

Inleiding

Sinds 1993 verzamelt het IWV kwantitatieve gegevens op het gebied van arbeidsvoorwaarden van de verschillende provincies. Met behulp van deze gegevens wordt jaarlijks een rapport opgesteld waarbij een vergelijking wordt gemaakt met de gegevens van de jaren daarvoor en met ontwikkelingen in de marktsector en in overige overheidssectoren. De gegevens worden gebruikt voor de onderhandelingen met de bonden voor overheidspersoneel over een CAO voor de sector provincies en de besprekingen in de SPA-werkgroepen; vanzelfsprekend gaat het daarbij vooral om de ontwikkelingen op de middellange termijn. Daarnaast vragen 'derden', zoals het ministerie van Binnenlandse Zaken en het Centraal Bureau voor de Statistiek, gegevens aan het IWV.

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 sinds de IWV-enquête 1997 trends op de verschillende deelgebieden weergegeven en wordt een analyse gegeven van kenmerkende verschillen. Ook op andere gebieden is de in 1997 in gang gezette kwaliteitsverbetering voortgezet, mede op grond van de vele positieve reacties op de vorige publicatie. Een beleidsmatig zeer belangrijke ontwikkeling in de sector is de steeds verdergaande vergrijzing. In de figuren waarbij dat zichtbaar wordt, is dat weergegeven door een grijze achtergrond. In het licht van de verwachte wijzigingen op de arbeidsmarkt, zullen de provincies (nog) meer aandacht besteden aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid. In 1998 was een afwijking te constateren van de trend van een lichte, maar gestage daling van het aantal FTE's; uiteraard heeft deze instroom maar een zeer beperkte invloed op de vergrijzing. De (toekomstige) positie van de provincies op de arbeidsmarkt heeft dit jaar extra aandacht gekregen.

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. Op verzoek van het IWV gebruiken ook het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ABP en het VUT-fonds in toenemende mate FTE's in de vergelijkingen tussen de sectoren.

Graag wil ik de invullers van de IWV-enquête in de provincies danken voor hun vaak zeer bereidwillige inzet in een voor hen drukke periode van het jaar. In opdracht van het IWV heeft Raet software ontwikkeld om de meeste antwoorden automatisch door de provincies, die programmatuur van Raet gebruiken, te doen genereren; de implementatie van deze software bleek ondanks extra inzet van de zijde van Raet meer tijd te vergen dan voorzien, waardoor de beoogde efficiency nog niet helemaal kon worden bewerkstelligd. Op verzoek van het IWV-secretariaat heeft CIOB heldere instructies gegeven aan de provincies die programmatuur van CIOB gebruiken; hierdoor konden deze provincies op gemakkelijke wijze de meeste vragen voor deze enquête beantwoorden. De medewerkers van CIOB past dank voor deze gratis service in het kader van het invullen van de IWV-enquête. Voor deze enquête is weer gebruik gemaakt van de inspirerende ondersteuning van Adriëne Cavelaars van ESC Spreadsheet Consultancy, vormgever Wim Venhuis en 'alleskunner' Jon Kastercum.

Den Haag, 17 mei 1999

Peter van der Wiel

secretaris IWV

IWV – ENQUÊTE 1998

Inhoudsopgave

1. Samenstelling personeelsbestand	1
Totaal aantal werknemers	1
Het aantal werknemers dat in deeltijd werkt	5
2. Salarissen en loonkosten	6
Salarissen	6
Loonsom en loonkosten	8
3. Overige kosten	10
Uitkeringen als gevolg van ontslag of wachtgeld/VUT	10
Uitgaven aan scholing	12
Uitgaven aan ambtsjubileumgratificaties	13
4. Deelname aan categorale regelingen	14
Seniorenregeling	14
FPU	17
Betaald ouderschapsverlof	19
5. Ziekteverzuim	21
6. Arbeidsmarkt	25
Vacatures	27
Flexibele arbeid en uitbesteding	27
A&O-gelden	27
Aantal werknemers dat valt onder de REA	28
Aantal werknemers dat valt onder de Wet SAMEN	28

Bijlage: Definities gebruikt in de IWV-Enquête 1998

1. Samenstelling personeelsbestand

Totaal aantal werknemers

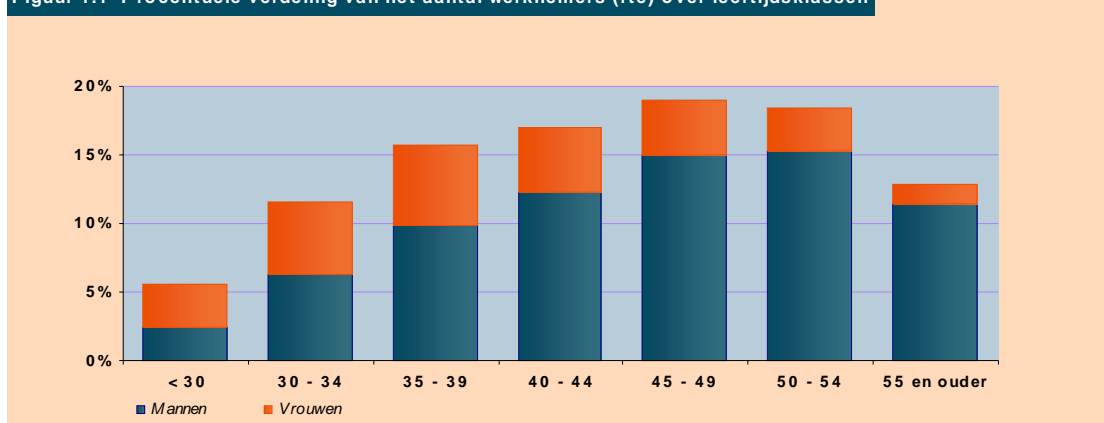
Trends

Het aantal werknemers in de sector loopt als gevolg van efficiëncymaatregelen al jaren licht terug; wellicht wordt deze tendens in de periode 1999 – 2001 iets gecompenseerd door taakintensiveringen uit eigen middelen van provincies. Daarnaast zijn er soms schoksgewijze ontwikkelingen door overheveling van taken van en naar provincies; zo zullen naar verwachting per 1 januari 2000 in een aantal provincies waterschapstaken verdwijnen. De herbezetting als gevolg van de ATV heeft voor de meeste provincies in 1998 direct bijgedragen aan de groei van de werkgelegenheid; bij sommige provincies indirect door een vermindering van de daling als gevolg van reorganisaties.

In vergelijking met de marktsector en andere overheidssectoren wordt de sector provincies gekenmerkt door sterkere ontgroening, sterkere vergrijzing en een relatief gering aandeel vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Door de vergrijzing zal de vervangingsvraag sterk toenemen; dit wordt - gezien de oplopende spanningen op de arbeidsmarkt - in beleidsmatig opzicht van belang. De herbezetting van de ATV heeft sectoraal geen merkbare bijdrage aan de vergroening geleverd. In 1997 was 25% van de werknemers in de marktsector ouder dan 45 jaar; bij de overheidssectoren gemiddeld was dit 38% en bij de provincies eind 1998 al 50%. Op grond van extrapolaties mag verwacht worden dat in 2002 56% van het provinciale personeel ouder is dan 45 jaar (19% ouder dan 55 jaar).

