

Wat verdienen mensen voor en na de WW?

11 december 2019



Samenvatting

In 2017 kwamen ruim 350 duizend mensen in de WW terecht. Twee derde van hen heeft binnen één jaar een nieuwe baan en geen WW-uitkering meer. Het loon voor en na de WW van de mensen tussen 25 en 65 jaar, die in loondienst gaan werken, is nader onderzocht.

Loon bij werk binnen 1 jaar

Mensen die in 2017 in de WW kwamen en binnen één jaar werk vinden, verdienen voorafgaand aan de WW gemiddeld 2.290 euro bruto per maand. Zij leveren gemiddeld vijf procent loon in op het moment dat zij weer aan het werk gaan en uit de WW zijn. Het loonverlies loopt op met de leeftijd. Zo gaan 25- tot 35-jarigen er 3,9 procent op achteruit, terwijl 55- tot 65-jarigen gemiddeld 8,2 procent minder verdienen. Op beroepsniveau zijn de loonverschillen ook aanzienlijk. Werklozen met technische, transport- en logistieke beroepen ervaren het kleinste loonverlies met minder dan 3 procent, terwijl de managers het grootste loonverlies incasseren (9 procent). Hier speelt mee dat de arbeidsmarkt voor technische, transport- en logistieke beroepen krap is, terwijl er bij managers sprake is van een gemiddelde spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal werkzame managers op de arbeidsmarkt neemt al enige jaren af.

De daling van het loon wordt enerzijds veroorzaakt door een lager loon per uur (-1,9 procent) en anderzijds door minder werkuren na de WW (-3,2 procent). De jongeren tot 35 jaar zien hun uurloon juist licht stijgen. Dit komt vermoedelijk doordat zij in de nieuwe baan in een hogere loonschaal komen. De andere leeftijdsklassen zien hun uurloon dalen, waarbij vooral de 45-plussers per uur minder verdienen. Het aantal werkuren na de WW daalt voor alle leeftijdsklassen. Laagopgeleiden verdienen na de WW een even hoog uurloon als voor de WW. Het minimumloon speelt hierbij een rol, die het loon van met name laagopgeleiden aan de onderkant begrenst.

Loon 1 jaar later

Het lagere loon na de WW kan een momentopname zijn. Om zicht te krijgen op de loonontwikkeling over langere tijd, is ook onderzocht hoe hoog het loon precies één jaar na werkherhervatting is. Voor deze vergelijking is de WW-instroom in 2016 nader onderzocht. De WW'ers uit 2016 die binnen één jaar werk vinden en precies één jaar later nog steeds werk hebben, verdienen inmiddels 2 procent meer dan voorafgaand aan de WW. Zij hebben het aanvankelijke loonverlies dus één jaar later ruimschoots ingelopen. Dit geldt echter niet voor iedereen. Terwijl personen tot ongeveer 40 jaar een jaar later meer verdienen dan voordat ze werkloos werden, verdienen de mensen tussen 40 en 50 jaar ongeveer evenveel als het loon voor de WW. De 50-plussers verdienen een jaar na de werkherhervatting nog steeds minder dan voor de WW. Wel zijn ze er financieel op vooruit gegaan sinds hun werkherhervatting.

Loon bij werk 1 tot 2 jaar na start WW

Naast de personen die snel werk vinden, zijn er ook mensen die niet binnen een jaar uit de WW zijn en werk hebben, maar wel één tot twee jaar na start van de WW. De mensen die in 2016 in de WW kwamen en één tot twee jaar later werk vinden, verdienen gemiddeld 21 procent minder dan voorafgaand aan de WW. Deze groep is veel kleiner dan de groep werkherhervatters binnen één jaar. Ze onderscheiden zich door een hogere leeftijd, een hoger salaris en relatief vaak een vaste baan en een niet-technisch beroep voor de WW. Dit zijn alle vier risicofactoren om na de WW een lager inkomen te hebben dan voor de WW.

Loon bij werk binnen 1 jaar

Twee op de drie WW'ers binnen jaar aan het werk

UWV onderzoekt periodiek hoeveel personen met een WW-uitkering werk vinden binnen een jaar na de start van de uitkering¹. In 2017 stroomden 354 duizend personen in de WW². Van hen vinden 232 duizend mensen (66 procent) binnen een jaar weer werk, waarbij de uitkering is beëindigd.

In dit artikel besteden we aandacht aan de lonen voor en na de WW. Kennis over loonverschillen voor en na de werkloosheid is van belang omdat een (grote) achteruitgang van het loon een belemmering kan zijn bij het accepteren van een baan.

Om de loonontwikkeling goed te kunnen duiden, wordt een deel van de werkhervatters buiten beschouwing gelaten. De personen die als zelfstandige gaan werken worden niet meegenomen, omdat UWV geen informatie heeft over hun inkomen na de WW. Ook de jongeren tot 25 jaar en de 65-plussers³ worden niet meegerekend. Ruim 70 procent van de jongere werknemers volgt onderwijs⁴ en heeft een bijbaan. Na de WW zal een deel van de jongeren klaar zijn met de opleiding en als hoofdactiviteit gaan werken. Daardoor is de loonontwikkeling van jongeren onvergelijkbaar met die van oudere werkhervatters. De 65-plussers vormen een zeer kleine groep in de WW-instroom. Zij bereiken veelal binnen enkele maanden de pensioengerechtigde leeftijd. Een lager loon na de WW is voor de 65-plussers vermoedelijk een minder belemmerende factor dan voor mensen die verder van de pensioengerechtigde leeftijd af zitten. Tot slot blijven de personen met onbekend loon voor of na de WW buiten beschouwing.

Mensen met een WW-uitkering kunnen ook tijdens de WW werken en recht behouden op de uitkering. De inkomsten uit werk worden dan verrekend met de uitkering. In box 1 leest u meer over deze inkomstenverrekening. Mensen met werk én WW worden in deze analyse niet meegeteld bij de werkhervatters. Tot de werkhervatters worden alleen personen gerekend die werk hebben en geen WW meer.

Loon daalt met 5 procent

De onderzoekspopulatie bestaat dus uit alle WW'ers in de leeftijd van 25 tot 65 jaar met een bekend loon voorafgaand en na de WW. In 2017 gaat het om 294 duizend personen, van wie 184 duizend binnen een jaar aan de slag gaan in loondienst. De werkhervatters verdienen voorafgaand aan de WW gemiddeld 2.290 euro. Bij werkhervatting gaan ze er gemiddeld 5 procent op achteruit met een salaris van 2.180 euro (zie tabel 1). De gemiddelde loonontwikkeling zegt niet alles. Op individueel niveau kan het loonverschil veel groter zijn. Als we de werkhervatters verdelen in een groep die erop vooruit gaat en een groep die erop achteruit gaat, dan blijkt de eerste groep een aandeel te hebben van 44 procent. De resterende 56 procent gaat er in inkomen op achteruit.

Het loon hangt samen met verschillende achtergrondkenmerken en vooral de leeftijd. Het loon van een werknemer is veelal vastgelegd in een salarisschaal. Groei binnen de salarisschaal is gekoppeld aan de ervaring van de werknemer en/of de beoordeling van de leidinggevende. Doordat werknemers op latere leeftijd vaak meer ervaring hebben, hebben oudere werknemers meestal een hoger salaris dan jongeren. Dat is ook zichtbaar bij de werkhervatters vanuit de WW. De 25- tot 35-jarigen verdienen voor de WW-periode minder (2.060 euro) dan gemiddeld. De 45-plussers hadden de hoogste salarissen met rond 2.500 euro per maand. Ook na de WW hebben de WW'ers tot 35 jaar gemiddeld het laagste loon. Zij gaan er echter minder in inkomen op achteruit dan oudere werkhervatters. Terwijl de 25- tot 35-jarigen na de WW 3,9 procent minder verdienen, gaan de 55- tot 65-jarigen er het meest op achteruit met 8,2 procent.

Naast de leeftijd is het opleidingsniveau een belangrijke factor voor het loonniveau. De laagopgeleiden (basisonderwijs, vmbo en mbo-1) verdienen voor de WW gemiddeld 1.900 euro, terwijl de hoogopgeleiden (hbo en wo) een inkomen van bijna 3.000 euro hadden. Na de WW zien we dat de mensen met de hoogste inkomens het grootste inkomensverlies incasseren. De laagopgeleiden verdienen na de WW 3,0 procent minder, terwijl hoogopgeleiden 6,5 procent verliezen. De middelbaar opgeleiden zitten er tussenin met een 3,9 procent lager loon.

