

# GEBRUIK EN EFFECTEN VAN WW EN BWW IN HET HBO

## DEELRAPPORT 1

### AANLEIDING, BESCHRIJVING EN KOSTEN REGELINGEN

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo is opgericht door partijen bij de cao-hbo:

# GEBRUIK EN EFFECTEN VAN WW EN BWW IN HET HBO

## DEELRAPPORT 1

### AANLEIDING, BESCHRIJVING EN KOSTEN REGELINGEN

Het onderzoek naar het gebruik en de effecten van WW en BWW in het hbo is, in opdracht van Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo, uitgevoerd door AStri Beleidsonderzoek en -advies

*Het is toegestaan om (delen van) de informatie uit deze rapportage te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaand schriftelijke toestemming van Zestor vereist.*

19 juni 2013

## INHOUD

1	AANLEIDING EN OPZET ONDERZOEK	2
1.1	Preambule cao-hbo 2012-2013	2
1.2	Vraagstelling	3
1.3	Opzet onderzoek	3
2	BESCHRIJVING REGELINGEN	4
2.1	Hbo is eigenrisicodragers voor de WW	4
2.2	De BWRHBO versie oktober 2006	5
2.3	Wachtgeldregeling	6
2.4	Mantelovereenkomst met Margolin	6
3	GEBRUIK VAN DE REGELINGEN	7
3.1	Inleiding	7
3.2	Gebruik WW en BWW in het hbo	7
3.2.1	Gebruik WW	7
3.2.2	BWW	8
3.2.3	Kenmerken rechthebbenden BWW op basis van enquête	10
4	KOSTEN VAN DE REGELINGEN	12
4.1	Kosten WW en BWW in het hbo	12
4.2	Uitvoeringskosten WW en BWW	13
	BIJLAGE 1: TOELICHTING LOYALIS BESTAND	14

# 1 AANLEIDING EN OPZET ONDERZOEK

## 1.1 PREAMBULE CAO- HBO 2012- 2013

Voorafgaand aan de cao-hbo 2012-2013 is een preambule opgenomen die onder meer de 'Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering' als onderwerp heeft. Hierin wordt aangegeven waarom de huidige regeling voor de bovenwettelijke en nawettelijke werkloosheidsuitkering in het hbo aan herziening toe is. Daarbij wordt gewezen op het belang van het versterken van professionaliteit en van goed beleid om werkloosheid in de sector te voorkomen. Hogescholen voeren daarbij een beleid, waardoor werkloosheid van werknemers zoveel mogelijk wordt voorkomen. In het geval van dreigende werkloosheid moet er een goed werkend systeem van 'van werk naar werk' voorzieningen zijn en adequate inkomensbescherming.

In het volgende kader is de letterlijke tekst van deze preambule opgenomen:

### **Bovenwettelijke werkloosheidsregeling**

Binnen de huidige politieke context realiseren sociale partners zich dat de bestaande regeling in de cao met betrekking tot het boven en nawettelijke deel van de uitkering in geval van werkloosheid aan herziening toe is.

In moderne arbeidsverhoudingen ligt het accent op het versterken van de professionaliteit van medewerkers, op het door medewerkers gevoeld eigenaarschap van de eigen loopbaan, het weerbaar maken en houden van medewerkers in wisselende omstandigheden en het bieden van adequate bescherming en begeleiding in het geval werkloosheid dreigt. De hogescholen voeren daarbij een beleid dat garanties biedt waardoor werkloosheid beperkt blijft tot het minimaal noodzakelijke. In principe zal het werk gedaan worden door medewerkers die kunnen rekenen op een vaste aanstelling bij de hogescholen. De flexibiliteit die daar de uitzondering op is moet een reële uitdrukking zijn van het bedrijfseconomische risicoprofiel van de hogeschool dan wel verband houden met de onderwijsvormen en de aard van de opleiding.

Bij dreigende werkloosheid (collectief of individueel) zijn er effectieve voorzieningen die bemiddelen van werk naar werk en voorzieningen die een adequate inkomensbescherming bieden. Sociale partners erkennen dat de huidige regeling bij individueel en collectief ontslag mobiliteitsbelemmerende aspecten in zich draagt.

Het proces tot herziening van de BWR is niet bedoeld om te besparen op deze potentieel kostbare regeling maar om de met de BWR gepaard gaande middelen effectiever in te zetten teneinde de medewerkers in of ten behoeve van het primaire proces aan het werk te houden. (...)

Sociale partners committeren zich aan het proces om zodanige regelingen te ontwerpen dat die in de eerstkomende cao zullen worden vastgelegd. Zij vragen Zestor het proces van gedachtevorming te begeleiden, onder andere door onafhankelijke en externe procesbegeleiding en advisering aan dit proces te koppelen.

Bij het sluiten van deze cao waren de kabinetsplannen voor de verkorting van de WW-duur mede aanleiding om de herziening van de BWW te overwegen. Deze verkorting zou gevolgen hebben voor de duur van de bovenwettelijke aanvulling en het moment waarop de nawettelijke aanvulling in zou gaan.

Inmiddels is in het sociaal akkoord tussen regering en sociale partners afgesproken dat de duur van de WW vanaf 2016 stap voor stap met één maand per kwartaal teruggebracht wordt, tot in 2019 de WW maximaal twee jaar door de overheid wordt uitgekeerd. De kosten voor de resterende maximaal 14 maanden (tot de huidige maximale duur van 38 maanden) kunnen door werkgevers en werknemers in de branche gefinancierd worden. Hiermee verandert er nauwelijks iets voor het hbo, omdat de sector al eigen risicodragers voor de WW is.

