



Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

AStri / B. Cuelenaere, W.S. Zwinkels,

A.A. Oostveen

Onderzoek

*Praktijk en effecten van bovenwettelijke
cao-aanvullingen ZW,*

loondoorbetaling bij ziekte, WIA en

WW

Einddatum – 25 februari 2014

Categorie

*Toezicht en functioneren van sociale
zekerheid*

Praktijk en effecten van bovenwettelijke cao-aanvullingen ZW, loondoorbetaling bij ziekte, WIA en WW

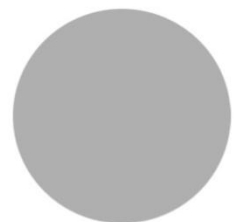
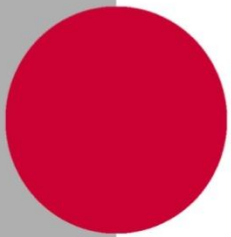
Conclusie

Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid kunnen het beoogde effect van de loondoorbetalingsverplichting of de hoogte van de ZW-, WIA- of WW-uitkering dempen of versterken. Als het totale inkomen van werknemers een bepaalde hoogte bereikt vergeleken met het oude loon, kan de prikkel om het werk te hervatten of werk te aanvaarden kleiner worden. Omgekeerd geldt voor werkgevers dat een verplichting om bovenwettelijke aanvullingen te financieren een extra prikkel kan zijn om zich in te spannen de werknemer te herplaatsen of te re-integreren. In dit rapport wordt onderzocht hoe de bovenwettelijke aanvullingen voor de diverse regelingen worden uitgevoerd. Gekeken wordt naar de kosten van de aanvullingen, volumeontwikkelingen en de aan de uitvoering verbonden administratieve lasten. Daarnaast wordt bekeken in welke mate de geschetste gedragseffecten zich ook inderdaad voordoen. Voor de aanvulling op de ZW en op de loondoorbetaling bij ziekte is geen effect op re-integratieafspraken te zien. Voor de WIA is dit niet goed te zeggen. De aanvulling op de WW stimuleert in ieder geval preventie bij werkgevers en kan een impuls zijn voor van-werk-naar-werk-afspraken. Omdat bijna alle werknemers recht hebben op een bovenwettelijke aanvulling bij ziekte, is niets te zeggen over het effect van een situatie zonder zulke aanvullingen. Wel blijken wachtdagen het verzuim met 0,31 procentpunt te verlagen. Over de invloed van de aanvullingen op de instroom in de WIA en de WW valt niets te zeggen. Bij de WGA en de IVA wordt de uitstroomkans er niet door beïnvloed. Een aanvulling op de WW verlaagt de kans op uitstroom naar werk met 5,2%. Een verhoging van de replacement rate met 1 procentpunt geeft een daling in de uitstroomkans met 0,6%.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/6vyaq7nr>

**PRAKTIJK EN EFFECTEN VAN BOVENWETTELIJKE
CAO-AANVULLINGEN ZW, LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE, WIA EN WW**





**PRAKTIJK EN EFFECTEN VAN BOVENWETTELIJKE
CAO-AANVULLINGEN ZW, LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE, WIA EN WW**

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

25 februari 2014

Projectnummer: P12.595

Drs. B. Cuelenaere (AStri Beleidsonderzoek en –advies)
Drs. W.S. Zwinkels (Epsilon Research)
A. A. Oostveen, MSc (AStri Beleidsonderzoek en –advies)

AStri Beleidsonderzoek en -advies
Stationsweg 26
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03
Fax: 071 – 512 52 47
E-mail: astri@astri.nl
Website: www.astri.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	5
	1.1 Aanleiding	5
	1.2 Vraagstellingen	5
	1.3 Opzet onderzoek	8
2	AANWEZIGHEID BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN	11
	2.1 Inleiding	11
	2.2 Aanvullingen volgens de werkgevers	11
3	AANVULLING ZIEKTEWET	15
	3.1 Aanwezigheid aanvulling op ZW	15
	3.2 Inhoud en uitvoering aanvullingen ZW	15
	3.3 Uitgaven aanvulling op ZW	17
	3.4 Afspraken en kosten re-integratie	17
4	AANVULLING LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE	19
	4.1 Bekendheid aanvulling op loondoorbetaling bij ziekte	19
	4.2 Inhoud en hoogte aanvulling	19
	4.3 Uitgaven aanvulling op loondoorbetaling bij ziekte	21
	4.4 Effect bovenwettelijke aanvulling op verzuim	26
	4.5 Uitvoering en administratieve lasten aanvulling loondoorbetaling bij ziekte	30
	4.6 Afspraken en kosten re-integratie aanvulling loondoorbetaling bij ziekte	32
5	AANVULLING WIA	35
	5.1 Aanwezigheid en bekendheid van WIA aanvulling	35
	5.2 Inhoud en hoogte aanvulling	36
	5.2.1 Aanvulling in geval van minder dan 35% arbeidsongeschikt	36
	5.2.2 Aanvulling in geval van 35-80% arbeidsongeschiktheid	37
	5.2.3 Aanvulling in geval van WGA 80-100%	37
	5.2.4 Aanvulling IVA	38
	5.3 Uitgaven aanvulling WIA	38
	5.4 Instroom en uitstroom WIA met bovenwettelijke aanvulling	42
	5.4.1 In – en uitstroom algemeen	42
	5.4.2 Werkhervatting vanuit WIA met bovenwettelijke aanvulling	43
	5.5 Uitvoering en administratieve lasten	46
	5.6 Afspraken en kosten re-integratie	50

6	AANVULLING WW	53
6.1	Aanwezigheid en bekendheid aanvulling	53
6.2	Inhoud en hoogte WW aanvullingen	53
6.3	Uitgaven WW aanvullingen	54
6.4	Instroom en uitstroom WW met bovenwettelijke aanvulling	56
6.4.1	In- en uitstroom	56
6.4.2	Effect bovenwettelijke aanvulling op kans op uitstroom	57
6.5	Uitvoering en administratieve lasten aanvulling WW	60
6.6	Afspraken en kosten re-integratie aanvulling WW	63
7	CONCLUSIES	67
7.1	Onderzoeksvragen	67
7.2	Mogelijkheden en beperkingen van de data	71
7.3	Relevantie voor beleid	72
	BIJLAGE 1 METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING CBS-ANALYSES	75
	BIJLAGE 2 STEEKPROEFTREKKING WERKGEVERS ENQUÊTE	79
	BIJLAGE 3 DETAILTABELLEN AANVULLING VLZ	83
	BIJLAGE 4 DETAILTABELLEN AANVULLING WIA	85

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

In een groot aantal cao's is afgesproken dat werknemers een aanvulling ontvangen op hun uitkering of loon bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Vaak zijn deze afspraken tot stand gekomen in reactie op een verlaging of anderszins versobering van de wettelijke uitkeringen. We spreken hier van bovenwettelijke aanvullingen.

De bovenwettelijke aanvullingen kunnen het beoogde effect van de loondoorbetalingsverplichting c.q. de hoogte van de uitkering (ZW, WIA, WW) dempen of versterken. Dit kan zowel voor werknemers als voor werkgevers het geval zijn. Wanneer het totale inkomen (wettelijk plus bovenwettelijk) van werknemers in geval van ziekte, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of werkloosheid een bepaalde hoogte bereikt vergeleken met hun oude loon, dan kan de prikkel om het werk te hervatten of werk te aanvaarden kleiner worden. Voor werkgevers geldt dat wanneer zij verplicht zijn bovenwettelijke aanvullingen te financieren dit een extra prikkel kan zijn om zich in te spannen de werknemer te herplaatsen of te re-integreren. De prikkel voor de werknemer en de prikkel voor de werkgever kunnen dus in bepaalde mate communicerende vaten zijn.

Hoewel in het algemeen het een en ander bekend is over de afspraken die in cao's gemaakt worden over de verschillende bovenwettelijke aanvullingen, is er beperkt zicht op de mate waarin reductie van wettelijke uitkeringen leidt tot een toename van bovenwettelijke aanvullingen en nauwelijks zicht op het effect hiervan op de prikkelwerking. Hiervoor is meer gedetailleerd zicht nodig op de praktijk van de uitvoering van de bovenwettelijke aanvullingen en de reacties hierop van de verschillende actoren.

1.2 Vraagstellingen

Om het gewenste zicht op de bovenwettelijke aanvullingen te krijgen heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gericht op drie onderwerpen geïnitieerd:

1. Polisvoorwaarden van de bovenwettelijke aanvullingen
2. Uitvoering van de bovenwettelijke aanvullingen
3. Effecten van de bovenwettelijke aanvullingen.

Het ministerie heeft de vragen rond de polisvoorwaarden op basis van eigen materiaal (cao database) zelf beantwoord¹. De overige twee vragen worden in dit onderzoek van AStri Beleidsonderzoek en –advies in samenwerking met Epsilon Research behandeld. Aangezien het voor de wijze waarop de uitvoering en de effecten onderzocht worden wel van belang is hoe de aanvullingen zijn vorm gegeven, besteden we hier ook (in elk van de hoofdstukken 3 tot en met 6) enige aandacht aan.

In dit onderzoek gaat het om de aanvullingen op de:

- Loondoorbetaling bij ziekte
- ZW-uitkering
- WIA-uitkeringen
- WW-uitkeringen.

Uitvoering

Voor dit onderzoek is een aantal deelvragen over de uitvoering van de bovenwettelijke aanvullingen voor verschillende regelingen geformuleerd. Deze vragen zijn in onderstaand schema samengevat.

<i>Deelvragen uitvoering</i>	<i>Loondoorbetaling</i>	<i>ZW</i>	<i>WIA</i>	<i>WW</i>
1. Hoeveel wordt er jaarlijks uitgekeerd aan aanvulling op...	X	X	X	X
2. Hoeveel wordt er jaarlijks uitgegeven aan re-integratie in geval van aanvulling op...	X	X	X	X
3. Hoeveel kosten zijn er voor de werkgever verbonden met de uitvoering van...	X	X	X	X
4. Hoe groot is de jaarlijkse instroom in, uitstroom uit en lopende gevallen met een bovenwettelijke aanvulling..			X	X
5. Hoeveel arbeidsongeschikten met een bovenwettelijke aanvulling zijn aan het werk (gedeeltelijk, volledig en duurzaam volledig ao)			X	X
6. Hoeveel administratieve lasten zijn er voor werkgevers verbonden aan het laten uitvoeren van een regeling inzake bovenwettelijke aanvullingen			X	X
7. Hoeveel administratieve lasten zijn er voor werknemers verbonden aan een regeling inzake bovenwettelijke aanvullingen			X	X

¹ Wilms, A.M., P.W. Feenstra, A. Houtkoop, A. Machiels-van Es (2013) *Bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Een onderzoek naar cao-afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Effecten

Bovenwettelijke aanvullingen kunnen het beroep op de wettelijke uitkeringsregeling dempen of versterken. De wettelijke regelingen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid bevatten primaire prikkels voor werkgevers en werknemers gericht op:

- Inkomensbescherming (werknemers)
- Arbeidsparticipatie (werknemers)
- Re-integratie (werkgevers en werknemers).

De bovenwettelijke aanvullingen zetten deze primaire prikkels om in secundaire prikkels en kunnen deze afzwakken.² De inkomensbescherming wordt in dat geval versterkt waardoor de prikkel tot arbeidsparticipatie of re-integratie inspanningen kan afnemen. Hierdoor kan de stimulans tot arbeidsparticipatie of tot re-integratie inspanningen afnemen. De mate waarin de secundaire prikkel op zijn beurt aanzet tot arbeidsparticipatie is afhankelijk van de wijze waarop de bovenwettelijke regeling is vormgegeven. In dit deel van het onderzoek naar de effecten van de bovenwettelijke aanvullingen gaat het er om of en in welke mate deze effecten zich voordoen.

Onderstaand schema laat zien welke deelvragen voor het onderzoek naar de effecten van de aanvullingen zijn opgesteld.

<i>Deelvragen effecten (E)</i>	<i>Loondoorbetaling</i>	<i>ZW</i>	<i>WIA</i>	<i>WW</i>
1. In hoeverre leiden afspraken over bovenwettelijke aanvullingen tot meer afspraken over re-integratie	X	X	X	X
2. Wijzigt als gevolg van de bovenwettelijke aanvullingen de gemiddelde duur van het ziekteverzuim en zo ja, van hoeveel naar hoeveel dagen	X	X		
3. Wijzigt het verzuimpercentage en zo ja, van hoeveel naar hoeveel	X	X		
4. Wijzigt de <u>instroom</u> in de WIA / WW en zo ja, van hoeveel naar hoeveel (en per type WIA uitkering) als gevolg van bovenwettelijke aanvulling op...	X	X	X	X
5. Wijzigt de <u>uitstroom</u> uit de WIA / WW en zo ja, van hoeveel naar hoeveel (en per type WIA-uitkering) als gevolg van bovenwettelijke aanvulling op...			X	X
6. Wijzigt het <u>aantal personen</u> met een WIA / WW-uitkering en zo ja, van hoeveel naar hoeveel (en per type WIA-uitkering) als gevolg van bovenwettelijke aanvulling op...			X	X

² Veerman, T.J., B. Cuelenaere (2012) *WIA-instroom en optimum van loondoorbetalingsperiode bij ziekte*, Paper ten behoeve van het ministerie van SZW en: Cuelenaere, B. & T.J. Veerman (2011). *Effecten van nieuwe financiële prikkels in ZW en WGA op risicoselectie*. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.

<i>Deelvragen effecten (E)</i>	<i>Loondoorbetaling</i>	<i>ZW</i>	<i>WIA</i>	<i>WW</i>
7. Wijzigt de kans op werkhervatting en zo ja, van hoeveel naar hoeveel (en per type WIA-uitkering) als gevolg van bovenwettelijke aanvulling op...			X	X

1.3 Opzet onderzoek

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is gebruik gemaakt van drie onderzoeksmethoden:

1. Analyse van CBS-data gekoppeld aan cao-codes (hoofdbestanddeel)
2. Enquête onder werkgevers over die onderwerpen waar elders geen informatie over beschikbaar is
3. Expertgesprekken met branche-uitvoerders

De expertgesprekken zijn vooral gebruikt als input voor het opstellen van de enquête voor de werkgevers.

Analyse CBS data

Centraal in het onderzoek staat een analyse van beschikbare microdata bij het Centraal Bureau voor de Statistiek. Doordat deze microgegevens een cao-code bevatten konden deze bestanden verrijkt worden met informatie uit de SZW-database over bovenwettelijke cao-aanvullingen. De SZW-database bevat gegevens over cao-afspraken over bovenwettelijke aanvullingen met ingangsdatum en uitkeringspercentages voor VLZ, WIA en WW. De inhoud van de bovenwettelijke aanvullingen kan op een groot aantal punten verschillen, bijvoorbeeld toetredingseisen, hoogte en duur van de aanvulling. Niet elk detail van elke cao-aanvulling is in de database en daarmee in de analyse meegenomen.

Als basis voor de analyses dient het Sociaal Statistisch Bestand. Aan het SSB zijn op basis van een geanonimiseerd burger servicenummer diverse andere bestanden gekoppeld:

- *Gemeentelijke Basisadministratie (GBA)*
- *SSB Banen*
- *SSB WW*
- *SSB WIA*

In de bijlage is de verdere methodologische verantwoording opgenomen.

Werkgeversenquête

Om meer zicht te krijgen op de praktijk van de uitvoering en de effecten, inclusief de

kosten, is een enquête onder werkgevers gehouden. Het gaat om werkgevers die onder een cao vallen waarin een aanvulling op de WW en/of een aanvulling op de WIA is afgesproken. In de steekproef zijn grote werkgevers oververtegenwoordigd. Uit de respons bleek dat grote werkgevers meer dan evenredig de vragenlijst ingevuld hadden. Bijna de helft van de ingevulde vragenlijsten is afkomstig van werkgevers met meer dan 100 werknemers, terwijl deze in de totale populatie werkgevers nog geen 1 procent vormen. De responsverdeling naar bedrijfsomvang is in tabel 1.1 weergegeven.

Tabel 1.1 Respons op enquête onder werkgevers naar bedrijfsomvang

	1-20 werknemers	21-100 werknemers	>100 wn
Aandeel in populatie	96,8%	2,5%	0,7%
Aandeel in steekproef ^A	32,3% ^A	33,5% ^A	34,2% ^A
Aandeel in respons	19,4%	32,4%	48,2%
Absoluut aantal in respons	76	127	189

^A: Voor de verdeling in de steekproef is een iets andere categorisering gebruikt. Daarbij bestaat de eerste categorie uit organisaties met 1 t/m 25 werknemers en de tweede categorie uit bedrijven met 26 t/m 100 werknemers. De derde categorie is hetzelfde.

In de meeste tabellen geven we de antwoordverdeling naar bedrijfsomvang weer. In een aantal gevallen worden gegevens voor de gehele werkgeverspopulatie gepresenteerd waarbij gewogen resultaten worden weergegeven. Dit betekent uiteraard dat de resultaten sterk bepaald worden door de resultaten van de kleine bedrijven waarbij de respons het laagst was.

Waar de ongewogen resultaten worden weergegeven spreken we van respondenten. We spreken van de werkgevers wanneer gewogen resultaten worden gepresenteerd.

Expertgesprekken

Voor dit onderzoek zijn gesprekken gevoerd met een aantal experts betrokken bij de uitvoering van de bovenwettelijke cao aanvullingen. Het doel van de gesprekken was om zicht te krijgen op de praktijk en de kosten verbonden aan de uitvoering van de bovenwettelijke regelingen. De gesprekken zijn gebruikt als input voor het opstellen van de vragenlijst voor de werkgevers. In totaal zijn vier gesprekken gevoerd, drie met een uitvoerder en een met een bedrijf dat zelfstandig de bovenwettelijke regeling uitvoert. Bij aanvang van dit onderzoek waren we van plan meer experts te spreken. Dit is niet doorgegaan omdat de experts zeer terughoudend waren in het maken van afspraken. Ook in de interviews zelf werd informatie vaak alleen in grote lijnen gegeven. De reden hiervoor is dat de informatie over de kosten van de uitvoering concurrentiegevoelig is. De verschillende uitvoerders concurreren met elkaar om contracten voor de uitvoering van de bovenwettelijke aanvullingen in verschillende sectoren of

bij verschillende bedrijven. Hierdoor is het moeilijk om goed zicht te krijgen op de uitvoeringskosten voor de werkgevers of voor een sector als geheel.

2 AANWEZIGHEID BOVENWETTELIJKE AANVULLINGEN

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we kort in op de prevalentie van bovenwettelijke aanvullingen onder werkgevers in Nederland. Daarvoor maken we gebruik van de informatie uit de cao database, van de informatie die de werkgevers in de enquête daarover geven en van de interviews.

Cao database SZW

De cao database van de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) het ministerie bevat informatie over de 100 grootste cao's. Tabel 2.1 geeft aan hoeveel cao's een bovenwettelijke aanvulling op de WW en/of WIA bevatten.

Tabel 2.1 Aantal cao's met bovenwettelijke aanvulling, 2012

Bovenwettelijke aanvulling	WW en WIA	WW	WIA	Totaal
Aantal cao's	28 cao's	10 cao's	33 cao's	71 cao's
Aantal WN	2.072.100	539.800	1.197.900	3.809.800
Kenmerken	m.n. bedrijfstak cao's	m.n. bedrijfstak cao's	Ongeveer de helft bedrijfscao's	

Bron: database SZW, 100 grootste cao's.

Van de 100 grootste cao's in de database van het ministerie bevatten 38 cao's aanvullingen op de WW en 61 cao's aanvullingen op de WIA. In totaal is er bij 71 van de 100 grootste cao's sprake van een bovenwettelijke aanvulling WW en/of WIA. Dit betreft in totaal 3.809.800 van de 5.265.200 werknemers die onder een van deze 100 cao's vallen. De steekproef voor de enquête onder de werkgevers is uit deze 71 cao's' getrokken. Bijna alle cao's kennen aanvullingen op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte.

2.2 Aanvullingen volgens de werkgevers

De werkgevers is in de enquête gevraagd met welke bovenwettelijke aanvullingen zij vanuit hun cao te maken hebben. In tabel 2.2 is de gewogen schatting weergegeven

voor het percentage Nederlandse werkgevers dat zegt te maken te maken te hebben met bovenwettelijke cao aanvullingen. Hier zien we dat 57,8 procent van de werkgevers aangeeft één of meerdere bovenwettelijke cao aanvullingen te hebben. Dit is opvallend weinig gezien het feit dat de steekproef is getrokken uit een bestand van bedrijven die onder een cao vallen waarin een bovenwettelijke aanvulling geldt op de WW en/of de WIA. Zodoende zouden alle respondenten 'ja' moeten antwoorden op deze vraag. Een verklaring voor het feit dat ruim veertig procent van de werkgevers dit niet aangeeft, is dat zij zich niet bewust zijn van het feit dat er in hun cao bovenwettelijke aanvullingen zijn opgenomen. In de interviews met de uitvoerders kwam ook naar voren dat sommige werkgevers pas op het moment dat zij ermee te maken krijgen, als een werknemer arbeidsongeschikt of werkloos wordt, zich bewust worden van het recht op bovenwettelijke aanvulling.

