

markt, uitkeringen en
en re-integratie Fa
Fact sheet man en



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

en vrouw verschill
illen arbeidsmarkt,
markt, uitkeringen en r
en re-integratie Fac
Fact sheet man en v
en vrouw verschill
illen arbeidsmarkt,
markt, uitkeringen en r
en re-integratie Fac
Fact sheet man en v
en vrouw verschill
illen arbeidsmarkt,
markt, uitkeringen en r
en re-integratie Fac
Fact sheet man en v
en vrouw verschill
illen arbeidsmarkt,
markt, uitkeringen en r

Fact sheet verschillen arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie mannen en vrouwen

Fact sheet man en vrouw verschillen arbeidsmarkt, uitkeringen en re-integratie

Deze fact sheet beschrijft enkele kerncijfers over verschillen tussen mannen en vrouwen in relatie tot hun positie op de arbeidsmarkt en het gebruik van socialezekerheidsregelingen. Het aandeel economisch zelfstandige vrouwen komt in 2018 uit op ruim 62%¹. Het overige deel heeft een uitkering, een baan die te weinig inkomen oplevert om van te kunnen leven of helemaal geen eigen inkomen². Het kabinet wil het percentage economisch zelfstandige vrouwen verder vergroten. De Ministeries van OCW en SZW ondernemen daarom gezamenlijk een aantal maatregelen om dit doel te bereiken³. Deze fact sheet ondersteunt dit doel met een cijfermatige analyse van het gebruik van sociale zekerheid door mannen en vrouwen en beschrijft verschillen daarin.

Het CBS beschikt uiteraard over veel meer cijfers dan in deze fact sheet zijn opgenomen. De - in onze ogen meest relevante en beschikbare - informatie is in deze fact sheet samengebracht om geïnteresseerden een overzichtelijk cijfermatig beeld te kunnen geven. In de voetnoten en in de bijlage bij deze fact sheet zijn verwijzingen opgenomen naar informatiebronnen die gebruikt zijn voor deze fact sheet en/of gebruikt kunnen worden voor meer achtergrondinformatie.

Belangrijke arbeidsmarktverschillen mannen en vrouwen

Mannen en vrouwen nemen verschillende posities in op de arbeidsmarkt. Deze verschillen hangen samen met verschillende keuzes die mannen en vrouwen maken in het volgen van opleidingen, in het zoeken naar en vinden van banen, in keuzes omtrent de werk-zorg combinaties etc.

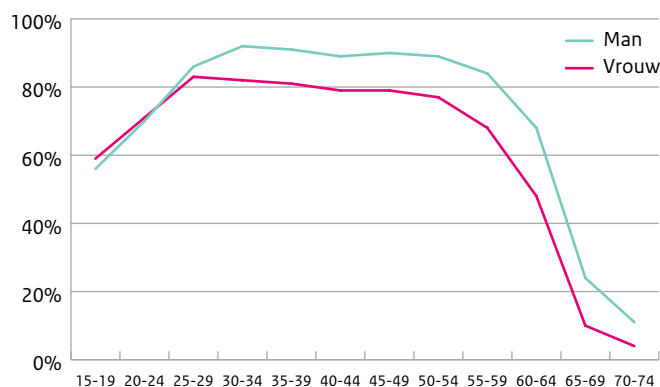
Belangrijke verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zijn:

- Vrouwen werken relatief minder vaak dan mannen (63% versus 72%);
- Werkende vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan mannen (74% versus 27%);
- De verschillen in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen zijn het grootst bij mannen en vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst en herkomst uit andere landen in het Midden-Oosten/Noord-Afrika;
- Veel vrouwen doen ander werk dan veel mannen: vrouwen zijn met name oververtegenwoordigd in de Gezondheids- en welzijnszorg en in het Onderwijs.

Waarin verschillen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt?

In Nederland werken mannen vaker dan vrouwen, alhoewel het verschil steeds kleiner wordt. De arbeidsdeelname van vrouwen neemt nog steeds toe, van 56% in 2003 naar 63% in 2018. De arbeidsdeelname van mannen ligt in 2018 op gelijk niveau als in 2003, namelijk op 72%⁴.

Figuur 1: Netto arbeidsparticipatie mannen en vrouwen per leeftijdsgroep in 2018.



Bron: CBS, 2019

Vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan mannen: bijna driekwart van de vrouwen werkt in deeltijd (74%) tegenover ruim een kwart van de werkende mannen (27%). De gemiddelde arbeidsduur van mannen is 36 uur en van vrouwen 26 uur (peiljaar 2018, CBS 2019).

De arbeidsparticipatie van mensen is afhankelijk van verschillende factoren: niet alleen van geslacht, maar ook leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsverleden, achtergrond en arbeidsbeperkingen. Zo zien we bijvoorbeeld in Figuur 1 dat zowel oudere mannen als vrouwen

¹ <https://mvstat.cbs.nl/#/MVstat/nl/dataset/26018NED/table?dl=2BC2E>

² <https://digital.scp.nl/emancipatiemonitor2018/hoeveel-vrouwen-zijn-economisch-zelfstandig/>

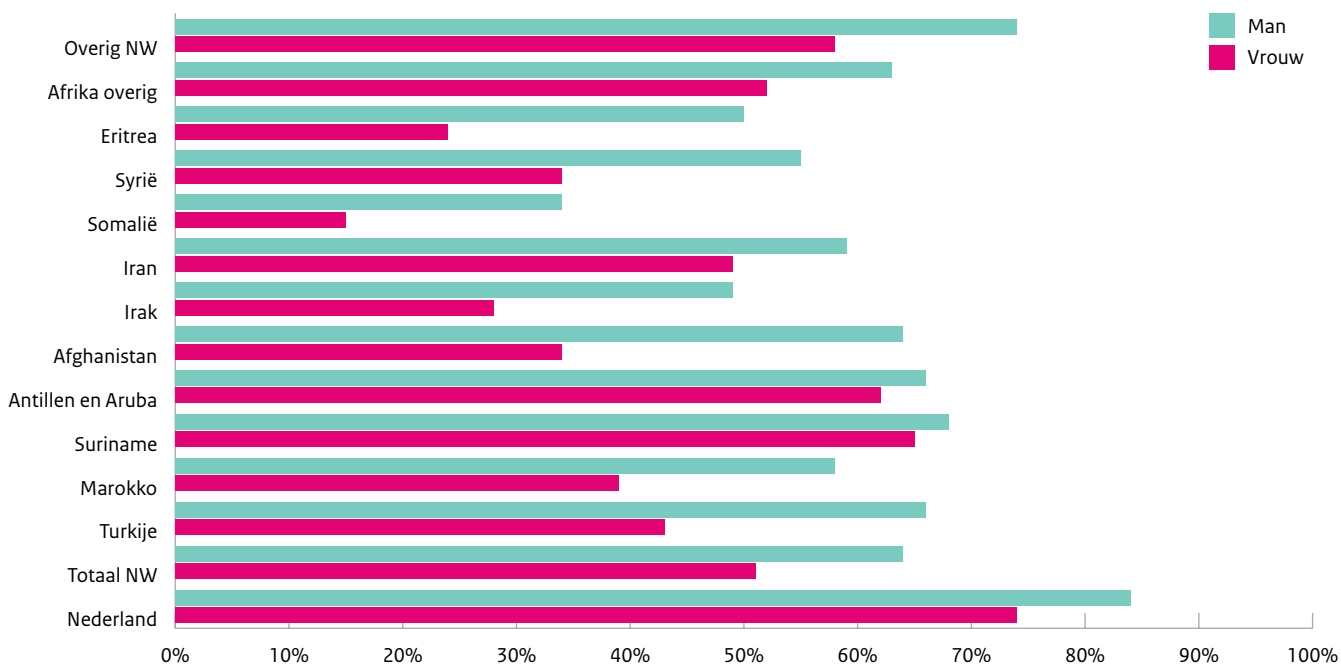
³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/11/28/economische-zelfstandigheid-van-vrouwen>

⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/03/verschil-arbeidsdeelname-mannen-en-vrouwen-weer-kleiner>. De netto arbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft.

een lagere arbeidsparticipatie hebben dan jonge mannen en vrouwen. De arbeidsparticipatie van mensen met een niet-westerse herkomst is lager dan bij mensen met een Nederlandse herkomst (Figuur 2)⁵. Binnen deze groepen is het verschil in arbeidsparticipatie tussen niet-westerse mannen en vrouwen gemiddeld groter dan het verschil tussen mannen en vrouwen met een westerse achtergrond. Met name bij mensen van Turkse en Marokkaanse herkomst en herkomst uit andere landen in het Midden-Oosten/Noord-Afrika is het verschil tussen mannen en vrouwen in arbeidsparticipatie groot. Bij mensen van Surinaamse of Antilliaanse herkomst blijkt er daarentegen nauwelijks verschil tussen het percentage werkende mannen en vrouwen.

Op de arbeidsmarkt bestaat ook een groot verschil in waar vrouwen werken vergeleken met waar mannen werken. In Figuur 3 is te zien dat vrouwen met name oververtegenwoordigd zijn in de Gezondheids- en welzijnszorg en in het Onderwijs. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de Industrie, in de sector Vervoer en opslag en in de Bouwnijverheid.

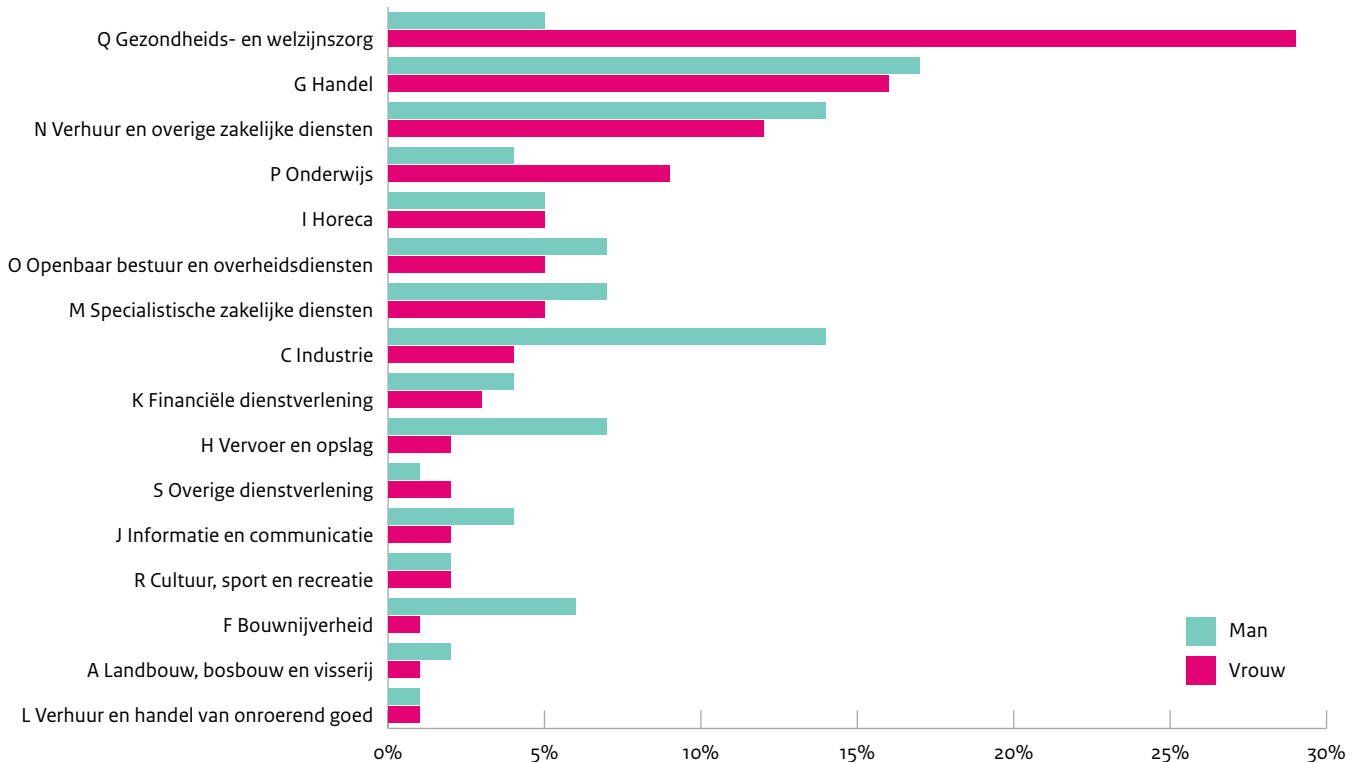
Figuur 2: Netto arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen naar herkomstgroep in 2016.



Bron: CBS-microdata, bewerking SEO Economisch onderzoek 2018

⁵ <http://www.seo.nl/pagina/article/de-positie-op-de-arbeidsmarkt-van-personen-met-een-niet-westerse-migratieachtergrond/>

Figuur 3: Verdeling van werkende vrouwen en mannen over de sectoren in 2017.



