



STICHTING

**PAWW**

PRIVATE  
AANVULLING  
WW & WGA

# Evaluatie PAWW-regeling

Een nieuwe voorziening in de sociale zekerheid



Stichting PAWW heeft gedurende het jaar 2020 en in de eerste helft van 2021 een onafhankelijk onderzoek laten uitvoeren over de uitvoering van de regeling. Het geeft het beeld dat een financieel gezonde en robuuste organisatie tot stand is gebracht, die uitvoering geeft aan afspraken die sociale partners met elkaar via regelingen tot stand willen brengen.

Er is waardering voor de regeling en tegelijkertijd is de kritiek nog niet verstomd. Kritiek van vertegenwoordigers van werknemersverenigingen die voortvloeit uit het verkorten van de wettelijke WW. En een deel van de werkgevers is nog steeds terughoudend over de noodzaak van de reparatie van de wettelijke WW. De ontwerpkeuzen uit de beginperiode werden kritisch ontvangen (geen telefonische bereikbaarheid) maar zijn net als kinderziektes aangepakt en hersteld waar nodig.

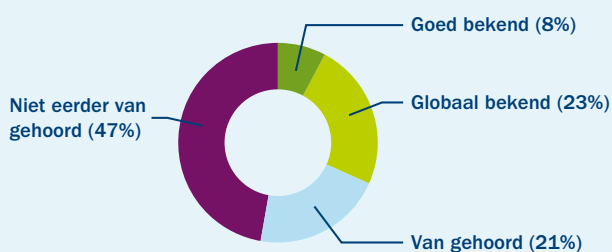
### Hoe denken belanghebbenden over de PAWW?

Voor het deelnemersonderzoek zijn in november 2020 1.200 werknemers geënquêteerd. In dit onderzoek is de PAWW-regeling, via een video en tekst, duidelijk toegelicht aan de respondenten. Vervolgens zijn de vragen gesteld over de bekendheid van en waardering voor de regeling.

#### *Werknemers deels bekend met de PAWW*

Uit het onderzoek blijkt dat al ongeveer een derde van de werknemers goed of globaal bekend is met de PAWW-regeling, ondanks dat deze pas een paar jaar bestaat. Doel voor de komende jaren is om de bekendheid verder te vergroten.

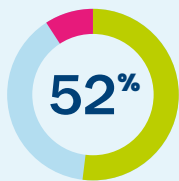
#### Bekendheid van de PAWW



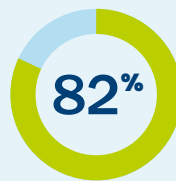
## Werknemers uitgesproken positief over de PAWW

De regeling wordt overwegend neutraal tot positief gewaardeerd. Voor de jonge stichting klinkt dat positief. Maar hoe denken en waarderen groepen zoals werknemers en werkgevers afzonderlijk de regeling?

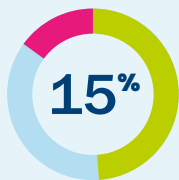
### Werknemers spreken zich duidelijk positief uit over de PAWW:



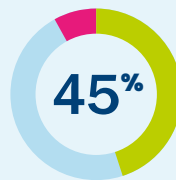
52% is (zeer) positief over de PAWW en 9% is er negatief\* over



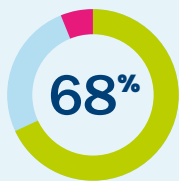
82% is ervoor dat het bedrijf waar men werkt meedoet met de PAWW



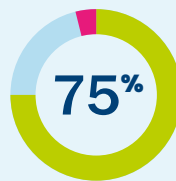
15% vindt de PAWW een overbodige regeling (51% zegt expliciet de PAWW geen overbodige regeling te vinden)



45% wil solidair zijn met de werknemers die een PAWW-uitkering zullen krijgen (8% is het oneens met deze stelling)



68% vindt het goed dat de PAWW-uitkering de in 2016 verkorte uitkeringsduur van de WW compenseert (6% is het oneens met deze stelling)



75% vindt het goed dat er een verlengde WW-uitkering is voor werknemers die 10 jaar of langer hebben gewerkt (4% is het oneens met deze stelling)

\* In dat negatieve oordeel zit een behoorlijke fractie die vooral kritisch (of zelf verontwaardigd) is over de beperking van de WW-duur.