Het gemiddelde aandeel van de vrouwen in de overheidssectoren bedroeg in 1997 39%, gelijk aan de marktsector. De provincies lopen hier bij achter (eind 1998 uitgedrukt in absolute aantallen: 32%). Bij de doorstroming van vrouwen naar hogere functies liggen de provincies ver achter. Onderzoek bij de sector rijk wijst uit dat vooral vroegtijdige uitstroom en de wens tot deeltijdarbeid belemmeringen vormen voor doorstroming van vrouwen naar hogere functies. De gemiddelde deeltijdfactor (FTE's gedeeld door absolute aantallen) is in de sector provincies nog steeds hoog: 0,92. Deze factor varieerde tussen de 0,90 bij Noord Holland en Limburg en 0,94 bij Groningen en Zuid Holland.

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



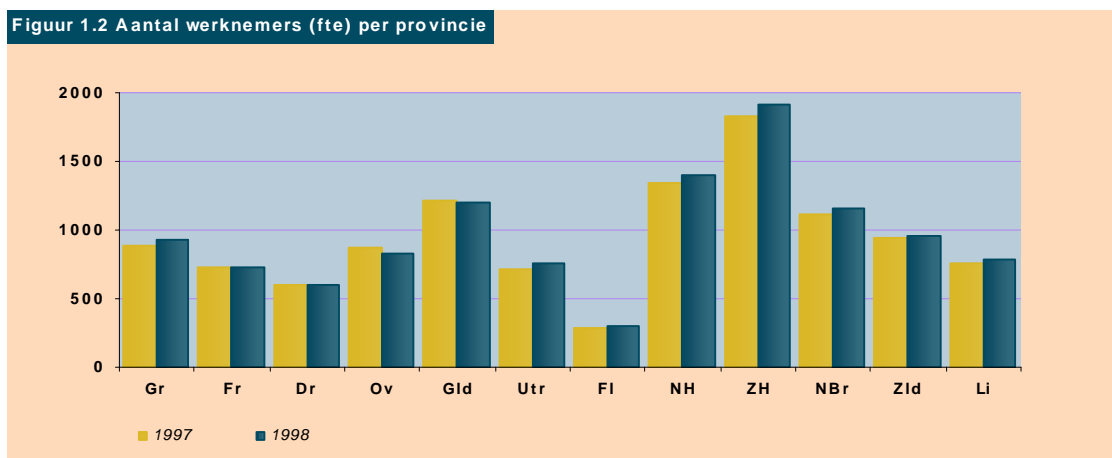
Sector 1998

Het percentage vrouwelijke werknemers uitgedrukt in FTE bedroeg in 1998 net als in 1997 27%. Dit percentage varieert echter sterk tussen de leeftijdsgroepen (figuur 1.1). In de jongste leeftijdsgroe-

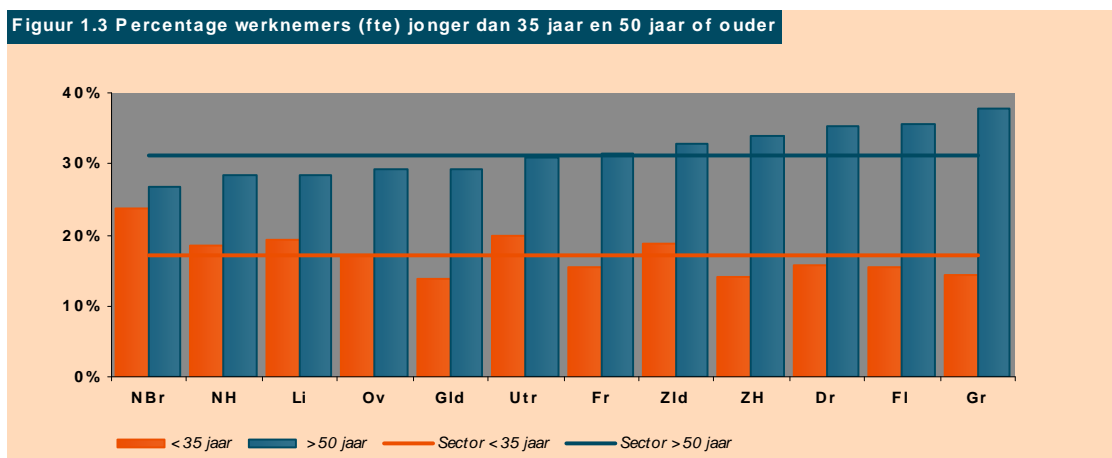
pen (< 30 jaar en 30 t/m 34 jaar) was 56% tot 45% van de werknemers vrouw. Weinig provincies slagen erin vrouwen, die instromen met een voltijd baan of een grote deeltijd baan ook na 3 - 5 jaar te behouden voor de provinciale organisatie. In de oudste twee leeftijdsgroepen was het percentage vrouwen slechts 17% tot 11%. Eind 1998 was het aantal werknemers in de sector gelijk aan 11557 fulltime equivalenten (FTE). In 1998 was 17% van de werknemers jonger dan 35 jaar terwijl 31% van de werknemers ouder was dan 50 jaar.

Verschillen tussen de provincies

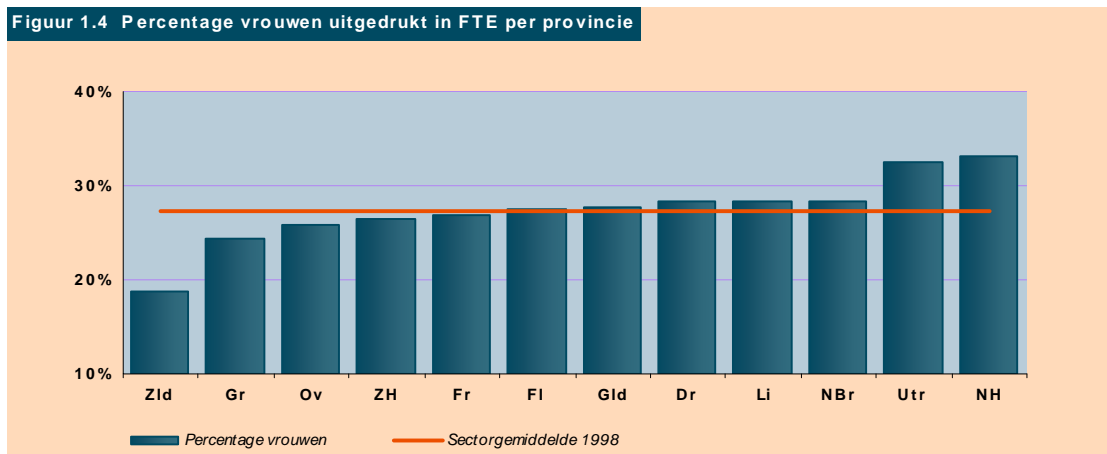
Figuur 1.2 toont het aantal werknemers (FTE) in 1998 per provincie. Het aantal werknemers varieerde van bijna 300 in Flevoland tot ruim 1900 in Zuid-Holland.