Wanneer we kijken naar de verschillende regelingen zien we dat een aanvulling op de loondoorbetaling bij ziekte volgens de werkgevers het meest voorkomt; te weten 46,2 procent. Dit wordt gevolgd door aanvullingen op de WIA, die bij 33,7 procent van de Nederlandse werkgevers voorkomen. Tot slot zegt 17,9 procent een aanvulling op de WW te hebben.

Tabel 2.2 Aanwezigheid van bovenwettelijke cao aanvullingen volgens werkgevers, gewogen naar organisatiegrootte (%) (N=380)

	Ja	Nee	Totaal
Één of meerdere bovenwettelijke aanvullingen	57,8%	42,2%	100%
Bovenwettelijke aanvulling op de WW	17,9%	82,1%	100%
Bovenwettelijke aanvulling op de WIA (WGA en/of IVA)	33,7%	66,3%	100%
Bovenwettelijke aanvulling op loondoorbetaling bij ziekte	46,2%	53,8%	100%

Bron: enquête werkgevers

Tabel 2.3 laat zien dat er in de bedrijven met meer dan 100 medewerkers een redelijk goed bewustzijn is van het bestaan van de bovenwettelijke aanvullingen is. In de kleinere bedrijven is dit bewustzijn veel lager. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het management in grotere bedrijven gemiddeld gezien beter op de hoogte is van de inhoud van de cao, omdat zij vanwege het grotere aantal medewerkers vaker te maken krijgen met de wettelijke sociale zekerheidsregelingen en de aanvullingen daarop.

Tabel 2.3: Aanwezigheid van bovenwettelijke cao aanvullingen, naar organisatiegrootte (N=380).

		Organisatiegrootte (aantal medewerkers)			Totaal (ongewogen)
		1-20	21-100	>100	
Bevat de (of een) cao voor uw werknemers aanvullingen op wettelijke uitkeringen	Ja	57,4%	65,9%	88,7%	75,5%
	Nee	42,6%	34,1%	11,3%	24,5%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

Tabel 2.4 laat zien dat, onder werkgevers die aangeven ten minste één bovenwettelijke aanvulling te hebben, geldt dat bovenwettelijke aanvullingen op loondoorbetaling bij ziekte in zowel kleine, middelgrote als grote organisaties veel voorkomen. Ze zijn echter het vaakst aanwezig in middelgrote bedrijven. Aanvullingen op de WIA (WGA en/of IVA) komen het vaakst voor in kleine bedrijven, terwijl aanvullingen op de WW juist vaker voorkomen in grote bedrijven (volgens de betreffende werkgevers).

Tabel 2.4: Aanwezigheid aanvulling naar type regeling, onder respondenten met ten minste één cao aanvulling, naar organisatiegrootte (aantal medewerkers), percentages per aanvulling.

	1-20 (N=41)	21-100 (N=81)	>100 (N=165)
Bovenwettelijke aanvulling op de WW	30,0%	27,4%	57,8%
Bovenwettelijke aanvulling op de WIA	57,5%	46,3%	36,9%
Bovenwettelijke aanvulling op voor loondoorbetaling bij ziekte	75,6%	95,1%	73,9%

Bron: enquête werkgevers

3 AANVULLING ZIEKTEWET

3.1 Aanwezigheid aanvulling op ZW

De bovenwettelijke aanvulling op de Ziektewet (ZW) is specifiek van toepassing in de uitzendbranche. De cao's van de ABU en de NBBU kennen een iets verschillende fase-indeling en enigszins verschillende afspraken over aanvullingen op de ZW. Naast uitzendkrachten hebben werknemers zonder werkgever, na afloop van een dienstverband en WW-gerechtigden in geval van ziekte recht op een ZW-uitkering. Zij vallen niet onder een cao.

3.2 Inhoud en uitvoering aanvullingen ZW

De twee uitzendcao's kennen een indeling naar type uitzendkracht (uitzendkrachten werkzaam op basis van uitzendbeding en uitzendkrachten op detachingsbasis). Voor beide typen is een aanvulling afgesproken op ofwel de ziekteuitkering (fase A of fase 1 en 2) of op de wettelijke loondoorbetaling van minimaal 70%.

Cao ABU

Fase A: werkzaam op basis van uitzendbeding, gedurende eerste 78 weken, doorgeteld zolang er geen onderbreking van 26 weken of meer is → geen loondoorbetaling bij ziekte, wel aanvulling op ZW.³ Aanvulling op ZW-uitkering in 1^e jaar tot 91% en in tweede ziektejaar tot 80%.

Fase B: werkzaam op basis van detachingsovereenkomst, arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met duur van 2 jaar → loondoorbetaling van 91% gedurende het eerste jaar en van 80% gedurende het tweede ziektejaar.

Fase C: werkzaam op basis van detachingsovereenkomst, arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd → loondoorbetaling van 91% gedurende het eerste jaar en van 80% gedurende het tweede ziektejaar.

Cao NBBU

Fase 1 en 2: werkzaam op basis van uitzendbeding → geen loondoorbetaling bij ziekte, wel aanvulling op ZW.⁴ Aanvulling op ZW-uitkering tot 90% in eerste ziektejaar. In het tweede ziektejaar is er geen aanvulling.

³ Uitzendkrachten die werken onder de ABU CAO krijgen in het 1e ziektejaar een aanvulling van 21% van het laatste (gemiddelde) jaarinkomen.

⁴ Uitzendkrachten die werken onder de NBBU CAO hebben gedurende 1 jaar recht op 20% aanvulling.

Fase 3: werkzaam op basis van detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd → loondoorbetaling tot 90% gedurende het eerste ziektejaar en geen aanvulling gedurende het tweede ziektejaar

Fase 4: werkzaam op basis van detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd → loondoorbetaling van 90% gedurende het eerste ziektejaar en geen aanvullinggedurende het tweede ziektejaar

Uit de expertinterviews kwam naar voren dat de uitvoering van de bovenwettelijke aanvulling op de ZW voor de uitzendbranche door een private verzekeraar gebeurt. Deze rekent een bepaald bedrag per te openen en per lopend dossier. De uitgekeerde bedragen worden inclusief de uitvoeringsfee aan de werkgever gefactureerd.

In de enquête hebben twee organisaties aangegeven tot de uitzendbranche te behoren. Hier volgt van elk van deze twee organisaties een korte casebeschrijving.

Uitzendbedrijf A is een zelfstandig bedrijf en kent een ziekteverzuim van 7,3 procent, waarbij de kosten voor de aanvulling op de ziektewetuitkering in 2012 2.294 euro bedroegen. Voor de ziektewet zelf is het bedrijf publiek verzekerd. De kosten voor de bovenwettelijke aanvulling worden betaald vanuit een reservering, als onderdeel van de loonkosten. Het bedrijf voert zelf re-integratie activiteiten uit voor de werknemers zonder uitzendbeding (die niet onder de ZW vallen), en ook de arbodienst is hierbij betrokken. De kosten voor re-integratie van zieke werknemers zijn dan ook opgebouwd uit interne personeelskosten en de kosten voor de arbodienst. Bij ziekte worden de uitzendkrachten schriftelijk geïnformeerd over het bestaan van de bovenwettelijke aanvulling. Zij hebben hier verder geen administratieve lasten voor omdat de uitkeringsverstrekking geheel automatisch verloopt.

Uitzendbedrijf B kent een ziekteverzuim van 8,41 procent, en de kosten van de bovenwettelijke aanvulling bij ziekte worden betaald van de winst. Voor reguliere ziektewet is uitzendbedrijf B eigen Risicodrager, waarbij men zich alleen voor het ZW-risico privaats heeft verzekerd, en niet voor de aanvulling. Voor deze private verzekering betaalt men voor risicogroep Ia (kantoor, administratief, paramedisch) een premie van 5,44 procent, en voor risicogroep IIa (technisch, industrieel) een premie van 6,64 procent. Het bevorderen van de re-integratie van de zieke werknemers van uitzendbedrijf B behoort tot de taken van diens private uitvoerder van de ziektewet. Dit is dan ook de enige kostenpost die uitzendbedrijf B heeft voor de re-integratie van diens werknemers. Het bedrijf informeert zieke werknemers niet expliciet over de aanvulling op de ziektewet. Hiervoor kiest men omdat het informatie hierover in de cao is aangegeven, en omdat proces van uitbetaling volledig automatisch is en dus geen administratieve inspanningen van de werknemer vereist.

3.3 Uitgaven aanvulling op ZW

Op basis van analyse van CBS-data is in tabel 3.1 aangegeven welke bedragen gemeoid zijn met de bovenwettelijke aanvulling op de ziektewet voor de uitzendkrachten. Daarbij is van belang dat het om uitzendkrachten werkzaam op uitzendbeding in fase A of 1 of 2 gaat. Voor zieke uitzendkrachten werkzaam op detacheringsbasis in Fase B, C, 3 en 4 geldt dat zij recht hebben op een percentage loondoorbetaling bij ziekte en niet op een ziektewetuitkering.

Tabel 3.1 Uitgekeerde bedragen uitzendkrachten Fase A, 1 en 2 (in miljoenen €)

	Wette- lijk	%	Boven- wettelijk	%	Totaal	%
2007	133,0	76,9	39,9	23,1	172,9	100
2008	158,0	76,9	47,4	23,1	205,4	100
2009	158,1	76,9	47,4	23,1	205,5	100
2010	147,7	76,9	44,3	23,1	192,0	100
2011	133,3	76,9	40,0	23,1	173,3	100

Bron: analyse op CBS-microdata

De wettelijke uitgaven variëren met de omvang van het aantal uitzenduren. Gegevens van de ABU over de marktontwikkeling in de uitzendbranche laten een teruglopende omzet in 2009 en 2010 zien en een lichte stijging in 2011. De uitgaven aan de ziektewet lijken daar blijkens tabel 3.1 ongeveer een jaar bij achter te lopen.

Omdat de ZW-uitkering 70% bedraagt van het dagloon en de bovenwettelijke aanvulling 21% van het dagloon, is het uitgekeerde bedrag aan bovenwettelijke aanvullingen berekend door het uitgekeerde bedrag aan ZW-uitkeringen te vermenigvuldigen met $21/70$, oftewel 0,3.

3.4 Afspraken en kosten re-integratie

Werkgevers in de uitzendbranche kunnen de keuze maken voor eigen risicodragerschap voor de ZW. In dat geval zijn zij zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van zieke uitzendkrachten. Zij kunnen zelf de re-integratie uitvoeren of hiervoor een private uitvoerder contracteren. Dit laatste komt het meeste voor. Als werkgevers in de uitzendbranche publiek verzekerd zijn voor de Ziektewet dan is UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke uitzendkrachten. UWV vervult de ZW-arborol voor deze groep. Omdat de aanvullingen op de ziektewet voor de gehele uitzend-

branche gelden is het niet mogelijk het afzonderlijke effect van de aanvullingen op re-integratie te analyseren.

De kosten voor de aanvulling op de Ziektewetuitkering worden door de werkgevers en door de werknemers in de uitzendsector middels een opslag op het loon opgebracht. Werkgevers die bij UWV verzekerd zijn betalen ZW-premie aan UWV. Daarin zijn de kosten voor de uitvoering van zijn ZW-arborol inbegrepen. Sinds ongeveer 2010 kiest een toenemend aantal werkgevers in de uitzendbranche voor eigenrisico-dragerschap. Deze werkgevers betalen geen gedifferentieerde ZW-premie meer, maar zij betalen premie aan een private uitvoerder. De kosten hiervan zijn niet uniform vastgesteld. In deze kosten is in de meeste gevallen zowel de uitbetaling en het bedrag van de aanvulling inbegrepen als de uitvoering van de re-integratietaken door de private uitvoerder.

4 AANVULLING LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

4.1 Bekendheid aanvulling op loondoorbetaling bij ziekte

Zoals in tabel 2.2 te zien was, denkt 46 procent van de werkgevers dat in hun cao een aanvulling op de loondoorbetaling bij ziekte is afgesproken. In werkelijkheid betalen bijna alle werkgevers bij ziekte meer dan het verplichte minimum van 70 procent loon door. Een groot deel van de werkgevers is zich er echter niet van bewust dat het hier gaat om een bovenwettelijke aanvulling. De uitvoering van deze aanvulling, die in de praktijk dus vaak als reguliere loondoorbetaling wordt ervaren, wordt door (de salarisadministratie van) de werkgever zelf gedaan.

4.2 Inhoud en hoogte aanvulling

In artikel 7:629 BW is de hoofdregel opgenomen dat de werkgever verplicht is 70% van het vastgestelde loon te betalen voor de tijd gedurende welke de werknemer niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten wegens ziekte met een maximum van 104 weken. Bij individuele arbeidsovereenkomst, dan wel cao kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken. De sociale partners hebben afgesproken de loondoorbetaling bij ziekte te beperken. De opgetelde percentages inkomensbescherming van het eerste en tweede jaar van ziekte mogen niet boven de 170% komen. Dit betekent dat als een werkgever het loon in het eerste jaar van ziekte voor 90 procent doorbetaalt, deze werkgever in het tweede jaar niet meer dan 80 procent van het loon doorbetaalt. Tabel 4.1 geeft voor de werkgevers die hebben deelgenomen aan ons onderzoek aan hoe zij de loonaanvulling in de twee ziektejaren vormgeven. Bij de werkgevers die de loondoorbetaling indelen in een eerste periode van 12 maanden en een tweede periode van twaalf maanden, zien we dat verreweg de meerderheid in het eerste jaar 100 procent van het loon doorbetaalt, en in het tweede jaar zakt naar 70 procent (het wettelijke minimum). In feite is de bovenwettelijke aanvulling in deze gevallen dus alleen in het eerste jaar van toepassing. De werkgevers die de loondoorbetaling opdelen in twee periodes van een half jaar en een derde periode van een jaar hebben een andere constructie. Hier zien we namelijk dat deze in de meeste gevallen in de eerste 6 maanden 100 procent van het loon doorbetalen, gevolgd door 90 procent in de tweede 6 maanden, en daarna door 75 procent in het laatste jaar.

Tot slot gaf de laatste groep werkgevers aan 100 procent van het loon door te betalen gedurende een eerste periode van een half jaar, gevolgd door een tweede perio-

de van anderhalf jaar waarin men 90 procent van het loon doorbetaalt. Dit komt uit op gemiddeld 95 procent in het eerste jaar en 90 procent in het tweede jaar, waarmee de loondoorbetaling uit komt boven de 170 procent over een periode van twee jaar.

Tabel 4.1 Indelingen perioden aanvulling loondoorbetaling bij ziekte in cao's, naar organisatiegrootte

Indeling	Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
	1-20 (N=31)	21-100 (N=77)	>100 (N=163)
1 ^e periode 6 maanden, 2 ^e periode 18 maanden	38,7%	23,4%	5,7%
1 ^e periode 12 maanden, 2 ^e periode 12 maanden	38,7%	53,8%	63,4%
1 ^e periode 6 maanden, 2 ^e periode 6 maanden, 3 ^e periode 12 maanden	3,2%	6,5%	16,1%
Overig	19,4%	15,6%	15,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

Drie kwart van de werkgevers valt onder een cao zonder wachtdagen voor de loondoorbetaling bij ziekte. Tabel 4.2 laat zien dat dit bij een kwart van de werkgevers wel het geval is. In de categorie 'anders, namelijk' noemden vrijwel alle respondenten dat in hun organisatie alleen een wachtdag geldt vanaf de tweede ziekmelding per kalenderjaar.

Tabel 4.2: Aantal wachtdagen in cao (N=228)

	Procent
Zijn in de cao wachtdagen opgenomen (dat wil zeggen dagen waarop het loon niet doorbetaald wordt)?	
Nee	75,9
Ja, eerste ziektedag	9,6
Ja, eerste twee ziektedagen	2,6
Ja, anders, namelijk	11,8
Totaal	100,0

Bron: enquête werkgevers

Verder zien we in tabel 4.3 dat het gebruik van wachtdagen het minst vaak voor komt in kleine organisaties, en het vaakst in middelgrote organisaties.

Tabel 4.3 Aantal wachtdagen in cao, naar organisatiegrootte.

		Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
		1-20 (N=30)	21-100 (N=75)	>100 (N=123)
Wachtdagen opgenomen in cao	Nee	83,3%	65,3%	80,5%
	Ja, eerste ziektedag	3,3%	13,3%	8,9%
	Ja, eerste twee ziektedagen	6,7%	2,7%	1,6%
	Ja, anders, namelijk	6,7%	18,7%	8,9%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

4.3 Uitgaven aanvulling op loondoorbetaling bij ziekte

De uitgaven voor de aanvulling op loondoorbetaling bij ziekte hebben we berekend met behulp van CBS data gekoppeld aan data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

In Nederland zijn geen integrale ziekteverzuim gegevens voor werknemers beschikbaar. Wel zijn er voor een steekproef gegevens beschikbaar uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), een jaarlijkse enquête onder werknemers. In de enquête is zowel gevraagd naar de frequentie als naar het totaal aantal verzuimdagen in een jaar. Het gaat derhalve om zelfgerapporteerd verzuim van werknemers. De NEA bevat ruim 20.000 werknemers met ziekteverzuim en een identificatienummer dat gekoppeld kan worden aan andere microdatabestanden van het CBS. Het ziekteverzuim is in de NEA bevraagd over de afgelopen 12 maanden. We maken de veronderstelling dat het zelfgerapporteerde ziekteverzuim betrekking heeft op het jaar van de NEA. Dit is de beste benadering aangezien het veldwerk voor de NEA veelal plaatsvindt in de maanden oktober, november en december. Niet alle respondenten hebben de vraag over hun ziekteverzuim beantwoord. Tabel 4.4 geeft de steekproefaantallen met bruikbare gegevens over het ziekteverzuim en het ziekteverzuim over de betreffende jaren.

Tabel 4.4 Ziekteverzuimpercentage (gewogen) en steekproefomvang met bruikbare gegevens NEA

	ziekteverzuim	steekproef
2007	4,1	21.763
2008	4,1	21.480
2009	4,0	22.215
2010	4,2	23.400
2011	4,3	22.637

Bron: analyse op CBS-microdata

De NEA is vervolgens gekoppeld aan de polisadministratie om loongegevens en cao-code toe te voegen aan personen uit de NEA van wie het ziekteverzuim bekend is. Daarbij is voor personen met meerdere banen in het desbetreffende jaar het aantal ziekteverzuimdagen procentueel verdeeld over de dagen waarover loon betaald is. Vervolgens is op basis van de cao-gegevens van de inventarisatie van SZW het loondoorbetalingspercentage vastgesteld. Op individueel niveau is vervolgens uitgaande van het ziekteverzuim, de berekende loonsom per baan en de Cao-aanvulling (het deel boven de 70%) in het eerste ziektejaar uitgerekend wat de bovenwettelijke aanvulling van de persoon in de diverse banen is. Vervolgens zijn de bedragen, gewogen naar loonsom, opgehoogd voor het deel dat niet in de steekproef van de NEA vertegenwoordigd is en het deel dat wel in de NEA aanwezig is maar de vragen over ziekteverzuim niet heeft beantwoord.

Bij de berekening van de loondoorbetaling op basis van het ziekteverzuim en de cao-afspraken is de loonsom gecorrigeerd (opgehoogd) indien de loondoorbetaling lager is dan 100%. Stel bijvoorbeeld dat iemand de helft van het jaar ziek is en het uitkeringspercentage voor de loondoorbetaling bedraagt het gehele eerste ziektejaar 90% van het loon dan is het bedrag aan loon uit de polisadministratie opgehoogd met de factor 100/95. Immers de persoon ontvangt een half jaar 90 procent en een half jaar 100 procent, dus gemiddeld 95 procent van zijn daadwerkelijke loon wanneer hij niet ziek zou zijn. Dit berekende loon wordt dan gebruikt als basis bij de bepaling van het wettelijke en bovenwettelijke bedrag aan loondoorbetaling bij ziekte.

Ook is rekening gehouden met eventuele wachtdagen. Er vindt dan geen uitkering plaats en ook is analoog aan uitkeringen onder de 100% het loon voor de berekening opgehoogd. In cao's is vaak opgenomen dat wachtdagen komen te vervallen indien het verzuimgeval veroorzaakt is door een arbeidsongeval. Aangezien wij deze gegevens niet integraal hebben (in NEA zijn wel oorzaken van meest recente verzuim opgenomen, echter personen kunnen meerdere ziekteduren hebben) is dit buiten beschouwing gelaten. Ook beschikken we niet over frequentie van het verzuim. In

sommige CAO's gaan wachtdagen pas in bij de tweede of derde verzuimmelding of gelden ze alleen bij de eerste ziekmelding. Zo goed als mogelijk is deze informatie verwerkt bij het toerekenen van het doorbetaalde loon aan het bovenwettelijke dan wel wettelijke deel.

