loonverschil niet meer dan 30% bedraagt, dan geldt dat de werknemer gedurende de eerste helft van de suppletieperiode een aanvulling ontvangt op het nieuwe salaris tot 100% van zijn oude salaris en in de tweede periode een aanvulling tot 90% van het oude salaris. Doorgaans zullen oudere werknemers in het onderwijs recht op suppletie hebben tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd. Is het loonverlies meer dan 30%; ook dan gaat de suppletieregeling op, maar worden de aanvullingsbedragen niet hoger dan wat werknemer gekregen zou hebben als het loonverlies precies 30% zou hebben bedragen. Aan de toekenning van suppletie is geen directe sollicitatieplicht verbonden. Maar let wel, de werkgever is eigenrisicodragers voor deze suppletieregeling. Dit betekent dat voor gemoedsbezwaarde schoolbesturen de kosten van de suppletie voor eigen rekening komen. Voor de bij PF en BWGS aangesloten scholen geldt dat het ontslag aan de instroomvereisten van de fondsen BWGS en PF moet voldoen, om in aanmerking te komen voor vergoeding van de lasten. Zie voor meer informatie hierover interventie 4.



Afhankelijk van alle omstandigheden kan werkgever overwegen om werknemer bij gedeeltelijke beëindiging al dan niet een eenmalige vergoeding mee te geven mede ter compensatie van gedeelde inkomsten. Ook hier geldt het risico van RVU. Zie voor verdere toelichting hierop interventie 4.



INTERVENTIE 3: BEEINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND



Het kan zijn dat, ondanks de inzet van instrumenten en de inspanningen van partijen, werknemer niet langer inzetbaar is binnen de schoolorganisatie. In dat geval is er geen andere oplossing denkbaar dan dat partijen afscheid nemen van elkaar. Hoe kan een werkgever in overleg met de werknemer op dat moment een dienstverband beëindigen, welke afspraken kunnen er worden gemaakt en wat mag niet uit het oog worden verloren?



Als zowel werkgever als werknemer inzien dat een voortzetting van het dienstverband niet meer tot de mogelijkheden behoort, dan ligt het voor de hand om in gezamenlijkheid een vaststellingsovereenkomst te sluiten. In dat geval maken partijen met wederzijds goedvinden een einde aan het dienstverband en bepalen ze zelf onder welke voorwaarden het dienstverband eindigt. Het gaat daarbij dan onder andere om de einddatum van het dienstverband, de wijze van afscheid nemen, de eindafrekening van het dienstverband, de eventueel beschikbaar gestelde eenmalige ontslagvergoeding en andere kostenvergoedingen. Deze voorwaarden worden vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Het verdient aanbeveling dat ook werknemer deskundig advies inwint bij het sluiten van een dergelijke regeling met zijn werkgever.

In onderstaande komen de meest elementaire onderdelen aan de orde die bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden een rol spelen.

WW OF VERVROEGD PENSIOEN

De oudere werknemer heeft bij een einde van zijn of haar dienstverband in de basis twee mogelijkheden:

Een WW-uitkering aanvragen

De (boven)wettelijke werkloosheidsuitkering kan een duur kennen die lang genoeg is om de werknemer een inkomensvoorziening te bieden tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een schatting van de daadwerkelijke duur van het WW-recht kan worden opgevraagd bij BWGS. De WW-uitkering bedraagt grofweg de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het laatstverdiende loon. Wel krijgt de werknemer bij het genieten van een werkloosheidsuitkering van doen met een sollicitatieplicht. Met name oudere werknemers zitten hier vaak niet meer op te wachten. De sollicitatieplicht vervalt echter zodra de werknemer minder dan een jaar is verwijderd van zijn AOW-gerechtigde leeftijd. Gedurende een WW-uitkering loopt de pensioenopbouw voor 50% door. Wel moet de werknemer zich realiseren dat door deze constructie hij zijn recht op voorwaardelijk pensioen verliest. In sommige gevallen kan het voor een werknemer gunstig zijn bij deze constructie toch gedeeltelijk pensioen op te nemen (ook al leidt dit tot korting op de WW-uitkeringsbedragen) om zo de aanspraken op voorwaardelijk pensioen te behouden.