## 1.2 VRAAGSTELLING

Als uitwerking van dit principeakkoord heeft Zestor voorliggend onderzoek laten uitvoeren naar het gebruik en de effecten van de wettelijke en bovenwettelijke WW in de hbo-sector. Doel is bestuurders aan de cao-tafel meer zicht te geven in de huidige stand van zaken. Op die manier kan het nadenken over dit thema in de ontwikkeling van de cao worden gefaciliteerd. De cao waarop het principeakkoord betrekking heeft, loopt tot 1 oktober 2013.

Voor dit onderzoek zijn vijf vragen opgesteld die drie thema's bestrijken:

### 1. *Gebruik en kosten van de regelingen*

Hoeveel mensen vanuit hogescholen zitten in de WW, in de bovenwettelijke WW en in de nawettelijke WW? Hoe lang blijven ze erin zitten? Hoe hoog zijn de kosten verbonden met deze drie regelingen naar schatting, ook gerelateerd aan de duur van de uitkeringen? Is een uitsplitsing mogelijk naar OP, OOP, naar functieschaal of naar opleiding, naar leeftijd, naar duur van het voorafgaande dienstverband?

### 2. *Praktijk en effecten van de regelingen*

Hoe worden werkzoekenden gestimuleerd werk te vinden? Wat ondernemen ze zelf, hoe worden ze begeleid? Welke partijen zijn hierbij betrokken? Voor zover mogelijk: wat gebeurt er al bij dreigende werkloosheid, hoe is de begeleiding in die fase?

- Verandert dit bij de groep die al langere tijd in de WW/ bovenwettelijke WW zit? Zijn zij nog actief bezig met re-integratie? Op welke manier worden zij nog ondersteund?
- Is de duur en hoogte van de uitkering een belemmering om weer aan de slag te komen? Is het stelsel voldoende activerend? Op welke wijze zijn mensen te motiveren opnieuw aan de slag te gaan, is daar iets extra's voor nodig?

### 3. *Voorbeelden van wijzigingen*

Zijn er voorbeelden van sectoren die een regeling hebben gewijzigd? Hoe zien die afspraken eruit? Is er al zicht op de gevolgen daarvan?

## 1.3 OPZET ONDERZOEK

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen, zijn de volgende vijf activiteiten uitgevoerd:

- Beschrijvende analyse bestand Loyalis
- Documentanalyse kosten: diverse bronnen, waaronder jaarverslagen hogescholen
- Enquête onder uitkeringsgerechtigden
- Interviews met acht P&O'ers, vier re-integratieprofessionals van onder meer Margolin en drie (dreigend) werklozen
- Documentanalyse van sectoren met cao-wijzigingen

De resultaten van het onderzoek zijn opgenomen in vier deelrapporten en een overkoepelend paper. Het eerste deelrapport ligt voor u en gaat in op de aanleiding voor het onderzoek. Het bevat tevens een beschrijving van de relevante regelingen: WW, BWRHBO en de mantelovereenkomst met Margolin. Voor dit deelrapport is gebruik gemaakt van de analyse van het bestand van Loyalis, van de documentanalyse en van een aantal gegevens uit de enquête onder uitkeringsgerechtigden.

Het tweede deelrapport gaat in op de praktijk en de effecten voor de uitkeringsgerechtigden. Hier komt ook de praktijk van re-integratie en begeleiding naar ander werk aan de orde. Dit rapport is grotendeels gebaseerd op de enquête onder (voormalig) uitkeringsgerechtigden.

In het derde rapport richten we ons op de praktijk en de effecten van de regelingen voor de hogescholen zelf. Hier gaan we onder meer in op de consequenties voor het aannamebeleid. Dit rapport bevat voornamelijk de resultaten van de interviews bij de hogescholen en de interviews met de re-integratieprofessionals.

Tot slot worden in het vierde deelrapport voorbeelden uit aan het hbo verwante of voor het hbo relevante sectoren besproken.

## 2 BESCHRIJVING REGELINGEN

### 2.1 HBO IS EIGENRISICODRAGER VOOR DE WW

In dit onderzoek gaat het om de WW en de bovenwettelijke WW regeling zoals cao-partners die vaststellen. De sector is eigenrisicodragers voor de WW, hetgeen inhoudt dat hogescholen zelf de kosten voor de WW-uitkeringen dragen. Gedurende de periode waarin recht op WW bestaat, zijn deze kosten uiteraard hoger dan de kosten voor de bovenwettelijke aanvulling.

#### *Rol UWV*

UWV voert de WW uit, ook voor ex-werknemers van eigenrisicodragers. Tot 1 april 2007 voerde UWV ook de bovenwettelijke WW uit. Sinds die datum wordt in het hbo de bovenwettelijke WW uitgevoerd door Loyalis Maatwerkadministraties.

#### *Werkgever verantwoordelijk*

UWV stelt het recht, de hoogte en de duur van de WW-uitkering vast. UWV verzorgt eveneens de betaling van de WW uitkering aan betrokkenen.<sup>1</sup> De kosten daarvan declareert UWV elke maand bij de eigenrisicodragers. Deze kosten worden verhoogd met de werkgeverspremies. De werkgever moet de gehele WW-uitkering betalen als de werknemer recht heeft op WW, en hij de laatste werkgever was, en er geen sprake was van een eerdere werkloosheidsuitkering. Als er wel sprake is van een eerdere werkloosheidsuitkering, is de nieuwe werkgever alleen verantwoordelijk als de werknemer minimaal 26 weken bij hem in dienst was. Werkgevers kunnen bezwaar maken tegen een beschikking van UWV.

#### *Sollicitatieplicht en re-integratieplicht*

Eigenrisicodragers zijn zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van hun ex-werknemers. Deze werknemers kunnen geen ondersteuning bij UWV krijgen. UWV beoordeelt wel of de werkloze nog aan de voorwaarden voor een WW-uitkering voldoet. Hiertoe moet de WW-gerechtigde aan de sollicitatieplicht en aan de re-integratieplicht voldoen. Daartoe controleert UWV de sollicitatieplicht en passen zij, als er sprake is van niet voldoen aan de plicht wegens verwijtbaar gedrag, een sanctie toe. Dit gaat buiten de werkgever om.

