

IWV – ENQUÊTE 1997

Inhoudsopgave

1. Samenstelling personeelsbestand	2
Totaal aantal werknemers	2
Het aantal werknemers dat in deeltijd werkt	6
2. Salarissen en loonkosten	7
Salarissen	7
Loonsom en loonkosten	9
3. Overige kosten	11
Uitkeringen als gevolg van ontslag of wachtgeld/VUT	11
Uitgaven aan scholing en ambtsjubileumgratificaties	13
4. Deelname aan categorale regelingen	16
Seniorenregeling	16
VUT/FPU	19
Betaald ouderschapsverlof	21
5. Ziekteverzuim	23
6. Arbeidsmarkt	
Vacatures	27
Flexibele arbeid en uitbesteding	27
A&O-gelden	28
Aantal werknemers dat valt onder de WAGW	28
Aantal werknemers dat valt onder de WBEAA	28

Bijlage: Definities gebruikt in de IWV-Enquête 1997

Inleiding

In 1993 is het IWV-secretariaat begonnen met het verzamelen van kwantitatieve gegevens op het gebied van arbeidsvoorwaarden van de verschillende provincies. Van deze gegevens wordt een rapport opgesteld waarbij - voor zover mogelijk - een vergelijking wordt gemaakt met de gegevens van de jaren daarvoor en met ontwikkelingen in de marktsector en in overige overheidssectoren. Het IWV-secretariaat heeft deze gegevens voor verschillende zaken nodig. Ten eerste worden de gegevens gebruikt voor de onderhandelingen met de bonden voor overheidspersoneel over een CAO voor de sector provincies en de besprekingen in de SPA-werkgroepen. Daarnaast wordt er door 'derden', zoals het ministerie van Binnenlandse Zaken en het Centraal Bureau voor de Statistiek om gegevens aan het IWV-secretariaat gevraagd.

In toenemende mate gebruiken provincies de gegevens van de IWV-enquête om een vergelijking van hun eigen cijfers met die van andere provincies te maken; op verzoek van de provincies worden in de IWV-enquête 1997 trends op de verschillende deelgebieden weergegeven en wordt - waar mogelijk - een analyse gegeven van kenmerkende verschillen. Voor een echt systeem van 'benchmarking' zijn aanvullende vragen noodzakelijk, bijvoorbeeld naar de aard van de werkzaamheden. Een beleidsmatig zeer belangrijke ontwikkeling in de sector is de steeds verdergaande ontgroening; de keerzijde daarvan - de vergrijzing - is bij verschillende onderdelen merkbaar. In de grafieken is dat weergegeven door een grijze achtergrond. In het licht van de verwachte wijzigingen op de arbeidsmarkt, zullen de provincies deze grijze achtergrond (nog) meer naar voren halen en binnen hun HRM-beleid een (nog beter) leeftijdsbewust personeelsbeleid gaan voeren.

De meeste vragen betreffen FTE's (fulltime-equivalenten), omdat daarmee voor de werkgever beleidsrelevante informatie wordt verkregen. De wetgever - en in navolging daarvan de meeste rijkssectoren - rekent vaak in absolute aantallen; waar relevant voor de vergelijking met andere sectoren vraagt de IWV-enquête ook naar absolute aantallen. Sommige provincies gebruiken in hun sociaal jaarverslagen voor hun doelgroepenbeleid nog steeds absolute aantallen, wat veelal gunstiger uitkomsten laat zien, gezien het hoge aantal (kleine) deeltijdbanen bij deze doelgroepen.

Voor deze enquête is intensief gebruik gemaakt van de ondersteuning van ESC Spreadsheet Consultancy, in het bijzonder Adriëne Cavelaars. Graag wil ik alle leden van de IWV-enquête-club, de invullers van de IWV-enquête, danken voor hun inzet en hen complimenteren met de wederom toegenomen kwaliteit van de geleverde gegevens. In de provincies Overijssel en Flevoland moest dit jaar voor de enquête veel handwerk verricht worden, omdat er helaas net naar een nieuwe systeem was overgegaan; met vreugde kan geconstateerd worden dat ook zij erin geslaagd zijn de meeste gegevens tijdig te leveren. In opdracht van het IWV werkt Raet aan software om in de toekomst de meeste antwoorden automatisch door de provincies te generen. Een eerste proeve leert dat dit de provincies veel werk kan besparen. In de tweede helft van het jaar zal in overleg met de hoofden P&O en Financiën worden gezien of dit ruimte schept om meer vragen te gaan stellen. Daarnaast zullen eerdere pogingen om gebruik te maken van gegevens die de provincies al leveren aan het CBS, worden hervat.

Den Haag, 15 mei 1998

Peter van der Wiel

1. Samenstelling personeelsbestand

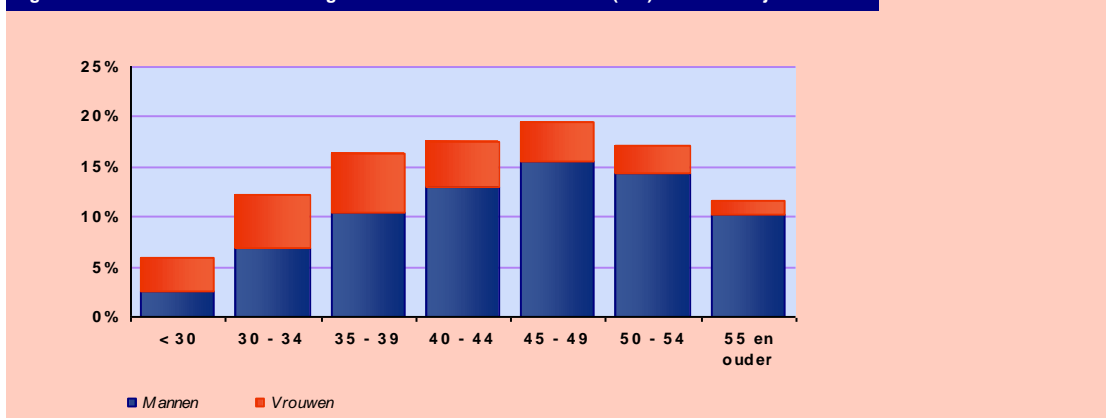
Totaal aantal werknemers

Trends

Het aantal werknemers in de sector loopt als gevolg van efficiëncymaatregelen al jaren licht terug. Daarnaast ontstaan schoksgewijze ontwikkelingen door overheveling van taken van en naar provincies. De herbezetting als gevolg van de ATV per 1 oktober 1997 levert een positieve bijdrage aan de werkgelegenheid; bij sommige provincies levert deze herbezetting een vermindering van de daling als gevolg van reorganisaties op. Niet in alle provincies heeft de herbezetting al in 1997 plaatsgevonden, zodat het effect ervan vooral in 1998 merkbaar zal zijn.

In vergelijking met de marktsector en andere overheidssectoren wordt de sector provincies gekenmerkt door sterke ontgroening, sterke vergrijzing en een relatief gering aandeel vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Het hoge aandeel ouderen heeft als consequentie dat de komende jaren de vervangingsvraag sterk zal toenemen. Dit wordt in beleidsmatig opzicht van belang, gezien de oplopende spanningen op de arbeidsmarkt; tot voor kort werden er nog weinig vacatures bij de provincies door middel van externe werving opgevuld. Eind 1996 was 27% van de werknemers in de marktsector ouder dan 45 jaar; bij de overheidssectoren gemiddeld was dit 38% en bij de provincies al 46%. Op grond van extrapolaties mag verwacht worden dat in 2002 19% van het provinciale personeel ouder is dan 55 jaar en 56% ouder dan 45 jaar.

Figuur 1.1 Procentuele verdeling van het aantal werknemers (fte) over leeftijdsklassen



Het aandeel van de vrouwen als gemiddelde van de overheid bedroeg eind 1996 38%, tegenover 37% in de marktsector. De provincies lopen hier bij achter (eind 1997 uitgedrukt in absolute aantallen: 32%). De ervaring leert dat weinig provincies erin slagen vrouwen, die instromen met een voltijd baan of een grote deeltijd baan ook na 3 - 5 jaar te behouden voor de provinciale organisatie. Bij de doorstroming van vrouwen naar hogere functies liggen de provincies ver achter; ook de gemiddelde deeltijdfactor (FTE's gedeeld door absolute aantallen) is in de sector provincies nog hoog: 0,89.

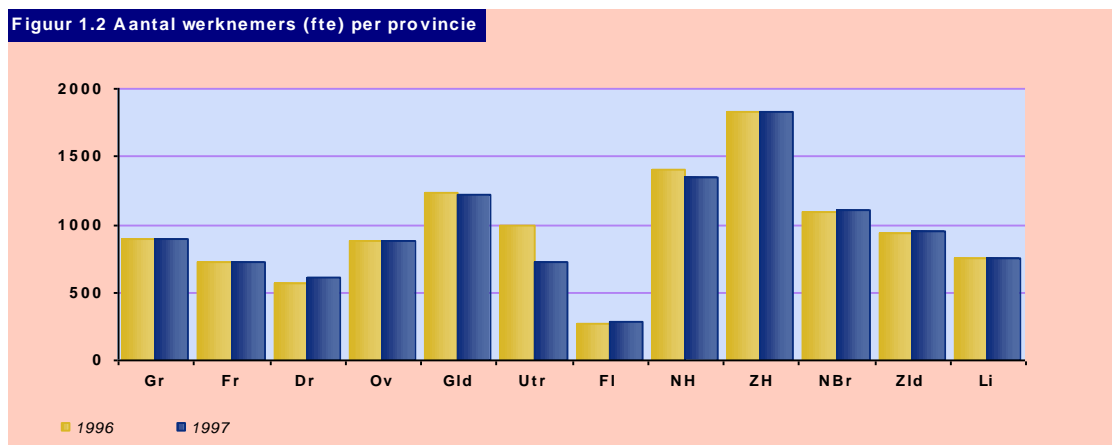
Sector 1997

Eind 1997 was het aantal werknemers in de sector gelijk aan 11311 fulltime equivalenten (FTE). De verdeling van het aantal werknemers (FTE) over verschillende leeftijdsklassen is te zien in figuur 1.1. In 1997 was ongeveer 18% van de werknemers jonger dan 35 jaar terwijl ongeveer 30% van de werknemers ouder was dan 50 jaar. Het percentage vrouwelijke werknemers uitgedrukt in FTE bedroeg in 1997 27%. Dit percentage varieerde echter sterk tussen de leeftijdsgroepen (figuur 1.1). In

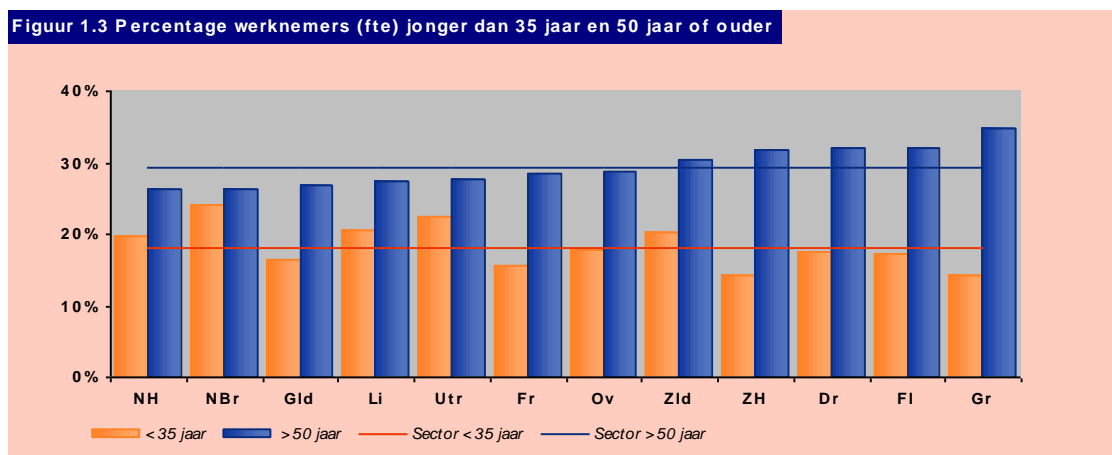
de jongste leeftijdsgroepen (< 30 jaar en 30 t/m 34 jaar) was 45% tot 50% van de werknemers vrouw. In de oudste leeftijdsgroepen was het percentage vrouwen daarentegen slechts 10% tot 15%.

Verschillen tussen de provincies

Figuur 1.2 toont het aantal werknemers (FTE) in 1997 per provincie. Het aantal werknemers varieerde van bijna 300 in Flevoland tot ruim 1800 in Zuid-Holland.

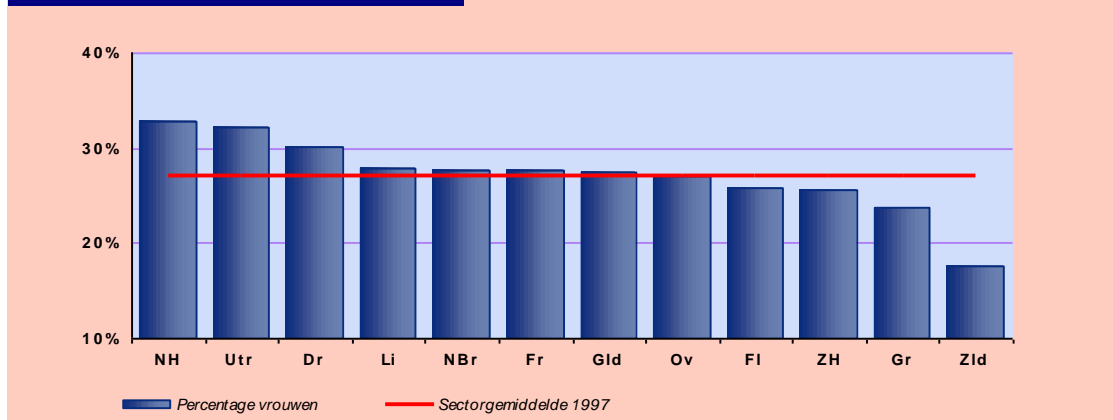


Voor het vergelijken van de leeftijdsopbouw van de werknemers in de verschillende provincies, is in figuur 1.3 per provincie het percentage werknemers jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar weergegeven. Provincies met een relatief laag percentage werknemers jonger dan 35 jaar en een relatief hoog percentage werknemers ouder dan 50 jaar waren Groningen en Zuid-Holland. In Noord-Brabant, Utrecht en Noord-Holland daarentegen was het percentage werknemers jonger dan 35 jaar relatief hoog en het percentage werknemers ouder dan 50 jaar relatief laag.



Figuur 1.4 toont het percentage vrouwelijke werknemers per provincie. In Drenthe, Utrecht en Noord-Holland lag het percentage vrouwen duidelijk boven het sectorgemiddelde, terwijl in Groningen en Zeeland het percentage vrouwen duidelijk onder het sectorgemiddelde lag.

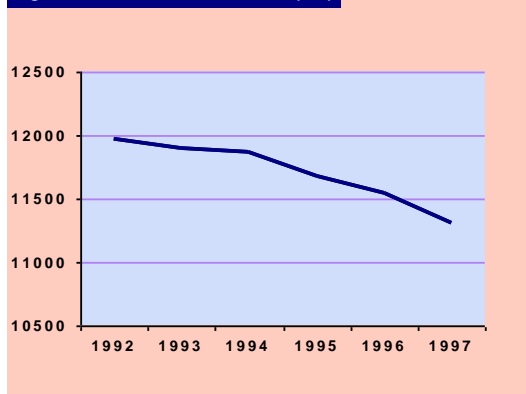
Figuur 1.4 Percentage vrouwen per provincie



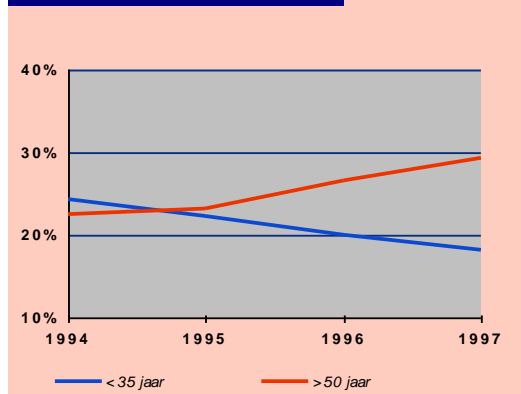
Vergelijking met eerdere jaren

Figuur 1.5 laat het verloop van het aantal werknemers (FTE) zien over de periode 1992-1997. Gedurende de periode is het aantal werknemers met 655, oftewel met 5,5% gedaald.

