

Het verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen

In hoeverre verklaren werkgerelateerde kenmerken
als bedrijfstak, uurloon en soort contract dit verschil?

UWV Kennisverslag 2021-6

Esther ter Horst en Ed Berendsen



Het verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen¹



Esther ter Horst



Ed Berendsen

Werkgerelateerde kenmerken als bedrijfstak, uurloon, werkloosheidsgeschiedenis of een vast of tijdelijk dienstverband verklaren nauwelijks het verhoogde risico van vrouwen om in te stromen in de WGA.

Samenvatting

In de WAO was het risico op arbeidsongeschiktheid voor vrouwen fors hoger dan voor mannen. Na de invoering van de WIA is het verschil tussen mannen en vrouwen afgenomen, maar niet verdwenen.² Als we verder inzoomen op de deelregelingen van de WIA (IVA en WGA, zie box 1) dan zien we dat dit verschil vooral zit bij de WGA. In 2020 was het WGA-risico van vrouwen 38% groter dan dat van mannen. De achtergrond van dit verschil is nooit afdoende verklaard. Er zijn veel mogelijke oorzaken. We weten dat leeftijd een belangrijke factor is en dus kan een verschil in leeftijdsopbouw een verklaring zijn. Andere verklaringen wijzen naar verschillen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen doen bijvoorbeeld niet hetzelfde werk. Zo werkt bijna een op de drie vrouwen in de gezondheidszorg, waar dit voor mannen een op de zestien is. In dit artikel onderzoeken we, naast verschillen in leeftijdsopbouw, wat de invloed is van een aantal werkgerelateerde kenmerken op het verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen: bedrijfstak, type dienstverband, WW-geschiedenis en uurloon. We kijken daarvoor naar de mensen die in 2017 verzekerd waren voor de WIA en waarvan een deel in 2019 arbeidsongeschikt werd.

De analyse levert de volgende resultaten op:

- In 2019 was het gemiddelde WGA-risico 0,373% voor mannen en 0,507% voor vrouwen, een verschil van 0,134 procentpunt.
- Factoren die het verschil in WGA-risico drukken zijn leeftijd en bedrijfstak. Een hogere leeftijd kent een hoger WGA-risico. Vrouwen waren in 2017 gemiddeld jonger dan mannen en dat drukt het verschil in WGA-risico. Verder werkten vrouwen in dat jaar meer dan gemiddeld in bedrijfstakken met een relatief laag WGA-risico en ook dat drukt het verschil in WGA-risico. Als we voor deze factoren corrigeren wordt het onderliggende verschil in WGA-risico dus *groter*.
- Factoren die het verschil in WGA-risico vergroten zijn uurloon, het ontvangen van een WW-uitkering en het soort dienstverband. Mensen met een relatief laag uurloon hebben een grotere kans op arbeidsongeschiktheid en vrouwen hebben gemiddeld een lager uurloon. Dat vergroot het verschil in WGA-risico. Het ontvangen van een WW-uitkering zonder daarnaast te werken is een grote voorspeller van de kans op arbeidsongeschiktheid. Vrouwen hadden in 2017 iets vaker een WW-uitkering en ook dat vergroot het verschil in WGA-risico. Ten slotte vergroot het hebben van een tijdelijk contract de kans op arbeidsongeschiktheid. Mannen en vrouwen verschilden in 2017 echter nauwelijks op dit punt. Als we voor deze factoren corrigeren wordt het onderliggende verschil in WGA-risico *kleiner*.
- Als we corrigeren voor alle bovengenoemde factoren samen, dan wordt het verschil in WGA-risico echter nauwelijks kleiner. Het zakt dan van 0,134 procentpunt naar 0,128 procentpunt. De onderzochte factoren verklaren het verschil in WGA-risico in 2019 tussen mannen en vrouwen dus maar voor een klein deel. Verder onderzoek is daarom nodig.

1

In dit artikel gebruiken we bevindingen uit een afstudeerpapier: Horst, E. ter (2020). *Disability risk: Can the gender divide be explained by work-related characteristics?* [Masterthesis, Vrije Universiteit].

2

Berendsen, E. & Deursen, C. van (2015). Ontwikkeling van de WAO/WIA-instroom 2000-2014. *UWV Kennisverslag 2015-2*. Amsterdam.