Op beroepsniveau zijn de loonverschillen voor en na de WW aanzienlijk. Mensen met een dienstverlenend beroep hebben het laagste gemiddelde loon voor de WW. Onder deze beroepsgroep vallen onder andere schoonmakers en horecapersoneel. Na de WW is de daling van hun loon minder dan gemiddeld met 3,9 procent. Na de dienstverleners is het loon van transport- en logistiek personeel het laagst. Hun loon na de WW is 1,7 procent gedaald. Dat is het kleinste verlies van alle beroepsgroepen. Ook bij technisch personeel blijft het verlies beperkt met 2,7 procent. Dit hangt vermoedelijk samen met de spanning op de arbeidsmarkt voor deze beroepsgroepen. De vraag naar transport-, logistiek en technisch personeel is hoog ten opzichte van het beschikbare aanbod. Een belangrijke factor om kandidaten

¹ De methodiek staat beschreven in bijlage I.

² In de meeste UWV-publicaties wordt gepubliceerd op het niveau van WW-rechten, zoals in de Nieuwsflits Arbeidsmarkt. Eén persoon kan meerdere WW-rechten hebben. De instroom van WW-rechten is daardoor hoger dan de instroom van personen in de WW.

³ De leeftijd is berekend op het moment van instroom in de WW.

⁴ Bron: CBS Statline. Arbeidsdeelname; jongeren.

aan te trekken is een relatief gunstig loon bieden. Dat is ook zichtbaar aan het hoge aandeel personen die er bij werkhervatting op vooruit gaan. Bijna de helft heeft na de WW een hoger loon dan voor de WW.

Aan de andere kant van het spectrum zien we de managers. Zij verdienen voor de WW het meest met een gemiddeld inkomen van ruim 4.000 euro. Na de WW lijden zij het grootste loonverlies met 9,0 procent. Dit heeft vermoedelijk te maken met de minder gunstige arbeidsmarktpositie van managers. De spanning tussen vraag naar en aanbod van managers op de arbeidsmarkt is het laagst van alle beroepsklassen⁵. Cijfers van het CBS tonen aan dat het aantal werkzame managers sinds 2009 sterk is afgenomen⁶. Anno 2018 waren er 21 procent minder managers dan in 2013, terwijl het totaal aantal werkenden met 7 procent toenam. De krimp van deze beroepsgroep kan ertoe leiden dat werkloze managers niet in een leidinggevende functie aan het werk gaan, maar op medewerkersniveau met een meestal lager loon dan voorheen.

Tabel 1 Loon voor en na de WW van werkhervatters binnen 1 jaar, 2017

Persoonskenmerken	Loon voor WW	Loon na WW	Mutatie loon		% gaat erop vooruit
			in €	in %	
Gemiddeld	2.290	2.180	-110	-5,0%	44%
Leeftijdsklasse					
25 tot 35 jaar	2.060	1.980	-80	-3,9%	45%
35 tot 45 jaar	2.420	2.300	-120	-4,7%	44%
45 tot 55 jaar	2.510	2.370	-140	-5,6%	43%
55 tot 65 jaar	2.490	2.290	-200	-8,2%	40%
Opleidingsniveau					
Laag	1.910	1.850	-60	-3,0%	46%
Middelbaar	2.090	2.000	-90	-3,9%	45%
Hoog	2.990	2.790	-200	-6,5%	42%
Beroepsklasse					
Bedrijfseconomisch/administratief	2.320	2.180	-140	-6,2%	42%
Commercieel	2.200	2.090	-110	-5,0%	44%
Dienstverlenend	1.590	1.530	-60	-3,9%	46%
Managers	4.030	3.670	-360	-9,0%	37%
Technisch	2.250	2.190	-60	-2,7%	46%
Transport en logistiek	1.970	1.930	-40	-1,7%	48%
Zorg en welzijn	2.200	2.030	-170	-7,6%	40%
Overige beroepen*	2.280	2.180	-100	-4,7%	45%

* Bestaat uit beroepsklassen die minder dan 3% van de instroom uitmaken: agrarische beroepen, ICT-beroepen, openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen, pedagogische beroepen.

Uurloon 1,9 procent omlaag, gewerkte uren daalt 3,2 procent

Het maandloon kan worden ontbonden in het uurloon en het aantal uren dat men werkt. De daling van het maandloon kan veroorzaakt worden door een lager uurloon bij werkhervatting, maar het is ook mogelijk dat de werkhervatter minder uren werkt dan voorheen. Dit verschil is van belang. Een lager uurloon na de WW kan erop wijzen dat de werkhervatter een functie op een lager niveau heeft dan voorheen, terwijl een lager aantal uren kan betekenen dat men (nog) geen werk heeft gevonden met het gewenste aantal uren.

De WW'ers die in 2017 instroomden en binnen 1 jaar het werk hervatten, blijken vooral minder te verdienen door het lagere aantal werkuren. Bijna twee derde van de loondaling wordt veroorzaakt door minder werkuren. Na de WW werkt men gemiddeld één uur minder dan voordat men werkloos werd, een afname van 3,2 procent. Het uurloon daalt ook na de WW, van 16,3 naar 16,0 euro per uur (zie figuur 2).

De 25- tot 35-jarigen zien hun uurloon licht stijgen. Dit komt vermoedelijk doordat zij in de nieuwe baan in een hogere loonschaal komen. Uit onderzoek van Vlasblom & Schippers⁷ blijkt dat werknemers op lagere leeftijd een veel sterkere loonstijging doormaken dan ouderen. Bovendien zijn de lonen aan de onderkant begrensd door het minimumloon. Het minimum uurloon per 1 juli 2019 is 9,44 euro bij een veertigurige werkweek. De jongeren die rond het minimumloon verdienen zullen daardoor na de WW geen lager uurloon hebben. De 25- tot 35-jarigen werken wel minder uren dan voorheen (-4,2 procent), waardoor ze per saldo na de WW toch minder verdienen. De 35-plussers hebben na de WW een ruim 2 procent lager uurloon. De werkhervatters die 45 jaar of ouder zijn, zien hun uurloon het sterkst dalen na de

⁵ De UWV Spanningsindicator laat zien dat de spanning gemiddeld is voor managers (2^e kwartaal 2019). De spanning voor de andere beroepsklassen is krap of zeer krap.

⁶ Bron: CBS Statline. Werkzame beroepsbevolking; beroep

⁷ Vlasblom, J.D., & Schippers, J. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2019 (35) 1.

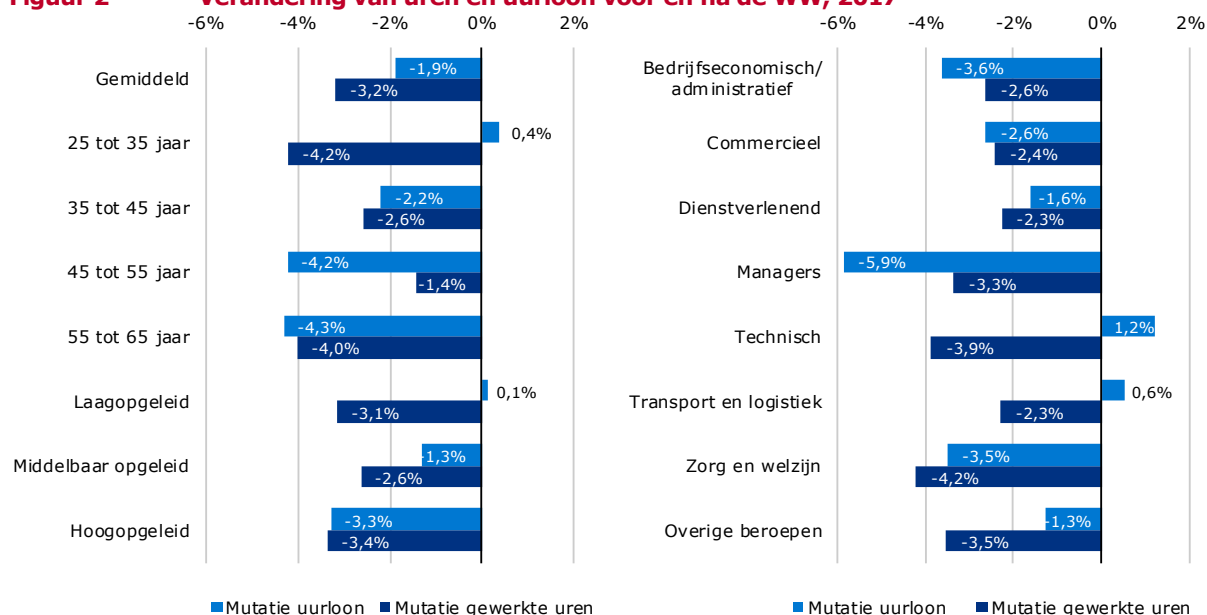
WW, met ruim 4 procent. Ook het aantal gewerkte uren is minder dan voorheen. De 45- tot 55-jarigen werken 1,4 procent minder, terwijl de 55- tot 65-jarigen 4 procent minder werken dan voorheen. Het is niet bekend of de werkhervatters er zelf voor kiezen om minder te werken.