Figuur 1.5 Aantal werknemers (fte)



Figuur 1.6 Percentage werknemers

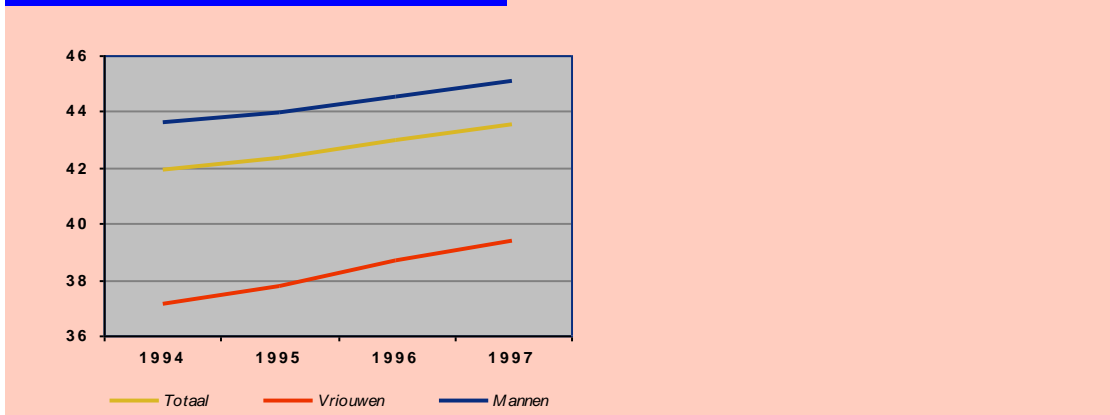


Vergelijkingen met eerdere jaren wat betreft variaties naar geslacht en leeftijd konden slechts gemaakt worden voor de periode 1994 - 1997. Het percentage vrouwelijke werknemers (FTE) is in de loop van de tijd licht toegenomen, van 26% in 1994 tot 27% in 1997, maar ligt nog ver achter bij het gemiddelde van de overheidssectoren.

Het verloop van het percentage werknemers jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar over de periode 1994 - 1997 is te zien in figuur 1.6. Gedurende deze periode is het percentage werknemers jonger dan 35 jaar afgenomen van 24% tot 18% terwijl het percentage werknemers ouder dan 50 jaar is toegenomen van 23% tot 29%. Er is dus duidelijk sprake van een ontgroening en een vergrijzing van het personeelsbestand.

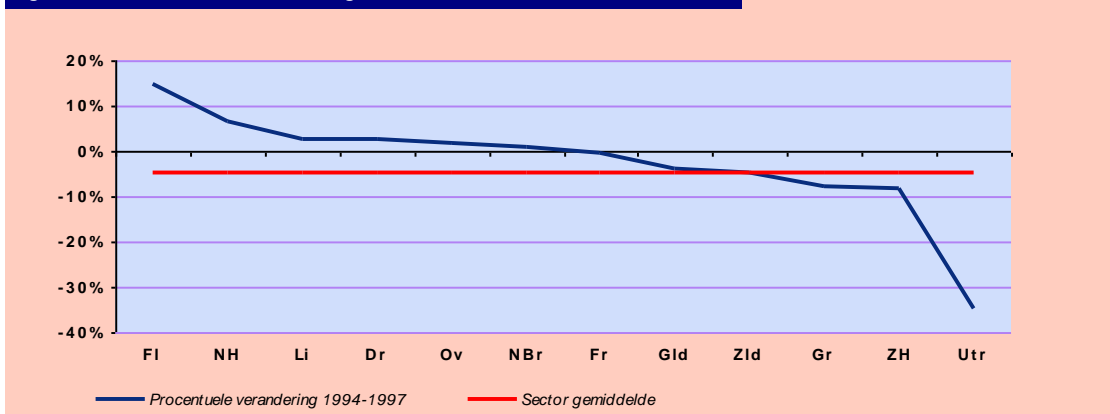
Deze toenemende vergrijzing wordt ook geïllustreerd in figuur 1.7. Deze figuur geeft de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd van de werknemers weer over de periode 1994 - 1997. De gemiddelde leeftijd is toegenomen van 41,9 jaar in 1994 tot 43,5 jaar in 1997, oftewel met 1,6 jaar. De toename van de gemiddelde leeftijd voor mannen was 1,5 jaar en voor vrouwen 2,3 jaar. De sterke stijging van de gemiddelde leeftijd bij vrouwen ligt enerzijds aan de forse dalingen in Utrecht, Noord-Holland, Limburg en Overijssel voor de leeftijdsgroep < 30 jaar en forse stijgingen in Utrecht, Drenthe, Zuid-Holland en Noord-Holland voor de leeftijdsgroep 50 jaar en ouder.

Figuur 1.7 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



Het aantal werknemers is het afgelopen jaar afgenomen in Groningen, Gelderland, Noord-Holland en Utrecht. De zeer grote afname van het aantal werknemers in Utrecht is het gevolg van de overheveling van taken naar de waterschappen in deze provincie. De afname van het aantal werknemers in Noord-Holland kan verklaard worden door een vacaturestop in 1997 i.v.m. een reorganisatie. Voor de meeste andere provincies, met name in Drenthe, Flevoland, Noord-Brabant en Zeeland, was er sprake van een duidelijke toename van het aantal werknemers in het afgelopen jaar.

Figuur 1.8 Procentuele verandering van het aantal werknemers 1994-1997



Figuur 1.8 toont de procentuele verandering van het aantal werknemers in 1997 t.o.v. 1994 per provincie. De verschillen tussen provincies zijn erg groot onder invloed van overheveling van taken van en naar provincies (Utrecht - 35%; Zuid-Holland - 8%) en afslankingen; groeiers waren in de periode 1994/97 vooral Flevoland (+15%) en Noord-Holland (+7%), maar ook Limburg, Drenthe, Overijssel en Noord-Brabant. Gemeten over de periode 1992 - 1997 vallen vooral afslankingen in de provincies Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel op; daarnaast kende de provincie Gelderland in de periode 1992 - 1994 een forse groei en in de periode 1994 - 1997 weer een afname. De ontgroening is in de gehele sector merkbaar (<30 jaar van 10% in 1994 naar 6% in 1997; 30 - 34 jaar van 15% in 1994 naar 13% in 1997); de ontwikkeling in sommige provincies is opmerkelijk. Zo wist Noord-Brabant de daling voor de groep <30 jaar beperkt te houden van 11% naar 9% (nu het hoogste percentage van de sector), terwijl Utrecht voor deze groep een daling van 15% naar 5% te zien gaf. Friesland en Zuid-Holland kennen met 4% het laagste percentage van de sector. Utrecht had in de periode 1994 - 1997 als enige provincie een groei voor de groep 30 - 34 jaar en bereikte met 17%

het hoogste percentage van de sector. De sterkste daling trad voor de groep 30 - 34 jaar op in Gelderland (van 16% naar 11%).

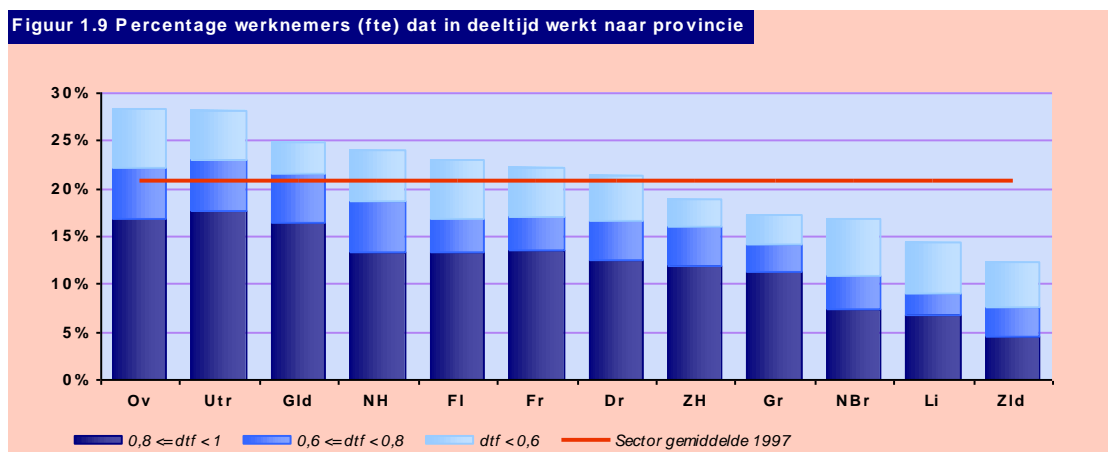
Het aantal werknemers dat in deeltijd werkt

1997

In 1997 werkten in de sector Provincies in totaal 3364 (2405 vrouwen en 959 mannen) werknemers (absolute aantallen) in deeltijd. Het aantal werknemers uitgedrukt in fulltime equivalenten dat in 1997 in deeltijd werkte was 2344. Dit is 21% van het totale personeelsbestand. Ruim eenderde van deze 21%, werkte minder dan 0,8 dtf (deeltijdfactor) terwijl een kleine tweederde tussen de 0,8 en 1,0 dtf werkte. Van de werknemers (FTE) die in deeltijd werkten is een derde deel man.

Verschillen tussen provincies

Figuur 1.9 toont het percentage werknemers (FTE) dat in deeltijd werkte per provincie. Het percentage werknemers dat in deeltijd werkte, was relatief klein in Zeeland en Limburg en relatief groot in Overijssel, Utrecht en Gelderland. In sommige provincies is het aantal grote deeltijdbanen (> 0,8 dtf) iets afgenomen door het opplussen in het kader van ATV van deeltijdbanen van 36 uur en meer.



Vergelijking met voorafgaande jaren

Het percentage werknemers (FTE) dat in deeltijd werkte is voor de gehele sector over de periode 1994 - 1997 vrij constant gebleven (van 20% naar 21%). Er zijn echter wel variaties over de tijd te zien wanneer wordt gekeken per provincie. Het percentage werknemers dat in deeltijd werkte is in 1997 t.o.v. 1996 2,5%-punten gedaald in Noord-Holland. In de provincies Overijssel, Utrecht en Flevoland is het percentage deeltijders in 1997 t.o.v. 1996 2% tot 13%-punten toegenomen.

2. Salarissen en loonkosten

Salarissen

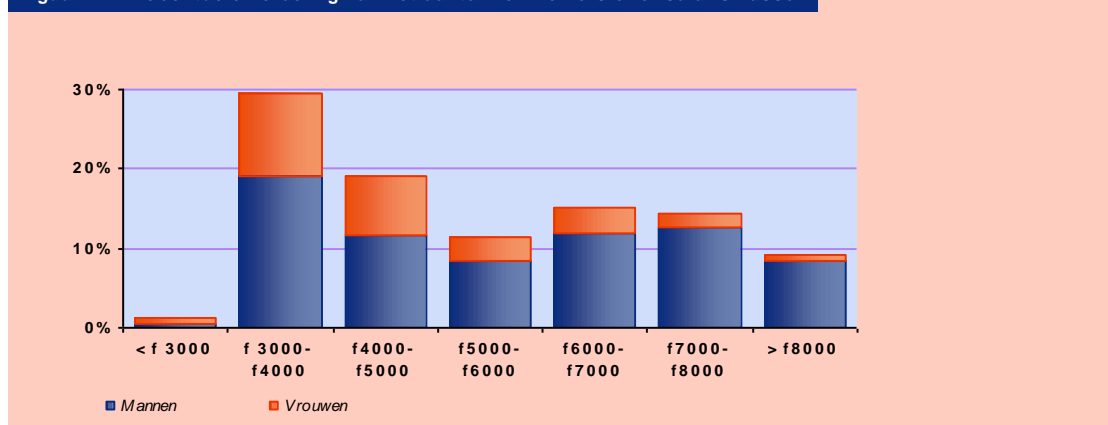
Trends

Er wordt voor de verdeling over salarisklassen gebruik gemaakt van bedragen, die niet aangepast worden aan CAO-verhogingen e.d.; hierdoor ontstaat een lichte vertekening bij een vergelijking met eerdere jaren. Het Kabinet dringt er al jaren bij de overheidssectoren op aan de salarisschalen in de CAO uit te breiden tot het niveau van het minimumloon; het laagste salaris in de CAO provincies bedraagt 105% van het wettelijk minimumloon, maar de algemene tendens in de overheidssectoren om banen in de laagste salarisschalen te privatiseren (werkgeverswens) of op te waarderen (werknemerswens) speelt in de provinciale sector in sterke mate. Slechts weinig provincies kennen daarvoor nog functies in de schalen 1 en 2.

De vergrijzing leidt ertoe dat veel personen op hun salarismaximum, dan wel in hun uitlooprang zitten. Een aantal provincies heeft de uitlooprang afgeschaft, maar dat heeft veelal slechts betrekking op nieuw personeel, zodat het effect daarvan pas op zeer lange termijn merkbaar zal zijn. In het verleden was het niet ongebruikelijk dat het jaren vastzitten op een zelfde salaris creatief werd opgelost - al of niet in het kader van een FUWA-ronde - door de functie hoger te waarderen; de indruk bestaat dat dit in de meeste provincies nog slechts sporadisch voorkomt. De provincies halen de achterstand t.o.v. het gemiddelde van de overheidssectoren van het aandeel van vrouwen in het personeelsbestand van de provincies niet in (zie ook hoofdstuk 1). Ook bij de doorstroming van vrouwen naar hogere functies (uitgedrukt in % van het totaal aantal werknemers bezoldigd boven f 8000,- bruto per maand) liggen de provincies ver achter (eind 1996: provincies 6%, overheid gemiddeld 14%, sector gemeenten 12%).