3

Het instroomrisico in jaar t is een maat voor de kans dat iemand in een jaar arbeidsongeschikt wordt en is gedefinieerd als de WIA-instroom in jaar t gedeeld door de risicopopulatie in jaar t-2. De risicopopulatie bestaat uit mensen die verzekerd zijn voor de WIA: mensen in loondienst en mensen in de WW.

Verschillen in WIA-risico

Vrouwen lopen in Nederland een groter risico³ om in de WIA te belanden dan mannen. Dit verschil bestond al voor de introductie van de WIA. In 2000 was het jaarlijkse instroomrisico in de WAO voor mannen 1,18% en voor vrouwen 1,86%, ofwel het instroomrisico van vrouwen was toen 58% hoger dan voor mannen. Het gemiddelde instroomrisico in de WIA is sterk gedaald vergeleken met de WAO: van 1,47% (2000) naar 0,593% (2019). Ook het verschil tussen mannen en vrouwen is kleiner geworden. In 2019 was het instroomrisico voor mannen 0,525% tegen 0,664% voor vrouwen, ofwel het risico voor vrouwen was nog 26% hoger dan voor mannen.

Box 1

WIA-regelingen

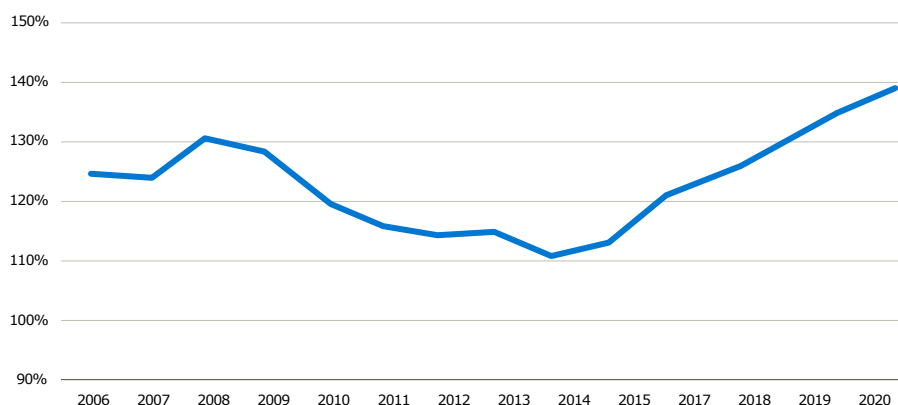
De WIA kent twee regelingen:

- De IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.
- De WGA (Werkhervattinggedeeltelijk arbeidsongeschikten) voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (ongeveer een derde van de instromende WGA'ers) of volledig arbeidsongeschikt zijn met nog kans op verbetering van het arbeidsvermogen (ongeveer twee derde).

Als we kijken naar de regelingen in de WIA (zie box 1), dan zien we echter uiteenlopende bewegingen bij de IVA en de WGA. Bij de IVA is er nauwelijks nog een verschil in risico tussen mannen en vrouwen. Bij de WGA is dat echter anders. In 2019 was het gemiddelde WGA-risico 0,373% voor mannen en 0,507% voor vrouwen, een verschil van 0,134 procentpunt, en in 2020 wordt het verschil nog iets groter.

In figuur 1 is de ontwikkeling van het WGA-risico van vrouwen als percentage van het WGA-risico van mannen weergegeven voor de jaren 2006–2020: bij 100% is het risico van vrouwen gelijk aan dat van mannen. Uit de figuur blijkt dat het WGA-risico voor vrouwen tussen 10 en 40% groter is. Het verschil is sinds 2014 ook weer toegenomen, het lijkt mee te bewegen met de conjunctuur (2014 was een jaar met laagconjunctuur en 2019 met hoogconjunctuur). In 2020 is het verschil gestegen tot 38%. Het verschil in WGA-risico verdwijnt dus niet en dat vraagt om een verklaring.

Figuur 1 Instroomrisico WGA: verhouding vrouwen t.o.v. mannen*



* Het WGA-risico van vrouwen als percentage van het WGA-risico van mannen.

