

Contract na de WW



Ruim twee derde (68%) van de personen van wie de WW-uitkering in 2018 eindigde was uiterlijk een maand na uitstroom uit de WW aan het werk (in het vervolg 'werkhervatters' genoemd). De nieuwe baan kan al tijdens de WW-periode zijn gestart.¹ Naast de mate waarin WW'ers na beëindiging van de WW-uitkering op korte termijn betaald werk verrichten is het ook interessant om te weten met welk type contract zij aan het werk gaan. Dit kan gezien worden als een indicatie van hun baan- en inkomenszekerheid.

UWV heeft onderzocht welk type arbeidscontract werkhervatters voor de WW, na de WW en een jaar later hadden (zie box voor de methodiek). Hierbij werden de volgende typen contracten onderscheiden: vast contract, tijdelijk contract (beiden exclusief uitzendcontracten en oproepcontracten), uitzendkracht, oproepkracht, zelfstandige. Naar voren komt dat:

- werkhervatters in 2018 iets vaker dan in voorgaande jaren met een tijdelijk contract aan het werk gingen en iets minder vaak als uitzendkracht
- werkhervatters na de WW vaak hetzelfde type contract hebben als voor de WW
- een klein deel van de werkhervatters met een flexibel contract binnen een jaar doorstroomt naar een vast contract

Toename tijdelijke contracten na de WW

In 2018 ging bijna de helft van de werkhervatters met een tijdelijk arbeidscontract aan het werk (zie figuur 1). Sinds 2016 neemt het aandeel werkhervatters dat met een tijdelijk contract aan de slag gaat licht toe. Uitstroom naar uitzendwerk is juist licht afgenomen. Deze afname kan samenhangen met de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Hierdoor zijn werkgevers mogelijk vaker bereid om nieuwe werknemers zelf in dienst te nemen.

We zien echter alleen een toename van tijdelijke contracten na de WW, niet van vaste aanstellingen. In 2018 ging 12% van de werkhervatters met een vast contract aan het werk. Dit verschilt nauwelijks met 2016 en 2017. Het aandeel vast contract bij personen die vanuit de WW aan het werk gaan wijkt ook weinig af van nieuwe werknemers in het algemeen (14% startte in 2017/2018 met een vast contract), zo blijkt uit eerder onderzoek van UWV.² In dit eerdere onderzoek komt daarnaast naar voren dat het aantal nieuwe werknemers met een vast contract sinds 2010 fors is gedaald.

Ondanks de afname is uitzendwerk nog steeds een belangrijke manier om vanuit de WW aan het werk te gaan. In 2018 ging 29% van de werkhervatters als uitzendkracht aan de slag. Uitzendkrachten hebben ook een groter risico om in de WW terecht te komen dan werknemers met een ander type contract.

Het percentage werkhervatters dat als oproepkracht aan het werk gaat is sinds 2016 redelijk stabiel: 6 tot 7%. Ten slotte ging in 2018 een klein deel van de werkhervatters (3%) vanuit de WW aan de slag als zelfstandige.³ Dit komt overeen met eerdere jaren.