De invloed van het minimumloon is vermoedelijk ook te zien bij de loonverschillen tussen laag- en hoogopgeleiden. De daling van het loon van laagopgeleiden is volledig toe te schrijven aan de afname van het aantal gewerkte uren. Hun uurloon is na de WW vrijwel onveranderd. De hoogopgeleiden hebben na de WW juist een lager uurloon. Gecombineerd met een daling van het aantal uren werk, gaan zij er het meest op achteruit.

Werklozen met technische, transport- en logistieke beroepen verdienen na de WW een hoger uurloon dan ervoor. Ze werken wel minder uren, waardoor ze per saldo toch iets minder verdienen na de WW. De meerderheid van de technici (54 procent) en transport- en logistiekmedewerkers (51 procent) gaat na de WW als uitzendkracht aan het werk, waardoor zij minder zekerheid hebben over het aantal uren dat ze kunnen werken. Bij de andere beroepsgroepen is het aandeel uitzendwerk na de WW veel lager (gemiddeld één op de drie).

Bij de dienstverlenende beroepsgroep, die veel beroepen op laag functieniveau bevat, blijft de afname van het uurloon beperkt. Aan de andere kant zien de managers hun uurloon het meest afnemen. Kennelijk kunnen zij hun ervaring in het verleden minder goed verzilveren. Het verlies aan gewerkte uren zit rond het gemiddelde.

Figuur 2 Verandering van uren en uurloon voor en na de WW, 2017



Box 1. Inkomsten tijdens de WW

In dit artikel wordt het loon voorafgaand aan de WW vergeleken met het loon na de WW. Maar hoe zit het met de inkomsten tijdens de WW? Een werkloze die voldoet aan de eisen van de WW^a ontvangt een uitkering, die aangevuld kan worden met loon uit werk.

Hoogte van de WW

De hoogte van de WW-uitkering wordt bepaald met het sv-loon (sociale verzekeringsloon) in het jaar voordat men werkloos is geworden. Het sv-loon is het loon waarover werknemers belastingen en sociale premies betalen. Als een werkloze loon uit meerdere banen had, dan worden de afzonderlijke bedragen samengenomen.

Op basis van het sv-loon berekent UWV het gemiddelde WW-dagloon en WW-maandloon. Het WW-maandloon is het WW-dagloon maal 21,75, het gemiddelde aantal werkdagen per maand. Deze bedragen kennen een wettelijk maximum. Vanaf 1 juli 2019 bedraagt het maximum dagloon 216,90 euro. Dat komt neer op een maximum maandloon van 4.717,58 euro.

De WW-uitkering is een vast percentage van het WW-maandloon. Als de WW'er geen inkomsten naast de uitkering heeft, dan is de bruto WW-uitkering:

- Tijdens de eerste twee maanden: 75% van het WW-maandloon
- Vanaf de derde maand: 70% van het WW-maandloon

Loon uit werk tijdens WW

Als de WW'er werk vindt, dan bekijkt UWV of en zo ja, hoeveel WW hij nog krijgt:

- Zijn de inkomsten uit werk meer dan 87,5% van het WW-maandloon? Dan stopt de uitkering.
- Als de inkomsten 87,5% of minder zijn, dan worden de inkomsten van het WW-maandloon afgetrokken. De eerste twee maanden is de WW-uitkering 75% van het bedrag dat overblijft. Daarna is dit 70%.

De regels voor inkomstenverrekening zorgen ervoor dat werken tijdens de WW altijd loont. Een WW'er die werk vindt waarmee hij 87,5% van het WW-maandloon of minder verdient, houdt van elke verdiende euro 25 cent over in de eerste twee maanden en 30 cent vanaf de derde maand. Deze regeling stimuleert mensen om aan de slag te gaan. Het vergroot de kans op een baan en daarnaast gaan mensen er financieel op vooruit.

^a Voor meer informatie, zie <https://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/ik-word-werkloos/detail/kan-ik-een-ww-uitkering-krijgen>

Loon 1 jaar later

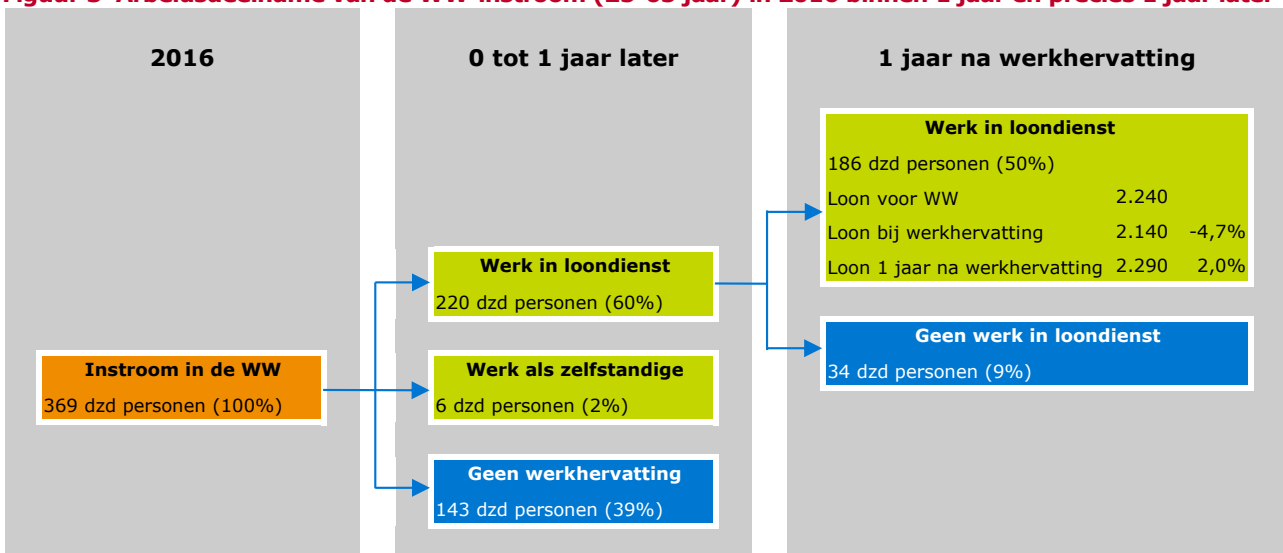
Loonverlies 1 jaar na werkherhervatting goedgemaakt

De voorgaande paragraaf toonde dat WW'ers bij werkherhervatting binnen één jaar er – gemiddeld genomen – in inkomen op achteruit gaan. Dit kan slechts een momentopname zijn. Om zicht te krijgen op de loonontwikkeling over langere tijd, vergelijken we het loon voor de WW met het loon bij werkherhervatting én 1 jaar later. Voor deze vergelijking is de WW-instroom in 2016 nader onderzocht. De loonontwikkeling over langere tijd van de WW-instroom in 2017 is op het moment van schrijven nog niet volledig in kaart te brengen.

In 2016 stroomden 418 duizend personen de WW in, van wie 369 duizend in de leeftijd van 25 tot 65 jaar. Van hen gaan 220 duizend personen binnen een jaar in loondienst werken. Precies één jaar na werkherhervatting wordt opnieuw gemeten hoeveel mensen werk hebben. Van de 220 duizend werkherhervatters zijn er precies een jaar later 186 duizend personen met een baan in loondienst. Voorafgaand aan de WW verdienden zij gemiddeld 2.240 euro en bij werkherhervatting 2.140 euro (-4,7 procent). Dat is dus vergelijkbaar met de loondaling van werkherhervatters die in 2017 in de WW kwamen.

Precies 1 jaar na werkherhervatting is het loon gestegen naar een gemiddelde van 2.290 euro. Ten opzichte van het loon voorafgaand aan de WW is het loon met 2 procent toegenomen. Deze werkherhervatters hebben één jaar na werkherhervatting hun aanvankelijke loonverlies al goedgemaakt. De inflatie in deze periode was lager, namelijk 1,4 procent⁸.

Figuur 3 Arbeidsdeelname van de WW-instroom (25-65 jaar) in 2016 binnen 1 jaar en precies 1 jaar later



De overige 34 duizend personen hebben precies één jaar na werkherhervatting geen werk in loondienst. Naar verhouding bevat deze groep veel werknemers met een flexibele baan bij werkherhervatting: 91 procent had een flexcontract, van wie 39 procent een uitzendcontract. Zij hadden voor de WW een relatief laag loon, namelijk 1.900 euro. Dat is 340 euro lager dan het gemiddelde loon van mensen die nog steeds werk hebben. Een jaar later zal een deel van de uitvallers opnieuw werk zoeken en al dan niet recht hebben op een uitkering, of zich teruggetrokken hebben van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld om onderwijs te volgen. Ook is het mogelijk dat een deel als zelfstandige aan het werk is. Dit valt buiten de reikwijdte van dit onderzoek.