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 50 jaar of ouder weergegeven. Provincies met een relatief laag percentage werknemers jonger dan 35 jaar en een relatief hoog percentage werknemers van 50 jaar of ouder waren Groningen en Zuid-Holland. In Noord-Brabant en Utrecht was het percentage werknemers jonger dan 35 jaar relatief hoog. Gelderland heeft het hoogste percentage (57%) in de groep 35-49 jaar.

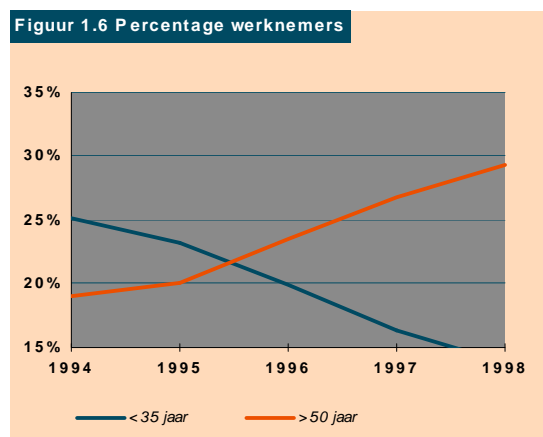
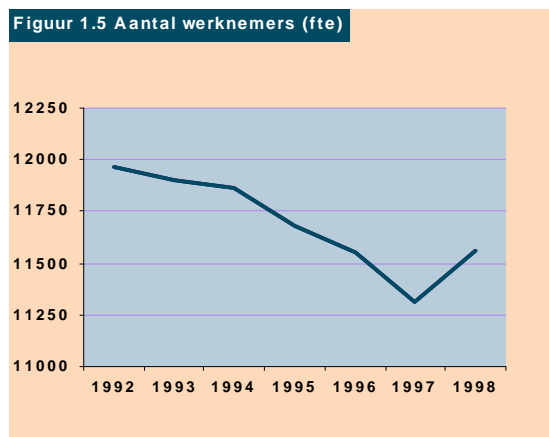


Figuur 1.4 toont het percentage vrouwelijke werknemers per provincie. Overijssel is in 1998 duidelijk onder het sectorgemiddelde gezakt; Drenthe heeft zich niet in een koppositie weten te handhaven. Beide provincies kenden in 1998 een teruggang van personeelsleden door reorganisaties, wat kenmerkend onevenwichtig in de M/V-verdeling heeft uitgewerkt.



Vergelijking met eerdere jaren

Figuur 1.5 laat het verloop van het aantal werknemers (FTE) zien over de periode 1992-1998. Gedurende de periode is het aantal werknemers per saldo met 409, oftewel met 3,4% gedaald.

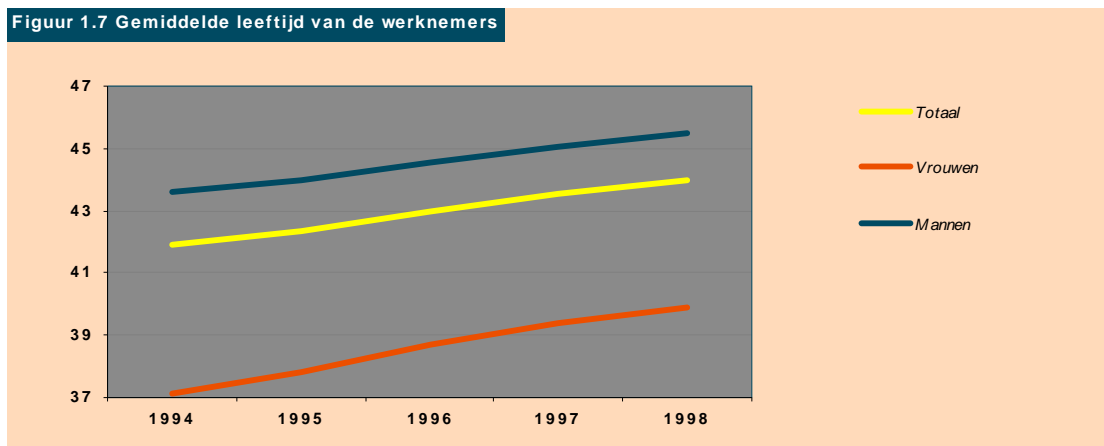


Vergelijkingen met eerdere jaren wat betreft verschillen naar geslacht en leeftijd kunnen slechts voor de periode 1994 - 1998 worden gemaakt. Het percentage vrouwelijke werknemers (uitgedrukt in FTE) is in de loop van de tijd heel licht toegenomen, van 26% in 1994 tot 27% in 1998, maar de achterstand ten opzichte het gemiddelde van de overheidssectoren is verder toegenomen.

Het verloop van het percentage werknemers jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar over de periode 1994 - 1998 is te zien in figuur 1.6. Gedurende deze periode is het percentage werknemers jonger dan 35 jaar afgenomen van 24% tot 17% terwijl het percentage werknemers ouder dan 50 jaar is toegenomen van 19% tot 31%. De gemiddelde leeftijd is toegenomen van 41,9 jaar in 1994 tot 44 jaar in 1998, oftewel met iets meer dan 0,5 leeftijdsjaar per kalenderjaar; de instroom in 1998 heeft gezorgd voor een heel lichte afvlakking. De toename van de gemiddelde leeftijd voor mannen was in

de periode 1994 – 1998 1,9 jaar en voor vrouwen 2,8 jaar. De sterke stijging van de gemiddelde leeftijd bij vrouwen ligt enerzijds aan de forse dalingen in Limburg, Noord-Brabant en Overijssel voor de leeftijdsgroep jonger dan 30 jaar en relatief forse stijgingen van het aantal vrouwen in Friesland, Flevoland, Zeeland en Noord-Brabant voor de leeftijdsgroep 50 jaar en ouder. De toenemende vergrijzing wordt geïllustreerd in figuur 1.7. Deze figuur geeft de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd van de werknemers weer over de periode 1994 - 1998.

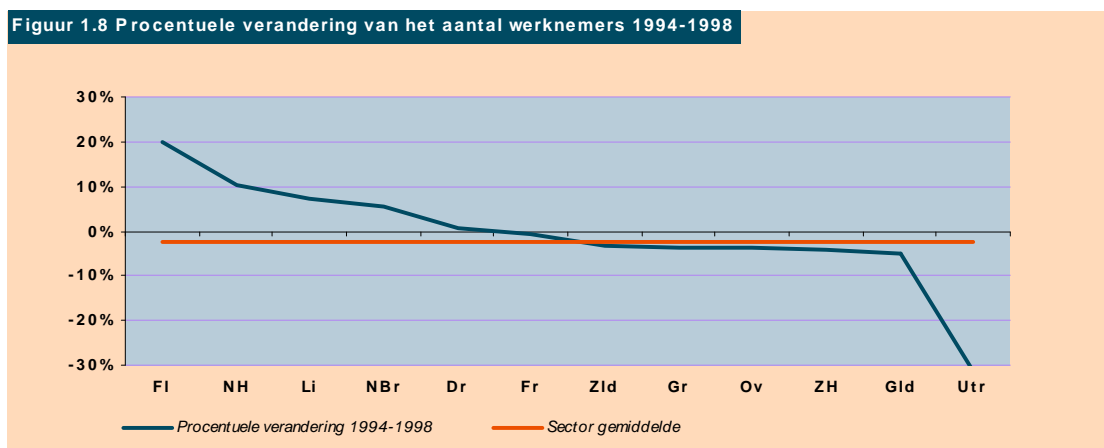
Figuur 1.7 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



Het aantal werknemers is het afgelopen jaar vooral afgenomen in Overijssel, maar ook in Drenthe en Gelderland. De afname van het aantal werknemers in Overijssel was het gevolg van een reorganisatie, welke leidde tot een structurele vermindering van het aantal arbeidsplaatsen en tot een vacatuurestop in 1998. Voor de meeste andere provincies was er – mede dankzij de herbezetting van de ATV - sprake van een duidelijke toename van het aantal werknemers (in FTE) in het afgelopen jaar.