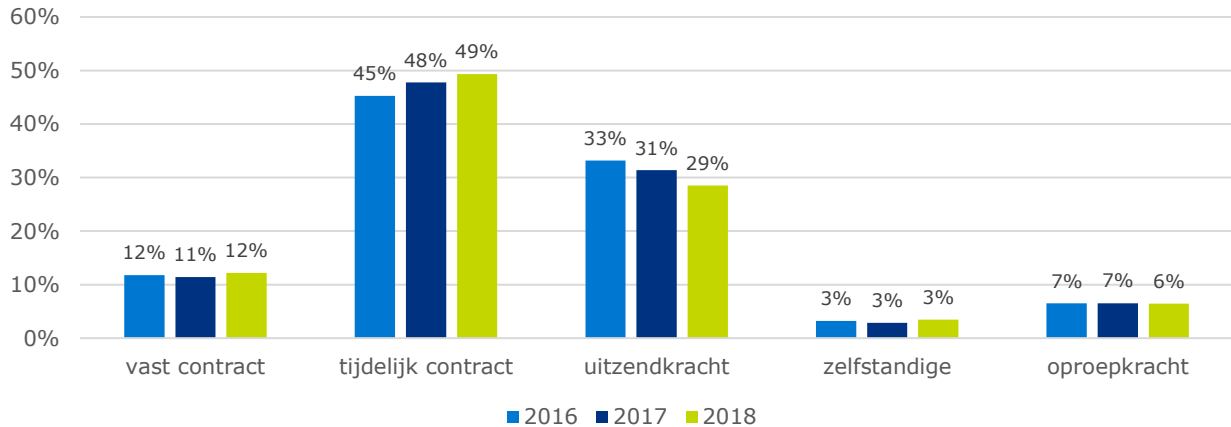
¹ Als het loon van de nieuwe baan lager is dan 87,5% van het loon voor de WW, dan blijft de WW-uitkering doorlopen totdat de maximale duur is bereikt. De inkomsten uit arbeid worden dan in mindering gebracht op de WW-uitkering.

² UWV (2019). Meer flexwerkers krijgen vast contract. Instroom en doorstroom van flexwerkers in 2009-2019.

³ Personen die zowel als werknemer als zelfstandige aan het werk gaan zijn in de analyses als werknemer meegeteld.

Figuur 1 Contracttype na de WW

Personen met een beëindigde WW-uitkering die uiterlijk een maand na uitstroom uit de WW aan het werk waren *



Bron: UWV

* Bij 2 tot 3% van de werkgevers is het type contract na de WW niet bekend. Zij zijn niet meegenomen bij de berekening van de percentages. Cijfers over 2018 zijn voorlopig.

Na de WW vaak hetzelfde type contract als voor de WW

UWV heeft tevens het contract waarmee werkgevers in 2018 aan het werk gingen vergeleken met het contract van de baan die zij voor de WW hadden. Deze analyses laten zien dat werkgevers na de WW vaak met hetzelfde type werken als voor de WW (zie figuur 2).

Dit geldt het sterkst voor de werkgevers die als uitzendkracht aan de slag gingen. Van hen verrichtte 63% voor de WW ook uitzendwerk. Uitzendwerk gaat gepaard met veel baanwisselingen en (kortdurende) werkloosheid. Bij werkgeving als uitzendkracht is de kans op binnen een jaar opnieuw werkloos te worden ook groter dan bij werkgeving met een tijdelijk of vast dienstverband.⁴

Ruim de helft van de werkgevers die na de WW met een tijdelijk contract aan de slag gingen had voor de WW ook een tijdelijk contract. Bijna drie op de tien hadden voor de WW een vast contract.

Van de werkgevers die na de WW meteen in vaste dienst gingen had 58% voor de WW ook een vast contract. Werkgevers die vanuit de WW een vast contract kregen hadden vaker (37%) langdurig⁵ een WW-uitkering ontvangen dan werkgevers die na de WW met een flexibel dienstverband (tijdelijk, uitzend- of oproepcontract) aan de slag gingen (19%).