Bron: CBS Statline

Verschillen gebruik sociale zekerheid & re-integratie ondersteuning mannen en vrouwen

Het volgende onderdeel van de fact sheet beschrijft op basis van UWV- en CBS cijfers in hoeverre er man/vrouw verschillen zijn in gebruik van sociale zekerheidsregelingen en of er man/vrouw verschillen zijn in re-integratie ondersteuning⁶. De sociale zekerheid, met betrekking tot de beroepsbevolking, bestaat op hoofdlijnen uit enerzijds de Participatiewet (voorheen de bijstand⁷) en anderzijds uit werknemersverzekeringen, de werkloosheidsuitkering (WW), arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (Ziektewet, WIA, WAZ, WAO) en de voorziening Wajong⁸. De WIA bestaat uit 2 onderdelen: de IVA voor duurzaam volledig arbeidsongeschikten en de WGA voor gedeeltelijk en/of niet duurzaam volledig arbeidsongeschikten. Gemeenten voeren de Participatiewet uit en UWV voert de

genoemde werknemersverzekeringen en de Wajong uit. De fact sheet is ingedeeld naar type regeling en uitvoerder. In deze fact sheet laten we verschillen tussen mannen en vrouwen in Ziektewetuitkeringen buiten beschouwing omdat het grootste deel van deze uitkeringen kortdurende uitkeringen zijn (< 3 maanden) én omdat deze informatie niet representatief is voor alle werkende mannen en vrouwen⁹. Andere - kleinere - socialezekerheidsregelingen worden hier ook buiten beschouwing gelaten (ANW, IOAW, WAZ, etc.). De AOW laten we ook buiten beschouwing in deze fact sheet aangezien dit geen betrekking heeft op de beroepsbevolking. De Inspectie SZW heeft in 2016 een rapport uitgebracht over verschillen tussen mannen en vrouwen in de sociale zekerheid. Deze fact sheet vult de bevindingen van de Inspectie SZW aan¹⁰. Figuur 4 laat zien hoeveel mannen en vrouwen een bijstands-, werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben¹¹. Bij de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen gaat het om een optelling van WIA, WAO, Wajong en WAZ.

⁶ In de fact sheet werken we zoveel mogelijk met relatieve cijfers zodat gecorrigeerd is voor de omvang van de 'populatie at risk'. De absolute aantallen zijn op verzoek verkrijgbaar. De fact sheet maakt gebruik van populatiecijfers sociale zekerheid (niet uit steekproeven): de aangetroffen verschillen zijn geen toevalsbevindingen. Arbeidsmarktinformatie komt o.a. uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

⁷ Omwille van de leesbaarheid gebruiken we in de tekst het woord 'de bijstand' i.p.v. Participatiewet.

⁸ De Wajong is geen werknemersverzekering maar een voorziening voor vroeggehandicapten. Deze regeling is sinds de invoering van de Participatiewet alleen nog maar toegankelijk voor vroeggehandicapten zonder arbeidsmogelijkheden.

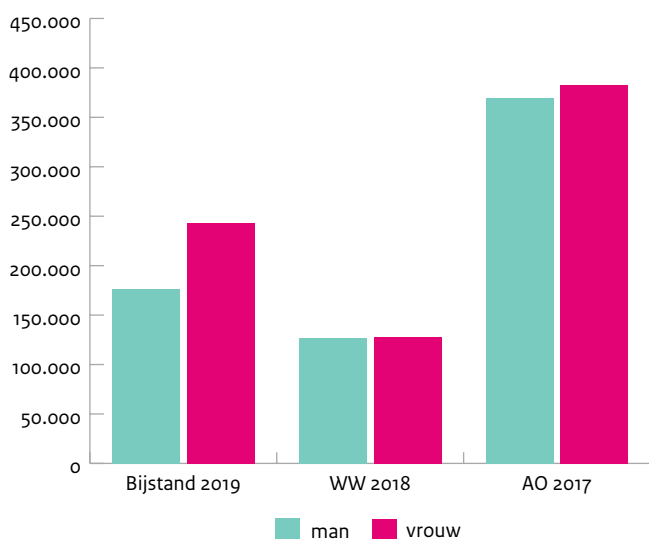
⁹ UWV voert de ziektewet uit voor zieke werknemers die geen werkgever hebben die verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling bij ziekte: de zogenaamde vangnet Ziektewet.

¹⁰ <https://www.inspectieszw.nl/binaries/inspectieszw/documenten/rapporten/2016/12/15/mannen-en-vrouwen-in-de-sociale-zekerheid/Mannen-en-vrouwen-sociale-zekerheid.pdf>

¹¹ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83427NED/table?ts=1574252739483>

In Figuur 4 is te zien dat met name in de bijstand het absolute verschil tussen mannen en vrouwen het grootst is. Bij de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is een klein verschil te zien en bij de WW is geen verschil te zien. De volgende paragrafen gaan hier dieper op in.

Figuur 4: Aantal uitkeringen (tot AOW-leeftijd) bijstand, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid in het meest recente peiljaar van het CBS.



Bron: CBS statline, meest recente cijfers

Belangrijke verschillen uitkeringsafhankelijkheid en re-integratie mannen en vrouwen

Belangrijke verschillen tussen vrouwen en mannen:

- Het relatieve gebruik van uitkeringen wisselt: vrouwen ontvangen vaker een bijstandsuitkering of een WIA-uitkering dan mannen, mannen hebben vaker een Wajong of een WW-uitkering dan vrouwen.
- De bijstandsafhankelijkheid van vrouwen met een niet-westerse herkomst is ruim 6 keer hoger dan de bijstandsafhankelijkheid van vrouwen met een Nederlandse herkomst. Bij mannen zien we een vergelijkbaar verschil.
- Vrouwen in de bijstand hebben iets vaker een ontheffing van de arbeidsplicht (14%) dan mannen (11%).

- Bij mensen die langdurig in de bijstand zitten (langer dan 2 jaar) is de uitstroomkans voor mannen twee keer zo hoog als voor vrouwen (8% voor mannen en 4% voor vrouwen). Op het totaal is de uitstroomkans naar werk voor mannen ook hoger dan voor vrouwen (13% versus 8%).
- Met name het WGA-arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen is groter dan dat van mannen (0,48% bij vrouwen, 0,37% bij mannen in 2018), het IVA-instroomrisico is bijna gelijk (0,16% in 2018). Dit hogere WGA-risico van alle vrouwen hangt deels samen met de hoogte van de WGA-instroom bij sectoren waar relatief veel vrouwen werken zoals de Gezondheids- en welzijnszorg en het Onderwijs¹².
- In bijna alle regelingen zien we dat mannen iets vaker aan het werk gaan dan vrouwen vanuit de uitkering. Mannen met een arbeidsongeschiktheids (AO) uitkering maken ook iets vaker gebruik van door UWV verstrekte re-integratietrajecten en –voorzieningen dan vrouwen met een AO-uitkering. Mannen met een bijstandsuitkering maken ook vaker gebruik van door gemeenten verstrekte re-integratievoorzieningen dan vrouwen met een bijstandsuitkering.

Participatiewet (voorheen bijstand)

Uitkeringsafhankelijkheid in de Participatiewet

Indien mensen niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien en ook geen recht hebben op een uitkering van het UWV, kunnen zij een beroep doen op de bijstand. In Nederland schommelt het volume in de bijstand met de conjunctuur mee: het volume neemt daarom de afgelopen jaren af¹³. In 2018 is de bijstandsafhankelijkheid het sterkst afgenomen onder jongeren tot 27 jaar en onder 27- tot 45-jarigen. Eind 2018 is 52% van de bijstandsgerechtigden 45-plussers, 57% is vrouw en 43% is man.