UWV heeft daarentegen geen zicht op het niet voldoen aan de re-integratieplicht. Wanneer dit aan de orde is, moet de ex-werkgever of de uitvoerder van de bovenwettelijke regeling dit melden aan UWV. UWV beoordeelt vervolgens of er sprake is van verwijtbaar gedrag en of een sanctie volgt.

UWV vermeldt expliciet dat de controle die UWV uitvoert op de sollicitatieplicht uitsluitend een kwantitatieve controle is. "De kwalitatieve aspecten van het solliciteren (hoe ziet de sollicitatiebrief eruit, op welke vacatures wordt gesolliciteerd e.d.) maken deel uit van de re-integratietaak van de overheidswerkgever en vallen dus bij de beoordeling van mogelijk verwijtbaar gedrag onder de re-integratieverplichting (de werkloze werknemer moet in voldoende mate meewerken aan de eigen re-integratie)".<sup>2</sup>

UWV informeert de werkloze werknemer van een overheidswerkgever over zijn rechten en plichten en over die zaken waarbij zijn situatie verschilt van een ex-werknemer uit de marktsector (waar werkgevers geen eigenrisicodragers zijn). Hiervoor wordt de brochure 'Ontslag en Re-integratie bij Overheid en Onderwijs, nét even anders' gebruikt. In deze brochure wordt ook op het recht op bovenwettelijke WW gewezen, waarbij voor meer informatie naar de voormalige werkgever wordt verwezen.

---

<sup>1</sup> De informatie in deze paragraaf is grotendeels gebaseerd op de UWV brochure *Werkwijzer 'artikel 72a WW' Een werkwijzer voor werkgevers uit de sector Overheid & Onderwijs*, uitgave februari 2013.

<sup>2</sup> Bron: UWV brochure *Werkwijzer 'artikel 72a WW' Een werkwijzer voor werkgevers uit de sector Overheid & Onderwijs*, uitgave februari 2013.

## 2.2 DE BWRHBO VERSIE OKTOBER 2006

De bovenwettelijke regeling voor het hbo is opgenomen in de BWRHBO. In onderstaand kader zijn de kernpunten van deze regeling weergegeven.<sup>3</sup>

### Wanneer recht op een bovenwettelijke uitkering?

Mensen die vanuit hun onderwijsdienstbetrekking niet verwijtbaar worden ontslagen en die werkzaam waren bij een door de Minister van OCW bekostigde HBO-instelling, hebben recht op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en op een WW-uitkering. De duur en de hoogte van de aanvulling op de WW gelijk is aan de duur van de WW.

### Hoogte van de bovenwettelijke aanvulling

De WW-uitkering wordt in het eerste jaar aangevuld met 8% en wordt berekend op het ongemaximeerde dagloon. Gedurende de eerste 2 maanden vult de regeling aan tot 83% van het ongemaximeerde dagloon (de WW bedraagt in die periode 75% van het laatstverdiende, gemaximeerde, dagloon). De daaropvolgende 10 maanden wordt de WW (die dan 70% bedraagt) aangevuld tot 78% en vervolgens wordt de uitkering aangevuld tot 70% van het ongemaximeerde dagloon.

### Wanneer recht op een nawettelijke uitkering?

Onder voorwaarden kan men na afloop van de WW-uitkering aanspraak maken op een nawettelijke uitkering. De duur wordt berekend op basis van:

- iemands leeftijd op de eerste werkloosheidsdag (minimaal 41 jaar) en
- het aantal aaneengesloten dienstjaren in het onderwijs direct voorafgaande aan het ontslag (minimaal 5 jaar).

Naar gelang leeftijd en aantal dienstjaren stijgt de duur van deze uitkering tot een maximum van 11 jaar (als iemand 54 jaar is op het moment van ontslag en een diensttijd heeft van tenminste 12 jaar, dan duurt de aansluitende uitkering tot de eerste dag van de maand waarin hij/zij 65 jaar wordt). Deze uitkering bedraagt 70% van het gemaximeerde dagloon. Hierbij geldt het maximum van schaal 12 als het maximum dagloon.

De bovenwettelijke WW voor het hbo kent dus gedurende de looptijd van de WW (afhankelijk van leeftijd en arbeidsverleden variërend van 3 tot 38 maanden) een aanvulling die, in tegenstelling tot de WW, in ieder geval op het ongemaximeerde dagloon berekend wordt.

De hoogte van het maximum dagloon voor de SV-wetten is op 1 januari 2013 bruto (ongeveer) € 3.915 per maand, inclusief vakantiegeld. Vanaf schaal 11 ligt het maximumsalaris in het hbo boven het maximum dagloon, zodat deze medewerkers zonder bovenwettelijke aanvulling meer dan 30% in inkomen terug zouden vallen. Naast de aanvulling op de uitkering kennen de BWRHBO en de cao nog enkele bepalingen over re-integratie.

### Pensioenopbouw

In het pensioenreglement van het ABP is geregeld dat de pensioenopbouw voor ABP-gerechtigden met een werkloosheidsuitkering 3/8 (= 37,5%) bedraagt. Betrokkene bouwt pensioen op zolang hij recht heeft op een (WW, bovenwettelijke of nawettelijke) uitkering, maar uiterlijk tot 62 jaar. De premie wordt betaald door de laatste werkgever.

### Persoonsgebonden re- integratietraject

Werknemers met een vast dienstverband van meer dan twee jaar van wie vaststaat dat zij na afloop van het dienstverband recht hebben op een WW-uitkering, hebben in het hbo recht op een re-integratietraject dat persoonsgeboden is. Bij een reorganisatie, waarin de regel een sociaal plan wordt opgesteld, bestaat dit recht niet. De hoogte van het persoonsgebonden budget is leeftijdsafhankelijk en is minimaal 8.000 en maximaal 12.000 euro.