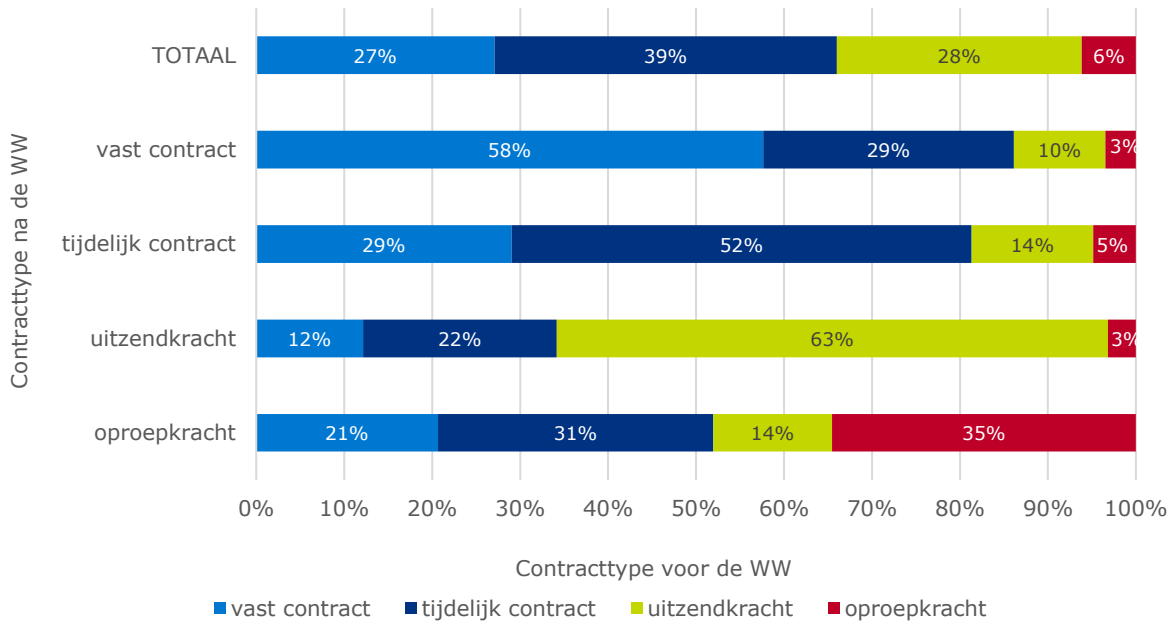
Van de werkgevers die na de WW als oproepkracht aan het werk gingen was 35% voor de WW ook oproepkracht. Ruim de helft had voor de WW een vast of tijdelijk contract.

⁴ UWV (2015). Flexwerk na de WW. Gevolgen van flexibele arbeid voor werkzekerheid en herhalingswerkloosheid.

⁵ UWV typeert een WW-uitkering die minstens een jaar duurt als 'langdurig'.

Figuur 2 Contracttype voor de WW

Personen die in 2018 uit de WW stroomden en uiterlijk een maand na uitstroom aan het werk waren *



Bron: UWV

* Werkhervatters die als zelfstandige aan de slag gingen of van wie het type contract na de WW niet bekend is zijn niet meegenomen bij de berekening van de percentages.

Doorstroom van flexibel contract naar vast contract beperkt

UWV heeft ook een vergelijking gemaakt van het type contract waarmee werkherhervatters vanuit de WW aan het werk gaan en het type contract dat zij een jaar later hadden. Hiervoor zijn gegevens gebruikt van personen die in 2017 vanuit de WW uitstroomden naar werk in loondienst⁶. Deze analyses geven onder andere een indicatie van de mate waarin een flexibel contract na de WW een opstap kan vormen naar een baan met meer zekerheid.

Van de werkherhervatters in 2017 (exclusief zelfstandigen) had 88% een jaar na uitstroom uit de WW ook een baan in loondienst. Bij deze groep is het type contract direct na uitstroom uit de WW vergeleken met het contract een jaar later. Deze blijken vaak overeen te komen (figuur 3).

Van de werkherhervatters die vanuit de WW met een vast contract aan het werk gingen, had driekwart een jaar later ook een vast contract. Voor de andere typen contracten na de WW is nagegaan in hoeverre men een jaar later is doorgestroomd naar een vast contract.

Uitzendkrachten en oproepkrachten stromen minder vaak door naar een vast contract dan werkherhervatters met een tijdelijk contract. Van de werkherhervatters die na de WW over een tijdelijk contract beschikten, had 22% een jaar later een vaste aanstelling. Dit geldt voor 10% van de werkherhervatters die vanuit de WW als uitzendkracht aan de slag gingen en voor 11% van de werkherhervatters die vanuit de WW uitstroomde naar oproepwerk.