Sector 1997

Figuur 2.1 Procentuele verdeling van het aantal werknemers over salarisklassen



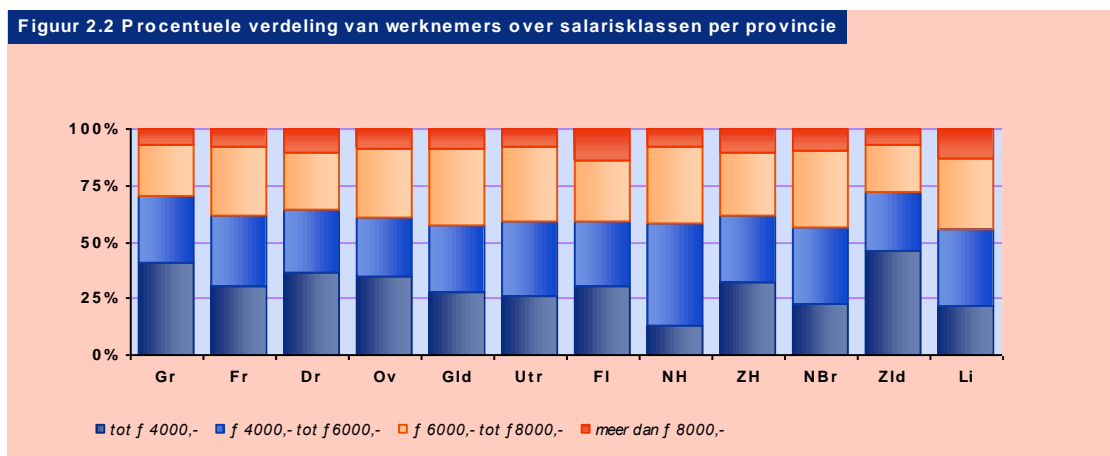
Figuur 2.1 toont de procentuele verdeling van de werknemers (FTE) in de sector over 8 verschillende salarisklassen. De meeste werknemers (30%) verdienden in 1997 f 3000,- tot f 4000,- per maand. Ruim 1% van de werknemers verdiende minder dan f 3000,- terwijl 9% van de werknemers f 8000,- of meer verdiende. Vrouwen verdienden over het algemeen minder dan mannen. Het percentage werknemers dat f 4000,- of minder verdiende was 41% van de vrouwen en 27% van de mannen. Het percentage werknemers dat f 8000,- of meer verdiende was 2% van de vrouwen en 12% van de mannen. Het aantal werknemers in de sector dat in 1997 op het salarismaximum zat bedroeg 5678 FTE. Dit is 50% van het totale personeelsbestand. Het aantal werknemers in uitloprangen bedroeg in 1997 2510 FTE, oftewel 22% van het personeelsbestand. Het percentage werknemers dat op het

salarismaximum zat, was kleiner voor vrouwen (37%) dan voor mannen (55%). Hetzelfde geldt voor het percentage werknemers in uitloprangen, dat bijna 15% bedroeg voor vrouwen en 25% voor mannen.

Verschillen tussen provincies

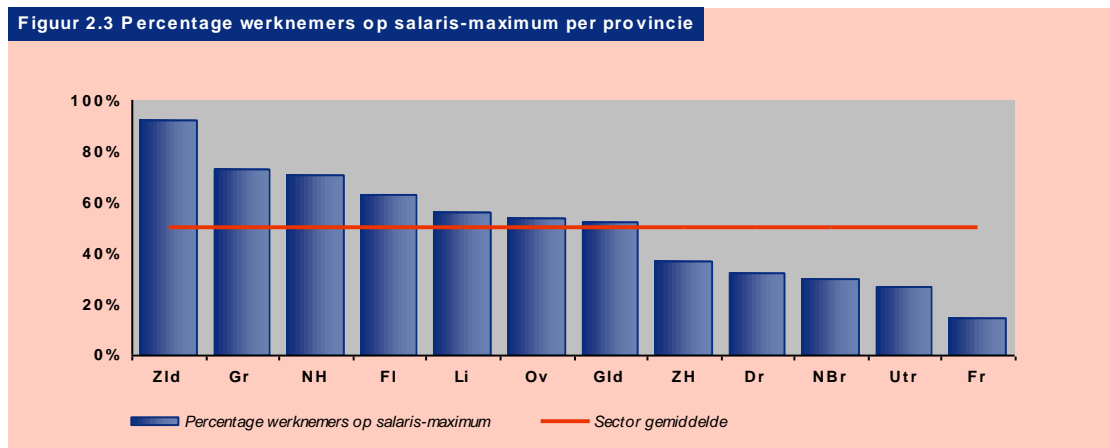
Figuur 2.2 geeft de procentuele verdeling van de werknemers over vier brede salarisklassen weer per provincie. Het percentage werknemers dat minder dan f 4000,- verdiende was relatief groot in Zeeland (46%), Groningen (41%), Drenthe (37%) en Overijssel (35%). Het percentage werknemers dat f 8000,- of meer verdiende was relatief groot (10% tot 15%) in Drenthe, Flevoland, Limburg, Noord-Brabant en Zuid-Holland. Opmerkelijk is dat Drenthe hoog scoort in beide categorieën, wat betekent dat er daar relatief weinig werknemers zitten in de groep f 4000,- tot f 8000,-.

Figuur 2.2 Procentuele verdeling van werknemers over salarisklassen per provincie



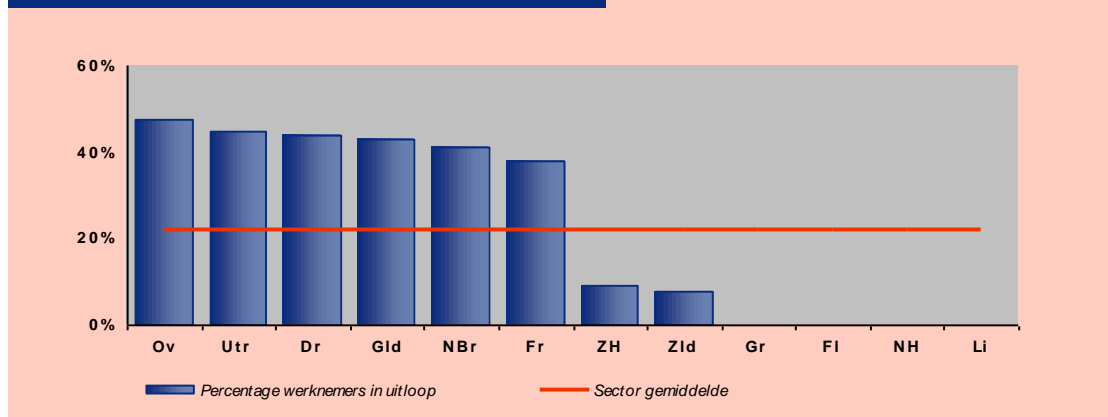
Figuur 2.3 toont het percentage werknemers dat op het salarismaximum zat per provincie. In Groningen, Flevoland, Noord-Holland en Zeeland was het percentage duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde. In Friesland, Utrecht en Noord-Brabant was dat percentage daarentegen duidelijk lager.

Figuur 2.3 Percentage werknemers op salaris-maximum per provincie



Ook het percentage werknemers in uitloprangen varieerde sterk tussen provincies (zie figuur 2.4). Het percentage was hoog in Friesland, Drenthe, Overijssel, Gelderland, Utrecht en Noord-Brabant. In Groningen, Flevoland, Noord-Holland en Limburg bestaan geen uitloprangen; in Zuid-Holland en Zeeland zijn ze afgeschaft voor toekomstige gevallen.

Figuur 2.4 Percentage werknemers in uitloop per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Over de periode 1994-1997 is de verdeling van werknemers over de vier salarisklassen iets verschoven. Het percentage werknemers dat minder dan f 4000,- en dat f 4000,- tot f 6000,- verdiende, is gedurende deze periode met ongeveer 5%-punten afgenomen. Het percentage werknemers dat f 6000,- tot f 8000,- en dat f 8000,- of meer verdiende is met 5%-punten toegenomen. Dit komt in globale zin overeen met de CAO-verhogingen die in deze periode hebben plaatsgevonden.

In 1997 is het percentage werknemers dat minder dan f 4000,- verdiende, afgenomen van 32% tot 31%, terwijl het percentage dat meer dan f 8000,- verdiende is toegenomen van 8,7% naar 9,1%.

Loosom en loonkosten

Trends

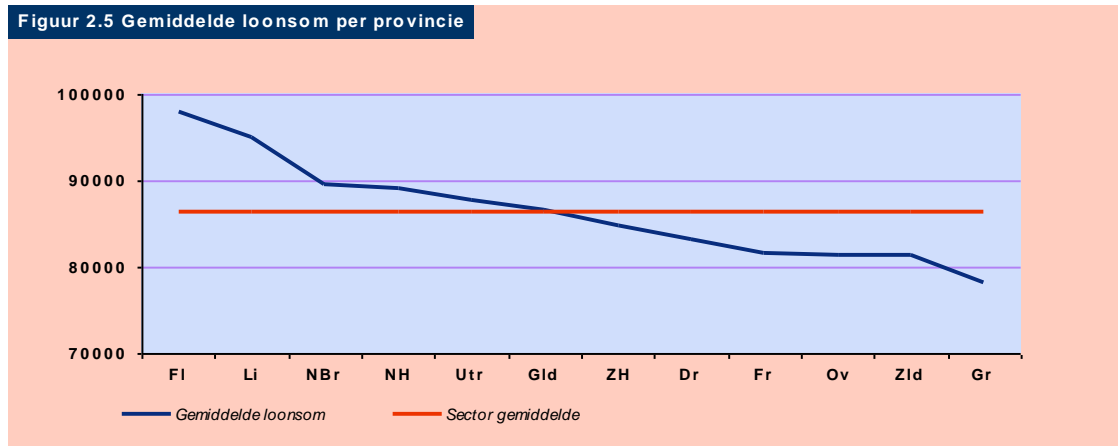
De salarissen stijgen als gevolg van CAO-verhogingen (in 1997: overloop structurele salarisverhoging van 1,5% per 1 juli 1996; structurele salarisverhoging van 1,25% per 1 januari 1997; de eenmalige uitkeringen van in totaal 2% in december 1997 minus negatieve overloop eenmalige uitkering van 0,75% in 1996) en van de post incidenteel (periodieken, functieopwaardering, loondrift, e.d.). De post incidenteel wordt daarnaast sterk beïnvloed door wijzigingen in het gemiddeld functieniveau als gevolg van overheveling van taken van of naar provincies, wat zich vertaalt in wijziging van de gemiddelde salarissom. Tevens zijn de mutaties van de werkgeverspremies pensioenen en sociale zekerheid van invloed. De loosom en de loonkosten - in de bijlage wordt exact aangegeven wat hieronder verstaan wordt - worden ook sterk beïnvloed door de ontwikkeling van het aantal FTE. Het saldo-effect van een geleidelijke daling van het aantal FTE en een stijging van de salarissen zorgt er al jaren voor dat de loosom van de provincies dicht aan blijft liggen tegen de 1 miljard.

De ontgroening is voor een deel het gevolg van de wens binnen provincies om bij een vacature te zoeken naar een vervanger met minimaal gelijke ervaring en dus minimaal een gelijk salaris. Een aantal provincies heeft getracht de ontgroening te bestrijden door het aantrekken van trainees; dit zou merkbaar moeten zijn in de gemiddelde loosom, ware het niet dat deze provincies in het verleden ook het instrument van werkervaringsplaatsen tegen het minimumloon hebben gehanteerd. Een aantal provincies heeft er bij de herbezetting van de ATV per 1 oktober 1997 bewust naar gestreefd zoveel mogelijk herbezetting te doen plaatsvinden door de instroom van jongeren. Het effect daarvan is niet zichtbaar in 1997, maar zou zichtbaar moeten worden in de gemiddelde loosom van 1998; in structurele zin wordt het effect pas zichtbaar als ook bij toekomstige vacatures wordt gestreefd naar instroom van jongeren. De ervaring leert dat het moeilijker is een structurele cultuurverandering op dit terrein teweeg te brengen, dan bij van een eenmalige gelegenheid zoals de invoering van ATV.

Sector 1997 en verschillen tussen provincies

De totale loonsom bedroeg 983 miljoen; de gemiddelde loonsom (loonsom per FTE) bedroeg f 86.409,-. Figuur 2.5 toont de gemiddelde loonsom per provincie. In Flevoland en Limburg was de gemiddelde loonsom duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde terwijl deze in Groningen, Zeeland, Friesland, Overijssel en Drenthe duidelijk lager was dan het sectorgemiddelde. De totale loonkosten in de sector Provincies waren in 1997 1.004 miljoen

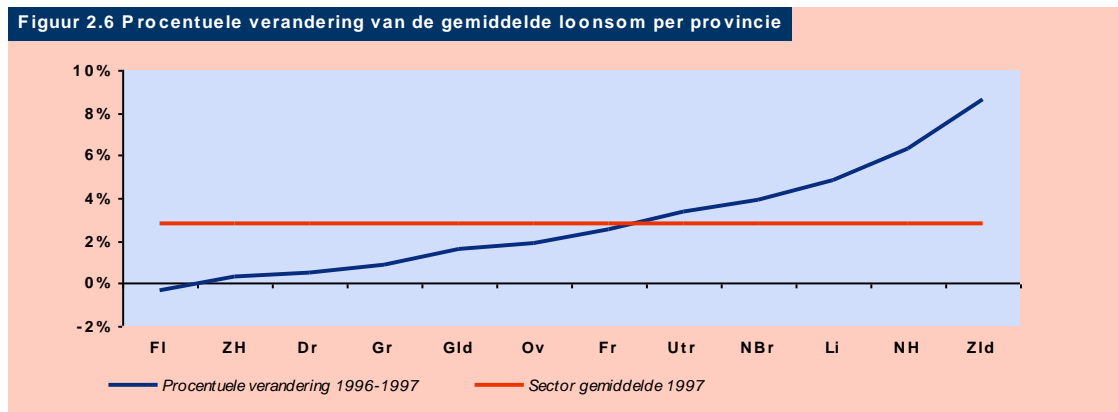
Figuur 2.5 Gemiddelde loonsom per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Figuur 2.6 toont de procentuele verandering van de gemiddelde loonsom in 1996-1997 per provincie.

Figuur 2.6 Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom per provincie



In Zeeland, Noord-Holland, Limburg en Noord-Brabant was de toename van de gemiddelde loonsom duidelijk groter dan het sectorgemiddelde (2,8%). In Groningen, Drenthe, Gelderland en Zuid-Holland was de procentuele toename duidelijk lager dan het sectorgemiddelde terwijl er in Flevoland in het afgelopen jaar zelfs sprake was een afname van de gemiddelde loonsom. In eerdere jaren was de stijging in Flevoland juist opvallend groot; de verklaring voor de afname 1996/97 ligt daar in de relatief hoge uitstroom van medewerkers op maximumsalaris en de (minder omvangrijke) vervanging door medewerkers in het begin van de schaal.

De gemiddelde loonsom, de totale loonsom en de totale loonkosten zijn in de periode 1994 - 1997 gemiddeld jaarlijks met respectievelijk 2,5%, 0,5% en 1,0% toegenomen. De toename van deze kosten in het afgelopen jaar waren respectievelijk 2,8%, 0,0% en 0,6%.

3. Overige kosten

Uitkeringen als gevolg van ontslag of wachtgeld/VUT

Trends

Er is al jaren sprake van een stijgende tendens van de totale uitgaven van provincies aan uitkeringen voor wachtgeld, ontslagregeling en wachtgeld/VUT; een belangrijk deel van deze stijging is het gevolg van reorganisaties, waarbij overigens veelal een keuze werd gemaakt uitstroombevorderende maatregelen voor oudere werknemers te treffen. Deze laatste maatregelen waren in aanvulling op de centrale VUT-maatregel, die door de provincies al werd gebruikt om veranderingen in de organisaties dan wel in de samenstelling van de organisaties te weeg te brengen. De oorsprong van de wachtgeld/VUT-regeling lag in de wens om gedwongen ontslagen te voorkomen door vrijwillig ontslag van ouderen te bevorderen (remplaçantenregeling); het Kabinet streeft er al jaren na dat in overheids- en marktsectoren bij reorganisaties ouderen alleen naar rato uitstromen. Mede onder deze druk werd de instroom in de wachtgeld/VUT-regeling vanaf 1 oktober 1995 niet meer mogelijk. In de praktijk is deze regeling bij reorganisaties opgevolgd door de nonactiviteitsregeling waarbij iemand formeel in actieve dienst blijft, maar met een lager (bijv. 70%) salaris genoeg neemt totdat betrokkene de leeftijd van 61 jaar bereikt, waarna men als onderdeel van de 'deal' automatisch met FPU gaat. De salariskorting van zo'n 30% wordt echter niet betiteld als wachtgeld, zodat de kosten hiervan niet tot uitdrukking komen in de opgaven m.b.t. wachtgeld. Door het geleidelijk instromen in de FPU van de personen die voor 1 oktober 1995 in de wachtgeld/VUT-regeling zijn getreden, lopen de wachtgeldkosten van de provincies voor wachtgeld/VUT steeds verder terug. Op den duur blijven dan alleen de echte wachtgeldkosten over.

