

# Het management van het werkloosheidsrisico in de sector overheid

Evaluatie van de wijziging van artikel 72a WW

## **TUSSENRAPPORTAGE**

Silvia Korevaar  
Sabine Mur  
Nick Rade  
Claartje Thijs  
Philip de Jong

Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW

© Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv (APE)

Den Haag, januari 2008

*Het management van het werkloosheidsrisico in de sector overheid*  
Silvia Korevaar, Sabine Mur, Nick Rade, Claartje Thijs, Philip de Jong

© 2008 **A**arts De Jong Wilms Goudriaan **P**ublic **E**conomics bv (APE)

Website: [www.ape.nl](http://www.ape.nl)

Omslag: Brordus Bunder, Amsterdam

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# INHOUD

SAMENVATTING	III
1 INLEIDING	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Opzet van de evaluatie	1
1.3 Opzet van het rapport	2
2 VERANDERINGEN IN DE SOCIALE ZEKERHEID-WETGEVING	5
2.1 Harmonisering van de Overheid & Onderwijs (O&O) sectoren	5
2.2 Werkloosheidsregelingen	7
2.3 Re-integratie	8
3 HET WW-RISICO VAN DE SECTOR OVERHEID: EEN CIJFERMATIG OVERZICHT	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Het WW-risico	11
3.3 WW-populaties nader bekeken	24
3.4 Tussenstand	27
3.5 Uitkeringslasten bij werkloosheid in de overheidssector op microniveau	28
3.6 Uitkeringslasten bij werkloosheid in de overheidssector op macroniveau	35
3.7 Conclusies	41
4 VERKENNENDE INTERVIEWS	45
4.1 Opzet	45
4.2 Uitgangspositie op 1 juli 2005	46
4.3 Wijziging van 72a WW	47
4.4 Platform werkt aan oplossingen	48
4.5 Stand van zaken medio 2007	51
5 VERDIEPENDE INTERVIEWS MET WERKGEVERS	55
5.1 Opzet	55
5.2 Uitgangspositie op 1 juli 2005	56
5.3 Wijziging van 72a WW	56
5.4 Taakverdeling en uitwisseling van informatie	57
5.5 Management van het werkloosheidsrisico	60

5.6 Kenmerken van organisaties met een re-integratiebeleid voor ex-werknemers	64
5.7 Uitvoeringspraktijk: vier goede voorbeelden	67
5.8 Conclusie	72
6 CONCLUSIES EERSTE FASE ONDERZOEK	73
6.1 Conclusies n.a.v kwantitatief onderzoek	73
6.2 Conclusies n.a.v. interviews en expertmeeting	74
APPENDIX A: BOVEN EN NAWETTELIJKE REGELINGEN/UITKOMSTEN	77
A.1 Boven- en nawettelijke uitkeringen	77
A.2 Boven- en nawettelijke regelingen.	83
APPENDIX B UITVOERINGSFONDS VOOR DE OVERHEID (UFO)	99
APPENDIX C RESPONDENTEN INTERVIEWS	101

## SAMENVATTING

### *Achtergrond en opzet*

Op 1 juli 2005 is artikel 72a WW gewijzigd. Na deze wijziging zijn die werkgevers die – in verreweg de meeste gevallen – tot een van de onderwijs- en overheidssectoren behoren en waarvan hun personeel **verplicht** is aangesloten bij het pensiofonds ABP<sup>1</sup>, behalve eigenrisicodragers voor de WW-lasten ook verantwoordelijk voor de organisatie en financiering van de re-integratie van hun ex- werknemers. De gedachte achter dit artikel is dat wie betaalt ook zou moeten bepalen: als een overheids- en onderwijs- werkgever zelf de werkloosheidslasten draagt dan zou deze ook verantwoordelijkheid voor de re-integratie van ontslagen overheidswerknemers<sup>2</sup> moeten dragen. Op die manier vloeien de baten van een effectief re-integratiebeleid immers toe aan degene die daarvan ook de lasten draagt.

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heeft APE onderzocht in hoeverre de wijziging van 72a WW geleid heeft tot effectieve beleidsveranderingen gericht op beheersing van het WW-risico door overheidswerkgevers. In een vervolgstudie zal worden onderzocht of deze beleidsveranderingen daadwerkelijk leiden tot effectieve re-integratie van ex-werknemers.

Tijdens de eerste fase van het onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden gebruikt, te weten: deskresearch, kwantitatieve analyses van de WW-populatie, het WW-risico en de uitkeringslasten, verkennende interviews met partijen die op sector- of koepelniveau betrokken zijn geweest bij het ontwerpen, implementeren en uitvoeren van artikel 72a WW, verdiepende interviews met individuele werkgevers en ten slotte een expertmeeting.

### *Uitgangspositie*

Werkgevers uit onderwijs- en overheidssectoren zijn van oudsher eigenrisicodragers voor het werkloosheidsrisico. Lange tijd waren ontslag en werkloosheid bij de overheid non-issues. Overheidsinstellingen konden (en kunnen) in principe niet failliet gaan en hebben alleen daardoor al een lager werkloosheidsrisico. Voor 2001 konden de meeste onderwijs- en over-

---

<sup>1</sup> In de tekst zal vaak de term 'overheidswerkgever' of 'onderwijs- en overheids- werkgever' worden gebruikt, ze hebben dezelfde betekenis.

<sup>2</sup> De overheidswerknemer is de werknemer/het overheidspersoneelslid die/dat verplicht verzekerd is bij het ABP.

heidswerknemers bij ontslag gebruik maken van wachtgeldregelingen. Deze regelingen beperkten de achteruitgang in inkomen en pensioenrechten en daarmee ook de noodzaak om mensen naar ander werk te begeleiden.

Door de gelijkschakeling van de sociale verzekeringsrechten van overheidspersoneel (waaronder ambtenaren) met die van andere werknemers en door de wijziging van 72a WW zijn de financiële en re-integratieverplichtingen van overheidswerkgevers niet te verwaarlozen onderdelen van het personeelsbeleid geworden.

#### *Cultuuromslag?*

De bedoeling van de wijziging van 72a WW was een cultuuromslag teweeg te brengen, vergelijkbaar met de introductie en geleidelijke uitbreiding van de loondoorbetalingsplicht van (alle) werkgevers bij ziekte van werknemers. Niet voor niets wordt in de Memorie van Toelichting bij de Wijzigingswet WW 2005 een vergelijking getrokken met het beleid op het terrein van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Door de wijziging van 72a WW zouden overheidswerkgevers geïnteresseerd raken in de effectiviteit van de re-integratie-inspanningen waarvoor zij immers zelf betalen.

In een aantal onderwijs- en overheidssectoren heeft de wijziging van 72a WW geleid tot acties en initiatieven met als doel overheidswerkgevers te ondersteunen in de vormgeving en uitvoering van hun re-integratieactiviteiten. Deze acties hebben overheidswerkgevers ertoe gebracht de re-integratie van ontslagen overheidspersoneel krachtig ter hand te nemen. Bij andere is nog geen sprake van een uitgestippeld beleid.

#### *Laag risico*

Nog steeds geldt dat het werkloosheidsrisico (4,9% voor de markt en 1,4% voor de overheid in 2005) en de werkloosheidslasten (1,86% van de loonsom voor de markt en 0,54% van de loonsom voor de overheid in 2005) in de sector overheid veel lager zijn dan in de marktsectoren. Dit is onder meer het gevolg van een cultuur van goed werkgeverschap en van een terughoudend gebruik van het ontslagmiddel, bij voorbeeld door het inrichten van een mobiliteitscentrum. Deze cultuur wijkt af van die in organisaties die bloot staan aan de tucht van de markt.

#### *Aandachtspunten bij de uitvoering van 72a WW*

Met betrekking tot het management van het werkloosheidsrisico door overheidswerkgevers vragen de volgende punten om aandacht:

- De betreffende werkgevers hebben bij ontslag te maken met minstens drie externe instanties: CWI, UWV en de uitvoerder van aanvullende (boven- en nawettelijke) voorzieningen. Daar komen vaak nog re-

integratie en detacheringbedrijven bij. Dit vraagt om goede samenwerkingsafspraken en duidelijke uitvoeringsprotocollen.

- De verantwoordelijkheidsverdeling in het beheer van de wettelijke taken van de overheidswerkgevers en die van CWI en UWV is soms onduidelijk en voldoet vaak niet aan de behoeften van overheidswerkgevers. Als voorbeeld noemen veel overheidswerkgevers de wijze waarop sanctiewaardig gedrag door het UWV wordt behandeld. Ditzelfde geldt als ontslagen overheidswerknemers zich vanuit de WW ziek melden.
- Zowel bij de wijziging van 72a WW in 2005 als later bij de uitvoering van de re-integratie van ex-overheidspersoneel heeft het volgens de geïnterviewden ontbroken aan informatie en advies ten behoeve van overheidswerkgevers.

### *Succesfactoren*

Factoren die het voeren van een actief beleid dat gericht is op het voorkomen van werkloosheid bevorderen, zijn af te leiden uit de aanpak van organisaties die een goed uitgewerkt re-integratiebeleid hebben:

- Een goed geoutilleerd en goed communicerend centraal advies en informatiepunt over de verplichtingen en uitvoeringsmogelijkheden bij re-integratie van ex-overheidspersoneel.
- Een personeelsafdeling met enerzijds kostenbesef en anderzijds voldoende kennis over re-integratie.
- Een mobiliteitscentrum 'in huis'.
- Goede contacten en samenwerkingsafspraken met UWV en CWI.
- Een (regionaal) netwerk van werkgevers.





# **1 INLEIDING**

## **1.1 Aanleiding**

Sinds op 1 januari 2001 de tweede fase van de Wet Overheidspersoneel Onder de Werknemersverzekeringen (OOW) werd ingevoerd, is de positie van werkloze overheidwerknemers<sup>3</sup> gelijk aan die van werklozen uit de marktsectoren. Van oudsher zijn overheidwerkgevers echter eigenrisicodragers voor de betaling van uitkeringen bij werkloosheid. Ook na 2001 zijn overheidwerkgevers de WW-lasten zelf blijven dragen.

Op 1 juli 2005 is artikel 72a WW gewijzigd. Na deze wijziging zijn overheidwerkgevers ook verantwoordelijk voor de organisatie en financiering van de re-integratie van hun ex-werknemers. De gedachte achter dit artikel is dat wie betaalt ook zou moeten bepalen: als een overheidswerkgever zelf de werkloosheidslasten draagt dan zou deze ook verantwoordelijkheid voor de re-integratie van ontslagen werknemers moeten dragen. Op die manier vloeien de baten van een effectief re-integratiebeleid immers toe aan degene die daarvan ook de lasten draagt.

Ten tijde van de wijziging van artikel 72a WW heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan de Eerste en Tweede kamer toegezegd de wetswijziging na twee jaar te evalueren. APE is gevraagd deze evaluatie uit te voeren.

## **1.2 Opzet van de evaluatie**

De evaluatie wordt uitgevoerd in twee fasen. Tijdens de eerste fase van het onderzoek worden de context van 72a WW, de uitgangspositie van de overheidswerkgevers, de implementatie van 72a WW en de door deze werkgevers gekozen aanpak van het re-integratiebeleid in kaart gebracht.

---

<sup>3</sup> OOW en artikel 72a WW betreffen alle sectoren waarvan het personeel van oudsher verplicht verzekerd is bij het ABP. Volgens de SV-sectorindeling van UWV zijn dit de sectoren 61 tot en met 66. In dit onderzoek gaat het in het bijzonder om werknemers en werkgevers uit onderwijs- en overheidsectoren (te weten 61 t/m 64). De overige twee (65 en 66) zijn allerlei geprivatiseerde overheidsorganisaties, zoals onder meer energiebedrijven die overigens wel onder het eigenrisicodragerschap WW vallen als ze een zogenoemde B3-status hebben.

In dit (tussen-) rapport worden de conclusies van deze eerste fase van het evaluatieonderzoek gepresenteerd.

Tijdens de eerste fase zijn verschillende onderzoeksmethoden gebruikt:

- *Deskresearch* verschafte inzicht in de oude en de huidige werkloosheidswetgeving en de veranderingen die de sociale zekerheidspositie voor overheidwerknemers heeft ondergaan.
- *Kwantitatieve analyses* gaven informatie over de WW-populatie, het WW-risico en de uitgaven aan uitkeringen en re-integratie.
- Om het onderzoeksveld te verkennen, vonden *verkennende interviews* plaats met partijen die op sector- of koepelniveau betrokken zijn geweest bij het ontwerpen, implementeren en uitvoeren van artikel 72a WW. Deze interviews gaven inzicht in de uitgangspositie van werkgevers tijdens de wijziging en de context (regelgeving, verschillende belangen) waarin de wijziging en werking van 72a WW geplaatst moet worden.
- *Verdiepende interviews* met individuele werkgevers gaven informatie over de ervaringen van deze werkgevers met betrekking tot de periode vóór 1 juli 2005, de bekendheid met 72a WW en het huidige beleid dat werkgevers voeren om (langdurige) werkloosheid te voorkomen.
- Op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse zijn voorlopige conclusies geformuleerd. Deze zijn gepresenteerd en getoets tijdens een *expertmeeting*.

In 2008 start de tweede fase van het onderzoek, waarin de resultaten van het re-integratiebeleid onderzocht worden. De resultaten van de tweede fase van de evaluatie zullen in het eindrapport beschreven worden.

### **1.3 Opzet van het rapport**

Het voorliggende rapport bestaat uit zes hoofdstukken. In de hoofdstukken twee, drie en vier wordt de context waarbinnen 72a WW plaatsvindt en de uitgangspositie van de werkgevers uiteengezet. Hoofdstuk 2 beschrijft hoe de sociale zekerheidspositie voor overheidswerknemers in de afgelopen 10 jaar veranderd is. Besproken wordt welke consequenties de verandering van wetgeving voor werkgevers en werknemers had op het gebied van werkloosheidsuitkeringen en re-integratie. Hoofdstuk 3 is een kwantitatieve schets van de context van 72a WW. In dit hoofdstuk worden de WW-populatie, het WW-risico en de uitkeringslasten voor de periode van 2001 tot 2005 in de overheidssectoren vergeleken met die in de marktsectoren. Hoofdstuk 4 completeert de beschrijving van de context van artikel 72a

WW. Daar worden de bevindingen uit de verkennende interviews besproken.

De bevindingen uit de verkennende interviews zijn uitgediept en getoetst tijdens interviews met individuele werkgevers. Hoofdstuk vijf beschrijft op basis van deze interviews hoe, en in hoeverre, 72a WW geïmplementeerd is, welke moeilijkheden werkgevers hebben ervaren tijdens de implementatie en welk beleid werkgevers momenteel voeren om (langdurige) werkloosheid te voorkomen. In hoofdstuk 6 worden de conclusies van de eerste fase van het onderzoek uiteengezet. Daarin zijn de uitkomsten van de expertmeeting meegenomen.



## **2 VERANDERINGEN IN DE SOCIALE ZEKERHEID- WETGEVING**

De afgelopen jaren is de wetgeving rondom de positie van Overheid & Onderwijswerkgevers en - werknemers aan verandering onderhevig geweest. Van oudsher was de rechtspositie van het overheidspersoneel (w.o. ambtenaren) anders dan die van werknemers in de marktsector. De verschillen betroffen de regelingen rondom ouderdoms- en invaliditeitspensioenen en uitkeringen met betrekking tot ziekte en werkloosheid.

### **2.1 Harmonisering van de Overheid & Onderwijs (O&O) sectoren**

Vanaf eind jaren '90 is het beleid steeds meer gericht op gelijke behandeling van overheidswerknemers<sup>4</sup> en werknemers in de marktsector (zie Box 2.1). Daartoe zijn voor O&O-werknemers de regelingen op gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid aangepast, met als doel de positie van de overheidswerknemers te harmoniseren met de marktsector. Ook in de uitvoering van deze sociale zekerheidsregelingen is in de afgelopen jaren veel veranderd (zie Box 2.2).

#### *Box 2.1 Veranderingen in de positie van overheidswerknemers*

Voor 1 januari 1996: de volksverzekeringen (AAW, AOW, AWW en AWBZ) gelden voor alle ingezetenen, inclusief overheidswerknemers. De wettelijke werknemersverzekeringen voor werknemers uit de marktsector (WW, ZW, WAO, ZFW) golden niet voor overheidswerknemers. Overheidswerknemers waren middels eigen sociale zekerheidsregelingen verzekerd tegen risico's van arbeidsongeschiktheid, ziekte en werkloosheid. Deze regelingen waren vastgelegd in de Algemeen Burgerlijke Pensioenwet, de Algemene Militaire Pensioenwet, diverse algemene maatregelen van bestuur op basis van de Ambtenarenwet en verordeningen van decentrale publiek-rechterlijke lichamen.

1 januari 1996: de ABP-wet wordt ingetrokken en de Wet Privatisering ABP (WPA) wordt ingevoerd. De pensioenaanspraken van overheidswerknemers (uitgezonderd militairen) zijn vanaf dat moment neergelegd in een privaatrechterlijk pensioenreglement. De WPA behelst tevens de zogenaamde WAO-conforme regeling, op grond waarvan overheidswerknemers (exclusief militairen) bij arbeidsonge-

<sup>4</sup> Overheidswerknemer is een juridische verankerde term: het gaat om overheidspersoneel met een ambtelijke aanstelling en overheidspersoneel met een arbeidscontract volgens het BW die verplicht zijn aangesloten bij het ABP.

schiktheid van tenminste 15% een wettelijke uitkering conform de WAO ontvangen.

1 januari 1998: invoering eerste fase van de Wet Overheidspersoneel Onder de Werknemersverzekeringen (OOW). Vanaf dat moment is de Wet op de Arbeidongeschiktheid verzekering (WAO) ook formeel van toepassing op overheidswerknemers.

1 januari 2001: invoering tweede fase van de Wet Overheidspersoneel Onder de Werknemersverzekeringen (OOW). Vanaf dat moment vallen overheidswerknemers onder de (vangnet) Ziektewet (ZW) en de Werkloosheidswet (WW).

1 juli 2005: een nieuw artikel 72a WW wordt aan de werkloosheidswet toegevoegd. Vanaf dat moment zijn *Overheidswerkgevers* verantwoordelijk voor het re-integreren van (dreigend) werkloos personeel.

### Box 2.2 Veranderingen in de uitvoering van sociale zekerheid

Tot 1 maart 1997: werknemersverzekeringen werden uitgevoerd door bedrijfsverenigingen (zelfadministrerend of via het GAK). Wachtgeldregelingen voor overheidswerknemers worden uitgevoerd door de overheidswerkgevers zelf, soms via centrale uitvoeringsorganisaties (zoals DUO van het ministerie van BZK en UO van het ministerie van OCW). De arbeidsongeschiktheidsregeling van de Abp-wet wordt uitgevoerd door het ABP, die voor militairen door een organisatie van het ministerie van Defensie.

1 maart 1997: invoering Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997. De bedrijfsverenigingen werden opgeheven, uitvoeringsinstellingen werden verantwoordelijk voor de uitvoering van sociale zekerheidswetten en het TICA en later het LISV treden op als opdrachtgever. Per 1-1-1998 is de USZO opgericht als uitvoeringsinstelling voor wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheid en wachtgeld (vanaf 2001 WW en bovenwettelijke WW) voor overheidswerknemers.

1 januari 2002: invoering van de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI). In deze wet is o.a. belegd dat de uitvoering van de WW een taak is van het UWV. UWV werkt samen met de Centra voor Werk en Inkomen (CWI) en de gemeentelijke sociale diensten. Uitvoeringsinstellingen, zoals USZO, worden opgeheven en maken samen met LISV onderdeel uit van UWV.

1 juli 2005: wijziging van artikel 72a WW, waardoor UWV niet langer verantwoordelijk is voor re-integratie van overheidswerknemers met WW-uitkering.

## 2.2 Werkloosheidsregelingen

Tot 2001 had de overheid een ander werkloosheidstelsel dan de markt. Ontslagen overheidswerknemers ontvingen wachtgeld of vergelijkbare ontslaguitkering. Elke overheidsector had zijn eigen wachtgeldregeling. Uitvoering van deze regelingen gebeurde (tot 2002) voor de meeste sectoren door het USZO.

Ook voor 2001 was het werkloosheidstelsel voor de overheid gebaseerd op eigenrisicodragen. Eigenrisicodragerschap betekent dat de werkgever zowel de uitkeringslasten als de uitvoeringskosten betaalt.

Sinds 2001 vallen overheidswerknemers onder de WW. Dat geldt alleen voor nieuwe gevallen, dus mensen die na 1 januari 2001 werkloos werden. Door dit nieuwe WW-stelsel voor de overheidssectoren, lijkt de situatie voor deze sectoren meer op de situatie voor marktsectoren dan voorheen. Echter, het systeem van eigenrisicodragen is voor de overheidssectoren blijven bestaan. Dat betekent dat de overheidswerkgever, net als voor 2001, aansprakelijk is voor de betaling van de uitkeringen. Daarom betalen overheidswerkgevers (en overheidswerknemers) geen premie aan WW-fondsen. De huidige WW (die nogal afwijkt van de WW die in 2001 is ingevoerd voor overheidswerknemers) wordt in Box 2.3 beschreven.

### Box 2.3 De WW-regels (vanaf oktober 2006)

#### *referte-eisen*

De WW kent twee referte-eisen: een wekeneis en een jareneis. Ontslagen werknemers voldoen aan de wekeneis als ze in de 36 weken voorafgaand aan hun ontslag ten minste 26 weken hebben gewerkt. Zij voldoen aan de jareneis als ze in ten minste vier van de vijf kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin zij werkloos werden over 52 dagen of meer loon hebben ontvangen.

#### *uitkeringsduur*

De werkloze die uitsluitend voldoet aan de wekeneis heeft recht op drie maanden WW. Degene die aan de jareneis voldoet heeft recht op een WW-uitkering die langer, maar nooit meer dan 38 maanden duurt. De duur van het arbeidsverleden is bepalend voor de duur van de WW-uitkering. Een jaar arbeidsverleden staat voor een maand WW-uitkering.

Het arbeidsverleden is de som van een feitelijk en een fictief deel. Vanaf 1998 wordt het feitelijke arbeidsverleden geteld. Het fictieve arbeidsverleden loopt vanaf het jaar waarin iemand 18 jaar is geworden tot 1998.

#### *uitkeringshoogte*

De eerste twee maanden is de uitkering 75% van het dagloon; de overige maanden 70%.

De WW-uitkeringen komen ten laste van het budget van de overheids-werkgever. Daarnaast betalen de overheidswerkgevers premie aan het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo), voornamelijk voor de ZW en voor de uitvoeringskosten WW. (Zie voor meer informatie over het Ufo Appendix B). Hoewel overheidswerkgevers de WW-lasten financieren, verricht het UWV de feitelijke betaling van de WW-uitkeringen.

Voor veel gewezen overheidswerknemers uit de overheidssectoren gelden aanvullende regelingen, die eveneens voor eigen risico van de overheids-werkgevers zijn. De reguliere WW-uitkering wordt dan aangevuld in hoogte en/of in duur. Deze aanvullende regelingen zijn een gevolg van afspraken met vakbonden over de invoering van de WW in 2001. Ze compenseren het verschil tussen de reguliere WW en de oude wachtgeldregelingen. Ook de bovenwettelijke regelingen verschillen per sector. Deze regelingen zijn beschreven in hoofdstuk 3 en in appendix A. Tot 1 april 2007 voerde het UWV deze aanvullende regelingen uit, daarna niet meer. Inmiddels hebben veel overheidswerkgevers de uitvoering van dit soort regelingen uitbesteed aan marktpartijen.

Door eigenrisicodragen worden overheidswerkgevers direct geconfronteerd met de financiële gevolgen van de wijze waarop zij het management van het werkloosheidsrisico ter hand nemen. Wel zijn overheidswerkgevers vrij om op sectorniveau afspraken te maken om de werkloosheidslasten geheel of voor een deel te verevenen. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de sector Primair Onderwijs. Individuele overheidswerkgevers uit deze sector betalen premie aan het Participatiefonds. Het Participatiefonds vergoedt de WW-lasten.

### **2.3 Re-integratie**

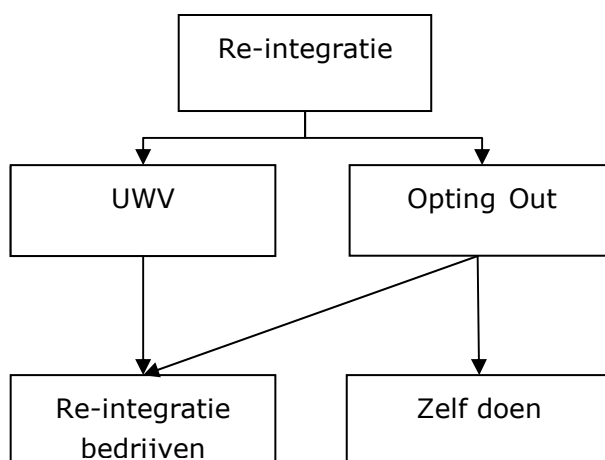
In het afgelopen decennium is het overheidsbeleid steeds meer gericht op arbeidsparticipatie en effectieve re-integratie. Die trend is zichtbaar in de wetgeving (Wet verbetering Poortwachter (Wvp), Wet Verlenging loon-doorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (VLZ), Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Wet Werk en bijstand (WWB). Ook re-integratie vanuit de WW is steeds belangrijker geworden. Voor 2001 speelde re-integratie vanuit de WW nog geen grote rol. Als overheids-werkgevers een re-integratietraject wilden aanbieden aan hun ex- overheidswerknemers, dan moesten zij dit zelf organiseren en zelf bekostigen.