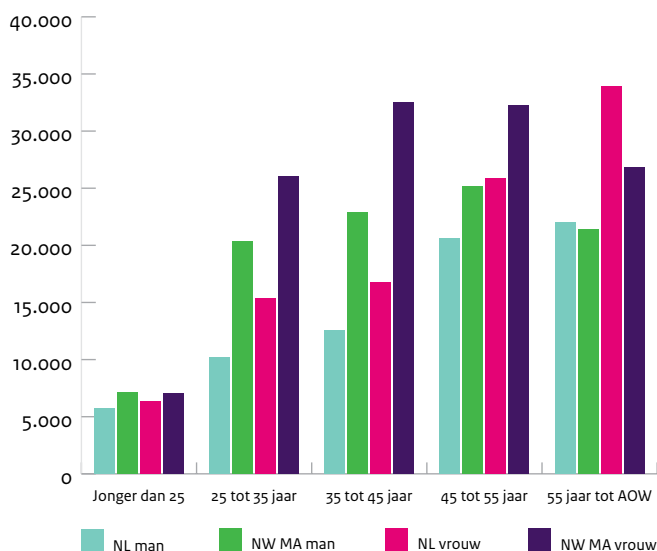
Binnen de bijstandspopulatie vormen Nederlandse vrouwen van 55 jaar en ouder de grootste groep qua aantal, gevolgd door vrouwen met een niet-westerse achtergrond in de leeftijdscategorieën 35-45 en 45-55 jaar (zie Figuur 5)¹⁴. In totaal heeft 50% van de vrouwen in de bijstand een niet-westerse herkomst. Bij de mannen in de bijstand bedraagt dit 53%.

¹² Beide sectoren kennen een relatief hoog arbeidsongeschiktheidsrisico dat deels veroorzaakt wordt doordat er relatief veel vrouwen werken. Vrouwen in deze sectoren hebben echter een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico dan vrouwen werkzaam in andere sectoren. De precieze samenhang tussen beroep, sector en geslacht qua arbeidsongeschiktheidsrisico is complex, ook omdat mannen in bv. de gezondheidszorg of het onderwijs gemiddeld ander werk doen dan vrouwen in de gezondheidszorg/het onderwijs. Zie bv. Lisv, Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid, 2000 en <https://esb.nu/esb/20013787/feiten-en-ficties-over-vrouwen-en-de-wao>.

¹³ <https://www.divosa.nl/divosa-benchmark-werk-inkomen-jaarrapportage-2018>

¹⁴ Voor meer informatie over integratie en sociaal economische positie van mensen met een niet-westerse herkomst zie <https://longreads.cbs.nl/integratie-2018/en/of> of <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/11/16/Fact-sheet-de-integratie-van-groepen-met-een-migratieachtergrond-2018>.

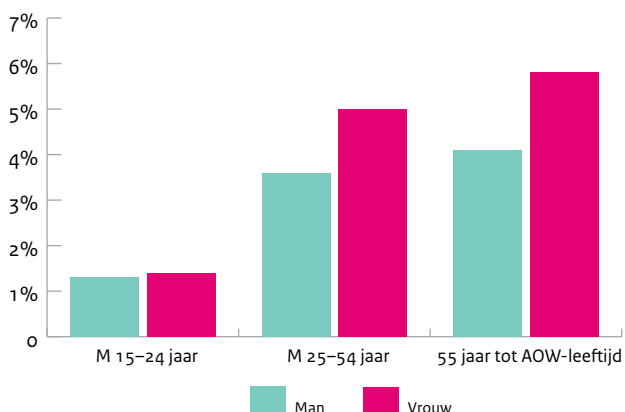
Figuur 5: Aantal bijstandsontvangers naar geslacht, leeftijd en de 2 belangrijkste herkomstgroepen (Nederlands herkomst, Niet-Westerse Migratie herkomst) in 2019



Bron: CBS Statline, 1e kwartaal 2019

De bijstandsafhankelijkheid is bij vrouwen groter dan bij mannen: vrouwen maken dus vaker gebruik voor inkomensondersteuning van de bijstand dan mannen¹⁵. In Figuur 6 is te zien dat vanaf 25 jaar vrouwen 1,4 keer vaker gebruik maken van een bijstandsuitkering dan mannen.

Figuur 6: Bijstandsafhankelijkheid (% bijstandsuitkeringen) in de bevolking naar man/vrouw en leeftijd in 2018.



Bron: CBS, Labour Market Policy database 2018

De bijstandsafhankelijkheid van vrouwen met een migratieachtergrond verschilt sterk van vrouwen met een Nederlandse herkomst: vrouwen met een niet-westerse herkomst maken ruim 6 keer vaker aanspraak op een bijstandsuitkering dan vrouwen met een Nederlandse herkomst (17% versus 3%). Bij mannen zien we overigens een vergelijkbaar verschil¹⁶.

Re-integratie en de Participatiewet

Voor 12% van de personen met een bijstandsuitkering registreren gemeenten eind 2018 een ontheffing van de arbeidsplicht. Mensen met een ontheffing zijn vrijgesteld van de plicht om werk te zoeken, werk te aanvaarden en werk te behouden. Vrouwen (14%) hebben vaker een ontheffing dan mannen (11%). Onder de mensen die vrijgesteld zijn bevinden zich meer oudere dan jongere bijstandsgerechtigden en het betreft relatief vaak alleenstaanden¹⁷.

Gemeenten kunnen uiteenlopende re-integratievoorzieningen (inclusief re-integratietrajecten) inzetten om mensen te ondersteunen richting werk. Zij kunnen dit zowel aan bijstandsgerechtigden als aan werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden aanbieden. Het gaat hier om de volgende voorzieningen en trajecten: financiële compensatie aan werkgevers in de vorm van een loonkostensubsidie (op basis van Participatiewet, forfaitair of tijdelijk), diverse typen werkplekken, (zoals beschut werk, gesubsidieerd werk, proefplaatsing voor loonwaardebepaling), ondersteuning op de werkplek bijvoorbeeld door een jobcoach en uiteenlopende voorzieningen om het traject naar werk of participatie te ondersteunen en te faciliteren. Hieronder vallen voorzieningen op het gebied van coaching, sociale activering, training, opleiding en vrijwilligerswerk¹⁸.

Ongeveer driekwart van alle re-integratievoorzieningen die gemeenten inzetten, worden ingezet t.b.v. bijstandsgerechtigden. Het andere kwart van de voorzieningen wordt ingezet t.b.v. niet-uitkeringsgerechtigden werkzoekenden (nuggers) en mensen die met een voorziening, zoals bijvoorbeeld een loonkostensubsidie of een jobcoach, aan het werk zijn.