De werkgever is verplicht het wettelijk minimumloon door te betalen bij ziekte ongeacht of er bij ziekte aanvulling plaatsvindt of niet. Voor personen net boven het minimumloon zou dit in geval van ziekte en een loondoorbetaling van minder dan 100% kunnen betekenen dat zij onder het wettelijk minimumloon komen. Doordat aanvulling in het kader van de verplichting tot doorbetaling van het minimumloon dient plaats te vinden, vindt er feitelijk een verschuiving plaats van het totale bedrag aan loondoorbetaling van bovenwettelijk naar wettelijk. Het bedrag aan bovenwettelijke aanvullingen wordt daardoor overschat bij werknemers die een loon verdienen dat rond het wettelijk minimumloon ligt. Stel bijvoorbeeld dat een werknemer precies het wettelijk minimumloon verdient en de werkgever op grond van de cao het loon volledig moet doorbetalen. Het wettelijke deel van het loon dat is doorbetaald bij ziekte bedraagt dan 100% (en het bovenwettelijke deel 0%), maar bij de berekening is ervan uitgegaan dat het wettelijke deel 70% bedraagt en het bovenwettelijke deel 30%.

Hier staat tegenover dat de bovenwettelijke aanvullingen onderschat worden en de wettelijke overschat bij degenen die meer verdienen dan het maximumdagloon. Bij een loon hoger dan het maximumdagloon en een doorbetaling van 100% is de bovenwettelijk aanvulling meer dan 30%. Dat is het spiegelbeeld van de loondoorbetaling rond het minimumloon.

Aangezien het hierbij zal gaan om kleine afwijkingen en plussen en minnen elkaar grotendeels in evenwicht zullen houden, is in overleg met de opdrachtgever afgesproken hier geen rekening mee te houden bij de berekening. Voor overige details en bijzonderheden bij de berekening wordt verwezen naar de bijlage.

De gegevens van de NEA hebben betrekking op het ziekteverzuim uit het afgelopen jaar. Dit ziekteverzuim is volledig toegerekend aan het eerste ziektejaar. Tabel 4.5 geeft een overzicht.

Tabel 4.5 Wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen VLZ in eerste ziektejaar (in miljoenen €)

	Wette- lijk	%	Boven- wettelijk	%	Totaal	%
2007	6.005	70,9	2.472	29,1	8.477	100
2008	6.411	70,8	2.642	29,2	9.053	100
2009	6.211	70,9	2.547	29,1	8.758	100
2010	6.637	70,9	2.722	29,1	9.359	100
2011	6.985	70,9	2.862	29,1	9.847	100

Bron: analyse op CBS-microdata

Uit de cijfers blijkt dat zowel de bovenwettelijke aanvullingen als het wettelijke deel licht monotoon stijgen. Over de periode is sprake geweest van een kleine loonstijging. Het ziekteverzuimpercentage is in deze periode tamelijk constant gebleven. Het enige jaar dat zowel de wettelijke als bovenwettelijke uitkering daalde is 2009, toen het ziekteverzuim ook een tiende procentpunt daalde. Het bovenwettelijke deel van de uitkering is constant en bedraagt vrijwel elk jaar 29,1%.

Er zijn in de NEA geen gegevens over het ziekteverzuim in het tweede jaar beschikbaar. Het tweede jaar is op geaggregeerd niveau bijgeschat. CBS heeft in het verleden het verzuim onderverdeeld naar durklassen (waarschijnlijk zijn deze gegevens gebaseerd op opgaven van arbodiensten). Hoewel deze cijfers met enige onzekerheid omgeven zijn, maken we hier bij gebrek aan andere data gebruik van. In het meest recente jaar (2005) valt 12,5% van het totale verzuim uitgedrukt in verzuimde dagen in het tweede jaar. Dit betekent dus dat het verzuim in het tweede jaar ongeveer een zevende van dat in het eerste jaar bedraagt. Uitgaande van de veronderstelling dat de verdeling tussen het eerste en tweede jaar voor alle cao's hetzelfde is, kunnen we met behulp van de cao-informatie de aanvulling in het tweede jaar simuleren.

De uitkering in het tweede jaar is veelal lager. Er zijn cao's waar de loondoorbetaling in het eerste jaar 100% en in het tweede jaar 70% is en de aanvulling dus nihil bedraagt. Gemiddeld bedraagt de aanvulling in het tweede jaar 36,4% van die in het eerste jaar. Doorrekening voor alle jaren leidt tot de bedragen voor de wettelijke en bovenwettelijke betalingen in het geval van ziekte in tabel 4.6.

Tabel 4.6 Wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen VLZ in tweede ziektejaar (in miljoenen €)

	Wette- lijk	%	Boven- wettelijk	%	Totaal	%
2007	862	87,0	128	13,0	990	100
2008	916	87,0	137	13,0	1.053	100
2009	887	87,0	132	13,0	1.019	100
2010	948	87,0	141	13,0	1.089	100
2011	998	87,0	149	13,0	1.147	100

Bron: analyse op CBS-microdata

De macrobedragen zijn ook uitgesplitst naar bedrijfstak. In 2008 is de bedrijfstakindeling van CBS herzien, die in 2010 doorgevoerd is in de polisadministratie. Hiervoor is in het kader van dit onderzoek een eigen conversietabel ontwikkeld. Desalniettemin zien we in sommige sectoren een structuurbreuk.

We presenteren hier de uitsplitsing van de kosten naar bedrijfstak voor het jaar 2011. Voor de onderzochte periode 2007-2011 laten we daarnaast het aandeel van het bovenwettelijke deel in de loondoorbetaling per bedrijfstak zien. Gedetailleerde tabellen met bedragen zijn vermeld in de bijlage.

Tabel 4.7 Kosten aanvulling VLZ in eerste ziektejaar naar bedrijfstak (2011)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel 70% VLZ (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	14	34	29,1
Industrie	407	1.016	28,6
Bouw	150	379	28,3
Handel	266	711	27,3
Vervoer	179	436	29,1
Horeca	48	140	25,5
ICT	87	213	29,1
Financiële dienstverlening	146	341	30,0
Zakelijke dienstverlening	376	993	27,4
Overheid	284	687	29,3
Onderwijs	220	523	29,7
Gezondheid en welzijn	450	1.056	29,9
Overige dienstverlening	62	147	29,5

Bron: analyse op CBS-microdata

Uit de tabel blijkt dat er kleine verschillen zijn tussen bedrijfstakken. In het algemeen is de aanvulling bij de marktsector lager dan bij overheidssectoren. De aanvulling is het hoogst in de financiële dienstverlening en de gezondheidszorg en het laagst in de horeca.

Tabel 4.7a Ontwikkeling bovenwettelijk deel VLZ in eerste ziektejaar naar bedrijfstak in periode 2007-2011 (in procenten van totaal)

Bedrijfstak	2007	2008	2009	2010	2011
Landbouw	29,3	29,3	29,1	29,2	29,1
Industrie	28,8	28,6	28,4	28,7	28,6
Bouw	28,2	28,3	28,9	28,1	28,3
Handel	27,8	27,8	27,5	27,4	27,3
Vervoer	29,5	29,5	29,4	29,4	29,1
Horeca	25,1	25,4	25,0	25,3	25,5
ICT	27,1	29,0	28,1	28,1	29,1
Financiële dienstverlening	29,8	29,9	29,9	29,7	30,0
Zakelijke dienstverlening	27,7	27,9	28,0	27,5	27,4
Overheid	29,3	29,4	29,3	29,4	29,3
Onderwijs	29,5	29,8	29,5	29,7	29,7
Gezondheid en welzijn	29,9	29,9	29,8	29,9	29,9
Overige dienstverlening	29,3	29,7	29,5	29,3	29,5

Bron: analyse op CBS-microdata34

De tabellen 4.7b tot en met 4.7e met de kosten voor de afzonderlijke jaren zijn in bijlage 3 opgenomen.

4.4 Effect bovenwettelijke aanvulling op verzuim

Met behulp van de gegevens van microdata van het CBS is een analyse uitgevoerd van de invloed van bovenwettelijke aanvullingen op het ziekteverzuim. De analyse van het ziekteverzuimpercentage is uitgevoerd op persoonsniveau. Aangezien een persoon meerdere banen kan hebben is in geval van meerdere banen de baan met de grootste loonsom als representatief beschouwd. Baankenmerken als cao en bedrijfstak van deze baan zijn gekoppeld. De analyse heeft betrekking op alle personen van wie het ziekteverzuim uit de NEA bekend is en die een of meerder banen hebben waarover cao-informatie beschikbaar is. Gegevens over de jaren 2007 tot en

met 2011 zijn samengevoegd. Vanuit de NEA zijn persoons- en baankenmerken toegevoegd.

Ongeveer de helft van de respondenten in de NEA heeft een verzuim van 0. Daarom kan geen standaard regressiemodel gehanteerd worden, maar is een Tobit model geschat. In dit model worden twee stappen tegelijkertijd bepaald. Allereerst de kans dat het verzuim nul is versus groter dan nul en ten tweede de hoogte van het verzuim indien dit zich voordoet. De parameterwaarden geven beide effecten gecombineerd weer. Een hogere waarde betekent dus dat er sprake is van een grotere kans op verzuim en/of een grotere invloed op het verzuim. In tabel 4.8 zien we bijvoorbeeld dat de leeftijdscategorie 25-34 een hogere kans op verzuim dan wel een hoger verzuim heeft dan de andere leeftijdsgroepen.

Gegeven het feit dat veel cao's de loondoorbetaling van 70% aanvullen tot 95 of 100% in het eerste jaar, is ervoor gekozen een kenmerk te creëren dat aangeeft of de aanvulling minder is dan 95%. Dit is voor 9,7% van de werknemers in onze steekproef het geval. Tabel 4.8 laat de resultaten van dit model zien

Tabel 4.8 Invloed kenmerken op ziekteverzuimpercentage (kans en hoogte, Tobit model), N=83.525

Kenmerk	Parameter	t-waarde
Constante	-3,50	-7,53
Vrouw	3,24	16,85
Leeftijd (<=24)		
25-34 jaar	4,13	15,85
35-44 jaar	3,40	11,90
45-54 jaar	2,27	7,90
>=55 jaar	2,79	8,58
Opleiding (Lager onderwijs)		
Havo, VWO, MBO	-0,96	-4,19
HBO, WO	-3,13	-12,73
Huishoudsituatie (alleenstaande)		
Partner met baan	-1,00	-4,86
Partner zonder baan	-1,25	-4,06
Thuiswonende kinderen	-0,43	-2,25
Allochtoon	0,61	2,64
Tijdelijk of flexibel dienstverband	-0,47	-2,04
Deeltijd	-1,06	-5,42
Bedrijfstak (Industrie)		
Landbouw	-4,20	-4,85
Bouw	-1,34	-2,93
Handel	-1,63	-4,52
Vervoer	-0,82	-1,55
Horeca	-2,62	-5,33
ICT	-1,49	-1,59
Financiële dienstverlening	-1,48	-3,07
Zakelijke dienstverlening	-0,96	-2,47
Overheid	0,47	1,20
Onderwijs	-0,37	-0,91
Gezondheid en welzijn	-0,27	-0,73
Overige dienstverlening	-1,28	-2,25
Bedrijfsomvang (> 50 werknemers)		
<10 werknemers	-3,25	-12,21
10-50 werknemers	-1,03	-5,49
Korter dan 2 jaar in dienst	-3,45	-15,98
Jaar (2007)		
2008	0,51	2,11
2009	-0,21	-0,87

Kenmerk	Parameter	t-waarde
2010	0,08	0,35
2011	0,07	0,28
Aanwezigheid wachtdagen	-1,03	-4,08
Aanvulling <95%	-0,47	-1,50

Bron: analyse op CBS-microdata

t-waarde =1,96: p=0.05, t-waarde= 1,65: p=0,10

Om vast te stellen wat de omvang van het gecombineerde effect is, dienen vervolgens marginale effecten berekend te worden op basis van de parameterwaarden. Dit is voor de belangrijkste kenmerken bepaald: de invloed van de bovenwettelijke aanvulling en de aanwezigheid van wachtdagen. Hieruit blijkt dat het marginale effect van de aanwezigheid van wachtdagen op het ziekteverzuim voor een persoon met gemiddelde kenmerken 0,31 procentpunt is. Een loondoorbetaling onder de 95% brengt het ziekteverzuim gemiddeld 0,1 procentpunt omlaag ten opzichte van een aanvulling van 95% of meer. Dit is geen significant effect ($p=0,13$). Er is tevens geëxperimenteerd met andere specificaties zoals de replacement rate (uitkering als percentage van het loon). Het effect daarvan op het ziekteverzuim verschilt eveneens niet significant van nul. De geringe variatie in aanvullingspercentage maakt het waarschijnlijk lastig significante effecten vast te stellen.

We merken op dat er bij een analyse zonder rekening te houden met wachtdagen, wel een effect uitgaat van de hoogte van de aanvulling, waarbij de verzuimpercentages bij cao's die aanvullen tot minder dan 95% ongeveer 0,4 procentpunt lager ligt. Dit blijkt dus met name het effect van wachtdagen te zijn. Cao's met wachtdagen hebben in het algemeen ook vaker een lagere aanvulling.

Verder blijkt uit de niet-gepresenteerde marginale effecten dat met name persoonskenmerken als geslacht, leeftijd en opleiding van grote invloed zijn op het verzuim. Van de baankenmerken hebben werknemers die korter dan 2 jaar in dienst zijn een lager verzuim. Ook werknemers met een baan in het (midden- en) kleinbedrijf hebben een lager verzuim. De bedrijfstak waarin men werkzaam is, heeft nauwelijks invloed op de hoogte van het verzuim.

Effecten volgens werkgevers

In de enquête is ook expliciet aan werkgevers gevraagd welk effect zij ervaren van de bovenwettelijke aanvulling bij ziekte. Tabel 4.9 laat zien dat met name in middelgrote en grote bedrijven de aanvulling op loondoorbetaling bij ziekte met name als een kostenpost gezien wordt. Van positieve effecten, zoals gezondere of meer ge-

motiveerde werknemers zijn respondenten in alle categorieën in beperkte mate overtuigd.

Tabel 4.9: Effecten van bovenwettelijke aanvulling loondoorbetaling bij ziekte (meerdere antwoorden mogelijk) (N=223)

	Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
	1-20 (N=30)	21-100 (N=76)	>100 (N=123)
Gezondere werknemers	3,3%	1,3%	1,6%
Meer gemotiveerde werknemers	10,0%	15,8%	13,8%
Het makkelijker aantrekken en behouden van werknemers	10,0%	11,8%	6,5%
Hogere kosten	33,3%	52,6%	49,6%
Meer ziekteverzuim	10,0%	9,2%	9,8%
Geen van bovenstaande	53,3%	36,8%	45,5%

Bron: enquête werkgevers

4.5 Uitvoering en administratieve lasten aanvulling loondoorbetaling bij ziekte

Werkgevers dragen het risico op loondoorbetaling bij ziekte. Met name grote werkgevers betalen dit risico zelf, terwijl middelgrote en kleinere werkgevers zich hiertegen vaak verzekeren. Tabel 4.10 laat zien dat 78 procent van de werkgevers die een bovenwettelijke aanvulling hebben op de loondoorbetaling bij ziekte, een verzuimverzekering heeft voor de (bovenwettelijke) loondoorbetaling bij ziekte. Het zijn vooral de kleine werkgevers die zich verzekeren.

Tabel 4.10 Verzuimverzekeringen voor (bovenwettelijke) loondoorbetaling bij ziekte, naar organisatiegrootte (N=233)

		Organisatiegrootte (aantal medewerkers)			Gewogen ^A totaal
		1-20 (N=31)	21-100 (N=76)	>100 (N=126)	
Heeft u een verzuimverzekering voor de (bovenwettelijke) loondoorbetaling bij ziekte?	Ja	81%	41%	9%	78,4%
	Nee	19%	59%	91%	21,6%
Totaal		100%	100%	100%	100%

A: Gewogen naar organisatiegrootte.

Bron: enquête werkgevers

De organisaties met een verzuimverzekering hebben voor het grootste deel een 'klassieke polis', waarin de verzekeraar uitsluitend de loonbetalingsverplichting betaalt.

Tabel 4.11 Premiepercentage voor verzuimverzekering, indien van toepassing, gewogen naar organisatiegrootte (N=55)

	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Premiepercentage	,28	8,90	2,9544

Bron: enquête werkgevers

Met 38 procent heeft een aanzienlijk deel van de organisaties via de verzuimverzekering ook recht op dienstverlening door een arbodienst en verdere ondersteuning van zieke medewerkers (tabel 4.12). In de categorie 'anders, namelijk' gaven meerdere respondenten aan dat hun organisatie een zogeheten 'stop-loss' verzekering had. Hierbij geldt dat de kosten voor loondoorbetaling bij ziekte door de organisatie zelf gedragen worden, tenzij de kosten in een gegeven jaar boven een bepaald drempelniveau komen. Vanaf dat bedrag dekt de verzekering de rest van de kosten.

Tabel 4.12 Soort polis, indien men beschikt over verzuimverzekering, gewogen naar organisatiegrootte (N=132)

Klassieke polis: vergoedt uitsluitend loonbetalingsverplichting bij ziekte	42,4%
Brede polis: vergoedt loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en voorziet in de inzet van een arbodienst en ondersteuning bij re-integratie	38,1%
Combipolis: vergoedt loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en het inkomensverlies en ondersteuning bij re-integratie	15,4%
Anders, namelijk	3,9%
Weet niet	0,2%
Totaal	100%

Tot slot zien we in tabel 4.13 dat de bovenwettelijke aanvulling van de loondoorbetaling bij ziekte voor het grootste deel van de organisaties (80 procent) weinig extra administratieve lasten met zich meebrengt omdat dit integraal meegaat in het werk van de salarisadministratie. Dit werk wordt niet door andere uitvoerders dan de reguliere salarisadministratie gedaan.

Tabel 4.13 Administratieve lasten door bovenwettelijke loondoorbetaling bij ziekte, gewogen naar organisatiegrootte (N=157).

		Procent
Hoeveel extra administratieve lasten brengt de bovenwettelijk aanvulling van de loondoorbetaling bij ziekte voor uw bedrijf met zich mee?	Nauwelijks extra lasten, gaat mee met reguliere salarisbetaling	80,0%
	Enige extra lasten omdat wij het verzuim en de uitbetaling van de aanvulling apart administreren voor de verzekering	16,7%
	Andere lasten, namelijk	3,3%
Totaal		100,0%

Bron: enquête werkgevers

4.6 Afspraken en kosten re-integratie aanvulling loondoorbetaling bij ziekte

Zieke werknemers worden in de overgrote meerderheid van de organisaties begeleid door de leidinggevende en de bedrijfsarts. Tabel 4.14 geeft weer welke re-integratie inspanningen voor zieke werknemers ondernomen worden. Begeleiding door de eigen werkgever en de bedrijfsarts komt vaker voor in grote en middelgrote organisaties dan in kleine organisaties. Ook aanpassingen van het werk, de werkplek of de werktijden, om zo de re-integratie van de zieke werknemer te faciliteren komen veelvuldig voor, al komen ook deze veel vaker voor in middelgrote en grote organisaties dan in kleine organisaties. Hetzelfde geldt voor sociaal-medische interventies en het inhuren van externe re-integratiebedrijven. In de categorie 'anders, namelijk' komen meerdere alternatieven naar voren. Zo geven meerdere respondenten aan dat er frequent en persoonlijk contact gehouden wordt met de zieke werknemer. Ook worden er meerdere partijen betrokken om de werkhervatting te vergemakkelijken, zoals verzuimcoördinatoren, (loopbaan)coaches en case managers.

Tabel 4.14: Inspanningen voor re-integratie zieke werknemers, naar organisatiegrootte (N=227)

	Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
	1-20 (N=27)	26-100 (N=76)	>100 (N=124)
Begeleiding door leidinggevende	81,5%	88,2%	95,2%
Begeleiding door bedrijfsarts	77,8%	93,4%	97,6%
Mogelijkheid om extra sociaal-medische interventies in te zetten	22,2%	48,7%	81,5%
Aanpassen van het werk	48,1%	76,3%	90,3%
Aanpassen van de werkplek	51,9%	60,5%	83,9%
Aanpassen van de werktijden	48,1%	65,8%	79,0%
Inhuren re-integratiebedrijf of outplacementbureau	25,9%	43,4%	60,5%
Anders, namelijk	3,7%	10,5%	13,7%

Bron: enquête werkgevers

5 AANVULLING WIA

5.1 Aanwezigheid en bekendheid van WIA aanvulling

Van de 100 grootste cao's kennen 61 een bovenwettelijke aanvulling op de WIA (tabel 2.1).