Er zijn vele factoren die van invloed kunnen zijn op de kans op arbeidsongeschiktheid en in het verlengde daarvan op de verschillen tussen mannen en vrouwen. Aan een ziekmelding gaan gezondheidsklachten vooraf. Gezondheid is deels genetisch bepaald, maar wordt ook beïnvloed door externe factoren. Leeftijd, arbeidsomstandigheden, privéomstandigheden, leefstijl, copingmechanismen, motivatie en preventie bepalen mede of gezondheidsklachten ontstaan of verergeren. Deze factoren zijn deels ook beïnvloedbaar door bedrijfs- en overheidsbeleid en kunnen daarmee veranderen in de loop van de tijd.⁴ De factoren worden beschreven in het ICF-model (International Classification of Functioning, Disability and Health).⁵

In dit artikel proberen we voor een aantal werkgerelateerde factoren te achterhalen in welke mate zij het verschil in risico tussen mannen en vrouwen kunnen verklaren. We laten zien hoe de verhouding in WGA-risico in 2019 verandert als we stapsgewijs corrigeren voor de verschillen in werkgerelateerde achtergrondkenmerken. Omdat leeftijd een belangrijk factor is in het arbeidsongeschiktheidsrisico⁶, corrigeren we uiteraard ook voor verschillen in leeftijdsopbouw.⁷ Tot slot kijken we welke conclusies we hieruit kunnen trekken.

Wat zegt de literatuur over de verschillen in WIA-risico?

Aangezien een groot deel van de dag gependend wordt op het werk, is het aannemelijk dat bepaalde werkomstandigheden een rol spelen bij arbeidsongeschiktheid.

Er is veel literatuur over werkgerelateerde risicofactoren die mogelijk een rol spelen in gezondheidsverslechtering. Er is echter weinig literatuur over de relatie tussen werkomstandigheden en het verschil in arbeidsongeschiktheid tussen mannen en vrouwen.

Case en Deaton (2005)⁸ en Fletcher et al. (2011)⁹ onderzochten de invloed van werkgerelateerde risico's op de snelheid van gezondheidsverslechtering in de Verenigde Staten. Beide concludeerden dat het werken in fysiek zware beroepen de gezondheid sneller achteruit doet gaan dan beroepen die niet fysiek zwaar zijn. Fletcher et al. (2011) zien ook dat de gezondheid van vrouwen sneller verslechtert dan van mannen binnen deze risicovolle beroepen. Wanneer ze corrigeren voor inkomen wordt het verschil in snelheid van verslechtering kleiner, maar het verdwijnt niet.

4 SCP, CBS, TNO, UWV (2012). *Belemmerd aan het werk*. Den Haag.

5 Zie bijvoorbeeld: <https://www.who.int/classifications/icf>

6 Berendsen, E. & Deursen, C. van (2015). *Ontwikkeling van de WAO/WIA-instroom 2000-2014. UWV Kennisverslag 2015-2*. Amsterdam.

7 Vrouwen worden naar verhouding vaker arbeidsongeschikt als gevolg van geslachtsspecifieke ziektes (ziekte als gevolg van zwangerschap en als gevolg van aandoeningen aan de geslachtsorganen) dan mannen. Dit verklaart ongeveer 20% van het verschil in WGA-risico. In deze analyse corrigeren we daar niet voor omdat we niet kunnen uitsluiten dat werkgerelateerde factoren een rol spelen. Bij een toekomstige complete analyse moeten we daar uiteraard wel rekening mee houden.

8 Case A., & Deaton A. (2005). *Broken Down by Work and Sex: How our Health Declines*. In D. Wise (Red.), *Analyses in the Economics of Aging* (pp. 185-212). Chicago: University of Chicago Press.

9 Fletcher, J. M., Sindelar, J. L., & Yamaguchi, S. (2011). Cumulative effects of job characteristics on health. *Health Economics*, 20(5), 553-570.

10

Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., Bossche, S. N. J. van den, & Taris, T. W. (2012). Impact of Employment Contract Changes on Workers' Quality of Working Life, Job Insecurity, Health and Work-related Attitudes. *Journal of Occupational Health*, 54(6), 441-451.