Sinds 2001 was het aanbieden van re-integratie een taak van USZO en, vanaf 2002, het UWV. Het UWV sloot contracten met (private) re-integra-



tiebedrijven. De kosten van re-integratie kwamen ten laste van het Ufo. Wanneer overheidswerkgevers zélf re-integratie wilden aanbieden, was 'opting out' een mogelijkheid (zie Figuur 2.1). Zij konden dan zelf re-integratieactiviteiten ontplooiën of contracten sluiten met re-integratiebedrijven. Hiertoe ontvingen overheidswerkgevers een vergoeding van het UWV. Deze situatie is als volgt weer te geven:

*Figuur 2.1 Re-integratie van WW'ers uit de overheidssectoren periode vóór wijziging van 72a WW.*



Op 1 juli 2005 is artikel 72a WW gewijzigd. Volgens dit wetsartikel is re-integratie niet langer een taak van het UWV, maar van overheidswerkgevers zelf. Zij zijn verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van een re-integratiebeleid én de financiering ervan. Ook over re-integratie kunnen overheidswerkgevers afspraken maken op sectorniveau. Een voorbeeld is het Participatiefonds, dat de WW-uitkeringen voor ex-overheidswerknemers uit de sector Primair Onderwijs vergoedt.



## 3 HET WW-RISICO VAN DE SECTOR OVERHEID: EEN CIJFERMATIG OVERZICHT

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een kwantitatieve schets van de context waarbinnen het re-integratiebeleid van de sector overheid<sup>5</sup> opereert. Onderwerpen die hierbij aan bod komen zijn:

- het WW-risico en de WW-instroom en uitstroompercentages;
- de WW-populatie naar werkloosheidsduur, leeftijd en geslacht;
- de uitgaven aan WW-uitkeringen en aan bovenwettelijke aanvullingen;
- uitgaven voor of in verband met re-integratie.

We beschouwen de periode 2001 - 2005 en vergelijken, waar dat mogelijk en nuttig is, de ontwikkeling in de sector overheid met de rest van de economie die we aanduiden als marktsector (inclusief de sector zorg en welzijn). Binnen de sector overheid onderscheiden we afzonderlijke sectoren, zoals rijk, gemeenten, defensie en meerdere onderwijssectoren. In overleg met de opdrachtgever rekenen we de nutssectoren tot de marktsector.<sup>6</sup> De kwantitatieve analyse is gebaseerd op data van UWV en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Het bestand wachtgelders dat bij de ingang van de OOW 2001 binnen de sector overheid aanwezig was, laten we buiten beschouwing.

Met deze cijfers proberen we een inzicht te geven in de omvang en de samenstelling van het WW-risico en daarmee van het belang van re-integratieactiviteiten voor werklozen in de sector overheid.

### 3.2 Het WW-risico

#### 3.2.1 Inleiding

Deze paragraaf is gewijd aan een beschrijving van de ontwikkeling van het WW-risico en van het WW-instroom en uitstroompercentage over de peri-

---

<sup>5</sup> De sector overheid behelst alle overheids- en onderwijssectoren.

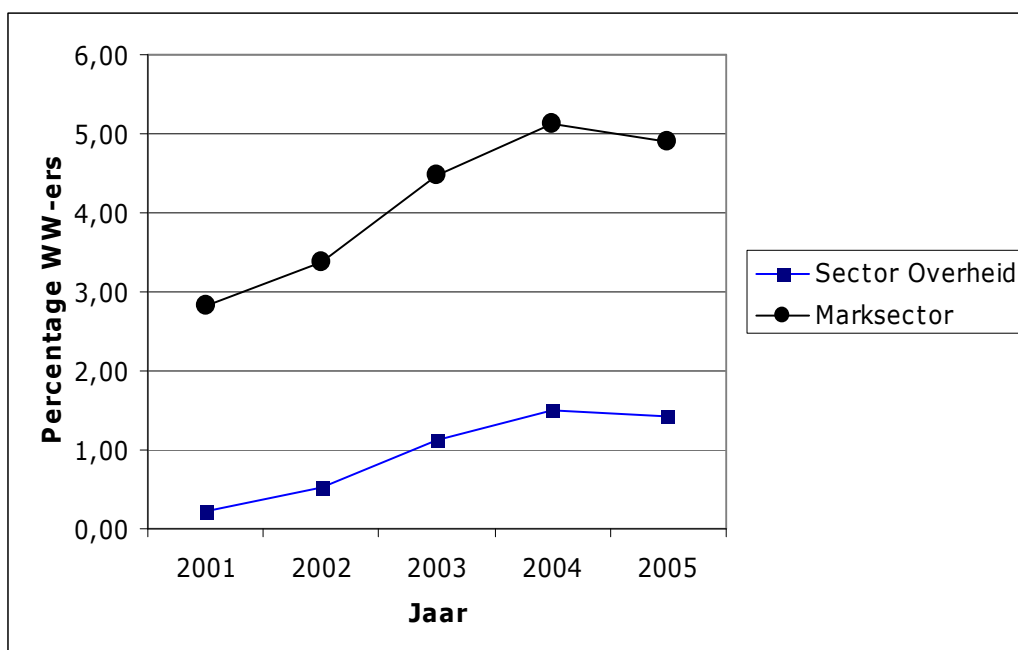
<sup>6</sup> Voorzover er sprake is van een B3-status is de werkgever wel verantwoordelijk voor de uitvoering van re-integratieactiviteiten, dit geldt ook voor ZBO's zoals de SVB. In onze analyses wordt b.v. UWV als werkgever gerekend tot de marktsector, omdat UWV-medewerkers hun pensioen **niet** opbouwen bij het ABP. Juridisch gezien behoort dat personeel niet tot het overheidsperoneel.

ode 2001 – 2005. Het WW-risico is hier gedefinieerd als het risico dat een werknemer werkloos *is*, ofwel het aantal uitkeringen aan het eind van het jaar per 100 verzekerden. Het WW-instroompercentage is het risico dat een werknemer werkloos *wordt*, ofwel het aantal nieuwe uitkeringen dat in een jaar wordt toegekend per 100 verzekerden aan het eind van het voorgaande jaar. Terwijl het WW-risico een statische situatie weergeeft, indiceert het instroompercentage een dynamische situatie, namelijk de overgang van werk naar werkloosheid. Het WW-uitstroompercentage, tot slot, is gedefinieerd als het aantal uitkeringen dat in een jaar beëindigd wordt per 100 WW-cliënten aan het eind van het voorgaande jaar.

### 3.2.2 Sector overheid versus marktsector

Zowel in de sector overheid als de marktsector neemt het WW-risico in de periode 2001–2004 toe. Dit laat Figuur 3.1 zien. Het WW-risico is in de overheidssector veel lager dan in de niet-overheidssectoren.

*Figuur 3.1 Het WW-risico in de sector overheid en de marktsector, 2001-2005*

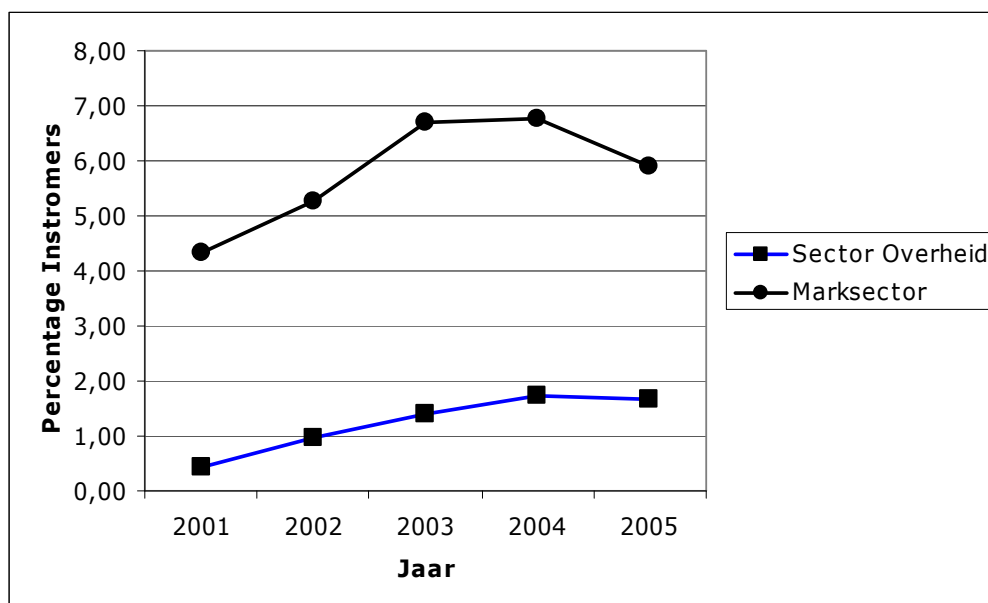


Bron: UWV.

In het jaar 2001 was het WW-risico in de marktsector 2,8% tegenover 0,2% in de overheidssector. In beide segmenten stijgt het WW-risico tot 2004, waar het WW-risico in de marktsector oploopt tot 5,1% tegenover 1,5% in de overheidssector. In het jaar 2005 daalt het WW-risico in de marktsector licht tot 4,9%. Hetzelfde geldt voor de sector overheid waar het daalt tot 1,4%.

Terwijl de oorzaak van de groei van het WW-risico tussen 2001 en 2004 in de marktsector de conjunctuur is, is in de sector overheid ingroei van het WW-bestand de belangrijkste oorzaak. In 2001 werd het overheidspersoneel onder de WW gebracht. Pas vanaf dat jaar stroomden de eerste overheidswerknemers de WW in.

*Figuur 3.2 Ontwikkeling van het instroompercentage in de sector overheid en de marktsector, 2001-2005*

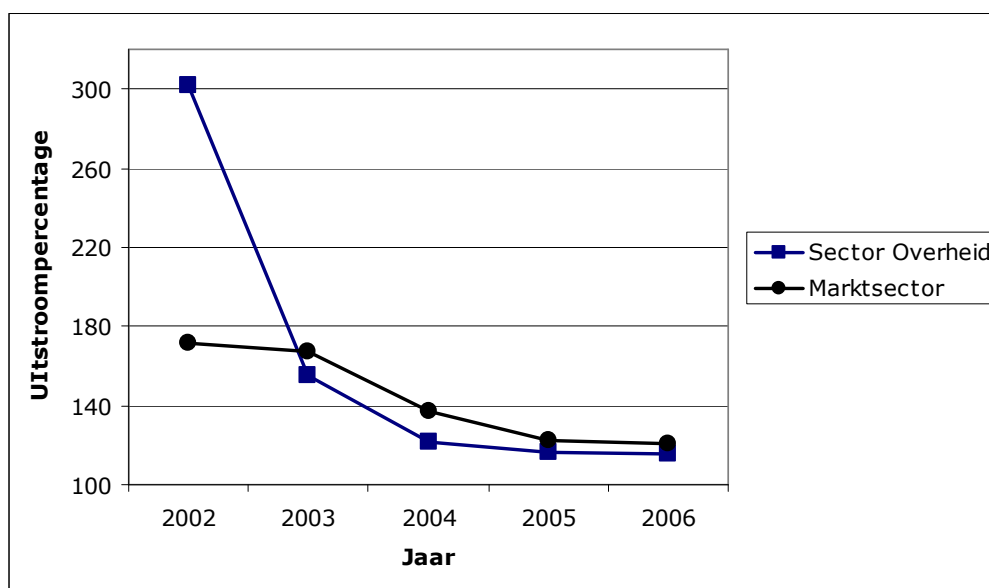


*Bron: UWV*

Figuur 3.2 toont het WW-instroompercentage. Het instroompercentage laat hetzelfde beeld als het WW-risico zien. Over de periode 2001 – 2004 een stijging, gevolgd door een lichte daling in 2005. Deze ontwikkeling wordt in beide segmenten bepaald door de conjunctuur.

Over de hele periode en in beide segmenten is het instroompercentage groter dan het WW-risico. Dit komt doordat een belangrijk deel van de instroom in hetzelfde jaar weer uitstroomt: er stromen dus in de loop van een jaar meer mensen de WW in dan er aan het eind van dat jaar een WW-uitkering hebben.

Figuur 3.3 Ontwikkeling van het uitstroompercentage in de sector Overheid en marktsector, 2002-2006



Bron: UWV, BZK

In Figuur 3.3 worden de uitstroompercentages voor de periode 2002-2006 weergegeven. Dit percentage is niet direct te vergelijken met het instroompercentage en het WW-risico, omdat het gebaseerd is op een andere noemer: het aantal WW-ontvangers aan het eind van het voorgaande jaar in plaats van het aantal verzekerde werknemers. Uitstroompercentages zijn, althans in de beschouwde jaren, steeds groter dan 100. Dit betekent dat de uitstroom gedurende een bepaald jaar groter is dan het WW-bestand aan het begin van dat jaar. De reden hiervan is ook hier dat een belangrijk deel van de instroom in hetzelfde jaar weer uitstroomt (zie ook tabel 3.10). Gedurende 2002 stroomden bij de overheid drie keer zoveel mensen uit de WW dan er aan het eind van 2001 in de WW zaten. Dit laatste aantal was zo laag omdat de WW net was ingevoerd. Zoals de grafiek laat zien verloopt de uitstroom uit de WW in de sector overheid vanaf 2002 op een manier die vergelijkbaar is met het overige deel van de arbeidsmarkt.

Het uitstroompercentage laat een patroon zien dat het spiegelbeeld is van het WW-en instroompercentage. Ook hier doet de conjunctuur zich gelden. De groei van de uitstroom was in de overheidssectoren aanzienlijk sterker dan in de marktsector. Deels heeft dit te maken met de wijze waarop het uitstroompercentage is berekend. Een daling van het aantal WW'ers geeft een hoger percentage bij een gelijkblijvende uitstroom en vice versa. In de marktsector was het aantal WW'ers gedaald met 6,9%, dit tegenover 8,1% voor de overheidssector, zie ook tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jaarlijkse mutatie WW'ers (in %), 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
Sector Overheid	*	116,4	57,9	-8,1
Marktsector	20,7	32,3	11,0	-6,9

Bron: UWV.

Daarbij steeg het aantal uitstromers in de overheidssectoren met 26,8% en in de marktsector met 0,9%, zie ook tabel 3.2.

Tabel 3.2 Jaarlijkse mutatie uitstromers uit de WW (in %), 2002-2005

	2002	2003	2004	2005
Sector Overheid	*	39,2	71,6	26,8
Marktsector	0,6	18,8	9,8	0,9

Bron: UWV.

De grote jaarlijkse mutaties bij de sector Overheid zijn het gevolg van ingroei. De sector Overheid heeft in 2005 te maken gehad met een sterkere stijging van het aantal uitstromers (de teller), maar ook met een sterkere procentuele afname van het aantal WW'ers (de noemer). De daling van het aantal WW'ers van 2004 op 2005 komt door het einde van de ingroei en van de periode van economische recessie.

Van de uitstromers binnen de overheidssectoren is ca. 50% jonger dan 35 jaar en ca. 25% ouder dan 45 jaar. De grootste groep uitstromers komt uit het Primair Onderwijs (PO), maar ook de sectoren Voortgezet Onderwijs (VO), Rijk, Gemeenten, Wetenschappelijk Onderwijs (WO) en Defensie zijn goed vertegenwoordigd. Bij het PO en het VO worden de hoge uitstroompercentages verklaard door een grote mobiliteit als gevolg van een frequent gebruik van tijdelijke contracten. De sectoren WO en Defensie hebben relatief jonge arbeidspopulaties, omdat zowel WO als Defensie veel jong personeel zoeken voor kortdurende arbeidscontracten.

Jonge werklozen stromen relatief snel uit de WW omdat ze gemakkelijker werk kunnen vinden of omdat ze eerder de maximumuitkeringsduur hebben bereikt.

### 3.2.3 De sector overheid nader uitgelicht

In tabel 3.3 is de ontwikkeling van het WW-risico per sector bij de overheid weergegeven. Het WW-risico is in alle verschillende overheidssectoren gestegen, zoals blijkt wanneer de cijfers van 2001 vergeleken worden met die van 2005. Dit is een kwestie van opbouw vanaf 2001, het jaar waarin het overheidspersoneel onder de WW is gebracht.

Tabel 3.3 WW-risico (in procenten) naar sector, 2001-2005

Sector	2001	2002	2003	2004	2005
Rijk	0,21	0,45	1,02	1,10	0,98
Gemeenten	0,14	0,36	0,70	0,91	0,87
Provincies	0,16	0,26	0,60	0,88	0,82
Rechterlijke Macht	0,12	0,11	0,18	0,21	0,36
Waterschappen	0,12	0,24	0,45	0,59	0,53
Primair Onderwijs	0,16	0,50	1,09	1,87	2,01
Voortgezet Onderwijs	0,24	0,66	1,44	1,79	1,84
Middelbaar Beroepsonderwijs	0,24	0,64	1,53	2,17	2,05
Hoger Beroepsonderwijs	0,28	0,77	1,44	1,94	1,99
Wetenschappelijk Onderwijs	0,76	1,35	2,46	3,20	2,76
Onderzoekinstellingen	2,37	4,00	6,88	7,05	5,48
Universitair Medische Centra	0,24	0,53	1,01	1,39	1,32
Defensie	0,15	0,43	1,22	1,41	0,97
Politie	0,07	0,21	0,50	0,66	0,52
Totaal Overheidssectoren*	0,22	0,53	1,13	1,51	1,43
Totaal Marktsectoren	2,82	3,37	4,48	5,13	4,91

\*Exclusief overig, onbekend en Gemeenschappelijke regelingen.

Bron: MinBZK, KOSMOS/UWV

Het WW-risico is relatief hoog in de onderwijssectoren. Vooral bij onderzoeksinstituten en het Wetenschappelijk Onderwijs is het WW-risico hoog. Dit laatste kan verklaard worden door het relatief grote aantal tijdelijke dienstverbanden, zoals voor Assistenten In Opleiding (AIO's).

We mogen ervan uitgaan dat in 2005 het WW-risico bij de overheidssector niet ver meer is van zijn structurele niveau. Dit niveau is in 2006 bereikt. De ingroeiperiode van het WW-recht is vijf jaar, de maximumduur van een WW-uitkering toen het overheidspersoneel onder de WW werd gebracht. Personen die al voor 1 oktober 2006 in de WW zaten, hebben nog steeds



recht op de oude regelingen.<sup>7</sup> Het "bijna-structurele" niveau van 2005 is een derde van het landelijke gemiddelde.

### 3.2.4 Reden van uitstroom uit de WW

In tabel 3.4 wordt de procentuele verdeling van de uitstroom uit de WW per beëindigingscategorie en per sector getoond. De re-integratieprestatie wordt geïndiceerd door de uitstroom naar werk. Gemiddeld stroomt bijna de helft van de WW'ers in de overheidssector uit naar werk. Van alle werkhervattingen in de sector overheid gebeurt 98% bij de oude werkgever. Onderwijs presteert op het gebied van werkhervatting bovengemiddeld. Opvallend is daar ook het relatief geringe aandeel beëindigingen vanwege het bereiken van de maximum duur van het WW-recht.

Het Openbaar Bestuur, vooral Gemeenten en Provincies, en de veiligheidssectoren doen het minder dan gemiddeld. Het aandeel van de categorie WAO en AOW (bereiken 65-jarige leeftijd) is relatief groot bij gemeenten en politie.

Deze beëindigingen komen echter bijna volledig voor rekening van de WAO. Veel WW-instromers die werkzaam waren bij Defensie zijn relatief jong en hebben nog weinig WW-rechten op kunnen bouwen. Dit verklaart waarom relatief veel mensen in deze sector uit de WW stromen vanwege het bereiken van de maximum uitkeringsperiode.

Het percentage dat in de sector overheid naar werk uitstroomt ligt iets lager dan in de marktsector. Meer overheidswerklozen bereiken de maximumduur dan werklozen uit de marktsector. Het hoge percentage maximumduur voor de overheidssector wordt vooral veroorzaakt door sectoren met jonge werknemers die nog niet veel WW-rechten hebben opgebouwd. Het is ook mogelijk dat in de marktsector een groter gedeelte van de WW'ers naar de WAO uitstroomt.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Voor 1 oktober 2006 golden er andere regels voor de WW. Als een persoon alleen aan de wekeneis voldeed dan had hij recht op een kortdurende uitkering (KDU) met een maximumduur van een half jaar. De hoogte van de KDU was 70% van het minimumloon (of 70% van eigen loon als dat lager was). Als een werkloze aan zowel de wekeneis als de jareneis voldeed dan had hij recht op een loongerelateerde uitkering. Deze uitkering kende een maximumduur van 5 jaar en de hoogte van de uitkering was 70% van het laatstverdiende loon. Daarnaast gold voor personen die voor 11 augustus 2003 werkloos waren geworden na afloop van de loongerelateerde uitkering een vervolguitkering van maximaal 2 jaar. De hoogte van de vervolguitkering was 70% van het minimumloon. Wie bij het begin van zijn uitkering ouder was dan 57,5 jaar had tot zijn 65<sup>e</sup> verjaardag recht op een vervolguitkering. Personen die na 1 oktober 2006 werkloos worden, vallen onder het nieuwe regime.

<sup>8</sup> De instroom in de WIA bestond in 2006 voor 15% uit WW-ers, terwijl zij maar 4% van het WIA-verzekerdenbestand uitmaken.

Tabel 3.4 Reden van WW-uitstroom naar sector, ultimo 2005 (in procenten)<sup>9</sup>

	Werk	Max. duur	WAO + AOW	Sanctie	Overig <sup>10</sup>	totaal
Rijk	48,8%	21,2%	4,8%	0,9%	24,3%	100%
Gemeenten	43,2%	27,4%	6,3%	1,1%	21,9%	100%
Provincies	41,8%	28,7%	3,3%	0,0%	26,2%	100%
Waterschappen	45,8%	22,0%	5,1%	0,0%	27,1%	100%
Primair Onderwijs	53,5%	18,7%	4,5%	0,3%	23,1%	100%
Voortgezet Onderwijs	51,1%	21,4%	4,3%	0,3%	22,9%	100%
Middelbaar beroepsonderwijs	51,2%	19,2%	4,0%	0,4%	25,2%	100%
Hoger beroepsonderwijs	53,0%	23,0%	2,2%	0,0%	21,8%	100%
Wetenschappelijk onderwijs	48,6%	30,7%	1,8%	0,3%	18,7%	100%
Onderzoekinstellingen	47,2%	29,6%	2,6%	0,0%	20,6%	100%
UMC	52,6%	25,0%	2,6%	0,3%	19,4%	100%
Defensie	38,9%	40,5%	2,3%	0,0%	18,2%	100%
Politie	39,4%	32,0%	6,7%	0,0%	22,0%	100%
Totaal Overheidssectoren	48,8%	25,1%	3,9%	0,4%	21,8%	100%
Totaal Marktsectoren *	55,2%	17,3%		27,5%		100%

\* Verdeling is onbekend. Bron: BZK.

<sup>9</sup> Vanwege de zeer kleine aantallen is een nadere onderverdeling voor sector Rechterlijke macht niet zinvol. Om die reden is die sector buiten deze tabel gelaten.

<sup>10</sup> Overig bestaat uit Overlijden, Niet beschikbaar, Overige Administratieve redenen en Onbekend.

Tabel 3.5 is weergegeven hoeveel nieuwe werknemers er per sector in jaar 2005 bij zijn gekomen en vanuit welke bestanden ze gerekruteerd zijn. Werklozen en arbeidsongeschikten vallen onder de Inactiviteitsregeling en geven dus een indicatie van de resultaten van de re-integratie-inspanningen van de betreffende sector. De gegevens laten helaas niet toe onderscheid te maken tussen arbeidsongeschikten en werklozen.

In 2005 zijn 6.490 personen vanuit een inactiviteitsregeling terechtgekomen in een van de overheidssectoren. De inactiviteitsregeling neemt de vijfde plaats van de acht onderscheiden herkomstbestanden in. De marktsector is het belangrijkste rekruteringsbestand, gevolgd door schoolverlaters, de eigen (overheid-) sector en herintreders. Deze vier herkomstgroepen nemen 66% van de instroom van nieuwe werknemers voor hun rekening.

Tabel 3.5 Instroom bij overheidswerkgevers naar herkomst, ultimo 2005

	Eigen Sector	Rest overheid	Marktsector	Zorgsector	Uitzend/ detachering	Inactiviteits- regeling	Herintreders	School	Onbekend	Totaal
<b>Openbaar Bestuur</b>	3.340	1.640	5.840	920	2.970	1.880	1.410	1.620	520	20.150
Rijk	710	680	2.320	420	1.040	690	460	820	210	7.360
Gemeenten	2.450	690	3.030	470	1.760	1.060	880	730	300	11.370
Provincies	20	160	280	30	90	80	50	40	0	740
Rechterlijke Macht	0	30	40	0	0	0	10	10	0	80
Waterschappen	150	90	170	0	90	40	20	40	10	600
<b>Onderwijs en Wetenschappen</b>	7.540	3.320	8.400	3.790	2.340	4.140	6.780	8.670	1.380	46.350
Primair Onderwijs	3.990	410	1.890	830	480	1.240	2.600	3.840	440	15.720
Voortgezet Onderwijs	1.480	850	2.090	400	470	1.330	1.850	1.330	310	10.120
Middelbaar Beroepsonderwijs	330	340	1.140	310	270	490	340	260	60	3.540
Hoger Beroepsonderwijs	360	490	1.230	300	270	350	250	430	100	3.770
Wetenschappelijk onderwijs	910	710	1.150	290	420	350	950	1.420	140	6.340
Onderzoekinstellingen	10	40	40	10	30	30	10	60	0	240
Universitair Medische Centra	440	470	860	1.660	410	350	780	1.320	330	6.620
<b>Veiligheid</b>	920	540	2.790	250	1.070	470	1.250	2.420	230	9.940
Defensie	130	90	1.370	150	760	280	880	2.110	90	5.860
Politie	790	450	1.430	100	310	190	360	320	140	4.090
<b>Totaal</b>	11.800	5.500	17.030	4.960	6.380	6.490	9.440	12.710	2.130	76.440
<i>procentuele verdeling</i>	15%	7%	22%	7%	8%	9%	12%	17%	3%	100%

Bron: BZK Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2006<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Uitkomsten van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel zijn gebaseerd op steekproeven.

In tabel 3.6 is te zien hoeveel personen per sector de WW uitstromen en hoeveel personen de WW instromen. Om de resultaten onderling vergelijkbaar te maken hebben wij het aantal uitstromers gedeeld door het aantal instromers. Als de U/I-verhouding groter is dan 1, dan is er sprake van afnemende werkloosheid.