Vervroegde pensionering

De werknemer haalt hierbij als het ware een deel van zijn pensioenbudget naar voren. Omdat de werknemer nog niet AOW-gerechtigd is, zal hij naar verhouding wel een groter deel van zijn pensioenbudget naar voren moet halen. Daarbij kan hij kiezen of hij wel of niet zijn inkomsten voor en na de AOW-leeftijd gelijk wil laten. Verder is de datum van pensionering een belangrijk gegeven indien werknemer naast pensioen nog extra inkomsten wil genereren uit andere arbeid. Bij einde dienstverband kan door de werknemer gekozen worden voor vrijwillige deelname aan de pensioenregeling, zodat (een deel van) de pensioenopbouw blijft doorgaan. In beginsel zal de werknemer bij vrijwillige deelname zelf de premie moeten betalen. Wanneer een werknemer de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting overweegt is het raadzaam persoonlijk advies te vragen bij het ABP.



De werkgever is primair eigenrisicodragers voor de WW/WOPO. Dit betekent dat de lasten van deze uitkeringen voor rekening komen van de werkgever. Werkgevers aangesloten bij het fonds BWGS of PF komen voor vergoeding van de uitkeringslasten in aanmerking, mits aan de volgende voorwaarde is voldaan:

- De onvermijdbaarheid van het ontslag is aangetoond. Dit kan aan de hand van modelverklaringen, die een samenvatting geven van de inhoud van het personeelsdossier. De meest voor de hand liggende ontslaggrond van melding is die van ongeschiktheid voor de functie. De inzetbaarheidsproblematiek bleek, ondanks alle verrichte inspanningen, immers niet oplosbaar. Kortom, er moeten dus wel eerst serieuze inspanningen zijn gedaan om het probleem anderszins op te lossen, voordat een ontslag kan worden gemeld bij een van de fondsen.
- Er is bijstand geboden bij het vinden van passend werk elders. Werkgever is verplicht werknemer een traject aan te bieden ter ondersteuning van het vinden van nieuw passend werk, of anderszins faciliteiten beschikbaar te stellen ter versterking van zijn arbeidsmarktpositie. De minimale waarde van de aan te bieden faciliteiten is afhankelijk van de duur van het dienstverband van werknemer bij de werkgever. Bij oudere werknemers moeten rekening gehouden worden met een investering van € 5.000,- (incl. BTW).



ONTSLAGVERGOEDING: RVU EN RVU-VRIJSTELLING

In veel gevallen vormt (de hoogte van) een eventuele ontslagvergoeding een wezenlijk onderdeel van de regeling die tussen partijen wordt gesloten. Tegelijkertijd moeten werkgevers erg alert zijn bij het verstrekken van een ontslagvergoeding aan een oudere werknemer.



Wanneer aan een oudere werknemer bij beëindiging van het dienstverband een eenmalige vergoeding wordt verstrekt (dat kan ook zijn in de vorm van een vrijstelling van werk), dan loopt men het risico dat men over de betaalde vergoeding een eindheffing verschuldigd is (zie ook bijlage 1, paragraaf over fiscaliteit). Voor het gebruik maken van de tijdelijke vrijstelling gelden de volgende voorwaarden:

1. De vrijstelling geldt voor zover de uitkering plaatsvindt in de 36 maanden vóór de AOW-leeftijd. Vindt de uitkering minder dan 36 maanden voor de AOW-leeftijd plaats, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden.
2. De werknemer bereikt uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd die (maximaal) 36 maanden voor de AOW-leeftijd ligt. De tijdelijke vrijstelling van vijf jaar heeft dus een uitlooperperiode van 3 jaar.
3. De hoogte van de vrijstelling wordt gekoppeld aan het gebruteerde bedrag van de netto AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt. Per 1 januari 2021 bedraagt dit € 1.847,- bruto per maand (dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd). Om de hoogte van de drempelvrijstelling te berekenen wordt dit bedrag vermenigvuldigd met het (op hele maanden afgeronde) aantal maanden tussen de (eerste) uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd.