11

Ojala, S., & Pyöriä, P. (2018). Precarious work and the risk of receiving a disability pension. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(3), 293-300.

12

Berendsen, E., Deursen, C. van & Sonsbeek, J-M. van (2019). Stijging WIA-instroom nog geen reden tot zorg. *ESB*, 104(4773).

13

Farina, E., Green, C. P., & McVicar, D. (2020). *Is Precarious Employment Bad for Worker Health? The Case of Zero Hours Contracts in the UK*. (IZA Discussion Paper No. 13116). Geraadpleegd van Social Science Research Network website: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3573286.

14

Deursen, C. van & Berendsen, E. (2013). Stijging van de WIA-instroom 2006-2012. Invloed van de werking van de arbeidsmarkt. *UWV Kennisverslag 2013-3*. Amsterdam.

15

NB: In Noorwegen geldt een andere regeling voor arbeidsongeschikten dan in Nederland. Directe vergelijkingen zijn daarom niet mogelijk.

16

Claussen, B., & Dalgard, O. S. (2009). Disability pensioning: The gender divide can be explained by occupation, income, mental distress and health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37(6), 590-597.

Ook baanonzekerheid wordt geassocieerd met gezondheidsklachten, onder andere in Nederland (Wagenaar et al., 2013).¹⁰ Een studie in Finland (Ojala & Pyöriä, 2018)¹¹ gaat een stap verder en onderzoekt de relatie tussen baanonzekerheid en arbeidsongeschiktheid. Zij zien dat dreigende werkloosheid, een laag inkomen, subjectief kleine baankansen zoals de angst om geen werk te vinden of ontslagen te worden, eerdere werkloosheid en tijdelijke contracten de kans op arbeidsongeschiktheid vergroten. Dat mensen met een WW-achtergrond een grotere kans hebben om in te stromen in de WIA, blijkt uit een UWV-analyse uit 2019: het risico om vanuit de WW de WIA in te stromen is zes à zeven keer groter dan voor mensen die niet in de WW zitten.¹² Ook Farina et al. (2020)¹³ concluderen dat werknemers met onzekere dienstverbanden zoals nulurencontracten een grotere kans hebben om mentale gezondheidsproblemen te ontwikkelen. De relatie tussen tijdelijk werk en een grotere kans op instroom in de WIA wordt ook gelegd in UWV-publicaties.¹⁴

Eerder onderzoek onder 40-60-jarigen in Noorwegen laat zien dat een belangrijk deel van het verschil in arbeidsongeschiktheidsrisico¹⁵ verklaard kan worden door verschillen in werkomstandigheden (Claussen & Dalgard, 2009).¹⁶ Voor het jaar 2001 onderzochten zij of het verschil in arbeidsongeschiktheidsrisico¹⁵ tussen 40-60-jarige mannen en vrouwen in Noorwegen verklaard kon worden door verschillen in achtergrondkenmerken. De belangrijkste bevinding is dat verschillen in werkomstandigheden het risicoverschil voor een groot deel verklaren: de initiële risicoratio van 1,40 nam af tot 1,13 na corrigeren voor werkomstandigheden. Deze werkomstandigheden waren gemeten in de mate van fysieke intensiviteit, mate van controle over de werkindeling en shiftwerk. Na het corrigeren voor inkomen en werkomstandigheden verdween de kloof bijna, maar niet helemaal. In andere woorden, (oudere) vrouwen in Noorwegen lopen bij dezelfde werkomstandigheden en gelijk inkomen nog steeds een groter risico om arbeidsongeschikt te worden dan mannen.

Samenvattend, als mannen en vrouwen verschillen in werkomgeving, type dienstverband of eerdere werkloosheid dan zou dat mogelijk het WIA-*risicoverschil* kunnen verklaren in Nederland.

Verschillen op de arbeidsmarkt

Voor dit onderzoek hebben we een onderzoeksbestand opgebouwd met daarin alle mensen die in 2017 verzekerd waren voor de WIA. Dat zijn alle mensen die in loondienst werken en de mensen in de WW: de risicopopulatie van waaruit mensen in 2019 kunnen instromen in de WIA (er is een wachttijd van twee jaar). Het bestand kent per persoon een aantal achtergrondkenmerken:

- leeftijdsklasse;
- bedrijfstak;
- uurloon;
- type dienstverband: vast of tijdelijk contract;
- WW-geschiedenis: drie groepen. De eerste groep had geen WW-uitkering in 2017. De tweede groep had naast een WW-uitkering ook een dienstverband in 2017. De derde groep had alleen WW in 2017.