Het Kabinet is voornemens ook de overheid onder de WW te brengen, maar beraadt zich nog in welke mate daarbij sprake zal zijn van risicoverevening. Op dit moment zijn de meeste overheids-werkgevers, w.o. de provincies eigen risicodragers voor de WW, waardoor alle wachtgeldkosten voor rekening komen van de werkgever (na aftrek van de pseudo-premie WW die ingehouden wordt van het salaris van de overheidswerknemer en die onafhankelijk van de feitelijke kosten van de eigen werkgever wordt vastgesteld). Op het moment dat er sprake zou zijn van gedeeltelijke risicoverevening zou de financiële prikkel voor provincies om wachtgeldkosten zoveel mogelijk te vermijden voor een deel verdwijnen, zodat verwacht mag worden dat de provincies bij reorganisaties meer personen via de WW zullen laten uitstromen. Ook de terughoudendheid bij individueel ontslag zal - vanuit financieel oogpunt - wat afnemen. Op dit moment zijn de uitgaven van de provincies voor WW-conforme uitkeringen beduidend lager dan het gemiddelde van de marktsector, zeker als de kosten i.v.m. wachtgeld/VUT niet meegeteld worden. In sommige provincies zijn de totale kosten van uitkering als gevolg van ontslag lager dan de werknemerspremie; bij invoering van de WW bij de overheid verdwijnt deze tijdelijke inkomstenbron weer. Bij de vraagstelling is in 1997 nog geen onderscheid gemaakt in 'bovenwettelijke' uitgaven en WW-conforme uitgaven.

Sector 1997

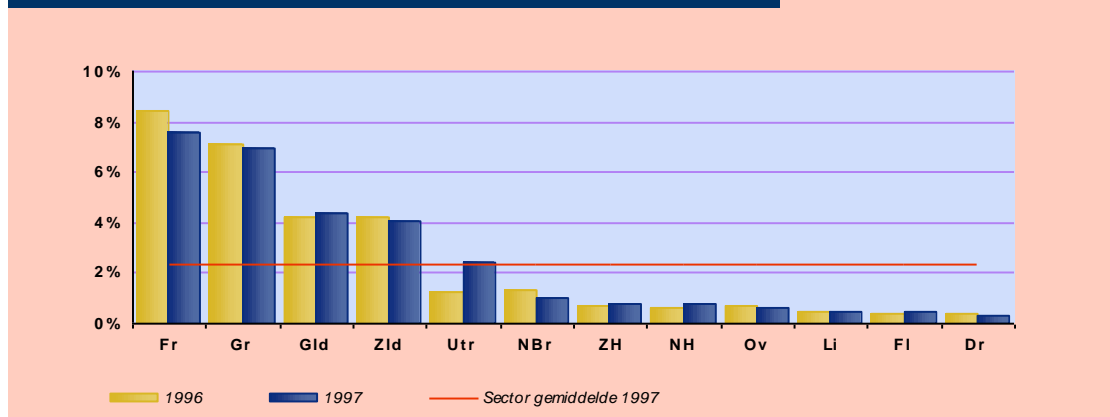
In 1997 is door de sector gemiddeld 2,4% van de totale loonsom uitgegeven aan uitkeringen als gevolg van ontslag of de wachtgeld/VUT-regeling. Van de totale bestedingen werd 57% uitgegeven aan de wachtgeld/VUT-regeling. In totaal ontvingen 394 ambtenaren (FTE) een uitkering, wat gelijk is aan 3,5% van het totale personeelsbestand. Hiervan kreeg 53% een uitkering op grond van de wachtgeld/VUT-regeling.

Verschillen tussen de provincies

Figuur 3.1 laat voor 1997 het percentage van de loonsom dat besteed is aan uitkeringen zien per provincie. De bestedingen aan uitkeringen varieerden sterk tussen de provincies. In Groningen en

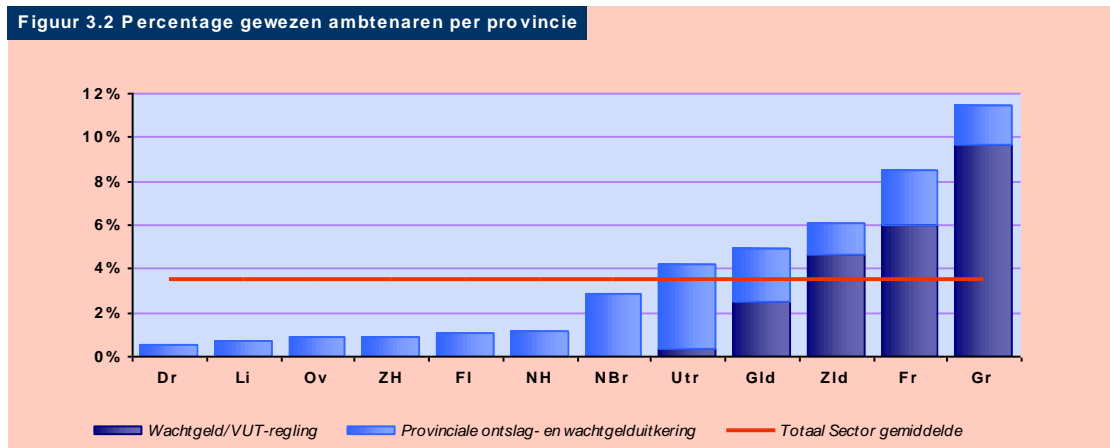
Friesland werd ongeveer 7% van de loonsom besteed aan uitkeringen, in Gelderland en Zeeland ruim 4%, in Utrecht ruim 2%, en in de overige provincies 1% of minder. 6 Provincies verstrekten in 1997 uitkeringen op grond van de wachtgeld/VUTregeling, te weten Groningen, Friesland, Utrecht, Gelderland, Zuid-Holland en Zeeland.

Figuur 3.1 Percentage van de loonsom besteed aan uitkeringen per provincie



Figuur 3.2 geeft het totaal aantal gewezen ambtenaren naar provincie weer t.o.v. het totale personeelsbestand. Het percentage ambtenaren was duidelijk groter dan het sectorgemiddelde in Groningen, Friesland, Zeeland en Gelderland en duidelijk kleiner dan het sectorgemiddelde in Drenthe, Limburg, Overijssel, Flevoland, Noord- en Zuid-Holland. Het grote percentage gewezen ambtenaren in Groningen, Friesland, Zeeland en Gelderland ten opzichte van de overige provincies, is toe te schrijven aan het feit dat in die provincies - in tegenstelling tot de andere provincies - een groot aantal gewezen ambtenaren een uitkering kregen op grond van de wachtgeld/VUTregeling.

Figuur 3.2 Percentage gewezen ambtenaren per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

De bestedingen aan uitkeringen in de sector zijn over de periode 1994 - 1996 gestegen van 1,4% naar 2,4% van de loonsom. De bestedingen in 1997 zijn t.o.v. 1996 voor de sector als geheel gelijk gebleven. Wanneer echter per provincie gekeken wordt (figuur 3.1) dan blijkt dat in Friesland de bestedingen aan uitkeringen duidelijk gedaald zijn in het afgelopen jaar, terwijl er in Utrecht sprake was van een duidelijke stijging. Voor de overige provincies geldt dat de veranderingen in het afgelopen jaar relatief klein waren. Het aandeel van de bestedingen dat aan de wachtgeld/VUTregeling is uitgegeven is over de periode 1994 - 1996 gestegen van 40% tot 62%. Het afgelopen jaar is het

aandeel echter weer afgenomen tot 57%, wat gezien het stopzetten van de instroom op 1 oktober 1995 nog een groot aandeel genoemd mag worden.

Na een sterke stijging van het aantal gewezen ambtenaren in 1994 - 1995 (van 292 tot 432 FTE), is sinds 1995 het aantal gewezen ambtenaren afgenomen. Ten opzichte van 1996 is het aantal dit jaar gedaald met 11. Deze daling was het netto resultaat van een daling van 27 ambtenaren die een uitkering kregen op basis van een wachtgeld/VUTregeling en een stijging van 16 ambtenaren die een uitkering kregen op basis van de provinciale ontslag- en wachtgeldregelingen. De daling van het aantal ambtenaren met een wachtgeld/VUTuitkering in 1997 t.o.v. 1996 is met name toe te schrijven aan de afname van die uitkeringen in Friesland en Gelderland. De toename van het aantal provinciale ontslag- en wachtgelduitkeringen is met name toe te schrijven aan de provincies Zeeland en Utrecht.

Uitgaven aan scholing en ambtsjubileumgratificaties

Trends

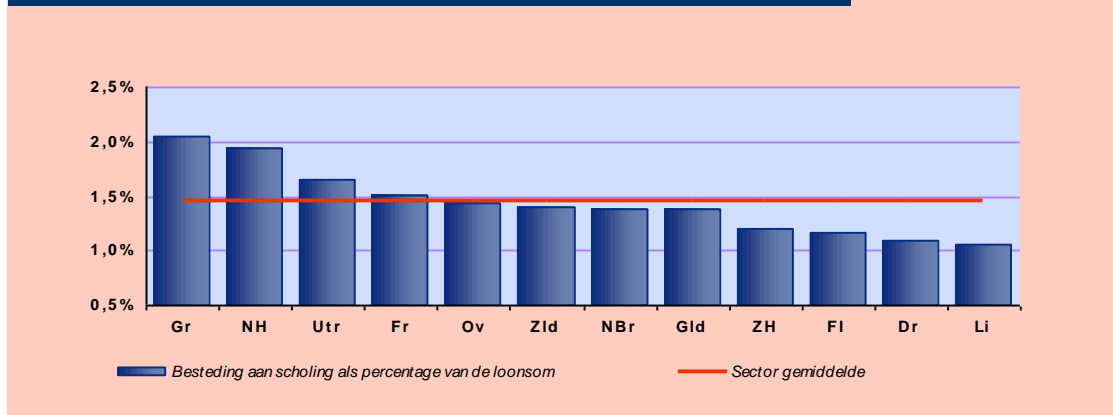
De provincies zitten in een veranderingsproces, zodat verwacht zou mogen worden dat veel gelden besteed worden aan scholing; alhoewel nergens een vaste norm voor scholing is vastgesteld, kan op grond van de ervaring in de marktsector worden verwacht dat de presterende provincies minimaal 2% van de loonsom uitgeven aan scholing. De omvang van de uitgaven aan scholing zegt uiteraard nog niet zoveel over de kwaliteit van de scholing. De ervaring leert dat scholing zich over het algemeen concentreert op de leeftijdsgroepen onder de 45 jaar; in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en het streven naar employability zou verwacht mogen worden dat ook de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar in gelijke mate gebruik gaan maken van scholingsmogelijkheden. Zolang dat nog niet het geval is, ligt het voor de hand dat bij sterk vergrijsde sectoren, zoals de provincies, de uitgaven voor scholing ver beneden de 2% van de loonsom blijven.

Ambtsjubileumgratificaties, in het bijzonder die welke slaan op de jaren in overheidsdienst, behoren tot een overheidscultuur, waarbij trouw extra beloond wordt. De kosten voor deze gratificaties komen terecht bij de overheidswerkgever waar betrokkene bij het bereiken van het 25-, 40- of zelfs 50-jarig jubileum werkzaam is; in het verleden trokken de provincies veel gemeenteamttenaren en waterschapsambtenaren aan. Door de overheveling van taken is er ook sprake van veel ex-rijksambtenaren. Door de vergrijzing nemen de kosten voor ambtsjubileumgratificaties toe, al is er wel sprake van een dempende werking doordat minder mensen zo'n jubileum halen. De meeste provincies kennen de aanvullende bepaling dat een werknemer bij reorganisatieontslag en soms ook bij VUT/FPU een ambtsjubileumgratificatie naar rato krijgen. Hierdoor nemen de kosten sterk toe en zullen op andere momenten - m.n. in periodes van reorganisatie - optreden; door dit laatste is het wat moeilijker aan de hand van ontwikkelingen in het verleden een voorspelling te doen over de ontwikkelingen in de toekomst. Bij de voorbereiding van de laatste CAO is in werkgeverskring de suggestie gedaan om de gelden voor ambtsjubileumgratificaties (met een afbouwregeling) in het kader van de employability in te zetten voor extra scholing voor werknemers met een lang dienstverband.

Sector 1997, verschillen tussen de provincies en vergelijking met eerdere jaren

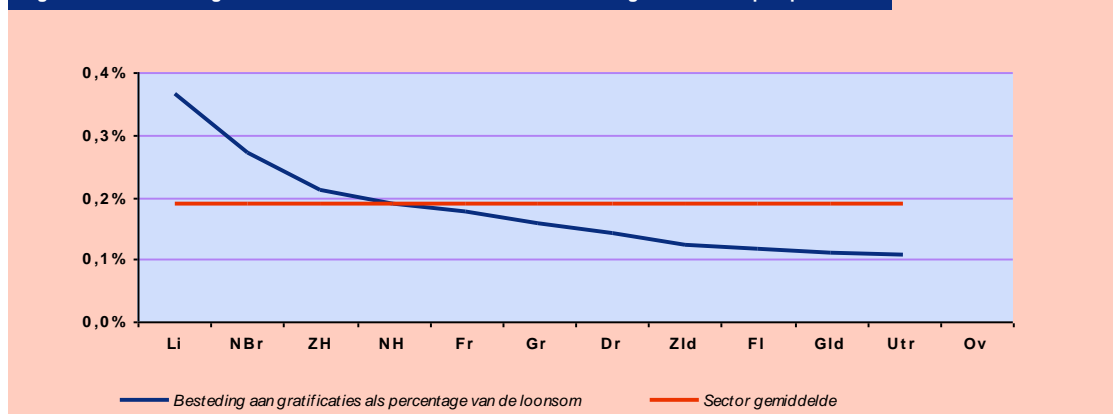
In 1997 zijn voor het eerst gegevens verzameld over het bedrag dat besteed wordt aan scholing (definitie zie de bijlage). In 1997 is hieraan in totaal 14,3 miljoen uitgegeven. Dit is gelijk aan 1,5% van de totale loonsom. Figuur 3.3 toont het percentage van de loonsom dat besteed is aan scholing per provincie. In Groningen en Noord-Holland was het percentage hoger dan het sectorgemiddelde, terwijl in Drenthe, Flevoland, Zuid-Holland en Limburg het percentage lager was dan het sectorgemiddelde.

Figuur 3.3 Percentage van de loonsom dat wordt besteed aan scholing per provincie



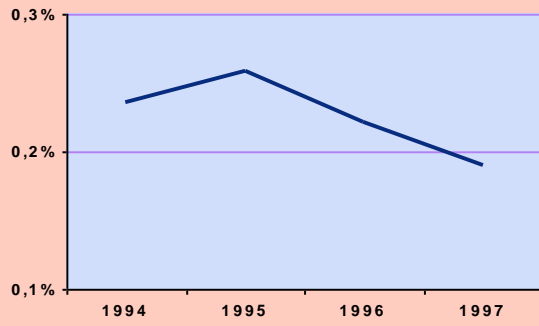
Voor alle provincies met uitzondering van Overijssel waren gegevens beschikbaar over het bedrag dat in 1997 besteed is aan ambtsjubileumgratificaties. In 1997 is in de overige 11 provincies gemiddeld 0,19% van de totale loonsom uitgegeven aan ambtsjubileumgratificaties. Figuur 3.4 toont het percentage van de loonsom dat besteed is aan gratificaties per provincie. In Noord-Brabant en Limburg was het percentage duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde, terwijl in Groningen, Drenthe, Gelderland, Utrecht, Flevoland en Zeeland het percentage lager was dan het sectorgemiddelde.