Er is onder werknemers dus een uitgesproken positief sentiment over de PAWW-regeling. Dat geldt ook voor jongere werknemers die voor een deel nog niet aan 10 jaar werkervaring komen. Zij zijn op enkele punten een fractie minder positief, maar globaal liggen hun scores rond het gemiddelde van de andere leeftijdscategorieën. 50-plussers zijn op hun beurt weer een fractie positiever dan gemiddeld, maar ook zij verschillen in hun opvattingen niet sterk van andere leeftijdsgroepen.

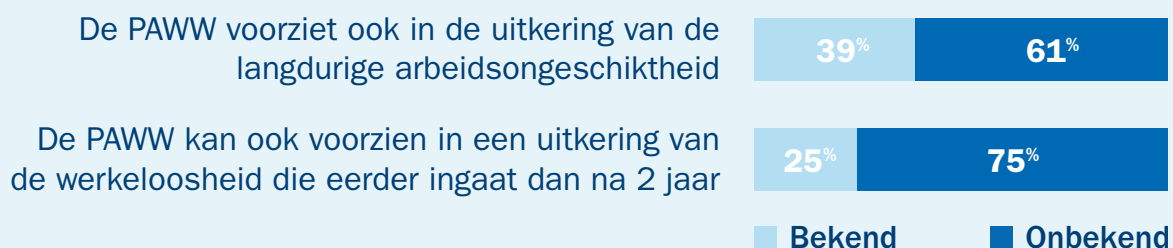
### *Belangrijke kenmerken van de PAWW zijn bij een ruime meerderheid bekend*

Twee belangrijke kenmerken zijn bij een minderheid bekend: dekking van de AO- en WW-uitkering die eerder dan 2 jaar in kan gaan.

#### Kenmerken bij ruime meerderheid bekend



#### Kenmerken bij ruime minderheid bekend



Werknemers die een PAWW-uitkering hebben ontvangen, beoordelen de regeling met een gemiddeld cijfer van 6,7. Het laagst waarderen zij de bekendheid van de regeling (5,0). Het hoogst de duidelijkheid van de formulieren, het uploaden en de website (7,1).

Ook werknemers (geselecteerd via een onderzoekspanel) die nog niet onder de regeling vallen beoordelen en spreken zich duidelijk positief uit over de PAWW. Deze groep is eveneens verontwaardigd over de beperking van de WW-duur.

### Werkgevers neutraal tot terughoudend

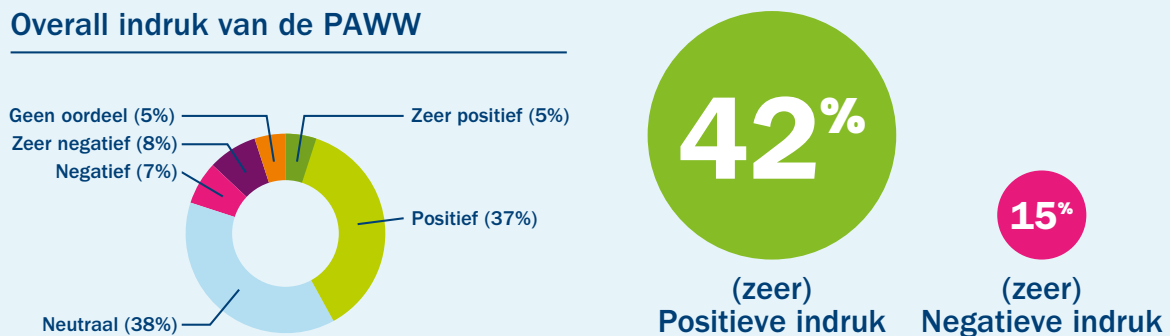
Als de PAWW niet bindend zou zijn verklaard voor de sector, dan zou een minderheid (25%) zich vrijwillig aansluiten, 32% zou dat niet doen en 42% heeft er geen uitgesproken mening over. De werkgever is eerder neutraal in zijn mening over de PAWW, en terughoudend of de reparatie in de vorm van een PAWW-uitkering nodig is.

Er bestaan zeer uiteenlopende opvattingen bij werkgevers over de waarde van de PAWW. Daarbij denken werkgevers ook nadrukkelijk voor hun werknemers. Ze verwachten dat weinig werknemers er gebruik van zullen of zelfs kunnen maken en er daarom weinig waarde aan hechten. Het is evenwel goed mogelijk dat werknemers hier anders over denken.