Afgezet tegen de bijstandspopulatie zien we dat 39% van de mannelijke bijstandsgerechtigden een re-integratievoorziening heeft. Bij de vrouwelijke bijstandsgerechtigden is dit 33%. Mannelijke bijstandsgerechtigden krijgen dus iets vaker een re-integratievoorziening dan vrouwelijke bijstandsgerechtigden.

¹⁵ Formeel: een beroep op inkomensondersteuning van de Participatiewet.

¹⁶ Bijstandsafhankelijkheid vrouwen met een niet-westerse achtergrond is 16,8%, bij vrouwen met NL-achtergrond is dat 2,7%. Bij mannen: niet westers 13,8% versus 2,0%. CBS Statline, juni 2018.

¹⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/51/tabellen-bijstand-vierde-kwartaal-2018> zie tabel BUS_B1_2018Q4_N Werkblad 13 voor ontheffingen. Op deze website staan uiteenlopende maatwerktabellen met informatie over personen en huishouden met een bijstandsuitkering.

¹⁸ De Statistiek Re-integratie Gemeenten geeft uitgebreide informatie over de voorzieningen die gemeenten inzetten en over de personen die de voorzieningen ontvangen. Vanaf 2019 onderscheidt de Statistiek Re-integratie Gemeenten van het CBS meer soorten voorzieningen. Voorheen viel bijna 90% van alle ingezette voorzieningen onder de categorie 'overige voorzieningen'. Zie voor toelichting op SRG: <https://www.cbs.nl/nl-nl/deelnemers-enquetes/deelnemers-enquetes/decentrale-overheden/sociale-zekerheid-overheden/statistiek-re-integratie-door-gemeenten--srg-->.

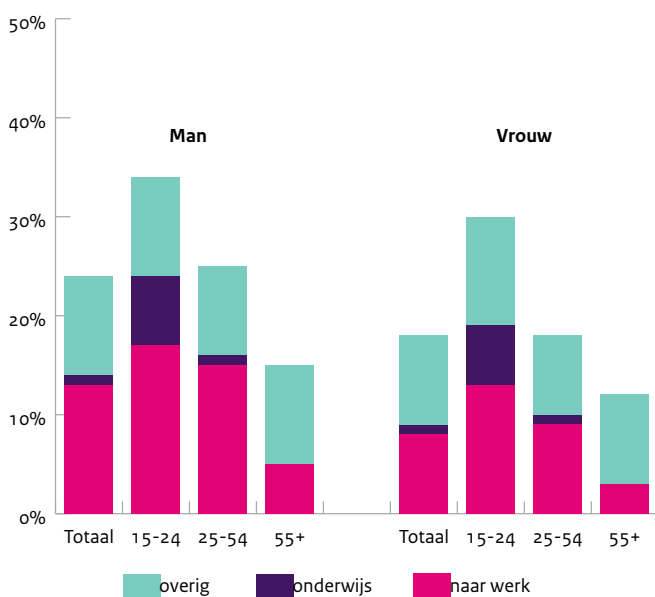
Ook in het type voorzieningen dat voor de re-integratie van mannen en vrouwen wordt ingezet zijn verschillen zichtbaar. Van alle instrumenten die in juni 2019 werden ingezet, werden de verschillende soorten loonkostensubsidie, de werkplekken en de jobcoaches meer voor mannen dan voor vrouwen ingezet. Vrouwen daarentegen krijgen vaker voorzieningen als vrijwilligerswerk, scholing, coaching naar werk of participatie en overige sociale activering.

Uitstroom en de Participatiewet

In 2018 is de uitstroom uit de bijstand 30%¹⁹. Het uitstroombepaalde geeft een beeld van hoeveel bijstandsuitkeringen gemeenten in een jaar stopzetten. Het gaat daarbij zowel om mensen die starten met een baan (uitstroom naar werk) als die om andere redenen geen recht meer hebben op bijstand.

In Figuur 7 is te zien dat mannen gemiddeld 1,6 keer vaker uit de bijstand vertrekken vanwege werk dan vrouwen (13% versus 8%)²⁰. De uitstroomkansen om redenen 'overig' en 'onderwijs' zijn vrijwel gelijk.

Figuur 7: Uitstroomkans uit de bijstand naar man/vrouw en leeftijd in 2017.



Bron: SZW, op basis van CBS-onderzoek Labour Market Policy database, 2016 en 2017 (tabel 13b). Berekend als jaaruitstroom keer 100%/(bestand aan het begin van het jaar + jaarinstream)

Voor mensen langdurig in de bijstand (langer dan 2 jaar) geldt dat de uitstroomkans voor mannen twee keer zo hoog is als voor vrouwen (8% voor mannen en 4% voor vrouwen).

De meest onderscheidende kenmerken voor het voorspellen van uitstroom voor mensen langdurig in de bijstand (langer dan 2 jaar) zijn leeftijd en de Human Capital Index (HCI). Een leeftijd boven de 49 jaar en een lage HCI, hebben een negatieve invloed op uitstroom, zo blijkt uit CBS onderzoek²¹. Tot deze groep (>49 jaar en lage HCI) behoort een groot deel van bijstandsgerechtigde mensen die langdurig bijstand ontvangt (40%). De uitstroomkans voor deze groep is met 1,4% veel lager dan de gemiddelde uitstroomkans van 5,3% voor een langdurige bijstandsontvanger. Uit de cijfers van het CBS blijkt ook dat de uitstroomkans voor vrouwen binnen de groep jonger dan 49 jaar met een laag HCI en een 'overige re-integratievoorziening' bovengemiddeld is als zij ongehuwd zijn (7,8%). Gehuwde bijstandsgerechtigde vrouwen met deze kenmerken hebben een lager uitstroombepaalde (3,6%).

In 2018 startten ruim 47 duizend mannen vanuit de bijstand met een baan en bijna 37 duizend vrouwen. Van deze mannen ontving 44% voorafgaand aan de startende baan een re-integratievoorziening. Bij vrouwen bedroeg dit 41%.

Gemeenten zijn ook verantwoordelijk voor ondersteuning aan werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). In 2018 ontvingen 3.780 nuggers die een baan startten vooraf een re-integratievoorziening, daarvan was 66% man en 34% vrouw. Ongeveer 5% van alle nuggers die een baan starten wordt geholpen met een re-integratievoorziening voorafgaand aan de baan²².

Werknemersregelingen WW, WIA en Wajong

WW, WIA en Wajong uitkeringen

Iemand heeft recht op een WW-uitkering indien men voldoet aan een wettelijk vastgelegde mate van arbeidsverleden (referte-eisen). De WIA staat ook alleen open voor mensen die gewerkt hebben. Mensen met weinig of geen werkervaring komen niet in aanmerking voor een werknemersverzekering indien zij werkloos en/of arbeidsongeschikt zijn of worden en zijn aangewezen op de Participatiewet. De Wajong kent geen referte-eis maar is een voorziening voor jonggehandicapten: mensen met een arbeidsbeperking die al in de jeugd ontstaan is. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen geboren na 31-12-1996 zijn aangewezen op de Participatiewet.