De groepen Openbaar Bestuur en Veiligheid hebben beiden een U/I-verhouding die hoger is dan 1. Hier staat tegenover dat bij Onderwijs en Wetenschappen meer personen de WW zijn ingestroomd dan uitgestroomd. In de sector Veiligheid wordt het resultaat vooral veroorzaakt door Defensie en de jeugdigheid van zijn personeel.

*Tabel 3.6 Aantallen uitstromers, instromers en U/I-verhouding per overheidssector, ultimo 2005*

<i>Sector</i>	<i>Uitstromers</i>	<i>Instromers</i>	<i>U/I-Verhouding</i>
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>3.465</b>	<b>3.253</b>	<b>1,07</b>
Rijk	1.451	1.296	1,12
Gemeenten	1.815	1.768	1,03
Provincies	130	120	1,08
Rechterlijke Macht	4	9	0,44
Waterschappen	65	60	1,08
<b>Onderwijs en Wetenschappen</b>	<b>11.123</b>	<b>11.253</b>	<b>0,99</b>
Primair Onderwijs	3.965	4.307	0,92
Voortgezet Onderwijs	1.773	1.858	0,95
Middelbaar Beroepsonderwijs	1.154	1.097	1,05
Hoger Beroepsonderwijs	653	693	0,94
Wetenschappelijk Onderwijs	2.292	2.078	1,10
Onderzoekinstellingen	235	184	1,28
Universitair Medische Centra	1.051	1.036	1,01
<b>Veiligheid</b>	<b>2.027</b>	<b>1.588</b>	<b>1,29</b>
Defensie	1.597	1.237	1,29
Politie	430	351	1,23
<b>Totaal Overheidssectoren</b>	<b>16.615</b>	<b>16.095</b>	<b>1,03</b>
<b>Totaal Marktsectoren</b>	<b>368.119</b>	<b>353.402</b>	<b>1,04</b>

Bronnen: BZK, UWV.

De sector Onderwijs en Wetenschappen laat als enige een stijging van het aantal WW'ers zien. Toch is de ontwikkeling binnen deze groep zeer divers. Onderzoekinstellingen en het Wetenschappelijk Onderwijs laten positieve cijfers zien. Dit komt waarschijnlijk doordat het vooral AIO's zijn die in deze sector(en) in de WW belanden. AIO's zijn jong en hoog opgeleid en hebben doorgaans weinig moeite met het vinden van nieuw werk. Het PO en VO laten een negatieve ontwikkeling zien. Mogelijk kan dit verklaard

worden door de relatief hoge gemiddelde leeftijd van deze sectoren. Een hogere leeftijd gaat doorgaans gepaard met een langer recht op WW. Dit kan leiden tot een geringere uitstroom vanwege het bereiken van de maximumduur, zie ook tabel 3.8.

### 3.2.5 Werkgelegenheid

Het WW-instroompercentage en het WW-risico worden in belangrijke mate bepaald door de ontwikkeling van de werkgelegenheid. In tabel 3.7 wordt daarom de ontwikkeling van de werkgelegenheid per overheidssector weergegeven. We doen dit aan de hand van indexcijfers waarbij 2001 op 100 is gesteld. De werkgelegenheid is gemeten in voltijdbanen (fte's).

Tabel 3.7 Werkgelegenheidsindex (2001=100) per sector, in FTE's, 2001-2005

Sector	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>101</b>	<b>98</b>
Rijk	100	105	105	100	97
Gemeenten	100	103	105	102	98
Provincies	100	103	101	98	96
Rechterlijke Macht	100	105	110	116	115
Waterschappen	100	102	105	106	106
<b>Onderwijs en Wetenschappen</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>106</b>	<b>106</b>	<b>105</b>
Primair Onderwijs	100	103	105	106	105
Voortgezet Onderwijs	100	107	109	109	108
Middelbaar Beroepsonderwijs	100	101	102	99	97
Hoger Beroepsonderwijs	100	106	110	110	112
Wetenschappelijk Onderwijs	100	105	106	102	98
Onderzoekinstellingen <sup>1</sup>	100	93	91	83	65
Universitair Medische Centra	100	105	108	114	115
<b>Veiligheid</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>96</b>
Defensie	100	103	99	94	96
Politie	100	100	99	98	98
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>104</b>	<b>103</b>	<b>101</b>

\* Exclusief overig, onbekend en Gemeenschappelijke regelingen.

<sup>1</sup>) De werkgelegenheid is niet werkelijk achteruit gegaan omdat een deel van de onderzoekinstellingen trendvolger van de sector wetenschappelijk onderwijs is geworden; dit deel is in 'overig' terechtgekomen.

Bron: MinBZK/KOSMOS

De totale werkgelegenheid in de overheidssector is tussen 2001 en 2005 met 1% gegroeid. In het Openbaar Bestuur is de werkgelegenheid in die periode met 2% afgenomen ten opzichte van 2001. In de hoofdsector Veiligheid is de werkgelegenheid met 4% afgenomen. In de hoofdsector Onderwijs en Wetenschappen is de werkgelegenheid met 5% gestegen. De spreiding van de werkgelegenheid binnen deze groep is echter erg groot. De afname bij Onderzoekinstellingen komt omdat werkgevers die bij de sector waren aangesloten trendvolger van de sector Wetenschappelijk onderwijs zijn geworden. Zo komt de KNAW niet meer in de hier genoemde cijfers voor.

In tabel 3.8 wordt per sector, voor het totale overheidssegment en voor de landelijke werknemerspopulatie de leeftijdsverdeling in 2005 gegeven. Het aandeel 45-plussers is bij de marktsector 30% en binnen de overheidssector 48%. Alleen defensie is qua leeftijdssamenstelling jonger dan het gemiddelde van de marktsector. Alle andere O&O-sectoren zijn gemiddeld meer vergrijsd dan de marktsector. Dit geldt ook voor de Politie, hoewel dat binnen de overheidssector na Defensie de minst vergrijsde sector is. MBO is verreweg de meest vergrijsde sector: daar is 64% ouder dan 45 jaar.

Tabel 3.8 Leeftijdsverdeling per overheidssector (in %), ultimo 2005

	<25 jr	25 - 35 jr	35 - 45 jr	45 - 55 jr	55 - 65 jr	Totaal
Rijk	2,2	20,9	32,9	33,0	11,0	100
Gemeenten	2,0	16,8	30,5	33,9	16,6	100
Provincies	1,0	15,5	31,2	34,2	18,1	100
Rechterlijke Macht	0,3	12,0	29,8	32,2	25,7	100
Waterschappen	1,3	16,4	32,3	30,4	19,6	100
Primair Onderwijs	6,1	22,5	22,1	34,0	15,3	100
Voortgezet Onderwijs	3,6	17,4	21,3	35,9	21,7	100
Middelbaar beroepsonderwijs	1,8	11,9	22,7	42,1	21,5	100
Hoger Beroepsonderwijs	2,3	15,5	25,7	35,6	20,9	100
Wetenschappelijk Onderwijs	5,7	31,5	23,1	23,9	15,8	100
Onderzoekinstellingen	3,0	26,2	26,0	27,2	17,7	100
Universitair Medische Centra	7,5	26,9	28,7	25,7	11,2	100
Defensie	22,8	25,7	22,7	24,2	4,5	100
Politie	8,1	22,0	28,8	31,9	9,2	100
Totaal Overheidssectoren	5,4	20,4	26,5	32,7	15,0	100
Totaal Marktsectoren	18,9	24,3	26,6	20,4	9,7	100

Bron: MinBZK/Kerngegevens Overheidspersoneel 2005 & UWV/ SV 2005. Bewerkt door APE.

### 3.3 WW-populaties nader bekeken

#### 3.3.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt de samenstelling van de WW-populaties naar werkloosheidsduur, leeftijd en geslacht onderzocht. We vergelijken daarbij steeds de sector overheid met de marktsector. Daardoor hebben we tot 2005/2006 te maken ingroei van de WW te maken. "Oude" wachtgelders van voor 2001 zijn buiten beschouwing gelaten.

#### 3.3.2 Werkloosheidsduur

Naarmate iemand langer werkloos is, is de kans dat hij of zij, zonder aanvullende activiteiten zoals een re-integratietraject, werk zal vinden kleiner. Het belang van re-integratieactiviteiten wordt daarom medebepaald door het relatieve aantal langdurig (langer dan 12 maanden) werklozen.

Tabel 3.9 *WW-populatie naar werkloosheidsduur in de marktsector, 2001-2005<sup>(a)</sup>, ultimo jaar*

	2001	2002	2003	2004	2005
Korter dan 6 maanden	32,0%	39,3%	38,6%	37,2%	32,4%
Van 6 tot 12 maanden	14,2%	16,7%	19,9%	22,0%	19,5%
Vanaf 12 maanden	53,9%	44,0%	41,5%	40,8%	48,1%
Totaal (absoluut)	155.500	192.260	261.422	301.776	290.034

(a) De groep "duur onbekend" is buiten beschouwing gelaten.

Bron: UWV. Bewerkt door APE

In tabel 3.9 is er voor de periode 2001–2005 per jaar de samenstelling, naar werkloosheidsduur, van de werkloze populatie in de marktsector weergegeven. We zien de werking van de conjunctuur in het aandeel van de duurklasse tot 6 maanden en in het totale aantal WW'ers. De recessie begint met een verhoogde instroom in 2002 en werkt daarna door in de volgende duurklassen. Het aantal langdurig werklozen neemt hierdoor gestaag toe: van bijna 84.000 in 2001 tot bijna 140.000 in 2005. De hardnekkigheid van langdurige werkloosheid, en het belang van tijdsige active-



ring blijkt ook uit de proportie langdurig werklozen, die over de gehele beschouwde periode het grootst is.

De ontwikkeling van de samenstelling van de WW-populatie naar werkloosheidsduur in de overheidssector wordt in tabel 3.10 getoond.

*Tabel 3.10 WW-populatie naar werkloosheidsduur binnen de overheidssector, 2002-2005<sup>(a)</sup>*

	2001	2002	2003	2004	2005
Korter dan 6 maanden	nvt	40,8%	39,7%	37,9%	28,6%
Van 6 tot 12 maanden	nvt	31,2%	22,7%	18,2%	16,2%
Vanaf 12 maanden	nvt	28,1%	37,6%	43,9%	55,2%
Totaal		4.705	10.181	16.081	14.780

(a) de groep "duur onbekend" is buiten beschouwing gelaten

Bron: UWV. Bewerkt door APE

De samenstelling van de WW-populatie in de sector overheid laat een beïndrukkend andere ontwikkeling zien dan die van de marktsector. Dit is het directe gevolg van de ingroei waaraan de WW-populatie van de sector overheid onderhevig is.

We zien het aandeel langdurig werklozen snel toenemen. In 2005, wanneer de WW-populatie in de overheidssector bijna zijn structurele niveau bereikt heeft, is het met 55% aanzienlijk groter dan dat in de marktsector (48%).

### 3.3.3 Leeftijd

Oudere werklozen kunnen moeilijker werk vinden. Maar oudere werklozen hebben doorgaans ook langer recht op een WW-uitkering en bovenwettelijke aanvullingen. Zij ervaren dus een minder grote prikkel om op zoek te gaan naar nieuw werk. Bovendien zijn ze duurder. Daarom mag verwacht worden dat het WW-risico toeneemt met de leeftijd. Dit wordt bevestigd door de gegevens in tabel 3.11. Daar wordt het WW-risico naar leeftijdsgroep voor de marktsector getoond.

Het risico stijgt met de leeftijd, maar door de recessie zijn de verschillen tussen de oudste leeftijdsgroep en de andere leeftijdsgroepen kleiner geworden. Zo is het risico voor 55-64 jarigen tussen 2001 en 2005 gelijk gebleven op 14%, terwijl het voor de groep 45-54 jaar steeg van 2,9% naar 6,4%.

*Tabel 3.11 WW-risico naar leeftijd binnen de marktsector (procenten)  
2001-2005*

	2001	2002	2003	2004	2005
Jonger dan 25 jaar	0,6	0,9	1,4	1,5	1,1
Tussen 25 en 35 jaar	1,8	2,7	4,0	4,3	3,3
Tussen 35 en 45 jaar	2,2	3,0	4,4	5,3	5,1
Tussen 45 en 55 jaar	2,9	3,5	4,9	6,0	6,4
Tussen 55 en 65 jaar	14,1	12,5	12,8	13,6	13,7
Totaal	2,8	3,4	4,6	5,2	5,0

Bron: UWV. Bewerkt door APE

Het leeftijdspecifieke WW-risico binnen de overheidssector ziet er nogal anders uit dan in de marktsector. Ook hier geldt weer voor de jaren vóór 2005 dat het WW-bestand nog niet zijn structurele niveau en samenstelling had. Pas in 2005 zien we het WW-risico toenemen met de leeftijd. Maar nog steeds zijn de verschillen veel geringer dan in de marktsector.

*Tabel 3.12 WW-risico naar leeftijd binnen de overheidssector (procenten),  
2001-2005*

	2001	2002	2003	2004	2005
Jonger dan 25 jaar	0	0,3	0,8	1,3	0,8
Tussen 25 en 35 jaar	0	0,7	1,4	2,2	1,5
Tussen 35 en 45 jaar	0	0,5	1,0	1,7	1,6
Tussen 45 en 55 jaar	0	0,5	0,9	1,6	1,6
Tussen 55 en 65 jaar	0	0,6	1,2	2,0	2,4
Totaal	0	0,5	1,1	1,8	1,7

Bron: UWV. Bewerkt door APE

Dit betekent dat de WW-populatie in de overheidssector jonger is dan die in de marktsectoren. Dat is op het eerste gezicht opmerkelijk omdat het verzekerdenbestand aanzienlijk ouder is. Wellicht is dit ook weer een kwestie van ingroei van het WW-bestand in de overheidssector, maar andere verklaringen zijn waarschijnlijker. Afvloeiing vindt meestal plaats door het niet verlengen van tijdelijke contracten; en het zijn voornamelijk jongeren (waaronder in de bepaalde sectoren, zoals PO, relatief veel vrouwen) die een tijdelijk dienstverband hebben. Daarnaast zijn veel oudere werknemers afgevloeid met een vervroegd pensioen, een regeling waarvan veel gebruikt gemaakt is voordat deze op 1 januari 2006 afgeschaft werd.

### 3.3.4 Geslacht

Het WW-risico voor mannen en vrouwen is voor de marktsector weergegeven in tabel 3.13. Het vrouwelijke risico is lager in de recessiejaren 2002-2004, maar in 2005 zijn de risico's weer gelijk.

*Tabel 3.13 WW-risico naar geslacht binnen de marktsector (absoluut in percentages), 2001-2005*

	2001	2002	2003	2004	2005
Man	2,8	3,6	4,9	5,4	5,1
Vrouw	2,8	3,1	4,1	4,9	5,0
Totaal	2,8	3,4	4,6	5,2	5,0

Bron: UWV. Bewerkt door APE

Tabel 3.14 laat het WW-risico naar geslacht in de sector overheid zien. Daar is het WW-risico bij vrouwen groter dan dat van mannen. De verklaring hiervoor kan gevonden worden in het feit dat veel vrouwen vooral in die onderwijssectoren werken waarin een relatief groot WW-risico bestaat (PO en VO). Daarnaast vinden afvloeiingen voornamelijk plaats door middel van het niet verlengen van tijdelijke contracten. Zoals al in de vorige paragraaf is aangegeven hebben vooral vrouwen tijdelijke arbeidscontracten, omdat ze veelal tot de jongste leeftijdscohorten behoren en in startfuncties zitten.

*Tabel 3.14 WW-risico naar geslacht binnen de overheidssector (percentages), 2001-2005*

	2001	2002	2003	2004	2005
Man	0	0,5	0,9	1,5	1,4
Vrouw	0	0,6	1,2	2,0	2,0
Totaal	0	0,5	1,1	1,8	1,7

Bron: UWV. Bewerkt door Ape

## 3.4 Tussenstand

Het WW-risico in de overheidssector is substantieel lager dan in de marktsector. In de afgelopen was dit mede een kwestie van ingroei van het WW-bestand naar zijn structurele niveau. In 2005, het meest recente jaar waarover wij gegevens hebben, kan echter gezien worden als een "bijna-structureel" jaar.

Binnen de overheidssector is het WW-risico relatief hoog in de onderwijssectoren. Voor een deel gaat het hier om relatief jonge, hoog opgeleide medewerkers, zoals AIO's, die geen grote re-integratie-uitdaging vormen. Daar staat tegenover dat de onderwijssector relatief goed presteert als het gaat om re-integratie vanuit de WW.

Dit ligt anders bij sterk vergrijsde onderwijssectoren zoals het MBO. Meer in het algemeen geldt dat het verzekerdenbestand in de overheidssector veel sterker vergrijsd is dan in de marktsector. Dit maakt het beëindigen van dienstverbanden kostbaar. In hoeverre hiervan een preventieve werking uitgaat, zullen wij in het kwalitatieve deel nader onderzoeken.

Als een oudere overheidswerknemer niettemin ontslagen wordt, heeft hij of zij vaak recht op een uitgebreid pakket aan aanvullende voorzieningen, zoals voortgezette pensioenopbouw. Dit vermindert de prikkel om naarstig naar nieuw werk te zoeken.

Werkgevers ervaren een tegengestelde prikkel. Oudere werknemers die gedurende een lange periode recht hebben op een WW-uitkering en op aanvullende regelingen vormen een grote kostenpost. Daar staat tegenover dat de overheidswerkgever tot het moment van ontslag geen WW-premies voor zijn werknemers heeft afgedragen, en de zogenoemde pseudopremie WW die hij inhoudt bij zijn werknemers, heeft kunnen behouden.

### **3.5 Uitkeringslasten bij werkloosheid in de overheidssector op microniveau**

#### *3.5.1 Inleiding*

Voor januari 2001 konden ontslagen overheidswerknemers aanspraak maken op wachtgeldregelingen. Na de invoering van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen (Wet OOW) vallen overheidswerknemers onder de WW.

Sinds 1 oktober 2006 hebben ontslagen werknemers minimaal 3 en maximaal 38 maanden recht op een WW-uitkering.<sup>12</sup> De eerste twee maanden ontvangt een WW'er 75% van zijn laatst verdiende loon. Daarna is de WW-uitkering 70% van het laatst verdiende loon. De WW-uitkering is wel gebonden aan een maximum dagloon, nu (december '07) € 174,64. De WW-uitkering is nooit hoger dan 75% of 70% van dit maximum dagloon.

---

<sup>12</sup> Om recht te hebben op een WW-uitkering moet wel voldaan worden aan de wekeneis (26 van laatste 36 weken gewerkt hebben). Of een persoon recht heeft op langlopende WW-uitkering hangt af van het voldoen aan de jareneis (4 van de 5 laatste jaren gewerkt hebben). De looptijd van deze uitkering hangt af van het arbeidsverleden.

In aanvulling op de WW-uitkering bestaan er voor ontslagen overheids-werknemers boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkeringen. De boven-wettelijke werkloosheidsuitkering (BWW) vormt een aanvulling op de WW-uitkering. De hoogte van de aanvulling verschilt per sector. Zo is de aanvulling bij de sector Rijk tot 70% van het niet gemaximaliseerde loon, terwijl in de sector Waterschappen de uitkering tot 83% wordt aangevuld. De duur van een BWW uitkering hangt af van de factoren leeftijd en dienstjaren en kan korter, maar niet langer duren dan de looptijd van de WW-uitkering.

Als iemand de maximale WW-duur heeft bereikt dan kan deze persoon, afhankelijk van het aantal dienstjaren en leeftijd, recht hebben op een nawettelijke werkloosheidsuitkering (NWW). Feitelijk komt dit neer op een verlenging van de WW-uitkering, waar de ontvanger 70% van zijn (on-) gemaximaliseerde loon ontvangt. De duur kan per sector sterk verschillen en de regelingen zijn op dit punt divers. Ter illustratie, een persoon van 55 jaar met 10 dienstjaren zal bij de sector "Rechterlijke Macht" eerst 12 maanden 80% van zijn laatst verdiende loon ontvangen. De volgende 6 maanden volgt een uitkering van 75% van het laatst verdiende loon. Ten slotte heeft deze persoon recht op een uitkering van 70% van zijn laatst-verdiende loon tot zijn 65<sup>e</sup> verjaardag. Als deze persoon in de sector "Politie" zou werken dan zouden de eerste 18 maanden er hetzelfde uit zien. Daarna loopt de uitkering tot 62,5 jaar. Dit levert een verschil op van 2,5 jaar aan uitkeringsduur voor werknemers met overigens identieke kenmerken.

De overheidswerkgevers betalen zelf de WW, BWW en NWW, maar vóór de wijziging van 72a WW waren zij niet per se verantwoordelijk voor re-integratieactiviteiten. Met de wijziging van 72a WW zijn de financiële en re-integratieverantwoordelijkheden samen gebracht bij de overheidswerkgever. Artikel 72a WW heeft alleen betrekking op de WW-periode. Mogelijke besparingen die buiten de WW-periode vallen hebben strikt genomen niets met artikel 72a WW te maken. Vanuit het oogpunt van de werkgever zijn deze werkloosheidsuitgaven echter wel van belang. Hoe meer BWW en NWW rechten een ontslagen werknemer heeft opgebouwd, hoe meer de overheidswerkgever kan besparen door snelle re-integratie.

In deze paragraaf zullen wij per overheidssector bekijken hoeveel er maximaal bespaard kan worden op de WW, BWW en NWW. Hieruit kan afgeleid worden in welke sectoren er het grootste financiële belang gehecht kan worden aan een succesvolle re-integratie. Door deze resultaten te vergelijken met de feitelijke ondernomen re-integratie-inspanningen kunnen we toetsen in hoeverre overheidswerkgevers zich bewust zijn van het financiële belang van effectieve re-integratie.

### 3.5.2 Methodiek

Eerst hebben wij alle bovenwettelijke en nawettelijke regelingen en CAO's opgezocht, en in kaart gebracht welke rechten een werknemer bovenop en na zijn WW kan verwerven. Voor een overzicht van de verschillende regelingen en CAO's verwijzen wij naar Appendix A.2. Alle voorwaarden, verplichtingen en rechten zijn vervolgens vertaald naar een rekenkundig model.<sup>13</sup> Dit model is in staat om het totaalbedrag uit te rekenen waar een persoon maximaal aan BWW en NWW recht op heeft. Deze bedragen zijn uitgedrukt in contante waarden, zodat de bedragen voor de verschillende sectoren onderling vergelijkbaar zijn. De uitkeringen worden namelijk in de verschillende sectoren over verschillende tijdsperioden uitgekeerd. Door contante waarden te berekenen corrigeren we ook voor inflatie.<sup>14</sup>

Met het model hebben wij aan de hand van verschillende fictieve personen (type werknemers) per sector uitgerekend hoe hoog de totale supplementaire uitkeringen zijn waarop een persoon **gemaximaliseerd** aanspraak kan maken.<sup>15</sup> Omdat wij ons hier richten op individuele gevallen spreken wij over de uitkeringslasten bij werkloosheid op microniveau. Deze fictieve personen verschillen op drie kenmerken: leeftijd, aantal dienstjaren en het loon. Deze drie kenmerken bepalen de duur (het aantal maanden dat iemand BWW en NWW ontvangt) en de hoogte van de maandelijkse boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkering. De duur wordt bepaald door de leeftijd en het aantal dienstjaren dat een ontslagen werknemer heeft. De hoogte wordt bepaald door het loon.

Bij de berekeningen zijn ook de maximum WW-rechten weergegeven. Het betreft hier, net zoals bij de supplementaire uitkeringen contante waarden. De WW-uitkeringsrechten zijn vanzelfsprekend voor alle sectoren gelijk. Deze bedragen zijn voor elk van de onderscheiden typen personen ook weergegeven zodat de lezer deze bij de supplementaire uitkeringen op kan tellen. Daarmee wordt inzichtelijk wat het maximum is wat aan WW, BWW en NWW bespaard kan worden door werkloosheid te voorkomen.

### 3.5.3 Resultaten

In tabel 3.15 zijn de contante waarden van de totale supplementaire uitkeringen weergegeven. Om te laten zien hoe het verloop beïnvloed wordt door veranderingen in het loon, leeftijd en het aantal dienstjaren hebben

---

<sup>13</sup> Dit model is geïnspireerd door het "Maatmannenmodel" en het "Dynamisch rekenmodel" van A. Stet en C. van de Sanden, medewerkers van BZK.

<sup>14</sup> Voor de verdiscontering is de wettelijke rekenrente van 6% (2006) gebruikt. Hiermee volgen wij het percentage dat in het "Maatmannenmodel" is gebruikt.

<sup>15</sup> Totale supplementaire uitkering is de som van de contante waarde van de boven- en nawettelijke uitkeringen.

wij voor negen fictieve personen de gemaximaliseerde rechten berekend. Hun kenmerken worden in de bovenste drie rijen beschreven. De vierde rij geeft de contante waarde van de WW-rechten en moet apart bij de totale supplementaire uitkeringen worden opgeteld om het totale financiële belang in beeld te krijgen.

Er bestaat een verschil tussen de onderwijssectoren en niet-onderwijssectoren. De gemaximaliseerde totaalbedragen, waar ontslagen werknemers recht op hebben, zijn tot en met de 45<sup>e</sup> levensjaar hoger bij de niet-onderwijssectoren. De verschillen zijn substantieel te noemen en kunnen oplopen tot meer dan € 50.000. Rond de 50<sup>e</sup> leeftijdjaar hebben de onderwijssectoren echter een inhaalslag gemaakt en zijn nu de boven- en nawettelijke uitkeringen het ruimst in de onderwijssectoren. Deze inhaalslag hangt samen met het moment waarop werknemers in de onderwijssectoren recht hebben op nawettelijke uitkeringen. Vanaf een 55-jarige leeftijd zijn de boven- en nawettelijke uitkeringen in alle sectoren nagenoeg gelijk, wel zitten het PO, VO en MBO hier aan de onderkant van de marge.