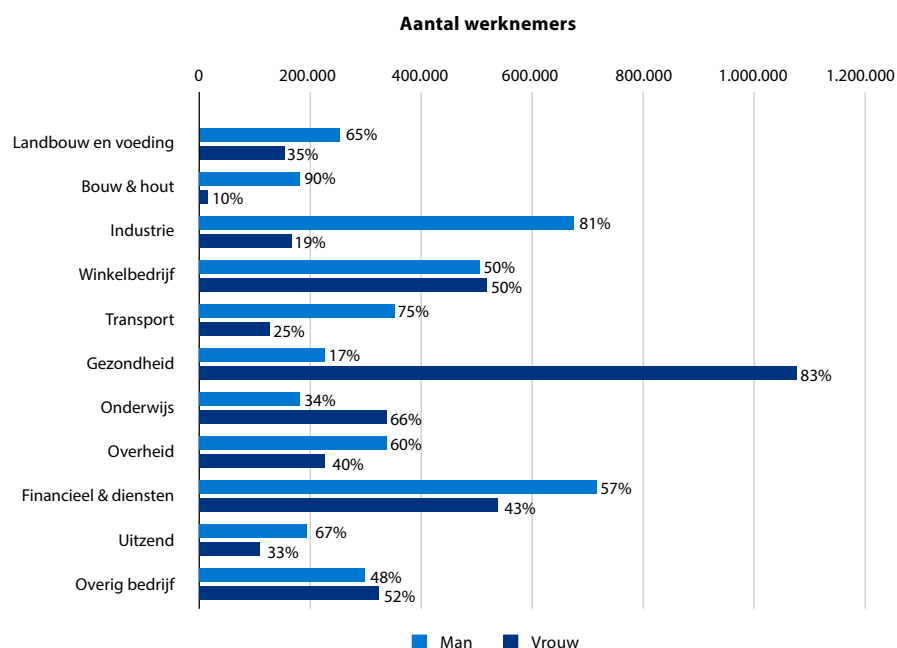
Als we kijken naar de mensen die in 2017 verzekerd zijn voor arbeidsongeschiktheid (mensen in loondienst en mensen in de WW) dan zien we dat vrouwen gemiddeld net iets jonger zijn dan mannen: 40,3 jaar voor vrouwen tegen 40,7 jaar voor mannen. Wat opvalt is dat de verschillen in gemiddelde leeftijd bij instroom in de WGA in 2019 een stuk groter zijn: 45,8 jaar voor vrouwen en 49,3 jaar voor mannen. Kennelijk zijn er mechanismen die ervoor zorgen dat het leeftijdsverschil vergroot wordt. Omdat het WGA-risico toeneemt met het stijgen van de leeftijd, kan verwacht worden dat de lagere gemiddelde leeftijd van vrouwen het feitelijke WGA-risico drukt ten opzichte van dat van mannen. Dat betekent dat het verschil in risico naar verwachting groter zal worden als we daarvoor corrigeren.

Er zijn grote verschillen tussen mannen en vrouwen als we kijken naar waar ze werken. Dat wordt zichtbaar in figuur 2, waarin de verdeling naar bedrijfstak is opgenomen. Bijna een op de drie vrouwen (30%) werkte in 2017 in de gezondheidszorg, tegenover een op de zestien mannen (6%). Daarnaast zijn vrouwen in het onderwijs in de meerderheid (66% van alle onderwijsmedewerkers is vrouw). Over het algemeen zijn mannen meer verspreid over de verschillende bedrijfstakken. Bedrijfstakken waarin vooral mannen werken zijn de bouw, industrie en transport. Respectievelijk werkten hier 4%, 17% en 9% van alle werkzame mannen in 2017.