Figuur 3.4 Percentage van de loonsom dat besteed wordt aan gratificaties per provincie



Het percentage van de loonsom dat besteed is aan gratificaties is gedurende de periode 1994 - 1997 gedaald, na een aanvankelijke stijging in 1995 (zie figuur 3.5).

Figuur 3.5 Percentage van de loonsom dat besteed wordt aan gratificaties



4. Deelname aan categorale regelingen

Seniorenregeling

Trends

Vanaf 1 juli 1994 kent de sector een seniorenregeling: vanaf 55 jaar een gemiddeld 32-urige werkweek en vanaf 60 jaar een keuze tussen een gemiddeld 32-urige en een gemiddeld 24-urige werkweek. Bij de totstandkoming van de CAO-afspraken in 1993 zijn sociale partners ervan uitgegaan dat er sprake zou zijn van een geleidelijke gewinning aan de nieuwe regeling, zodat de deelnemingspercentages geleidelijk zouden oplopen. Pas in de structurele situatie zou sprake zijn van een deelnemingspercentage van 80% aan de gemiddeld 32-urige werkweek en 70% aan de gemiddeld 24-urige werkweek.

Tot 1 oktober 1995 bestond de mogelijkheid van uittreding via de wachtgeld/VUT-regeling, welke door nogal wat provincies intensief gebruikt is bij reorganisaties, waardoor daar juist veel (potentiële) gebruikers van de sectorale seniorenregeling uittraden. Vanaf 1996 is het schrappen van die mogelijkheid merkbaar in de deelnemingspercentages van betrokken provincies, maar het dempende effect hiervan zal pas in 2000 nagenoeg geheel verdwenen zijn. Een soortgelijk effect op het deelnemingspercentage treedt op bij toepassing van de zg. nonactiviteitsregeling bij reorganisatie; in 1997 is deze regeling alleen op wat grotere schaal toegepast in Drenthe. De toenemende vergrijzing in de sector leidt tot een sterke toename van de potentiële gebruikers; ook het FPU-effect (zie onder VUT/FPU) zal leiden tot een toename. Naar verwachting zal deze toename echter geen effect hebben op de verdere groei van de deelnemingspercentages tot 80% respectievelijk 70%, zoals in de CAO verondersteld voor de structurele situatie. De seniorenregeling kent als voorwaarde dat betrokkene minimaal 5 jaar in dienst van de betrokken provincie is, maar dat zal, gelet op de geringe mobiliteit in die leeftijdsklasse, vaak het geval zijn. Op verzoek van de bonden wordt onderzocht in hoeverre er een verschil in deelnemingspercentages is, gerelateerd aan leeftijd of geslacht. Lagere en hogere inkomens nemen relatief wat meer deel; verschil naar geslacht is er nauwelijks, al maken wat minder vrouwen gebruik van de 24-urige werkweek, wat veroorzaakt wordt door het feit dat ook op die leeftijd nogal wat vrouwen in deeltijd werken.

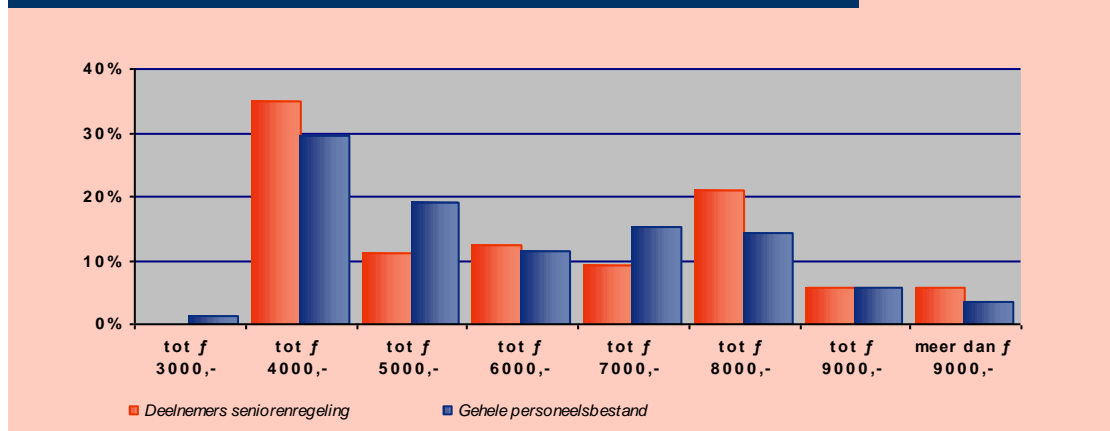
In de eerste jaren was het deelnemingspercentage voor de leeftijdsgroep 55 - 59 jaar hoger dan dat voor de groep 60 jaar en ouder, maar vanaf 1996 is die verhouding omgedraaid. Beide percentages vertonen een groei. In Limburg en Overijssel liggen de deelnemingspercentages voor de groep 60 jaar en ouder inmiddels boven het maximum waarvan de CAO 1993/94 is uitgegaan.

Sector 1997

Het percentage deelnemers aan de seniorenregeling bedroeg in 1997 44% in de leeftijdsgroep 55-59 jaar en 52% in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder. Voor de berekening van dit percentage is het aantal deelnemers aan de seniorenregeling gerelateerd aan het aantal werknemers dat gebruik kan maken van de regeling. Dit zijn werknemers van respectievelijk 55-59 jaar en 60 jaar en ouder die geen gebruik maakten van een nonactiviteitsregeling. In 1997 was het aantal werknemers dat gebruik maakte van de seniorenregeling gelijk aan 588 FTE; hiervan was 90% man. Het aantal deelnemers in de leeftijd 55-59 jaar en in de leeftijd van 60 jaar en ouder was respectievelijk gelijk aan 461 FTE en 127 FTE. Het percentage deelnemers in de twee leeftijdsgroepen varieerde niet tussen mannen en vrouwen.

Van de deelnemers verdienden 35% minder dan f 4000,- per maand en 11% verdienden f 8000,- of meer per maand, terwijl voor het gehele personeelsbestand deze percentages respectievelijk 30% en 9% bedroegen (zie figuur 4.1). Hieruit blijkt dat onder de deelnemers zowel de lage als hoge inkomensklassen oververtegenwoordigd waren t.o.v. het totale personeelsbestand.

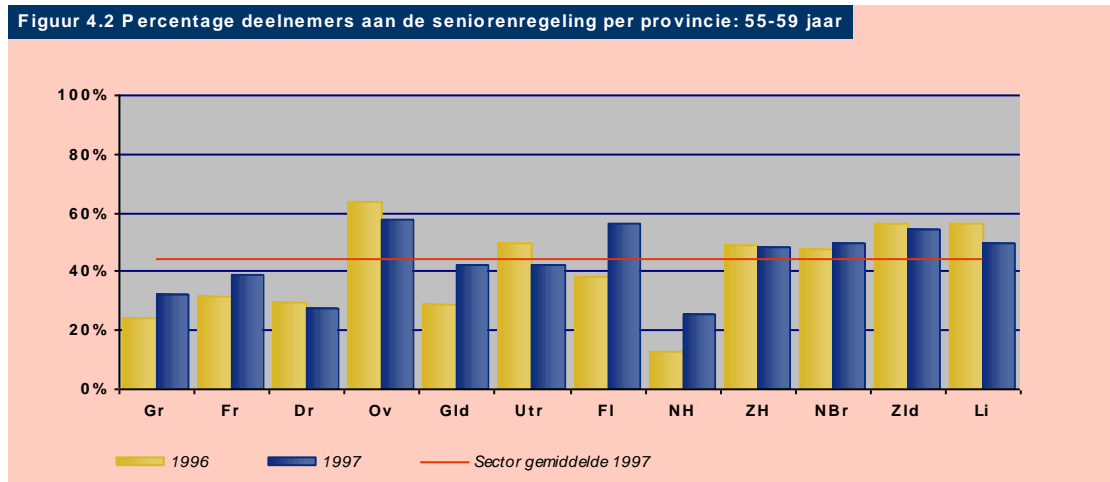
Figuur 4.1 Percentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklassen



Verschillen tussen de provincies

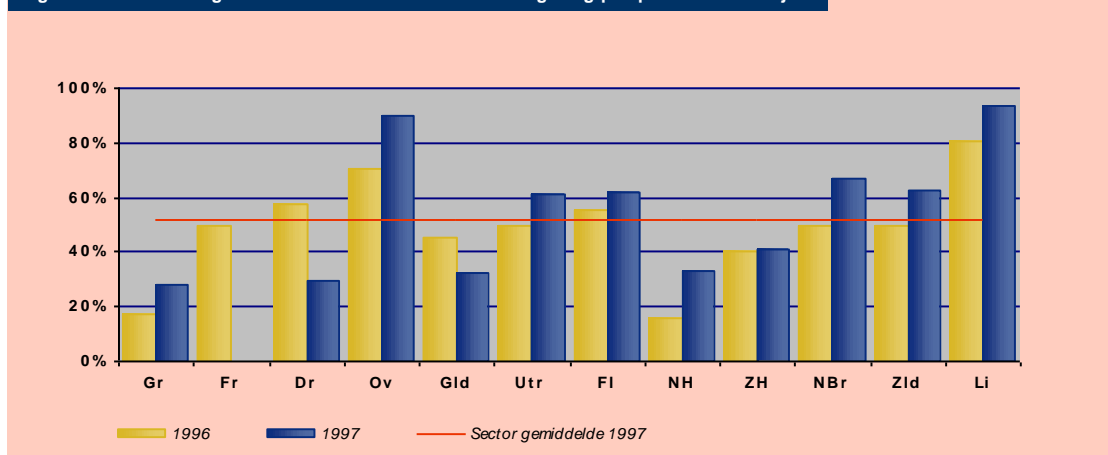
Figuur 4.2 toont het percentage deelnemers aan de seniorenregeling voor de leeftijdsgroep 55-59 jaar per provincie. Dit percentage was duidelijk lager dan het sectorgemiddelde in Groningen, Friesland, Drenthe en Noord-Holland en duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde in Overijssel, Flevoland en Zeeland.

Figuur 4.2 Percentage deelnemers aan de seniorenregeling per provincie: 55-59 jaar



Het percentage deelnemers in de leeftijd 60 jaar en ouder (zie figuur 4.3) was duidelijk lager dan het sectorgemiddelde in Groningen, Friesland, Drenthe, Gelderland en Noord-Holland en hoger dan het sectorgemiddelde in Overijssel, Utrecht, Flevoland, Noord-Brabant, Zeeland en Limburg.

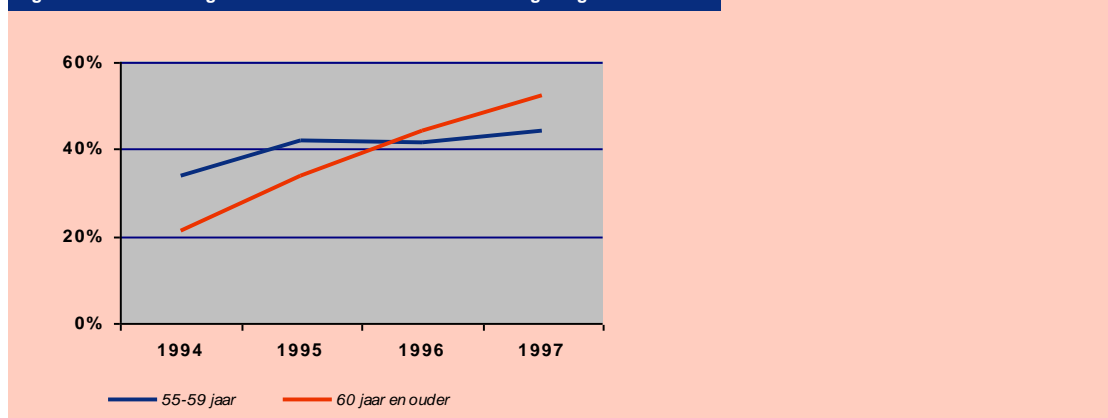
Figuur 4.3 Percentage deelnemers aan de seniorenregeling per provincie: 60+ jaar



Vergelijking met eerdere jaren

Het percentage deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994-1997 in beide leeftijdsgroepen toegenomen (zie figuur 4.4). Het percentage deelnemers is in 1997 t.o.v. 1996 met bijna 3%-punten (55-59 jaar) en 8%-punten (60 jaar en ouder) toegenomen. In het afgelopen jaar is het percentage werknemers dat gebruik maakte van de seniorenregeling in de leeftijdsgroep 55-59 jaar toegenomen in Groningen, Friesland, Gelderland, Flevoland, Noord-Holland en afgenomen in Overijssel, Utrecht en Limburg. Voor de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder is het percentage deelnemers in 1997 t.o.v. 1996 vooral toegenomen in Groningen, Overijssel, Utrecht, Noord-Holland, Noord-Brabant en Zeeland en afgenomen in Friesland, Drenthe en Gelderland. Er was in 1997 sprake van een lichte groei van het deelnemingspercentage van de regeling gemiddeld 24-urige werkweek voor 60 jaar en ouder. Dit is een saldo-effect van aanzienlijke daling in sommige provincies en stijging in andere.

Figuur 4.4 Percentage deelnemers aan de seniorenregeling in de sector



Het aantal deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994 - 1997 in de leeftijdsgroepen 55-59 jaar en 60 jaar en ouder, respectievelijk van 339 FTE naar 481 FTE en van 42 FTE naar 127 FTE toegenomen; is deze periode is ook de potentiële doelgroep beduidend toegenomen.

VUT/FPU

Trends

De VUT-regeling is vanaf 1 april 1997 omgezet in een FPU-regeling, waardoor vanaf 55 jaar de mogelijkheid bestaat uit te treden (maar dan tegen een beduidend lagere uitkering). Andere belangrijke wijzigingen waren: de verlaging van de uitkering bij FPU op grond van 40 dienstjaren, de financiële prikkel bij later uittreden dan de 'spilleeftijd' en de mogelijkheid in deeltijd uit te treden. De ervaring leert dat tot op heden weinig mensen eerder uittreden tegen een lagere uitkering, behoudens vrouwen die geen kostwinner zijn. Het feit dat geen mensen in de provinciale sector in deeltijd uittreden kan verklaard worden door de aantrekkelijke sectorale seniorenregeling, die al leidt tot werktijdvermindering. De verlaging van de uitkering bij FPU op grond van 40 dienstjaren (van 75% naar 70%) leidt ertoe dat betrokkenen van 60 jaar tot hun 61^e jaar wachten om dan tegen 75% uit te treden. Het relatieve aantal mensen dat 40 dienstjaren (bij de overheid) voor de leeftijd van 61 jaar haalt, zal in de nabije toekomst afnemen door het effect van verhoging van de leerplichtige leeftijd en toegenomen opleidingsduur in de naoorlogse jaren. Ook de licht toegenomen mobiliteit tussen overheids- en marktsector speelt daarbij een rol.

In tegenstelling tot de VUT-regeling kent de FPU-regeling geen pensioenopbouw tijdens FPU meer, wat geen merkbaar verschil in het gebruik van de regeling te zien heeft gegeven; voor een klein deel kan dit verklaard worden door de mogelijkheid op vrijwillige basis te kiezen voor pensioenopbouw en voor een groot deel door de zeer hoge netto-uitkomst van een 75% bruto FPU-uitkering (gemiddeld 95% netto). Door het zeer uitvoerige overgangsrecht behorend bij de introductie van de FPU, is het veronderstelde volume-effect van 10% nog niet opgetreden. Dit z.g. FPU-effect zal inhouden dat men gemiddeld later uittreedt en dat de kosten van de sectorale seniorenregeling zullen toenemen. De centrale FPU-overeenkomst kent de mogelijkheid dat de werkgeverspremies voor het omslagdeel van de FPU worden gesectoraliseerd; de cijfers voor de periode 1 april 1997 tot 1 april 1998 leren dat het gebruik van de FPU-regeling gerelateerd aan de actieve populatie van 55 jaar en ouder voor de sector provincies niet afwijkt van het gemiddelde van de overheidssectoren. Sectorale FPU-premie zal voor de sector provincies wel een kostenstijging van 25 - 30% (voor omslaggedeelte) te zien geven als gevolg van het relatief hoge aantal 55-plussers in vergelijking tot de andere overheidssectoren, welk verschil de komende jaren nog zal toenemen.