Figuur 1.8 toont de procentuele verandering van het aantal werknemers in 1998 t.o.v. 1994 per provincie.

Figuur 1.8 Procentuele verandering van het aantal werknemers 1994-1998



De verschillen tussen provincies zijn erg groot onder invloed van overheveling van taken van en naar provincies (Utrecht - 31%) en afslankingen (Gelderland - 5%); groeiers waren in de periode 1994/98 vooral Flevoland (+ 20%), maar ook Limburg en Noord Holland. Laatstgenoemde provincie kende in de periode 1995 – 1997 een afname i.v.m. een reorganisatie. Gemeten over de periode 1992 - 1998

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 - 1998 weer een afname. De ontgroening is in de gehele sector merkbaar (jonger dan 30 jaar van 10% in 1994 naar 6% in 1998; 30 - 34 jaar van 15% in 1994 naar 12% in 1998); de ontwikkeling in sommige provincies is opmerkelijk. Zo wist Noord-Brabant de daling voor de groep jonger dan 30 jaar te beperken van 11% naar 8% (nu het hoogste percentage van de sector), terwijl Utrecht voor deze groep een daling van 15% naar 5% te zien gaf. Gelderland, Friesland en Zuid Holland kennen met 4% het laagste percentage van de sector. Noord Brabant bereikte met 16% het hoogste percentage van de sector voor de groep 30 - 34 jaar. De sterkste daling trad voor de groep 30 - 34 jaar op in Gelderland (van 16% naar 10%).

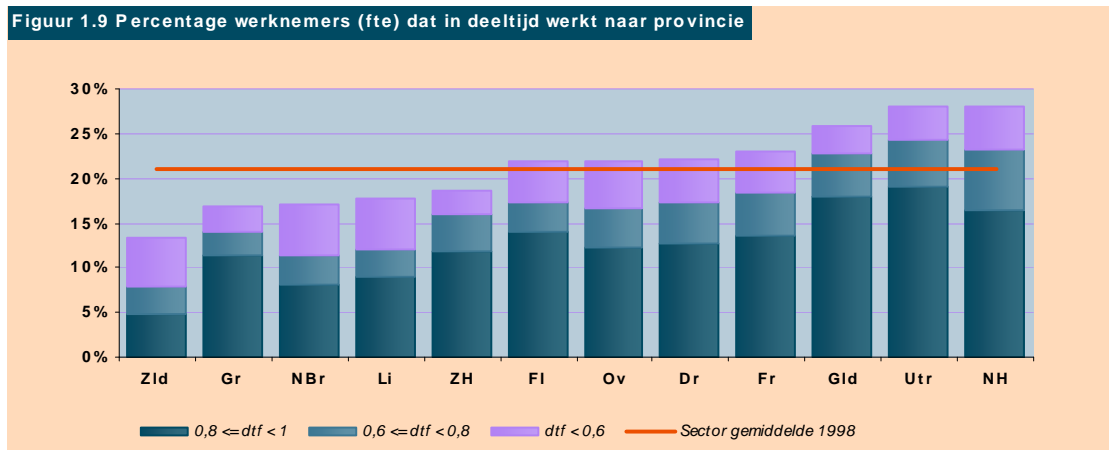
Het aantal werknemers dat in deeltijd werkt

1998

In 1998 werkten in de sector Provincies in totaal 3457 werknemers (uitgedrukt in absolute aantallen) in deeltijd; hiervan zijn 2521 vrouwen en 936 mannen. Het aantal werknemers uitgedrukt in fulltime equivalenten dat in 1998 in deeltijd werkte was 2450. Dit is 21% van het totale personeelsbestand in FTE. Hiervan werkt 60% tussen de 0,8 en 1,0 dtf (deeltijdfactor), terwijl een vijfde werkt tussen de 0,6 en de 0,8 dtf. Van de werknemers (FTE) die in deeltijd werken is een derde deel man; dit aandeel daalde in 1998 in lichte mate.

Verschillen tussen provincies

Figuur 1.9 toont per provincie het percentage werknemers (FTE) dat in deeltijd werkt. Noord Holland valt niet alleen op door de koppositie, maar ook door het relatief hoge aandeel tussen 0,6 en 0,8 FTE en een relatief hoge aandeel minder dan 0,6 FTE.



Vergelijking met voorafgaande jaren

Het percentage werknemers (in FTE) dat in deeltijd werkte is voor de gehele sector over de periode 1994 - 1998 vrij constant gebleven (van 20% naar 21%). Er zijn in deze periode echter wel grote verschillen tussen provincies. Overijssel is van koploper middenmoot geworden en zou bij een correctie in verband met het meetellen van deelnemers aan de seniorenregeling verder zakken. Utrecht is in de periode 1994-1996 sterk gestegen.

2. Salarissen en loonkosten

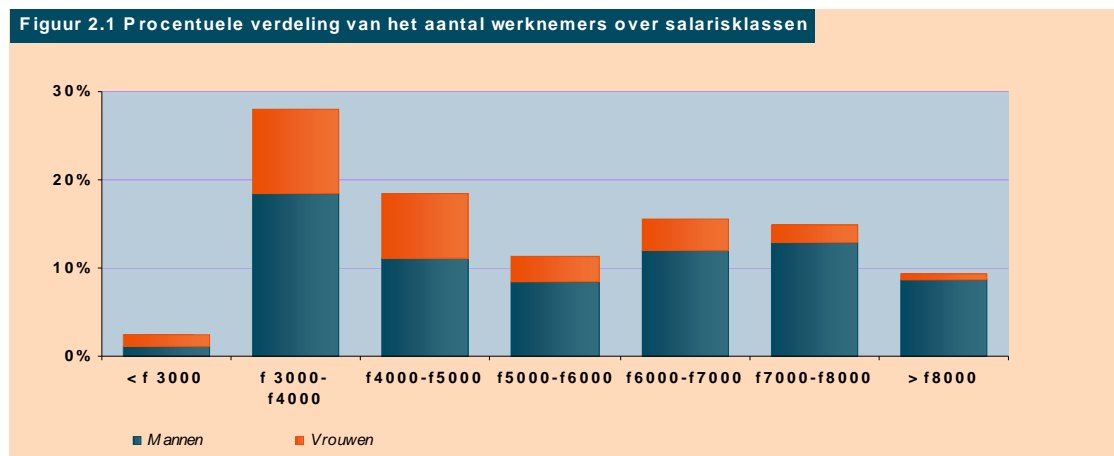
Salarissen

Trends

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. 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 1998: provincies 6%, overheid gemiddeld 14%, sector gemeenten 12%). De salarissen nemen jaarlijks toe onder meer door de verhogingen op grond van de CAO; de in deze publicatie gebruikte salarisklassen zijn hieraan niet aangepast, waardoor een lichte vertekening ontstaat 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 daardoor nog functies onder schaal 3. De instroom van jonge medewerkers in 1998 heeft geleid tot een groei van de salarisgroep tot f 3000,- tot zelfs boven het niveau van 1994, m.n. in Zuid Holland, Flevoland en Zeeland.