<sup>3</sup> Bronnen: 'BWRHBO versie oktober 2006' (HBO-raad) en de brochure 'Werkloosheid in het hbo 11.0308 GWI' (AOB).

### **Loonsuppletie**

Onder voorwaarden kan men bij aanvang van een nieuwe dienstbetrekking in aanmerking komen voor een aanvulling via loonsuppletie. Indien het salaris van de nieuwe baan lager is dan het salaris van de oude baan waaruit men is ontslagen, wordt het verschil gedurende de eerste helft van de looptijd van het recht op een bovenwettelijke aanvulling aangevuld tot 100%. De resterende periode van het recht op de bovenwettelijke aanvulling wordt het verschil tot 90% aangevuld. Als een nieuwe baan minder uren heeft en een lager fulltime salaris, dan wordt de aanspraak op loonsuppletie gerelateerd aan dat uren aantal in de nieuwe baan. Daarnaast geldt dat het recht op bovenwettelijke WW herleeft als men binnen 4 jaar opnieuw werkloos wordt vanuit een dienstbetrekking waar geen recht op bovenwettelijke WW bestaat. Over de loonsuppletie vindt geen pensioenopbouw plaats. Doel van de loonsuppletieregeling is om werkhervatting van mensen te bevorderen, door een financiële prikkel in te bouwen en door garanties te geven voor herleving.

### **Herleving**

Binnen 4 jaar na eindiging van het recht op bovenwettelijke uitkering in verband met het aanvaarden van nieuw werk, kan het recht op bovenwettelijke uitkering herleven. Als betrokkene binnen die 4 jaar weer recht krijgt op een WW-uitkering zonder dat daar recht op een bovenwettelijke uitkering aan verbonden is, dan herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering per de ingangsdatum van het nieuwe recht op WW uitkering.

### **Wachtgeldregeling**

Op werknemers die voor 1 januari 2001 ontslagen zijn, is de oude wachtgeldregeling van toepassing, de WRHBO. Deze wachtgeldregeling volgde de opbouw van de oude WW, waarbij sprake was van een loongerelateerde WW-uitkering (en aanvulling daarop volgens de wachtgeldregeling) en de vervolgutkering. Die bepalingen zijn niet meer actueel, omdat de rechthebbenden voor 1 januari 2001 werkloos zijn geworden en inmiddels hun WW-duur opgemaakt hebben. Op werknemers die na 1 januari 2001 zijn ontslagen is de bovenwettelijke regeling werkloosheidsregeling van toepassing (BWRHBO). Deze is na 2001 nog gewijzigd en op dit moment geldt de regeling van februari 2013.

In de oude regelingen liep de nawettelijke uitkering langer door. Iemand van 50 jaar en ouder met een dienstverband van minimaal 12 jaar had recht op een aanvullende uitkering tot zijn 65<sup>ste</sup> jaar. Waarschijnlijk zal deze laatste wachtgelduitkering in 2017 eindigen.

In de huidige regeling loopt de nawettelijke uitkering door de AOW-gerechtigde leeftijd als iemand op het moment van ontslag 54 jaar en twee maanden of ouder is en een diensttijd van minimaal 12 jaar heeft.

Tijdens de verlenging bedraagt de uitkering 70% van het dagloon, maar ten hoogste 70% van het bedrag van schaal 12 van de cao-hbo, trede 10.

## **2.3 MANTELOVEREENKOMST MET MARGOLIN**

Zestor heeft namens de hogescholen voor de begeleiding van (dreigend) werkloze werknemers in het hbo een mantelovereenkomst met Margolin gesloten.

Daarbij is afgesproken dat Zestor de intake en het opstellen van het plan volledig vergoedt. Aan de daaruit vloeiende activiteiten draagt Zestor 30% bij. De overige 70% komt voor rekening van de hogeschool. Daarbij geldt dat de helft van de totale trajectprijs alleen in het geval van plaatsing van de werknemer wordt gefactureerd. Margolin stuurt aparte facturen en berekent welk deel voor rekening van Zestor komt en wat de overgebleven kosten voor de hogeschool zijn.



## 3 GEBRUIK VAN DE REGELINGEN

### 3.1 INLEIDING

Dit deelrapport gaat in op de vraag naar het gebruik en de kosten van de bovenwettelijk regeling. Hiervoor maken we gebruik van de analyse van het Loyalisbestand, van overige documenten zoals de Loyalis kwartaalrapportages, van de arbeidsmarktmonitor voor het hbo (2012) en de Kennisbank Arbeidszaken Publieke sector. Voor een beeld van de kenmerken van de (B)WW-rechthebbenden in vergelijking met de werkzame populatie in het hbo geven we hier eerst een beeld van de werkzame populatie in het hbo.

#### *Werkzame populatie hbo: veel vrouwen en ouderen*

Eind 2009 had de hbo sector een kleine 43.000 banen.<sup>4</sup> Meer dan de helft van de werkzame personen in het hbo is vrouw: 54%.<sup>5</sup> Het hbo is een vergrijzende sector. In 2011 was 56% van de werkenden ouder dan 45 jaar en een kwart was ouder dan 55 jaar. Het opleidingsniveau in de sector is zeer hoog: de helft van de werkenden heeft een universitaire opleiding en 34% heeft een hbo-opleiding.

In het hbo wordt veel in deeltijd gewerkt: slechts 35% heeft een voltijd aanstelling. Met 90% vaste aanstellingen bevindt het hbo zich tussen het voortgezet en primair onderwijs, waar meer vaste aanstellingen zijn, en het wetenschappelijk onderwijs, waar juist meer tijdelijke aanstellingen zijn.