### Overwegend positieve indruk van de PAWW-regeling

Zo'n 40% heeft geen uitgesproken mening over de PAWW.

#### Overall indruk van de PAWW



**Wat vinden werkgevers goed** 

Goed vangnet voor werknemers die werkloos worden

Positief voor oudere werknemer

**Wat vinden werkgevers minder goed** 

Niet nodig om werkloosheid na 2 jaar te verzekeren

Te weinig of alleen oudere werknemers profiteren ervan

Regeling zou vrijwillig moeten zijn

Administratieve belasting van de werkgever

Regeling bij werknemers te weinig bekend

Een paar punten verdienen blijvende aandacht om de dienstverlening te blijven verbeteren. De grote hoeveelheid informatie leidt tot zoeken. Met een goede customer journey, telefonische bereikbaarheid en live chat, en door de expertise van de SPAWW-medewerkers te vergroten, verbetert de dienstverlening.

Als de PAWW niet bindend zou zijn verklaard voor de sector, dan zou een minderheid (25%) vrijwillig aansluiten, 32% zou dat niet doen en 42% heeft er geen uitgesproken mening over. Een reden om niet deel te nemen aan de regeling is dat men het een oneigenlijke reparatie van een wetswijziging vindt.

**Werknemersverenigingen willen doorgaan**

De PAWW is het goede alternatief sinds het sociaal akkoord een feit is. Natuurlijk handhaafden de vakbondsbestuurders graag de langere WW-regeling. Nadat de duur van de WW is beperkt, is de PAWW daarvoor een redelijk alternatief. Ze willen de regeling continueren en zich daarvoor ook inspannen aan de onderhandelingstafel. Risico's? Als de premie moet worden verhoogd en als daarnaast uit data blijkt dat er in de eigen sector nauwelijks gebruik wordt gemaakt van de PAWW-uitkering.

### Geen premiedifferentiatie

Er is bij geen van de ondervraagde vakbondsbestuurders behoefte aan premiedifferentiatie naar sectoren. Ook de bestuurders van sectoren met een laag WW-risico geven dat aan. Daarvoor hecht men te veel aan principes van solidariteit en de continuïteit van dit soort regelingen. Een sector geeft aan wel een gesprek te willen voeren over dit onderwerp. Collectiviteit, een sociaal gezicht wil zij afwegen ten opzichte van de baten en lasten van de regeling voor deelnemers uit haar sector.

Vakbondsbestuurders hebben hun gedachte over een bredere inzet van de PAWW-uitkering. Ze denken dan bijvoorbeeld aan:

- een korte uitkeringsduur van bijvoorbeeld 3 maanden voor werknemers die langdurig werkloos worden, maar nog onvoldoende arbeidsverleden hebben opgebouwd;
- het mogelijk maken van vervroegd uittreden aansluitend op seniorenbeleid/generatieregelingen;
- een minimale loyaliteitsdekking voor deelnemers die van werkgever met PAWW naar werkgever zonder PAWW overstappen, waarbij ontslag ontstaat bij de 2e werkgever.



## Brancheorganisatie gematigd positief over PAWW

De algemene waardering voor de PAWW is onder bestuurders heel wisselend. De meningen over de toegevoegde waarde van de PAWW zijn behoorlijk verdeeld. Van gematigd positief (het feit dat er een uitkering bestaat voor langdurige werkloosheid) tot extreem negatief. Was deze reparatie wel nodig? Er is waardering hoe de regeling tot stand is gekomen. De constructie via verzamel-cao's waarmee de regeling algemeen verbindend kan worden verklaard, wordt gezien als een creatieve vondst.



Alle direct betrokkenen hebben waardering voor de totstandkoming van de regeling en de uitvoering. Het innen van gelden, het doen van uitkeringen en het beheren van middelen zijn opgestart en deze processen zijn in omvang gegroeid en steeds robuuster geworden.

Voor de acceptatie van de werkgevers is het verder een belangrijk gegeven dat de premie door de werknemers wordt betaald. De voors, tegens en wensen van de werknemersverenigingen over de PAWW op een rij:

Pro's 	Con's 	Wens 
Belangrijk vangnet	Waarom repareer je de WW?	Leeftijdsgebonden in- en uitstapmoment bepalen?
Een instrument in reorganisaties; een hub voor het pensioen (kan ook als nadeel worden gezien).	Solidariteit tussen sectoren wordt nog niet beleefd.	Ook bij overstap tussen sectoren gedurende x maanden rechten behouden?
	Kennis van wat werknemers vinden van de regeling beperkt tot ledenraadplegingen.	Meer inzicht in wensen werknemers over besluit tot deelname (betrokkenheid).