⁸ Bron: CBS Statline. Jaarmutatatie consumentenprijsindex; vanaf 1963.

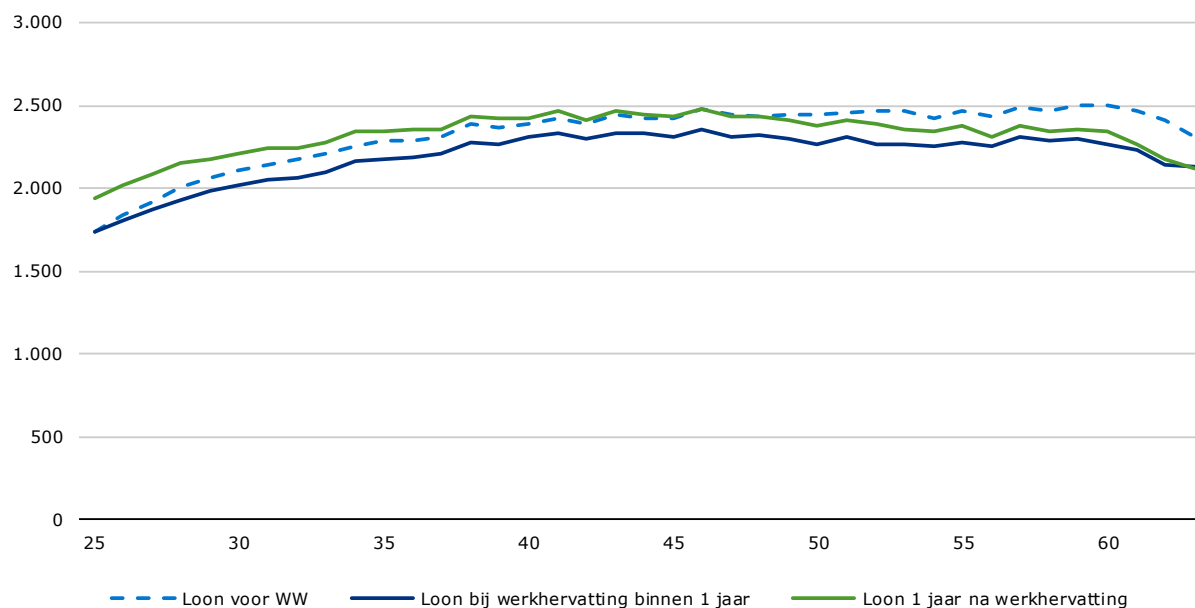
Onder de 186 duizend personen die een jaar later nog steeds werk hebben, had 71 procent een flexcontract bij werkherhvatting. In het vervolg van dit hoofdstuk zoomen we in op deze groep van 186 duizend personen.

... maar de 50-plussers houden een lager inkomen

Figuur 4 laat het loon van werkherhvattingen naar leeftijd zien op drie momenten: voor de WW, bij werkherhvatting en één jaar later. In de vorige paragraaf zagen we al dat het loon bij werkherhvatting (blauwe lijn) bij elke leeftijdsklasse lager is dan het loon voorafgaand aan de WW (rood). Maar één jaar na werkherhvatting (groen) is de situatie veranderd. De 25- tot 40-jarigen hebben één jaar later een hoger loon dan voorafgaand aan de WW (+5,4 procent). Met name de 25- tot 30-jarigen zijn erop vooruit gegaan.

De 40- tot 50-jarigen hebben hun aanvankelijke loonverlies bij werkherhvatting één jaar later gecompenseerd. Hun loon is inmiddels even hoog als het loon voorafgaand aan de WW. De mensen vanaf 50 jaar hebben hun oude loon nog niet geëvenaard (-4,4 procent). Wel zijn ze er financieel op vooruit gegaan sinds hun werkherhvatting. Vermoedelijk heeft deze ontwikkeling te maken met de werking van loonschalen. Naarmate werknemers ouder worden, zullen ze vaker de hoogste schaal die bij hun functie hoort bereikt hebben. Daardoor kunnen ze het loonverlies bij werkherhvatting minder snel inlopen dan werkherhvattingen die nog niet aan het einde van de loonschaal zitten.

Figuur 4 Loon voor WW, bij werkherhvatting en 1 jaar later naar leeftijd, WW-instroom van 2016



Uurloon hoger dan voor de WW, gewerkte uren blijft achter

De vorige paragraaf liet zien dat de laagopgeleiden er direct na de WW het minst, en de hoogopgeleiden het meest in loon op achteruit gaan. Eén jaar later zijn de rollen omgedraaid. De laagopgeleiden hebben een maandloon dat 1,4 procent hoger is dan het loon voor de WW, terwijl de hoogopgeleiden er 2,3 procent boven zitten.

Op beroepsniveau vallen de managers op. De managers zijn de enige beroepsgroep die nog onder het loon van voor de WW-periode zit, hoewel het verschil nog maar klein is. Dat betekent dat zij in een jaar tijd een flinke inhaalslag hebben gemaakt. Alle andere beroepen noteren een loontoeename. De grootste loonstijging hebben mensen met een beroep in de zorg en welzijn en met een commerciële achtergrond.

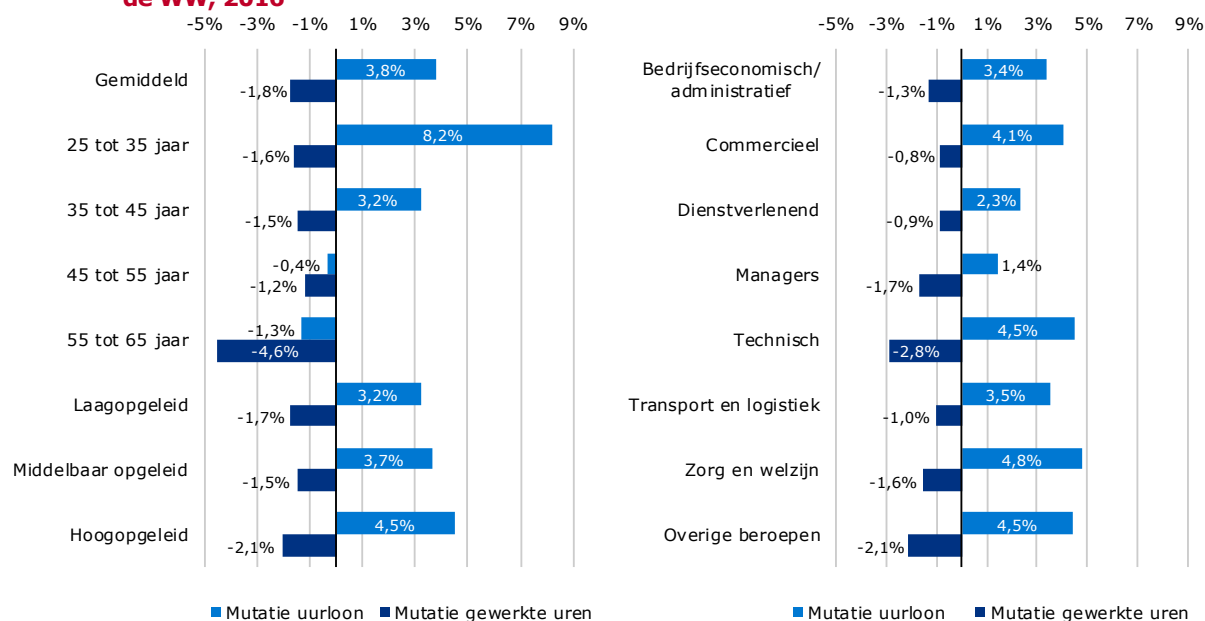
Tot slot kijken we naar de invloed van het uurloon en het aantal werkuren (zie figuur 5). Eén jaar na werkherhvatting is het uurloon bijna 4 procent hoger dan het uurloon voor de WW. Het aantal werkuren is nog altijd iets lager dan voor werkloosheid (-1,8 procent), maar ten opzichte van de situatie direct na de WW (-3,2 procent) is het aantal werkuren wel dichterbij het niveau van voor de WW gekomen.