In onderstaande cijfers zijn alleen diegenen begrepen die vanuit een actief dienstverband met VUT/FPU zijn gegaan, dus niet diegenen die in de VUT/FPU terecht kwamen via de wachtgeld/VUT-regeling.

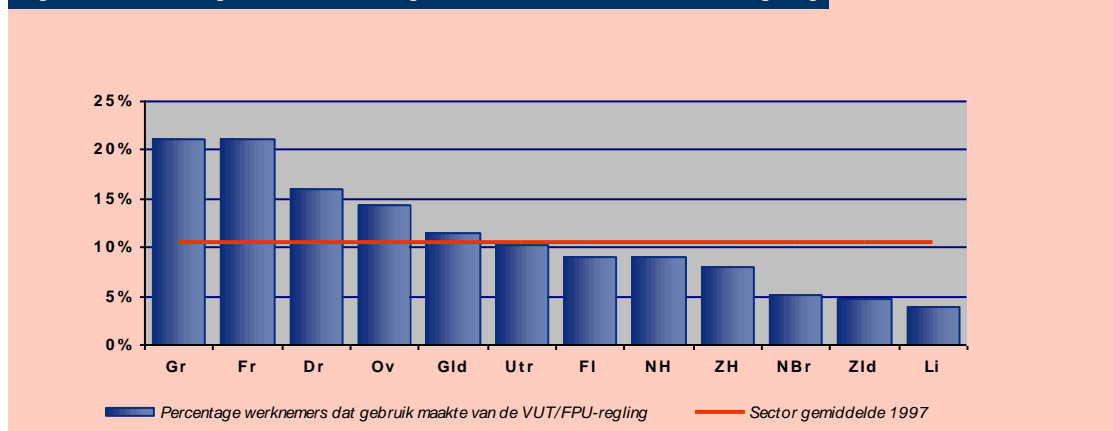
Sector 1997

In 1997 was het aantal werknemers dat met de VUT/FPU ging gelijk aan 134 FTE, waarvan 93% man. Uitgedrukt in een percentage van het aantal actieven van 55 jaar en ouder is het aantal werknemers dat met VUT/FPU ging 11%; het percentage was voor mannen 11% en voor vrouwen 6%. Twintig procent van de werknemers die met de VUT/FPU ging, deed dit op grond van 40-dienstjaren.

Verschillen tussen de provincies

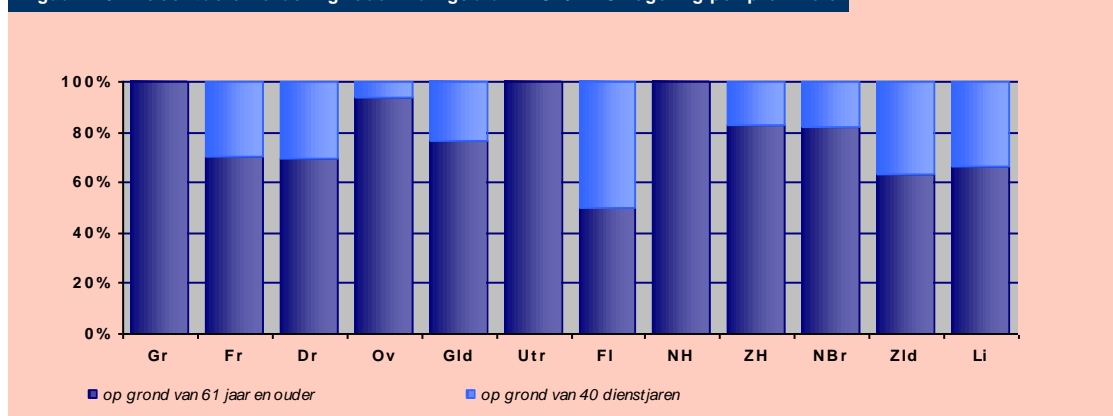
Het aantal werknemers dat vanuit een actieve betrekking met de VUT/FPU ging, gerelateerd aan het aantal werknemers van 55 jaar en ouder, was voor de sector 11%, hetgeen gelijk is aan het gemiddelde van alle overheidssectoren. Het percentage werknemers (FTE) dat met de VUT/FPU ging per provincie wordt getoond in figuur 4.5. Duidelijk boven het gemiddelde was dit in Friesland, Drenthe, Limburg en Overijssel; duidelijk onder het gemiddelde in Utrecht, Flevoland, Groningen en Noord-Brabant. In de meeste provincies lag dit percentage voor vrouwen lager dan voor mannen, behalve in Groningen (V 39%) en Friesland (V 28%).

Figuur 4.5 Percentage werknemers dat gebruik maakte van de VUT/FP U-regeling



Figuur 4.6 toont de procentuele verdeling van de grondslag voor het met de VUT/FP U gaan per provincie. Het percentage werknemers dat met de VUT/FP U ging op grond van 40-dienstjaren varieerde tussen de 0% en 20% in Groningen, Overijssel, Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant en tussen de 20% en 40% in Friesland, Drenthe, Zeeland, Limburg. Het allerhoogste percentage werd gevonden voor Flevoland (50%).

Figuur 4.6 Procentuele verdeling reden van gebruik VUT/FP U-regeling per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Het afgelopen jaar is het percentage werknemers dat in de sector met de VUT/FP U ging, vrijwel constant gebleven. Het percentage werknemers dat in 1997 met de VUT/FP U ging, is toegenomen in Drenthe, Overijssel, Flevoland, Noord-Holland, Zuid-Holland, Brabant en Limburg en is afgenomen in Groningen, Friesland, Gelderland, Utrecht en Zeeland. Figuur 4.7 toont het percentage werknemers (FTE) dat in de sector met de VUT/FP U ging in de periode 1994 – 1997. Het percentage werknemers dat met de VUT/FP U ging op grond van 40 dienstjaren, varieert in de periode 1994 - 1997 sterk (zie figuur 4.8).

Figuur 4.7 VUT\FPU-regeling

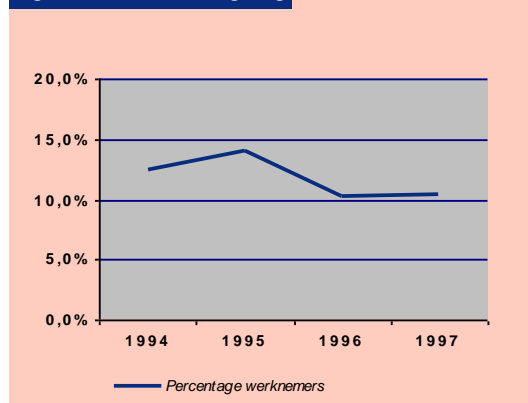
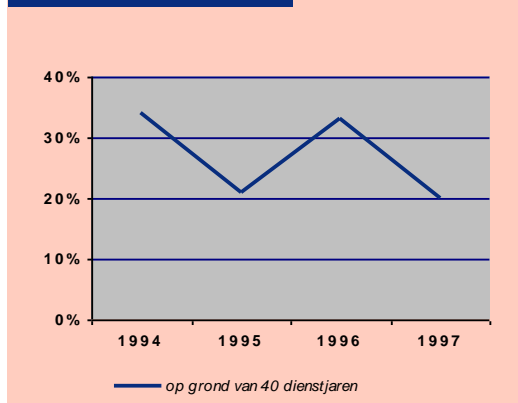


Fig 4.8 Percentage VUT/FP U



Betaald ouderschapsverlof

Trends

Alle provincies kennen een regeling voor betaald ouderschapsverlof; de laatste provincie die deze regeling trof was Drenthe, met als ingangsdatum 1 april 1998. Sinds 1997 bestaat de mogelijkheid het betaald ouderschapsverlof ook op te nemen in de periode dat het kind 4 - 8 jaar is; deze verruiming is echter niet van toepassing op belanghebbenden waarvan het kind op de datum van inwerkingtreding van deze wijziging de leeftijd van vier jaar bereikt heeft. Door deze laatste bepaling ontstaat geen inhaaleffect; door de verruiming op zich zal het gebruik van de regeling licht stijgen. De regeling zal in de huidige maatschappelijke verhoudingen meer gebruikt worden door vrouwen dan door mannen; de ervaring leert dat het feit dat het gaat om een regeling voor betaald verlof, ertoe leidt dat meer mannen ervan gebruik maken dan bij de wettelijke regeling, waarbij alleen sprake is van recht op onbetaald verlof. Om een inzicht te krijgen in het kostenbeslag van de regeling van betaald verlof wordt het gebruik uitgedrukt in een gemiddelde per FTE; zeker bij vrouwen zal het gebruik van de regeling zich beperken tot de leeftijdsgroep tot 45 jaar. Vanwege de ontgroening neemt de potentiële doelgroep relatief af, zodat voor de werkgever het gemiddelde aantal uren per FTE relevanter is.

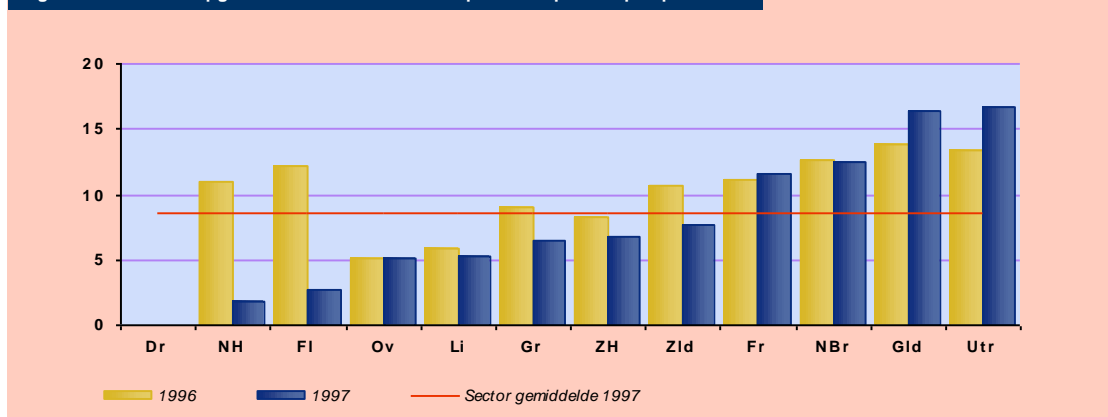
Sector 1997

In de sector is in 1997 ruim 90.000 uur ouderschapsverlof opgenomen. Hiervan is 55% opgenomen door mannen. Het aantal uren opgenomen ouderschapsverlof per FTE in de 11 provincies bedroeg in 1997 8,5. Het gemiddeld aantal uren ouderschapsverlof (per FTE) was hoger onder vrouwen (15 uur/FTE) dan onder mannen (6 uur/FTE).

Verschillen tussen de provincies

Figuur 4.9 toont het gemiddeld aantal uren ouderschapsverlof in 1997 per provincie. Het gemiddeld aantal opgenomen uren ouderschapsverlof was hoger dan het sectorgemiddelde in Friesland, Gelderland, Utrecht en Noord-Brabant. In de overige provincies was sprake van een dalende tendens, die voor een deel verklaard kan worden door de ontgroening.

Figuur 4.9 Aantal opgenomen uren ouderschapsverlof per fte per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

In het afgelopen jaar is het gemiddeld aantal opgenomen uren ouderschapsverlof afgenomen van 10,3 tot 8,5. Een groot deel van deze daling (zie figuur 4.9) is het gevolg van een aanzienlijke afname van het gemiddeld aantal opgenomen uren ouderschapsverlof in Flevoland (van 12,2 naar 2,7) en Noord-Holland (van 10,9 naar 1,7). In Flevoland is in 1997 geen ouderschapsverlof opgenomen door vrouwen.

5. Ziekteverzuim

Trends

Belangrijke factoren die van invloed zijn op het ziekteverzuim zijn: leeftijd, aard van de werkzaamheden, geslacht, managementsturing, arbeidsmoraal, werkdruk en combinatie van zorg en arbeid. De gemiddelde leeftijd in de sector provincies ligt hoog in vergelijking met de marktsector en met de meeste overheidssectoren, hetgeen zou kunnen leiden tot een wat hoger verzuim. De gemiddelde aard van de werkzaamheden in de sector geven echter weer aanleiding tot de verwachting dat er sprake zou moeten zijn van een laag verzuim; ook de verhouding mannen en vrouwen in de sector geven aanleiding tot die verwachting. De cijfers hebben betrekking op het ziekteverzuim exclusief zwangerschapsverlof, omdat voor het laatstgenoemde door de werkgever uiteraard geen sturend beleid te voeren is, ook al komen de kosten voorlopig wel voor rekening van de individuele overheidswerkgever.

De meeste provincies hebben enige jaren geleden gekozen voor een verzuimbeleid waarbij sprake was van arbobeleid, preventie en directe betrokkenheid van het management, hetgeen zou moeten leiden tot een daling van het verzuim. In de marktsector zijn de meeste werkgevers - vooral onder invloed van het daar ingevoerde eigen risico voor de werkgever - erin geslaagd het ziekteverzuim in 1996 terug te dringen tot gemiddeld 4,6% (exclusief zwangerschapsverlof); in 1997 stabiliseerde daar echter het verzuim. In de meeste overheidssectoren, waaronder de sector provincies ligt dit percentage hoger, terwijl het arbeidsongeschiktheidspercentage (langer dan een jaar) lager is. Er zit enige vertekening in de cijfers voor de marktsector (meestal exclusief cijfers langer dan een jaar ziek) en de overheidssectoren (veelal inclusief langer dan 1 jaar ziek). Het kortdurend verzuim komt onder meer tot uitdrukking in het gemiddeld aantal ziekmeldingen; in vergelijking met de marktsector en de meeste overheidssectoren ligt dit gemiddeld aantal in de sector provincies altijd al hoog. Er is (nog) geen verklaring voor dit hoge kortdurend verzuim; de meeste provincies hebben hun nieuwe verzuimbeleid nog niet geëvalueerd. In het kader van een HRM-beleid ligt een intensivering van het verzuimbeleid voor de hand.

Sector 1997

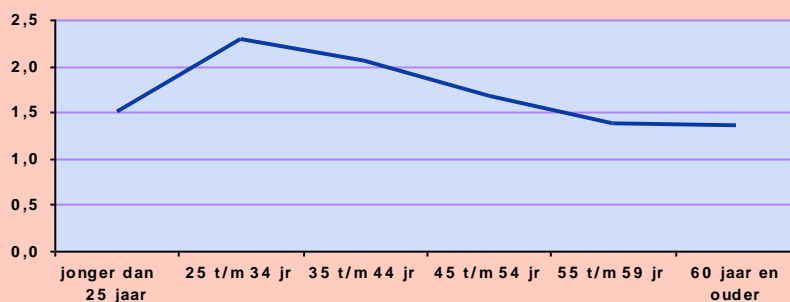
Het aantal ziekmeldingen per FTE voor de sector was in 1997 1,9. Het percentage ziekteverzuim, exclusief zwangerschapsverlof was 6,0%. Voor beide maten van ziekteverzuim geldt dat deze voor vrouwen (2,5 en 8,1%) hoger waren dan voor mannen (1,6 en 5,1%). Ook in de marktsector en de overige overheidssectoren is dit verschil te constateren, maar niet in deze mate. Op sectorniveau zijn geen gegevens bekend over de relatie M/V-verhouding en de aard van de werkzaamheden.