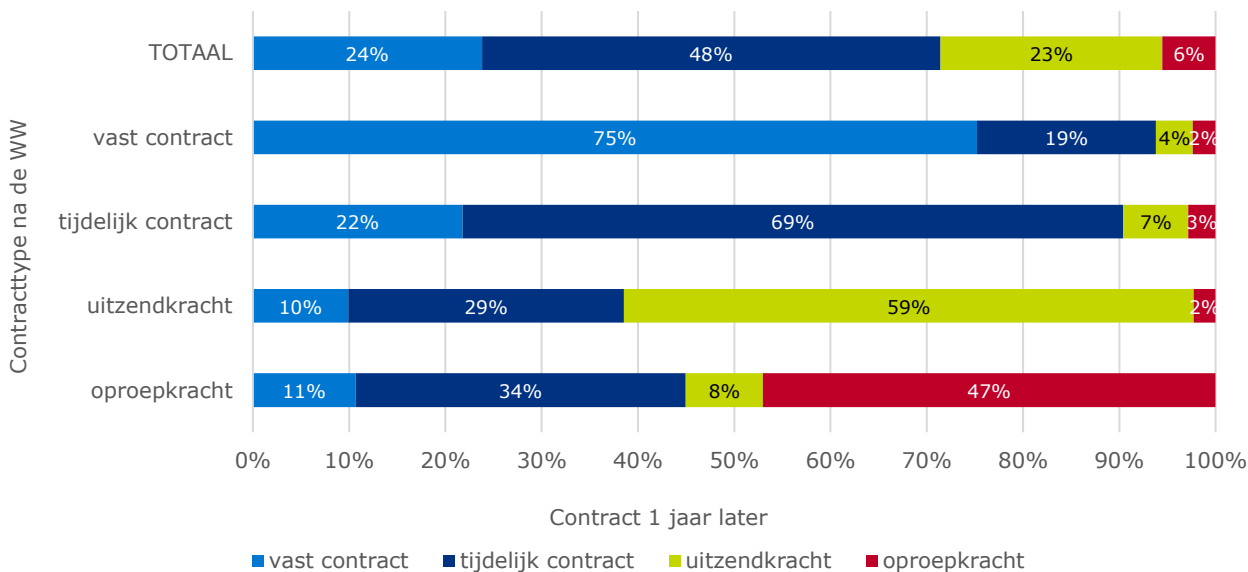
De doorstroom van een flexibel contract naar een vast contract is dus beperkt. Er is echter uitsluitend gekeken naar de situatie één jaar na uitstroom uit de WW. Het kan zijn dat men op een later moment wel doorgestroomt naar een vast dienstverband.

UWV heeft eerder onderzoek gedaan naar de doorstroom (na een jaar) van werknemers met een flexibel contract naar een vast contract in het algemeen, ongeacht of men eerder een WW-uitkering heeft ontvangen.² In dit onderzoek kwam ook naar voren dat uitzendkrachten minder snel doorgestroomden naar vast werk dan werknemers met een tijdelijk contract. Het eerdere onderzoek van UWV liet daarnaast zien dat de doorstroom van werknemers met een flexibel contract naar een vast contract na de crisis is gestegen.

⁶ Ten tijde van de analyses waren nog geen baangegevens beschikbaar van het gehele jaar 2019. Door de analyses uit te voeren voor werkherhervatters in 2017 kon wel voor het gehele uitstroomcohort vastgesteld worden of men een jaar later in loondienst werkzaam was.

Figuur 3 Contracttype één jaar later

Personen die in 2017 uit de WW stroomden en zowel kort na uitstroom als een jaar later aan het werk waren *



Bron: UWV

* Werkhervatters die als zelfstandige aan de slag gaan of van wie het type contract na de WW niet bekend is zijn niet meegenomen bij de berekening van de percentages.