De totale som aan supplementaire uitkeringen loopt vanaf het 40<sup>e</sup> leeftijdjaar snel op. Met deze snelle groei neemt ook het financiële belang dat gehecht kan worden aan re-integratieactiviteiten snel toe. Dit hangt in eerste instantie samen met het toenemende aantal dienstjaren. Maar in de onderwijssectoren moet een werknemer minimaal 40 jaar oud zijn voordat hij recht heeft op een nawettelijke werkloosheidsuitkering. En het zijn juist de nawettelijke werkloosheidsuitkeringen die snel in omvang oplopen. De kosten die gepaard gaan met een nawettelijke werkloosheidsuitkering zijn ook veel groter dan de kosten die gepaard gaan met een bovenwettelijke uitkering. Immers, de NWW vervangt de WW-uitkering waar de BWW 'slechts' een aanvulling is op de WW-uitkering. Hoe de boven- en nawettelijke kosten zich tot elkaar verhouden is te zien in Appendix A.1.

Ten slotte is er een piek in de supplementaire uitgaven waar te nemen. In ons voorbeeld is deze bij de leeftijd van 50 jaar. Daarna dalen de uitgaven omdat de personen sneller met pensioen gaan en daarom minder lang een boven- en nawettelijke werkloosheidsuitkering ontvangen.

Samengevat kan gesteld worden dat het financiële belang voor de werkgever erg gering is bij personen die relatief jong zijn en weinig dienstjaren hebben. Vanaf het 40<sup>e</sup> leeftijdjaar neemt dit financiële belang snel toe en kunnen de maximaal te besparen bedragen oplopen tot meer dan € 150.000. De BWW en NWW zijn in de eerste instantie hoger bij de niet-onderwijssectoren hoger dan in de onderwijssectoren. Op het piekmoment zijn de supplementaire uitkeringen bij de onderwijssectoren het ruimst.

Bij de sectoren Rijk, Gemeenten en Provincies is er al sprake van een aanzienlijk financieel belang bij een 35-jarige werknemer met zeven dienstjaren. Vanaf 40 jaar loopt het financiële belang snel op in alle sectoren, wat samenhangt met het in werking treden van de nawettelijke regelingen. Tot en met de leeftijd van 50 is het financiële belang het grootst in de niet-onderwijssectoren. Op de top is het belang juist het grootst in de onderwijssectoren. Vanaf 55 jaar is het financiële belang in alle sectoren nagenoeg gelijk.



Tabel 3.15 Totale uitkeringssom (contante waarden in euro's)

<b>Type werknemer</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leeftijd	20	25	30	35	40	45	50	55	60
Aantal Dienstjaren	2	3	5	7	11	15	19	23	25
Loon	11.000	25.000	28.000	32.000	35.000	37.000	39.000	41.000	42.000
WW-Uitkering	1.997	4.630	19.225	30.650	42.787	54.790	67.585	81.140	85.157
<b>Supplementaire Uitkeringen per sector</b>									
Rijk	1.879	8.490	9.957	18.931	53.090	103.387	156.381	136.181	42.404
Gemeenten	811	10.202	16.018	36.263	73.463	122.858	174.457	140.773	47.108
Provincies	2.060	12.960	18.947	38.612	75.616	124.605	175.769	139.815	46.127
Rechterlijk Macht	181	425	2.482	3.456	38.800	92.388	148.517	140.766	47.101
Waterschappen	263	615	3.296	4.738	40.068	93.729	149.930	142.252	48.623
Primair Onderwijs	127	299	1.939	2.216	23.760	74.316	179.395	115.411	45.313
Voortgezet Onderwijs	127	299	1.939	2.216	23.760	74.316	179.395	115.411	45.313
Middelbaar Beroepsonderwijs	127	299	1.939	2.216	23.760	74.316	179.395	115.411	45.313
Hoger Beroepsonderwijs	218	506	2.171	2.481	2.713	55.591	179.718	139.360	45.660
Wetenschappelijk Onderwijs	127	299	1.939	2.216	2.424	55.285	94.988	139.020	45.313
Onderzoeksinstellingen	127	299	1.939	2.216	2.424	55.285	207.798	139.020	45.313
Universitaire Medisch Centra	0	0	0	12.331	19.031	26.992	34.890	136.181	42.404
Defensie	181	425	1.813	2.072	97.537	132.665	136.542	138.836	45.124
Politie	181	425	2.482	3.456	38.800	92.388	148.517	140.766	47.101



## **3.6 Uitkeringslasten bij werkloosheid in de overheidssector op macroniveau**

### *3.6.1 Inleiding*

In de vorige paragraaf hebben we (per sector en per type werknemer) op microniveau bekeken waar in potentie de grootste financiële belangen aanwezig zijn die een prikkel geven voor een snelle re-integratie. Het maximumbedrag dat op een persoon bespaard kan worden neemt fors toe met de leeftijd en het aantal dienstjaren. Het is dus duidelijk waar er op individueel niveau een financieel belang gehecht kan worden aan een snelle re-integratie. Grote verschillen in het aantal werklozen per sector kunnen een ander beeld geven dan gepresenteerd in de vorige paragraaf. In de vorige paragraaf is er bovendien gekeken naar maximumbedragen die bespaard kunnen worden.

In de praktijk komt het natuurlijk niet voor dat alle personen de maximum duur van hun uitkeringen bereiken. Daarom richten wij ons hier op de feitelijke uitgaven in verband met werkloosheid die er per sector gedaan worden. Wij duiden deze aan als uitkeringslasten op macroniveau omdat het hier gaat om geaggregeerde bedragen (sectortotalen).

### *3.6.2 Sector overheid versus marktsector*

WW'ers ontvangen een uitkering waarnaast zij in sommige gevallen ook nog additionele vergoedingen ontvangen. WW'ers hebben de mogelijkheid om aanspraak te maken op de Toeslagenwet (TW) als hun totale (gezins-) inkomen onder het sociale minimum ligt. Daarnaast kan de werknemer recht hebben op een ontslagvergoeding dan wel op een (periodieke) aanvulling op de WW-uitkering.

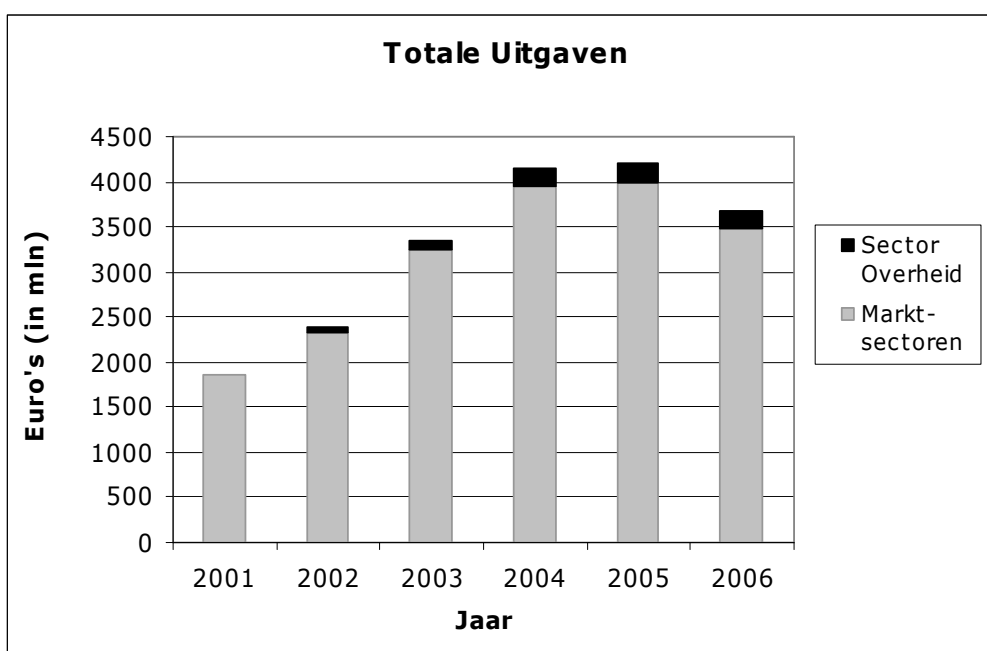
Figuur 3.4 laat de optelsom van WW en TW uitgaven voor Nederland zien.<sup>16</sup> De uitgaven zijn opgesplitst naar de sector overheid en de marktsector. Het is duidelijk te zien dat de marktsector het overgrote deel van de uitgaven voor zijn rekening neemt en dat de sector overheid een bijrol speelt. De schommelingen in uitgaven worden veroorzaakt door de marktsector, die duidelijk de economische conjunctuur van de afgelopen jaren volgt. In 2002 waren de WW-uitgaven op een laagtepunt waarna deze stijgen tot 2005 en weer dalen in 2006. De WW-uitgaven in de overheids-

---

<sup>16</sup> Ongeveer 2,5% van de totale uitgaven worden gedaan in het kader van de Toeslagenwet, de overige totale uitgaven zijn WW-uitgaven.

sectoren vertonen een overeenkomstig verloop. Dit kan deels door de economische conjunctuur verklaard worden maar kan ook met de ingroeiperiode samenhangen waarover eerder gesproken is. In 2006 is er sprake van een daling van WW-uitgaven in de overheidssectoren. Dit kan er op duiden dat de WW-regeling in de overheidssectoren "volwassenheid" heeft bereikt.

*Figuur 3.4 Totale WW-uitgaven (in mln euro's), 2001-2006*

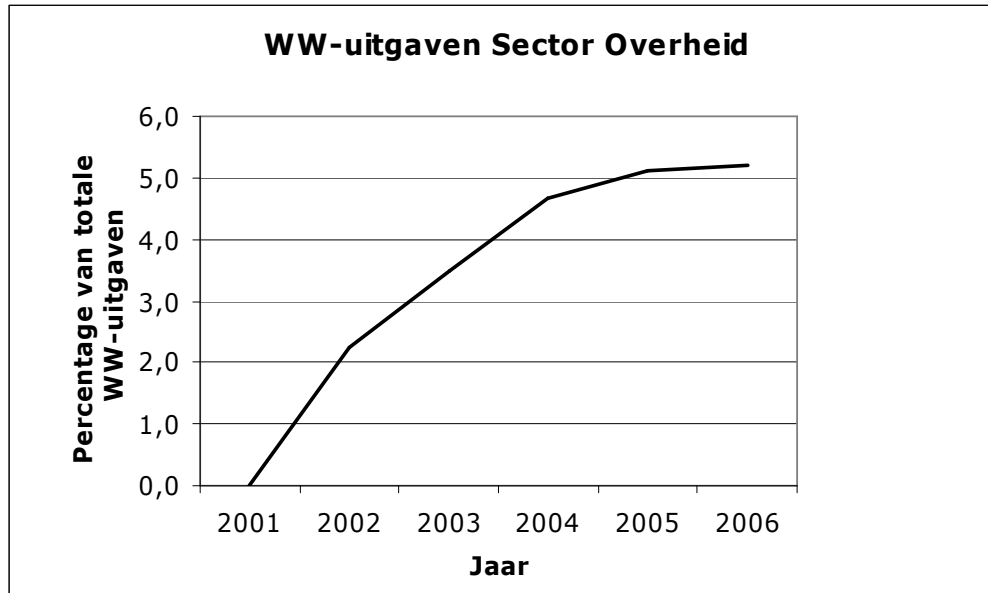


Bron: UWV. Bewerkt door APE

Het bereiken van volwassenheid in 2005 wordt bevestigd door figuur 3.5. Hier is te zien welk deel van de totale WW-uitgaven gevormd wordt door de overheidssector. De curve van deze figuur wordt steeds vlakker. Dit duidt er op dat het structurele niveau (bijna) bereikt is. Verder is te zien dat het aandeel van de sector overheid vergeleken met de marktsector erg klein is. Uitgaande van 2005/2006 nemen de overheidssectoren (ruim) 5% van de WW-uitgaven voor haar rekening. De overheidssectoren scoren op dit punt dan ook erg goed, zeker als men zich realiseert ongeveer 15% van alle werknemers in dienst zijn bij een van de overheidswerkgevers.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Hier moet wel worden opgemerkt worden dat ultimo 2006 ongeveer 10.300 oud overheidswerknemers in een wachtgeldregeling zaten (inclusief ca. 1.500 uit het SBK-Defensie), waar verder ook geen re-integratieactiviteiten voor worden ondernomen. De wachtgelders zijn in het algemeen niet (meer) verplicht om te solliciteren en werk aan te nemen. Dit maakt het lastiger (en minder zinvol) om re-integratiebegeleiding in te zetten. In vergelijking tot de 14.780 overheidswerklozen is deze groep groot te noemen, zie Tabel 3.10. Deze groep

Figuur 3.5 Aandeel Overheidssectoren WW-uitgaven van Totale WW-uitgaven Nederland, 2001 - 2006 (in %).



Bron: UWV

### 3.6.3 De overheidssectoren nader belicht.

Bij het analyseren van de verschillende overheidssectoren zullen wij ons vooral richten op de recentere jaren. Immers, ook hier hebben wij te maken met ingroei. Tabel 3.16 geeft een overzicht van het procentuele aandeel van de publieke WW-uitgaven voor de jaren 2003 tot en met 2006. De sector Onderwijs en Wetenschappen heeft in 2006 de hoogste uitgaven.

Van de afzonderlijke overheidssectoren geeft het PO het meest uit aan WW-uitkeringen, gevolgd door Gemeenten en het VO. Het aandeel van "Onderwijs en Wetenschappen" is sinds 2003 alleen maar gestegen. Dit komt vooral door de ontwikkelingen in het PO en VO, de enige twee sectoren die van 2005 naar 2006 in aandeel groeiden. De absolute WW-uitgaven dalen in de meeste sectoren van 2005 naar 2006. In het VO blijft deze echter nagenoeg gelijk en in het PO stijgen de absolute uitgaven zelfs. Toch is het niet vreemd dat "Onderwijs en Wetenschappen" het grootste aandeel in de WW-uitgaven hebben. Zij hebben immers ook de

---

is echter niet meegenomen in de genoemde cijfers omdat zij niet onder de WW vallen, maar onder de wachtgeldregelingen uit de tijd van vóór de WW. Het overgrote deel van de wachtgelders is overigens ouder dan 60 jaar.

grootste werkgelegenheid (met ruim 46% in 2005). Gemeenten komen hier op een tweede plaats met een werkgelegenheidsaandeel van 20%.

Tabel 3.16 WW-Uitgaven per overheidssector, 2001-2006 (in % van totale, landelijke WW-uitgaven)

	2003	2004	2005	2006
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>24</b>
Rijk	14	12	10	9
Gemeenten	14	14	14	14
Provincies	1	1	1	1
Rechterlijke Macht	0	0	0	0
Waterschappen	1	1	1	0
<b>Onderwijs en Wetenschappen</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>68</b>
Primair Onderwijs	17	17	23	26
Voortgezet Onderwijs	11	11	12	13
Middelbaar Beroepsonderwijs	7	8	8	7
Hoger Beroepsonderwijs	5	5	5	5
Wetenschappelijk Onderwijs	13	13	12	11
Onderzoeksinstellingen	3	2	2	1
Universitair Medische Centra	5	5	5	5
<b>Veiligheid</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>7</b>
Defensie	6	9	6	5
Politie	3	3	2	2
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: BZK

Het is dan ook niet juist om op basis van de bovenstaande tabel te stellen dat het onderwijs en gemeenten het slecht doen ten opzichte van andere overheidssectoren. Wel maakt tabel 3.16 duidelijk hoe de uitgaven van de verschillende sectoren zich ten opzichte van elkaar ontwikkelen. Hier is wel te zien dat het aandeel van de onderwijssectoren groeit. Waar het aandeel van de andere sectoren juist daalt. Hoewel deze cijfers voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden omdat er sprake is van ingroei, zet deze trend zich ook voort in de periode 2005/2006.

Naast de WW-uitgaven spelen ook boven- en nawettelijke regelingen een belangrijke rol bij de overheidssectoren. In een bovenwettelijke regeling krijgt een werkloze een aanvulling op zijn WW-uitkering. Een nawettelijke regeling treedt in werking wanneer de WW wordt beëindigd. Nawettelijke regelingen kunnen in praktijk als een verlenging van de WW-uitkering worden beschouwd.

Tabel 3.17 Uitgaven aan Boven- en Nawettelijke regelingen, 2003 – 2006  
(in % van totale werkloosheidslasten)

	2003	2004	2005	2006
<b>Openbaar bestuur</b>	<b>10,42</b>	<b>11,82</b>	<b>15,14</b>	<b>20,33</b>
Rijk	6,76	6,49	7,73	12,77
Gemeenten	13,44	15,44	19,40	24,27
Provincies	9,48	12,35	16,71	19,82
Rechterlijke Macht	4,76	4,00	2,44	13,19
Waterschappen	20,89	23,50	25,53	37,14
<b>Onderwijs en Wetenschappen</b>	<b>9,89</b>	<b>10,67</b>	<b>11,71</b>	<b>13,84</b>
Primair Onderwijs	6,41	7,64	7,78	9,72
Voortgezet Onderwijs	8,76	9,45	10,43	13,50
MBO	10,95	11,74	13,25	16,86
Hoger Beroepsonderwijs	12,91	13,92	16,25	21,29
Wetenschappelijk Onderwijs	10,86	11,85	14,35	15,44
Onderzoekinstellingen	9,20	10,92	15,92	17,97
Academische Ziekenhuizen	16,21	15,56	16,62	17,84
<b>Veiligheid</b>	<b>5,69</b>	<b>5,25</b>	*	*
Defensie	1,89	1,42	1,79	3,08
Politie	13,71	15,99	*	*
<b>Totaal</b>	<b>9,70</b>	<b>10,41</b>	<b>11,83</b>	<b>14,79</b>

\* Is niet beschikbaar.

Bron: BZK

Tabel 3.17 geeft een overzicht van de uitgaven die per sector zijn gedaan in het kader van de boven- en nawettelijke regelingen. In de bovenstaande tabel zijn de uitgaven aan boven- en nawettelijke uitgedrukt als percentage van de totale uitgaven in verband met werkloosheid. Het is te zien dat boven- en nawettelijke regelingen een steeds prominentere positie innemen. Zo stijgt het aandeel van 9,7% in 2003 tot 14,8% in 2006. Ook hier kan de groei verklaard worden door ingroei. Het zijn vooral nawettelijke bedragen die de bovengenoemde percentages opstuwten, zie hiervoor ook paragraaf 3.5. Daarvoor moet wel de maximumduur van de WW-uitkering bereikt worden. In 2005 waren er 192 ontvangers van nawettelijke uitkeringen, in 2006 was dit aantal opgelopen tot 621. Een verdere (in)groei van het aandeel boven en nawettelijke regelingen ligt dan ook in de lijn der verwachting.

In de sector "Openbaar Bestuur" wordt relatief gezien het meeste aan boven- en nawettelijke regelingen uitgekeerd, vooral waterschappen en gemeenten geven relatief veel uit aan deze regelingen. De laagste uitgaven zijn voor Defensie, gevolgd door het PO. Waar het PO, in 2006, 26% van de totale publieke WW-uitgaven voor zijn rekening neemt, neemt het "slechts" 16% van de totale publieke uitgaven aan boven- en nawettelijke voor haar rekening. Dit wordt veroorzaakt door de in de boven- en nawettelijke regelingen in deze sectoren vastgelegde ondergrenzen wat leeftijd (40 jaar of ouder) en diensttijd (minimaal 5 jaar) betreft, alsook doordat die regelingen een maximum berekeningsgrondslag kennen.

#### *3.6.4 Uitkeringslasten in perspectief*

De hiervoor besproken WW en boven- en nawettelijke cijfers gaven enige informatie over de ontwikkeling en verhoudingen. Te zien is dat de onderwijssectoren een steeds groter percentage van de WW-uitgaven voor hun rekening nemen. Dit zegt echter niet alles over het belang dat gehecht kan worden aan een snelle re-integratie. Daarvoor moeten de uitgaven in enig perspectief te geplaatst worden. Daarom hebben wij in tabel 3.18 de werkloosheidslasten uitgedrukt als een percentage van de totale sectorale loonsommen.

Een onderlinge vergelijking van de "groepen" overheidssectoren leert ons dat de hoogste uitgaven in de sector Onderwijs en Wetenschappen worden gedaan, gevolgd door het Openbaar Bestuur. In de sector Veiligheid zijn de werkloosheidslasten het laagst.

De relatieve werkloosheidslasten zijn voor de sector overheid lager dan de marktsector. Het financiële belang bij snelle re-integratie lijkt dus minder groot te zijn dan in de marktsector. Tabel 3.18 laat zien dat de relatieve uitkeringslasten in de markt drie tot vier keer groter zijn dan in de overheidssector. Dit is conform onze verwachting omdat het WW-risico in de marktsector hoger is dan in de overheidssector. Wel stijgen de werkloosheidslasten in de overheidssector gedurende de periode 2003-2005 terwijl in de marktsector de relatieve werkloosheidslasten van 2004 op 2005 gelijk blijven. Dit komt door de ingroei waarmee we in de overheidssector te maken hebben.

De hoge score voor onderwijs en Wetenschappen wordt vooral veroorzaakt door het WO en de Onderzoeksinstellingen. Dat deze overheidssectoren hier zo hoog scoren wordt veroorzaakt door de hoge WW-risico's die deze twee sectoren kennen. Waarschijnlijk kan dit verklaard worden door het relatief grote aantal tijdelijke dienstverbanden, zoals voor AIO's.



Tabel 3.18 Totale Werkloosheidslasten, 2003-2005 (in % van totale loon-  
som)

	2003	2004	2005
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>0,26</b>	<b>0,36</b>	<b>0,39</b>
Rijk	0,30	0,38	0,37
Gemeenten	0,25	0,36	0,43
Provincies	0,19	0,31	0,34
Rechterlijke Macht	0,05	0,05	0,02
Waterschappen	0,21	0,29	0,29
<b>Onderwijs en Wetenschappen</b>	<b>0,48</b>	<b>0,69</b>	<b>0,83</b>
Primair Onderwijs	0,34	0,52	0,73
Voortgezet Onderwijs	0,34	0,50	0,58
Middelbaar Beroepsonderwijs	0,40	0,63	0,73
Hoger Beroepsonderwijs	0,45	0,63	0,70
Wetenschappelijk Onderwijs	0,75	1,09	1,18
Onderzoekinstellingen	2,66	2,76	3,19
Universitair Medische Centra	0,36	0,44	0,50
<b>Veiligheid</b>	<b>0,19</b>	<b>0,36</b>	<b>0,30</b>
Defensie	0,23	0,50	0,42
Politie	0,14	0,20	0,16
<b>Totaal Overheidssectoren</b>	<b>0,33</b>	<b>0,48</b>	<b>0,54</b>
<b>Totaal Marktsectoren</b>	<b>1,56</b>	<b>1,86</b>	<b>1,86</b>

Bron: BZK en Trendnota Overheidspersoneel 2007/UWV & CBS-statline. Bijgewerkt door APE.

### 3.7 Conclusies

Overheidswerknemers zijn in 2001 onder de WW gebracht, daarom hebben wij in onze cijfers te maken met ingroei. Pas vanaf 2005 kan gesproken worden van afronding van de opbouwfase van het WW-bestand in de overheidssector. We hebben ons daarom in deze kwantitatieve beschrijving voornamelijk op 2005 gericht – het meest recente beschikbare jaar.

De relatieve omvang van het WW-bestand en van het WW-instroomrisico is in de overheidssector aanzienlijk lager dan in de marktsector. Wel is te zien dat beide risico's sinds 2001 toenemen, maar dit is het gevolg van ingroei. Mogelijke verklaringen voor het lage WW-risico bij de overheid

kunnen gevonden op het gebied van preventie, ontslagcultuur of het gebruik van vervroegde uittredingsregelingen bij reorganisaties tot 2006. Dit betekent wel dat mogelijk alleen de echt moeilijke gevallen de WW instromen. Toch ligt het uitstroompercentage in de overheidssector hoger dan in de marktsector. Een nadere bestudering van de WW-populatie laat echter zien dat deze vooral uit jonge werklozen bestaat. Jonge personen zijn gemakkelijk re-integreerbaar.

De verhouding tussen uitstroom uit en instroom in de WW (U/I-verhouding) is in 2005 voor de overheidssectoren Openbaar Bestuur en Veiligheid groter dan 1. Meer personen stromen dus uit de WW dan er in stromen. Anderzijds is de U/I-verhouding voor Onderwijs en Wetenschappen lager dan 1.

Wij hebben zowel op micro- als op macroniveau gekeken naar het financiële belang (uitkeringslasten van werkloosheid) dat gehecht kan worden aan een snelle re-integratie. Op microniveau is nagegaan hoe per individu de factoren, leeftijd, loon, aantal dienstjaren en sector invloed hebben op de maximum WW, bovenwettelijke en nawettelijke rechten. Op macroniveau hebben wij onderzocht hoe hoog, per sector, de totale feitelijke uitkeringslasten van werkloosheid zijn. Op microniveau kijken wij dus naar individuele gevallen, terwijl wij op macroniveau geaggregeerde (sectortotalen) bedragen bezien.

De werkloosheidslasten op microniveau zijn het grootst bij oudere werknemers die relatief veel dienstjaren hebben. Dit geldt vooral als de werknemer de leeftijd van 40 jaar is gepasseerd. Vanaf deze leeftijd nemen de rechten op nawettelijke uitkeringen snel toe met het aantal dienstjaren. Sommige overheidssectoren kennen zelfs regelingen die ervoor zorgen dat werknemers vanaf hun 55<sup>e</sup> tot hun pensioen recht hebben op een uitkering. Het financiële belang is op microniveau hoger in de niet-onderwijssectoren dan in de onderwijssectoren. Zo zijn de maximale lasten voor een 50-jarige gemeenteambtenaar met 19 dienstjaren en een salaris van € 39.000 euro meer dan € 200.000, als hij zijn rechten volledig consumeert.

Deze bevindingen op microniveau houden echter geen rekening met het sectorale WW-risico en gaan uit van maximumrechten voor typen werknemers, van wie we niet weten hoe vaak ze voorkomen. Daarom hebben wij ook nagegaan hoe groot de feitelijke sectorale werkloosheidslasten zijn. Op die geaggregeerde (macro)niveau is te zien dat het aandeel van de onderwijssectoren in de totale WW-uitkeringlasten stijgende is. Ook is

waar te nemen dat de onderwijssectoren relatief (afgezet tegen de loonsom) het meest uitgeven aan uitkeringen.