Het hogere uurloon komt vooral voor rekening van de jongere werkherhvattingen. De 25- tot 35-jarigen gaan er flink op vooruit met een 8,2 procent hoger uurloon dan voor de WW. Dit kan deels verklaard worden door mensen die een baan met een laag loon hadden, en inmiddels werken in een functie waarvoor ze zijn opgeleid. Daarnaast staan jongeren aan het begin van hun loopbaan en zullen zij vaker promotie maken naar een hogere functie dan oudere werknemers (zie Vlasblom & Schippers⁵). Ook de 35- tot 45-jarigen komen in een hoger uurtarief. Bij de 45-plussers is het uurloon één jaar na werkherhvatting nog altijd lager dan voor de WW. Maar ten opzichte van het uurloon direct bij werkherhvatting is het wel toegenomen.

Op beroepsniveau zien we een sterke ontwikkeling van het uurloon bij technisch personeel en personeel in de zorg en welzijn. De kleinste toename noteren de managers. Het aantal gewerkte uren is bij alle beroepsgroepen lager dan voorafgaand aan de WW. Bij de dienstverleners, commercieel personeel en transport- en logistiek personeel is het gat

wel bijna gedicht. Bij technisch personeel is het verschil in uren ten opzichte van de situatie voor de WW het grootst met -2,8 procent.

Figuur 5 Verandering van uren en uurloon 1 jaar na werkherhvatting ten opzichte van uren en uurloon voor de WW, 2016

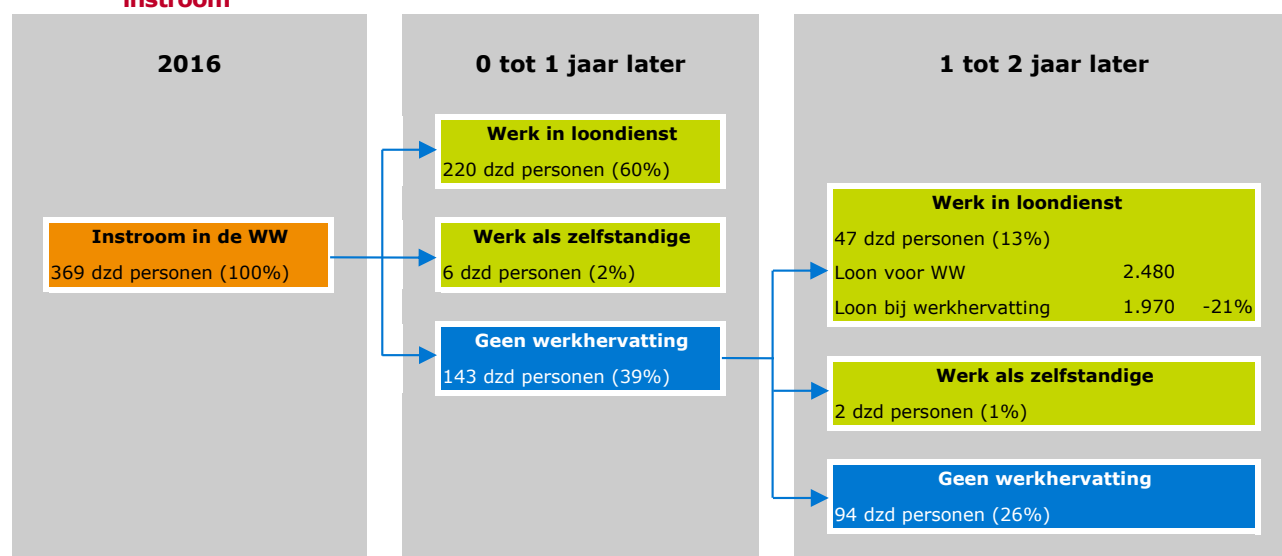


Loon bij werk 1 tot 2 jaar na start WW

Flink loonverlies bij latere werkherhvatting

Naast de personen die binnen een jaar werk vinden, zijn er ook mensen die na het eerste jaar werk hebben en uit de WW zijn gestroomd. Deze paragraaf besteedt aandacht aan de werkherhvatters één tot twee jaar na de start van hun WW-uitkering. In totaal vinden 52 duizend personen tussen één en twee jaar na instroom een baan. Van hen zijn 49 duizend personen tussen 25 en 65 jaar. Het grootste deel, 47 duizend personen, gaat in loondienst werken en de overige 2 duizend als zelfstandige. Daarmee is deze groep werkherhvatters veel kleiner dan de werkherhvatters binnen 1 jaar. Als we alle werkherhvatters binnen twee jaar in beschouwing nemen, dan gaat een ruime meerderheid (vier op de vijf) in het eerste jaar werken. Eén op de vijf gaat in het tweede jaar aan de slag.

Figuur 6 Arbeidsdeelname van de WW-instroom (25-65 jaar) in 2016 binnen 1 jaar en 1 tot 2 jaar na instroom



De 25- tot 65-jarigen die in loondienst gaan werken, verdienen gemiddeld 2.480 euro voor de WW en bij werkherhvatting 1.970 euro (-21 procent). Deze groep heeft geen WW-uitkering meer, maar het is wel mogelijk dat ze andere inkomsten hebben, zoals gedeeltelijk werken als zelfstandige. Daardoor kan het inkomstenverlies lager

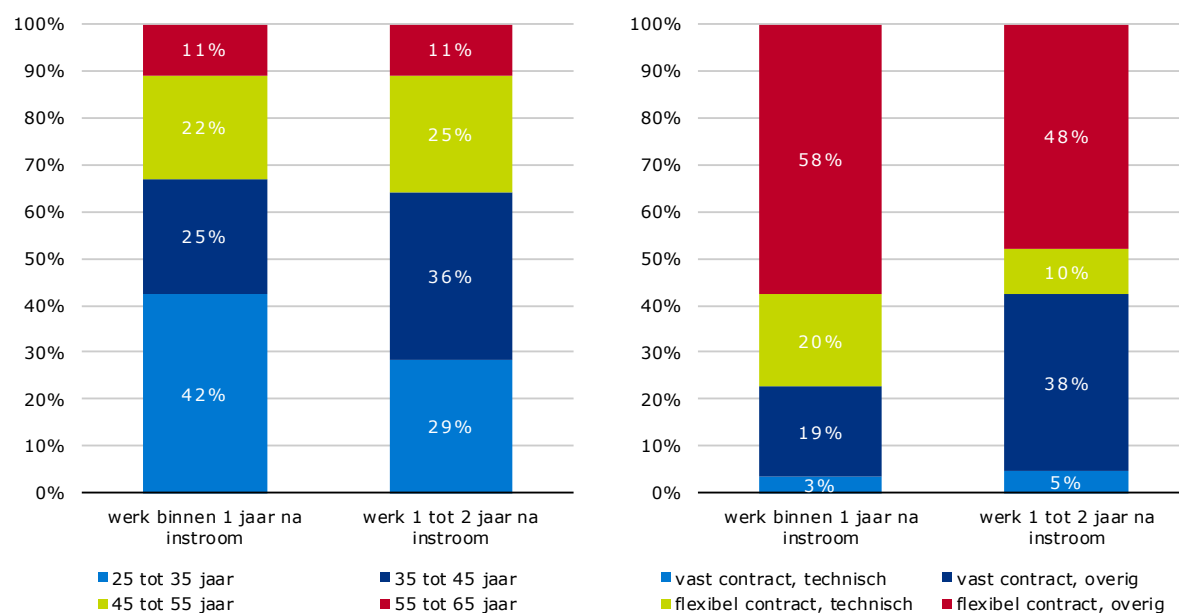
uitkomen. Bovendien kan een deel van de werkhervatters bij afloop van de WW recht op een ziektegerelateerde uitkering. Deze eventuele samenloop is niet onderzocht.

'Snelle' en 'minder snelle' werkhervatters onvergelijkbaar

De 'snelle' werkhervatters verschillen aanzienlijk van de 'minder snelle' werkhervatters en kunnen daarom niet eenvoudig met elkaar vergeleken worden. Vooral de leeftijdsverdeling en de verdeling van vast en flexibele werk voorafgaand aan de WW vallen op (zie figuur 7). Ook het aandeel werkhervatters met een technisch beroep verschilt aanzienlijk. Dat heeft ook gevolgen voor het loon voorafgaand aan de WW. De 'minder snelle' werkhervatters verdienen 240 euro meer dan de 'snelle' werkhervatters (zie figuur 3).

De snelle werkhervatters zijn jonger dan de werkhervatters na één tot twee jaar. In de eerste groep is 42 procent tussen 25 en 35 jaar oud, in de tweede groep slechts 29 procent. Jongeren zijn gewild op de arbeidsmarkt, zeker nu de spanning op de arbeidsmarkt in diverse functies hoog is. Een groot deel van de jongeren is daardoor snel weer aan het werk. Zij hebben een relatief laag loon en verliezen na de WW minder inkomsten dan oudere WW'ers. Doordat zij oververtegenwoordigd zijn onder de snelle werkhervatters, wordt het loonverlies in die groep gedrukt.