Sector 1998

Figuur 2.1 toont de procentuele verdeling van de werknemers (FTE) in de sector over 8 verschillende salarisklassen.



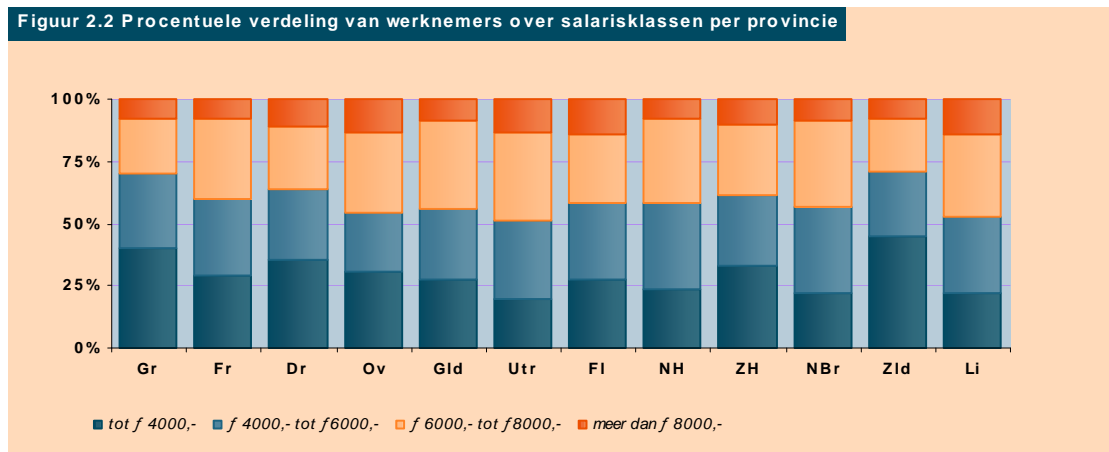
De meeste werknemers (28%) verdienden in 1998 f 3000,- tot f 4000,- per maand. Ruim 2% van de werknemers verdiende minder dan f 3000,- terwijl 9% van de werknemers f 8000,- of meer verdiende. Vrouwen verdienden over het algemeen minder dan mannen. 40% van de vrouwen en 27% van de mannen verdiende f 4000,- of minder. 3% van de vrouwen en 12% van de mannen verdiende f 8000,- of meer. In 1998 zat 46% van het personeelsbestand (uitgedrukt in FTE) op het salarismaxi-

mum en 28% in uitlooprangen (voor een deel overlapt dit laatste met salarismaximum). Hierbij bestaan aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen: op het salarismaximum zat 35% van de vrouwen en 50% van de mannen. Hetzelfde geldt voor het percentage werknemers in uitlooprangen: bijna 20% van de vrouwen en 31% van de mannen.

Verschillen tussen provincies

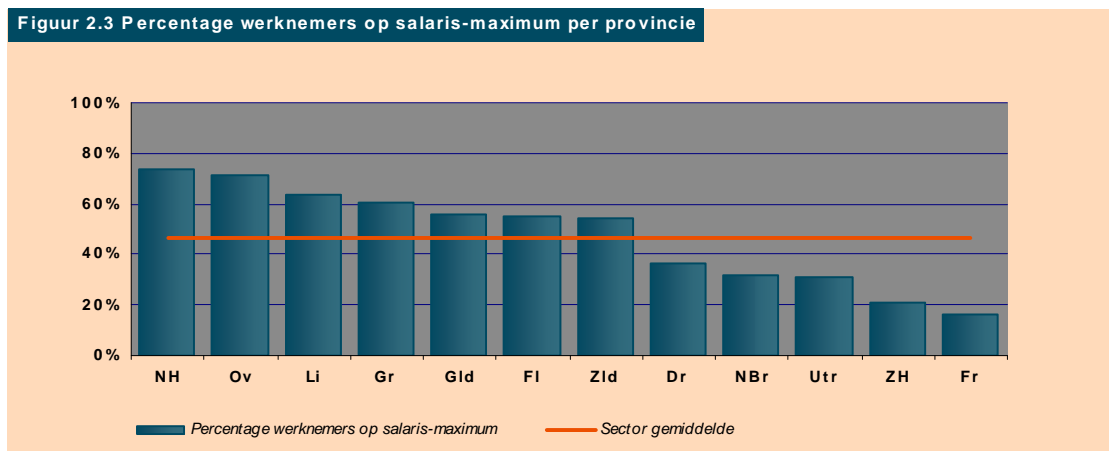
Figuur 2.2 geeft de procentuele verdeling van de werknemers over vier brede salarisklassen weer per provincie. Het percentage werknemers dat minder dan f 4000,- verdiende was relatief groot in Zeeland (45%), Groningen (40%), Drenthe (36%) en Zuid Holland (33%). Het percentage werknemers dat f 8000,- of meer verdiende was relatief groot (11% tot 15%) in Flevoland, Limburg, Utrecht, Overijssel en Drenthe. 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



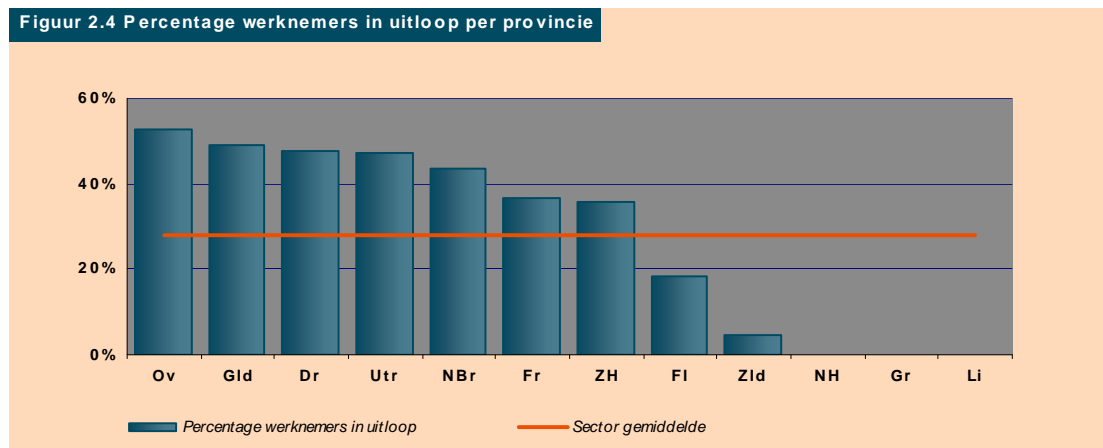
Figuur 2.3 toont het percentage werknemers dat op het salarismaximum zit per provincie. In Noord-Holland, Overijssel, Limburg en Groningen was het percentage duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde. In Friesland, Zuid Holland, Utrecht en Noord-Brabant was dat percentage daarentegen duidelijk lager.