VOORBEELD

Een werkneemster bereikt op 23 september 2024 haar AOW-leeftijd. Zij ontvangt op 1 januari 2022 een eenmalige beëindigingsvergoeding van haar werkgever. De periode tussen het ontvangen van de vergoeding en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 32 maanden en 22 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 33 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling.

De drempelvrijstelling bedraagt: 33 maanden x € 1.847,- = € 60.951,-

*Let op: als de vergoeding vóór 23 september 2021 wordt verstrekt, is de drempelvrijstelling **niet** van toepassing, omdat de vergoeding meer dan 36 maanden vóór het bereiken van de AOW-leeftijd wordt uitgekeerd.*



Als een vergoeding wordt afgesproken die de drempelvrijstelling overschrijdt, dan kan het zijn dat de werkgever over het meerdere de pseudo-eindheffing van 52% is verschuldigd. Dit zal alleen zo zijn wanneer de regeling wordt aangemerkt als een RVU-regeling en dus louter dient ter overbrugging van de periode tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer. De ontslagvergoeding kan ook in delen worden uitbetaald. In dat geval wordt bij iedere betaling getoetst of de drempelvrijstelling al dan niet wordt overschreden.

Niet in alle gevallen is het nodig een beroep te doen op de vrijstellingsregeling om toch bij een ontslag met wederzijds goedvinden een eenmalige vergoeding zonder eindheffing te kunnen voldoen. Indien immers de inzetbaarheidsproblematiek zodanig is dat werknemer niet langer geschikt wordt geacht voor de eigen arbeid, en ook uit het personeelsdossier blijkt dat alle inspanningen die zijn geleverd om de problematiek op te lossen, dan is sprake van een zodanige in de persoon van de werknemer gelegen beëdigingsgrond dat er niet langer sprake is van een RVU-regeling.



In het kader van de MDIEU-subsidie (zie bijlage 1) komt de werkgever in de toekomst mogelijk in aanmerking voor compensatie van de betaalde vergoeding. In dat geval zijn er wel restricties verbonden aan de inhoud van de met de werknemer te treffen beëindigingsregeling. Zo zal de regeling gepaard moeten gaan met vervroegde pensionering (dus geen WW/WOPO) op initiatief van de werknemer en zal het ontslag niet eerder kunnen ingaan dan wanneer werknemer 3 jaar of minder is verwijderd van zijn AOW-gerechtigde leeftijd en wordt aan werknemer beschikbaar gestelde eenmalige vergoeding niet ineens, maar in maandelijkse termijnen betaald. Er is er nog geen zicht op de wijze hoe binnen de sector de MDIEU-subsidie zal worden ingezet. Vooralsnog komen betaalde vergoedingen bij einde dienstverband dus nog voor rekening van de werkgever.

BIJSTAND

De beëindiging van het dienstverband vereist per definitie maatwerk. Het is van belang dat partijen daarin zich deskundig laten bijstaan. Dit vergemakkelijkt doorgaans de totstandkoming van afspraken.



BIJLAGE 1 DUURZAME INZETBAARHEID IN WET- EN REGELGEVING

Bij de oplossing van vraagstukken op het terrein van de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, treffen verschillende wettelijke regimes elkaar. In de eerste plaats hebben we te maken met het arbeidsrecht. De CAO PO kent de werknemer verschillende rechten toe om zijn duurzame inzetbaarheid te bevorderen, denk bijvoorbeeld aan het recht op besteding van een duurzaam inzetbaarheidsbudget. Maar ook spelen er fiscale aspecten. Door middel van het extra belasten van aan oudere werknemers betaalde ontslagvergoedingen wordt doorwerken tot aan het pensioen gestimuleerd en vervroegde uitstroom ontmoedigt. Het inzetten van een zekere interventie kan bovendien bepaalde rechten doen ontstaan voor werknemers op het gebied van sociale zekerheid. Zo kan een recht op een (bovenwettelijke) WW-uitkering ontstaan na een (gedeeltelijke) beëindiging van het dienstverband of na herplaatsing in een lager betaalde functie. Om een interventie op een juiste manier toe te passen is het essentieel om te kunnen beoordelen welke gevolgen keuzes hebben. Deze bijlage zal derhalve enige duiding geven aan wet- en regelgeving die bij vraagstukken rondom duurzame inzetbaarheid een rol spelen. We gaan daarbij in op:

- Het fiscaal recht
- Het arbeidsrecht
- Het socialezekerheidsrecht
- Het pensioenrecht

FISCAAL RECHT



De overheid stimuleert het doorwerken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarom worden ontslagregelingen met oudere medewerkers, gericht op vervroegde uitstroom, door een zogenoemde RVU-heffing ontmoedigt. Deze fiscale heffing is verschuldigd over aan werknemers betaalde vergoedingen, indien de met de werknemer getroffen regeling (nagenoeg) uitsluitend ten doel heeft een overbrugging te creëren tot aan zijn AOW- of pensioendatum, dan wel te voorzien in een aanvulling op pensioenuitkeringen.

Bij de beoordeling of een regeling een regeling voor vervroegde uittreding is, gaat het om de objectieve voorwaarden en kenmerken van de regeling. Een aantal aspecten is van belang bij de beoordeling van de objectieve voorwaarden. Zo mag geen sprake zijn van een leeftijd gerelateerd ontslag. Dit is het hoofdcriterium. Er is geen sprake van leeftijd gerelateerd ontslag wanneer er zich, kort gezegd, in de persoon gelegen aanleidingen voor het ontslag voordoen. Denk bijvoorbeeld aan langdurige arbeidsongeschiktheid, disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. In een dergelijk geval is het ontslag onvermijdelijk en is de regeling er niet slechts op gericht de werknemer eerder te laten genieten van 'zijn oude dag'. Bovendien doen de beweegredenen van de werkgever om de regeling aan te bieden en de intenties en keuzes van de werknemer om te opteren voor de regeling niet ter zake.

In bepaalde gevallen kan op basis van de objectieve voorwaarden van de regeling vast komen te staan dat de regeling ten doel kan hebben een inkomensoverbrugging te geven, ofwel kan kwalificeren als een RVU. In die gevallen kan vervolgens aan de hand van objectieve kenmerken van de regeling worden getoetst of er ook daadwerkelijk sprake is van een overbrugging of aanvulling. Hiervoor hanteert de Belastingdienst een zogenoemde 70%-toets. Deze toets houdt kort gezegd in dat de regeling alsnog niet kwalificeert als een RVU als de verstrekte vergoeding lager is dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon. In een dergelijk geval 'stelt de regeling financieel te weinig voor' om als RVU te kunnen worden bestempeld.

De RVU-toets dient vooraf plaats te vinden. De feitelijke uitwerking van de vertrekregeling achteraf doet niet ter zake. Er is in ieder geval geen sprake van een RVU als de werknemer op het moment van uittreden de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Tegelijkertijd vindt het kabinet het belangrijk dat iedereen gezond en werkend zijn of haar pensioen kan halen. Het kabinet en sociale partners hebben geconstateerd dat mensen door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd in 2013 zijn overvallen en moeite hebben om gezond werkend de AOW-leeftijd te halen. Om deze reden is in het pensioenakkoord (een akkoord tussen het kabinet en werknemers- en werkgeversorganisaties over wettelijk vast te leggen afspraken over pensioenen en AOW) een breed pakket aan afspraken gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van alle werkenden te vergroten. Onderdeel van dit pakket is de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing door een vrijstelling van de heffing tot een bepaald bedrag (*‘Wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen’*). Werkgevers wordt voor een periode van vijf jaar (2020-2025) de mogelijkheid geboden aan oudere werknemers die niet kunnen doorwerken een uitkering aan te bieden die is vrijgesteld van de RVU-heffing, waarmee ze eerder kunnen uittreden.