Figuur 7 Samenstelling van de groep werkhervatters binnen 1 jaar en 1 tot 2 jaar na instroom WW, 2016
Leeftijdsverdeling



Verder zijn mensen die voorafgaand aan de WW een flexibel contract hadden, oververtegenwoordigd in de groep snelle werkhervatters. In deze groep hebben ruim drie op de vier personen een achtergrond als flexwerker. Flexwerkers gaan na de WW vaak opnieuw als flexwerker aan de slag⁹. De zoekduur voor flexwerk is kort, zeker voor uitzendwerk, en daarmee is de kans op werk binnen een jaar relatief groot. Dit geldt helemaal voor flexwerkers met een technisch beroep. Technische mensen zijn zeer gewild en kunnen vaak op korte termijn weer aan de slag. Flexwerkers hebben, vergeleken met de vaste krachten, een relatief laag loon en gaan er na de WW ook relatief weinig op achteruit. Daar staat tegenover dat flexwerkers vaker werkloos worden dan vaste krachten en dus meer risico lopen om opnieuw in de WW te komen¹⁰.

De werkhervatters die één tot twee jaar na instroom werk vinden, zijn dus gemiddeld ouder, hadden een hoger salaris voor de WW en relatief vaak een vaste baan en een niet-technisch beroep. Dit zijn alle vier risicofactoren om na de WW een lager inkomen te hebben dan voor de WW. Mogelijk zoeken deze mensen langer door naar een baan die enigszins vergelijkbaar is met de oude baan. De duur van de sollicitatieprocedure kan eveneens een rol spelen. Het is niet ongebruikelijk dat de werving van personeel voor hogere functies (met een hoger salaris) veel tijd kost, waardoor in verhouding minder hoger personeel bij de werkhervatters binnen één jaar worden geteld.

Loondaling in alle leeftijdsgroepen

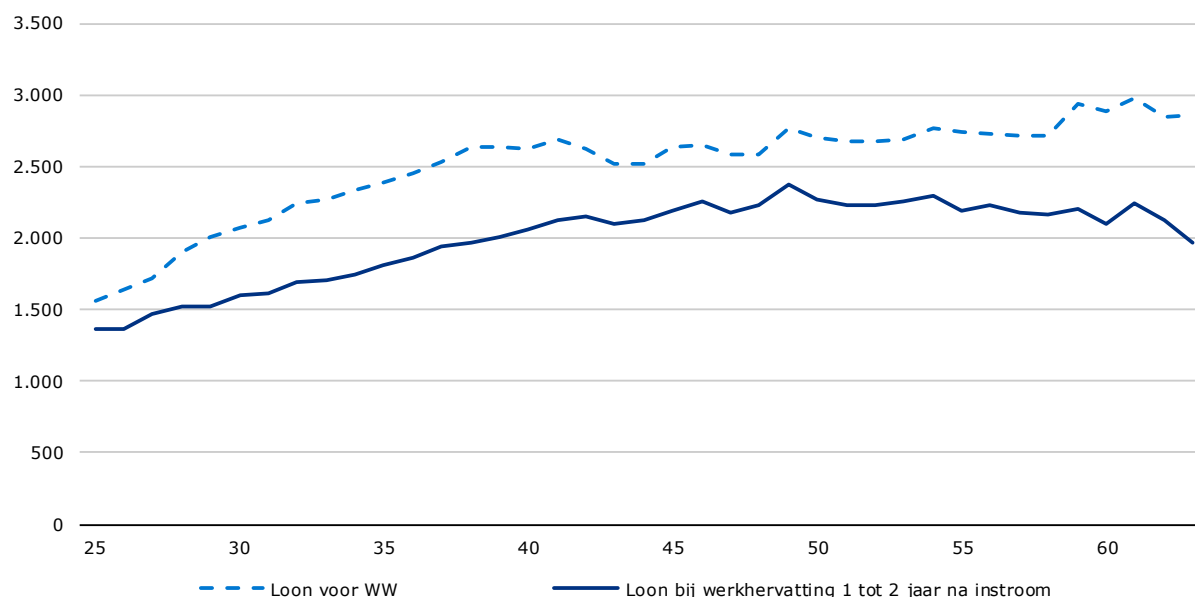
De figuur toont het loon van mensen, die het werk hervatten één tot twee jaar na instroom per leeftijd (groene lijn). Voor alle leeftijden blijkt het loon bij werkhervatting lager te zijn dan voorafgaand aan de WW (rood). Maar het loonverlies is niet voor alle leeftijden even groot. In de leeftijd van 30 tot 40 jaar en bij de 55-plussers is de daling het hoogst. Het loonverlies is dermate groot, dat het waarschijnlijk is dat deze mensen het verlies in de jaren erna niet snel

⁹ UWV (2015). *Flexwerk na de WW. Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid*, april 2015.

¹⁰ CBS (2017). *Hoe staat het met de werkzekerheid van flexwerkers?*, november 2017.

ingelopen zullen hebben. De werkhervatters in de leeftijd van 45 tot en met 54 jaar hebben relatief het minste verlies aan inkomen met ongeveer 15 procent minder loon na de WW.

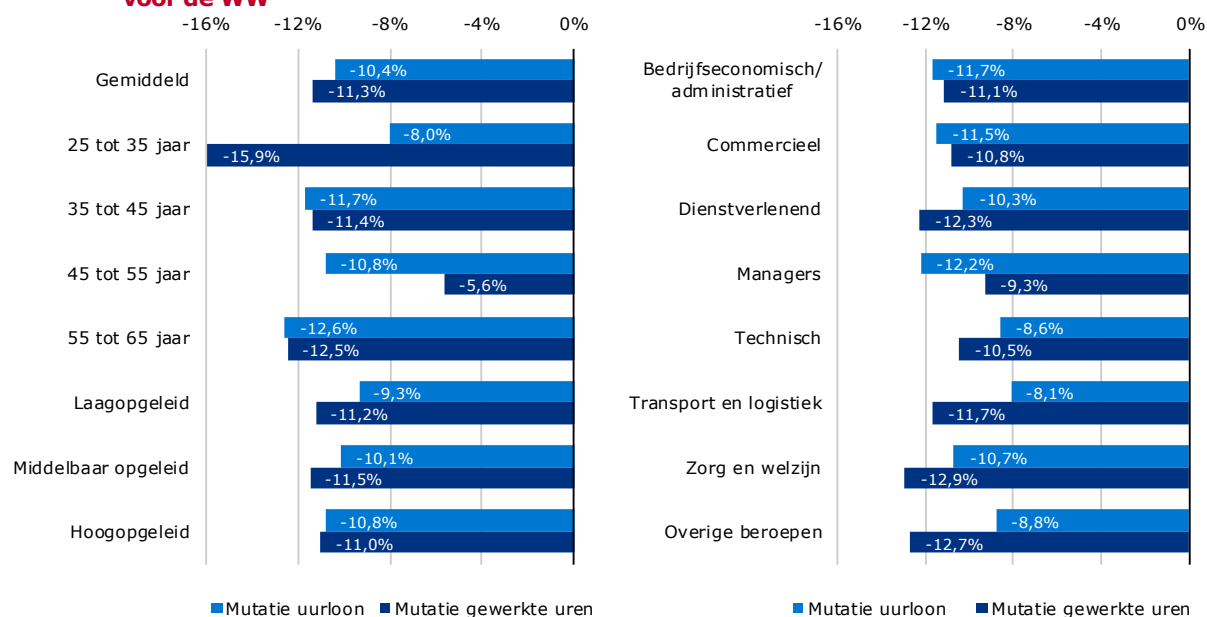
Figuur 8 Loon voor WW, bij werkhervatting en 1 jaar later, WW-instroom van 2016



Uurloon en gewerkte uren dalen in zelfde mate

De loondaling van 21 procent vindt zijn oorsprong in zowel een lager uurloon (-10 procent) als een lager aantal gewerkte uren (-11 procent). In aantallen gemeten betekent dit dat men gemiddeld 3½ uur minder werkt dan voorheen, en het uurloon met 2 euro afneemt, van 18,4 euro naar 16,4 euro per uur. Een dergelijke afname van het uurloon duidt erop dat een groot deel van de werkhervatters op een lager functieniveau werkt dan voorheen.