### 3.2 GEBRUIK WW EN BWV IN HET HBO

#### 3.2.1 GEBRUIK WW

UWV beschikt alleen over gegevens over WW-rechthebbenden. Zij hebben geen informatie over degenen met recht op een BWV regeling. Er zijn in 2011 815 nieuwe WW-uitkeringen aangevraagd en 770 zijn beëindigd. Ultimo 2011 waren er 621 lopende WW-uitkeringen vanuit de sector.

**Tabel 3.1 Nieuwe, lopende en beëindigde WW- uitkeringen naar leeftijd (%), 2011**

Leeftijdscategorie	Nieuwe WW (n=815)	Lopende WW (n=621)	Beëindigde WW (n=770)
< 25 jaar	2,5%	0,6%	2,5%
25 tot 35 jaar	32,9%	15,3%	34,4%
35 tot 45 jaar	27,0%	26,9%	25,3%
45 tot 55 jaar	25,7%	31,4%	23,8%
55 jaar en ouder	12,0%	25,8%	14,0%

Tabel 3.1 laat zien dat de meeste lopende WW-uitkeringen in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder voorkomen. Dit aandeel komt overeen met het aandeel van de leeftijdsgroep in de werkende populatie. Bij de nieuwe en beëindigde uitkeringen gaat het vaak om jongeren van 25 tot 35 jaar. Deze leeftijdsgroep is vergeleken met hun aandeel in de werkende populatie oververtegenwoordigd bij de nieuwe WW-uitkeringen. Waarschijnlijk is dit de groep met de tijdelijke contracten.

<sup>4</sup> Bron: Arbeidsmarktmonitor hbo 2012, uitgave: Zestor.

<sup>5</sup> Bron: Kennisbank Arbeidsmarkt Publieke Sector, [www.arbeidenoverheid.nl](http://www.arbeidenoverheid.nl), cijfers 2011

Opvallend is dat in 2011 relatief weinig nieuwe WW-uitkeringen zijn toegekend aan mensen van 55 jaar en ouder. In de interviews met de hogeschole kwam naar voren dat werkgevers zich bewust zijn van de hoge kosten voor WW en BWW bij oudere werknemers. De duur van de WW-uitkering is afhankelijk van arbeidsverleden tot 1998 en de jaren tussen de 18<sup>e</sup> verjaardag en 1998. De duur varieert van 3 maanden tot 38 maanden.

**Tabel 3.2 Duur nieuwe, lopende en beëindigde WW- uitkeringen (%), 2011**

Duurcategorie	Lopende WW (n=621)
= < 6 maanden	50,9%
6 - 12 maanden	19,2%
12 - 24 maanden	20,9%
24 - 36 maanden	8,5%
>36 maanden	0,5%

Ongeveer de helft van de lopende WW-uitkeringen in het hbo heeft een maximum duur van minder dan 6 maanden. Bij de nieuwe uitkeringen geldt dat voor bijna 80%. Een gering aantal WW-uitkeringen in het hbo hebben nog een duur van meer dan 24 maanden (9%).

### 3.2.2 BWW

Loyalis Maatwerkadministraties voert voor het hbo de bovenwettelijke WW regeling uit en levert daar kwartaalrapportages over. Tabel 3.3 laat zien dat er eind 2011 nog 77 wachtgelduitkeringen lopen en dat er 412 BWW uitkeringen worden betaald.

**Tabel 3.3 Stand van zaken BWW regelingen eind 2011 (ultimo, standcijfer)**

Aantallen betaalde uitkeringen	
Wachtgelden	77
BWW	412
Bestandsomvang eind 2011, aantal rechten	
Wachtgelden	247
BWW	1282

Bron: Loyalis maatwerk administratie kwartaalrapportage Q4 2011

Het aantal wachtgelduitkeringen neemt nog elke maand af. Aan het einde van het derde kwartaal van 2012 gaat het bijvoorbeeld nog om 46 uitkeringen.

#### *Loyalisbestand*

Door Loyalis zijn voor dit onderzoek geanonimiseerde bestanden geleverd, met de standgegevens van februari 2013. Bijlage 1 bevat een toelichting op dit bestand en een aantal resultaten.

In februari 2013 betaalde Loyalis aan 377 personen een uitkering op basis van een bovenwettelijke werkloosheidsregeling.<sup>6</sup> In de helft van de gevallen betrof dit een nawettelijke uitkering (NWW binnen de BWRHBO). De nawettelijke uitkering neemt zowel in aantal als in kosten het grootste deel van de BWRHBO voor z'n rekening. Daarnaast had bijna 30% van de uitkeringen betrekking op een bovenwettelijke aanvulling en de overige 20% had betrekking op de oude wachtgeldregeling en gevallen van loonsuppletie.

<sup>6</sup> Dit aantal is in februari 2013 dus iets lager dan het aantal uitkeringen dat eind 2011 betaald werd, zoals tabel 3.3 liet zien.

Loonsuppletie betreft een aanvulling op het loon, waarvoor men in aanmerking kan komen als men aansluitend aan het ontslag of tijdens de duur van de bovenwettelijke uitkering een nieuwe baan heeft aanvaard tegen een lager dagloon (artikel 15 Bovenwettelijke regeling hbo). In 2011 gaf Loyalis in de kwartaalrapportages aan dat er geen gevallen van loonsuppletie waren. In het bestand van februari 2013 zijn 31 uitbetalingen loonsuppletie opgenomen. Bij 13 daarvan is het loon aangevuld tot 100% (zoals gedurende de eerste helft van de looptijd van het recht geldt), bij 16 uitbetalingen tot 90% en bij 2 gevallen tot een ander percentage. Onbekend is wat deze mensen precies verdienen, we weten alleen dat 14 van de 31 minder uren werken in hun nieuwe baan.