De verschillen in soort contract tussen mannen en vrouwen zijn niet zo groot. In 2017 had 36,2% van de mannen een tijdelijk contract tegen 36,0% van de vrouwen. Op basis van de literatuur verwachten we dat meer tijdelijke contracten leidt tot een hoger WGA-risico. Omdat mannen een iets groter aandeel tijdelijke contracten kennen betekent dit een naar verhouding iets groter WGA-risico. Als we hiervoor corrigeren zal het verschil in WGA-risico vermoedelijk kleiner worden. De verschillen zijn echter klein, hoe dit precies uitpakt als we daarvoor corrigeren is onduidelijk.

Bij de verdiensten zijn er wel grotere verschillen. In 2017 was het uurloon bij de vrouwen uit de risicopopulatie met gemiddeld € 23,20 duidelijk lager dan bij de mannen, die een gemiddelde van € 26,80 hadden. Uit de literatuur komt de verwachting dat een lager uurloon gepaard gaat met hoger WGA-risico. Mensen met een minder goede gezondheid hebben minder baankansen en zijn daardoor geconcentreerd in beroepen met een laag uurloon. Daarnaast gaat fysiek zwaar werk vaak gepaard met een laag uurloon. Aan de andere kant hebben mensen met een relatief hoog loon meer controle over hun arbeidspatroon waardoor het risico op arbeidsongeschiktheid gedrukt kan worden. Omdat het uurloon van vrouwen lager is, zal dit het relatieve verschil in risico van vrouwen vergroten. Dat betekent dat als we daarvoor corrigeren het verschil in WGA-risico tussen vrouwen en mannen naar verwachting kleiner zal worden.

Figuur 2 Aantal werknemers naar bedrijfstak (2017)



Ten slotte kijken we ook naar de WW-historie van mensen. De WW-historie zegt iets over iemands arbeidsmarktpositie. Verder weten we dat het instroomrisico voor mensen in de WW naar verhouding groot is. Meer mensen in de WW leidt tot een hoger WGA-risico. In 2017 had 8,0% van de mannen een WW-uitkering tegen 8,7% van de vrouwen. Het grotere aandeel vrouwen met een WW-uitkering vergroot het verschil in WGA-risico van vrouwen ten opzichte van mannen. Als we hiervoor corrigeren zal het verschil in WGA-risico vermoedelijk kleiner worden.

Vershil in risico nauwelijks verkleind

De vraag is wat het effect van de geselecteerde arbeidsmarktverschillen op het instroomrisico in de WGA is. Via een lineair kansmodel onderzoeken we stapsgewijs in welke mate het verschil in instroomrisico tussen vrouwen en mannen verandert als we corrigeren voor de verschillende achtergrondkenmerken. De uitkomsten van de analyse zijn opgenomen in tabel 1. In tabel 2 is het totale model opgenomen inclusief alle stappen.

In 2019 was het WGA-risico van mannen 0,373% en voor vrouwen 0,507%. Met andere woorden: zonder rekening te houden met achtergrondkenmerken is het verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen 0,134 procentpunt. Leeftijd speelt een heel belangrijke rol bij het risico op arbeidsongeschiktheid. Tabel 2 laat zien hoe het WGA-risico toeneemt als de leeftijd stijgt. Als eerste stap corrigeren we dus voor verschillen in leeftijdsopbouw. Omdat vrouwen gemiddeld jonger zijn, stijgt zoals verwacht het verschil in risico: van 0,134 naar 0,145 procentpunt.

Tabel 1 Veranderingen in het verschil in WGA-risico tussen mannen en vrouwen

	Basis	Stap 1: correctie voor leeftijd	Stap 2: plus correctie voor bedrijfstak	Stap 3: plus correctie voor soort dienstverband	Stap 4: plus correctie voor WW- geschiedenis	Stap 5: plus correctie voor uurloon
Risicoverschil vrouw/man (in procentpunt)	0,134	0,145	0,166	0,165	0,152	0,128
Standaardafwijking		0,005	0,005	0,005	0,005	0,005