Figuur 2.3 Percentage werknemers op salaris-maximum per provincie



In Groningen, Noord-Holland en Limburg bestaan geen uitlooprangen; in Zuid-Holland en Zeeland zijn ze afgeschaft voor nieuw in dienst tredend personeel. Het percentage werknemers in uitlooprangen

gen varieerde sterk tussen provincies (zie figuur 2.4). Het percentage was hoog in Overijssel, Gelderland, Drenthe, Utrecht, Noord-Brabant en Friesland.



Vergelijking met eerdere jaren

Over de periode 1994-1998 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,- verdiende is met 7%-punten toegenomen en dat f 8000,- of meer verdiende met 4%. Dit komt, behalve voor de groep f 8000,- en meer, in globale zin overeen met de CAO-verhogingen die in deze periode hebben plaatsgevonden.

In 1998 is het percentage werknemers dat minder dan f 4000,- verdiende, afgenomen van 31% tot 30%, terwijl het percentage dat meer dan f 8000,- verdiende is toegenomen van 9,1% naar 9,4%.

Loonsom en loonkosten

Trends

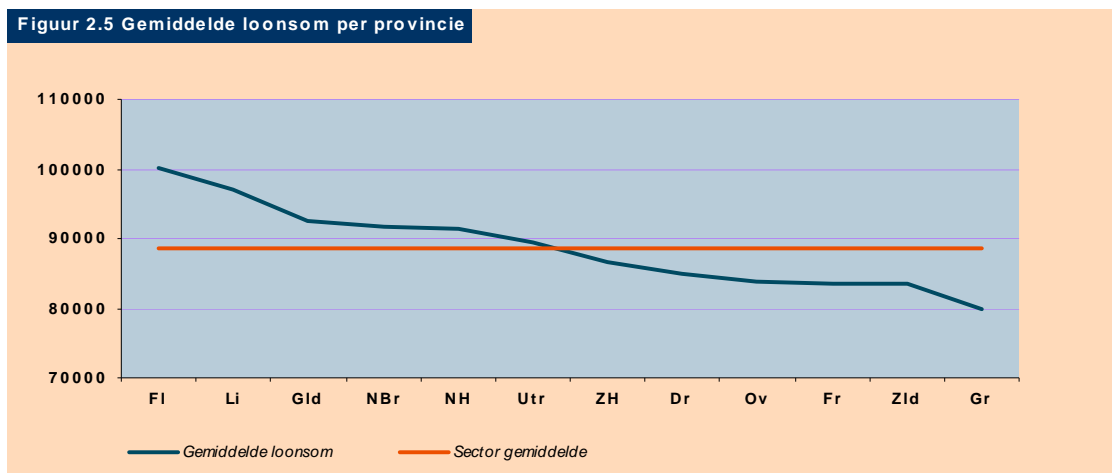
De salarissen stijgen als gevolg van CAO-verhogingen (in 1998: structurele salarisverhoging van 2,25% per 1 april 1998, structurele eindejaarsuitkering van 0,75% vanaf december 1998 en de eenmalige uitkering van 1% in december 1998 minus negatieve overloop eenmalige uitkeringen van in totaal 2% in december 1997) en van de post incidenteel (periodieken, functieopwaardering, loondrift, e.d.). De post incidenteel wordt daarnaast sterk beïnvloed door wijzigingen in het gemiddeld functie-niveau 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 loonsom 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 loonsom 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 loonsom, ware het niet dat deze provincies in het verle-

den ook het instrument van werkervaringsplaatsen tegen het minimumloon hebben gehanteerd. Een aantal provincies heeft er bij de herbezetting van de ATV per 1 oktober 1998 bewust naar gestreefd zoveel mogelijk herbezetting te doen plaatsvinden door de instroom van jongeren. Het effect daarvan is zichtbaar in 1998; in structurele zin wordt het effect pas zichtbaar als ook bij toekomstige vacatures dit streven wordt geëffectueerd. De ervaring leert dat het moeilijker is een structurele cultuurverandering op dit terrein teweeg te brengen, dan hiervoor een eenmalige gelegenheid zoals de invoering van ATV te benutten.

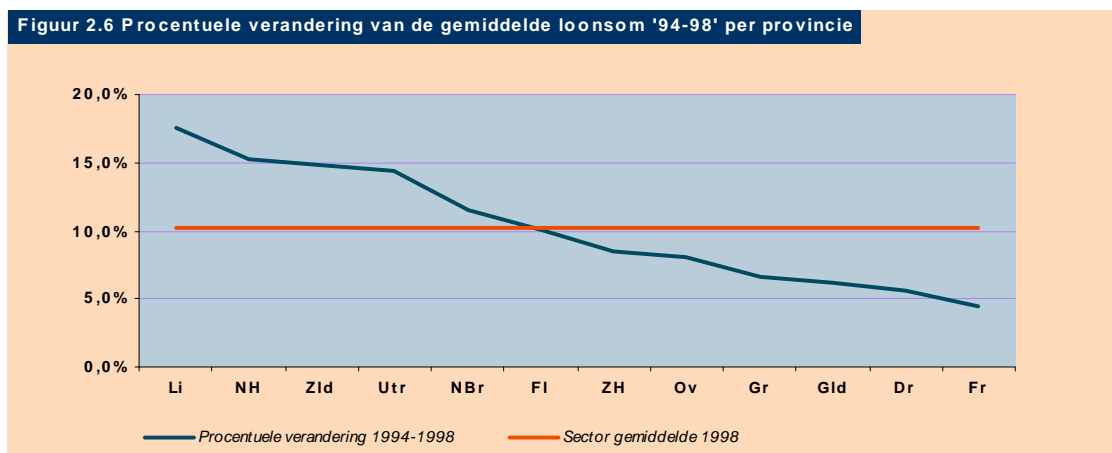
Sector 1998 en verschillen tussen provincies

De totale loonsom bedroeg f 1.020 miljoen; de gemiddelde loonsom (loonsom per FTE) bedroeg f 88.720,-. 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 en Overijssel duidelijk lager was dan het sectorgemiddelde. De totale loonkosten in de sector Provincies waren in 1998 f 1.040 miljoen.



Vergelijking met eerdere jaren

Figuur 2.6 toont de procentuele verandering van de gemiddelde loonsom in 1994-1998 per provincie.



3. Overige kosten

Uitkeringen als gevolg van ontslag of wachtgeld/VUT

Trends

Er was 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 was het gevolg van reorganisaties, waarbij overigens veelal een keuze werd gemaakt uitstroombevorderende maatregelen voor oudere werknemers te treffen. 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 dringt er al jaren op aan 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, zullen de wachtgeldkosten van de provincies voor wachtgeld/VUT in de toekomst steeds verder teruglopen. Op den duur blijven dan alleen de echte wachtgeldkosten over.