In 2017 was de WW-instroomkans voor mannen en vrouwen gelijk: 5,7% voor zowel mannelijke als voor vrouwelijke werknemers. In Figuur 8 is te zien dat eerder meer mannen dan vrouwen in de WW kwamen, in recente jaren is de instroom in de WW van mannen en vrouwen vrijwel gelijk. De hogere instroom in de WW direct na de

¹⁹ <https://www.divosa.nl/divosa-benchmark-werk-inkomen-jaarrapportage-2018#in-en-uitstroom-in-de-bijstand--uitstroom-30>

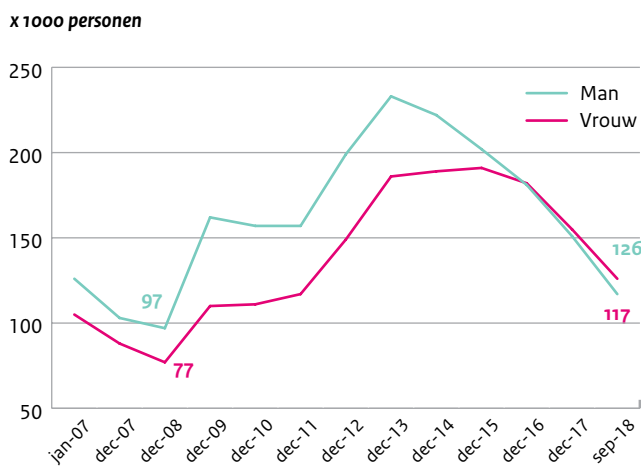
²⁰ De berekeningswijze van uitstroomkans (zie bijschrift bij figuur) verschilt van de berekeningswijze in de Divosa benchmark, waar het uitstroombepaalde is gedefinieerd als het aandeel gestopte bijstandsuitkeringen in 2018 ten opzichte van het totale bestand van eind 2017.

²¹ CBS (2018) langdurig in de bijstand.

²² <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/35/srg-uitstroom-fase-2-2018>. De vermelde 5% is een indicatie op basis van gegevens uit 2017: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/17/srg-uitstroom-fase-3-2017>. Gegevens over nuggers die zonder voorziening een baan starten ontbreken voor 2018.

financiële crisis in 2009 was vooral te zien in de bouw en in de industrie: sectoren waar vooral veel mannen werkzaam zijn, en waar de werkloosheid snel steeg in die jaren.

Figuur 8: WW-volume ontwikkeling bij mannen en bij vrouwen van 2007-2018.



Bron: CBS Statline

De WAO is in 2006 overgegaan in de WIA. Voor mensen in de WAO bestaat momenteel geen actief re-integratiebeleid. In 2018 ontvingen 138.000 vrouwen en 115.000 mannen een WAO-uitkering. Ruim 65% is ouder dan 55 jaar.

De WIA bestaat uit de IVA voor duurzaam volledig arbeidsongeschikten en de WGA voor gedeeltelijk en/of niet duurzaam volledig arbeidsongeschikten. Mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, komen niet voor een WIA-uitkering in aanmerking ondanks hun arbeidsbeperkingen (WIA 35-min). Zij zijn aangewezen op de WW, de bijstand of inkomsten via werk bij hun oude of bij een nieuwe werkgever of via een partner.

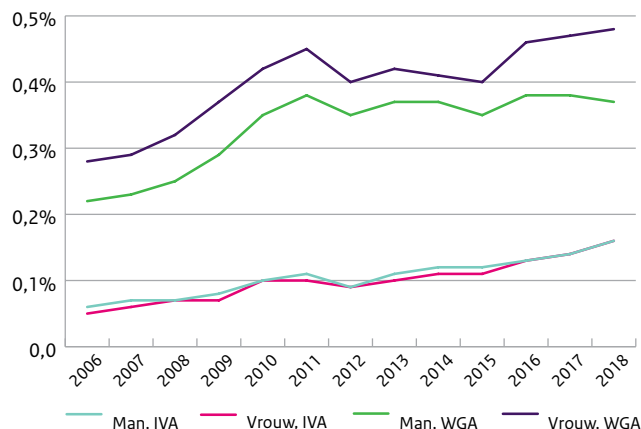
Het WIA-instroomrisico is in 2018 ca 1,2 keer²³ groter voor vrouwen dan voor mannen: het risico is de maat voor de instroom gecorrigeerd voor het aantal werknemers 2 jaar voor de instroom (zie Figuur 9). Dit verschil bestaat vooral bij de WGA: het WGA-risico is in 2018 circa 1,3 keer groter voor vrouwen dan voor mannen (0,48% bij vrouwen, 0,37% bij mannen in 2018). Het aantal mannen en vrouwen met een IVA – uitkering is nagenoeg gelijk: ieder bijna 50.000 in 2017 (CBS Statline). Het IVA-instroomrisico is al jaren ook vrijwel gelijk voor mannen en vrouwen (0,16% in 2018) (Figuur 9).

De WGA instroomkans van vrouwen ligt structureel dus iets hoger dan bij mannen²⁴ en is gestegen in de periode 2014-2018 na een daling in de periode 2008-2013. Deze verschillen tussen mannen en

vrouwen in WGA-risico's hangen onder andere samen met veranderingen in WIA-risico's in sectoren waar veel vrouwen werkzaam zijn en de effecten van langer doorwerkende werknemers in die sectoren. UWV beschrijft een trendmatige verhoging van de kans op arbeidsongeschiktheid in de bedrijfstak Gezondheid. Bij mannen uit zich een verhoging van de kans op arbeidsongeschiktheid bij de 50-plussers maar bij vrouwen is het zichtbaar in alle leeftijdsgroepen. Daarnaast ziet UWV dat stress gerelateerde ziektebeelden een belangrijke component vormen van de stijging van de instroomkans in de WIA bij vrouwen in de bedrijfstak Gezondheid. Ook in de bedrijfstak Overheid en Onderwijs is de instroomkans in de WIA toegenomen de afgelopen jaren, zowel bij mannen als bij vrouwen. Psychische aandoeningen zijn voor een groot deel verantwoordelijk voor deze stijging bij mannen (70% van de stijging) en bij vrouwen (40% van de stijging).

Een al wat ouder onderzoek laat zien dat vrouwen vaker werkomstandigheden hebben met een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico (werk in de zorg, weinig carrièremogelijkheden, ongezonde werkdruk) en dat vrouwen bij bepaalde werkomstandigheden (werksfeer, geen plezier in het werk en fysiek werk) een iets groter arbeidsongeschiktheidsrisico hebben dan mannen²⁵.

Figuur 9: Het IVA en WGA-instroomrisico van mannen en vrouwen van 2006 - 2018.