In stap 2 voegen we bedrijfstak toe als kenmerk. Het gemiddelde verschil in WGA-risico voor vrouwen neemt dan toe: van 0,145 procentpunt naar 0,166 procentpunt. In tabel 2 kunnen we zien dat de bedrijfstak onderwijs de relatief laagste bijdrage in het WGA-risico heeft, gevolgd door de overheid (de referentiebedrijfstak), financieel en diensten, en de bedrijfstak gezondheid. We hebben al vastgesteld dat vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn in de gezondheidszorg en het onderwijs (figuur 2) en relatief weinig werken in bedrijfstakken met een relatief hoge bijdrage aan het WGA-risico (uitzendbranche, bouw en hout, en de industrie). In andere woorden, het werkpatroon van vrouwen, als we kijken naar bedrijfstak, drukt het risico op arbeidsongeschiktheid in vergelijking met mannen. Als we daarvoor corrigeren neemt het verschil in WGA-risico dus toe. Bedrijfstak is een heel breed kenmerk. Daarbinnen zitten allerlei verschillen in arbeidspatronen tussen mannen en vrouwen. De vraag is wat er gebeurt met het relatieve WGA-risico van bedrijfstakken als er andere kenmerken worden toegevoegd.

We hebben gezien dat uitzendkrachten een hoger WGA-risico hebben. In stap 3 houden we rekening met het soort dienstverband (vast versus tijdelijk werk). We zien dat het gemiddelde verschil in risico voor vrouwen ten opzichte van mannen nagenoeg gelijk blijft (0,165 procentpunt). Dat hadden we kunnen verwachten omdat het aandeel tijdelijke contracten voor mannen en vrouwen vrijwel gelijk is. Wat we wel zien is dat de verschillen in bijdrage in het WGA-risico tussen de bedrijfstakken kleiner worden en dat de reductie het grootst is bij de uitzendbranche.

In stap 4 nemen we de WW-geschiedenis mee. Wat opvalt is dat het ontvangen van een WW-uitkering zonder daarnaast te werken de grootste voorspeller is van alle bovengenoemde factoren voor het ontvangen van WGA. Door de introductie van de WW-geschiedenis wordt het verschil in risico kleiner. Toch is de afname niet groot (van 0,165 naar 0,152 procentpunt). Waarschijnlijk komt dat doordat het aandeel mensen met WW maar klein is. Dus ook het gehad hebben van een WW-uitkering verklaart het verschil in risico maar voor een klein deel.

In stap 5 introduceren we ten slotte uurloon.¹⁷ Uit de analyse blijkt dat een hoger uurloon de kans op WGA verkleint. Vrouwen hebben gemiddeld een lager uurloon dan mannen en daardoor dus een hoger gemiddeld WGA-risico. Als we daarvoor corrigeren wordt het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner. Het toevoegen van dit kenmerk zorgt zelfs voor de grootste afname van het verhoogde risico voor vrouwen: het verschil in risico neemt af tot 0,128 procentpunt. In andere woorden, het verschil in loon is van alle bovengenoemde factoren het beste in het verklaren van het verschil in WGA-risico. Toevoegen van uurloon als kenmerk heeft ook een grote invloed op de bijdrage aan het WGA-risico.

17

Tegelijk met uurloon voegen we ook uurloon toe als interactie met bedrijfstak. Dat doen we omdat op deze manier mannen en vrouwen binnen dezelfde bedrijfstak met hetzelfde uurloon vergeleken kunnen worden en ook het effect van uurloon op WGA-risico los van bedrijfstak gemeten kan worden. Versimpeld voegen we in de regressievergelijking toe: $\Sigma(\beta_4^* \text{bedrijfstak}_{i0} + \beta_5^* \text{uurloon}_{i0})$.