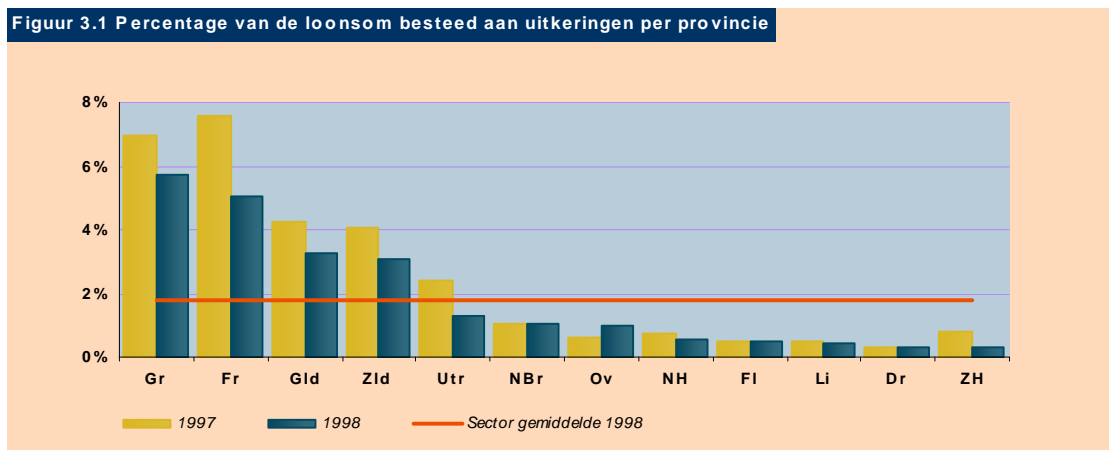
Het Kabinet heeft begin dit jaar besloten de overheid per 1 januari 2001 onder de WW te brengen, maar zonder risicoverevening met de marktsector. Op dit moment zijn de overheidswerkgevers eigen risicodragers voor de WW, waardoor alle wachtgeldkosten voor rekening komen van de werkgever (na aftrek van de pseudo-premie WW die ingehouden wordt van het salaris van de overheidswerker en die onafhankelijk van de feitelijke kosten van de eigen werkgever wordt vastgesteld). Op het moment dat er sprake zou zijn van risicoverevening met de marktsector of tussen overheidssectoren zou de financiële prikkel voor provincies om wachtgeldkosten zoveel mogelijk te vermijden voor een deel verdwijnen, zodat verwacht mag worden dat de provincies dan 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 risicoverevening van de WW bij de overheid zou deze tijdelijke inkomstenbron weer verdwijnen. Omdat veel provincies geen onderscheid kunnen maken in WW-conforme uitgaven en 'boven- en nawettelijke uitkeringen', kan dit onderscheid ook niet in de IWW-enquête worden gemaakt. Uit IWW-onderzoek in 1994 bleek dat de boven- en nawettelijke uitkeringen bij de provincies ongeveer een derde van de ontslaguitkeringen uitmaken.

Sector 1998

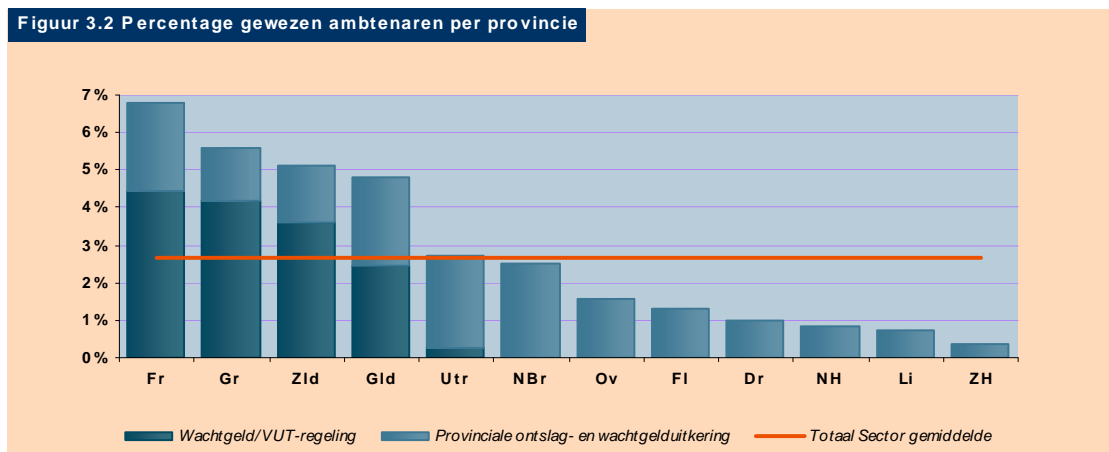
In 1998 is door de sector gemiddeld 1,8% van de totale loonsom uitgegeven aan uitkeringen als gevolg van ontslag of de wachtgeld/VUT-regeling. Van de totale bestedingen werd 55% uitgegeven aan de wachtgeld/VUT-regeling. In totaal ontvingen 306 ambtenaren (FTE) een uitkering, wat gelijk is aan 2,7% van het totale personeelsbestand. Hiervan kreeg 45% een uitkering op grond van de wachtgeld/VUT-regeling. In 1998 zaten daarnaast 47 ambtenaren (FTE) in een nonactiviteitsregeling.

Verschillen tussen de provincies

Figuur 3.1 laat voor 1998 het percentage van de loonsom dat besteed is aan uitkeringen zien per provincie. De bestedingen aan uitkeringen varieerden sterk tussen de provincies. In Groningen werd ongeveer 6% van de loonsom besteed aan uitkeringen, in Friesland 5%, in Gelderland en Zeeland 3% en in de overige provincies 1% of minder. 5 Provincies verstrekten in 1998 uitkeringen op grond van de wachtgeld/VUTregeling, te weten Groningen, Friesland, Utrecht, Gelderland en Zeeland. Van de nonactiviteitsregeling werd gebruik gemaakt in Drenthe, Groningen, Gelderland, Zeeland en Limburg (niet opgenomen in figuur 3.1).



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 Friesland, Groningen, Zeeland en Gelderland, door het grote aantal gewezen ambtenaren die nog een uitkering kregen op grond van de wachtgeld/VUTregeling.



Vergelijking met eerdere jaren

De bestedingen in 1998 zijn t.o.v. 1997 voor de sector als geheel gedaald van 2,4% naar 1,8%. De bestedingen aan uitkeringen in de sector waren over de periode 1994 - 1997 toegenomen van 1,4% naar 2,4% van de loonsom. Wanneer per provincie gekeken wordt dan blijkt dat Overijssel de bestedingen aan uitkeringen in het afgelopen jaar zijn gestegen en in Friesland, Groningen, Gelderland,

Zeeland en Utrecht gedaald. Voor de overige provincies geldt dat de veranderingen in het afgelopen jaar relatief klein waren. Het aandeel van de bestedingen dat aan de wachtgeld/VUT-regeling is uitgegeven is over de periode 1994 - 1997 gestegen van 40% tot 55%. Het afgelopen jaar is dit aandeel gelijk gebleven, doordat ook de 'gewone' ontslaguitkeringen zijn afgenomen.