In de enquête geven de werkgevers aan dat bovenwettelijke aanvullingen op de WIA het vaakst voorkomen voor de categorie werknemers die tussen de 35 en de 80 procent arbeidsongeschikt zijn (tabel 5.1). Van alle organisaties met een bovenwettelijke aanvulling op de WIA geeft 43 procent aan een aanvulling voor deze categorie, op afstand gevolgd door 24,1 procent met een aanvulling voor de categorie boven de 80 procent arbeidsongeschikt. Bovenwettelijke aanvullingen op de IVA komen volgens werkgevers het minst vaak voor. In de tabel zijn ook de gegevens uit de cao rapportage over de bovenwettelijke aanvullingen opgenomen. Dan zien we dat de aanvulling op de WGA tamelijk goed bekend is, maar dat de vergelijking tussen de enquête gegevens en de rapportage laat zien dat de aanvulling in geval van IVA en in geval van <35% arbeidsongeschiktheid veel minder bij werkgevers bekend zijn.

Tabel 5.1 Aanwezigheid van verschillende bovenwettelijke WIA aanvullingen, volgens werkgevers (gewogen) en volgens rapportage cao database

		Kent de cao een bovenwett.aanvulling?	
		Ja volgens enquête	Ja volgens rapportage cao database 2013 ⁵
WIA onderdeel	<35% (N=104)	20,9%	50%
	WGA 35-80% (N=99)	43,0%	43% ⁶
	WGA 80-100% (N=109)	24,1%	43% ⁷
	IVA (N=103)	10,4%	27%

⁵ Wilms, e.a., zie voetnoot 1

⁶ Dit betreft de aanvulling tijdens de loongerelateerde fase. In de loonaanvullingsfase kent 19% volgens de cao rapportage een aanvulling.

⁷ In cao rapportage van Wilms e.a. is geen onderscheid opgenomen tussen regelingen met aanvullingen bij een WGA van minder dan 80% en een WGA 80-100%.

5.2 Inhoud en hoogte aanvulling

De WIA kent verschillende typen uitkeringen en categorieën arbeidsongeschiktheid. De hoogte en de inhoud van de aanvulling die in de cao is afgesproken kan verschillen. De bovenwettelijke aanvullingen op de WIA zijn in bijna alle gevallen gebaseerd op een vast percentage, Variabele percentages, dat wil zeggen dat het percentage aanvulling verandert in de loop van de tijd, komen weinig voor. Alleen in geval van de IVA maakt het variabele percentage een substantieel deel uit van de aanvullingen.

Tabel 5.2 Type WIA- aanvulling (N=46).

Type aanvulling	WIA categorie			
	<35%	35-80	80-100	IVA
Vast percentage	56,5%	37,0%	62,1%	42,9%
Variabel percentage	2,2%	4,3%	0,0%	14,3%
Anders, namelijk	41,3%	58,7%	37,9%	42,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0

Bron: enquête werkgevers

Hier volgt per WIA-categorie een korte beschrijving van de hoogte en duur van de bovenwettelijke aanvullingen. Omdat deze vragen door een kleine groep respondenten ($N < 30$), en door relatief weinig kleine werkgevers, zijn ingevuld, zijn gewogen schattingen hier onvoldoende betrouwbaar. Daarom is besloten om de wegingsfactor niet toe te passen, en de ongewogen verdeling weer te geven.

5.2.1 Aanvulling in geval van minder dan 35% arbeidsongeschikt

Vast percentage

Voor WIA aanvullingen voor werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, valt 34 procent van de respondenten volgens eigen zeggen onder een cao waarbij het inkomen aangevuld wordt tot 100 procent van het laatstverdiende loon, gevolgd door 21 procent die aanvult tot 70 procent van het dagloon. De duur van de aanvulling varieert. Bij 35 procent van de respondenten komt 7,5 jaar (of 90 maanden) het vaakst voor. De cao rapportage van Wilms e.a. over de bovenwettelijke aanvullingen geeft aan dat een duur van 5 jaar in de helft van de cao's is afgesproken. De kortste duur van deze aanvulling die respondenten in de enquête noemen is 12 maanden voor 8 procent van de respondenten. Enkele respondenten geven een zeer lange of onbegrensde duur aan. Dit komt overeen met de rapportage van Wilms. De aanvulling wordt in de meeste gevallen (74 procent) berekend op ba-

sis van het gemaximeerde dagloon.

Variabel percentage

Eén respondent heeft in de vragenlijst aangegeven een variabele aanvulling te kennen voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Hierbij werd de uitkering voor de eerste 57 maanden aangevuld tot 80 procent van het laatstverdiende ongemaximeerde loon. Dit betekent dat na de maximale WW-duur van maximaal 38 maanden een nawettelijke aanvulling van in dit geval minimaal 19 maanden plaats vindt. Na deze eerste periode werd het inkomen nog voor onbepaalde tijd aangevuld tot 70 procent van het ongemaximeerde loon.

5.2.2 Aanvulling in geval van 35-80% arbeidsongeschiktheid

Vast percentage

De aanvullingen voor werknemers die tussen de 35 en de 80 procent arbeidsongeschikt zijn, variëren in hoogte. 38 procent van de respondenten met een dergelijke aanvulling, vult het inkomen aan tot 70 procent, gevolgd door 25 procent die het tot 75 procent aanvult. In de periode waarin recht bestaat op een loongerelateerde uitkering is dit feitelijk geen aanvulling. In de meeste gevallen is de hoogte van deze aanvulling afhankelijk van de arbeidsongeschiktheids categorie van de werknemer. Wat de duur betreft zien we dat met 46 procent bijna de helft van de respondenten deze aanvulling voor de duur van drie jaar aanbiedt, gevolgd door 27 procent die deze aanvulling voor maximaal een jaar aanbieden. De aanvulling wordt in de meeste gevallen (65 procent) berekend op basis van het gemaximeerde dagloon.

Variabel percentage

Er waren twee organisaties waarin een variabele aanvulling van toepassing was voor werknemers die tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt zijn. Bij de eerste organisatie kreeg men de eerste 57 maanden ongemaximeerd een aanvulling tot 80 procent, waarna dit nog voor onbepaalde tijd werd aangevuld tot 70 procent van het ongemaximeerde loon. In de andere organisatie werd het inkomen de eerste 24 maanden aangevuld tot 100 procent van het ongemaximeerde dagloon, die werd gevolgd door een aanvulling voor onbepaalde tijd tot 70 procent van het maximum dagloon.

5.2.3 Aanvulling in geval van WGA 80-100%

Vast percentage

De hoogte van de aanvullingen voor werknemers met een WGA 80-100% uitkering lopen zeer uiteen. Bij 48 procent van de respondenten met een dergelijke regeling bedraagt dit een aanvulling tot 75 procent. Verder komen zowel aanvullingen tot 100 procent als tot 70 procent voor, elk bij 17 procent van de respondenten. Wat betreft

de duur van de aanvulling is er meer uniformiteit; in 46 procent van de gevallen duurt de aanvulling maximaal een jaar, gevolgd door 36 procent waarbij deze maximaal 3 jaar geldt. De aanvulling wordt in de meeste gevallen (74 procent) berekend over het gemaximeerde dagloon.

5.2.4 Aanvulling IVA

Vast percentage

Bij aanvulling op de IVA zijn aanvullingen tot respectievelijk 100 (44 procent), 75 (22 procent) en 70 (17 procent) procent het meest voorkomend. Aangezien de IVA uitkering reeds 75 procent bedraagt hebben de aanvulling tot 70 en 75 betrekking op aanvulling tot het ongemaximeerde dagloon. In de meeste gevallen (69 procent) duurt deze aanvulling maximaal een jaar. De aanvulling op de IVA wordt in de helft van de gevallen berekend op basis van het maximum dagloon, en in andere helft op basis van het ongemaximeerd dagloon.

Variabel percentage

In drie organisaties werden voor de aanvulling op de IVA variabele percentages gehanteerd. Bij één organisatie geldt een aanvulling tot 100 procent van het ongemaximeerde dagloon voor de eerste 12 maanden, gevolgd door een aanvulling tot 85 procent van het ongemaximeerde dagloon voor nog eens 12 maanden. Bij de tweede organisatie wordt gedurende de eerste 12 maanden een aanvulling tot 90 procent van het gemaximeerde dagloon toegekend, gevolgd door een aanvulling tot 80 procent van het gemaximeerde dagloon voor de daarop volgende 48 maanden. Dit gold ook voor de derde organisatie, al was de tweede periode daar 36 maanden en was niet aangegeven of het op basis van het maximum of het ongemaximeerde dagloon berekend werd.

5.3 Uitgaven aanvulling WIA

De WIA valt uiteen in de IVA en de WGA. Binnen de WGA kan onderscheid gemaakt worden naar WGA 80-100, de volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten en de WGA 35-80, de gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In cao's zijn vaak ook aanvullingen afgesproken voor 35-minners. Deze vallen strikt genomen niet onder de WGA en zijn derhalve niet in de analyse van de uitgaven meegenomen. Wel kan het zijn dat zij een WW-uitkering ontvangen en ook een aanvulling op de WW.

De bovenwettelijke aanvullingen op de IVA kennen weinig aanvullende voorwaarden. Aanvullingen kunnen tamelijk eenvoudig gebaseerd worden op de wettelijke uitkering van 75%. Wel kennen de meeste cao's een aanvulling die verder gaat dan het maximum dagloon van de wettelijke uitkering. Dit is bepaald op basis van de grond-

slag voor de uitkering.

Bij de WGA is de situatie aanzienlijk complexer. De loongerelateerde fase volgt in wettelijk opzicht grotendeels de WW. Daarbij kennen sommige cao's "trapjes" in de uitkering naarmate de duur van de loongerelateerde fase langer wordt. Na de loongerelateerde fase volgt de loonaanvullingsfase. De wettelijke uitkering is bij de gedeeltelijke WGA afhankelijk van het feit of en in hoeverre de resterende verdien capaciteit benut wordt. Wordt minder dan 50% van de verdien capaciteit gerealiseerd dan is er recht op een vervolguitkering op het minimumniveau. Wordt meer dan 50% van de verdien capaciteit gerealiseerd dan bestaat er recht op een loonaanvulling. Bij volledig maar niet-duurzame arbeidsongeschikten is de resterende verdien capaciteit per definitie 0. Deze groep krijgt altijd een loonaanvulling van 70% en nooit een loonaanvullingsuitkering 50-100 of een vervolguitkering.

Een beperking in de analyse is dat we geen beschikking hebben over eventuele bijverdiensten. Bij het baseren van de bovenwettelijke aanvulling op de wettelijke uitkering is verondersteld dat deze bijverdiensten ook in mindering gebracht worden op het bovenwettelijke deel. Niet bekend is of dit in de praktijk gebeurt. Dit speelt met name in de loongerelateerde fase. Bij de loonaanvullingsfase zitten bijverdiensten juist geïncorporeerd in het wettelijk systeem aangezien zij de wettelijke uitkeringshoogte mede bepalen. De omvang van het probleem wordt verder beperkt doordat bijverdiensten in geval van volledige arbeidsongeschiktheid veelal beperkt zullen zijn. Zo'n 10 procent van de volledig WGA'ers werkt. Of het aantal uren beperkt is, is onbekend.

Bij de koppeling aan een dienstverband om het cao-kenmerk te bepalen, is er rekening mee gehouden dat personen op het moment van ingang van de uitkering nog in dienst kunnen zijn bij de werkgever. Voor meer details over de bovenwettelijke uitkering bij WIA en het koppelen van banen aan uitkeringen wordt verwezen naar bijlage 1. Doordat we gebruik maken van de betaalbestanden van UWV en we daarop selecties toepassen, kunnen er afwijkingen ontstaan met de totaalgegevens van UWV. Er is steeds rekening gehouden met vakantiegeld.

Tabel 5.3 bevat de bovenwettelijke uitgaven aan de IVA en de WGA. De wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen lopen gestaag op na introductie van de wet. Het bovenwettelijke deel van de uitkeringen daalt bij de IVA. Bij de WGA treedt juist een lichte stijging op. Het beeld bij WGA kent minder fluctuaties, aangezien het hier om wat grotere aantallen gaat. In nogal wat cao's wordt zowel bij de IVA als WGA aangevuld tot 80% van het laatstverdiende loon. Aangezien de wettelijke uitkering bij IVA 75% is en bij WGA met uitzondering van de eerste twee maanden 70%, is de aanvulling bij WGA in deze gevallen groter.

Tabel 5.3 Uitgaven bovenwettelijke en wettelijke aanvulling IVA (x miljoen €)

	Wette- lijk	%	Boven- wettelijk	%	Totaal	%
2007	109	97,8	2,5	2,2	112	100
2008	203	98,2	3,7	1,8	207	100
2009	319	98,4	5,1	1,6	324	100
2010	462	98,4	7,4	1,6	469	100
2011	625	98,2	9,1	1,4	634	100

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.4 Uitgaven bovenwettelijke en wettelijke WGA (x miljoen €)

	Wette- lijk	%	Boven- wettelijk	%	Totaal	%
2007	314	97,0	9,6	3,0	324	100
2008	522	96,8	17,1	3,2	539	100
2009	739	96,8	24,7	3,2	764	100
2010	969	96,8	32,5	3,2	1.002	100
2011	1.201	96,4	42,0	3,4	1.243	100

Bron: analyse op CBS-microdata

Uitgaven naar bedrijfstak

De uitgekeerde bedragen aan bovenwettelijke uitkeringen zijn uitgesplitst naar bedrijfstak en vervolgens gerelateerd aan de wettelijke uitkeringen. Aangezien we alleen van 100 cao's gegevens hebben, en niet elke cao een bovenwettelijke aanvulling voor de WIA kent kan het beeld per bedrijfstak daarbij bepaald worden door één of twee cao's. Zo kent bijvoorbeeld de grafimedia (waarvan een deel onder ICT valt) een doorbetaling tot 100% voor zowel IVA als WGA. Daarnaast zijn er ook sectoren waar een groter dan gemiddeld deel van de werknemers meer dan het maximum dagloon verdient. Het bovenwettelijke deel stijgt dan ten koste van het wettelijk deel. Dit is met name bij de financiële dienstverlening het geval. Ook brengt het kleine aantal waarnemingen soms grote variaties met zich mee. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de landbouw bij de IVA.

Opvallend is dat de industriële sectoren voor zowel IVA als WGA in het algemeen grotere aanvullingen kennen dan de overheidssectoren.

We presenteren in tabel 5.5. en 5.6. de uitgaven voor de aanvullingen IVA en WGA naar bedrijfstak voor het jaar 2011. De resultaten voor de jaren 2007 – 2010 zijn opgenomen in bijlage 4.

Tabel 5.5 Bedrag bovenwettelijke en wettelijke aanvulling IVA naar bedrijfstak (2011)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	0,0	7	0,0
Industrie	4,9	122	3,9
Bouw	0,0	55	0,1
Handel	1,9	59	3,1
Vervoer	0,1	39	0,1
Horeca	0,3	18	1,8
ICT	0,4	3	12,5
Financiële dienstverlening	0,6	21	2,7
Zakelijke dienstverlening	0,9	95	0,9
Overheid	0,0	59	0,0
Onderwijs	0,0	66	0,0
Gezondheid en welzijn	0,0	74	0,0
Overige dienstverlening	0,1	8	0,6

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.6 Bedrag bovenwettelijke aanvulling WGA naar bedrijfstak (2011)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	2,1	14	13,1
Industrie	7,7	176	4,2
Bouw	0,5	75	0,6
Handel	3,8	116	3,1
Vervoer	0,6	75	0,8
Horeca	0,7	45	1,4
ICT	0,8	5	13,5
Financiële dienstverlening	10,8	28	28,0
Zakelijke dienstverlening	5,5	314	1,7
Overheid	8,5	94	8,3
Onderwijs	0,0	102	0,0
Gezondheid en welzijn	0,5	136	0,3
Overige dienstverlening	0,6	21	2,9

Bron: analyse op CBS-microdata

5.4 Instroom en uitstroom WIA met bovenwettelijke aanvulling

5.4.1 In – en uitstroom algemeen

Voor de analyse van de instroom en de uitstroom uit de WIA vanuit cao's met een bovenwettelijke aanvulling presenteren we de resultaten steeds apart voor de IVA en de WGA. Tabel 5.7 geeft de lopende gevallen, de instroom in en de uitstroom uit de IVA weer. De uitstroom wegens herstel is over de onderzochte periode te gering om weer te geven. Uit de cijfers blijkt dat een kleine 10% van de gevallen een bovenwettelijke uitkering heeft. Opvallend is dat het percentage van de instroom dat een bovenwettelijke uitkering heeft aan het dalen is over de tijd. Dit verklaart ook de relatieve daling van het bovenwettelijke deel van de totale uitkering. Ook bij de uitstroom doet zich een daling voor. Opvallend is dat bij de uitstroom het deel met een bovenwettelijke uitkering hoger ligt dan bij de lopende gevallen.

Tabel 5.7 IVA, lopende gevallen, in- en uitstroom

	Met bovenwettelijke aanvulling	Totaal	Percentage met boven- wettelijke aanvulling
Lopende gevallen			
2007	874	8.936	9,8
2008	1.447	14.842	9,7
2009	1.950	21.529	9,1
2010	2.582	29.935	8,6
2011	3.258	38.554	8,5
Instroom			
2007	416	4.325	9,6
2008	528	5.006	10,5
2009	487	5.779	8,4
2010	580	7.203	8,1
2011	623	7.646	8,1
Uitstroom			
2007	75	585	12,7
2008	109	1088	10,1
2009	150	1462	10,3
2010	193	1976	9,8
2011	251	2855	8,8

Bron: analyse op CBS-microdata

Net als bij de uitgaven voor de uitkeringen, is het beeld van aantallen personen bij WGA door de jaren heen wat stabielere dan bij IVA door de hogere aantallen. Ongeveer 14% van de lopende gevallen heeft een bovenwettelijke aanvulling. Bij de in-

stroom is dit aandeel lager, bij de uitstroom ook. Ook bij de uitstroom in verband met herstel is dit het geval.

Tabel 5.8 WGA, lopende gevallen, in- en uitstroom (totaal en i.v.m. herstel)

	Met bovenwettelijke aanvulling	Totaal	Percentage met boven- wettelijke aanvulling
Lopende gevallen			
2007	4.553	32.434	14,0
2008	6.996	49.124	14,2
2009	9.601	68.499	14,0
2010	12.353	89.472	13,8
2011	15.363	109.751	14,0
Instroom			
2007	2.234	16.138	13,8
2008	2.252	17.673	12,7
2009	2.566	21.377	12,0
2010	3.019	24.630	12,3
2011	3.573	26.506	13,5
Uitstroom			
2007	141	1.392	10,1
2008	241	2.172	11,1
2009	385	3.546	10,9
2010	457	4.925	9,3
2011	600	5.495	10,9
Uitstroom i.v.m. herstel			
2007	82	872	9,4
2008	134	1.231	10,9
2009	205	2.197	9,3
2010	283	3.449	8,2
2011	334	3.175	10,5

Bron: analyse op CBS-microdata

5.4.2 Werkhervatting vanuit WIA met bovenwettelijke aanvulling

Strikt genomen kijken we bij de WIA niet naar werkherhervatting maar naar herstel van klachten. De persoon heeft dan te maken met een verandering in zijn of haar verdien capaciteit die leidt tot minder dan de 35% verlies aan restverdien capaciteit. Bij de groep die volledig duurzaam arbeidsongeschikt is en onder de IVA valt is het aantal uitstromers (absoluut en relatief) wegens herstel te gering om te onderzoeken wat

de invloed van bovenwettelijke aanvullingen is.

Voor de WGA zijn de aantallen wel groot genoeg. De resultaten van deze analyse zijn in tabel 5.9 weergegeven. Om rekening te houden met eventuele afwijkende patronen bij uitzendkrachten (die geen bovenwettelijke aanvulling hebben), is voor WGA-ers die uit een dienstverband kwamen dat onder een van de uitzendcao's valt (ABU dan wel NBBU) een aparte variabele in de analyse opgenomen.

Uit de resultaten blijkt dat bovenwettelijke aanvullingen, gecorrigeerd voor alle overige kenmerken, geen significante invloed hebben op de uitstroom wegens herstel.

Bij de overige kenmerken valt vooral het zeer sterke effect van leeftijd op. Ouderen boven 55 jaar hebben een 7 keer zo lage uitstroomkans wegens herstel dan jongeren onder de 25 jaar. De lagere kans voor vrouwen is hier minder laag dan bij de WW. Wat de sectoren betreft doet de ICT en de industrie (referentie) het matig. Vervoer en met name de zakelijke dienstverlening hebben betere perspectieven.

Gedeeltelijk arbeidsgehandicapten stromen minder vaak uit wegens herstel dan personen die volledig arbeidsongeschikt zijn. Mogelijk speelt hier mee dat de groep 35-80 nog gedeeltelijk in dienst is bij de oude werkgever en er dus weinig verandert in de situatie terwijl de groep 80-100 meer prikkels ondervindt om uit te stromen. Ook kan het niet-duurzame karakter bij deze groep een rol spelen. Deze klachten gaan dan vaker weg dan bij de groep die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Tot slot zou deze bevinding ook samen kunnen hangen met de registratie door UWV. Voorschotten worden standaard op 80-100 procent arbeidsongeschikt gezet. Indien later blijkt (meestal na zo'n 2 tot 4 maanden) dat deze groep minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, wordt er geregistreerd dat de groep uitstroomt wegens herstel van klachten.