Figuur 9 Verandering van uren en uurloon 1-2 jaar na instroom ten opzichte van uren en uurloon voor de WW



Bij de werkhervatters binnen één jaar waren er duidelijke verschillen in loon tussen laag- en hoogopgeleiden en tussen de diverse beroepsgroepen. Bij de werkhervatters die een jaar later werk vinden, zijn de verschillen minder opvallend. Hoog- en laagopgeleiden gaan er procentueel gezien vrijwel evenveel op achteruit. Ook de verschillen tussen beroepsgroepen zijn in verhouding klein. Alleen mensen met technische en transport- en logistiekberoepen vallen op door een iets minder dan gemiddelde daling van het loon. Het meest belangwekkende verschil zien we tussen werkhervatters van middelbare leeftijd, die minder in loon dalen dan gemiddeld, en de groepen die jonger en ouder zijn. Dat komt doordat 45- tot 55-jarigen in verhouding weinig werkuren verliezen (-5,6 procent). De werkhervatters die jonger dan 45 en ouder 55 jaar of ouder zijn, gaan gemiddeld 11 procent minder werken.

Bijlage I

Methodische verantwoording

Het werkhervattingspercentage binnen één (of twee) jaar geeft aan hoeveel procent van de WW'ers binnen één (of twee) jaar na instroom in de WW werk heeft gevonden en geen WW-recht meer heeft. Om dit te berekenen, maken we gebruik van instroomcohorten. Een instroomcohort is een groep mensen die in dezelfde periode de WW instromen. Naarmate de tijd verstrijkt zal het oorspronkelijke instroomcohort in omvang afnemen: steeds meer mensen stromen de WW uit vanwege werkhervatting, het bereiken van de maximale duur of een andere reden.

Voor elk instroomcohort wordt bepaald welke personen binnen één en twee jaar na instroom geen WW-uitkering meer hebben. Vervolgens wordt voor deze groep uitstromers bepaald hoeveel van hen het werk heeft hervat. Voor het bepalen of iemand een nieuwe baan heeft, wordt gebruik gemaakt van de Polisadministratie en de reden van uitschrijving uit de WW-administratie.

- De WW-uitstroom binnen één (of twee) jaar wordt op persoonsniveau gekoppeld aan de banen van werknemers uit de Polisadministratie. Als de uitgestroomde WW'er een baan heeft één maand na de maand van uitstroom uit de WW of in de maanden daarna tot uiterlijk 12 (of 24) maanden na instroom in de WW, dan is er sprake van werkhervatting.
- Werkhervattingen als zelfstandige kunnen niet gemeten worden met de Polisadministratie. Het kenmerk 'Reden uitschrijving' in de WW-administratie geeft wel aan of iemand als zelfstandige aan het werk gaat. Ook dan wordt een werkhervatting geteld.

Mensen met een WW-uitkering die daarnaast werk hebben, worden in deze analyse niet tot de werkhervatters gerekend. Alleen wanneer de WW beëindigd is, worden de mensen met werk meegeteld. Box 1 geeft meer informatie over werken tijdens de WW.

Het moment van werkhervatting wordt als volgt bepaald:

- Als de baan start op het moment dat de WW eindigt, of nadat de WW is geëindigd, dan is de aanvangsdatum van de baan de maand van werkhervatting.
- Als de baan al gestart is voordat de WW is beëindigd, dan is de einddatum van de WW-uitkering de maand van werkhervatting.

De werkloosheidsduur is het verschil tussen de begindatum van de WW-uitkering en de datum van werkhervatting.

Loon voor de WW, na de WW en een jaar later

Dit artikel beschrijft de ontwikkeling van het sociale verzekeringsloon voor en na de WW. Het sv-loon is het loon waarover de werknemer belastingen en sociale premies betaalt. Het sv-loon bestaat uit het brutoloon, inclusief vakantiegeld en eventueel een eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en bijtelling van een auto van de zaak. De lonen in dit artikel zijn op maandbasis.

Het maandloon wordt als volgt bepaald.

- Maandloon voor de WW:
 - Als het dagloon lager is dan het wettelijke maximum van de WW: het dagloon waarop het WW-recht is gebaseerd, maal 21,75 dagen (het gemiddelde aantal werkdagen per maand). Bron: WW-administratie. Het maximum dagloon is 216,90 euro sinds juli 2019, ofwel 4.717,58 euro per maand.
 - Als het dagloon gelijk is aan het wettelijke maximum: het gemiddelde sv-loon dat men verdiende met de baan waarop het WW-recht is gebaseerd. Het gemiddelde loon is berekend over 12 maanden. Bron: Polisadministratie.
- Maandloon bij werkhervatting: het gemiddelde sv-loon in de eerste drie maanden van werkhervatting. Bron: Polisadministratie.
- Maandloon één jaar na werkhervatting: het gemiddelde sv-loon over drie maanden, namelijk 11, 12 en 13 maanden na het begin van de werkhervatting. Bron: Polisadministratie.
- Voor alle drie maandlonen geldt: als men meer dan één baan gelijktijdig heeft, dan worden de lonen van alle banen in dezelfde maand bij elkaar opgeteld.
- Bij werkhervattingen als zelfstandige kan het maandloon na de WW niet worden berekend. De WW'ers die als zelfstandige gaan werken, zijn daarom buiten beschouwing gelaten.

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle WW'ers in de leeftijd van 25 tot 65 jaar met een bekend loon voorafgaand en na de WW. In 2017 gaat het om 294 duizend personen, van wie 184 duizend binnen een jaar aan de slag gaan in loondienst.

	Instroom in WW	Werk < 1 jaar
	x 1.000	x 1.000
Alle WW'ers	353,9	232,0
Van wie:		
15 tot 25 jaar	37,0	32,0
65 jaar of ouder	2,0	0,4
Zelfstandige na WW en 25 tot 65 jaar	6,1	6,1
Loon voor of na de WW onbekend	15,2	9,3
Onderzoekspopulatie	293,6	184,2

Bijlage II

WW-instroom en werkhervattingen binnen 1 jaar

WW'ers die in 2016 en 2017 in de WW kwamen

Achtergrondkenmerken	2016			2017		
	Instroom (dzt)	werk < 1 jaar (dzt)	% werk < 1 jaar	Instroom (dzt)	werk < 1 jaar (dzt)	% werk < 1 jaar
Gemiddeld	418,0	267,6	64%	353,9	232,0	66%
Geslacht						
Man	212,9	143,9	68%	181,7	124,7	69%
Vrouw	204,9	123,6	60%	172,0	107,2	62%
Leeftijdsklasse						
15 tot 25 jaar	48,2	41,7	87%	37,0	32,0	87%
25 tot 35 jaar	125,8	96,3	77%	107,2	83,0	77%
35 tot 45 jaar	90,9	57,2	63%	76,8	49,9	65%
45 tot 55 jaar	90,2	50,4	56%	76,7	45,1	59%
55 tot 65 jaar	61,7	21,8	35%	54,3	21,7	40%
65-plus	1,3	0,2	16%	2,0	0,4	18%
Opleidingsniveau						
Laag	131,2	82,2	63%	100,7	66,5	66%
Middelbaar	151,3	102,4	68%	119,6	82,5	69%
Hoog	99,5	61,3	62%	80,5	50,5	63%
Omvang baan voor de WW						
tot 32 uur	160,8	99,8	62%	129,4	82,6	64%
32 uur of meer	257,2	167,8	65%	224,5	149,5	67%
Beroepsklasse						
Agrarisch	9,0	6,9	77%	7,9	6,0	76%
Bedrijfseconomisch/administratief	81,9	46,3	57%	71,5	41,9	59%
Commercieel	48,8	30,0	61%	39,9	25,8	65%
Creatief en taalkundig	9,0	5,5	61%	7,7	4,9	64%
Dienstverlenend	31,8	19,7	62%	26,2	16,9	64%
ICT	7,6	4,6	61%	7,0	4,4	63%
Managers	25,8	13,5	52%	23,6	12,9	55%
Openbaar bestuur/veiligheid/juridisch	7,9	5,2	65%	6,8	4,5	66%
Pedagogisch	19,5	12,6	65%	15,0	9,8	65%
Technisch	86,3	62,7	73%	69,9	51,1	73%
Transport en logistiek	38,4	26,8	70%	30,4	21,7	72%
Zorg en welzijn	36,2	22,1	61%	28,1	17,4	62%
Contracttype voor de WW						
vast contract	134,2	59,2	44%	109,6	49,7	45%
tijdelijk contract	159,1	113,0	71%	135,1	97,6	72%
uitzendwerk	93,2	74,0	79%	83,3	66,3	80%
oproepkracht	22,3	16,0	72%	19,2	14,1	73%