Als we de relatieve uitgaven aan uitkeringen van de overheidssector vergelijken met die van de marktsector dan is te zien dat deze in de marktsector grofweg drie keer hoger zijn. Gezien de beperkte omvang van de werkloosheidslasten (0,5% van de loonsom) lijkt er in de overheidssector dus geen urgente financiële noodzaak te bestaan tot sterke intensivering van de re-integratie inspanningen. Binnen de overheidssector is het financiële belang bij re-integratie het grootst in de onderwijssectoren. Daar wordt immers zowel absoluut als relatief het meest uit aan werkloosheidsuitkeringen uitgegeven.



## **4 VERKENNENDE INTERVIEWS**

### **4.1 Opzet**

Om inzicht te krijgen in het probleemveld, de verhoudingen tussen verschillende partijen en de visies van die partijen zijn in de eerste fase van het evaluatieonderzoek verschillende partijen geïnterviewd. De geïnterviewden zijn geen vertegenwoordigers van individuele overheidswerkgevers, maar van partijen die op sector- of koepelniveau betrokken zijn geweest bij het ontwerpen, implementeren en uitvoeren van artikel 72a WW, zoals de ministeries BZK, OCW, SZW en Defensie, de koepelorganisaties VSO en VNG, het Participatiefonds, de MBO-raad, de vakbonden CNV en FNV, UWV en re-integratiebedrijf én uitvoerder van bovenwettelijke uitkeringen Loyalis.

Hoewel de interviews een open karakter hadden, kwam een aantal onderwerpen in ieder gesprek aan bod.

Eén van die onderwerpen is de situatie vóór wijziging van 72a WW: koos de werkgever voor opting out of juist niet, waarom maakte men die keuze en in hoeverre werd de gemaakte keuze als bevredigend ervaren? Ook spraken we over de implementatie van 72a WW. Is men tevreden over het verloop daarvan, kreeg men voldoende informatie en ondersteuning aangeboden?

Een ander gespreksthema was de invloed die de wetswijziging heeft gehad op het beleid van de werkgevers. Hoe wordt er invulling gegeven aan de re-integratieverantwoordelijkheid, zijn er trends waarneembaar wat betreft startmoment van trajecten, het soort trajecten etc.?

Maar ook: hoe verloopt de communicatie tussen de werkgever en de uitvoeringsinstanties CWI en UWV? Is de taakverdeling duidelijk? Komen de informatiestromen voldoende op gang en hoe werkt het handhavingsbeleid?

Een laatste onderwerp van gesprek zijn de factoren die de effectiviteit van 72 a WW beïnvloeden, zoals de financiële prikkel en bekendheid van werkgevers met de wetswijziging.

## 4.2 Uitgangspositie op 1 juli 2005

Uit de interviews blijkt, dat tussen 2001 en 2005, 80 tot 90% van de werknemers onder de opting out-regeling valt. Voor de werkgevers die gekozen hebben voor opting out (75%) was het zelf, of in eigen (ABP) kring verzorgen van re-integratie vanzelfsprekend: vóór 2001 deden zij dat immers ook. Het waren voornamelijk clusters van werkgevers die voor opting out kozen, namelijk de gehele sectoren Rijk, het Primair en Voortgezet onderwijs en Defensie.

Het Participatiefonds nam de re-integratieverantwoordelijkheid voor de sectoren Primair en Voortgezet Onderwijs op zich (later alleen voor het primair onderwijs). Het Middelbaar Beroeps Onderwijs deed van oudsher zaken met ABP re-integratie, dat overging in Loyalis. Later besloot de MBO-raad (voorheen BVE- Raad) re-integratie niet langer centraal te regelen, maar het over te laten aan individuele werkgevers. De re-integratie voor de sector Rijk werd voorheen verzorgd door ABP re-integratie, later door Loyalis Mens en Werk en United Restart. De meeste waterschappen, provincies en gemeenten kozen niet voor opting out en lieten de re-integratietaken vervullen door het UWV. Een aantal gemeenten koos in het laatste jaar vóór wijziging van 72 a WW voor opting out.

De situatie waarin een deel van de werkgevers de re-integratie van WW'ers aan het UWV overliet en een deel voor opting out koos, vond niet iedereen ideaal. Eén van de geïnterviewden vertelde over de problemen met de dossieroverdracht tussen UWV en werkgevers: soms raakten mensen 'kwijt'. Ook waren verschillende geïnterviewde werkgevers die re-integratie door UWV lieten verzorgen ontevreden over de uitvoering van de re-integratie door het UWV. Deze werkgevers hadden weinig inzicht in de kosten en in de opbrengsten van de door het UWV aanbestede re-integratietrajecten. Overheidswerkgevers vonden dit temeer onwenselijk omdat het UWV de re-integratie financierde met middelen uit het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo) dat gevoed werd met door overheidswerkgevers betaalde premies. Werkgevers hadden het gevoel dat ze wel moesten betalen, maar niet konden bepalen.

Tenslotte was ten tijde van de wijziging van artikel 72a WW het management binnen de overheid er in toenemende mate op gericht om verantwoordelijkheden daar te leggen waar de prikkel het meest wordt gevoeld.

In dat licht leek wijziging van artikel 72a WW op 1 juli 2005 een logische stap. Werkgevers waren al eigenrisicodragers voor de WW-uitkeringen.

Door 72a WW werden zij ook verantwoordelijk voor de re-integratie van ontslagen werknemers.

### **4.3 Wijziging van 72a WW**

#### *4.3.1 Financiën*

In theorie zou de combinatie van eigenrisicodragerschap en re-integratieverantwoordelijkheid overheidswerkgevers prikkelen om (ex-) werknemers snel en effectief te re-integreren. Verwacht werd dat de wetswijziging kostenneutraal uitgevoerd kon worden. Immers, omdat het UWV niet langer re-integratiekosten zou maken, zou de Ufo-premie die werkgevers betaalden, dalen. Het geld dat werkgevers zo bespaarden, kon geïnvesteerd worden in de te ontplooien re-integratieactiviteiten.

De praktijk bleek anders: in eerste instantie daalde de premie niet. Later wel, maar niet zo veel als men verwachtte.<sup>18</sup> Deze beperkte daling (ook van het premieadvies van UWV) duidt erop dat voor wijziging van 72a WW re-integratieactiviteiten slechts een bescheiden omvang hadden.

De wetswijziging was enerzijds prettig voor werkgevers, omdat zij re-integratie nu zelf in de hand hadden. Anderzijds was de wijziging financieel ongunstig: de re-integratielasten verschoven van het UWV naar werkgevers en daar kwam niets voor terug. Daarnaast bestond (en bestaat) er bij overheidswerkgevers veel onduidelijkheid over het gebruik van de Ufo-gelden en de wijze waarop de Ufo-premie berekend wordt.

#### *4.3.2 Onbekendheid*

Verschillende partijen aan werkgeverszijde hadden de indruk dat de beleidsmakers niet nagedacht hebben over de implementatie van het nieuwe wetsartikel. Men vond dat er onvoldoende richtbaarheid gegeven was aan de wijziging van 72a WW, waardoor veel overheidswerkgevers in eerste instantie niets wisten over de verandering. Medewerkers van CWI en UWV leken (en lijken) niet op de hoogte van de bijzondere rol die overheidswerkgevers hebben in vergelijking met werkgevers uit de marktsector. Daardoor komt het voor dat het CWI re-integratietrajecten aanbiedt, terwijl werkgevers, gezien hun verplichting daartoe, dat ook doen.

---

<sup>18</sup> De Ufopremie daalde van 0,8% in 2005 naar 0,78% in 2006. Ook de ontwikkeling van de door UWV geadviseerde premie laat in 2006 geen structurele daling zien. Zie Appendix B.

### 4.3.3 *Uitwisseling van informatie en taakverdeling*

Verder was er niet genoeg nagedacht over informatie-uitwisseling tussen CWI, UWV en werkgevers, niets was wettelijk geregeld. De informatie-uitwisseling verliep in de beginfase moeizaam. De informatie die werkgevers graag over hun te re-integreren werknemers wilden, kon het CWI niet verstrekken zonder de wet te overtreden. Ook zijn er in 2005 geen afspraken gemaakt over de nieuwe taakverdeling tussen CWI, UWV en werkgevers. Deze onduidelijkheid levert problemen op in situaties waar sanctionering, ziekmelding van mensen die op dat moment een WW-uitkering ontvangen of sollicitatieplichtontheffing aan de orde is. Een veel gehoord geluid tijdens de interviews is dat werkgevers zich in het diepe gegooid voelen.

## 4.4 Platform werkt aan oplossingen

Om een eind te maken aan de onduidelijkheid, heeft het Participatiefonds direct na wijziging het voortouw genomen. Samen met de VNG, en later ook het UWV, hebben zij gezorgd voor een verbeterde informatievoorziening vanuit het Platform 72a WW. Steeds meer partijen sloten zich bij dit Platform aan. Uiteindelijk namen vertegenwoordigers van het Participatiefonds, VSO, UWV, CWI, SVB en VNG deel aan het Platform. Het overlegt maandelijks.

**Platform 72a WW** is een overleg tussen VSO, UWV, CWI en enkele overheidswerkgevers. Gedurende de invoering van de wijziging van 72a WW heeft dit platform meer vorm en inhoud gekregen.

In eerste instantie was er sprake van informeel overleg: het Participatiefonds zocht contact met VNG om afspraken te maken met UWV over de uitvoering van artikel 72a WW. UWV wilde graag meewerken, mits de gemaakte afspraken zouden gelden voor alle onderwijs- en overheidswerkgevers. CWI, VSO en andere overheidswerkgevers zoals de SVB sloten zich bij het overleg aan. Inmiddels is er maandelijks overleg, gericht op het vinden van praktische oplossingen voor bestaande knelpunten. Ze controleren of wijzigingen en vernieuwingen in het beleid van CWI en UWV op het gebied van re-integratie geen nadelige gevolgen heeft voor onderwijs- en overheidswerkgevers. Producten van het platform zijn de Werkwijzer, de matrix handhaving en sanctionering, de matrix sollicitatieplichtontheffing en het congres 'baas zoekt baan', dat op 22 september 2006 heeft plaatsgevonden.

### 4.4.1 *Uitwisseling van informatie*

Door inspanningen van het platform, kunnen overheidswerkgevers nu gebruik maken van het FIV-RI (Financiële Informatie Voorziening Re- Inte-



gratie) systeem dat het UWV beschikbaar stelt<sup>19</sup>. In dit systeem staat alle relevante informatie over individuele (ex-)werknemers, zoals gegevens met betrekking tot uitkering, ziekte, vakantie, sancties en eerder ondernomen re-integratieactiviteiten. De afspraken hierover zijn per 1 januari 2006 vastgelegd in een Algemene Maatregel van Bestuur. Daarin is niet vastgelegd welke informatie het UWV moet verstrekken. De meeste werkgeversvertegenwoordigers zijn tevreden over het FIV-RI systeem.

#### 4.4.2 Werkwijzer en matrices verduidelijken taakverdeling

Een ander product van het platform is de 'Werkwijzer', een document voor alle O&O-werkgevers waarin onder andere de taakverdeling tussen werkgevers, UWV en CWI in verschillende situaties beschreven staat.

**De Werkwijzer** is een product van het 'platform 72a WW'. Het is gemaakt om aan alle partijen die te maken hebben met artikel 72a WW meer duidelijkheid te geven over de praktische gang van zaken rondom de re-integratieverantwoordelijkheid van onderwijs- en overheidswerkgevers. Het gaat dan bijvoorbeeld om de taakverdeling tussen UWV en CWI enerzijds en werkgevers anderzijds. Er is beschreven wat verschillende betrokkenen van elkaar (kunnen) verwachten. Alle relevante wetgeving is opgenomen in het document. Verder is beschreven wat verschillende partijen moeten doen in veelvoorkomende situaties, zoals bij ziekmelding van een werkloze, bij sollicitatieplichtonthefing of op het gebied van handhaving en sanctionering (zie ook de beschrijving van de afzonderlijke matrices).

De Werkwijzer is een dynamisch document: het zal van tijd tot tijd aangepast worden. De nieuwste versie is te downloaden op [www.fiv.uwv.nl](http://www.fiv.uwv.nl).

In juli 2007 is de eerste officiële versie verspreid onder werkgevers. Een aantal werkgevers hebben deze informatie echter gemist omdat zij de FIV-website niet kennen. Daarom hebben koepelorganisaties zoals de VNG en de VO-raad hun leden middels een mailing op de hoogte gesteld van het bestaan van de werkwijzer. De werkgevers die al kennis hebben gemaakt met de Werkwijzer, reageren positief.

Ook zijn er twee matrices ontworpen, die inzichtelijk maken hoe werkgevers moeten handelen in situaties waar sanctionering en sollicitatieplichtonthefing aan de orde zijn.

<sup>19</sup> Het FIV-RI-systeem is een uitbreiding van het al langer bestaande FIV-systeem. Het FIV-systeem stelt het UWV beschikbaar aan overheidswerkgevers om nota's achteraf te kunnen controleren.

De **Matrix handhaving en sanctivering** is gemaakt om het proces van sanctivering zo gestroomlijnd mogelijk te laten functioneren. De matrix helpt werkgevers beter te beoordelen of er sprake is van verwijtbaar gedrag van de (ex-) werknemer of niet. Ook kunnen de werkgevers uit de matrix opmaken wat zij redelijkerwijs van het UWV kunnen verwachten. Voor alle mogelijke situaties waarin een werkgever en werknemer kunnen verkeren, staat beschreven of een melding aan het UWV noodzakelijk is en waarom, welke acties ondernomen moeten worden en door wie en welke documenten de werkgever aan het UWV moet leveren. Waar mogelijk staat beschreven welke uitslag van het onderzoek de werkgever kan verwachten en welke sancties er naar aanleiding van die uitslag opgelegd kunnen worden.

De **Matrix sollicitatieplichtontheffing** dient ertoe de communicatie tussen werkgevers en UWV over dit onderwerp te verbeteren. In de matrix is opgesomd in welke situaties er sollicitatieplichtontheffing mogelijk is en welke documenten UWV nodig heeft om een geldig besluit tot ontheffing van de sollicitatieplicht te nemen. Soms is bijvoorbeeld een verklaring van de instelling noodzakelijk om tot een geldig besluit te komen.

Wat betreft sollicitatieplichtontheffing zijn er aanvullende afspraken gemaakt: wanneer dat nodig is voor goede besluitvorming, wordt de werkgever door het UWV gehoord alvorens er een besluit wordt genomen.

#### *4.4.3 Congres draagt bij aan bekendheid*

Eind 2006 is er door het participatiefonds en SVB (in samenwerking met UWV en CWI) een themadag georganiseerd: 'Baas zoekt baan'. Dit was een middel om gemaakte afspraken rondom 72a WW uit te dragen naar alle overheidswerkgevers.

De themadag '**baas zoekt baan**' vond plaats op 22 september 2006 in Rotterdam. De dag werd georganiseerd door het participatiefonds en door de SVB. De inhoud van de dag betrof de volgende onderwerpen: artikel 72a WW en twee onderdelen met betrekking tot het besluit SU-WI, namelijk artikel 5.1.7. over gegevensverstrekking aan overheids- en onderwijswerkgevers en artikel 4.2a, 4.3 en 4.4 over de Individuele Re-integratie Overeenkomst.

Er waren drie workshops: 're-integratiebeleid, welke keuzes kunt u maken', UWV, CWI, werkgever: wie doet wat' en 'rechten en plichten van de werkloze'. Deze workshops werden geleid door vertegenwoordigers van het Participatiefonds, CWI, UWV, SVB en het ministerie van SZW. Aan de themadag namen 140 mensen deel.

Voor veel werkgevers bleek deelname aan het congres een eerste kennismaking met 72a WW. Het congres heeft volgens de organisatoren bijgedragen aan bekendheid met de 'nieuwe' situatie en heeft het besef van de verantwoordelijkheid die werkgevers dragen versterkt.

#### *4.4.4 Conclusie*

Uit de verkennende interviews blijkt dat de implementatie van artikel 72a WW als onvoldoende adequaat is ervaren. Veel werkgevers wisten medio 2005 niet goed waar ze aan toe waren. Het Participatiefonds voelde zich verantwoordelijk en nam het initiatief om samen met VNG, UWV, CWI, SVB en VSO duidelijkheid te verschaffen aan alle O&O-werkgevers. Het FIV-RI systeem zorgt voor betere informatievoorziening. Meer duidelijkheid over de taakverdeling tussen verschillende instanties is vastgelegd in de Werkwijzer en in twee matrices. Er zijn aanvullende afspraken gemaakt over sollicitatieplichtonthefving. Het congres 'baas zoekt baan' tenslotte, heeft bijgedragen aan bekendheid van de wijziging van artikel 72a WW bij werkgevers én een toenemend bewustzijn van de verantwoordelijkheid die dat met zich mee brengt. Hoewel de partijen tevreden zijn over de behaalde resultaten, blijft het gevoel bestaan dat genoemde aandachtspunten geregeld hadden moeten zijn vóór wijziging van artikel 72a WW. Sommige geïnterviewden geven expliciet aan, dat zij vinden dat SZW de implementatie te weinig gefaciliteerd heeft. Zij vinden dat de wetswijziging beter onder de aandacht van werkgevers gebracht had moeten worden, er informatie had moeten zijn over de nieuwe taakverdeling tussen werkgever en uitvoeringsorganisaties en er had duidelijkheid moeten bestaan over de minimale voorwaarden waaraan een werkgever moet voldoen. Ondanks de inspanningen van het platform 72a WW bestaan er op dit moment, twee jaar na wijziging, nog steeds knelpunten.

### **4.5 Stand van zaken medio 2007**

#### *4.5.1 Uitwisseling van informatie*

In verschillende interviews kwamen zorgen omtrent de informatie-uitwisseling tussen UWV en werkgevers naar voren. Het FIV-RI systeem voldoet, maar op het van de interviews is voortbestaan ervan is onzeker. Het FIV-RI is gebaseerd op het oude USZO-systeem. Omdat het UWV in 2008 gaat reorganiseren en overgaat op één centraal systeem is de kans aanwezig dat FIV-RI verloren gaat. Op de expertmeeting in november 2007 kon een UWV-medewerker echter vertellen, dat het FIV-RI-systeem in enige vorm

blijft bestaan. Het is eind 2007 nog niet duidelijk in welke vorm dat zal zijn.

Om een einde aan deze onzekere situatie te maken, zocht het Participatiefonds de oplossing voor het probleem van informatievoorziening in toegang tot het SUWI-net. Echter, dit is wettelijk gezien lastig te verwezenlijken. Omdat het om persoonlijke gegevens van werknemers gaat, is privacybescherming een belemmerende factor.

#### *4.5.2 Taakverdeling*

Het is voor CWI-medewerkers niet altijd duidelijk wie precies O&O-werknemers zijn, en dat er voor deze werknemers een andere regeling geldt dan voor ontslagen werknemers uit de marktsector. Daarnaast geeft het CWI aan dat het hun wettelijke plicht is om aan alle werklozen hulp te bieden, dus ook aan werklozen afkomstig uit de openbare sector. Hoewel de Werkwijzer een stap in de goede richting is, is dit probleem nog niet opgelost. Het gevolg is dat sommige ontslagen O&O-werknemers door het CWI re-integratiesuggesties krijgen aangeboden, terwijl de werkgever ook re-integratie-inspanningen verricht.

#### *4.5.3 Sanctionering*

Verder bestaat er bij de werkgevers onvrede over het huidige systeem van sanctionering. Doordat sanctionering een taak van het UWV is, zit er vaak veel tijd tussen een melding van sanctiewaardig gedrag door de werkgever en een maatregel daartegen. Lik-op-stukbeleid is zo onmogelijk. Voor werkgevers is het wrang dat zij in geval van misbruik door (ex-) werknemers wél opdraaien voor de kosten, maar geen zeggenschap hebben over de sancties.

#### *4.5.4 Onduidelijke situaties*

Ondanks het bestaan van de Werkwijzer en de matrices, zijn er nog steeds situaties waarin het voor werkgevers onduidelijk is wat zij moeten doen (ook al worden deze onderwerpen wel in de werkwijzer beschreven). Bijvoorbeeld wanneer een (ex-)werknemer een eigen bedrijf wil beginnen of wanneer iemand zich ziek meldt terwijl hij of zij een WW-uitkering ontvangt.

#### 4.5.5 Informeren van werknemers

Een laatste aandachtspunt is de informatievoorziening gericht op (ex-) werknemers. Voor verschillende instanties is de situatie voor O&O-werklozen onduidelijk, maar de informatievoorziening richting O&O-werklozen zelf laat ook te wensen over. Het verbeteren hiervan, is een punt dat hoog op de agenda van het Platform staat. Op dit moment werkt het UWV aan het verduidelijken van zijn website. Ook wordt het assortiment aan folders uitgebreid.

De folder 'Net even anders' wordt reeds door het CWI uitgedeeld aan (ex-) werknemers uit de O&O-sector. In deze folder is uitgelegd hoe hun situatie verschilt van die van (ex-)werknemers uit de marktsector.

#### 4.5.6 Relevantie van 72a WW?

Na deze ronde verkennende interviews rijst de vraag of re-integratie voor werkgevers een relevant thema is. Uit de gesprekken wordt duidelijk dat het beleid van de meeste werkgevers vooral gericht is op preventie in plaats van re-integratie. Wanneer bekend is dat een werknemer moet vertrekken door bijvoorbeeld boventaligheid, wordt er ruim van te voren actie ondernomen en wordt er geprobeerd werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel binnen als buiten de eigen sector. Soms wordt het probleem 'boventaligheid' vanzelf opgelost, door het natuurlijke verloop binnen een organisatie. Deze factoren dragen ongetwijfeld bij aan het relatief lage WW-risico in de O&O-sector (zie hoofdstuk 3).

Door 'last in, first out'-beleid zijn de mensen die als boventalig aangewezen worden (bijvoorbeeld in het onderwijs of defensie) vaak relatief jong. Zij zijn gemakkelijk bemiddelbaar of vinden al snel hun eigen weg naar een nieuwe werkgever. De kleine groep ontslagen werknemers die nog overblijft, bestaat voor een deel uit mensen waar de werkgever écht van af wil, bijvoorbeeld de strafontslagen bij politie. Bij deze categorie zijn de verhoudingen meestal zo verstoord dat de werkgever niet bereid is re-integratie-inspanningen te verrichten. De re-integratiedoelgroep die overblijft, is dan klein.

Het is de vraag of er voor werkgevers winst is te behalen door het inrichten van een re-integratiebeleid te verkiezen boven het betalen van werkloosheidsuitkeringen. Is de financiële prikkel wel sterk genoeg en ligt die binnen de organisaties wel op de plaats waar die het meest effectief en doelmatig is? Uit de verkenning blijkt, dat vooral in grote organisaties de financiële prikkel uit lijkt te blijven. Wanneer er een grote afstand bestaat tussen de afdeling die verantwoordelijk is voor personeelszaken en de af-

deling die financiële zaken regelt, wordt de prikkel niet gevoeld door de medewerkers die het re-integratiebeleid actief op zouden moeten pakken.

#### *4.5.7 Conclusie*

De geraadpleegde koepelorganisaties blijken artikel 72a WW over het algemeen positief te waarderen. Onder het mom van 'zelf betalen, zelf bepalen' vinden zij het goed re-integratiebeleid zelf in de hand te hebben. Over de wijze van wijziging en de implementatie zijn zij echter niet te spreken. Zij hebben het gevoel dat artikel 72a WW 'gedropt' is, waardoor er problemen ontstonden met betrekking tot financiën, bekendheid, informatie-uitwisseling en taakverdeling. Op eigen initiatief hebben een aantal betrokken partijen zich georganiseerd en samen hebben zij oplossingen voor die knelpunten gezocht. Hoewel er in de afgelopen twee jaar veel is bereikt, blijven er knelpunten bestaan, zoals de onbekendheid met de bijzondere situatie van O&O-werknemers en -werkgevers zowel bij UWV en CWI als bij de (ex-)werknemers zelf, de informatie-uitwisseling in de toekomst, het handhavingsbeleid en de wijze van handelen in bijzondere situaties, zoals bij ziekmelding.

## **5 VERDIEPENDE INTERVIEWS MET WERKGEVERS**

### **5.1 Opzet**

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de interviews met afzonderlijke overheidswerkgevers. Deze geven inzicht in de ervaringen met betrekking tot de periode vóór 1 juli 2005, de wijziging van 72a WW en het huidige beleid dat werkgevers voeren om (langdurige) werkloosheid te voorkomen en de knelpunten die zij daarbij tegen komen. Zaken die uit de verkennende interviews als knelpunt naar voren kwamen (geringe bekendheid met 72a WW, gebrek aan informatie, onduidelijkheid over taakverdeling binnen de keten) zijn ook met de individuele werkgevers besproken.

De gesprekspartners zijn afkomstig uit verschillende O&O-sectoren: gemeenten, provincies, waterschappen, de SVB, academische ziekenhuizen, universiteiten, ROC's, het voortgezet onderwijs, ministeries en politie. Sommige instellingen zijn benaderd omdat zij genoemd werden tijdens de verkennende interviews, anderen omdat zij op de deelnemerslijst van het congres 'baas zoekt baan' stonden. Weer anderen zijn binnen een sector arbitrair gekozen. Tijdens het selecteren is geprobeerd om zowel werkgevers met als zonder re-integratie-ervaring te benaderen. Ook is gelet op variatie in omvang en regio: met grote en met kleinere werkgevers is gesproken en met werkgevers uit de Randstad en daarbuiten (zie Bijlage voor geïnterviewde werkgevers).

Wanneer een werkgever uitgenodigd werd voor deelname aan het onderzoek, werd het hoofd van de personeelsafdeling (P&O-, Verzuim-, Arbo-, HRM- afdeling) benaderd. Indien de organisatie mee wilde werken, verwees het hoofd door naar de persoon binnen de organisatie met de meeste kennis over het management van het WW-risico in het algemeen en over re-integratie van uitkeringsgerechtigden in het bijzonder. Soms wilde een instelling niet meewerken aan het onderzoek. De reden was vaak dat de organisatie geen beleid rondom re-integratie van werklozen heeft. Voorbeelden hiervan waren een waterschap en een politiekorps die zeiden dat ze niets met 72a WW te maken hadden en ook geen beleid omtrent re-integratie hadden.