#### *Duur van de uitkeringen niet bekend*

Over de gemiddelde lopende duur van de uitkeringen zijn geen gegevens beschikbaar. Er zijn alleen gegevens beschikbaar over wanneer het *recht* op een uitkering gestart is en beëindigd is. Dit is geen informatie over de termijn waarover daadwerkelijke betalingen gedaan zijn.

#### *Personen met uitkeringsrechten en daadwerkelijke uitkeringen*

Van de 377 personen met een uitbetaalde uitkering in februari 2013 is 53% man en 47% vrouw. Deze verdeling is anders dan op de arbeidsmarkt voor het hbo waar vrouwen juist in de meerderheid zijn. 43% valt in de leeftijdsklasse van 45-54 jaar; 38% is ouder. Opgemerkt dient te worden dat het wachtgeld-bestand volledig bestaat uit 60-plussers.

Gegevens over de hoogte van het loon of de duur van het laatste hbo-dienstverband van degenen die een uitkering ontvangen, zijn niet bekend.

Wat betreft omvang van het dienstverband had ongeveer de helft een dienstverband van minder dan 36 uur en de helft 36 uur of meer.

#### *Vrijstellingen van sollicitatieplicht*

Bijna alle uitkeringsgerechtigden, met uitzondering van degenen met een wachtgeldregeling, hebben sollicitatieplicht.

#### *Uitkeringen naar instellingsgrootte*

We hebben ook gekeken naar het relatieve beslag op de werkloosheidsuitkeringen bij grote, middelgrote en kleine hogescholen. Hierbij is het aantal uitkeringen afgezet tegen het aantal werknemers in ieder van de groottecategorieën. Te zien valt dat op de kleine hogescholen het aantal uitkeringen per 1.000 werknemers hoger ligt dan op de middelgrote en grote hogescholen (bijlage).

### 3.2.3 KENMERKEN RECHTHEBBENDEN BWW OP BASIS VAN ENQUÊTE

In de enquête onder de (B)WW rechthebbenden is ook naar een aantal achtergrondkenmerken gevraagd. Dit is de enige bron die informatie bevat over het type functie: onderwijzend personeel, OOP of management. Bijna evenveel respondenten waren in de laatste aanstelling in het hbo werkzaam als docent of in een ondersteunende functie. Daarnaast was een kleine 20% afkomstig uit een managementfunctie (tabel 3.4).

**Tabel 3.4 BWW- gerechtigden: functietype laatste aanstelling hbo**

	(n= 193)
Onderwijzend Personeel (OP)	41%
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	36%
Management	18%
Onbekend	5%
Totaal	100%

Bron: enquête onder BWW (ex-uitkeringsgerechtigden)

Bijna de helft had, voordat men recht kreeg op een (B)WW-uitkering, een vaste aanstelling in het hbo (47%).

**Tabel 3.5 BWW- gerechtigden: looptijd van contract van laatste aanstelling hbo**

	(n= 193)
Onbepaalde tijd	47%
Voor bepaalde vervangingsperiode (ongeacht duur)	1%
1-11 maanden	7%
12 maanden	21%
Langer dan 12 maanden	18%
Onbekend	5%
Totaal	100%

Bron: enquête onder BWW (ex-uitkeringsgerechtigden)

Indien men een contract voor bepaalde tijd had, was de reden dat dit niet verlengd werd meestal een reorganisatie (42%).

**Tabel 3.6 Indien contract voor bepaalde tijd: waarom werd dit niet verlengd?**

	(n= 92)
Vanwege een reorganisatie	42%
Al drie maal verlenging tijdelijk contract gehad	10%
Baan paste niet	10%
Tijdelijk contract werd niet verlengd	9%
Degene die ik verving kwam terug	5%
Vanwege mijn gezondheid	5%
Vanwege een arbeidsconflict	5%
Einde project	4%
Onduidelijk	3%
Op eigen verzoek	3%
Anders	2%
Totaal	100%

Bron: enquête onder BWW (ex-uitkeringsgerechtigden)

Indien men een contract voor onbepaalde tijd had, was de reden dat dit eindigde in de helft van de gevallen een arbeidsconflict. Een kwart verloor zijn of haar baan als gevolg van een reorganisatie.

**Tabel 3.7 Indien contract voor onbepaalde tijd: waarom werd dit beëindigd?**

	<b>(n= 91)</b>
Vanwege een arbeidsconflict	50%
Vanwege een reorganisatie	25%
Vanwege mijn gezondheid	10%
Onduidelijk	6%
Anders	3%
Op eigen verzoek	3%
Geen geschikte functie beschikbaar	2%
Einde project	1%
Totaal	100%

Bron: enquête onder BWW (ex-uitkeringsgerechtigden)

Een groot deel van de ondervraagden heeft een opleidingsniveau op hbo / bachelor-niveau (36%) of universitair / master niveau (39%).

Gemiddeld werkten de ondervraagden bijna 11 jaar (aaneengesloten) in het hbo. Het totale (betaalde) arbeidsverleden, dus ook buiten het hbo) omvat gemiddeld 29 jaar.

## 4 KOSTEN VAN DE REGELINGEN

### 4.1 KOSTEN WW EN BWW IN HET HBO

#### WW

De kosten van de WW zijn bekend op sectorniveau. De kennisbank arbeidszaken publieke sector geeft de kosten per socialezekerheidsregeling per overheidssector. Voor het hbo zijn de totale kosten voor de WW in 2011 10 miljoen euro.

Wanneer de sector geen eigenrisicodrager zou zijn en publiek verzekerd zou zijn, dan zouden de lasten voor de WW gevormd worden door de sectorpremie en de premie voor het Awf die opgebracht moest worden.

Om een vergelijking te maken, is een schatting gemaakt van deze fictieve premiebedragen voor 2010 en 2013.<sup>7</sup> Tabel 4.1 laat zien dat deze kosten in 2010 rond de 47 miljoen uit zouden komen. In 2013 ligt dit bedrag iets lager. Deze kosten zijn dus beduidend hoger dan de kosten die de sector als eigenrisicodrager voor de WW maakt.