Box Methodiek

UWV onderzoekt aan de hand van de WW-administratie en Polisadministratie (zie hieronder) in hoeverre WW'ers aan het werk zijn op het moment van of kort na uitstroom uit de WW (volledige beëindiging van de WW-uitkering).

Om een beeld te krijgen van uitstroom naar werk bekijken we alle werkervattingen uiterlijk 1 maand na beëindiging van de WW-uitkering (ongeacht de omvang van de baan). De maand na uitstroom wordt meegenomen zodat we een goed beeld krijgen van werkervatting die (vrijwel) direct na uitstroom uit de WW plaatsvindt. Indien we niet naar de maand na uitstroom zouden kijken zouden we bijvoorbeeld werkervattingen missen van personen die aan het einde van een maand uitstromen en begin van een volgende maand aan het werk gaan. De werkervatting kan ook tijdens de WW-periode hebben plaatsgevonden. Als de inkomsten uit arbeid lager zijn dan 87,5% van het loon voor de WW, dan blijft de WW-uitkering doorlopen totdat de maximale duur is bereikt. De inkomsten uit arbeid worden dan in mindering gebracht op de WW-uitkering.

Voor het vaststellen van uitstroom naar werk wordt informatie uit de WW-administratie aangevuld met informatie over banen in loondienst uit de Polisadministratie van UWV (het register van alle inkomstenverhoudingen in Nederland). De WW-administratie geeft niet alle werkervattingen na beëindiging van de WW-uitkering weer. In de WW-administratie worden verschillende redenen vastgelegd waarom een WW-uitkering wordt beëindigd, zoals wegens werkervatting in loondienst, werkervatting als zelfstandige, en het bereiken van de maximum duur van de WW-uitkering. Ook bij redenen die niet gerelateerd zijn aan werk, zoals beëindiging vanwege het bereiken van de maximale uitkeringsduur, kan sprake zijn van werkervatting. Dit is echter niet af te leiden uit de WW-administratie. Daarnaast registreert UWV de reden van beëindiging op het moment dat de WW-uitkering daadwerkelijk wordt beëindigd. Werkervattingen kort na beëindiging worden niet vastgelegd in de WW-administratie, omdat er dan geen uitkeringsrelatie met het UWV meer bestaat. Daarom wordt aanvullende informatie over werkervatting uit de Polisadministratie gehaald. Bij personen die uit de WW stromen waarbij in de WW-administratie de reden van uitstroom uit de WW anders is dan 'werkervatting' wordt via de Polisadministratie nagegaan of er sprake is van werkervatting in loondienst.

Voor dit artikel is het type contract onderzocht van personen die vanuit de WW uitstromen naar werk. Ook is gekeken naar arbeidsdeelname en type contract één jaar na uitstroom uit de WW. We onderscheiden vaste contracten, tijdelijke contracten (beiden exclusief uitzendcontracten en oproepcontracten), uitzendkrachten, oproepkrachten en zelfstandigen. Werkervatting als zelfstandige wordt afgeleid uit de WW-administratie. Omdat hieruit niet kan worden afgeleid of personen kort na beëindiging van de WW-uitkering als zelfstandige aan de slag gaan, kan er sprake zijn van een onderschatting van alle werkervattingen uiterlijk een maand na uitstroom uit de WW. Daarnaast kan niet vastgesteld worden of men een jaar na uitstroom uit de WW werkzaam is als zelfstandige. Indien een WW-uitkering wordt beëindigd vanwege werkervatting als zelfstandige en volgens de Polisadministratie er ook sprake is van werkervatting in loondienst, dan is deze persoon in de analyses voor dit artikel als werknemer meegeteld.

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

erica.maurits@uwv.nl

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

Auteur

Erica Maurits

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © februari 2020

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