## 5.2 Uitgangspositie op 1 juli 2005

Veel geïnterviewden wisten niet goed welk beleid hun organisatie voor 2001 voerde. Sommigen vertelden dat re-integratie voor 2001 geen rol speelde. In de periode 2001-2005 koos ongeveer driekwart van de werkgevers voor opting out<sup>20</sup>. Opvallend is dat de meeste gemeenten hun re-integratie door UWV lieten verzorgen. Een deel van de geïnterviewden weet niet precies hoe er tussen 2001 en 2005 is omgegaan met werklozen.

De instellingen die niet voor opting out kozen, verklaarden dat door te wijzen op hun geringe aantal werklozen: het loonde de moeite niet een eigen beleid op te stellen. Daarnaast werd aangegeven dat werkloosheidslasten gezien werden als een vast onderdeel van de uitgaven. Omdat met deze kostenpost rekening werd gehouden in de begroting, hoefde er niet op bespaard te worden.

Wanneer werkgevers de re-integratie overlieten aan het UWV verdwenen ex-werknemers uit beeld terwijl de werkgevers wel voor de WW-kosten opdraaiden. Dát was voor de meeste werkgevers de motivatie om voor opting out te kiezen. Voor deze werkgevers is de wijziging van 72a WW vaak geen merkbare verandering geweest.

## 5.3 Wijziging van 72a WW

### 5.3.1 Bekendheid met artikel 72a WW

Lang niet alle instellingen hebben ten tijde van de wijziging medio 2005 iets gehoord over artikel 72a WW. Sommigen vernamen er pas kort geleden iets van, bijvoorbeeld op het moment dat zij er in praktijk mee te maken kregen of doordat zij het congres 'baas zoekt baan' bezochten (zie paragraaf 4.3.3). Anderen kenden het artikel op het moment dat zij voor een interview benaderd werden nog niet. De interviews namen dan een voorlichtende wending aan.

Personeelsafdelingen van organisaties die het artikel kenden, kregen hun informatie vaak via informele netwerkbijeenkomsten met collega- werkgevers, het congres 'baas zoekt baan', bijeenkomsten van koepelorganisaties of via commerciële partijen zoals Loyalis. Minder vaak wordt het ministerie van SZW, het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

---

<sup>20</sup> Ongeveer 2600 van de 3500 overheid- en onderwijswerkgevers (inclusief primair onderwijs en voortgezet onderwijs) kozen voor opting out. Bron: UWV, 2007.



(BZK) of UWV genoemd. Als organisaties niet via SZW, BZK of UWV geïnformeerd werden, kwamen ze pas ruim na 1 juli 2005 achter het bestaan van 72a WW. Voor veel werkgevers was het congres 'baas zoekt baan' in september 2006 de eerste kennismaking met 72a WW.

Werkgevers die wel informatie via SZW, BZK of UWV ontvingen, vonden de informatie erg summier. Zelfs als zij hun best deden meer informatie te vinden, lukte dat soms niet. Ook werkgevers die pas later over 72a WW hoorden, klaagden over het gebrek aan beschikbare informatie. Twee grote werkgevers vonden het juist prettig dat er weinig informatie was: dat gaf in hun ogen meer vrijheid om een eigen beleid op te zetten.

Als overkoepelende organisaties hun achterban inlichtten, deden ze dit vaak op een informele manier (bijvoorbeeld mondeling tijdens bijeenkomsten met hoofden van de personeelsafdelingen). Op deze manier misten organisaties vaak de specifieke informatie die nodig is om individuele cases te behandelen.

### *5.3.2 Conclusie*

Zowel de wijze waarop de instellingen geïnformeerd zijn als het tijdstip waarop dit gebeurd is varieert. Een (klein) deel van de overheidsorganisaties is halverwege 2007 nog niet op de hoogte van artikel 72a WW en andere organisaties hebben hun informatie vaak niet via formele wegen verkregen. Over het algemeen vinden werkgevers dat de informatie moeilijk te vinden en summier is. Dit duidt erop dat in de eerste periode na de wijziging van het artikel mogelijk meer aandacht aan de verspreiding van informatie besteed had moeten worden.

## **5.4 Taakverdeling en uitwisseling van informatie**

Vanaf het moment dat een O&O-werknemer werkloos is, heeft deze te maken met de ex-werkgever en eventueel een gecontracteerd re-integratiebedrijf, met het CWI en met het UWV. CWI en UWV zijn onderdeel van de SUWI-keten en daarom verantwoordelijk voor uitvoering van de werkloosheidswet, inclusief het aanbieden van re-integratie aan ex-werknemers uit de marktsectoren.

Hoewel ontslagen werknemers uit de O&O-sector wel naar CWI moeten om zich als werkzoekende in te schrijven en een uitkering aan te vragen, behoren zij volgens artikel 72a WW een re-integratietraject te krijgen van

hun voormalige werkgever. CWI moet deze mensen terugsturen naar hun ex-werkgever en biedt zelf geen traject aan. Wel kan CWI advies geven over te volgen re-integratieactiviteiten. Omdat de uitzonderingspositie van O&O-werknemers binnen UWV en CWI niet goed bekend is, is er veel onduidelijkheid over de taakverdeling binnen de keten werkgever – CWI – UWV. Omdat deze drie partijen niet met elkaar over individuele werknemers communiceren, worden sommige taken niet en andere juist dubbel uitgevoerd.

In deze paragraaf worden de communicatieproblemen tussen werkgevers, CWI en UWV per organisatie en per onderwerp besproken.

#### *5.4.1 Taakverdeling*

Wanneer iemand ontslagen is, komt hij als eerste bij het CWI. Veel CWI-medewerkers weten niet dat er voor O&O-werknemers andere regels gelden dan voor werknemers uit de marktsectoren. Ook O&O-werknemers vertellen bij het CWI vaak niet dat zij in de O&O-sector werkzaam waren. Hetzij omdat zij zich niet bewust zijn van hun uitzonderingspositie, hetzij omdat zij geïnteresseerd zijn in de re-integratieadviezen die het CWI hen geeft. Daardoor kan het gebeuren dat het CWI onterecht overheidswerknemers verwijst naar cursussen en korte trainingen. Ook is het mogelijk dat werknemers de twee adviezen die ze krijgen (van de werkgever en van het CWI) vergelijken en kiezen voor het 'leukste' traject. Dit levert de werkgever soms lastige situaties op.

Werkgevers geven aan dat zij contact willen met CWI om te kunnen overleggen wie welke hulp aanbiedt aan ontslagen werknemers. Volgens een aantal geïnterviewden lukt dit niet goed doordat CWI niet ingericht is op contact met ex-werkgevers.

Ook het contact tussen werkgevers en het UWV verloopt vaak niet goed. Werkgevers hebben naar eigen zeggen (uitkerings-)informatie van hun te re-integreren werknemers nodig. Hoewel UWV ook voor de wijziging van 72a al bepaalde gegevens van werknemers verstrekke aan werkgevers via FIV, had CWI hier nog geen ervaring mee. Toen 72a WW net gewijzigd was, kon CWI geen informatie aan werkgevers verstrekken zonder de wet te overtreden. Daarom is in een algemene maatregel van bestuur vastgelegd dat UWV en CWI bepaalde informatie aan werkgevers moeten verstrekken. Maar omdat er geen afspraken zijn gemaakt om welke informatie het precies gaat, blijven er misverstanden bestaan. CWI en UWV willen de privacy van werknemers niet schenden. Werkgevers vinden dat CWI en

UWV zich niet achter privacywetgeving moeten verschuilen en makkelijker informatie moeten geven.

Volgens een aantal werkgevers zijn veel CWI en UWV medewerkers niet op de hoogte van artikel 72a WW. Enkele werkgevers geven wel aan dat zij het idee hebben dat steeds meer CWI en UWV medewerkers kennis hebben over dit onderwerp. Anderen zeggen juist dat niet te verwachten is dat de kennis van UWV en CWI medewerkers gaat verbeteren omdat O&O-werknemers voor hen te uitzonderlijk zijn om deze 'in hun systeem' te krijgen. Hoewel de meeste werkgevers klagen over het moeizame contact met CWI en UWV, zijn sommige werkgevers wel tevreden. Deze hebben allemaal een vast contactpersoon bij CWI en UWV. Voor sommige werkgevers zijn deze contacten gelegd door hun participatie in het Platform 72a WW.

#### *5.4.2 Uitwisseling van informatie*

Overheid- en onderwijswerkgevers hebben toegang tot FIV-RI (via <https://www.fiv.uwv.nl>). Dit is een informatiesysteem van UWV waarin per individuele werknemer informatie over uitkering, ziekte, vakantie, sancties etc. te vinden is. Een aantal werkgevers is tevreden met dit systeem. Andere werkgevers klagen dat FIV-RI niet goed werkt, onder andere omdat het in hun ogen achterloopt. Volgens UWV wordt dit systeem ten minste elke twee weken bijgewerkt en zijn achterhaalde gegevens onder andere te wijten aan werknemers die wijzigingen niet op tijd doorgeven. Er zijn ook werkgevers die FIV-RI niet kennen. Deze werkgevers missen niet alleen de financiële informatie, maar kunnen hierdoor ook de producten van het platform 72a WW die via de FIV-website verspreid worden, mislopen. De werkgevers die FIV-RI een goed systeem vinden, hebben vaak een informeel contactpersoon bij UWV die zij kunnen bellen als er iets niet klopt of onduidelijk is. Bij sommige werkgevers leeft de vrees dat FIV-RI opgeheven zou worden als UWV in 2008 gaat reorganiseren. Inmiddels is duidelijk dat het FIV-RI ook na de reorganisatie van UWV blijft bestaan. Onzeker is echter in welke vorm dat zal zijn.

#### *5.4.3 Sanctionering*

Wanneer uitkeringsgerechtigden misbruik maken van de WW-uitkering of onvoldoende meewerken aan re-integratie, kan er een sanctie opgelegd worden. Hoewel werkgevers wangedrag moeten signaleren, mogen zij zelf geen maatregelen nemen, zij moeten een verzoek tot sanctionering indie-

nen bij UWV. UWV onderzoekt vervolgens de situatie en beslist of, en op welke wijze er gesanctioneerd wordt.

In de praktijk maken werkgevers weinig gebruik van sancties. Bij sommige werkgevers is sanctionering niet aan de orde aangezien zij geen problemen hebben met de ex-werknemers. Andere werkgevers hebben geen idee hoe ze het aan moeten pakken. Ook zijn er werkgevers die nalaten om (in hun ogen) sanctiewaardig gedrag te melden omdat ze de eisen die het UWV aan een melding stelt zo strikt vinden, dat ze verwachten dat er toch niets met hun melding wordt gedaan. Veel werkgevers vinden dat het UWV te lang doet over een besluit en zijn teleurgesteld dat het besluit vaak in het voordeel van de ex-werknemer uitvalt. Eén werkgever vertelde dat het UWV zonder overleg de re-integratietaak overnam, terwijl de werkgever een volledige uitkering moest blijven betalen.

UWV begrijpt dat elke melding van mogelijk verwijtbaar gedrag die niet tot sancties leidt in de ogen van de werknemer er één te veel is. Toch wil het UWV de hiervoor opgestelde richtlijnen blijven volgen: 'de richtlijnen zijn geruime tijd onderhevig geweest aan jurisprudentie en kunnen de toets der kritiek doorstaan'.

#### *5.4.4 Conclusie*

De meeste werkgevers klagen over het moeizame contact met CWI en UWV. Veel werkgevers hebben het idee dat de werknemers van CWI en UWV niet goed op de hoogte zijn van artikel 72a WW. Als werkgevers wel tevreden zijn, komt dat doordat zij informele contactpersonen hebben bij de uitvoeringsorganisaties. Weinig werkgevers zijn positief over de wijze waarop sanctionering plaatsvindt. Hierbij moet aangetekend worden dat dit het standpunt van de werkgevers betreft. Ook vinden werkgevers dat sanctionering door UWV na melding van een duidelijke vorm van sanctiewaardig gedrag sneller zou moeten plaatsvinden.

### **5.5 Management van het werkloosheidsrisico**

De geïnterviewde organisaties gaan op veel verschillende manieren om met (dreigend) werklozen, variërend van een compleet uitgestippeld beleid voor omgang met ex-werknemers tot het overdragen van ex-werknemers aan CWI en UWV zonder ze ooit nog te spreken. In deze paragraaf wordt besproken in welke mate werkgevers aandacht besteden aan preventie, re-integratie en maatwerk. Ook de mate waarin het beleid volgens werkgevers succesvol is, komt aan bod.

### *5.5.1 De plaats van re-integratie binnen een instelling*

Als er sprake is van een beleid dat gericht is op het voorkomen van (langdurige) werkloosheid, dan is dat de verantwoordelijkheid van de personeelsafdeling. Vaak is het de taak van de leidinggevende van degene die ontslagen wordt om er voor te zorgen dat de (ex-)werknemer bij de personeelsafdeling terecht komt.

Sommige instellingen hebben een eigen mobiliteitscentrum waar mensen met een mobiliteitsvraag (zoals dreigend werkloze, zieke of gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers) terecht kunnen. Soms is dit centrum onderdeel van de personeelsafdeling, in andere gevallen betreft het een zelfstandige eenheid. Het komt ook voor dat er een mobiliteitsbureau op sectoraal niveau is, zoals het Expertisecentrum Arbeid en Gezondheid van de sector Rijk. In dat geval ondersteunt het sectorale mobiliteitscentrum de individuele werkgevers.

Meestal verzorgt de personeelsafdeling of het mobiliteitscentrum alleen case-management. Trajecten worden ingekocht bij particuliere re-integratiebureaus. In een enkel geval begeleiden medewerkers binnen de organisatie de (dreigend) werklozen zelf. De personeelsafdelingen en mobiliteitsbureaus bieden deze diensten overigens niet alleen aan werklozen aan, maar ook aan zieke of gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers.

In alle sectoren behalve het Primair Onderwijs worden zowel de kosten voor WW-uitkeringen als die van re-integratie op instellingsniveau doorbelast. Bij grote werkgevers zoals ministeries, grote gemeenten en universiteiten worden deze kosten doorbelast naar onderdelen van de instelling (directies, stadsdelen, faculteiten). De afstand tussen de personeelsafdeling en de financiële afdeling is binnen een instelling vaak groot. Managers zijn zich soms niet bewust dat wanneer zij medewerkers ontslaan, dit financiële gevolgen heeft voor de organisatie, terwijl deze kennis wel bij de financiële afdeling bekend is. Zelfs als de financiële informatie bij de personeelsafdeling bekend is, leidt dat niet altijd tot kostenbewustzijn. Slechts vier van de ruim twintig geïnterviewden ervoer een financiële prikkel als motivatie voor effectief re-integratiebeleid.

### *5.5.2 Preventie*

Als werkgevers weinig aan re-integratie doen, betekent dat niet dat zij niets doen om werkloosheid te voorkomen. Veel werkgevers voeren preventief beleid. Zij beginnen dan al ver voor het daadwerkelijke ontslag met activiteiten die gericht zijn op het voorkomen van langdurige werkloos-

heid. In geval van boventalligheid wordt er soms al meer dan een jaar vóór de ontslagdatum met activiteiten begonnen.

Dreigend werklozen worden soms intern begeleid door medewerkers van de personeelsafdeling of een mobiliteitscentrum. Deze begeleiding bestaat uit motiverende gesprekken en gesprekken of tests om er achter te komen wat de medewerker in de toekomst wil en wat hij of zij kan. Ook kijkt de begeleider naar interne plaatsingsmogelijkheden en mogelijkheden buiten de organisatie. Sommige grotere organisatie met veel verschillende functies lukt het bijna altijd om intern te herplaatsen.

Soms wordt het WW-risico kunstmatig laag gehouden door (niet-functioNERende) werknemers niet te ontslaan. Sommige organisaties nemen liever geen personeel aan, maar werken met uitzendkrachten.

### *5.5.3 Re-integratie*

Sommige werkgevers verliezen ontslagen werknemers na ontslag helemaal uit het oog, anderen houden contact. Een aantal werkgevers houdt zelfs intern helemaal niet bij wie er vroeger bij hen gewerkt heeft. Zij krijgen pas inzicht in hun WW bestand wanneer ze voor het eerst met het FIV-RI systeem werken.

Er zijn werkgevers die zoveel mogelijk re-integratieinspanningen zelf doen. Echter, de meeste organisaties die iets aan re-integratie doen besteden dat uit aan commerciële re-integratiebedrijven. Sommige werkgevers hebben contracten gesloten met één of meer re-integratiebedrijven, andere kiezen per ontslagen werknemer een bureau. Dit laatste gebeurt vaak bij kleine werkgevers, die niet veel met ontslag te maken hebben. Het komt ook voor dat op sectorniveau raamcontracten gesloten worden met één of meer re-integratiebedrijven. Individuele werkgevers kunnen zelf kiezen of ze met het gecontracteerde bedrijf in zee gaan. Als ze dat doen, krijgen ze korting van het bedrijf of een vergoeding van de sectorale organisatie.

Veel organisaties gaan in zee met Loyalis. Dat is niet verwonderlijk, Loyalis is voortgekomen uit het ABP en heeft dus veel ervaring met de O&O-sector. Ook United Restart (onderdeel van USG-people) wordt vaak genoemd, net als Randstad HR Solutions. Een van de redenen waarom organisaties ervoor kiezen de re-integratie niet zelf ter hand te nemen is dat de relatie met de ex-werknemer na een ontslagprocedure slecht is.

Overheidswerkgevers verschillen in de mate waarin zij een rol blijven spelen in de begeleiding na ontslag, ook al is deze uitbesteed. Sommige werkgevers houden het case-management in eigen hand. Zij hebben regelmatig contact met de consultant van het re-integratiebureau over de vorderingen die de ex-werknemer maakt en bekijken telkens opnieuw of de investering in re-integratie nog opweegt tegen de bespaarde WW-lasten. Andere werkgevers laten vanaf het eerste moment alles aan een re-integratiebureau over en betalen verder alleen de rekening.

Eén werkgever vertelde dat er afspraken gemaakt zijn met het plaatselijke CWI- kantoor. De ontslagen werknemers van deze organisatie gaan 'gewoon' naar het CWI en krijgen later (na zes maanden werkloosheid) van UWV een re-integratietraject aangeboden.

#### *5.5.4 Maatwerk*

Bedrijven die actief aan re-integratie doen, leveren maatwerk. Case-manager en werknemer brengen in kaart wat de werknemers wil en kan en welk traject het best passend is.

Toch is het niet zo dat werknemers altijd zeggenschap hebben over het type traject of de inhoud hiervan. In instellingen die zich bewust zijn van de kosten van WW-uitkeringen en van re-integratietrajecten, krijgen werknemers met beperkte WW-rechten minder uitgebreide re-integratietrajecten. Ook wordt minder geïnvesteerd in werknemers van wie verwacht wordt dat zij zichzelf kunnen redden op de arbeidsmarkt of die juist al veel ondersteuning gekregen hebben.

De mogelijkheid van maatwerk in de vorm van een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) is bij veel werkgevers bekend. Toch heeft van alle geraadpleegde werkgevers slechts één ooit gewerkt met een IRO. Er wordt dus amper van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Soms is dat een bewuste keuze: één organisatie gaf aan niet met IRO's te werken om te voorkomen dat er met veel verschillende externe consultants contact onderhouden moet worden. Ook zijn werkgevers bang dat zij aan alle eisen van werknemers moeten voldoen als zij gebruikmaken van een IRO. Een aantal werkgevers vindt IRO's onzinnig. Zij stellen dat de keuze voor een bepaald re-integratietraject toch al altijd wordt afgestemd op het type werknemer.

Over het algemeen hebben werknemers weinig invloed op de keuze voor het re-integratiebedrijf waar zij 'in traject' gaan. De meeste werkgevers hebben contracten met slechts één of twee re-integratiebedrijven.

### 5.5.5 Resultaten

Niet alle werkgevers houden de resultaten van de geleverde of ingekochte re-integratie-inspanningen bij. Als organisaties plaatsingen goed bijhouden hanteren zij vaak dezelfde definitie voor succesvolle plaatsing als het UWV.

Veel werkgevers geven aan dat zij het lastig vinden dat het resultaat van een traject nooit goed is vast te stellen. Met name bedrijven die veel doen aan herplaatsing sturen alleen de moeilijkst bemiddelbare mensen door naar re-integratiebedrijven. Wanneer slechts enkele trajecten worden aanbesteed, is het lastig te beoordelen welk re-integratiebureau het beste presteert.

Als werknemers een nieuwe baan vinden, blijven ze over het algemeen binnen de O&O-sector. Een enkeling begint een eigen bedrijf.

## 5.6 Kenmerken van organisaties met een re-integratiebeleid voor ex- werknemers

Door de wijziging van 72a WW werden overheidswerkgevers geheel verantwoordelijk voor het management van het werkloosheidsrisico. Men zou mogen verwachten dat de omvang en de samenstelling van de WW-populatie bepalend zouden zijn voor de mate waarin een werkgever investeert in re-integratie van ex-medewerkers. Naarmate er meer werklozen zijn en deze werklozen langer recht op een (B)WW-uitkering hebben, zou een werkgever meer re-integratieinspanningen leveren. Daar staat tegenover dat juist de 'dure' uitkeringsgerechtigden, namelijk oudere werknemers die al lange tijd in dienst waren, moeilijk te begeleiden zijn naar nieuw werk. Het bemiddelen van dergelijke (ex-)werknemers vraagt om lange, intensieve en dus dure re-integratietrajecten.

Uit de interviews blijkt dat de aanwezigheid van een re-integratiebeleid niet zozeer samenhangt met de omvang en de samenstelling van de WW-populatie maar met kenmerken van de organisatie, zoals kostenbewustzijn, het belang dat gehecht wordt aan kostenbesparing, de houding ten aanzien van ontslag, aanwezigheid van kennis over re-integratie, aanwezigheid van ondersteunende faciliteiten zoals mobiliteitsbureaus, de kwaliteit van het contact met CWI en UWV en het contact met andere werkgevers.



### *5.6.1 Kostenbesef op de personeelsafdeling*

Het ontwikkelen van een re-integratiebeleid valt of staat met het kostenbesef van de personeelsafdeling. De betaling van WW-uitkeringen en re-integratietrajecten gebeurt meestal door de financiële afdeling. Deze afdeling heeft vaak weinig contact met personeelszaken, waardoor de medewerkers van de personeelsafdeling vaak geen inzicht in de kosten hebben. In sommige instellingen zorgt de personeelsmanager er voor dat de medewerkers wél weten wat de kosten van WW en re-integratie zijn. In organisaties waarin de personeelsafdeling kostenbewust is, wordt vaker re-integratiebeleid gevoerd. Opvallend is dat personeelsmanagers die belang hechten aan kostenbesef, relatief nieuw zijn in de overheidssector.

### *5.6.2 Belang dat gehecht wordt aan kostenbesparing*

Organisaties kijken op een verschillende manier naar hun WW-lasten. Sommigen accepteren die lasten als een vaste post op de begroting. 'We krijgen daar geld voor, dus die lasten zijn gedekt.' Het geld dat de werkgever 'krijgt' is dan de lumpsumfinanciering die het onderwijs uit de schatkist krijgt, of de pseudo-werkloosheidspremie die de werkgever op het salaris van de werknemer inhoudt. Anderen accepteren de WW-lasten niet als een voldongen feit en willen de kosten graag beheersen. Vanzelfsprekend investeert de laatste groep werkgevers meer in re-integratie.

Kostenbewuste werkgevers zitten niet in een specifiek soort organisatie, zij zijn verdeeld over verschillende sectoren. In een van de interviews vertelde de personeelsmanager van een ROC dat de financiële prikkel de voornaamste reden was om een re-integratiebeleid op te zetten. In de paragraaf 'uitvoeringspraktijk' worden een aantal voorbeelden beschreven van organisaties waar deze financiële prikkel mede heeft aangezet tot beleid.

### *5.6.3 Ontslagcultuur*

Het feit dat het ontslagrecht voor ambtenaren formeel anders is vormgegeven en ingericht dan het ontslagrecht in het Burgerlijk Wetboek, betekent niet dat het lastiger is om ambtenaren te ontslaan. Het gesloten ontslagstelsel voor ambtenaren vereist weliswaar dat er een ontslaggrond moet worden benoemd, maar de ontslaggronden die vastgelegd zijn in de rechtspositieregelingen zijn voldoende ruim om ontslag te geven. Om aan te tonen dat er een grond voor ontslag is, is het wel belangrijk dat er een goed dossier van iedere werknemer wordt bijgehouden. Daarnaast worden er tegenwoordig ook arbeidsovereenkomsten ontbonden door de kantonrechter. Wat opvallend is tijdens de interviews, is dat er binnen de O&O-

sector verschillende 'ontslagculturen' bestaan. In sommige instellingen komt ontslag nauwelijks voor. Zelfs als een werknemer disfunctioneert is ontslag geen optie. Soms spelen de hoge kosten van de ontslagprocedure daarin een rol, maar meestal is het beleid niemand te ontslaan ingebakken in de cultuur van een organisatie. De grondhouding 'iemand ontslaan, dat doe je niet' bepaalt dan het personeelsbeleid. Andere instellingen zien helemaal geen belemmeringen om iemand te ontslaan als hij of zij niet goed functioneert. In instellingen waar men niet principieel tegen ontslag is, is men vaak beter op de hoogte van zijn re-integratieverplichtingen en is vaker vastgelegd hoe in dat soort gevallen gehandeld moet worden. Instellingen waar niemand ontslagen wordt, hebben logischerwijs ook geen beleid voor re-integratie.

#### *5.6.4 Voldoende kennis over re-integratie*

Bij instellingen die wel een re-integratiebeleid voor WW'ers hebben ontwikkeld, hebben de personeelsmedewerkers relatief vaak in een eerdere baan ervaring opgedaan met re-integratie. Zij werkten eerder bijvoorbeeld bij het UWV of bij een commercieel re-integratiebedrijf. Het lijkt er op dat de aanwezigheid van kennis over re-integratie leidt tot het adequaat opzetten van een re-integratiebeleid voor werklozen.