**Tabel 4.1 Fictieve kosten WW als hbo publiek verzekerd zou zijn (geen ERD)**

	2010	2013
Loonsom (bij benadering)	1,7 mld	1,7 mld
WW sectorpremie	0,29%	0,77%
bedrag sectorpremie	4.930.000	13.090.000
AWF premie <sup>8</sup>	4,20%	1,70%
bedrag AWF premie	42.122.164	28.900.000
Totaal fictieve premies WW publiek	47.052.164	41.990.000

#### *Bovenwettelijke werkloosheidsregeling*

Voor 2011 zijn de programmalasten van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling op jaarbasis bekend. Deze zijn in tabel 4.2 weergegeven. Dit is in totaal ongeveer € 7,4 miljoen, waarvan een derde aan wachtgeld besteed wordt. In 2010 werd nog ongeveer 4 miljoen aan wachtgeld besteed, Gezien de snelle afname van het aantal rechthebbenden op wachtgeld, zullen deze kosten binnenkort tot het verleden behoren.

De uitgaven aan de bovenwettelijke werkloosheidsregeling zijn tussen 2010 en 2011 met € 700.000 gestegen tot € 4,7 miljoen.

**Tabel 4.2 Kosten BWW op basis van Loyalis kwartaalrapportages**

Programmalasten op jaarbasis 2011

Wachtgelden	€ 2.612.720
BWW	€ 4.756.430

Bron: Loyalis maatwerk administratie kwartaalrapportage Q4 2011

De kosten voor de wachtgelden zijn in de loop van het jaar 2011 afgenomen (niet in tabel). De kosten voor de BWW zijn ongeveer gelijk gebleven. Vergeleken met de kosten WW op jaarbasis zijn de kosten voor de BWW regeling voor de sector lager: 4,76 miljoen vergeleken met 10 miljoen uitgaven voor de WW. Hoewel de aanvulling op de WW beperkt is, zorgt de boven- en nawettelijke uitkering voor een totaal aan lasten dat bijna de helft bedraagt van de kosten voor de WW.

Op basis van het Loyalis onderzoeksbestand over februari 2013 zien we dat het grootste deel van de uitgaven, zo'n 70%, besteed wordt aan de nawettelijke uitkering. Dit heeft betrekking op ongeveer de helft van de uitkeringsgerechtigden.

<sup>7</sup> Er is rekening mee gehouden dat de Awf-premie in 2010 nog een franchise kende.

<sup>8</sup>Zie voetnoot hiervoor

In de jaarverslagen is beperkte informatie over de kosten voor de bovenwettelijke WW opgenomen. Slechts een beperkt aantal hogescholen maakt in hun jaarverslag of openbare jaarrekening een onderscheid tussen de kosten voor de wettelijke WW en voor de bovenwettelijke uitkeringen. Wel wordt er in een aantal jaarverslagen ingegaan op de lasten voor het wachtgeld/ de WW en BWW regeling.

Daarbij noemt een aantal hogescholen dat ze beleid voeren om het beroep op deze regelingen terug te dringen vanwege de hoge kosten die hiermee verbonden zijn. Dit beleid kan zowel bestaan uit het beperken van het personeel dat recht heeft op WW en BWW als uit het begeleiden van ex-medewerkers naar werk om daarmee de instroom in en de duur van het gebruik van de WW en BWW te beperken. Zo vermeldt een hogeschool: "Anderzijds zijn de kosten inhuur hoger door meer dan begrote relatief duurdere inhuur om het wachtgeldrisico te vermijden." Een andere hogeschool schrijft: "Dit vanwege het beleid van de hogeschool als goed werkgever om betrokken medewerkers actief te begeleiden en daarmee de instroom in en de duur van de WW- en BWW-regelingen te beperken."

## 4.2 UITVOERINGSKOSTEN WW EN BWW

### *Uitvoeringskosten WW*

De uitvoeringskosten voor de WW worden door het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo) gemaakt. Deze kosten bedragen een klein percentage van de premie die de sector aan het Ufo betaald. In totaal werd naar schatting in 2010 ongeveer € 350.000 voor de uitvoeringskosten WW betaald.

De premie voor Ufo = 0,78% van de loonsom.  
De schatting van de getotaliseerde loonsom in het hbo is in 2010 circa 1,7 miljard.  
Zodoende betaalt het gehele hbo ongeveer € 13.260.000 aan premie voor het Ufo.  
Daarvan is 5% bedoeld voor dekking van de uitvoeringskosten. Iets meer dan de helft daarvan (53%) heeft betrekking op de uitvoeringskosten voor de WW. Zodoende is 2,65% van de premie bedoeld voor de uitvoeringskosten van de WW.  
Dit is in totaal € 350.000.

### *Uitvoeringskosten BWW*

Loyalys maatwerkadministratie geeft in de kwartaalrapportages ook de uitvoeringskosten voor de BWW regeling aan. Tabel 4.3 bevat de gerealiseerde kosten voor 2011.

**Tabel 4.3 Uitvoeringskosten BWW Loyalys 2011**

Regeling	Uitvoeringskosten 2011
Wachtgelden	€ 81.670
BWW	€ 371.400

Bron: Loyalys maatwerk administratie kwartaalrapportage Q4 2011

Wanneer we deze kosten relateren aan het aantal betaalde rechten (77 wachtgeld en 412 BWW) dan zijn de uitvoeringskosten voor een wachtgelduitkering ruim € 1.000 per jaar en die voor een BWW uitkering € 900 per jaar.