Bron: UWV

iets meer dan de helft van de mensen die de WIA instromen is ouder dan 45 jaar en er komen relatief weinig mensen al op jonge leeftijd in de IVA. Vergeleken met de beroepsbevolking is de WIA-instroom laagopgeleid. In Tabel 1 is te zien dat mannen vaker een WGA-gedeeltelijke uitkering hebben en vrouwen vaker volledig arbeidsongeschikt worden verklaard (WGA 80-100) of afgewezen zijn voor de WIA (WIA 35-min). Deze verschillen hangen samen met het inkomen voorafgaand aan de ziekte, ziektebeelden als oorzaak van

²³ Bron: Ed Berendsen, UWV: mannen 2018 0,53% WIA (=WGA+IVA) instroomkans, vrouwen 2018 0,64% WIA (=WGA+IVA) instroomkans. UWV Kennisverslag: Wat is er aan de hand met de WIA? 2017-5. Ed Berendsen en Carla van Deursen.

²⁴ Bron: Ed Berendsen, UWV & Ed Berendsen en Carla van Deursen. Stijging van de WIA-instroom. UWV 2018. Zie laatste Volumeontwikkelingen en kamerbrief bij onderzoek WIA-instroom <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/12/10/kamerbrief-onderzoek-wia-instroom>.

²⁵ Lisv 2000. Vrouwen, (werk)omstandigheden en arbeidsongeschiktheid.

de arbeidsongeschiktheid en met de mate waarin mensen tijdens de loondoorbetalingsperiode gedeeltelijk aan het werk gaan. Vrouwen en mannen verschillen in dit soort voor de WIA doorslaggevende aspecten²⁶.

Tabel 1: De man/vrouw verdeling binnen de verschillende WGA uitkeringsgroepen in 2008 en 2017.

	WGA volledig		WGA gedeeltelijk		WIA 35-min	
	2008	2017	2008	2017	2008	2017
Totaal	15.600	21.200	4.600	9.800	14.000	16.000
Geslacht						
Man	45%	43%	55%	54%	46%	43%
Vrouw	55%	57%	45%	46%	54%	57%

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018

In de Wajong hebben de afgelopen 10 jaar diverse ingrepen plaatsgevonden²⁷. Op dit moment is de Wajong alleen toegankelijk voor mensen die wegens een ziekte of handicap duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. In de totale Wajong (alle regelingen tezamen) zitten iets meer mannen (55%, N=137.160) dan vrouwen (44%, N=108.640). De reden hiervoor is dat veel voorkomende aandoeningen in de Wajong vaker bij mannen dan bij vrouwen voorkomen (autisme, ADHD, verstandelijke beperking). Mannelijke Wajongers hebben volgens UWV iets vaker arbeidsvermogen (zijn in staat tot aangepast werk) dan vrouwen (59% mannen met arbeidsvermogen versus 41% vrouwen met arbeidsvermogen, Tabel 2).

Tabel 2: De man/vrouw verdeling binnen de Wajong, met en zonder arbeidsvermogen in 2017.

	Met arbeidsvermogen	Duurzaam geen* arbeidsvermogen	Totaal**
Geslacht			
Man	58,6%	53,3%	55,8%
Vrouw	41,4%	46,7%	44,2%

* Inclusief Wajong 2015

** Inclusief Wajongers die niet ingedeeld zijn

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018

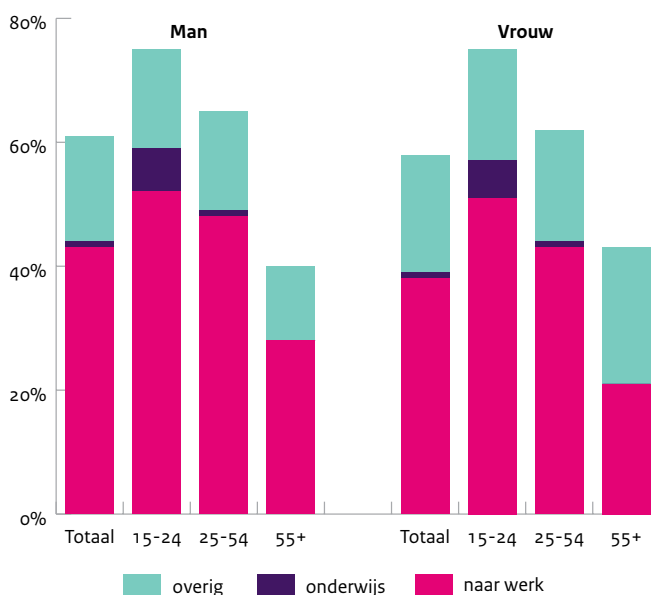
Re-integratie en de WW, WIA en wajong

WW: De uitstroom uit de WW naar werk is voor mannen (43%) groter dan voor vrouwen (38%) (Figuur 10). Bij jonge WW'ers (< 24 jaar) is het verschil tussen mannen en vrouwen qua uitstroom vrijwel nihil.

UWV kan bij mensen in de WW geen re-integratievoorzieningen treffen of re-integratietrajecten aanbieden: de re-integratie dienstverlening vindt plaats via enkele gesprekken met een

klantadviseur en via onlinedienstverlening (werk.nl). Dit betekent dat de variatie in dienstverlening tussen mannelijke en vrouwelijke WW'ers per definitie slechts beperkt van omvang is. UWV publiceert geen cijfers over de re-integratie dienstverlening in de WW.

Figuur 10: Uitstroomkans uit de WW naar geslacht en leeftijd in 2017.



Bron: CBS. Berekend als jaaruistroom keer 100% / (bestand aan het begin van het jaar + jaaruistroom).

WIA: De mate waarin mannelijke en vrouwelijke WGA'ers per subgroep WGA werken verschilt nauwelijks (Tabel 3). UWV vindt dit opvallend in vergelijking met de totale bevolking: 'Daar is de arbeidsparticipatie van vrouwen een stuk lager dan bij mannen, zeker voor de oudere leeftijdsgroepen'. UWV geeft aan 'De verklaring moet waarschijnlijk worden gezocht in het feit dat mensen met een WIA-uitkering of behorend tot de WIA 35-min al gewerkt hebben en dus een selectieve groep vormen' zoals besproken in de vorige paragraaf²⁸. De verdeling over de subgroepen verschilt wel sterk (Tabel 1): vrouwen behoren vaker tot de groep WGA volledig. De mate waarin alle WGA'ers werken verschilt dan ook tussen mannen en vrouwen: vrouwelijke WGA'ers zijn in totaal minder vaak aan het werk dan mannelijke WGA'ers. De mate waarin mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering werken, hangt met name samen met de mate waarin men al gedurende de wachttijd voor de WIA aan het werk was, dus vóór afgaand aan de WIA-claimbeoordeling. Deze re-integratie vindt meestal bij de eigen werkgever plaats maar wel middels aangepast werk²⁹. Ook deze re-integratiekansen kunnen (sterk) verschillen tussen sectoren waar voornamelijk mannen of vrouwen werkzaam zijn.