#### *5.6.5 Bestaande mobiliteitscentra*

Sommige instellingen hebben al een mobiliteitscentrum (zie paragraaf 5.4.1). Vaak zijn dit instellingen die groot genoeg zijn om dergelijke faciliteiten 'in huis' te hebben. Soms is een mobiliteitscentrum een onderdeel van een sociaal plan ten tijde van reorganisatie en blijft het bestaan na de reorganisatie. Het komt ook voor dat er op sectorniveau een mobiliteitscentrum bestaat dat instellingen faciliteert, zoals het expertisecentrum arbeid en gezondheid voor de sector Rijk. Als een instelling toegang heeft tot zo'n mobiliteitscentrum, is de kans dat zij een beleid hebben voor het re-integreren van ex-werknemers aanzienlijk groter.

#### *5.6.6 Contact met UWV en CWI*

Voor veel werkgevers is de communicatie met UWV en CWI een groot knelpunt bij het implementeren van een re-integratiebeleid voor werknemers. Sommige geïnterviewden geven aan dat zij pas verdere actie ondernemen wanneer de problemen met betrekking tot communicatie met UWV en CWI en informatie-uitwisseling over individuele werknemers is opgelost. Veel werkgevers die in hun organisatie expliciet aandacht besteden

aan 72a WW en bijvoorbeeld gebruik maken van FIV-RI, hebben informele contactpersonen bij UWV en CWI die zij gemakkelijk kunnen bereiken als zij informatie nodig hebben. Sommige van deze contacten zijn gelegd in het Platform 72a WW. De reorganisatie van UWV in 2008, baart veel werkgevers zorgen. Zij vrezen dat met het verdwijnen van de oude Uszokolom de opgedane contacten én alle aanwezige kennis over de bijzondere positie van O&O-werknemers verdwijnt.

#### *5.6.7 Netwerk met werkgevers in de regio*

Voor werkgevers die in hun eigen regio veel en makkelijk contact hebben met andere werkgevers in de regio is het gemakkelijker om mensen van werk naar werk te begeleiden dan voor werkgevers die geen contacten hebben in de regio, bijvoorbeeld doordat zij niet regionaal maar landelijk werken. Dit is het geval bij organisaties waarbij de re-integratie centraal georganiseerd is, bijvoorbeeld in de vorm van een mobiliteitscentrum maar de vestigingen over het land verdeelt zijn.

### **5.7 Uitvoeringspraktijk: vier goede voorbeelden**

Veel overheidswerkgevers hebben medio 2007 nog geen beleid ontwikkeld om ontslagen werknemers te re-integreren. Een aantal instellingen is daarin wel geslaagd. Zonder uitpuittend te zijn, noemen we vier van dergelijke instellingen, te weten:

- het Participatiefonds
- de SVB
- het Ministerie van Justitie
- de Provincie Friesland

Deze organisaties komen in een aantal opzichten overeen: ze zijn relatief groot, ze hebben een goed ontwikkeld kostenbesef en hebben deskundige mensen op gebied van re-integratie in dienst en hun lijnen met CWI en UWV zijn kort dankzij vaste contactpersonen. De Provincie Friesland is een kleinere organisatie, maar succesvol door korte lijnen en een goed netwerk van werkgevers. Het beleid van de vier geselecteerde cases wordt in de onderstaande boxen besproken.

**De Stichting Participatiefonds is in 1995 opgericht door de sociale partners in het onderwijs. Het doel van het fonds is de werkloosheidsuitgaven in het primair onderwijs te beheren en terug te dringen.**

Het Participatiefonds heeft te maken met 2500 tot 3000 werklozen per jaar. Voor het grootste deel bestaat deze groep uit HBO'ers en academici. Wanneer ontslag onvermijdelijk is en de werkgever genoeg gedaan heeft om ontslag te voorkomen, betaalt het fonds de WW lasten. Daarnaast helpt en ondersteunt het Participatiefonds de ex-werknemer bij het zoeken naar werk. Mensen die minder dan een jaar recht hebben op een WW-uitkering kunnen gebruik maken van de helpdesk 'Perspectief'. Dit geldt ook voor mensen die al eens een re-integratietraject hebben gevolgd. Anderen krijgen een re-integratietraject' aangeboden.

Bij de helpdesk 'Perspectief' kunnen werknemers die pas ontslagen zijn geholpen worden om zich te (her)oriënteren op de arbeidsmarkt en om hulp krijgen met het schrijven van een CV en sollicitatiebrief. Daarnaast bestaat er voor sommige groepen de mogelijkheid om een netwerk- of sollicitatietraining of een re-integratietraject te volgen. Het Participatiefonds besteedt re-integratietrajecten uit aan vijf verschillende re-integratiebureaus. Deze bureaus zijn geselecteerd op hun op het onderwijs aangepaste plan.

Centrale ondersteuning, zoals geboden door het Participatiefonds, heeft als voordeel dat er een specifieke aanpak ontwikkeld kan worden voor de re-integratie van onderwijswerklozen. Voor de werklozen uit het primair onderwijs is een sluitende aanpak belangrijk omdat zij vaak specifieke belemmeringen hebben om een nieuwe baan te vinden. Deze werknemers zijn vaak hoog opgeleid, maar hebben eenzijdige werkervaring.

**De sociale verzekeringsbank (SVB) is verantwoordelijk voor een aantal volksverzekeringen, zoals de AOW, de ANW en de kinderbijslag. De SVB heeft negen vestigingen met in totaal ongeveer 3700 medewerkers. De SVB heeft een centraal mobiliteitscentrum opgezet.**

Het mobiliteitscentrum is ingericht voor mensen die mogelijk in de toekomst bij reorganisatie hun baan verliezen en zich willen heroriënteren en voor mensen aan wie ontslag is aangezegd. Mensen die ontslagen worden krijgen drie maanden voor ontslag de kans om te re-integreren. De groep die overtollig wordt wegens outsourcing krijgt een jaar van tevoren al de mogelijkheid om zich te heroriënteren. Het accent ligt dus op preventie en het vermijden van werkloosheidslaten.

De casemanagers in het centrale mobiliteitscentrum hebben allemaal een eigen regio waar ze mensen begeleiden. De inhoud van de begeleiding hangt onder andere af van de arbeidsmarktpositie van de ex-werknemers. Centrale begeleiding maakt het mogelijk om werknemers te re-integreren zonder dat ze contact hoeven te hebben met de vestiging waar ze mogelijk met conflict weg zijn gegaan.

**Het ministerie van Justitie inclusief de rechtspraak heeft ongeveer 40.000 medewerkers. Het aantal WW uitkeringen is rond de 300. Al voor 72a WW in werking trad was het ministerie bezig met een nieuw beleid op te zetten in verband met de invoering van de wet Poortwachter.**

Na de wijziging van 72a WW zijn er afspraken gemaakt over de mobiliteit binnen het ministerie. Bij dreigende werkloosheid wordt er eerst binnen de eigen dienst gekeken of iemand herplaatst kan worden (bijvoorbeeld de gevangenis), dan binnen de eigen sector (bijvoorbeeld gevangnissen) dan binnen de gehele dienst (bijvoorbeeld dienst justitiële inrichtingen), dan binnen Justitie en vervolgens binnen het Rijk. Er zijn mobiliteitsbureaus aanwezig op verschillende niveaus. Zo is er het Bureau Bevordering Arbeidsparticipatie van de Dienst Justitiële Inrichtingen, het Centrum Loopbaanontwikkeling op het niveau van het ministerie van Justitie en het Expertise Centrum Arbeid & Gezondheid op het niveau van de Rijksoverheid.

De re-integratieverantwoordelijkheid ligt decentraal, ook de kosten worden doorberekend naar de afzonderlijke diensten. De hoofdkantoren kiezen zelf hoe ze de kosten doorbelasten.

Om goede bekendheid te geven binnen het ministerie van Justitie aan artikel 72a WW is een spotlightsessie georganiseerd. In deze sessie zijn mogelijke invullingen van het re-integratiebeleid gepresenteerd. De opkomst onder de verschillende onderdelen van het ministerie was groot en de inhoud werd positief beoordeeld door de aanwezigen.

**Bij de provincie Friesland zijn 900 medewerkers werkzaam, verdeeld over verschillende afdelingen. De provincie participeert in een informeel samenwerkingsverband van verschillende instanties in Friesland. Binnen dit samenwerkingsverband bekijken de betrokken partijen of zij elkaars zieke en/of (dreigend) werkloze medewerkers kunnen plaatsen.**

Op dit moment zitten ongeveer tien ex-werknemers van de provincie Friesland in de WW, daarnaast zijn er nog een aantal wachtgelders. Een deel van de tien mensen waren oorspronkelijk geen werknemers van de provincie, maar zijn via het project 'langdurig werklozen' bij de provincie binnengekomen. Via dit project worden mensen voor een jaar in dienst genomen bij de provincie om opnieuw werkervaring op te doen. Ongeveer twee derde hiervan krijgt daarna een baan, maar degene bij wie dat niet lukt, komt in de WW terecht op kosten van de provincie.

Bij ontslag worden werknemers een half jaar voor het einde van het dienstverband uitgenodigd voor een gesprek. Dit gesprek vindt plaats op het eigen mobiliteitsbureau van de provincie Friesland. In het gesprek komen de mogelijkheden en wensen van de werknemers aan de orde en in sommige gevallen worden er tests gedaan. Als mensen echt een re-integratietraject nodig hebben koopt het mobiliteitsbureau deze in bij re-integratiebureaus. Per persoon wordt gekeken welk bureau het beste past.

Naast deze gesprekken en re-integratietrajecten kijkt de provincie zelf ook naar plaatsingsmogelijkheden bij andere instanties. Dit gebeurt binnen een informeel overleg waarbij ongeveer 25 P&O medewerkers van de provincie, gemeenten, rechterlijke macht en scholen uit de provincie Friesland betrokken zijn.

Al voor de wijziging van 72a WW nam de provincie verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werknemers. Sinds de wijziging worden ook mensen met een tijdelijk contract gere-integreerd.

## **5.8 Conclusie**

Organisaties met relatief hoge werkloosheidslasten hebben baat bij een goed preventie- en re-integratiebeleid. De verwachting dat dit dan ook de organisaties zijn die het meeste aan preventie en re-integratie doen, kwam niet uit. In de praktijk blijken de verantwoordelijken voor het personeelsbeleid vaak weinig besef te hebben van de werkloosheidslasten. Kostenbewuste organisaties daarentegen hebben vaker een preventie- en re-integratiebeleid. Daarnaast zijn de ontslagcultuur, de aanwezigheid van kennis over re-integratie, goede contacten met UWV en CWI en goed informeel netwerk van invloed op de kwaliteit van het management van het werkloosheidsrisico.



## **6 CONCLUSIES EERSTE FASE ONDERZOEK**

### **6.1 Conclusies n.a.v kwantitatief onderzoek**

#### *6.1.1 Uitgangspositie*

Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat het WW risico - het aantal WW'ers per 100 verzekerden - in de O&O-sectoren relatief laag is. In 2005 was het 1,4% tegenover 4,9% in de marktsector. Dit geldt ook voor de werkloosheidslasten als percentage van de loonsom. Deze waren in 2005 bij de overheid 0,54% en in de marktsector 1,86%.

De werkloosheidslasten voor oudere werknemers met relatief veel dienstjaren zijn aanzienlijk. Dit is deels het gevolg van supplementaire regelingen, deels van de hogere gemiddelde leeftijd, hogere gemiddelde diensttijd en hoger gemiddeld salaris van overheidswerknemers.

Vanaf 40 jaar nemen de rechten op nawettelijke uitkeringen snel toe met het aantal dienstjaren. Toch maken de boven- en nawettelijke aanvullingen gemiddeld niet meer dan 15% van de totale werkloosheidslasten uit. Hun aandeel is het hoogst bij de gemeenten (24%) en het laagst in een jeugdige sector als defensie (3%).

Tussen 2001 en 2005 viel 80 tot 90% van de werknemers onder de opting out-regeling. Ongeveer 75% van de werkgevers koos er in die periode voor om de re-integratie van ex-werknemers zelf ter hand te nemen. De sectoren Rijk en Onderwijs kozen in meerderheid voor opting out; de gemeenten bleven in meerderheid bij het UWV. Slechts een deel van de werkgevers die voor opting out koos, nam de re-integratie van ontslagen werknemers krachtig ter hand. Het andere deel lijkt voor opting out gekozen te hebben omdat men eraan gewend was de werkloosheidslasten zelf te financieren. Dit lijkt echter niet tot een structurele aanpak van de re-integratie geleid te hebben. De uitgaven aan re-integratie waren beperkt. Dit blijkt uit de geringe daling van de geadviseerde Ufo-premie na de wijziging van 72a WW. Het lijkt er dus op dat de wijziging van 72a WW ook voor een aanzienlijk deel van de opting outs een signaal was om meer werk te maken van hun re-integratiebeleid.

## **6.2 Conclusies n.a.v. interviews en expertmeeting**

### *6.2.1 Invoering*

De meeste respondenten en de aanwezigen op de expertmeeting vinden het een goede zaak dat wanneer werkgevers de werkloosheidskosten betalen, zij ook verantwoordelijk zijn voor de re-integratie: 'wie betaalt, bepaalt'. Over de manier waarop de wijziging van artikel 72a WW is bekend gemaakt zijn veel geïnterviewden niet tevreden: hoewel de re-integratiekosten van UWV naar werkgevers verschoven, werden werkgevers daar niet voor gecompenseerd in de vorm van een lagere (Ufo) premie. Werkgevers geven aan dat zij naar hun mening te laat en onvoldoende zijn geïnformeerd. De taakverdeling en informatie-uitwisseling tussen werkgever, CWI en UWV bleven in hun beleving lange tijd onduidelijk.

Dit is des te opmerkelijker omdat 75% werkgevers voor "opting out" had gekozen. Men zou vermoeden dat de wijziging van artikel 72a WW voor hen (vrijwel) niets aan de uitvoering van de eigenlijke re-integratietask veranderde. Blijkbaar betekende de wijziging van 72a WW ook voor werkgevers die voor opting-out hadden gekozen een versterking van het besef dat re-integratieactiviteiten weliswaar geld kosten maar ook een besparing aan werkloosheidslasten op kunnen leveren.

### *6.2.2 Bekendheid met artikel 72a WW*

Uit de interviews bleek dat lang niet alle overheidswerkgevers in juli 2005 wisten dat zij verantwoordelijk werden voor de re-integratie van ex-werknemers. Acht van de 21 geïnterviewde werkgevers hadden pas in 2006 van artikel 72a WW gehoord. Werkgevers die het artikel kennen, vertellen dat zij vaak 'per toeval' van de wetswijziging hoorden, bijvoorbeeld via hun eigen netwerk, of via een medewerker van het UWV.

Het Platform 72a WW heeft aan het verstrekken van informatie aan werkgevers een nuttige bijdrage geleverd. Het congres 'baas zoekt baan' heeft gezorgd voor meer bekendheid bij werkgevers. Sinds juli 2007 is de Werkwijzer beschikbaar via de FIV-website van het UWV (<https://www.fiv.uwv.nl>).

Onbekendheid is niet alleen een probleem bij overheidswerkgevers. Volgens enkele geïnterviewden zijn ook de medewerkers van CWI en UWV slecht op de hoogte van het wetsartikel. Dit leidt onder andere tot onduidelijkheid over de taakverdeling tussen werkgevers, CWI en UWV. Geïnterviewden verwachten niet dat de kennis van UWV- en CWI-medewerkers

gaat verbeteren, omdat O&O-werknemers voor hen te uitzonderlijk zijn om 'in hun systeem' te krijgen. Anderen menen dat steeds meer werknemers van CWI en UWV op de hoogte zijn van het artikel en van de afwijkende positie van ontslagen overheidswerknemers. Als werkgevers tevreden zijn over de diensten van UWV en CWI, dan komt dat doordat zij informele contactpersonen hebben bij de uitvoeringsorganisaties.

Werkgevers die weten dat UWV in 2008 gaat reorganiseren, maken zich zorgen. Zij vrezen dat bij het verdwijnen van de oude Uszo-kolom, ook de kennis over de uitzonderingspositie van de overheid- en onderwijssectoren verloren gaat.

Veel betrokkenen vinden dat koepelorganisaties een grotere rol in de informatievoorziening hadden moeten spelen. De deelnemers aan de expertmeeting pleiten voor een centraal informatiepunt en een centrale helpdesk.

### *6.2.3 Uitvoeringspraktijk*

Hoewel er nog weinig ervaring opgedaan is met de IRO, leveren organisaties die re-integratiebeleid actief ter hand nemen maatwerk. Vaak bepalen een personeelsmedewerker en de werknemer samen wat nuttig is. De personeelsafdeling houdt zich over het algemeen alleen bezig met case-management. Een re-integratietraject wordt ingekocht bij een re-integratiebedrijf. Geïnterviewden en experts geven aan dat het erg lastig is om de effectiviteit en kwaliteit van re-integratietrajecten te beoordelen.

Werkgevers die het FIV-RI systeem kennen, zijn blij dat ze dit systeem hebben, maar hebben ook behoefte aan aanvullende informatie. Sommige werkgevers geven aan niet alle informatie te kunnen vinden die ze nodig hebben, bijvoorbeeld als een ex-werknemer zich heeft ziek gemeld. Aanvullende informatie is moeilijk te verkrijgen, tenzij werkgevers een vaste contactpersoon bij UWV en CWI hebben.

Wat betreft sanctionering zijn veel werkgevers ontevreden. Vier van de vijf werkgevers die te maken hebben gehad met sanctiewaardig gedrag, vinden het onterecht dat UWV beslist terwijl werkgevers betalen. Ook vinden zij dat UWV te lang doet over het nemen van een besluit en dat het besluit (te) vaak in het voordeel van de ex-werknemer uitvalt. UWV zegt niet te twifelen aan de correctheid van de gehanteerde richtlijnen, omdat deze steun vinden in de geldende jurisprudentie.

Meer in het algemeen is de uitvoering van 72a WW gecompliceerd doordat overheidswerkgevers bij ontslag vaak te maken hebben met minstens vier verschillende instanties: CWI, UWV, re-integratiebedrijven en administra-

teurs van aanvullende voorzieningen. Daar kunnen uitzend- en detacheringbureaus bij komen als men op zoek gaat naar vormen van vervanging van de ontslagen werknemer die minder CAO-verplichtingen met zich meebrengen.

#### *6.2.4 Effectiviteit van 72a WW*

Binnen O&O-organisaties zijn degenen die verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid vaak niet verantwoordelijk voor de betaling van de WW-lasten. De verschillende afdelingen hebben vaak geen contact met elkaar. Hierdoor wordt de met 72a WW beoogde financiële prikkel om effectief te re-integreren vaak niet gevoeld.

Zowel geïnterviewde personeelsmedewerkers als experts vermoeden dat de relatief ruime aanvullingen op de WW de prikkel voor (ex)-werknemers om onmiddellijk naar nieuw werk te zoeken doet verminderen. Werkgevers ervaren een tegengestelde prikkel: hoe hoger de werkloosheidslasten des te groter de baten van effectieve preventie en re-integratie.

#### *6.2.5 Succesfactoren*

Factoren die het voeren van een actief beleid dat gericht is op het voorkomen van werkloosheid bevorderen, zijn: een groot kostenbesef op de personeelsafdeling, een personeelsafdeling die veel belang hecht aan besparingen, een personeelsafdeling met voldoende kennis over reïntegratie, een mobiliteitscentrum 'in huis', goed contact met UWV en CWI en een (regionaal) netwerk van werkgevers. Een dergelijk beleid wordt bevorderd als de afzonderlijke organisaties ondersteund worden door een centraal advies en informatiepunt.

## **APPENDIX A: BOVEN EN NAWETTELIJKE REGELINGEN/UITKOMSTEN**

### **A.1 Boven- en nawettelijke uitkeringen**



**Tabel A.1: Bovenwettelijke uitkering (contante waarde in euro's)**

<b>Type:</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leeftijd	20	25	30	35	40	45	50	55	60
Aantal Dienstjaren	2	3	5	7	11	15	19	23	25
Loon	11.000	25.000	28.000	32.000	35.000	37.000	39.000	41.000	42.000
<b>Sector</b>									
Rijk	0	0	0	0	4.988	20.855	41.738	67.455	89.317
Gemeenten	165	656	2.659	4.480	9.356	18.977	28.598	38.220	47.841
Provincies	165	656	2.659	3.545	4.040	4.040	4.040	4.040	4.040
Rechterlijk Macht	165	656	2.659	4.320	10.060	21.291	32.521	43.752	54.983
Waterschappen	239	902	3.531	5.923	11.160	21.142	31.124	41.106	51.088
Primair Onderwijs	115	492	2.078	2.770	6.497	14.055	21.614	29.173	36.732
Voortgezet Onderwijs	115	492	2.078	2.770	6.497	14.055	21.614	29.173	36.732
Middelbaar Beroepsonderwijs	115	492	2.078	2.770	6.497	14.055	21.614	29.173	36.732
Hoger Beroepsonderwijs	198	657	2.326	3.101	6.910	14.552	22.193	29.835	37.476
Wetenschappelijk Onderwijs	115	492	2.078	2.770	6.497	14.055	21.614	29.173	36.732
Onderzoeksinstellingen	115	492	2.078	2.770	6.497	14.055	21.614	29.173	36.732
Universitaire Medisch Centra	0	0	0	0	3.034	9.900	16.767	23.633	30.499
Defensie	165	656	1.943	2.590	6.272	13.786	21.300	28.814	36.327
Politie	165	656	2.659	4.320	10.060	21.291	32.521	43.752	54.983





**Tabel A.2: Nawettelijke uitkering (contante waarde in euro's)**

Type:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Leeftijd	20	25	30	35	40	45	50	55	60
Aantal Dienstjaren	2	3	5	7	11	15	19	23	25
Loon	11.000	25.000	28.000	32.000	35.000	37.000	39.000	41.000	42.000
<b>Sector</b>									
Rijk	1.879	8.490	9.957	18.931	53.090	103.387	156.381	136.181	42.404
Gemeenten	629	9.777	13.536	32.679	69.543	118.714	170.089	136.181	42.404
Provincies	1.879	12.535	16.465	35.776	72.514	121.326	172.312	136.181	42.404
Rechterlijk Macht	0	0	0	0	34.886	88.250	144.156	136.181	42.404
Waterschappen	0	0	0	0	34.886	88.250	144.156	136.181	42.404
Primair Onderwijs	0	0	0	0	21.337	71.753	176.694	112.572	42.404
Voortgezet Onderwijs	0	0	0	0	21.337	71.753	176.694	112.572	42.404
Middelbaar Beroepsonderwijs	0	0	0	0	21.337	71.753	176.694	112.572	42.404
Hoger Beroepsonderwijs	0	0	0	0	0	52.723	176.694	136.181	42.404
Wetenschappelijk Onderwijs	0	0	0	0	0	52.723	92.288	136.181	42.404
Onderzoeksinstituten	0	0	0	0	0	52.723	205.097	136.181	42.404
Universitaire Medisch Centra	0	0	0	12.331	19.031	26.992	34.890	136.181	42.404
Defensie	0	0	0	0	95.270	130.269	134.017	136.181	42.404
Politie	0	0	0	0	34.886	88.250	144.156	136.181	42.404



## **A.2 Boven- en nawettelijke regelingen.**

### *6.2.6 Het rijk*

#### **Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk.**

##### **Artikel 2. Berekeningswijze duur van de bovenwettelijke uitkering**

- 1.** Met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat wordt de duur van de uitkering vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor betrokkene:
  - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een periode gelijk aan 18% van de diensttijd;
  - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%;
  - c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.
- 2.** Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, is de duur van de uitkering in ieder geval gelijk aan de periode gedurende welke recht op een werkloosheidsuitkering bestaat.
- 3.** De duur van de uitkering van betrokkene die ten tijde van het ontslag 55 jaar of ouder is en een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van tenminste tien jaar heeft volbracht, wordt na afloop van de termijn, welke op basis van het eerste lid is toegekend, verlengd tot de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

##### **Artikel 4. Hoogte van de aanvullende uitkering**

- 1.** De uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt aangevuld tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
- 2.** Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Werkloosheidswet steeds geacht door betrokkene onverminderd te zijn genoten.

## **Artikel 8. Recht op aansluitende uitkering**

1. Indien op het moment van ontslag de duur van de uitkering berekend op basis van artikel 2 van dit besluit langer is dan de duur van de uitkering berekend op basis van de Werkloosheidswet, heeft betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur krachtens de Werkloosheidswet heeft bereikt, met ingang van dat moment recht op een aansluitende uitkering, met dien verstande dat de verloren arbeidsuren waarvoor hij geen betrokkene is geen aanspraak geven op een uitkering krachtens dit besluit.
2. Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen van Hoofdstuk IIA, afdeling I, en de artikelen 75, 76 en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het tweede lid zijn de artikelen 19, eerste lid, onderdelen a, b en i, en 20, eerste lid, onderdeel e, van de Werkloosheidswet, niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
4. Het recht op aansluitende uitkering eindigt na ommekomst van de duur van de aansluitende uitkering, maar uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

## **Artikel 10. De hoogte van de aansluitende uitkering**

1. De aansluitende uitkering bedraagt 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid bedraagt de aansluitende uitkering van de betrokkene die ten tijde van het ontslag de leeftijd van 55 jaar nog niet had bereikt, in de laatste twee jaar voor ommekomst van de aansluitende uitkering, 75% van het minimumloon dat voor betrokkene zou gelden, doch ten hoogste 70% van het dagloon.
3. Ten aanzien van de hoogte van de aansluitende uitkering zijn de artikelen 45 en 47, tweede en derde lid van de Werkloosheidswet van toepassing.

### *6.2.7 Gemeenten*

#### **Aanvullende Regeling.<sup>21</sup>**

Voor mensen van wie de eerste werkloosheidsdag valt op of na 1 augustus 2004 wordt de aanvulling gegeven zolang er recht is op een loongerela-

---

<sup>21</sup> <http://www.car-uwo.nl/9283000/v/indexalt.htm>

teerde WW-uitkering. De gemeente moet deze mensen ondersteuning bieden bij de re-integratie. Voor mensen van wie de eerste werkloosheidsdag valt voor 1 augustus 2004 geldt een overgangsregeling.