## Vervolgstappen naar een opvolgende PAWW-cao

De PAWW-cao's zijn afgesloten tot 1 oktober 2022. Daarmee vallen nu 2,1 miljoen deelnemers onder de regeling bij Stichting PAWW. Van de ruim 5 miljoen werknemers die onder een cao vallen, zijn circa 4 miljoen verzekerd via een bovenwettelijke reparatieregeling.

Als afzonderlijke cao-partijen wensen deel te nemen aan de opvolgende cao conform de aanbevelingen van centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, komen zij uiterlijk 6 maanden voor de expiratedatum van de lopende cao een nieuwe overeenkomst tot deelname overeen.

Ieder der cao-partijen dient uiterlijk negen maanden vóór de expiratedatum van de cao-partijen per adres van de Commissie cao-aangelegenheden bij aangetekend schrijven te informeren wanneer zij niet wenst deel te nemen aan de opvolgende cao.

NB: De inmiddels 642 cao's eindigen van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging vereist is. De genoemde termijnen voor af- en aanmelding zijn in het leven geroepen omdat de algemeen verbindend verklaarde PAWW-cao's geen nawerking kennen. Door tijdige af- en aanmelding kunnen Stichting PAWW en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorkomen dat werknemers in een cao-loze periode belanden en zij niet verzekerd zijn van de PAWW.



De evaluatie bevestigt het nut en de noodzaak van gedane aanpassingen in de uitvoering en het doorzetten daarvan. Dit betreft het vergroten van bekendheid van de PAWW en het verhogen van de tevredenheid over de (de in aanvang alleen digitaal opgezette) dienstverlening van SPAWW voor werknemers en werkgevers. Daarom is en wordt geïnvesteerd in vindbaarheid, (telefonische) bereikbaarheid en dienstverlening met meer service en expertise.

## Meest actuele KTO

Stichting PAWW voert ieder kwartaal een groot klanttevredenheidsonderzoek uit. Onze inspanningen om de regeling beter uit te leggen en uit te voeren werpen hun vruchten af. De overall tevredenheid met de dienstverlening is gestegen van gemiddeld 7,1 in Q1 2021 naar gemiddeld 7,4 in Q2 2021. Vooral de stijging van de tevredenheid met de informatie aan de (aanstaande) deelnemers valt op. Een positief signaal om deel te blijven nemen aan de PAWW-regeling.

Tevredenheid dienstverlening SPAWW	Q2 2021	Q1 2021
<b>Overall dienstverlening</b>	7,4 	7,1
Maandelijks verantwoord van sollicitatieactiviteiten en evt. bijverdiensten	7,0	7,0
Het online werknemersportaal van SPAWW	7,3 	7,1
Info over de (maandelijke) verantwoording	7,0	6,9
Info over hoogte en ingangsdatum eerste uitkering	7,4 	7,1
Info over bereikbaarheid SPAWW	7,3 	6,9
Begrijpelijkheid teksten en documenten	7,3 	7,1
Info over aanmeldmogelijkheid PAWW	7,3	7,2
Aanmelding voor PAWW (zelf)	7,4	7,3
Website van SPAWW	7,4 	7,2

# Over Stichting PAWW

Stichting PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) is ontstaan na het versoberen van de wettelijke WW- en WGA-uitkering in 2016. De PAWW-regeling voorziet werknemers, verbonden aan een deelnemende cao, tijdelijk van een aanvullende uitkering nadat hun wettelijke WW- of WGA-uitkering is afgelopen.

Stichting PAWW voert de regeling uit. Het bestuur legt verantwoording af aan sociale partners verenigd in Stichting van de Arbeid en is gebonden aan haar statuten en het wettelijk kader van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Haar bestedingsdoelen zijn gelimiteerd tot het innen van bijdragen, het doen van uitkeringen, het beheren van middelen, het ondersteunen van cao-partijen en het in stand houden van de stichting.

## **Stichting PAWW**

Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW Den Haag

**[www.spaww.nl](http://www.spaww.nl)**

**[info@spaww.nl](mailto:info@spaww.nl)**