Wat diagnoses betreft is een aandoening aan de organen het minst belemmerend voor herstel van klachten. Opmerkelijk is dat de uitstroomkans in 2011 significant hoger ligt dan in eerdere jaren. Ook UWV zelf heeft hier geen verklaring voor. Een opmerkelijk patroon doet zich ook voor bij de duurzaamheidsmeting. In de tweede tot en met de vierde maand ligt de uitstroomkans hoger dan in de eerste maand. Dit kan duiden op het genoemde registratiewijze van voorschotten door UWV. Daarna treedt een verlaging van de uitstroomkans op. Echter, na anderhalf jaar begint de uitstroom wegens herstel, gecorrigeerd voor overige factoren, weer toe te nemen.

Tabel 5.9 Invloed kenmerken op uitstroom wegens herstel 2007-2011, N=630.938

Kenmerk	Hazard-ratio	t-waarde
Bovenwettelijke aanvulling	1,02	0,27
Vrouw	0,93	-1,67
Leeftijd (<=24)		
25-34 jaar	0,78	-2,63
35-44 jaar	0,57	-5,94
45-54 jaar	0,34	-10,99
>=55 jaar	0,15	-16,06
Etniciteit (autochtoon)		
Eerste generatie allochtoon	0,97	-0,57
Tweede generatie allochtoon	1,09	1,36
Bedrijfstak (Industrie)		
Landbouw	1,86	3,11
Bouw	1,70	4,50
Handel	1,53	4,64
Vervoer	2,04	6,78
Horeca	2,10	6,92
ICT	0,80	-0,44
Financiële dienstverlening	1,32	1,37
Zakelijke dienstverlening	1,87	7,04
Overheid	1,58	4,15
Onderwijs	1,38	2,82
Gezondheid en welzijn	1,89	7,43
Overige dienstverlening	1,43	2,02
Uitzendcao	1,39	4,57
WGA 35-80	0,71	-7,03
Diagnose (organen)		
Hart/vaat/bloed	0,55	-4,03
Kanker	0,79	-2,07
Psychisch	0,83	-4,53
Jaar (2007)		
2008	1,18	1,53
2009	0,86	-1,42
2010	0,97	-0,29
2011	1,67	5,36
Periode in WGA (Maand 1)		
Maand 2	2,00	6,00
Maand 3	1,77	4,84
Maand 4	1,15	1,08

Kenmerk	Hazard-ratio	t-waarde
Maand 5	0,56	-3,63
Maand 6	0,34	-5,70
Maand 7-9	0,36	-7,81
Maand 10-12	0,43	-6,70
Maand 13-15	0,50	-5,42
Maand 16-18	0,53	-4,96
Maand 19-24	0,85	-1,46
Maand 25-30	0,92	-0,72
Maand 31+	0,91	-0,96

Bron: analyse op CBS-microdata

5.5 Uitvoering en administratieve lasten

Tabel 5.10 laat zien dat bovenwettelijke cao aanvullingen op de WIA in de meeste organisaties gefinancierd worden door middel van een verzekering. Het voornaamste alternatief, het betalen van deze aanvulling uit de loonsom, gebeurt bij 22,8 procent van de organisaties. In de categorie 'anders, namelijk' werd herhaaldelijk genoemd dat deze aanvulling via het pensioenfonds gefinancierd werd. Verder is te zien dat het percentage dat verzekerd is voor de WIA aanvulling het laagste is in grote bedrijven.

Tabel 5.10 Financiering aanvulling WIA, naar organisatiegrootte (bedrijven met WIA-aanvulling, N=122)

	1-20 (N=22)	21-100 (N=37)	>100 (N=63)	Gewogen ^A to- taal
Verzekering voor de WIA-aanvulling	68,2%	73,0%	57,1%	68,2%
Werkgever betaalt dit uit de loonsom	22,7%	18,9%	36,5%	22,8%
Anders, namelijk	9,1%	8,1%	6,3%	9,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

A: Gewogen naar organisatiegrootte.

Bron: enquête werkgevers

De premie voor de aanvullende WIA verzekering wordt in de helft van de organisaties gedragen door zowel de werkgever als de werknemers, gevolgd door 42,6 procent waarin de premies uitsluitend door de werkgever worden afgedragen. In kleine bedrijven wordt de premie voor de verzekering zelden alleen door de werknemer, en regelmatig door de werkgever alleen betaald. Dit terwijl dit in middelgrote en grote

bedrijven andersom is.

Tabel 5.11 Financiering verzekering WIA, naar organisatiegrootte (N=89)

	1-20 (N=16)	21-100 (N=31)	>100 (N=42)
Alleen werknemers betalen premie	6,3%	22,6%	33,3%
Alleen de werkgever betaalt premie	43,8%	12,9%	9,5%
Werknemer en werkgever betalen ieder deel van premie	50,0%	64,5%	57,1%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: enquête werkgevers

Bij de organisaties waar een verzekering geldt, is dit in iets meer dan de helft van de gevallen een verplichte verzekering voor alle werknemers (tabel 5.12). Deze verzekering is het vaakst verplicht in kleine bedrijven, en het minst vaak in middelgrote bedrijven.

Tabel 5.12 Verplichte verzekering aanvulling WIA, naar organisatiegrootte (N=70).

		1-20 (N=17)	21-100 (N=31)	>100 (N=42)
Is de verzekering voor de WIA aanvulling vrijwillig of verplicht voor uw werknemers?	Verplichte verzekering voor alle werknemers	64,7%	45,2%	54,8%
	Verplichte verzekering voor een deel van de werknemers	,0%	3,2%	2,4%
	Vrijwillige verzekering voor de werknemers	35,3%	51,6%	42,9%
Totaal		100%	100%	100%

Bron: enquête werkgevers

De mogelijkheid van een vrijwillige verzekering roept de vraag op of er een verband bestaat tussen deze vrijwilligheid en de financiering van de verzekering. Tabel 5.13 laat zien dat het financieren van de verzekering middels alleen werknemersbijdragen uitsluitend voorkomt in organisaties waar deze verzekering vrijwillig is (22,2 procent) en niet één keer voor komt in bedrijven waarin deze verzekering verplicht is. Het lijkt er dus inderdaad op dat er wat betreft WIA aanvullingen een verband bestaat tussen keuzevrijheid en financiering.

Tabel 5.13 Financiering van verzekering voor WIA aanvulling, naar keuzevrijheid verzekering, gewogen naar organisatiegrootte (N=83)

	Wie betaalt bijdrage voor de verzekering?			Totaal (N=83)
	Alleen werknemers (N=6)	Alleen de werkgever (N=35)	Werknemer en werkgever ieder een deel (N=42)	
Verzekering vrijwillig of verplicht voor uw werknemers?				
Verplicht voor alle werknemers (N=56)	0,0%	53,6%	46,4%	100,0%
Verplicht voor een deel van de werknemers (N=0)				0,0%
Vrijwillig voor de werknemers (N=27)	22,2%	18,5%	59,3%	100,0%
Totaal	7,2%	42,2%	50,6%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

Hoogte verzekeringspremie

Tabel 5.14 laat zien dat in de gevallen waarin de werknemer (deels) meebetaalt aan de verzekeringspremie, dit gemiddeld rond de 0,28 procent van het loon bedraagt. De bijdrage van de werkgever, indien van toepassing, bedraagt 0,19 procent van de loonsom. Tabel 5.15 laat vervolgens zien dat de werkgeverspremie gemiddeld hoger ligt in grote organisaties, terwijl bij de werknemerspremie geen duidelijk patroon herkenbaar is. Verder zien we dat de hoogtes van de premies sterk verschillen tussen de verschillende sectoren, maar dat de verschillen tussen werkgever en werknemer over het algemeen beperkt zijn. In de handel en horeca en in de overige dienstverlening zijn de werkgeverspremies het hoogste.

Tabel 5.14 Verzekeringspremies betaald door werknemers en werkgevers voor aanvullingen WIA, gewogen naar organisatiegrootte (in procenten van loonsom)

	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Loonpremie betaald door werknemer (N=37)	,05	1,95	,279
Loonsompremie betaald door werkgever (N=57)	,03	2,80	,185

Bron: enquête werkgevers

Tabel 5.15 Verzekeringspremies betaald door werknemers en werkgevers voor aanvullingen WIA, naar sector (N=292)

		Werknemer premie (gemiddeld)	Werkgever premie (gemiddeld)
Organisatie- grootte	t/m 20 medewerkers	,28	,18
	21 t/m 100 medewerkers	,23	,36
	101 of meer medewerkers	,39	,34
Sector ^A	Industrie	,18	,13
	Bouwnijverheid	,22	,16
	Handel en horeca	,54	,51
	Transport	,60	.
	Zakelijke dienstverlening	,13	,29
	Overheid en onderwijs	,44	,37
	Gezondheidszorg	,42	.
	Overige dienstverlening	,52	,97
	Andere sector	,40	,36

Bron: enquête werkgevers

A: De sectoren landbouw en visserij, en de uitzendbranche zijn niet weergegeven, omdat daarvoor geen informatie beschikbaar was.

Overige kosten

De WIA aanvullingsregelingen zijn complex waardoor de uitvoering ervan ook niet eenvoudig is. Toch laat tabel 5.16 zien dat slechts een klein deel van de werkgevers dit door een externe uitvoerder laat doen. In de meerderheid van de organisaties met een WIA aanvulling worden kosten gemaakt voor de eigen administratie. In een klein deel (13,1 procent) wordt verder kosten gemaakt voor een externe uitvoerder. In de categorie 'anders, namelijk' antwoordde men over het algemeen dat er geen andere kosten zijn, of hier niet van op de hoogte te zijn.

Tabel 5.16 Andere kosten of administratieve lasten verbonden aan WIA aanvulling (meerdere antwoorden mogelijk), gewogen naar organisatiegrootte (N=119)

		Procent
Welke andere kosten of administratieve lasten zijn voor u verbonden met de WIA-aanvulling?	Kosten voor externe uitvoerder	13,1%
	Kosten voor eigen (salaris) administratie	61,1%
	Anders, namelijk	17,0%

Bron: enquête werkgevers

De werknemer heeft te maken met reguliere administratieve lasten bij de uitvoering van WIA aanvullingen. Zo dient de werknemer in 35,4 procent van de gevallen tijdig een uitkering aan te vragen, en in 18,4 procent dient men ook een digitaal aanvraagformulier in te vullen.

Tabel 5.17 Administratieve lasten van werknemer bij aanvragen van WIA aanvulling (meerdere antwoorden mogelijk), gewogen naar organisatiegrootte (N=119)

		Procent
Welke administratieve lasten denkt u dat de werknemer heeft voor het aanvragen van de aanvulling op de WIA?	Het tijdig aanvragen van de uitkering	35,4%
	Het digitaal invullen van een aanvraagformulier en het digitaal toesturen van bijlagen	18,4%
	Weet niet	47,0%
	Anders, namelijk	0,1%

Bron: enquête werkgevers

5.6 Afspraken en kosten re-integratie

Cao-afspraken over aanvullingen op de WIA kunnen niet alleen tot een betere inkomensbescherming leiden, maar ook tot meer re-integratie inspanningen van de kant van de werkgevers als zij verantwoordelijk zijn voor de financiering van de aanvulling. Tabel 5.18 laat zien dat zowel in grote als in kleine organisaties een meerderheid van de werkgevers re-integratie-activiteiten onderneemt voor de werknemers die recht hebben op een WGA uitkering. Echter, in de middelgrote categorie geldt dit slechts voor een kleine meerderheid. Er is geen duidelijke voorkeur tussen het zelf uitvoeren van deze activiteiten versus het uitbesteden aan een externe partij. In alle categorieën onderneemt minstens één op de vijf organisaties geen inspanningen voor de re-integratie van deze werknemers, wat hoger is dan in het geval van de WW, waarbij dit voor ongeveer 15 procent van de organisaties geldt (zie hoofdstuk 6).

Tabel 5.18 Inspanningen door organisaties voor re-integratie van werknemers in de WGA, naar organisatiegrootte (N=111)

		Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
		1-20 (N=19)	21-100 (N=34)	>100 (N=58)
Onderneemt u re-integratieactiviteiten voor uw werknemers als ze eenmaal recht hebben op WGA uitkering?	Ja, dat doen we groten-deels zelf	26,3%	38,2%	37,9%
	Ja, daar huren we een externe partij voor in	47,4%	20,6%	43,1%
	Nee	26,3%	41,2%	19,0%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

Wat betreft de controle op de re-integratie inspanningen van de werknemer zien we in elke organisatiegrootteklasse dat ongeveer 20 procent van de werkgevers met een WGA-aanvulling controle uitvoert op de re-integratie inspanningen van de werknemers die recht hebben op een WGA uitkering. De meest genoemde reden om dit niet te doen is dat UWV dit al doet. Toch geeft een aanzienlijk deel van de werkgevers (vaker dan in geval van de WW) aan dat de instantie die de bovenwettelijke aanvulling uitkeert al aanvullende controle uitvoert. In de categorie 'anders, namelijk' gaven veel respondenten aan dat er in hun organisatie nog nooit werknemers in de WGA zijn geweest, en er daardoor dus geen ervaring is met re-integratie werkzaamheden en controles hierop.

Tabel 5.19 Controle re-integratie inspanningen werknemers, naar grootte (N=90).

		Organisatiegrootte		
		1-20 (N=19)	21-100 (N=18)	>100 (N=53)
Controleert u de re-integratie inspanningen van werknemers die gebruik maken van de bovenwettelijke aanvulling WIA?	Ja, ze moeten zich periodiek schriftelijk bij ons verantwoorden	10,5%	14,3%	7,5%
	Ja, ze moeten zich periodiek mondeling bij ons verantwoorden	10,5%	3,6%	13,2%
	Nee, dat doet een extern re-integratiebureau voor ons	10,5%	10,7%	11,3%
	Nee, dat doet UWV al voor de WIA	31,6%	39,3%	34,0%
	Nee, dat doet de instantie die de bovenwettelijke WIA uitkeert al	10,5%	17,9%	15,1%
	Anders, namelijk	26,3%	14,3%	18,9%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

De kosten voor de administratie van de WIA-aanvulling worden door ruim 60 procent van de werkgevers zelf gedragen als kosten voor de salarisadministratie. Een veel kleiner deel van de bedrijven, 13 procent, huurt hiervoor een externe uitvoerder in en maakt daar kosten voor.

Tabel 5.20 Kosten verbonden aan WIA-aanvulling, gewogen naar organisatiegrootte (N=118)

		Procent
Welke andere kosten of administratieve lasten zijn voor u verbonden met de WIA-aanvulling?	Kosten voor externe uitvoerder	13,0%
	Kosten voor eigen (salaris) administratie	60,9%
	Anders, namelijk	16,9%

Bron: enquête werkgevers

Ook voor de re-integratie van de werknemer worden door de werkgever extra kosten gemaakt. Slechts een klein aantal werkgevers noemt deze kosten. Zo maakt een deel van de werkgevers aanvullende kosten, voornamelijk voor externe begeleiding en trajecten, maar ook voor interne begeleiding en scholing. Per werknemer liggen de gemiddelde kosten het hoogst voor de categorie interne begeleiding.

Tabel 5.21 Kosten verbonden aan re-integratie inspanningen voor werknemers in de WIA, gewogen naar organisatiegrootte

	Procent	Minimum, in €	Maximum, in €	Gemiddelde, in €
Kosten voor externe begeleiding, trajecten (N=21)	17,8%	500	10000	2797,70
Interne personeelskosten voor begeleiding (N=6)	4,8%	100	5000	3764,75
Kosten (om/bij)scholing, inclusief EVC (N=5)	4,4%	2	5000	1076,71

Bron: enquête werkgevers

6 AANVULLING WW

6.1 Aanwezigheid en bekendheid aanvulling

Cao-afspraken over de aanvulling op de WW komen minder vaak voor dan afspraken over aanvullingen op de WIA. Van de 100 grootste cao's kennen 38 een bovenwettelijke aanvulling op de WW (tabel 2.1).

6.2 Inhoud en hoogte WW aanvullingen

We zagen in hoofdstuk 2 al dat relatief weinig werkgevers, met name de werkgevers uit het MKB, op de hoogte zijn van de aanwezigheid van de bovenwettelijke aanvullingen in hun eigen cao. Ook de inhoud van de regelingen is lang niet altijd bekend bij de werkgevers.

In tabel 6.1 is de inhoud van de WW-aanvulling aangegeven zoals door de werkgevers in de enquête aangegeven. In de meeste gevallen is er zowel een aanvulling op de uitkering als een eenmalig bedrag (bijvoorbeeld op moment van ontslag) beschikbaar. In de meeste cao's is de hoogte en/of de duur van de aanvulling afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer, en in 51 procent van de gevallen ook van de leeftijd van de werknemer. Een aantal regelingen kent ook een suppletieregeling. Daarbij wordt in geval van werkaanvaarding tegen een lager salaris dan de laatste baan het salaris aangevuld tot een bepaald percentage van het oude salaris.

De duur van de aanvulling varieert en is in sommige cao's afhankelijk van leeftijd en /of dienstjaren. Enkele cao's kennen vanaf een bepaalde leeftijd een aanvulling tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Tabel 6.1 Inhoud bovenwettelijke WW-aanvullingen⁸, gewogen naar organisatiegrootte (N=53), (%)

	Ja	Nee
Bestaat WW-aanvulling uit periodieke uitkering?	84,1%	15,9%
Bestaat WW-aanvulling uit eenmalig bedrag in geval van werkloosheid?	72,7%	27,3%
Kent de WW-aanvulling in de cao ook een aansluitende uitkering?	20,6%	79,4%
Is hoogte en/of duur van de aanvulling afhankelijk van leeftijd van werknemer?	51,0%	49,0%
Is hoogte en/of duur van de aanvulling afhankelijk van aantal dienstjaren van werknemer?	74,6%	25,4%
Bevat WW regeling ook een suppletierегeling?	5,3%	94,7%

Bron: enquête werkgevers

6.3 Uitgaven WW aanvullingen

Om de uitgaven aan de totale bovenwettelijke aanvullingen op de WW te berekenen is gebruik gemaakt van analyses op CBS bestanden. Bij de WW vormt de wettelijke uitkering de basis. Aanvullingen zijn berekend op basis van de wettelijke uitkering. Indien bijvoorbeeld aanvulling tot 80% plaatsvindt, is de aanvulling berekend als 1/7 van de wettelijke uitkering van 70%. Voor de eerste twee maanden is een correctie doorgevoerd aangezien de wettelijke uitkering daar 75% bedraagt. Er is verondersteld dat bovenwettelijke uitkeringen ook plaatsvinden over vakantiegeld. Bij de WW wordt dit wettelijk uitgekeerd in de maand mei of in geval van het beëindigen van de uitkering.

Het cao-kenmerk is niet beschikbaar voor uitkeringen. Daarom zijn uitkeringen gekoppeld aan bijbehorende banen. Gekoppeld zijn banen waarvan de einddatum ligt voor de begindatum van de WW-uitkering. Daarbij is een bovengrens gehanteerd van 180 dagen. Vervolgens is via de cao-database van SZW de bovenwettelijke uitkering berekend voor alle personen met een WW-uitkering. Aangezien deze database alleen beschikbaar is voor een recente periode, zijn in dit onderzoek alleen de bovenwettelijke uitkeringen van het jaar 2011 bepaald.

⁸ Voor elk van de vragen uit tabel 6.1 gold ook een antwoordcategorie 'weet niet', en voor sommigen ook een categorie 'niet van toepassing'. Het aandeel van deze twee categorieën lag per onderdeel tussen de 8,3 en 16,9 procent. Deze antwoorden zijn buiten beschouwing gelaten bij de berekening van de percentages in deze tabel.

De gehanteerde procedure brengt onzekerheden met zich mee. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat er sprake is van herleving. Dit is bijvoorbeeld het geval als de baan waarin men werkloos is geworden korter dan 26 weken heeft geduurd. De WW-uitkering is dan gebaseerd op het oude salaris, als men in de nieuwe baan minder is gaan verdienen.

Analoog aan de analyse voor WIA is eerst een optelling gemaakt van de wettelijke uitkeringen waarover CBS bruikbare microgegevens heeft. Hieruit blijkt dat de afwijking met de cijfers van UWV bij de WW iets groter is. Waar het UWV-jaarverslag 4.900 miljoen aan uitkeringen over 2011 laat zien, tellen de microdata van CBS op tot 4.377 miljoen euro. Dit verschil bedraagt 10,7 procent. Voor een deel heeft dit te maken met ontbrekende of onbekende startdata van uitkeringen. Een andere verklaring is dat we alleen nabetalings meenemen van gevallen die betrekking hebben op uitkeringen die lopen in 2011. Daarnaast kunnen er verschillen tussen kas- en transactiebasis zijn. In tijden van oplopende werkloosheid, kan dit ertoe leiden dat de uitkeringsgelden die in 2012 betaald worden en betrekking hebben op werkloosheid in 2011 groter zijn dan de uitkeringsgelden in 2011 die betrekking hebben op werkloosheid in 2010. Tot slot geeft CBS aan dat de bestanden *voorlopig* zijn.