Tabel 2 Marginale effecten van kenmerken op het WGA-risico (N=7.476.582)^{*,}**

	Basis	Stap 1: correctie voor leeftijd	Stap 2: plus correctie voor bedrijfstak	Stap 3: plus correctie voor soort dienstverband	Stap 4: plus correctie voor WW- geschiedenis	Stap 5: plus correctie voor uurloon ^{***}
Risicoverschil vrouw/man (in procentpunt)	0,134	0,145	0,166	0,165	0,152	0,128
Standaardafwijking		0,005	0,005	0,005	0,005	0,005
Leeftijd (referentie = 18-24 jaar)						
25-34		0,136	0,172	0,190	0,143	0,178
35-44		0,233	0,276	0,307	0,239	0,307
45-54		0,396	0,437	0,473	0,390	0,460
55-67		0,766	0,817	0,857	0,705	0,770
Bedrijfstak (referentie = overheid)						
Landbouw en voeding			0,091	0,075	0,037	-0,732
Bouw en hout			0,129	0,125	0,076	-0,550
Industrie			0,123	0,113	0,068	-0,616
Winkelbedrijf en groothandel			0,113	0,104	0,044	-0,664
Transport			0,188	0,169	0,124	-0,623
Gezondheid			0,078	0,071	0,029	-0,638
Onderwijs			-0,103	-0,107	-0,126	-0,672
Financieel en diensten			0,021	0,010	-0,062	-0,692
Uitzendbranche			0,263	0,214	0,123	-0,703
Overig bedrijf en beroep			0,238	0,219	0,167	-0,574
Type dienstverband (referentie = vast dienstverband)						
Tijdelijk dienstverband				0,076	0,012	-0,029
WW-geschiedenis (referentie = geen WW in 2017)						
WW en een baan					0,371	0,355
WW en geen baan					1,847	1,856
Uurloon (referentie = € 6-16)						
€ 16-20,99						-0,705
€ 21-39,99						-0,906
>= € 40						-0,948
Constante		-0,003	-0,141	-0,183	-0,090	0,671

* NB: Alle coëfficiënten zijn te interpreteren als marginale effecten in procentpunten.

** Omwille van de eenvoud is de standaardafwijking weggelaten bij de kenmerken, maar alle coëfficiënten zijn significant op het 1%-niveau.

*** Bedrijfstakcoëfficiënten in stap 2 en stap 5 kunnen niet direct met elkaar vergeleken worden. In stap 5 worden ook de interacties tussen bedrijfstak en uurloon meegenomen. In de tabel zijn die interacties van bedrijfstakken met verschillende uurlooncategorieën niet opgenomen in verband met het aantal interacties. De bedrijfstakcoëfficiënten die overblijven zijn niet zo informatief, maar we laten ze zien voor de volledigheid. De interacties tussen bedrijfstak en uurloon zijn alle positief, wat betekent dat voor alle uurlooncategorieën in alle bedrijfstakken het WGA-risico hoger is ten opzichte van werken in de referentiebedrijfstak overheid in dezelfde uurlooncategorie.

Wat betekent dit?

Als we corrigeren voor een aantal belangrijke (harde) achtergrondfactoren, daalt het gemiddelde verschil in instroomrisico tussen mannen en vrouwen van 0,134 procentpunt naar 0,128 procentpunt. Deze factoren verklaren het verschil in WGA-risico in 2019 tussen mannen en vrouwen dus maar voor een klein deel. Uit de analyse blijkt dat vrouwen in dezelfde bedrijfstak, in dezelfde uurlooncategorie, in dezelfde leeftijdscategorie, met hetzelfde type dienstverband en met dezelfde WW-geschiedenis nog steeds een duidelijk hoger risico hebben om gedeeltelijk arbeidsongeschikt te raken. Andere factoren spelen dus een belangrijke rol. Ook weten we niet of de invloed van de onderzochte factoren in de tijd verandert. Verder onderzoek is daarom nodig.

Wat verder opvalt is dat de factor die het risicoverschil voor het grootste deel verklaart het verschil in uurloon is (0,24 procentpunt). Ook is het opvallend dat de bedrijfstakken waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn (gezondheidszorg en onderwijs) een relatief laag WGA-risico kennen. Ondanks dat het CBS al tien jaar lang een bovengemiddeld groot ziekteverzuimpercentage waarneemt bij de zorgsector¹⁸, leidt dit niet tot een hoog risico op arbeidsongeschiktheid binnen deze sector. Verder onderzoek is nodig om te bepalen welke mechanismen hier een rol spelen.

Colofon

Uitgave

UWV Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Telefoon 06 - 15 90 79 41

Auteurs

Esther ter Horst

Ed Berendsen

Volg ons



© UWV 2021

Bronvermelding is verplicht. De informatie in het UWV Kennisverslag (UKV) is aangedragen vanuit de kennisoptiek en betreft dus niet een verantwoording of een weergave van ingenomen beleidsstandpunten van UWV.

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