Mensen wier eerste werkloosheidsdag valt voor 1 augustus 2004 en die recht hebben op een aanvullende uitkering, hebben dit recht gedurende de periode van de loongerelateerde WW-uitkering. Daarna hebben zij gedurende 2 of 3,5 jaar recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het ongemaximeerde dagloon. Deze uitkering duurt 2 jaar, als zij op de dag van ontslag jonger waren dan 57,5 jaar. Deze uitkering duurt 3,5 jaar als zij op de dag van ontslag ouder waren dan 57,5 jaar.

De aanvullende uitkering is een aanvulling op de WW-uitkering tot een bepaald percentage van het ongemaximeerde dagloon van de medewerker. Dit percentage is:

- 80% gedurende de eerste 15 maanden;
- 70% gedurende de resterende periode.

### **Aansluitende Regeling.** <sup>22</sup>

De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van de diensttijd en de leeftijd van de gewezen ambtenaar.

Als de medewerker op de dag van ontslag jonger is dan 21 jaar, is de duur van de uitkering gelijk aan:

- maanden; één
- 18% van de diensttijd.

Als de medewerker op de dag van ontslag ouder is dan 21 jaar, is de duur van de uitkering gelijk aan:

- maanden; één
- 19,5% van de diensttijd; één
- 1,5 % van de diensttijd per leeftijdsjaar ná het 21e levensjaar.

Voor mensen van wie de eerste werkloosheidsdag valt op of na 1 augustus 2004 moet hierop de duur van de aanvullende uitkering en 2 jaar in mindering gebracht worden. De gemeente moet deze mensen ondersteuning bieden bij reïntegratie. Voor mensen van wie de eerste werkloosheidsdag valt voor 1 augustus 2004 geldt een overgangsregeling.

Voor mensen van wie de eerste werkloosheidsdag valt voor 1 augustus 2004 en die na afloop van de aanvullende uitkering recht hebben op een aansluitende uitkering is het uitkeringsverloop als volgt. De duur van de aansluitende uitkering wordt berekend op grond van leeftijd en diensttijd.

---

<sup>22</sup> <http://www.car-uwo.nl/9283000/v/indexalt.htm>

Hiervan wordt slechts de duur van de aanvullende uitkering afgetrokken.

### 6.2.8 Provincies

#### **UITVOERINGSREGELINGEN van de COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES**

##### **De duur van Aanvullende en Aansluitende Regelingen.**

De aanvullende uitkering wordt toegekend gedurende de WW-uitkeringperiode. Zij eindigt dus op het moment dat de duur van zowel de WW-loondervinguitkering als de WW-vervolguitkering is afgelopen of zoveel eerder als die wettelijke uitkering eerder is afgelopen i.v.m. bijvoorbeeld het einde van de werkloosheid. De aanvulling bij ziekte wordt slechts toegekend zolang er uit hoofde daarvan aanspraak op een ZW-uitkering bestaat. Een nawettelijke uitkering is een uitkering na afloop van de duur van zowel de WW-loondervinguitkering als de WW-vervolguitkering ingeval anders dan vanwege het verstrijken van de uitkeringsduur is voldaan aan de voorwaarden voor een WW-uitkering.

De nawettelijke uitkering blijft beperkt tot hen aan wie ontslag is verleend i.v.m. reorganisatie. Voor deze categorie wordt de totale duur van de aanvullende en nawettelijke uitkering berekend overeenkomstig het huidige leeftijd + diensttijdbeginsel als dat gunstiger is dan de WW-duur. De duur van de nawettelijke uitkering is dus gelijk aan het verschil tussen de aldus berekende totale (aanvullende en nawettelijke) uitkeringsduur en de WW-duur. Voor deze categorie verandert er dus inhoudelijk niets t.o.v. huidige uitkeringsduur. Daarop zijn enkele uitzonderingen:

- De bijzondere verlenging vervalt. Het betreft de in de huidige regelingen voorkomende verlenging van wachtgeld of uitkering na afloop van de op grond van leeftijd en diensttijd berekende duur, voor wat betreft het wachtgeld tot de 65-jarige leeftijd. Verlenging was mogelijk indien de diensttijd op de ontslagdatum ten minste 10 jaar is en de som van leeftijd en diensttijd op die datum 60 jaar of meer.
- Indien betrokkene ten tijde van het ontslag 55 jaar of ouder is wordt de nawettelijke uitkering voortgezet tot de leeftijd van 65 jaar, indien hij direct voorafgaande aan het ontslag ten minste 5 jaar zonder wezenlijke onderbreking in dienst van een of meer provincies is geweest.

##### **De hoogte van Aanvullende en Aansluitende Regelingen.**

De hoogte van de aanvullende uitkering is als volgt. In de eerste 12 maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 80%, daarna tot 70% van

het gecorrigeerde dagloon. De aanvulling tot 70% heeft in de WW-loondervingfase feitelijk alleen betekenis voor hen wier bezoldiging uitkomt boven de maximumdagloongrens.

Sinds 1 maart 1995 is de duur van de WW-vervolguitkering verlengd van 1 naar 2 jaar. De aanvulling tot 70% van het gecorrigeerde dagloon geldt alleen voor het eerste van de twee jaar vervolguitkering en voor hen die in verband met de leeftijd op de eerste dag van werkloosheid (57,5 jaar of ouder) in aanmerking komen voor een vervolguitkering gedurende 3,5 jaar. De vervolguitkering van 2 jaar wordt na het eerste jaar aangevuld tot het minimumloon.

De hoogte van de nawettelijke uitkering is steeds 70% van het gecorrigeerde dagloon.

### 6.2.9 Rechterlijke Macht<sup>23</sup>

#### Artikel 2. Berekeningswijze duur van de bovenwettelijke uitkering

1. Met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat wordt de duur van de uitkering vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
  - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een periode gelijk aan 18% van de diensttijd;
  - b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%;
  - c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.
2. Indien voor een betrokkene de duur van de uitkering, berekend op grond van het eerste lid, langer is dan de duur van zijn WW-uitkering, wordt dat verschil in duur met een maximum van twee jaar in mindering gebracht op de op grond van het eerste lid berekende duur van de uitkering.
3. De duur van de uitkering van betrokkene die ten tijde van het ontslag 55 jaar of ouder is en een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van tenminste tien jaar heeft volbracht, wordt na afloop van de termijn, welke op basis van het eerste en tweede lid is toegekend, verlengd tot de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

---

<sup>23</sup> Zie: "Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid van rechterlijke ambtenaren."

#### Artikel 4. Hoogte van de aanvullende uitkering

1. Indien de duur van de uitkering, berekend op basis van artikel 2, ten minste gelijk is aan de duur van de uitkering, berekend op basis van artikel 42 of 52g van de Werkloosheidswet, wordt de uitkering krachtens de Werkloosheidswet gedurende de eerste 12 maanden tot 80%, gedurende de daaropvolgende zes maanden tot 75% en gedurende de daaropvolgende periode tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon aangevuld.
2. Indien de duur van de uitkering, berekend op basis van artikel 2, korter is dan de duur van de uitkering, berekend op basis van artikel 42 of 52g van de Werkloosheidswet, wordt de uitkering krachtens de artikelen 42 en 52g van de Werkloosheidswet gedurende de eerste twaalf maanden tot 80%, gedurende de daaropvolgende zes maanden tot 75% en vervolgens tot 70% aangevuld.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Werkloosheidswet steeds geacht door betrokkene onverminderd te zijn genoten.

#### 6.2.10 Waterschappen

##### **Sectorale Arbeidsvoorwaardenregelingen Waterschapspersoneel (SAW)**

##### **Artikel 9.1.5 Hoogte van de aanvullende uitkering: bedrag**

1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in lid 1 genoemde percentage bedraagt:
  - a gedurende de eerste 15 maanden 83%;
  - b daarna 73% van de berekeningsgrondslag.
3. In afwijking van het 2e lid bedraagt het percentage 80% en 70% zolang de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) nog niet is ingetrokken.
4. Een eventuele verlenging van de uitkering van de werkloosheidsuitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 83% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op, met inachtneming van lid 3.

##### **Artikel 9.1.6 Beëindiging van het recht op uitkering**

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het



recht op uitkering vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

#### **Artikel 9.1.17 Duur van de aansluitende uitkering**

1. De duur van de aansluitende uitkering wordt voor de betrokkene:
  - a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt vastgesteld op 18% van de diensttijd;
  - b. die op de dag van ontslag 21 jaar of ouder is vastgesteld op 19,5% van de diensttijd en vervolgens per leeftijdsjaar vermeerderd met 1,5%;
  - c. die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is vastgesteld op 78% van de diensttijd; en wordt verminderd met 1 jaar en 9 maanden en met de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van werkloosheid.
2. De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 58,5 jaar of ouder heeft bereikt en een aaneengesloten diensttijd van ten minste tien jaren heeft, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

#### **Artikel 9.1.20 Hoogte van de uitkering: bedrag**

1. De aansluitende uitkering bedraagt 73% van de berekeningsgrondslag.
2. In afwijking van hetgeen in lid 1 is gesteld, bedraagt, zolang de wet van 20 december 1984 (Stb. 1984 657) nog niet is ingetrokken, het percentage van de aansluitende uitkering 70%.

### *6.2.11 Primair Onderwijs*

#### ***Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel***

#### **Artikel 5. Aanvulling op de WW-uitkering**

1. De betrokkene die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
2. Met betrekking tot de aanvulling, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 16, 16a, 19, 20 en 21 WW en hoofdstuk VI van de WW van over-

eenkomstige toepassing.

3. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
4. Met betrekking tot de duur van de aanvulling is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
5. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering en op de WAZO-uitkering mede in aanmerking genomen.
6. Met betrekking tot de hoogte van de aanvulling, bedoeld in dit artikel, is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.
7. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

#### **Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering**

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
  - a. 40 jaar oud is: 1 jaar
  - b. 41 jaar oud is: 1,5 jaar
  - c. 42 jaar oud is: 2 jaar
  - d. 43 jaar oud is: 2,5 jaar
  - e. 44 jaar of ouder is: 3 jaar
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
  - a. 45 jaar oud is: 3,5 jaar
  - b. 46 jaar oud is: 4 jaar
  - c. 47 jaar oud is: 4,5 jaar
  - d. 48 jaar oud is: 5 jaar
  - e. 49 jaar of ouder is: 5,5 jaar
3. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en
  - a. 50 jaar oud is: 10 jaar
  - b. 51 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.

7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5, zevende lid, is van overeenkomstige toepassing.
8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

#### 6.2.12 *Voortgezet Onderwijs*

Zie Regelingen Primair Onderwijs.

#### 6.2.13 *Middelbaar Beroepsonderwijs*

Zie Regelingen Primair Onderwijs.

#### 6.2.14 *Hoger Beroepsonderwijs*

### ***Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (BWRHBO)***

#### **Artikel 5. Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering**

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. Op de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 2 maanden per dag aangevuld tot 83% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De daaropvolgende 10 maanden bedraagt de aanvulling tot 78% en vervolgens wordt de uitkering aangevuld tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering mede in aanmerking genomen.
4. Op de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, zijn de artikelen 47, tweede en derde lid WW van overeenkomstige toepassing.
5. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd

te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

### **Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering**

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
  - a. 41 jaar oud is: 6 maanden
  - b. 42 jaar oud is: 1 jaar
  - c. 43 jaar oud is: 1,5 jaar
  - d. 44 jaar of ouder is: 2 jaar
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
  - a. 45 jaar oud is: 2,5 jaar
  - b. 46 jaar oud is: 3 jaar
  - c. 47 jaar oud is: 3,5 jaar
  - d. 48 jaar oud is: 4 jaar
  - e. 49 jaar of ouder is: 4,5 jaar
- 3.a De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en
  - 50 jaar oud is: 10 jaar
  - 51 jaar oud is: 9 jaar
  - 52 jaar oud is: 10 jaar
  - 53 jaar oud is: 8 jaar
- 3.b De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 54 jaar of ouder is, tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.
7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

**BWNU 2006**

**Artikel 5 Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering**

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. Op de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering mede in aanmerking genomen.
4. vervallen.
5. vervallen.
6. Op de hoogte van de aanvulling zoals bedoeld in dit artikel is artikel 47, tweede en derde lid WW van overeenkomstige toepassing.
7. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

**Artikel 9 Duur en hoogte van de aansluitende uitkering**

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
  - 41 jaar oud is: 6 maanden
  - 42 jaar oud is: 1 jaar
  - 43 jaar oud is: 1,5 jaar
  - 44 jaar of ouder is: 2 jaar
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
  - 45 jaar oud is: 2,5 jaar
  - 46 jaar oud is: 3 jaar
  - 47 jaar oud is: 3,5 jaar
  - 48 jaar oud is: 4 jaar
  - 49 jaar of ouder is: 4,5 jaar
3. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 52 jaar of ouder is, tot de dag waarop hij 65 jaar wordt.
4. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.

7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekenings-grondslag. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5 zevende lid is van overeenkomstige toepassing.
8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

#### 6.2.16 Onderzoeksinstellingen

##### **Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel Onderzoek Instellingen (B-WOI).**

##### **Artikel 5 Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering**

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. Op de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering mede in aanmerking genomen.
4. De kortdurende uitkering wordt per dag aangevuld tot 108% van het minimumloon; indien 78% van ongemaximeerde berekeningsgrondslag lager is dan 108% van het minimumloon, wordt de kortdurende uitkering echter tot 78% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
5. Op de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, zijn de artikelen 47, tweede en derde lid WW van overeenkomstige toepassing.
6. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

##### **Artikel 9 Duur en hoogte van de aansluitende uitkering**

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en  
41 jaar oud is: 6 maanden  
42 jaar oud is: 1 jaar

- 43 jaar oud is: 1,5 jaar  
44 jaar of ouder is: 2 jaar
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
- 45 jaar oud is: 2,5 jaar  
46 jaar oud is: 3 jaar  
47 jaar oud is: 3,5 jaar  
48 jaar oud is: 4 jaar  
49 jaar of ouder is: 4,5 jaar
3. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 52 jaar of ouder is, tot de dag waarop hij 65 jaar wordt.
4. Voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in het tweede en derde lid duurt de aansluitende uitkering tot de eerste dag van de maand waarin de betrokkene 65 jaar wordt,
- voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag 50 jaar of ouder is en een diensttijd heeft van tenminste 12 jaar;
  - voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag 55 jaar of ouder is en een diensttijd heeft van tenminste 7 jaar;
- In het geval het reïntegratiebedrijf uiterlijk na drie jaar na de ontslagdatum geoordeeld heeft dat de betrokkene een zodanige afstand heeft tot de arbeidsmarkt dat het niet in de rede ligt dat hij nog een (volledige) dienstbetrekking kan verwerven.
5. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
8. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5 zevende lid is van overeenkomstige toepassing.
9. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

### 6.2.17 *Universitaire Medische Centra*

#### **Wijziging bovenwettelijke werkloosheidsaanspraken UMC's**

##### **2. Bovenwettelijke aanspraken vanaf 1 oktober 2006**

Voor de medewerker, als gedefinieerd in artikel 1.1.1 CAO-UMC, die op of

na 1 oktober 2006 werkloos wordt gelden de volgende bovenwettelijke werkloosheidsaanspraken:

**A. Gedurende de WW-periode:**

In aanvulling op de WW-uitkering ontvangt de betrokkene over het inkomen dat hij genoot boven het maximum dagloon voor de werknemersverzekeringen een uitkering conform het WW-uitkeringspercentage (gedurende de eerste twee maanden 75% en daarna 70%). Het betreffende inkomensdeel wordt vastgesteld volgens de wettelijke dagloonregels.

**B. Aansluitende periode**

Na afloop van de wettelijke WW-uitkeringsduur bestaat in bepaalde situaties recht op een aansluitende uitkering:

- De medewerker met een aanstelling voor onbepaalde tijd bouwt per dienstjaar 1 maand uitkeringsrecht op.
- De medewerker komt alleen in aanmerking voor een aansluitende uitkering bij een dienstverband van minimaal 5 jaar.
- De uitkeringshoogte bedraagt 70% van het loon, berekend conform de dagloonregels, tot een gemaximeerde berekeningsgrondslag. De berekeningsgrondslag is gemaximeerd op het maximumbedrag van salarisschaal 12, zoals opgenomen in bijlage A-1 van de CAO-UMC, vermeerderd met vakantietoeslag, vermenigvuldigd met 12, gedeeld door 261.
- De medewerker van 54 jaar en ouder met minimaal 10 dienstjaren heeft recht op een aansluitende uitkering tot 65 jaar.

6.2.18 *Defensie*

**Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie.**

**Artikel 2. Aansluitende uitkering**

1. Betrokkene, die recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering en die op de dag voor het intreden van zijn werkloosheid een aaneengesloten diensttijd heeft van tenminste 6 jaar en 40 jaar of ouder is, heeft na het einde van de uitkeringsduur van de loongerelateerde WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering.
2. De duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste lid, bedraagt voor een betrokkene van:
  - 40 jaar – 5 jaar;
  - 41 jaar – 5,5 jaar,
  - 42 jaar – 6 jaar;
  - 43 jaar – 6,5 jaar;
  - 44 jaar – 7 jaar.
3. Betrokkene, die recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering en



die op de dag voor het intreden van zijn werkloosheid een aaneengesloten diensttijd heeft van tenminste 10 jaar en 45 jaar of ouder is, heeft na het einde van de uitkeringsduur van de loongerelateerde WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering.

4. Betrokkene, die recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering en die op de dag voor het intreden van zijn werkloosheid 45 jaar of ouder is maar geen aaneengesloten diensttijd heeft van tenminste 10 jaar, maar wel van tenminste 6 jaar, heeft na het einde van de uitkeringsduur van de loongerelateerde WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering van 7 jaar.
5. Onze Minister kan voor de berekening van de diensttijd, bedoeld in het eerste, derde en vierde lid, onverminderd artikel 1, onder j, de tijd meetellen, die betrokkene bij een andere sector van de overheid heeft doorgebracht, indien die betrokkene in het kader van een reorganisatie bij die andere sector van de overheid bij het Ministerie van Defensie te werk is gesteld.
6. Het recht op een aansluitende uitkering eindigt na ommekomst van de duur daarvan, maar uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

### **Artikel 3. Aanvullende uitkering**

Betrokkene, die recht heeft op een loongerelateerde WW-uitkering, dan wel een aansluitende uitkering ingevolge artikel 2, heeft recht op een aanvullende uitkering.

### **Artikel 4. Hoogte aanvullende uitkering**

1. De loongerelateerde WW-uitkering wordt gedurende de eerste zes maanden aangevuld tot 80%, gedurende de daarop volgende zes maanden tot 75% en gedurende de resterende periode tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
2. Gedurende de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 2, bedraagt de uitkering 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
3. Gedurende de periode waarin zowel recht bestaat op een aansluitende uitkering als op een WW-vervolguitkering, wordt de WW-vervolguitkering aangevuld tot de hoogte, bedoeld in het tweede lid.

**Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie.**

**Artikel 2. Bovenwettelijke uitkering en berekeningswijze van de duur**

1. Met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat heeft de betrokkene recht op een bovenwettelijke uitkering, zoals neergelegd in hoofdstuk 2 en hoofdstuk 3 van dit besluit.
2. De maximum duur van de uitkering is drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene, die op de dag waarop het ontslag ingaat:
  - a. de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt: met een duur gelijk aan 18% van de dienstdtijd;
  - b. 21 jaar of ouder is: met een duur van 19,5% van de dienstdtijd en vervolgens per leeftijdsjaar vermeerderd met 1,5%;
  - c. 60 jaar of ouder is: met een duur gelijk aan 78% van de dienstdtijd.
3. Indien uitgaande van het moment van ontslag de maximum duur van de uitkering, berekend op grond van het tweede lid, langer is dan de duur van de WW-uitkering, wordt het verschil in duur tot een maximum van twee jaar in mindering gebracht op de maximum duur.
4. De duur van de uitkering van de betrokkene die ten tijde van het ontslag 57,5 jaar of ouder is en een dienstdtijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt na afloop van de termijn die op basis van het tweede en derde lid is toegekend, verlengd tot de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

**Artikel 4. Hoogte van de aanvullende uitkering**

1. Indien de duur van de bovenwettelijke uitkering, berekend op basis van artikel 2, ten minste gelijk is aan de duur van de WW-uitkering, berekend op basis van de artikelen 42 of 52g van de Werkloosheidswet, wordt de WW-uitkering gedurende de eerste twaalf maanden tot 80%, gedurende de daaropvolgende zes maanden tot 75% en vervolgens tot 70% van het voor de betrokkene geldende dagloon aangevuld.
2. Indien de duur van de bovenwettelijke uitkering, berekend op basis van artikel 2, korter is dan de duur van de WW-uitkering, berekend op basis van de artikelen 42 of 52g van de Werkloosheidswet, wordt de uitkering, bedoeld in de artikelen 42 of 52g van de Werkloosheidswet, gedurende de eerste twaalf maanden tot 80%, gedurende de daarop volgende zes maanden tot 75% en vervolgens tot 70% aangevuld.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de WW-uitkering steeds geacht door de betrokkene onverminderd te zijn genoten.

Sinds 1 januari 2001 (invoering tweede fase OOW) geldt de WW ook voor overheid- en onderwijspersoneel. Een verschil met werkgevers uit marktsectoren is, dat O&O-werkgevers eigenrisicodragers voor WW zijn gebleven. Zij financieren de WW-lasten vanuit hun eigen budget. Het UWV is echter verantwoordelijk gebleven voor de administratie en betaling van de WW-uitkeringen. WW-uitkeringen worden dus voorgefinancierd door het UWV, via het Uitvoeringsfonds voor de overheid. Het Ufo is in 1998 (?) speciaal voor de uitvoering van de wet OOW opgericht.

Het Ufo wordt gevoed door de voorgefinancierde WW-uitkeringen op de O&O-werkgevers te verhalen en door de Ufo- premie<sup>24</sup> die overheidswerkgevers betalen en door rentebaten. Daarnaast wordt op het van overheidswerknemers een pseudo-WW premie ingehouden. (...)

Wat betreft de WW worden nu alleen de uitvoeringskosten gefinancierd vanuit het Ufo. Vóór de wijziging van artikel 72a WW, werden ook de kosten van re-integratie van werklozen door het Ufo gefinancierd. Werkgevers rekenden er op dat door de wijziging van 72a WW, de Ufo-premie zou dalen. De kosten voor re-integratie kwamen immers voortaan niet meer ten laste van het Ufo. De premie daalde, maar niet zo veel als verwacht werd, namelijk slechts 0,02 procentpunt (zie tabel B.1).

*Tabel B.1 Ufo- premie voor en na wijziging artikel 72a WW op 1 juli 2005*

	2004	2005	2006	2007	2008
Premie advies UWV	0,47	0,56	0,49	0,48	0,53
Vastgestelde premie door SZW	0,80	0,80	0,78	0,78	?

Het advies van UWV is gebaseerd op fondstechnische overwegingen.

De geringe daling van de Ufo- premie is te verklaren door de wijze waarop de premie wordt vastgesteld. Bij die vaststelling (door het ministerie van SZW) wordt niet alleen rekening gehouden met het advies van het UWV, maar ook met loonpolitieke overwegingen, de koopkrachtontwikkeling en het EMU-saldo.

<sup>24</sup> Vanuit de Ufo- premie worden ZW- uitkeringen, niet verhaalbare WW uitkeringen, uitvoeringskosten van ZW, WAZO en WW en de bijdragen aan Rf gefinancierd (UWV, Juninota 2007).



**Verkennde interviews:**


---

1.	Mevr. Willems en Mevr. te Voortwis	Participatiefonds
2.	Mevr. van Weel	VNG
3.	Dhr. van Deelen	Ministerie van Defensie
4.	Dhr. Stet	Ministerie van Binnenlandse Zaken
5.	Dhr. van de Sanden	Ministerie van Binnenlandse Zaken
6.	Dhr. Hagg	Ministerie van Binnenlandse Zaken
7.	Mevr. Sengers	FNV Vakcentrale
8.	Mevr. Buitenhuis	FNV AbvaKabo
9.	Dhr. Lohman	CNV
10.	Dhr. Frerichs	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en We- tenschap
11.	Mevr. Koorengevel en Mevr. Haije	Expertisecentrum Arbeid en Gezondheid
12.	Dhr. van Dalen	MBO- raad
13.	Dhr. de Jonge	Bestuursdienst Amsterdam
14.	Dhr. Hinkens	Loyalis

**Verdiepende interviews:**


---

15.	Mevr. Lorent	Gemeente Amsterdam (Centrum)
16.	Dhr. Den Hartog	Bestuursdienst Rotterdam
17.	Mevr. Jacobs	Gemeente Nuth
18.	Mevr. Baelemans	Gemeente Eindhoven
19.	Dhr. Tulner	Provincie Friesland
20.	Dhr. Van der Molen	Provincie Noord Holland
21.	Dhr. Wolff	Waterschap Aa en Maas
22.	Mevr. Rokosch	SVB
23.	Mevr. De Bruin	Politie Korps Hollands Midden
24.	mevr. Willems, Mevr. Groote Schaarsberg, Dhr. Becht	Participatiefonds
25.	Dhr. Van der Graaf	ROC Flevoland
26.	Mevr. Janssen	ROC van Twente

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 27. Dhr. Van Renssen                 | Universitair Medisch Centrum Groningen   |
| 28. Dhr. Burger                      | Universiteit Leiden  |
| 29. Dhr. Reinaerts en<br>dhr. Coumou | Vrij Universiteit  |
| 30. Mevr. Popping                    | Johan de Witt scholengemeenschap   |
| 31. Dhr. Ahsmann                     | HBO In Holland   |
| 32. Dhr. Ten Oever                   | Ministerie van Justitie  |
| 33. Mevr. Biesheuvel                 | Ministerie van SZW   |
| 34. Mevr. Koot                       | Mobiliteitscentrum Dienst Justitiële Inrich-<br>tingen (Bureau Bevordering Arbeidspartici-<br>patie) |