De meeste cao's vullen aan tot een percentage van het voorheen verdiende loon, bij andere cao's is er sprake van aanvulling tot het gemaximeerde dagloon zoals dat ook voor de wettelijke uitkering geldt. De grondslag voor de uitkering zoals die bekend is bij SZW betreft het gemaximeerde dagloon. Het ongemaximeerde dagloon valt hier niet uit af te leiden. Wel valt te constateren dat een kleine 5% van de uitkeringen boven het maximum dagloon uitkomt. Reconstructie van het loon van de baan waaruit men werkloos is geworden op basis van gegevens uit de polisadministratie, leidt (waarschijnlijk) tot een onzuiver beeld. Daarom is alleen uitgegaan van het betrouwbare gemaximeerde dagloon. De berekening leidt dus tot een onderschatting van het totale bedrag aan aanvullingen.

Tabel 6.2 laat zien dat er in 2011 voor bijna 170 miljoen aan bovenwettelijke uitkeringen WW is betaald. Het totale bedrag voor de WW-uitkeringen bedroeg in 2011 4.377 miljoen euro. Als percentage van de totale uitkering bedraagt het bovenwettelijke deel 3,7%.

Tabel 6.2 Totaal bedrag bovenwettelijke aanvulling WW (in miljoenen €)

	Wette- lijk	%	Boven- wettelijk	%	Totaal	%
2011	4.377	96,3	169,5	3,7	4.547	100

Bron: analyse op CBS-microdata

In tabel 6.3 is het bedrag aan wettelijke en bovenwettelijke aanvulling uitgesplitst naar bedrijfstak. Hieruit blijkt dat er sprake is van grote verschillen tussen bedrijfstakken. Binnen de sector zorg en welzijn en in de industrie is sprake van de hoogste aanvullingen.

Tabel 6.3 Bedrag bovenwettelijke aanvulling WW naar bedrijfstak (2011)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	0,4	35	1,0
Industrie	58,0	451	11,4
Bouw	4,9	359	1,3
Handel	7,2	451	1,6
Vervoer	0,3	170	0,2
Horeca	0,1	161	0,0
ICT	1,2	61	1,9
Financiële dienstverlening	5,3	250	2,1
Zakelijke dienstverlening	17,5	1641	1,1
Overheid	10,8	125	8,0
Onderwijs	14,0	213	6,2
Gezondheid en welzijn	44,0	390	10,1
Overige dienstverlening	6,0	69	8,1

Bron: analyse op CBS-microdata

6.4 Instroom en uitstroom WW met bovenwettelijke aanvulling

6.4.1 In- en uitstroom

Tabel 6.4 geeft de lopende gevallen WW en de instroom en uitstroom over het jaar 2011 weer op basis van analyse van CBS data. Van alle lopende gevallen in 2011 heeft 12,4 procent een bovenwettelijke uitkering. Bij de instroom is dit hetzelfde met 12,3 procent. Bij zowel de uitstroom als de uitstroom naar werk is het aandeel van werklozen met een bovenwettelijke uitkering lager. Dit hoeft niet zonder meer te betekenen dat er een causaal verband is tussen de aanwezigheid van een bovenwette-

lijke uitkering en de werkloosheidsduur, aangezien er sprake kan zijn van een selectieve groep. Zo kent een aantal regelingen een leeftijdseis voor recht op een bovenwettelijke aanvulling (bijvoorbeeld ouder dan 50 jaar). Een lagere uitstroom naar werk bij werklozen met een bovenwettelijke aanvulling zou dus ook een leeftijdseffect kunnen zijn. In de volgende paragraaf is een multivariate analyse opgenomen waarbij voor dergelijke effecten gecorrigeerd is.

Tabel 6.4 Lopende gevallen en in- en uitstroom WW (x 1.000)

	Met bovenwettelijke uitkering	Totaal	Percentage
Lopende gevallen			
2011	78	626	12,4
Instroom			
2011	43	350	12,3
Uitstroom			
2011	37	354	10,5
Uitstroom naar werk			
2011	17	162	10,6

Bron: analyse op CBS-microdata

6.4.2 Effect bovenwettelijke aanvulling op kans op uitstroom

Voor de effectanalyse zijn achtergrondkenmerken uit het WW-systeem, de polisadministratie en de GBA toegevoegd: leeftijd, geslacht, etniciteit en bedrijfstak. De huishoudsituatie bleek te slecht gevuld voor deze analyse.

De analyse heeft betrekking op alle WW-gevallen waarvoor cao-informatie beschikbaar is door middel van baankoppeling. De item-nonrespons is zeer beperkt. In totaal resteren ruim 180.000 gevallen voor analyse. Door het (zo goed mogelijk) koppelen aan de laatste baan waaruit iemand werkloos is geworden, kan de invloed van bovenwettelijke aanvullingen zo goed mogelijk bepaald worden. Daarbij is de informatie uit de cao's van de bonden van uitzendondernemingen ABU en NBBU meegenomen. De analyse van het effect van bovenwettelijke aanvullingen wordt dus niet verstoord door flexkrachten die mogelijk weer snel uitstromen.

Voor het bepalen van de invloed van alle kenmerken, waaronder bovenwettelijke aanvullingen, op de uitstroom naar werk, is gebruik gemaakt van een proportioneel hazard model waarbij de tijdsafhankelijkheid gemodelleerd is via zogenaamde piecewise constanten. Deze laatste geven de invloed van de verstreken duur op de uitstroomkans weer. Er is rekening gehouden met links en rechts censurering waardoor alle informatie over de werkloosheidsduur meegenomen is.

Er zijn twee analyses uitgevoerd. Ten eerste is multivariaat, dat wil zeggen gecorrigeerd voor alle overige effecten, gekeken naar het zelfstandige effect van de aanwezigheid van een bovenwettelijke aanvulling op werkhervatting, ongeacht de inhoud (hoogte, duur) van de regeling. Wel is rekening gehouden met de toetredingsvoorwaarden, bijvoorbeeld leeftijdsrestricties. In de tweede analyse is wel de inhoud van de regeling betrokken en is onderzocht wat de invloed is van veranderingen in het uitkeringspercentage op de kans op werkhervatting. Vervolgens is voor elke werkloze op elk moment in de duur de *replacement rate* bepaald. Dat is de verhouding tussen de uitkering en het voorheen verdiende loon. Bij afwezigheid van een bovenwettelijke uitkering is dit dus 75% in de eerste twee maanden van de werkloosheid en 70% in de periode daarna. Variaties in de bovenwettelijke aanvulling zijn steeds als duurzaam kenmerk meegenomen in de analyse waarbij op elke dag van de werkloosheidsduur de relevante replacement rate bepaald is.

Uit de eerstgenoemde analyse blijkt dat, gecorrigeerd voor overige effecten, de uitstroomkans naar werk met 5,2% daalt voor degenen die een bovenwettelijke aanvulling op (of na) hun WW ontvangen. Aangezien de effecten van de overige kenmerken nagenoeg gelijk zijn aan de parameters uit de hiernavolgende analyse, zijn deze resultaten hier niet gepresenteerd.

De schattingsresultaten van de tweede analyse zijn in tabel 6.5 weergegeven in de vorm van hazard ratio's. Deze geven de verandering in de relatieve uitstroomkans weer bij verandering van het kenmerk met één eenheid. De uitstroomkans naar werk van vrouwen is bijvoorbeeld 77% van de uitstroomkans van mannen, waarbij gecorrigeerd is voor het effect van de overige kenmerken die zijn opgenomen.

Een verhoging van de replacement rate met 1 procentpunt, geeft een relatieve daling in de uitstroomkans met 0,6%.⁹

De overige ratio's geven de verwachte effecten weer. Leeftijd heeft een duidelijk effect. Vooral bij de groep die ouder is dan 55 jaar daalt de kans op uitstroom naar werk jaar fors. Ook een niet Nederlandse etnische achtergrond doet de kans op werk dalen, met name voor eerste generatie allochtonen. Ook zijn er verschillen in de werkloosheidsduur en de kans op werkhervatting naar sector. De kansen op werk zijn het grootst voor werklozen afkomstig uit de landbouw. Werknemers afkomstig van de overheid doen het langst over het vinden van werk. Werknemers die werkloos zijn geworden vanuit een uitzendbaan, komen beduidend sneller aan de slag. Met het verstrijken van de werkloosheidsduur neemt de kans op werk af, gecorrigeerd voor de invloed van overige kenmerken waarover wij beschikken.

⁹ $(1-0,994) \times 100$

Tabel 6.5 Invloed kenmerken op uitstroomkans tot werkhervatting 2011, N=182.783

Kenmerk	Hazard-ratio	t-waarde
Replacement rate	0,994	-5,05
Vrouw	0,77	-27,93
Leeftijd (<=24)		
25-34 jaar	0,99	-0,50
35-44 jaar	0,87	-9,51
45-54 jaar	0,74	-19,33
>=55 jaar	0,41	-43,40
Etniciteit (autochtoon)		
Eerste generatie allochtoon	0,59	-43,26
Tweede generatie allochtoon	0,72	-21,45
Bedrijfstak (Industrie)		
Landbouw	1,42	8,23
Bouw	1,31	11,95
Handel	0,84	-7,95
Vervoer	0,90	-3,74
Horeca	0,86	-5,80
ICT	0,79	-4,05
Financiële dienstverlening	0,67	-10,94
Zakelijke dienstverlening	0,90	4,81
Overheid	0,69	-8,90
Onderwijs	0,95	-1,97
Gezondheid en welzijn	0,79	-9,63
Overige dienstverlening	0,83	-4,66
Uitzendcao	1,45	24,16
Werkloosheidsperiode (Maand 1)		
Maand 2	1,00	0,07
Maand 3	0,88	-8,57
Maand 4	0,95	-2,86
Maand 5	0,68	-19,95
Maand 6	0,64	-20,92
Maand 7-9	0,55	-35,53
Maand 10-12	0,40	-44,05
Maand 13-15	0,34	-41,52
Maand 16-18	0,27	-40,44
Maand 19-24	0,24	-48,79
Maand 25-30	0,19	-39,33
Maand 31+	0,10	-28,45
Constante	0,008	-56,40

Bron: analyse op CBS-microdata, t-waarde =1,96: p=0.05, t-waarde= 1,65: p=0,10

6.5 Uitvoering en administratieve lasten aanvulling WW

Externe uitvoerders

Uitvoerders van de bovenwettelijke cao-aanvullingen worden vaak door een sector gecontracteerd. In zo'n contract wordt meestal zowel de uitvoering van de aanvulling op de WIA als op de WW vastgelegd. De accountmanager van de uitvoerder kan ook betrokken zijn bij het overleg met de bonden vanuit de werkgeverskant.

Een bovenwettelijke aanvulling op de WW brengt verschillende kosten met zich mee. Allereerst zijn dat de kosten voor de regeling zelf die op macroniveau in tabel 6.1 zijn weergegeven. Hier is de vraag aan de orde hoe in deze kosten wordt voorzien. Daarnaast zijn er kosten voor de uitvoering op zich. Ook kan de werknemer met kosten of ten minste administratieve lasten te maken hebben wanneer hij gebruik wil maken van de aanvulling.

De bovenwettelijke aanvullingen op de WW worden voornamelijk op drie manieren gefinancierd: door middel van reservering als onderdeel van de loonkosten; door een gezamenlijke bijdrage van werknemers en werkgevers, en in de vorm van een premieheffing op de loonsom (tabel 6.4). Hierbij hanteren we een breed begrip van 'reservering als onderdeel van de loonkosten', hier valt ook een reservering voor frictiekosten onder of 'financiering uit algemene middelen'. Bij een premieheffing op de loonsom betaalt de werkgever premie op basis van de loonsom aan een externe uitvoerder/verzekeraar.

De uitvoering van de bovenwettelijke WW aanvulling wordt ongeveer even vaak door de eigen administratie van het bedrijf uitgevoerd als door een extern ingehuurde uitvoerder. Tot slot worden werknemers in slechts 10,3 procent van de bedrijven bij dreigende werkloosheid schriftelijk of mondeling geïnformeerd over de aanwezigheid van de bovenwettelijke aanvulling op de WW. In plaats hiervan wordt men in 73,6 procent van de gevallen alleen via de cao geïnformeerd over de aanwezigheid van de aanvulling.

Tabel 6.7 Financiering, uitvoering en informatieverstrekking over bovenwettelijke aanvullingen op WW, gewogen naar organisatiegrootte.

		Procent
Financiering aanvulling WW	Premieheffing op basis van de loonsom	21,4%
	Bijdrage van werknemers en werkgevers gezamenlijk	22,0%
	Reservering, als onderdeel van de loonkosten	24,3%
	Anders, namelijk	32,2%
Hoe wordt de bovenwettelijke aanvulling van de WW uitgevoerd? (N=53)	Door de eigen administratie van het bedrijf	39,9%
	Door de externe salarisadministratie	38,0%
	Door een apart daarvoor gecontracteerde uitvoerder	21,1%
	Anders, namelijk:	1,0%
Informeert u werknemers over het bestaan van de bovenwettelijke WW? (N=63)	Ja, mondeling op het moment van dreigende werkloosheid	1,0%
	Ja, schriftelijk op het moment van dreigende werkloosheid	9,3%
	Het staat in de CAO, wij geven geen aanvullende informatie	73,6%
	Anders, namelijk:	16,1%

Bron: enquête werkgevers

De kosten voor een externe uitvoerder worden per dossier gerekend. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de lopende dossiers en de nieuwe dossiers. De externe uitvoerder maakt de berekening van de hoogte en duur van de aanvulling onder meer op basis van gegevens van UWV en verzorgt in veel gevallen de betaling. De externe uitvoerders worden in een aanbestedingsprocedure geselecteerd waarbij de kosten per dossier een belangrijk selectiecriteria zijn. Deze kunnen sterk uiteen lopen tussen uitvoerders en tussen verschillende jaren (verschillende contracten). Uitvoerders geven aan dat andere criteria dan prijs ook van belang zijn, bijvoorbeeld foutenmarge en de inzet van een helpdesk voor de ex-werknemers. De gegevens over de concrete kosten zijn van een klein aantal werkgevers afkomstig. De genoemde bedragen in tabel 6.8 liggen binnen de bandbreedte die enkele uitvoerders in de interviews noemden.

Tabel 6.8 Kosten externe uitvoering bovenwettelijke cao aanvullingen WW, in €

	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Kosten externe uitvoering: kosten per maand per lopend dossier (N=11)	4	140	35,48
Kosten externe uitvoering: kosten per nieuw te openen dossier (N=5)	13	279	104,55

Bron: enquête werkgevers

De gemiddelde kosten per maand per lopend dossier liggen rond de € 35. Verder kost het openen van een nieuw dossier gemiddeld € 104.

Tabel 6.9 laat zien dat de bovenwettelijke WW-aanvulling voor de helft van de organisaties aanvullende kosten met zich meebrengt voor de eigen administratie. Een kwart van de organisaties maakt aanvullende kosten voor een externe uitvoerder. In de categorie 'anders, namelijk', gaf men voornamelijk aan dat er geen kosten aan verbonden zijn, of hier niet van op de hoogte te zijn.

Tabel 6.9 Administratieve lasten door bovenwettelijke WW aanvulling (meerdere antwoorden mogelijk), gewogen naar organisatiegrootte (N=129)

	Procent	
Welke andere kosten of administratieve lasten zijn voor u verbonden met de bovenwettelijk WW-aanvulling? lasten	Kosten voor externe uitvoerder	25,0%
	Kosten van eigen (salaris) administratie	50,5%
	Anders, namelijk	8,4%

Bron: enquête werkgevers

Verder is aan de werkgevers gevraagd in te schatten met welke administratieve lasten werknemers te maken hebben als zij van een bovenwettelijke aanvulling op de WW gebruik willen maken.

Tabel 6.10 Administratieve lasten voor werknemer bij aanvragen aanvulling op WW (meerdere antwoorden mogelijk), gewogen naar organisatiegrootte (N=63)

	Percentage
Het tijdig aanvragen van de uitkering	34,4%
Het digitaal invullen van een aanvraagformulier en het digitaal toesturen van bijlagen	34,4%
Het invullen van een aanvraagformulier inclusief bijlagen (per post)	24,9%
Maandelijks invullen van maandopgaven die samen met een kopie van het door UWV ingevulde werkbriefje per post geretourneerd moet worden	33,5%
Weet niet	32,6%
Anders, namelijk..	8,1%

Bron: enquête werkgevers

Allereerst dienen werknemers bij 34,4 procent van de organisaties tijdig een uitkering aan te vragen. Ook moeten zij in rond de 59 procent van de organisaties een aanvraagformulier invullen, wat in de meeste gevallen digitaal gebeurt. Daarnaast dient men in 33,5 procent van de organisaties maandopgaven en werkbriefjes van het UWV te overleggen. Voor werknemers betekent dit vaak dat zij zowel met UWV als met de bovenwettelijke uitvoerder te maken hebben.

6.6 Afspraken en kosten re-integratie aanvulling WW

Een belangrijke reden voor het opnemen van aanvullende bepalingen in de cao is naast inkomensbescherming ook de stimulans die er voor werknemers en werkgevers van uit kan gaan om zich in te spannen voor re-integratie.

Tabel 6.11 Inspanningen voor re-integratie WW, naar organisatiegrootte (N=126)

		Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
		1-20 (N=9)	21-100 (N=21)	>100 (N=96)
Inspanningen voor re-integratie van (ex-) werknemers (WW)	Nee	22,2%	23,8%	11,5%
	Ja, doet organisatie zelf op moment van dreigende werkloosheid	44,4%	42,9%	36,5%
	Ja, doet een externe partner in opdracht van organisatie	11,1%	19,0%	43,8%
	Anders, namelijk	22,2%	14,3%	8,3%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

Zoals we zien in tabel 6.11 levert zowel onder kleine, middelgrote als grote organisaties een ruime meerderheid inspanningen voor de re-integratie van de (ex-) werknemers. Wel gebeurt dit vaker in grotere bedrijven dan in kleinere. Indien het bedrijf re-integratieactiviteiten initieert worden deze in ongeveer de helft van de gevallen ook uitgevoerd door de organisatie zelf. Met name in grotere bedrijven worden deze re-integratieactiviteiten ook vaak uitbesteed aan externe partners.

Het bieden van een bovenwettelijke aanvulling op de WW zou organisaties ook een stimulans kunnen geven om de re-integratie inspanningen van hun werknemers te controleren. Immers, hierdoor worden de werknemers extra gestimuleerd om naar werk te zoeken, waardoor de kosten voor de WW aanvulling gedrukt kunnen worden. Tabel 6.12 laat echter zien dat dit lang niet door alle organisaties met bovenwettelijke aanvullingen op de WW wordt gedaan.

Tabel 6.12 Controle re-integratie-inspanningen werknemers, naar organisatiegrootte (N=128).

		Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
		1-20 (N=10)	21-100 (N=21)	>100 (N=97)
Controle op re-integratie inspanningen van werknemers met een bovenwettelijke aanvulling op de WW door organisatie (meerdere antwoorden mogelijk)	Ja, ze moeten zich periodiek schriftelijk bij ons verantwoorden	0,0%	19,0%	13,4%
	Ja, ze moeten zich periodiek mondeling bij ons verantwoorden	0,0%	4,8%	14,4%
	Nee, dat doet een extern re-integratiebureau voor ons	20,0%	4,8%	7,2%
	Nee, dat doet UWV al voor de WW	50,0%	57,1%	41,2%
	Nee, dat doet de instantie die de bovenwettelijke WW - aanvulling uitkeert al	10,0%	9,5%	17,5%
	Anders, namelijk	30,0%	14,3%	19,6%

Bron: enquête werkgevers

Omdat hier meerdere antwoorden mogelijk zijn, waartussen een overlap kan bestaan, kunnen deze percentages niet worden opgeteld om een totaalverdeling van wel en geen controle te krijgen. Hiertoe is de vraag gehercodeerd, en versimpeld weergegeven in tabel 6.12¹⁰. Dit laat zien dat de re-integratie inspanningen van de werknemers in kleine organisaties zelden of nooit gecontroleerd worden. Bij de mid-

¹⁰ Er waren twee gevallen waarin de respondent zowel één van de 'ja' antwoorden, als één van de twee 'nee' antwoorden gaf. Deze gevallen zijn gecodeerd als een 'ja', omdat er blijkbaar wel enige vorm van controle plaatsvindt.

delgrote categorie zien we dat 22,2 procent van de organisaties hier controles op uitvoert, en bij grote organisaties bedraagt dit 29,1 procent. De voornaamste reden die gegeven wordt voor het niet controleren van re-integratie inspanningen van de werknemers is in alle categorieën dat het UWV dit al doet voor de reguliere WW. In de organisaties waar wél aanvullende controle uitgevoerd wordt, gebeurt dit iets vaker schriftelijk dan mondeling. In de categorie 'anders, namelijk' wordt vaak aangegeven dat er in de organisatie weinig of geen ervaring is met werknemers in de WW.