## BIJLAGE 1 TOELICHTING LOYALIS BESTAND

### *Toelichting bij kwartaalrapportages*

In tabel 3.1 zijn zowel de betaalde uitkeringen als het bestand aan uitkeringen opgenomen. In de kwartaalrapportage geeft Loyalis aan waar het verschil tussen het actieve bestand en degenen met een (latent) uitkeringsrecht mee te maken kan hebben.

De bestandsomvang wordt bepaald door het criterium 'recht' waarbij de volgende categorieën eveneens tot het (declareerbare) uitkeringenbestand worden gerekend:

- ***Clënten met een nulbetaling***  
Dit zijn bijvoorbeeld cliënten van wie het bovenwettelijke recht niet tot uitbetaling komt in verband met de hoogte van de wettelijke uitkering en/of neveninkomsten.
- ***Clënten van wie het recht kan herleven***  
Indien een uitkeringsgerechtigde op het Verslag Werk en Inkomen (VWI) een volledige werkhervatting vermeldt, eindigt zijn recht op uitkering. De cliënt wordt nog de daarop volgende 6 maanden gevolgd omdat het recht in die periode kan herleven.
- ***Langdurig zieken***  
Voor langdurig zieke cliënten wordt -maximaal 24 maanden- de poortwachterfunctie vervuld (het aanvangsmoment van de WIA uitkering). Tijdens de ziekteperiode van de cliënt blijft deze het recht behouden.
- ***Klanten die het maandformulier niet terug sturen***  
De Bovenwettelijke WW uitkering kent twee fasen. De eerste fase is de AanVullende Uitkeringsfase (AVU), de eventuele aanvulling op de WW-uitkering. De tweede fase is de AanSluitende Uitkeringsfase (ASU), waarbij er niet langer sprake is van een onderliggende WW-uitkering. Gebleken is dat cliënten in de AVU fase vaak hun VWI niet retourneren. Dit zijn veelal cliënten met een zeer lage aanvullende uitkering dan wel een recht dat niet tot uitbetaling komt. In de ASU fase kan er echter wel een substantieel recht bestaan. Tijdens de AVU fase worden de cliënten gevolgd om hun recht op ASU correct vast te kunnen stellen. Loyalis blijft Verklaringen Werk en Inkomen (VWI's) sturen, ook als de cliënt deze niet retourneert.

### *Toelichting bij onderzoeksbestand Loyalis*

Door Loyalis zijn voor dit onderzoek geanonimiseerde bestanden geleverd met de standgegevens van februari 2013. De door Loyalis geleverde bestanden bevatten in totaal 794 rechten op een regeling. Naast de bovenwettelijke aanvulling op de WW en de nawettelijke WW, zijn ook rechten op wachtgeld (oude regeling) geregistreerd, recht op loonsuppletie en de garantie-uitkering. Tabel B1.1 toont het type regelingen waarop rechten bestaan, en of deze in februari 2013 wel of niet tot een uitbetaling hebben geleid. De tabel laat zien dat van de in februari bestaande rechten op uitkeringen 377 van de 794 gevallen hebben geleid tot een uitbetaling. In 417 gevallen is sprake van een nuluitkering: de uitkering is niet uitbetaald omdat betrokkene nu weer werkt of (wat minder vaak voorkomt) niet aan de voorwaarden (sollicitaties) heeft voldaan.

**Tabel B1.1 Wel/niet uitbetaling per regeling (stand februari 2013)**

	wel uitbetaling	geen uitbetaling (nuluitkering)	totaal	totaal procentueel
BWW (zonder aansluitende uitkering)	111	156	267	34%
NWW (BWW met aansluitende uitkering)	192	219	411	52%
BW-garantie-uitkering	10	12	22	3%
BW-loonsuppletie	26	22	48	6%
wachtgeld-loonsuppletie	5	3	8	1%
wachtgeld	33	5	38	5%
<b>Totaal</b>	<b>377</b>	<b>417</b>	<b>794</b>	<b>100%</b>

Bron: analyse Loyalisbestand, februari 2013



**Tabel B1.2 Geslacht rechthebbenden bovenwettelijke uitkering**

	aantal	percentage
Man	189	52%
Vrouw	174	48%
<i>totaal</i>	363	100%

Bron: analyse Loyalisbestand, februari 2013

**Tabel B1.3 Leeftijd rechthebbenden bovenwettelijke uitkering op moment van start uitkering**

	aantal	percentage
25-34 jaar	21	6%
35-44 jaar	47	13%
45-54 jaar	158	43%
55 jaar of ouder	137	38%
<i>Totaal</i>	363	100%

Bron: analyse Loyalisbestand, februari 2013

**Tabel B1.4 Hebben van sollicitatieplicht**

	wel sollicitatieplicht	geen sollicitatieplicht	wel uitbetaling
BWW (zonder aansluitende uitkering)	110	1	111
NWW (BWW met aansluitende uitkering)	188	4	192
BW-garantieuitkering	10	0	10
BW-loonsuppletie	26	0	26
wachtgeld-loonsuppletie	0	5	5
wachtgeld	2	31	33
<i>Totaal</i>	336	41	377

**Tabel B1.5 Uitkeringen naar instellingsgrootte**

	Aantal uitkeringen	Aantal werknemers	Aantal uitkeringen per 1.000 werknemers
Klein (<2.000 studenten/studenten)	41	3.009	13,6
Middelgroot (2.000-25.000 leerlingen)	109	16.337	6,7
Groot (>25.000 studenten)	172	26.244	6,6
CFI (HBO-raad)	45		
Overige hogescholen / onbekend	10		
<i>totaal</i>	377		

Bron: analyse Loyalisbestand, februari 2013

Naast de uitkeringen die direct aan instellingen toe te schrijven zijn, zijn er ook enkele uitkeringen die niet meer aan instellingen toe te schrijven zijn en waarvan de lasten over alle instellingen verdeeld worden. Deze zijn bekend onder de categorie 'CFI'. Dit zijn 45 uitbetalingen.