Het aantal werknemers in de sector dat langer dan 1 jaar ziek was, was in 1997 132 FTE, waarmee de sector - na een aanzienlijke daling in 1996 - weer op het niveau van 1995 is terechtgekomen. De ervaring leert dat weinig mensen die langer dan 1 jaar ziek zijn, weer aan de slag bij de oude werkgever komen. De toenemende vergrijzing in de sector kan bij de omvang van de groep die langer dan 1 jaar ziek is, een rol gaan spelen.

De gegevens m.b.t. het aantal ziekmeldingen per FTE en het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof) in de sector naar leeftijd hebben slechts betrekking op 9 provincies. Voor Groningen, Friesland en Overijssel waren voor 1997 helaas geen gegevens beschikbaar over ziekteverzuim naar leeftijd. Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE was het hoogste in de leeftijdsgroepen 25 t/m 34 jaar en 35 t/m 44 jaar. Het korte verzuim ligt zeer hoog in de leeftijdsgroep 25 t/m 34 jaar. Het gemiddeld laagste aantal ziekmeldingen per FTE werd gevonden voor de leeftijdsgroepen 55 t/m 59 jaar en 60 jaar en ouder (zie figuur 5.1). Het toegenomen gebruik van de sectorale seniorenregelingen (32- en 24-urige werkweek) zal - conform één van de oogmerken van de regeling - een bijdrage geleverd hebben aan dit lage aantal. Een verklaring hiervoor is daarnaast gelegen

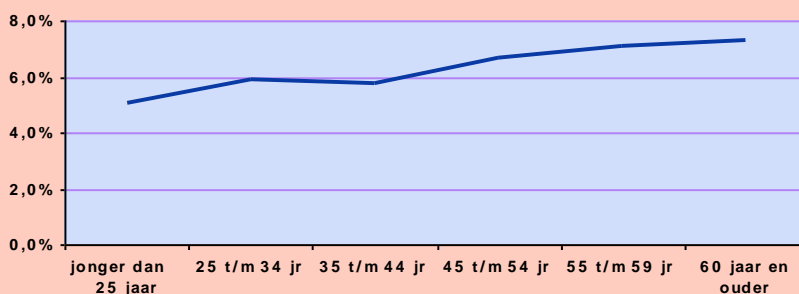
in de maatregelen die diverse provincies hebben genomen om 55-plussers te laten uitstromen (wachtgeld/VUT en nonactiviteitsregelingen); de overblijvende 55-plussers zijn over het algemeen zeer gemotiveerd aan de slag gebleven.

Figuur 5.1 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per leeftijdsgroep



Voor het percentage ziekteverzuim werd een wat ander patroon gevonden (zie figuur 5.2); het percentage ziekteverzuim was het hoogst onder de oudste leeftijdsgroep. De verschillen met jongere leeftijdsgroepen zijn echter beduidend minder dan in de marktsector, wat verklaard kan worden door bovengenoemde oorzaken.

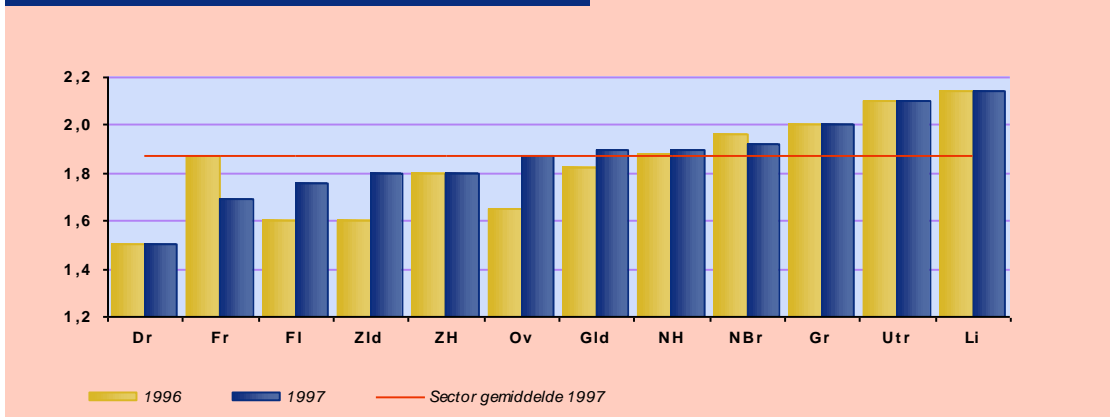
Figuur 5.2 Percentage ziekteverzuim per leeftijdsgroep



Verschillen tussen de provincies

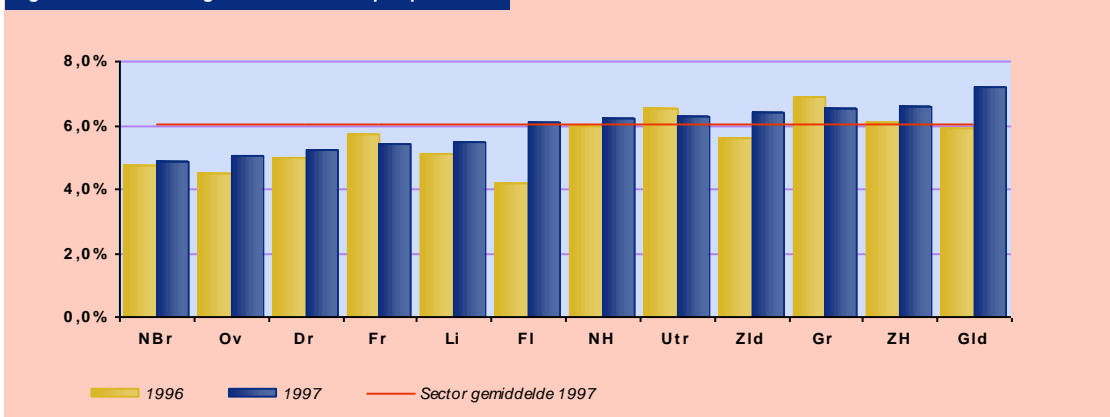
Het gemiddeld aantal ziektemeldingen per provincie varieerde in 1997 tussen de 1.5 en de 2.1. De hoogste aantallen ziektemeldingen per FTE werden gevonden voor Limburg, Utrecht en Groningen, terwijl de laagste aantallen ziektemeldingen werden gevonden voor Drenthe, Friesland en Flevoland (zie figuur 5.3). Het aantal ziektemeldingen van vrouwen ligt in Limburg aanmerkelijk hoog (3.4), terwijl het aantal ziektemeldingen van mannen in die provincie wel op het sectorgemiddelde zit.

Figuur 5.3 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per provincie



Het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof) per provincie varieerde in 1997 tussen de 5% en de 7% (zie figuur 5.4). Een relatief hoog percentage ziekteverzuim werd gevonden voor Gelderland terwijl een relatief laag (en daarmee marktconform) percentage ziekteverzuim werd gevonden voor Noord-Brabant, Overijssel, Drenthe, Friesland en Limburg. Het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof) van vrouwen ligt in Noord-Holland en Gelderland opmerkelijk hoog in vergelijking met het toch al hoge sectorgemiddelde. Het ziekteverzuim van mannen ligt in Zeeland en Gelderland opmerkelijk hoog in vergelijking met het sectorgemiddelde. Voor Zeeland kan een verklaring voor een deel liggen in de aard van de werkzaamheden (groot aandeel buitenwerk in uitvoerende sfeer). Voor Gelderland is nog geen verklaring gevonden; de gemiddelde leeftijd en het percentage vrouwen zijn in Gelderland gelijk aan het sectorgemiddelde.

Figuur 5.4 Percentage ziekteverzuim per provincie



Het aantal werknemers (FTE) dat langer dan 1 jaar ziek was, was in 1997 relatief hoog in Noord-Brabant en Utrecht.

Vergelijkingen met eerdere jaren

Het gemiddeld aantal ziektemeldingen per FTE in 1997 was alleen in Friesland en Noord-Brabant lager dan in 1996. Voor Overijssel, Gelderland, Flevoland en Zeeland geldt dat het gemiddeld aantal ziektemeldingen in 1997 hoger was dan in 1996 (zie figuur 5.3). Het aantal meldingen bleef in Limburg en Utrecht op het opmerkelijk hoge aantal staan in de periode 1996/97. Alleen de provincies Friesland en Noord-Brabant zijn erin geslaagd de dalende tendens uit 1996 vol te houden in 1997.

Het percentage ziekteverzuim in 1997 was in Groningen, Friesland en Utrecht iets lager dan in 1996. Voor alle andere provincies geldt dat het percentage ziekteverzuim in 1997 is toegenomen t.o.v. 1996 (zie figuur 5.4). De meest opmerkelijke stijgingen vonden plaats in Flevoland (van 4% naar 6%) en Gelderland (van '95 5% naar '97 7%). Voor Gelderland is vooral het hoge verzuim vanaf 45 jaar opmerkelijk te noemen.

Fig 5.5 Gemiddeld aantal ziektemeldingen

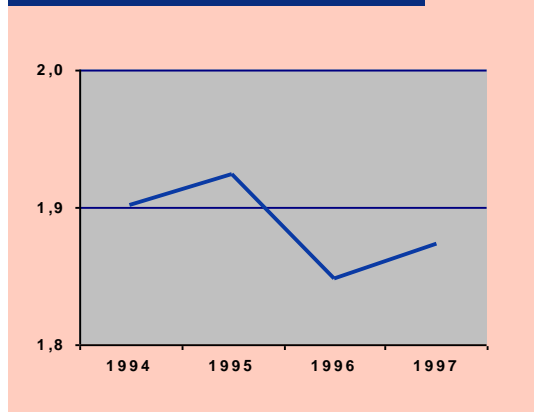
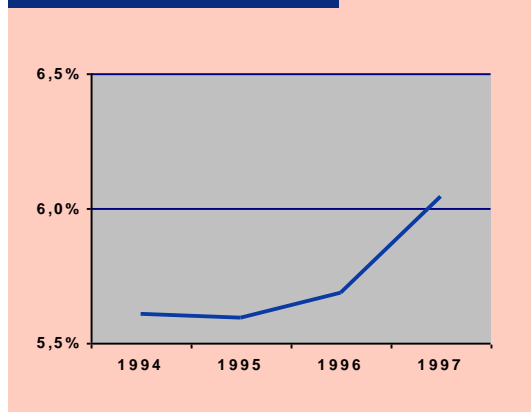


Fig 5.6 Percentage ziekteverzuim



Figuur 5.5 en 5.6 tonen het verloop van het aantal ziektemeldingen per FTE en het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschap) over de periode 1994 - 1997 voor de sector als geheel. In deze vergelijking zijn alle provincies meegenomen. Het gemiddeld aantal ziektemeldingen per FTE is gedurende de periode vrij constant gebleven; de in 1996 ingezette daling is in 1997 weer omgezet in een stijging. Voor het percentage ziekteverzuim is echter een toename in de tijd te zien, welke sterk afwijkt van de ontwikkelingen in de marktsector

6. Arbeidsmarkt

Trends

De positie van de provincies op de arbeidsmarkt is tot voor kort als goed te betitelen, zeker als het gaat om het kwantitatieve aspect. De werving levert weinig problemen op, terwijl de externe mobiliteit anders dan door vervroegd uitreden van ouderen te verwaarlozen is. Op grond van de economische opleving wordt voor de overheidssector als geheel zwaar weer voorspelt, mede gezien de grote vervangingsvraag die er door de vergrijzing aankomt in een periode dat de overheden het zich niet meer kunnen permitteren terughoudend om te gaan met de herbezetting van vacatures. Sinds enige jaren geven provincies hun gegevens m.b.t. vacatures door aan het CBS; daarbij wordt een onderscheid aangebracht tussen alle vacatures en moeilijk vervulbare. Enkele provincies tellen formeel nog bestaande, maar niet meer in te vullen formatieplaatsen mee bij openstaande vacatures; vanzelfsprekend behoren deze niet tot de moeilijk vervulbare, maar wel tot de langdurig openstaande. Andere overheidssectoren gebruiken deze formeel wellicht juiste, maar beleidsmatig vertekende methode van registreren niet. Deze vertekening komt o.a. tot uitdrukking in de voor de overheidssectoren unieke groei in de periode 1993/96 van het aandeel van de laagst opgeleiden (lager onderwijs) in de vacatures van de provincies (van 0,5% naar 3,2%) en het weinig voor de hand liggende hoge niveau van 19% voor lager voortgezet onderwijs. De bijbehorende salarisgroepen zijn in de sector provincies in deze periode zeer sterk afgenomen.

Het ROA verwacht dat werkgevers en dus ook overheidswerkgevers in het jaar 2002 grote tot zeer grote problemen zullen ondervinden bij het werven en/of behouden van personeel met een HBO of WO opleiding. Ambtenaren binnen het open bestuur zijn wat betreft opleidingsachtergrond het meest verwant met werknemers in de zakelijke dienstverlening (ingenieursbureaus, adviesbureaus, advocatenbureaus, softwarebureaus, e.d.), sector overige quartaire diensten en de handel (administratief, technisch, economisch, bedrijfskundig, automatisering en informatica).

Vacatures

Vacatures per 1000 banen naar sector, aandeel moeilijk vervulbare vacatures (bron Arbeidsmarkttrapportage overheid, ministerie van Binnenlandse zaken).

Openstaande vacatures per 1000 banen (1996): marktsector 13, overheid (gemiddeld) 11 en provincies 24.

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures: marktsector 28%, overheid (gemiddeld) 13% en provincies 3%. Dit aandeel is een indicator voor ondervonden wervingsproblemen. De moeilijk vervulbare vacatures in de sector provincies bevinden zich geheel in de categorie hoger onderwijs (HBO en hoger). In de sector gemeenten is dit 60% en in de sector rijk 90%. Het gaat daarbij vooral om juridisch bestuurlijke en management functies; daarnaast om administratieve automatiseerders.

Flexibele arbeid en uitbesteding

Het CBS beschikt over representatieve gegevens van de overheidssectoren Rijk, Defensie, Provincies en Waterschappen m.b.t. uitgaven aan uitzendkrachten en aan externe dienstverlening. Daaruit blijkt dat de provincies in 1995 een bedrag van 162 miljoen hebben uitgegeven aan externe dienstverlening, een daling van 5% t.o.v. 1994, maar een stijging van 50% t.o.v. 1988 (gecorrigeerd voor inflatie). De sector rijk gaf in 1995 2,2 miljard uit aan externe dienstverlening, een stijging van 13% t.o.v. 1988. In 1995 was dit voor de sector rijk gelijk aan 26% van de loonsom, bij de provincies ongeveer de helft.

De provincies gaven in 1995 23 miljoen uit aan uitzendkrachten, een daling van 15 % t.o.v. 1994, maar een stijging van 70% t.o.v. 1991 (gecorrigeerd voor inflatie). De sector rijk gaf in 1995 190 miljoen uit aan uitzendkrachten, een gelijk bedrag als in 1991. Voor de sector rijk stond dat bedrag gelijk aan 2% van de loonsom, bij de provincies 2,5%.

A&O-gelden

De provincies ontvangen via het Provinciefonds jaarlijks gelden die 'geoormerkt' zijn voor arbeidsmarkt- en (arbeidsmarktrelevante) opleidingsactiviteiten. Met de bonden is in het SPA de afspraak gemaakt dat de provincies de besteding van deze gelden verantwoorden via de jaarlijkse IWW-enquête. De provincies hebben maximaal drie jaar de gelegenheid de gelden in overleg met hun GO te besteden; in het geval een provincie er niet in geslaagd blijkt te zijn de toegekende middelen binnen deze periode te besteden, dan worden de niet bestede middelen teruggevorderd en op sectorniveau besteed. Tot op heden is een terugvorderingactie niet nodig geweest; de meeste provincies besteden veel meer middelen dan de 'geoormerkte' gelden aan arbeidsmarkt- en opleidingsactiviteiten.