Tabel 6.13 Controle op re-integratie inspanningen werknemers, naar organisatiegrootte (N=103)

	Organisatiegrootte (aantal medewerkers)		
	1-20 (N=6)	21-100 (N=18)	>100 (N=79)
Controleert niet de re-integratie inspanningen van de werknemers	100,0%	77,8%	70,9%
Controleert wel de re-integratie inspanningen van de werknemers	0,0%	22,2%	29,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: enquête werkgevers

Wat betreft de controle is het van belang om onderscheid te maken tussen de periode waarin een aanvulling op de WW wordt verstrekt en de periode na de WW waarvoor een aantal cao's een aanvullende nawettelijke uitkering kennen. In deze nawettelijke periode is de werkgever / de externe uitvoerder volledig verantwoordelijk voor de controle van de sollicitatie activiteiten. In de periode daarvoor, wanneer betrokkenen nog recht heeft op WW, dan ligt het primaat van de controle ook bij UWV

De uitvoerders die wij spraken geven aan dat zij op prijs met elkaar concurreren en dat de opdrachtgevers (sectoren/werkgevers) op de kleine geldstroom een uitvoerder selecteren en veel minder naar de grote geldstroom, de mogelijke besparingen op de uitkeringen, kijken. Hierdoor ervaren zij hun mogelijkheden om te controleren en re-integratie te bevorderen ook als beperkt.

Ook voor de begeleiding van de (dreigend) werkloze werknemers worden kosten gemaakt. Zoals tabel 6.14 laat zien, geeft 17,6 procent van de organisaties met een WW-aanvulling aan kosten te maken voor externe begeleiding en trajecten, met een gemiddelde van € 3.164 per traject. Voor interne begeleiding maakt 16,5 procent van de organisaties kosten, met een lager gemiddelde van € 1.734 per begeleiding. Tot slot biedt 8,4 procent van de organisaties om/ of bijscholing aan voor de (dreigend) werkloze werknemers, met een gemiddelde kostenpost van € 3.002 per traject.

Tabel 6.14 Kosten re-integratie inspanningen voor (dreigend) werkloze werknemers

	Percentage	Kosten per begeleiding/traject		
		Minimum	Maximum	Gemiddelde
Kosten voor externe begeleiding, trajecten (N=11)	17,6%	€ 1.000	€ 10.000	€ 3.614
Interne personeelskosten voor begeleiding (N=10)	16,5%	€ 150	€ 8.000	€ 1.734
Kosten (om/bij)scholing, inclusief EVC (N=5)	8,4%	€ 500	€ 7.500	€ 3.002

Bron: enquête werkgevers

7 CONCLUSIES

7.1 Onderzoeksvragen

Dit onderzoek richt zich op de uitvoering, inclusief de kosten, en de effecten van de bovenwettelijke aanvullingen zoals die in de cao's zijn afgesproken. Daarbij gaat het om aanvullingen op de loondoorbetaling bij ziekte, op de ZW-, op de WIA- en op de WW-uitkering. Hier geven we per onderzoeksvraag de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek weer.

Uitvoering

1. Hoeveel wordt er jaarlijks uitgekeerd aan de afzonderlijke bovenwettelijke aanvullingen?

Deze vraag is beantwoord op basis van analyse van CBS-data.

De uitgaven voor de bovenwettelijke aanvulling op de ZW zijn 30 procent van de wettelijke ZW-uitgaven aan uitzendkrachten. In 2011 was dit 40 miljoen euro. Uitgedrukt als percentage van de totale wettelijke en bovenwettelijke uitkering bedraagt het bovenwettelijke deel 23,1 procent.

De aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte kostte in 2011 bijna 2,9 miljard euro in het eerste ziektejaar, een bovenwettelijk aandeel van 29,1 procent. Hier zijn verschillen tussen de sectoren waar te nemen. Over het algemeen ligt de aanvulling bij de marktsectoren lager dan bij de overheidssectoren. De kosten voor het tweede ziektejaar bedroegen in 2011 149 miljoen, een bovenwettelijk aandeel van 13 procent.

De aanvulling op de WIA is uitgesplitst in uitkeringen voor de IVA en uitkeringen voor de WGA. Aan aanvullingen op de IVA werd in 2011 9,1 miljoen euro uitgekeerd. Dit is 1,4 procent van de totale wettelijke en bovenwettelijke uitgaven voor de IVA. Voor de WGA-aanvulling waren de kosten in 2011 42 miljoen euro. Dit is 3,4 procent van de totale wettelijke en bovenwettelijke uitgaven voor de WGA. Hier zijn de kosten voor de aanvulling voor degenen die minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard worden niet bij inbegrepen omdat deze niet tot de WGA behoren. Een aantal cao's bevatten hier wel afspraken over.

Aan de aanvulling op de WW is in 2011 ruim 169 miljoen euro uitgegeven. Dit is 3,7 procent van de uitgaven voor de wettelijke WW.

2. Hoeveel wordt er jaarlijks uitgegeven aan re-integratie in geval van aanvulling op...

De kosten voor re-integratie in geval van bovenwettelijke cao-aanvullingen zijn met behulp van de enquête onder werkgevers uitgevraagd. Het gaat hier om indicatieve bedragen.

De kosten voor re-integratie voor werknemers met een bovenwettelijke aanvulling op de WIA variëren. Wanneer externe begeleiding wordt ingeschakeld gaat het gemiddeld om € 2.800, terwijl de kosten van scholing rond de € 1.100 liggen. De kosten voor intern personeel dat zich bezig houdt met de begeleiding ten behoeve van de re-integratie kunnen oplopen tot € 3.800 gemiddeld. (alleen bekend voor bedrijven met WIA-aanvulling)

In geval van aanvulling op de WW variëren de kosten voor de werkgever sterk (bedragen tussen de € 150 en € 10.000 zijn genoemd) en hangen mede af van het type re-integratietraject. Wanneer het gaat om externe inzet, voor scholing of een re-integratiebureau gaat het gemiddeld om iets meer dan € 3.000 per werknemer. Interne personeelskosten voor begeleiding bij re-integratie zijn gemiddeld rond de €1.700.

3. Hoeveel kosten zijn er voor de werkgever verbonden met de uitvoering van de bovenwettelijke aanvullingen?

De uitvoering van de bovenwettelijke aanvulling op de ziektewet brengt voor de publiek verzekerde uitzendbureaus ongeveer 5 euro per dossier met zich mee. Voor de eigenrisicodragers zijn deze kosten in het contract met de private uitvoerder opgenomen als onderdeel van de gehele uitvoering.

De kosten van de uitvoering van de aanvulling op de loondoorbetaling bij ziekte zijn zeer laag omdat deze in de reguliere salarisverwerking zijn opgenomen. Ook de bedrijven die een verzuimverzekering hebben, hebben niet te maken met extra kosten daarvoor vanwege de aanvulling.

Bij een aanvulling op de WIA zijn de extra uitvoeringskosten ook niet eenvoudig te identificeren. In veel gevallen is deze aanvulling via een verzekering gefinancierd. De premie wordt door werkgever en/of werknemer opgebracht. Grote bedrijven maken het minst gebruik van een verzekering voor de WIA aanvulling, zij dragen de kosten voor de aanvulling zelf. Een aantal werkgevers biedt werknemers een vrijwillige WIA-verzekering aan. Die wordt dan volledig door werknemers betaald.

Voor het daadwerkelijk berekenen en uitbetalen van de aanvulling maakt of de eigen salarisadministratie kosten of doet een externe gecontracteerde uitvoerder dat. De kosten hiervan zijn niet apart bekend.

Voor de uitvoering van de bovenwettelijke WW zijn in een aantal sectoren externe uitvoerders gecontracteerd. Deze uitvoerders vragen een bepaald bedrag per lopend en per nieuw te openen dossier: gemiddeld ruim € 100 voor een nieuw dossier en

€ 35 per maand voor een lopend dossier. In sectoren waar geen afspraken met uitvoerders zijn voeren werkgevers deze aanvulling zelf uit via de eigen of de externe salarisadministratie. De kosten hiervoor zijn niet bekend.

4. Hoe groot is de jaarlijkse instroom in, de uitstroom uit en het aantal lopende gevallen met een bovenwettelijke aanvulling?

In 2011 kende de IVA bijna 3.300 personen met een bovenwettelijke aanvulling. De instroom was ruim 600 personen en de uitstroom 250. Dat is steeds ongeveer 8 a 9% van alle IVA-gevallen (lopend, instroom en uitstroom). Bij de WGA gaat het uiteraard om grotere aantallen. In 2011 hadden ruim 15.000 personen een WGA-uitkering met een bovenwettelijke aanvulling. Dit is 14 procent van alle lopende WGA-uitkeringen. De instroom was ook 14 procent, namelijk ruim 3.500 personen. De uitstroom was met 11 procent van de gehele WGA-uitstroom lager.

In 2011 stroomden ongeveer 43.000 mensen in een WW-uitkering met bovenwettelijke aanvulling en bedroeg de uitstroom 7.600 mensen. Op enig moment in 2011 hebben bijna 78.000 mensen een WW-uitkering met bovenwettelijke uitkering ontvangen. Vergeleken met de totale in- en uitstroom uit de WW stroomden er relatief minder mensen met een bovenwettelijke aanvulling uit.

5. Hoeveel arbeidsongeschikten met een bovenwettelijke aanvulling zijn aan het werk (gedeeltelijk, volledig en duurzaam volledig ao)

In de uitkeringsadministratie wordt uitstroom naar werk niet direct geregistreerd. Wel is bekend of uitkeringsgerechtigden 'hersteld zijn', een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde voor uitstroom naar werk. De uitstroom wegens herstel vanuit de IVA is zeer gering, hetgeen ook logisch is omdat duurzaamheid een van de toetredingseisen is. Ongeveer 600 mensen met een bovenwettelijke WGA-aanvulling stroomden in 2011 de WGA uit. Van de totale uitstroom heeft 10,5 procent een bovenwettelijke aanvulling. Dit percentage is lager dan bij de instroom, uitstroom en lopende gevallen.

6. Hoeveel administratieve lasten zijn er voor werkgevers verbonden aan het laten uitvoeren van een regeling inzake bovenwettelijke aanvullingen bij de WIA en de WW?

De uitvoeringskosten en de administratieve lasten zijn voor werkgevers niet goed te onderscheiden. Hierbij moet sowieso onderscheid gemaakt worden tussen werkgevers die de bovenwettelijke aanvullingen zelf uitvoeren en die dit bij een externe uitvoerder ondergebracht hebben. Wanneer een werkgever de uitvoering zelf doet, dan heeft hij beperkte administratieve lasten. Werkgevers die met een externe uitvoerder werken hebben het aandragen van de juiste gegevens als administratieve lasten. De kosten hiervoor zijn niet gespecificeerd.

7. Hoeveel administratieve lasten zijn er voor werknemers verbonden aan een regeling inzake bovenwettelijke aanvullingen op de WW en de WIA?

Werknemers die een beroep willen doen op een aanvulling op de WIA waar ze krachtens de cao recht op hebben, krijgen te maken met de aanvraagprocedure die digitaal of schriftelijk is. Naast de aanvraag van de WIA uitkering bij UWV moeten deze werknemers ook bij de uitvoerder van de bovenwettelijke aanvulling een aanvraag indienen en de bijbehorende stukken meesturen.

Werknemers die een beroep willen doen op een bovenwettelijke WW-aanvulling, moeten deze niet alleen aanvragen, maar ook moeten zij hun sollicitatie activiteiten in een aantal gevallen overleggen aan de uitvoerder. Deze werknemers hebben dan te maken met verantwoording aan en controle door twee instanties, UWV en de bovenwettelijke uitvoerder. Dit geldt echter lang niet voor alle cao's.

Effecten

8. In hoeverre leiden afspraken over bovenwettelijke aanvullingen tot meer afspraken over re-integratie

Voor de aanvulling op de ziektewet en op de loondoorbetaling bij ziekte is geen effect op afspraken over re-integratie waar te nemen. Voor de WIA is dit niet goed te zeggen. Zowel bij de WIA als bij de WW zien we dat begeleiding en re-integratie meer voorkomen bij de middelgrote en grote bedrijven.

Voor de aanvulling op de WW geldt dat de regeling in ieder geval preventie bij werkgevers stimuleert en een impuls kan zijn voor Van-werk-naar-werk-afspraken, zoals een van de geïnterviewde uitvoerders ziet. Wanneer mensen eenmaal recht op de aanvulling op de WW hebben dan reageren werkgevers verschillend. Dit varieert van geen extra aandacht tot specifieke afspraken over re-integratie.

9. Wijzigt het verzuimpercentage en zo ja, van hoeveel naar hoeveel

10. Wijzigt als gevolg van de bovenwettelijke aanvullingen de gemiddelde duur van het ziekteverzuim en zo ja, van hoeveel naar hoeveel dagen.

Bijna alle werknemers hebben recht op een bovenwettelijke aanvulling in geval van ziekte. Daarom is niet te zeggen wat het effect is van een situatie zonder bovenwettelijke aanvullingen. Voor werknemers die minder dan 95 procent doorbetaling krijgen in het eerste jaar zien we een zeer licht niet significant verlagend effect op het verzuim van 0,1 procentpunt. Het effect dat duidelijker is dan de bovenwettelijke aanvulling is het effect van wachtdagen. De aanwezigheid van een of meer wachtdagen verlaagt het verzuim met 0,31 procentpunt. Het gaat hier om een significant effect.

11. Wijzigt de instroom in de WIA / WW en zo ja, van hoeveel naar hoeveel (en per type WIA uitkering) als gevolg van een bovenwettelijke aanvulling?

Op basis van de kwantitatieve analyses in dit onderzoek is geen uitspraak te doen over de invloed van de bovenwettelijke aanvullingen op de instroom in de WIA en de WW.

12. Wijzigt de uitstroom uit de WIA / WW en zo ja, van hoeveel naar hoeveel (en per type WIA-uitkering) als gevolg van een bovenwettelijke aanvulling?

13. Wijzigt de kans op werkhervatting en zo ja, van hoeveel naar hoeveel (en per type WIA-uitkering) als gevolg van een bovenwettelijke aanvulling?

Bij de WGA en de IVA wordt de uitstroomkans niet significant beïnvloed door de aanwezigheid van bovenwettelijke aanvullingen.

De uitstroom uit de WW wordt, gecorrigeerd voor andere kenmerken, wel beïnvloed door de aanwezigheid van bovenwettelijke aanvullingen. De uitstroomkans naar werk van degenen met een bovenwettelijke aanvulling op de WW is 5,2 procent lager dan van degenen die deze aanvulling niet hebben. Een verhoging van de replacement rate (verhouding tussen uitkering en het voorheen verdiende loon) met 1 procentpunt, geeft een relatieve daling in de uitstroomkans met 0,6 procent.

7.2 Mogelijkheden en beperkingen van de data

In dit onderzoek zijn nieuwe analyses en nieuwe bewerkingen gedaan om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Daarbij zijn een aantal koppelingen tussen bestanden nog niet eerder op deze wijze benut waardoor deze analyses uniek materiaal opleveren. Hierbij zijn we ook een aantal beperkingen van de data tegengekomen. Het belangrijkste probleem bij de kwantitatieve analyse van de effecten van de bovenwettelijke aanvulling is hoe bekend is welke cao aanvullingsregeling voor een uitkeringsgerechtigde geldt. Daarvoor moet een uitkering aan een baan met de bijbehorende cao gekoppeld worden. Deze bewerking vraagt om een aantal aannames die in de bijlage worden toegelicht. Het betekent echter dat het simpele gegeven cao-code niet direct beschikbaar is waardoor het moeilijk is om mensen met een enigszins complexe arbeidshistorie aan de juiste cao te koppelen, bijvoorbeeld in gevallen van herleefd recht. Verder zijn de verschillende cao-regelingen erg divers, met name de toetredingsregels bij de WW en het verloop van het uitkeringspercentage in de WIA. Daar staat tegenover dat cao-aanvullingen over de jaren vrij constant zijn. Dit betekent dat de effecten van bovenwettelijke aanvullingen op de uitstroom naar werk grotendeels gebaseerd zijn op verschillen tussen cao's en niet op verschillen over de tijd binnen een cao.

Over de kant van de werkgever is qua kosten en uitvoering, weinig informatie beschikbaar. De enquête onder werkgevers levert een globaal beeld, maar dat is onvoldoende om het effect van een aanvullingsregeling op het gedrag van werkgevers vast te stellen. Daarvoor moeten waarschijnlijk het sectorniveau en de sectorafspraken daar meer bij betrokken worden. Maar ook dan is het de vraag of de werkgever van de afspraken op de hoogte is. Veel werkgevers, vooral de kleine, wisten niet met welke aanvullende regelingen zij in hun cao te maken hadden. Dit betekent dat het effect op de werkgevers naar alle waarschijnlijkheid beperkt is. Zij hebben over het algemeen ook weinig te maken met werknemers die recht krijgen op een WIA- of een WW-uitkering. Op het moment dat een werkgever daar wel mee te maken krijgt, kan er alsnog een effect van de bovenwettelijke aanvullingen uitgaan op re-integratie inspanningen. Om het effect op het gedrag en op de inspanningen van werkgevers verder vast te stellen is het nodig om in een andere analyse verder te kijken naar het verschil tussen werkgevers die wel en die niet te maken hebben met bovenwettelijke aanvullingen in de cao. is niet bekend, bijvoorbeeld wat betreft re-integratie inspanningen en uitgaven aan re-integratie.

7.3 Relevantie voor beleid

Een groot deel van de Nederlandse werknemers valt onder een cao waarin een aanvulling op de WW en/of een aanvulling op de WIA is afgesproken. 2,61 Miljoen werknemers vallen onder een cao met een ww-aanvullingsafpraak en voor 3,37 miljoen werknemers is in de cao een aanvulling op de WIA afgesproken. Daarnaast hebben bijna alle Nederlandse werknemers te maken met een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% in geval van ziekte. Dit betekent dat bij het herinrichten van de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsregelingen er meer incentives zijn dan alleen de wettelijke. Hierdoor kunnen de beoogde effecten van het wettelijk stelsel beperkt worden.

Veel werkgevers, vooral in het MKB, zijn zich niet bewust van de aanvullende regelingen die in hun cao zijn afgesproken. Hierdoor is het ook niet aannemelijk dat zij hun gedrag laten leiden door deze regelingen. De preventieve werking die juist voor de werkgever van de aanvullende regeling uit zou moeten gaan kan zo moeilijk bereikt worden. Wel kan er in het geval een werkgever te maken krijgt met een werknemer die recht krijgt op een WIA of WW-uitkering als het ware een secundaire preventieve werking vanuit gaan waardoor de werkgever dan alsnog inspanningen pleegt.

De uitgaven voor de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte zijn verreweg het hoogste met ruim 3 miljard. Daarna volgen de uitgaven voor de aanvulling op de WW van 169 miljoen en de aanvulling op de WIA met 51 miljoen kosten. Hierbij gaat het om de grote geldstroom: de kosten voor de aanvullende uitkeringen zelf. De uitvoeringskosten en administratieve lasten zijn relatief beperkt. Wel zien uitvoerders dat werkgevers eerder kiezen voor een lage kleine geldstroom dan voor investeringen om te besparen op de grote geldstroom.

De invloed van de aanvullingen op de instroom en de uitstroom uit de arbeidsongeschiktheid is beperkt. De aanwezigheid van een aanvulling op de WW verlaagt de kans op uitstroom naar werk. Een procentpunt hogere aanvulling op de uitkering (als percentage van het voorheen verdiende loon, de *replacement rate*), verlaagt de uitstroomkans met 0,6%. Dit is een relevant gegeven voor de vormgeving van verder beleid. Daarbij moet wel bedacht worden dat het aandeel van werknemers met een bovenwettelijke aanvulling beperkt is. Hoewel ongeveer de helft van de werknemers onder een cao valt waar een of andere vorm van aanvulling in geval van werkloosheid is opgenomen, heeft slechts ongeveer 12 procent van de werklozen een aanvulling op de uitkering. Het verschil wordt veroorzaakt doordat niet iedere werknemer onder een cao met bovenwettelijke aanvullingen deze ook daadwerkelijk krijgt, aangezien er veelal aanvullende toetredingseisen zijn als leeftijd. Ook kunnen er verschillen in werkloosheidsrisico zijn tussen sectoren waardoor het aandeel van de werkenden dat onder een CAO met aanvulling valt groter kan zijn dan het aandeel met een aanvulling onder de populatie werklozen. Overheidssectoren hebben bijvoorbeeld in vergelijking met andere sectoren vaker aanvullingen en tevens lagere ontslagkansen.

BIJLAGE 1 METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING CBS-ANALYSES

Voor de kwantitatieve analyses in het onderzoek is gebruik gemaakt van microdata van het CBS waaraan Cao-gegevens van een beperkt aantal (grote) Cao's van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gekoppeld zijn. Cao-gegevens zijn geïmporteerd in de gebruikersomgeving bij CBS en gekoppeld op Cao-code.