SOCIALEZEKERHEIDSRECHT



Ook het sociale zekerheidsrecht komt om de hoek kijken wanneer aanpassingen in de arbeidsovereenkomst worden doorgevoerd. Daarbij geldt in de sector onderwijs dat er naast wettelijke sociale zekerheidsregels ook bovenwettelijke faciliteiten zijn ingericht. En dat kan in sommige situaties voor werknemers gunstig uitpakken. Ten aanzien van duurzame inzetbaarheidsvraagstukken bij oudere werknemers zal soms een beroep op de WW en de bovenwettelijke WW (WOPO) een oplossing kunnen bieden. Dat is het geval wanneer de problematiek van zodanige orde is dat werknemer niet meer in staat is zijn functie naar behoren te vervullen, maar er tegelijkertijd geen sprake is van ziekte in arbeidsrechtelijke zin. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst ligt dan soms niet langer in de rede. Door de langere duur van werkloosheidsuitkeringen in de sector kan soms toch een overbrugging worden gecreëerd naar pensionering of naar het vinden van ander passend werk. Ook wanneer herplaatsing plaatsvindt in een lager betaalde functie kan de zogenoemde loonsuppletie het loonverlies voor een behoorlijk deel compenseren.

De werkgever is overigens wel primair eigenrisicodragers voor de (bovenwettelijke) WW-lasten van (ex-) werknemers. Indien de werkgever is aangesloten bij het Participatiefonds of BWGS worden onder voorwaarden deze uitkeringslasten door deze fondsen aan de werkgever vergoed. De belangrijkste voorwaarde is dat de werkgever in staat is de onvermijdbaarheid van het ontslag te kunnen aantonen. Ten aanzien van inzetbaarheidsproblematiek zal dit er vaak op neerkomen dat de werkgever met behulp van het personeelsdossier zal moeten onderbouwen dat de werknemer in feite niet langer geschikt is voor het werk, ook nadat hij inspanningen heeft geleverd deze problematiek te voorkomen of op andere wijze op te lossen. Daarnaast geldt dat werkgever werknemer passende begeleiding aanbiedt in zijn zoektocht naar ander passender werk.

Belangrijk om te weten is dat er bij deze fondsen veranderingen op stapel staan. In de kern komen deze erop neer dat werkgevers bij het veroorzaken van instroom in de WW/WOPO 10% van de uitkeringslasten (BWGS) of zelfs 50% van de uitkeringslasten (Participatiefonds) door het schoolbestuur zelf moeten worden gedragen. Deze wijzigingen in het vergoedingsbeleid zijn overigens al meermaals uitgesteld. De verwachting is dat de wijzigingen op zijn vroegst zullen ingaan per 1 augustus 2022.



Niet alleen de overheid vindt het belangrijk dat er aandacht is voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers, ook sociale partners binnen onze sector vinden dit van belang. Niet voor niets wordt een heel hoofdstuk gewijd aan dit thema in de CAO Primair Onderwijs (CAO PO). Op basis van de cao worden werknemers in de gelegenheid gesteld zelf te werken aan hun inzetbaarheid op lange termijn. Zo krijgen ze een urenbudget ter beschikking gesteld dat kan worden besteed aan verschillende activiteiten ter bevordering hiervan. Strikt genomen moeten werkgever en werknemer ieder jaar voorafgaand aan de zomervakantie om tafel, om te overleggen hoe de werknemer deze uren het komende schooljaar wil besteden.

Sociale partners zijn niet alleen betrokken bij de totstandkoming van de cao. Ook hebben zij een rol in de uitvoering van de afspraken uit het pensioenakkoord. Naast de al reeds genoemde RVU-vrijstelling vormt ook de zogenoemde MDIEU-subsidie (*Tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden*) onderdeel van het totaalpakket aan maatregelen vanuit het pensioenakkoord. Deze beide maatregelen moeten goed van elkaar worden onderscheiden. De MDIEU-subsidie kunnen de sociale partners binnen een sector aanvragen (niet individuele werkgevers) teneinde werkgevers binnen hun sector te kunnen laten investeren in duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Hiervoor wordt 964 miljoen euro beschikbaar gesteld gedurende de periode van vijf jaar (2021-2025). Het doel van de subsidie is tweeledig. Enerzijds zijn de middelen bedoeld voor de inzet van instrumenten die de inzetbaarheid van oudere werknemers vergroten, anderzijds biedt de regeling ook ruimte voor de financiering van eenmalige ontslaguitkeringen door werkgevers aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd (het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden).