Bijlage III

Loon, uren en uurloon voor en na de WW

WW'ers die in 2017 in de WW kwamen en binnen 1 jaar werk hebben

Achtergrondkenmerken	Loon		Uurloon		Uren per week	
	voor WW	na WW	voor WW	na WW	voor WW	na WW
Gemiddeld	2.290	2.180	16,3	16,0	32,4	31,4
Geslacht						
Man	2.560	2.460	16,7	16,5	35,5	34,5
Vrouw	1.990	1.860	15,9	15,4	28,9	27,9
Leeftijdsklasse						
25 tot 35 jaar	2.060	1.980	14,5	14,6	32,7	31,3
35 tot 45 jaar	2.420	2.300	17,2	16,9	32,4	31,5
45 tot 55 jaar	2.510	2.370	18,0	17,3	32,2	31,7
55 tot 65 jaar	2.490	2.290	17,9	17,1	32,1	30,8
Opleidingsniveau						
Laag	1.910	1.850	13,6	13,6	32,4	31,4
Middelbaar	2.090	2.000	15,1	14,9	32,0	31,1
Hoog	2.990	2.790	21,1	20,4	32,7	31,6
Omvang baan voor de WW						
tot 32 uur	1.510	1.560	15,2	14,2	23,0	25,5
32 uur of meer	2.710	2.500	16,7	16,7	37,4	34,5
Beroepsklasse						
Agrarisch	1.780	1.760	11,5	11,8	35,7	34,4
Bedrijfseconomisch/administratief	2.320	2.180	17,1	16,5	31,2	30,4
Commercieel	2.200	2.090	16,3	15,9	31,1	30,3
Creatief en taalkundig	2.480	2.340	17,4	17,4	32,8	30,9
Dienstverlenend	1.590	1.530	12,8	12,6	28,8	28,2
ICT	3.040	2.920	19,4	19,1	36,1	35,3
Managers	4.030	3.670	25,8	24,3	36,1	34,9
Openbaar bestuur/veiligheid/juridisch	2.400	2.290	17,0	16,6	32,5	31,8
Pedagogisch	2.110	1.970	18,2	17,6	26,8	25,8
Transport en logistiek	1.970	1.930	13,4	13,5	33,8	33,0
Zorg en welzijn	2.200	2.030	18,0	17,3	28,2	27,0
Hulpkrachten bouw en industrie	1.820	1.770	12,2	12,4	34,4	32,9
Bouwarbeiders	2.380	2.370	15,3	15,9	35,9	34,3
Overig technisch	2.590	2.480	16,6	16,5	35,9	34,8
Contracttype voor de WW						
vast contract	2.280	2.180	16,3	16,2	32,3	30,9
tijdelijk contract	1.970	1.970	13,6	13,9	33,4	32,7
uitzendwerk	1.490	1.550	13,1	13,1	26,2	27,3
oproepkracht	2.030	2.080	14,2	15,0	32,9	32,0

Bijlage IV

Loon, uren en uurloon voor WW en 1 jaar na werkhervatting

WW'ers die in 2016 in de WW kwamen, binnen 1 jaar werk hebben en 1 jaar later ook

Achtergrondkenmerken	Loon		Uurloon		Uren per week	
	voor WW	na 1 jr	voor WW	na 1 jr	voor WW	na 1 jr
Gemiddeld	2.240	2.290	16,1	16,7	32,2	31,6
Geslacht						
Man	2.520	2.570	16,4	17,0	35,5	34,9
Vrouw	1.930	1.960	15,6	16,2	28,4	27,9
Leeftijdsklasse						
25 tot 35 jaar	2.020	2.150	14,4	15,5	32,4	31,9
35 tot 45 jaar	2.370	2.410	17,0	17,6	32,1	31,6
45 tot 55 jaar	2.450	2.410	17,7	17,7	31,9	31,5
55 tot 65 jaar	2.470	2.320	17,7	17,5	32,1	30,6
Opleidingsniveau						
Laag	1.900	1.930	13,7	14,1	32,1	31,6
Middelbaar	2.050	2.090	14,8	15,4	31,9	31,4
Hoog	2.880	2.940	20,3	21,3	32,6	32,0
Omvang baan voor de WW						
tot 32 uur	1.480	1.670	15,0	14,9	22,8	25,9
32 uur of meer	2.650	2.610	16,4	17,4	37,2	34,7
Beroepsklasse						
Agrarisch	1.740	1.780	11,6	12,3	34,7	33,4
Bedrijfseconomisch/administratief	2.280	2.320	16,8	17,4	31,3	30,9
Commercieel	2.160	2.230	16,0	16,7	31,1	30,8
Creatief en taalkundig	2.410	2.460	17,1	18,0	32,5	31,4
Dienstverlenend	1.540	1.560	12,6	12,9	28,2	28,0
ICT	2.980	3.090	19,2	19,9	35,9	35,8
Managers	3.840	3.830	24,6	25,0	36,0	35,4
Openbaar bestuur/veiligheid/juridisch	2.400	2.470	16,8	17,6	33,0	32,3
Pedagogisch	2.030	2.060	17,5	18,0	26,8	26,4
Transport en logistiek	1.960	2.010	13,4	13,9	33,9	33,5
Zorg en welzijn	2.130	2.190	17,8	18,6	27,6	27,1
Hulpkrachten bouw en industrie	1.790	1.840	12,2	12,8	33,9	33,1
Bouwarbeiders	2.360	2.420	15,3	16,2	35,6	34,4
Overig technisch	2.590	2.600	16,6	17,1	36,1	35,1
Contracttype voor de WW						
vast contract	2.250	2.340	16,1	17,2	32,2	31,4
tijdelijk contract	1.950	2.050	13,6	14,4	33,0	32,7
uitzendwerk	1.490	1.670	13,3	13,8	25,9	27,9
oproepkracht	1.950	2.180	13,5	15,7	33,3	32,0

Bijlage V

Loon, uren en uurloon voor en na de WW

WW'ers die in 2016 in de WW kwamen en 1 tot 2 jaar na instroom werk hebben

Achtergrondkenmerken	Loon		Uurloon		Uren per week	
	voor WW	na WW	voor WW	na WW	voor WW	na WW
Gemiddeld	2.480	1.970	18,4	16,4	31,1	27,6
Geslacht						
Man	2.990	2.420	19,4	17,3	35,7	32,2
Vrouw	2.090	1.620	17,4	15,5	27,7	24,1
Leeftijdsklasse						
25 tot 35 jaar	2.070	1.600	15,4	14,2	31,0	26,0
35 tot 45 jaar	2.560	2.000	19,0	16,8	31,1	27,6
45 tot 55 jaar	2.670	2.250	19,9	17,7	31,0	29,3
55 tot 65 jaar	2.810	2.150	20,5	17,9	31,7	27,8
Opleidingsniveau						
Laag	1.970	1.580	14,8	13,4	30,7	27,2
Middelbaar	2.190	1.740	16,5	14,8	30,6	27,1
Hoog	3.330	2.650	23,9	21,3	32,2	28,7
Omvang baan voor de WW						
tot 32 uur	1.560	1.350	16,2	14,1	22,3	22,1
32 uur of meer	3.100	2.390	19,2	17,6	37,2	31,3
Beroepsklasse						
Agrarisch	1.920	1.590	13,0	12,3	34,0	29,8
Bedrijfseconomisch/administratief	2.460	1.930	18,7	16,5	30,3	26,9
Commercieel	2.310	1.820	17,7	15,6	30,1	26,9
Creatief en taalkundig	2.580	2.010	19,1	17,5	31,2	26,6
Dienstverlenend	1.640	1.290	13,9	12,4	27,3	23,9
ICT	3.280	2.710	21,2	19,2	35,7	32,6
Managers	4.410	3.520	28,3	24,8	36,0	32,7
Openbaar bestuur/veiligheid/juridisch	2.700	2.180	19,2	17,1	32,5	29,4
Pedagogisch	2.330	1.810	19,6	18,0	27,4	23,1
Transport en logistiek	2.050	1.660	14,2	13,1	33,3	29,4
Zorg en welzijn	2.190	1.710	18,8	16,8	26,9	23,4
Hulpkrachten bouw en industrie	1.840	1.530	12,9	12,1	32,8	29,2
Bouwarbeiders	2.500	2.110	16,2	15,1	35,6	32,1
Overig technisch	2.890	2.320	18,5	16,6	35,9	32,2
Contracttype voor de WW						
vast contract	2.350	1.920	17,4	16,3	31,1	27,3
tijdelijk contract	1.980	1.700	14,4	13,7	31,8	28,7
uitzendwerk	1.480	1.360	13,8	13,2	24,8	23,8
oproepkracht	2.100	1.790	14,8	14,8	32,9	27,8

Colofon

Uitgave

UWV *Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

menno.devries@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

Auteur

Menno de Vries

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.

UWV © december 2019

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid
arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening
financiële aspecten van de sociale zekerheid