Voor het onderzoek zijn de volgende microdatabestanden gebruikt over de periode 2007-2011 (jaar- en maandbestanden):

- Kwantitatieve baangegevens uit de polisadministratie
- Kwalitatieve baangegevens uit de polisadministratie
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, voor o.a ziekteverzuim en achtergrondkenmerken
- AO-uitkeringsbestanden, voor IVA en WGA
- WW-uitkeringsbestanden
- Uitkeringsbestanden voor vangnetgroepen

De Cao-gegevens van SZW betreffen spreadheets met gegevens van de ongeveer 100 grootste Cao's (naar aantal werknemers, steekproef wordt periodiek vernieuwd) van:

- Bovenwettelijke loondoorbetaling in eerste twee jaar ziekte inclusief wachtdagen
- Bovenwettelijke uitkering WGA en IVA
- Bovenwettelijke uitkering WW

Deze inventarisatie is steeds beschikbaar voor de periode 2007-2011, met uitzondering van de WW, waarover alleen gegevens over 2011 beschikbaar zijn.

De inventarisatie heeft alleen betrekking op regelingen die in de reguliere Cao vermeld zijn. De mogelijkheid bestaat dat in pensioenreglementen ook bovenwettelijke regelingen zijn opgenomen, bijvoorbeeld voor de WIA.

De gegevens vanuit deze twee bronnen zijn niet zonder meer aan elkaar te koppelen. Er zijn twee grote uitdagingen om op basis van deze informatie de onderzoeksvragen zo goed mogelijk te beantwoorden: het koppelen van de juiste baan aan de uitkeringen en het Vertalen Cao-afspraken naar individuele gevallen.

Koppeling van banen aan uitkeringen

Ten eerste dient zo goed mogelijk vastgesteld te worden welke uitkeringen onder welke Cao vallen. Cao is een baankenmerk. Bij uitkeringen waarbij de baan nog loopt, zoals de VLZ is de situatie in bijna alle gevallen duidelijk en kan het baankenmerk Cao zonder meer gebruikt worden. Bij WW- en WIA-uitkeringen zal de uitkering

eerst aan de juiste baan gekoppeld dienen te worden. Banen zijn vanuit de polisadministratie geconstrueerd op basis van persoonsnummer (Rin) en inkomensverhoudingsnummer (Ikvid, en voor 2010 baanrugid).

Bij IVA en WGA bestaat de mogelijkheid dat de baan van waaruit men arbeidsongeschikt is geworden nog doorloopt op het moment van de aanvang van de uitkering. Daarom is voor deze wetten eerst gekeken of er een lopende baan is de dag voor aanvang van de uitkering. Indien dat het geval is, is deze baan gekoppeld aan de uitkering. Bij meerdere banen die op moment van de aanvang van de uitkering lopen, is die baan gekoppeld die het eerst eindigt na aanvang van de uitkering. Loopt er geen baan bij aanvang van de uitkering dan is de baan gekoppeld waarbij de tijd tussen beëindiging van de baan en aanvang van de uitkering het kortst is. Voor 2007 kunnen we, gezien de beperkte historie, minder uitkeringen kunnen koppelen aan baangegevens.

Bij de WW is gekoppeld aan de eerste baanbeëindiging voor ingang van de uitkering, waarbij baanbeëindigingen maximaal 180 dagen voor begin van de uitkering (in gevoeligheidsanalyses is gevarieerd met de grens van 180 dagen, doch dit maakte voor de onderzoeksresultaten weinig uit). Voor personen met een WW-uitkering waarbij de baan nog doorloopt (dus bij gedeeltelijke werkloosheid), wordt in deze situatie geen of een oude baan gekoppeld. De inschatting is echter dat de fout die we hiermee maken kleiner is dan alle banen te koppelen die op het moment van uitkering lopen aangezien mensen meerdere banen kunnen hebben. Daarnaast kan ook een oud recht herleven. Bedacht moet worden dat we de koppeling uitvoeren om het Cao-kenmerk te achterhalen. Aangezien werknemers veelal in dezelfde sector blijven werken, kan in veel gevallen een koppeling van een verkeerde/oude baan leiden tot een juist Cao-kenmerk.

Bij meerdere baanbeëindigingen op exact dezelfde datum is steeds de baan met het grootste aantal uren genomen, hoewel ook hier veelal sprake is van dezelfde Cao-codes voor de verschillende banen, zodat deze keuze niet heel veel uitmaakt.

Vertalen Cao-afspraken naar individuele gevallen

De tweede uitdaging is het vertalen van Cao-kenmerken van de bovenwettelijke regelingen uit de Cao-database naar de situatie voor alle gevallen die aanwezig zijn in het databestand. Het gaat dan om de voorwaarden waaronder men een bovenwettelijke uitkering krijgt en de hoogte daarvan, aangezien deze nogal eens verschilt onder meer over de duur van de uitkering.

Dit brengt met zich mee dat er in sommige gevallen veronderstellingen gemaakt dienen te worden. In het onderzoek is steeds getracht tot een zo goed mogelijke bena-

dering van de feitelijke situatie te komen en hierbij transparant en reproduceerbaar te werk te gaan. Hieronder wordt voor elk van de wetten een beknopt overzicht van de aanpak gegeven.

ZW

Bij CBS zijn gegevens beschikbaar afkomstig van UWV over ZW. Uit dit bestand zijn de betaalde bedragen voor uitzendkrachten in Fase A, 1 en 2 geselecteerd. De aanvulling bedraagt respectievelijk 21% voor werknemers die onder de ABU Cao vallen en 20% voor werknemers onder de NBBU. In de berekening is met 21% gerekend aangezien het merendeel van de uitzendkrachten valt onder de ABU Cao.

VLZ

De Cao-database van SZW bestaat uit uitkeringspercentages in geval van ziekte. SZW onderscheidt in de inventarisatie een kolom "met re-integratie" en een kolom "zonder re-integratie". De kolom "zonder" re-(integratie) wil zeggen, de aanvulling sec of als er geen verdere afspraken over re-integratie in het betreffende cao-artikel staan. De kolom "met" re-(integratie) wil zeggen indien er een afspraak is over bijvoorbeeld het deelnemen aan re-integratieactiviteiten, waardoor de aanvulling hoger kan zijn. Voor dit onderzoek is uitgegaan van percentages die betrekking hebben op "met re-integratie".

Voor personen met meerdere banen in een jaar is verondersteld dat het ziekteverzuim proportioneel (gemeten aan de hand van de loonsommen) verdeeld is over de diverse banen.

Bij het bepalen van de bovenwettelijke aanvulling op basis van de loonsom is de grondslag gecorrigeerd voor eventueel ziekteverzuim, in geval de loondoorbetaling niet gelijk is aan 100 procent. Dit is immers noodzakelijk omdat dan de loonsom ook periodes bevat met een lagere loondoorbetaling. De loonsom als uitgangspunt voor berekening van de loondoorbetaling is in dat geval op baanniveau proportioneel opgehoogd. Eveneens heeft een correctie plaatsgevonden voor wachtdagen.

WW

Bij de vertaling van de inhoud van de bovenwettelijke aanvulling van de WW zijn nogal wat regelingen die voorwaarden stellen waarover geen gegevens aanwezig zijn in de data van CBS. Hieronder volgt een overzicht van de gemaakte veronderstellingen:

- Regelingen voor faillissement en onwerkbaar weer zijn uitgesloten. Reorganisaties zijn wel meegenomen.
- Eis van geen verwijtbaarheid werkloosheid: verondersteld wordt dat niemand verwijtbaar werkloos is (bij verwijtbaarheid is er namelijk ook geen recht op wette-

lijke WW).

- Geen arbeidsongeschiktheidspensioen of andere suppletieregeling: eis is vervallen aangezien we hierover geen gegevens hebben.
- Er is globaal rekening gehouden met verschillen in uitkering op basis van salarisschalen.
- Er is geen rekening gehouden met toegangseisen in de vorm van aantal dienstjaren. Dienstjaren hebben vaak ook betrekking op diensttijd binnen de sector in plaats van bij de werkgever, wat het ook lastig maakt dit te reconstrueren. Bovendien hebben we maar beperkte historie met de microdatabestanden. Restricties in aantal dienstjaren gaan vaak samen in combinatie met leeftijd (bijvoorbeeld ouder dan 50 en meer dan 15 dienstjaren), waarover we wel beschikken.

WIA

Ook bij de WIA doen zich forse uitdagingen voor bij de vertaling van Cao-gegevens. Allereerst kan er sprake zijn van vrijwilligheid voor werkgever en werknemer binnen de Cao. Er is soms sprake van mantelcontracten waardoor niet elke werkgever onder de Cao een bovenwettelijke verzekering voor zijn werknemers heeft afgesloten. Of er kan sprake zijn van keuzevrijheid van de werknemer om zich te verzekeren van bovenwettelijke aanvullingen.

Verdere aannames zijn:

- Uitkeringen die besteed worden aan reïntegratie of outplacement zijn niet meegenomen. Het gaat om directe uitkeringen aan personen.
- Uitkeringsregelingen voor alleen bedrijfsongevallen zijn niet meegenomen daar we geen beschikking hebben over oorzaak van de arbeidsongeschiktheid.

BIJLAGE 2 STEEKPROEFTREKKING WERKGEVERS ENQUÊTE

UWV heeft ten behoeve van dit onderzoek een steekproef getrokken van 2500 werkgevers met één of meer werknemers in de WW. Concreet betekent dit dat tussen 1-1-2012 en 31-12-2012 de WW toegekend moest zijn.

Stap 1.

Binnen de groep werkgevers met één of meer werknemers in de WW, gaat het om werkgevers die vallen onder de volgende 71 cao's waar sprake is van een bovenwettelijke aanvulling WW en/of WIA.

caonr	naam	Sbi 93	SBI2008
1869	GLASTUINBOUW	11	
1944	OPEN TEELTEN	11	
725	LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	16	
51	TIMMERINDUSTRIE	162	
1287	GRAFIMEDIA	181	
487	METALEKTRO	240	
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	240	
224	OCE TECHNOLOGIES BV	282	
2878	ENERGIE	351	
10	BOUWNIJVERHEID	411	
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	562	
21	BEROEPSTEGE VOER EN VERVOER OVER DE WEG	494	
1027	SNS REAAL	641	
1512	ACHMEA	643	
833	WOONDIENSTEN	682	
43	ARCHITECTENBUREAUS	711	
604	UITZENDONDERNEMINGEN VASTE MEDEWERKERS	782	
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	813	
1630	GEMEENTE-AMBTENAREN	841	
1637	PROVINCIES	841	
1646	RIJKSPERSONEEL	841	
1636	POLITIE-PERSONEEL	842	
1849	UWV	843	
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	852	
1022	BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE (BVE)	853	

caonr	naam	Sbi 93	SBI2008
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	853	
2948	VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	871	
317	GEHANDICAPTENZORG	872	

caonr	naam	sbi
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	433
50	APOTHEKEN	477
2881	GVB	493
1587	DEFENSIE-PERSONEEL	842
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	843
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	854
156	ZIEKENHUIZEN	861
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	862
234	JEUGDZORG	879
301	WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	889

caonr	naam	sbi
1496	BAKKERSBEDRIJF	107
662	HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	110
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	131
686	DSM LIMBURG	201
514	ORGANON BIOSCIENCES NEDERLAND	212
824	METAALBEWERKINGSBEDRIJF (metaal)	250
15	PHILIPS	260
822	CARROSSERIEBEDRIJF (metaal)	292
526	MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	310
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	329
2297	TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	432
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF (metaal)	452
448	ALBERT HEIJN LOGISTICS	463
331	LEVENS MIDDELEN EN/OF ZOETWAREN, GROOTHANDEL	463
1651	HEMA	471
1308	LA PLACE B.V.	471
3005	VROOM & DREESMANN B.V.	471
533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	472

caonr	naam	sbi
316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	472
748	SLAGERSBEDRIJF	472
559	IKEA NEDERLAND B.V.	475
1668	PRAXIS GROEP	475
518	DROGISTERIJBRANCHE	477
603	NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REGULIER	491
2822	DHL EXPRESS NEDERLAND	494
1540	KONINKLIJKE KPN N.V.	611
1633	ABN-AMRO	641
1659	ING CAO	641
1606	RABOBANK	641
365	ANWB	799
496	BEVEILIGINGSORGANISATIES, PARTICULIERE	801
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	854
721	HUISARTSENZORG	862

Stap 2.

Uit de steekproef zijn werkgevers die failliet zijn (die dus niet langer bestaan) uitgesloten.

Stap 3.

Selectie op bedrijfsomvang waarbij grote werkgevers zijn oververtegenwoordigd

- ZZP'ers uitsluiten
- Grootteklassen 1-20, 21-100, groter dan 100 evenredig vertegenwoordigen.

BIJLAGE 3 DETAILTABELLEN AANVULLING VLZ

Aanvullende tabellen op tabel 4.7 van hoofdstuk 4 betreffende de kosten in de afzonderlijke jaren 2007 – 2010.

Tabel 4.7b Kosten aanvulling VLZ in eerste ziektejaar naar bedrijfstak (2007)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel 70% VLZ (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	26	64	29,3
Industrie	331	819	28,8
Bouw	133	340	28,2
Handel	288	748	27,8
Vervoer	124	297	29,5
Horeca	27	80	25,1
ICT	65	175	27,1
Financiële dienstverlening	131	309	29,8
Zakelijke dienstverlening	388	1011	27,7
Overheid	267	645	29,3
Onderwijs	141	338	29,5
Gezondheid en welzijn	357	838	29,9
Overige dienstverlening	80	193	29,3

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 4.7c Kosten aanvulling VLZ in eerste ziektejaar naar bedrijfstak (2008)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel 70% VLZ (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	26	64	29,3
Industrie	368	920	28,6
Bouw	149	377	28,3
Handel	305	793	27,8
Vervoer	152	363	29,5
Horeca	26	76	25,4
ICT	56	137	29,0
Financiële dienstverlening	136	320	29,9
Zakelijke dienstverlening	382	988	27,9
Overheid	232	557	29,4
Onderwijs	182	429	29,8
Gezondheid en welzijn	378	887	29,9
Overige dienstverlening	127	300	29,7

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 4.7d Kosten aanvulling VLZ in eerste ziektejaar naar bedrijfstak (2009)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel 70% VLZ (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	25	60	29,1
Industrie	300	756	28,4
Bouw	205	504	28,9
Handel	290	764	27,5
Vervoer	140	336	29,4
Horeca	32	96	25,0
ICT	36	91	28,1
Financiële dienstverlening	116	272	29,9
Zakelijke dienstverlening	393	1012	28,0
Overheid	215	519	29,3
Onderwijs	189	451	29,5
Gezondheid en welzijn	388	913	29,8
Overige dienstverlening	74	177	29,5

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 4.7e Kosten aanvulling VLZ in eerste ziektejaar naar bedrijfstak (2010)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel 70% VLZ (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	15	35	29,2
Industrie	363	901	28,7
Bouw	150	382	28,1
Handel	309	818	27,4
Vervoer	170	408	29,4
Horeca	29	87	25,3
ICT	104	265	28,1
Financiële dienstverlening	136	320	29,7
Zakelijke dienstverlening	337	887	27,5
Overheid	280	673	29,4
Onderwijs	222	525	29,7
Gezondheid en welzijn	401	941	29,9
Overige dienstverlening	80	194	29,3

Bron: analyse op CBS-microdata

BIJLAGE 4 DETAILTABELLEN AANVULLING WIA

Aanvullende tabellen op tabel 5.5 en 5.6 van hoofdstuk 5 betreffende de kosten in de afzonderlijke jaren 2007 – 2010.

Tabel 5.5a Bovenwettelijke en wettelijke aanvulling IVA naar bedrijfstak (2007)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	0,0	2	0,0
Industrie	1,5	27	5,4
Bouw	0,0	9	0,1
Handel	0,7	10	6,4
Vervoer	0,0	6	0,1
Horeca	0,1	2	3,1
ICT	0,0	0	12,6
Financiële dienstverlening	0,0	4	1,0
Zakelijke dienstverlening	0,1	12	0,7
Overheid	0,0	12	0,0
Onderwijs	0,0	12	0,0
Gezondheid en welzijn	0,0	12	0,1
Overige dienstverlening	0,0	2	0,0

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.6a Bedrag bovenwettelijke aanvulling WGA naar bedrijfstak (2007)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel(x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	0,7	3	21,0
Industrie	2,0	53	3,5
Bouw	0,1	16	0,9
Handel	1,4	30	4,6
Vervoer	0,3	20	1,5
Horeca	0,6	12	4,7
ICT	0,1	1	10,1
Financiële dienstverlening	0,6	5	11,0
Zakelijke dienstverlening	1,7	60	2,8
Overheid	1,7	30	5,4
Onderwijs	0,0	34	0,1
Gezondheid en welzijn	0,2	45	0,4
Overige dienstverlening	0,2	5	3,2

Tabel 5.5b Bedrag bovenwettelijke en wettelijke aanvulling IVA naar bedrijfstak (2008)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	0,0	3	0,0
Industrie	2,2	46	4,6
Bouw	0,0	17	0,1
Handel	1,0	19	5,0
Vervoer	0,0	13	0,1
Horeca	0,2	5	2,8
ICT	0,1	0	15,9
Financiële dienstverlening	0,1	7	1,0
Zakelijke dienstverlening	0,1	21	0,6
Overheid	0,0	22	0,0
Onderwijs	0,0	23	0,0
Gezondheid en welzijn	0,0	23	0,0
Overige dienstverlening	0,0	3	0,2

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.6b Bedrag bovenwettelijke aanvulling WGA naar bedrijfstak (2008)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	1,6	6	22,2
Industrie	3,7	89	4,0
Bouw	0,2	32	0,7
Handel	2,6	51	4,8
Vervoer	0,5	35	1,4
Horeca	1,0	21	4,6
ICT	0,3	2	16,3
Financiële dienstverlening	1,1	8	11,9
Zakelijke dienstverlening	2,7	95	2,7
Overheid	2,9	48	5,6
Onderwijs	0,0	55	0,0
Gezondheid en welzijn	0,2	73	0,3
Overige dienstverlening	0,4	8	4,2

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.5c Bedrag bovenwettelijke en wettelijke aanvulling IVA naar bedrijfstak (2009)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	0,0	4	0,0
Industrie	2,9	67	4,1
Bouw	0,0	27	0,1
Handel	1,4	31	4,2
Vervoer	0,0	20	0,1
Horeca	0,2	9	2,4
ICT	0,2	1	17,2
Financiële dienstverlening	0,1	12	1,1
Zakelijke dienstverlening	0,3	37	0,7
Overheid	0,0	33	0,0
Onderwijs	0,0	36	0,0
Gezondheid en welzijn	0,0	37	0,1
Overige dienstverlening	0,0	5	0,3

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.6c Bedrag bovenwettelijke aanvulling WGA naar bedrijfstak (2009)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	2,5	9	22,0
Industrie	5,5	119	4,4
Bouw	0,2	45	0,5
Handel	3,8	72	4,9
Vervoer	0,6	49	1,3
Horeca	1,3	28	4,4
ICT	0,5	3	17,4
Financiële dienstverlening	1,8	13	12,2
Zakelijke dienstverlening	3,5	148	2,3
Overheid	4,0	65	5,9
Onderwijs	0,0	74	0,0
Gezondheid en welzijn	0,3	102	0,3
Overige dienstverlening	0,6	13	4,4

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.5d Bedrag bovenwettelijke en wettelijke aanvulling IVA naar bedrijfstak (2010)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	0,0	5	0,0
Industrie	3,7	92	3,9
Bouw	0,0	39	0,1
Handel	1,5	45	3,3
Vervoer	0,0	29	0,1
Horeca	0,2	13	1,8
ICT	0,3	2	12,3
Financiële dienstverlening	0,8	15	5,1
Zakelijke dienstverlening	0,6	64	1,0
Overheid	0,0	46	0,0
Onderwijs	0,0	52	0,0
Gezondheid en welzijn	0,0	54	0,0
Overige dienstverlening	0,0	6	0,2

Bron: analyse op CBS-microdata

Tabel 5.6d Bedrag bovenwettelijke aanvulling WGA naar bedrijfstak (2010)

Bedrijfstak	Aanvulling (x mln euro)	Uitkering wettelijk deel (x mln euro)	Bovenwettelijk deel (%)
Landbouw	1,6	12	12,0
Industrie	5,9	146	3,9
Bouw	0,3	59	0,6
Handel	3,0	93	3,1
Vervoer	0,8	63	1,2
Horeca	0,6	37	1,7
ICT	0,9	4	17,2
Financiële dienstverlening	7,4	19	28,5
Zakelijke dienstverlening	3,9	231	1,7
Overheid	7,2	79	8,3
Onderwijs	0,0	91	0,0
Gezondheid en welzijn	0,4	119	0,3
Overige dienstverlening	0,6	18	3,1

Bron: analyse op CBS-microdata

AStri ···

Stationsweg 26
2312 AV Leiden

astri@astri.nl
www.astri.nl

T 071 512 49 03
F 071 512 52 47