De sector PO heeft de MDIEU-subsidies nog niet binnen. Door sociale partners in het onderwijs wordt momenteel een sectoranalyse uitgevoerd om in kaart te brengen wat specifieke aandachtspunten zijn voor duurzame inzetbaarheid in deze sector. Op basis van de uitkomsten van deze sectoranalyse zullen sociale partners bekijken of het aanvragen van subsidie voor en het (laten) uitvoeren van duurzame inzetbaarheidsactiviteiten in de sector opportuun is. Om subsidie voor het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden te kunnen aanvragen, moeten sectoren kunnen aantonen en onderbouwen dat er een knelpunt in hun sector bestaat rondom zwaar werk en welke specifieke groep oudere werknemers in hun sector in aanmerking komen voor een regeling. Daarnaast moet de sector als voorwaarde ook werk maken van activiteiten die de inzetbaarheid van werknemers vergroten. De uitkomst van de sectoranalyse is nu nog ongewis. Dat betekent (vooralsnog) dat indien de werkgever gebruik maakt van de tijdelijke RVU-vrijstelling er weliswaar geen extra eindheffing hoeft te worden betaald, maar het bedrag van de ontslagvergoeding voor rekening van de werkgever zelf komt.

De daadwerkelijke uitvoering van de MDIEU-regeling komt in handen te liggen van een samenwerkingsverband van sociale partners in de sector. Dit samenwerkingsverband beslist over aanvragen van werkgevers voor subsidies. Worden er subsidies gevraagd voor financiering van betaalde ontslagvergoedingen, dan moet de ontslagregeling ook werkelijk een in fiscale zin geduide RVU-regeling omvatten. Dit betekent onder meer dat een werknemer het initiatief heeft genomen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de ontslagvergoeding in maandelijkse bedragen wordt uitgekeerd aan werknemer en de regeling niet eerder dan 36 maanden voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer ingaat. Het zodanig vormgeven van een ontslag betekent dus ook iets voor de rechten op andere terreinen (bijvoorbeeld geen toegang tot sociale zekerheid). Tot slot is het goed te weten dat maximaal 25% van de kosten van de regeling kunnen worden gesubsidieerd. Daarmee blijft een flink aandeel van de vertrekregeling gewoon voor rekening van de werkgever komen.



Naast of in plaats van een beroep op een sociale zekerheidsregeling kan ook vervroegde pensionering voorzien in inkomen wanneer door partijen wordt geconcludeerd dat er geen andere manieren zijn om de inzetbaarheidsproblematiek op te lossen anders dan door geheel of gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband. Natuurlijk bestaan er ook rondom pensioen de nodige regels. Op dit moment geldt dat ABP keuzepensioen mogelijk is vanaf het 60^e levensjaar. Met betrekking tot het werken naast pensioen gelden ook regels, die overigens soepeler worden wanneer het pensioen ingaat in de vijf jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-datum. Ook hebben werknemers keuzes ten aanzien van de opname van het pensioen bij vervroegde pensionering. Zo kan men ervoor kiezen het inkomen voor en na ingang van zijn AOW gelijk te laten blijven of juist niet. Verder is het voorwaardelijke pensioen een belangrijk gegeven. Dit is een verhoging van het pensioen als tegemoetkoming voor het vervallen van de prepensioenregeling (FPU). Dit pensioen wordt 'voorwaardelijk' genoemd, omdat het nog niet definitief is. Een werknemer verliest zijn recht op het opgebouwde voorwaardelijk pensioen als hij eerst volledig een beroep doet op sociale zekerheid en daarna zijn pensioen gaat aanspreken.

Kortom, vele regels die bovendien ook nog met enige regelmaat wijzigen. U hoeft als werkgever al deze regels niet zelf te kennen. Zaak is dat werknemer zich goed laat adviseren door ABP wanneer er met werkgever interventies worden voorbereid ter oplossing van de inzetbaarheidsproblemen.