²⁶ Voor meer informatie over de werking van de WIA: zie <http://rijksbegroting.nl/system/files/12/ibo-arbeidsongeschiktheideindrapport-ibo-geschiedt-voor-de-arbeidsmarkt-def.pdf>.

²⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong/wijzigingen-wajong-2015>.

²⁸ UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018.

²⁹ UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018.

Tabel 3: Participatie in loondienst naar geslacht binnen de WGA-deelgroepen in 2017.

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	8,4%	44,8%	46,4%
Geslacht			
Man	9,0%	44,4%	47,0%
Vrouw	7,9%	45,2%	46,0%

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018

Wajong: Mannelijke Wajongers met arbeidsvermogen zijn 1,4 keer vaker aan het werk (55%) dan vrouwelijke wajongers met arbeidsvermogen (40%) (Tabel 4). De man/vrouw verdeling over werk bij een reguliere werkgever of bij de sociale werkvoorziening is nagenoeg gelijk.

Tabel 4: Werk of geen werk in de Wajong naar geslacht in 2017.

	Werkt (rij-percentage)			Werkt niet	
	Bij een reguliere werkgever	In of via SW	Werkt-totaal	Werkt niet-Totaal (rij-percentage)	Werkt niet (kolom percentage)
Geslacht					
Man	33,7%	21,3%	54,9%	45,1%	51,7%
Vrouw	25,5%	14,9%	40,4%	59,6%	48,3%

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018

De belangrijkste werkvoorziening in de Wajong is de inzet van een jobcoach. Mannelijke wajongers werk(t)en vaker met een jobcoach in hun huidig dienstverband dan vrouwen: 58% van de mannen tegenover 48% van de vrouwen. Uit een logistische regressieanalyse van UWV blijkt dat de verschillen met betrekking tot de inzet van een jobcoach voor wat betreft leeftijd, opleidingsniveau, ziektebeeld, bedrijfstak en bedrijfsgrootte ook na correctie voor onderlinge samenhang blijven bestaan. In deze analyse was het verschil tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de inzet van een jobcoach echter niet meer significant: dit verschil lijkt dus samen te hangen met verschillen in ziektebeelden, sector waar gewerkt wordt, leeftijd en opleiding etc.³⁰.

UWV becijfert de toekenning van re-integratietrajecten door UWV voor de gehele groep met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, Wajong, WAO en Ziektewet)³¹. Uit de kwantitatieve informatie van UWV over 2018 valt af te leiden dat de kans dat mannen met een

arbeidsongeschiktheidsuitkering een re-integratietraject van UWV krijgen bijna 1,2 keer groter is in vergelijking tot vrouwen. Dit zijn met name 'naar werk', 'werkfit' en 'scholings-' trajecten. Het aantal UWV-trajecten met plaatsing is veel lager dan trajecten zonder een plaatsingsresultaat, maar is wel 1,3 keer hoger bij mannen dan bij vrouwen³².

Het gaat hier om re-integratietrajecten, dus niet om voorzieningen zoals jobcoaching of inkomensmaatregelen zoals loondispensatie. Jobcoaching wordt voor 95% ingezet voor Wajongers: hierboven staat al beschreven dat mannelijke Wajongers vaker een jobcoach krijgen, indien zij aan het werk gaan dan vrouwelijke Wajongers die aan het werk gaan. Loondispensatie is een maatregel die ook bij werkherhvatting kan worden gegeven door UWV: ook hier geldt dat deze alleen van toepassing is als de Wajonger aan het werk gaat. Of mannelijke werkende Wajongers vaker dan vrouwelijk werkende Wajongers loondispensatie krijgen is onbekend: wel is bekend dat loondispensatie en jobcoaching vaak tegelijk worden verstrekt. Het is derhalve aannemelijk dat voor loondispensatie dezelfde verhouding geldt als voor jobcoaching.

³⁰ UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2017.

³¹ UWV kwantitatieve informatie 2018, o.a. pag. 45 en 46. Let op: trajecten zijn iets anders dan re-integratie voorzieningen. Voorzieningen worden niet meegeteld in deze cijfers. Cijfers over re-integratietrajecten verstrekt door eigen risicodragers zijn niet bekend.

³² Deze cijfers zijn niet gecorrigeerd voor de mate waarin vrouwen en mannen vaker bij eigen risicodragers werken/gewerkt hebben en langs die weg mogelijk een re-integratie-traject hebben gekregen.

Links naar relevante rapporten

- <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/03/verschil-arbeidsdeelname-mannen-en-vrouwen-weer-kleiner>
- <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2019/40/labour-market-policy-database-2018>
- <https://www.cpb.nl/arbeidsparticipatie-gewerkte-uren-en-economische-zelfstandigheid-van-vrouwen>
- <https://www.oecd.org/netherlands/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands-204235cf-en.htm>
- https://www.scp.nl/Publicaties/Terugkerende_monitors_en_reeksen/Emancipatiemonitor
- <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources>
- <https://www.oecd.org/dac/gender-development/womenseconomicempowerment.htm>
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2014/47/loonkloof-vrouwen-en-mannen-feit-of-fictie>
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-Fact_sheet_labour-force-participation-women_nl.pdf
- <https://insights.abnamro.nl/2019/07/arbeidsmarkt-voor-mannen-groter-dan-voor-vrouwen/>
- <https://www.uvw.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/uvw-monitor-arbeidsparticipatie-2018.aspx>
- <https://www.uvw.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/stijging-wia-instroom.aspx>
- <https://www.uvw.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/uvw-kennisverslag-wat-is-er-aan-de-hand-met-de-wia.aspx>
- <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/04/26/interdepartementaal-beleidsonderzoek-%E2%80%9Cgeschiedenis-voor-de-arbeidsmarkt>
- <https://digital.scp.nl/emancipatiemonitor2018/hoeveel-vrouwen-zijn-economisch-zelfstandig/>
- <http://www.seo.nl/pagina/article/de-positie-op-de-arbeidsmarkt-van-personen-met-een-niet-westerse-migratieachtergrond/>
- <https://www.uvw.nl/overuwv/Images/uvw-kwantitatieve-informatie-2018.pdf>
- <https://esb.nu/esb/20013787/feiten-en-ficties-over-vrouwen-en-de-wao>
- <https://www.inspectieszw.nl/binaries/inspectieszw/documenten/rapporten/2016/12/15/mannen-en-vrouwen-in-de-sociale-zekerheid/Mannen-en-vrouwen-sociale-zekerheid.pdf>

Deze Fact sheet is een uitgave van:

Directoraat-generaal Sociale Zekerheid en Integratie
DG SZI maakt deel uit van het
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Projectnummer 19105463

Xerox Osage

© Rijksoverheid | December 2019