In 1997 is in totaal 1,1 miljoen besteed aan activiteiten rond de arbeidsmarkt en 1,6 miljoen aan opleidingsactiviteiten, verband houdend met arbeidsmarktactiviteiten.

Aantal werknemers dat valt onder de WAGW

De WAGW (Wet arbeid gehandicapte werknemers) vraagt van overheids- en marktwerkgevers een minimumstreefcijfer van 3%. In 1995 zat de markt gemiddeld op 2,7% en de overheid op 3,2%. Voor de provincies lag dit cijfer (opgave USZO) maar op 2,7%, terwijl de sector gemeenten een gemiddelde van 4,3% kende. Het kabinet wil de WAGW en de wet AMBER (afschaffing malus en bevordering reïntegratie) medio 1998 integreren in de wet REA (reïntegratie arbeidsongeschikten). Deze wet biedt werkgevers extra kansen om gehandicapten in dienst te nemen, bijvoorbeeld d.m.v. een herplaatsingsbudget van maximaal f 24.000,- verspreid over drie jaar.

Gegevens over het aantal werknemers (absolute aantallen) die vallen onder de WAWG waren in 1997 beschikbaar voor alle provincies met uitzondering van Groningen. In de 11 overige provincies waren ultimo 1997 246 WAWG-ers in dienst (2,2% van het totaal aantal werknemers). Provincies met relatief veel WAWG-ers waren Overijssel (52), Limburg (51), Gelderland (46) en Zeeland (44). Noord-Brabant en Flevoland waren de enige provincies die - zowel in 1996 als in 1997 - opgaven geen WAWG-ers in dienst te hebben. Een vergelijking met eerdere jaren is niet goed mogelijk omdat het aantal provincies waarvoor gegevens beschikbaar zijn sterk varieert over de jaren. In 1996 waren er 168 WAWG-ers in dienst van 7 provincies terwijl er in 1995 112 WAWG-ers in dienst waren van 5 provincies.

Aantal werknemers dat valt onder de WBEAA

Sinds 1 juli 1995 is de WBEAA (Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen) van kracht. Op grond van de wet worden werkgevers gevraagd het aantal allochtonen in hun organisatie te registreren. De WBEAA is recent, na heftige protesten van werkgevers uit de markt- en de overheidssectoren, vervangen door de wet SAMEN (Stimulering arbeidsdeelname minderheden), met minder verplichtingen en meer mogelijkheden voor de werkgevers. De sector rijk ontwikkelt een project om het bereik onder hoog opgeleide allochtonen te vergroten.

Voor 1997 waren alle provincies m.u.v. Utrecht in staat om betrouwbare gegevens te leveren m.b.t. het aantal allochtonen (uitgedrukt in absolute aantallen). In totaal waren er in 1997 in de 11 provincies 314 allochtonen in dienst. De meeste allochtonen waren in dienst van de provincies Zuid-Holland (99), Noord-Brabant (66) en Noord-Holland (51). Een vergelijking met eerdere jaren is niet goed mogelijk vanwege het feit dat voor een aantal provincies in eerdere jaren geen betrouwbare

gegevens beschikbaar waren en omdat het aantal allochtonen door sommige provincies in absolute aantallen gegeven werd en door andere in FTE. Het lijkt er echter op dat het aantal allochtonen is toegenomen. Het totaal aantal geregistreerde allochtonen in 1996 (optelsom van 8 provincies van FTE en absolute aantallen) was namelijk 170.

Definities gebruikt in de IWV-enquête 1997

Fulltime equivalentbasis:

de breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal uren per week waarvoor een bepaalde werknemer is aangenomen, en de noemer door het aantal uren dat gebruikelijk is voor een volledige werkweek.

Salarisschaal-regelnummer:

het nummer van de regel uit de IWV-inpassingstabel Salarisbedragen Provinciaal Personeel dat verwijst naar een bepaald schaalbedrag.

Uitloop:

uitloopschaal of uitlooptoelage die niet in de salarisschaal is opgenomen. Dus niet de uitlooperperioden die in de schalen 1 t/m 5 zijn opgenomen.

Uitlooperperiodiek:

in de salarisschaal opgenomen salarisbedrag dat na een wachttijd van meer dan 1 jaar wordt bereikt.

De loonsom is gelijk aan

- = schaalbedrag
- + vakantie-uitkering
- + persoonlijke toelagen
- + eenmalige uitkeringen op grond van de CAO
- + toelagen voor extra diensten (inconveniënten, onregelmatige diensten, overwerk, gratificaties)
- + overhevelingstoelage
- + pensioenafdracht (werkgevers- en werknemersdeel)
- + premies sociale wetten (WW, WAO, ZW)
- + werkgeversbijdrage in de ziektekosten
- + aanvulling bruto salaris (toelage minimum loon)
- pensioenpremie (werknemersdeel)
- wettelijke inhoudingen.

Loonkosten zijn loonsom plus:

- tantièmes en gratificaties;

- bruto vergoedingen voor reiskosten, kleding, auto e.d. (exclusief dienstreizen);
- uitkeringen en/of aanvullingen op het loon in geval van ziekte, werktijdverkorting, tenzij het brutoloon volledig wordt doorbetaald;
- andere eenmalige of incidentele uitkeringen, niet zijnde eenmalige uitkeringen op grond van de CAO;
- studiekosten;
- kosten 1%-regeling;
- kosten ouderschapsverlof.

Gemiddelde loonsom:

de loonsom gedeeld door het totaal aantal werknemers op fulltime equivalentbasis.

Deelnemers aan de seniorenregeling/ouderschapsverlofregeling gelden slechts als deeltijdwerker indien zij voor deelname aan de senioren- of ouderschapsverlofregeling reeds in deeltijd werkten.

WAGW-er is een werknemer:

- aan wie een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend krachtens de AAW of de WAO;
- aan wie een invaliditeitspensioen krachtens de pensioenregeling van het ABP is toegekend en die geheel of gedeeltelijk algemeen invalide dan wel arbeidsongeschikt is in de zin van het ABP-reglement;
- aan wie een invaliditeitspensioen is toegekend krachtens de AAW;
- voor wie een voorziening op grond van de pensioenregeling van het ABP, de AAW of een daarmee gelijkgestelde regeling binnen het bedrijf is getrokken en die zonder die voorziening niet in staat is zijn arbeid te verrichten.

provinciale sector:

de twaalf provincies zelf, exclusief instellingen die de rechtspositie van de provincies volgen.

werknemer:

een natuurlijke rechtspersoon die een dienstverband is aangegaan met een organisatie binnen de provinciale sector, hetzij middels een ambtelijke aanstelling, hetzij middels een arbeidsovereenkomst. Dit zijn:

- personen die deelnemer zijn in de pensioenregeling van het ABP;
- personen die zijn verzekerd ingevolge de Ziektewet.

De volgende personen worden in dit kader niet als werknemer aangemerkt:

- binnen de organisatie gedetacheerd personeel (formeel in dienst bij derden);

- uitzendkrachten, op- en afroepkrachten, invalkrachten, 0-urencontractanten, WSW-ers, e.d. voor zover zij niet zijn opgenomen in de loonadministratie;
- stagiaires en leerlingen op leercontract;
- personeelsleden met een ontslaguitkering.

Personen die bovenformatief werkzaam zijn, worden niet als een aparte groep beschouwd, maar vallen gewoon onder de categorie 'werknemer'.

Vacatures

Voor de volledigheid zij opgemerkt dat vacatures (arbeidsplaatsen binnen de formatiesterkte die niet ingevuld zijn), nergens in dit voorstel worden meegeteld.

Toelagen

- vakantie-uitkering;
- toelage extra diensten, overwerk;
- toelage extra diensten, overig;
- toelage onregelmatige diensten;
- toelage wegens buitengewone bekwaamheid;
- toelage inconveniënten;
- waarnemingstoelage;
- koop- en behoudtoelage;
- kledingtoelage;
- EHBO-toelage;
- bereikbaarheid-, beschikbaarheidtoeslagen;
- gratificatie wegens 25/40/50 jarig dienstverband;
- gratificatie wegens reorganisatieontslag;
- uitkering bij overlijden;
- toelage minimumloon;
- toelage consignatie- en piketdiensten.

Vergoedingen

- reiskosten;
- verblijfkosten;
- abonnementskosten vakliteratuur;
- studiekosten;

- kledingkosten;
- representatiekosten;
- verhuiskosten.

Omschrijving van allochtone werknemers volgens de WBEAA

Tot de doelgroepdefinitie van de WBEAA behoren personen die zelf, of waarvan één of beide ouders geboren zijn in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen en Aruba, voormalig Joegoslavië en in overige landen in Zuiden- of Midden Amerika, Afrika of Azië met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië. Werknemers die zelf of waarvan één of beide ouders vóór **27 december 1949** in Nederlands-Indië zijn geboren, vallen **niet** onder de WBEAA.

Ziekteverzuimregistratie overheidssectoren

In het Ambtelijk Werkgeversoverleg is op 13 februari 1992 overeengekomen op jaarbasis per sector, met ingang van het verslagjaar 1992, de volgende ziekteverzuimgegevens te verzamelen:

1. het ziekteverzuimpercentage in- en exclusief zwangerschapsverlof;
2. het gemiddeld aantal ziekmeldingen per persoon;
3. zowel a als b onderverdeeld naar geslacht en leeftijdscategorie.

De Bestuurscommissie IWV heeft ingestemd met het bijhouden van al deze gegevens door alle provincies en het jaarlijks melden aan het IWV-secretariaat. Hieronder worden deze gegevens nader omschreven en toegelicht.

Vergelijking met de marktsector

Teneinde optimale vergelijkbaarheid met de marktsector te bewerkstelligen, zijn bij de berekening van het ziekteverzuimpercentage de volgende definities gekozen:

- *Berekening van het ziekteverzuim in kalenderdagen (in plaats van werkdagen)*
Deze berekeningsmethode is van belang voor de vergelijkbaarheid van de cijfers van de overheidssectoren onderling, voor vergelijking met de marktsector en omdat registratie van het ziekteverzuim van personeel met roosterdiensten anders niet goed mogelijk is.
- *Berekening van het ziekteverzuimpercentage in- en exclusief zwangerschap- en bevallingverlof* (korte termijn te noemen: zwangerschapsverlof).

Voor de vergelijkbaarheid met de marktsector wordt jaarlijks het ziekteverzuimpercentage inclusief zwangerschapsverlof berekend. Aangezien met de huidige maatregelen alleen vermindering van het ziekteverzuim (en niet van het zwangerschapsverlof) wordt beoogd, is daarnaast een berekening van de ziekteverzuimgegevens exclusief zwangerschapsverlof nodig. Ook voor de vergelijking van het ziekteverzuim van mannen en vrouwen is het van belang om het ziekteverzuim van vrouwen niet onevenredig hoog voor te stellen door hierin ook het zwangerschapverlof te verwerken.

Ziekteverzuim

Het niet of niet geheel uitvoeren van de functie wegens ziekte of ongeval.

Aanvangsdatum ziekteverzuim

De eerste kalenderdag waarop van verzuim of verminderde inzetbaarheid wegens ziekte of ongeval sprake is.

Einde ziekteverzuim

De eerste kalenderdag waarop geen sprake meer is van verzuim of verminderde inzetbaarheid wegens ziekte of ongeval of waarop het dienstverband eindigt.

Mate van verzuim

Deze factor wordt gebruikt om aan te geven dat iemand slechts een deel van zijn diensttijd verzuimt wegens ziekte. Dit komt in de praktijk bijvoorbeeld regelmatig voor na langdurig verzuim als overgangperiode totdat men volledig hersteld is.

Populatie waarover het ziekteverzuim wordt berekend

Voor de ziekteverzuimregistratie wordt de populatie uitgedrukt in:

- a) de gemiddelde personeelssterkte;
- b) het gemiddeld aantal personeelsleden.

Ad. a) gemiddelde personeelssterkte

De gemiddelde personeelssterkte is de som van de personeelssterktes van de kalenderdagen in de betreffende observatieperiode gedeeld door het aantal kalenderdagen in die periode. Voor de bepaling van de personeelssterkte op een kalenderdag tellen alleen de personeelsleden die op die dag in dienst zijn.

Ad. b) gemiddeld aantal personeelsleden

Dit is het gemiddeld aantal personen dat in de observatieperiode werkzaam is. Het wordt berekend door het gemiddelde te nemen van het aantal personen, dat in dienst is op een voldoende aantal peildata (in het algemeen: eenmaal per maand, maar minimaal eenmaal per kwartaal).

De definities van verzuim en personeelssterkte worden onverkort toegepast bij deeltijdwerk, roosterdienst, onregelmatige dienst en ouderschapsverlof.

Het ziekteverzuimpercentage

De som van het aantal verzuimde kalenderdagen gedeeld door de som van de personeelssterkte van de kalenderdagen in de betreffende observatieperiode x 100%.

Gemiddeld aantal ziektemeldingen per persoon

Het aantal in de betreffende observatieperiode aangevangen verzuimmeldingen (verzuimgevallen), gedeeld door het gemiddeld aantal personen in die periode.

Ziekteverzuimgegevens onderverdeeld naar geslacht

De uitsplitsing van ziekteverzuimgegevens naar mannen en vrouwen is een algemeen gangbare indeling, voortkomend uit het feit dat mannen en vrouwen veelal een verschillend verzuimpatroon hebben. Bij het vergelijken van cijfers heeft het zin om ook naar dit onderscheid te kijken.

Ziekteverzuimgegevens naar leeftijdscategorie

De uitsplitsing van ziekteverzuimgegevens naar leeftijdscategorie is een algemeen gangbare indeling, voortkomend uit het feit dat leeftijd een belangrijke verklarende factor is bij de beoordeling van de hoogte van het ziekteverzuim. Zo neemt de gemiddelde verzuimduur per ziektegeval in het algemeen toe met de leeftijd, maar is het gemiddeld aantal ziekmeldingen per persoon (frequent kort verzuim) in het algemeen het hoogst bij jongeren tot 24 jaar. Bij het vergelijken van cijfers van verschillende organisaties is het van belang rekening te houden met de leeftijdsopbouw. Bij de indeling in categorieën is enerzijds gekozen voor een indeling in een beperkt aantal klassen (6) en anderzijds voor wat algemeen gangbaar is. Gekozen is voor de indeling t/m 24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-59 jaar en 60 jaar en ouder. Deze onderverdeling wordt bijvoorbeeld ook gehanteerd in het Arbo-jaarverslag (voorschrift) en in de CBS-statistieken.

Omschrijving van het begrip scholing

Het IWV gebruikt de ruime definitie van scholing. Dat wil zeggen dat naast functiegerichte en beroepsgerichte scholing, de definitie ook meer algemene scholing omvat, te weten scholing die van nut is voor een toekomstige andere functie. Als gesproken wordt over scholing worden daar alle vormen van opleiding mee bedoeld, inclusief herscholing, bijscholing en omscholing. Ook scholing die voortvloeit uit sociale statuten of beleidskaders vallen hieronder.

Bij scholing valt te denken aan:

- interne en externe opleidingen door opleidingsinstellingen;
- management development-opleidingen;
- automatiserings- en andere cursussen en/of trainingen;
- vaardigheidstrainingen;
- omscholings-, herscholings- en bijscholingsprogramma's;
- seminars;
- symposia en congressen;
- studiereizen.

Onder scholingskosten vallen in beginsel alle kosten die voor rekening van de provincie komen, dus inclusief die van studiemateriaal, examens en reis- en verblijfkosten in verband met scholing. Onder scholingskosten vallen niet de kosten van doorbetaling van salaris in geval van scholing tijdens het werk. Onder scholingskosten vallen evenmin de salariskosten van de provinciale ambtenaren die zich uit hoofde van hun functie met scholing bezighouden.