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 1997 is het aantal dit jaar gedaald met 89: 71 minder ambtenaren die een uitkering kregen op basis van een wachtgeld/VUT-regeling en 18 minder ambtenaren die een uitkering kregen op basis van de provinciale ontslag- en wachtgeldregelingen. De daling van het aantal ambtenaren met een wachtgeld/VUT-uitkering in 1998 t.o.v. 1997 is met name toe te schrijven aan de afname van die uitkeringen in Groningen. De afname van het aantal provinciale ontslag- en wachtgelduitkeringen is met name toe te schrijven aan de provincies Zuid Holland en Utrecht.

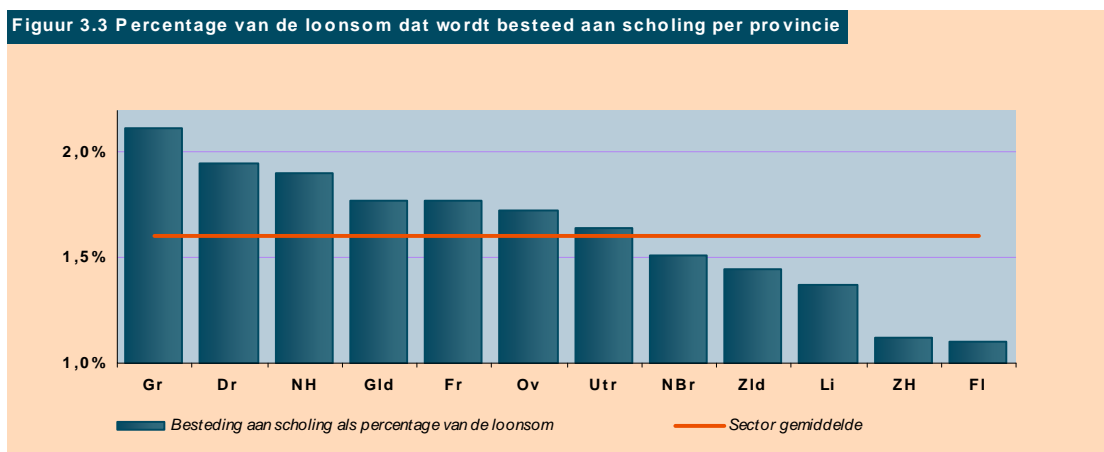
Uitgaven aan scholing

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 beneden de 2% van de loonsom blijven.

Sector 1998, 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 1998 is hieraan in totaal 16,3 miljoen uitgegeven. Dit is gelijk aan 1,6% van de totale loonsom, een stijging met 0,1% t.o.v. 1997. Figuur 3.3 toont het percentage van de loonsom dat besteed is aan scholing per provincie. In Groningen, Drenthe en Noord-Holland lag het percentage in de buurt van 2%; in Flevoland en Zuid Holland dicht tegen de 1%.



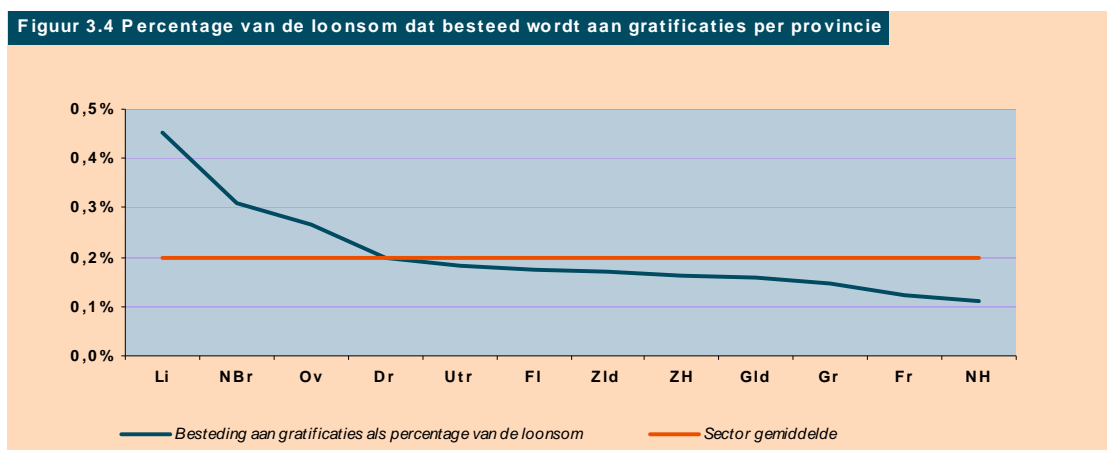
Uitgaven aan ambtsjubileumgratificaties

Trends

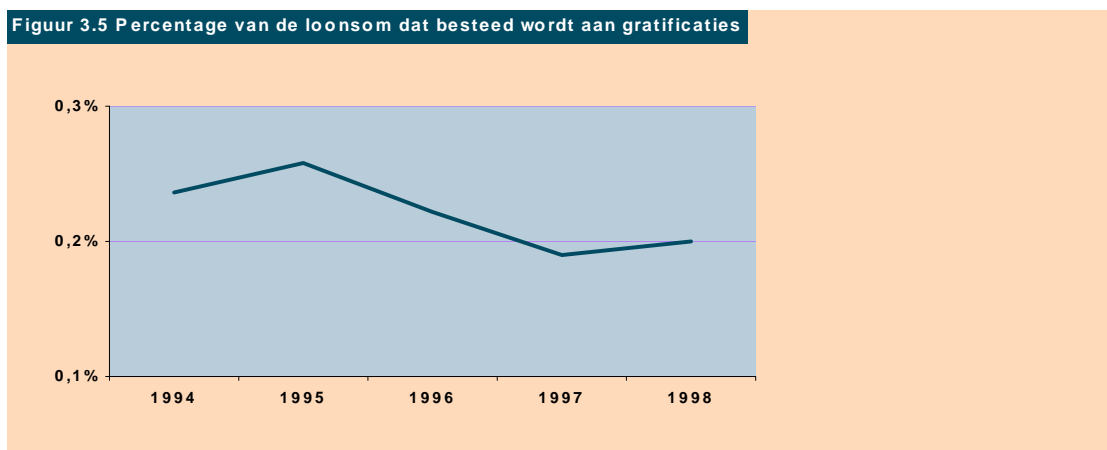
Ambtsjubileumgratificaties, in het bijzonder die welke slaan op de jaren in overheidsdienst, behoren tot een overheidscultuur, waarbij trouw extra beloond wordt. De kosten voor deze gratificaties komen terecht bij de overheidswerkgever waar betrokkene bij het bereiken van het jubileum werkzaam is; in het verleden trokken de provincies veel gemeenteambtenaren 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, wat gedempt wordt 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 krijgt.

Sector 1998, verschillen tussen de provincies en vergelijking met eerdere jaren

In 1998 is in de sector gemiddeld 0,20% van de totale loonsom uitgegeven aan ambtsjubileumgratificaties, een lichte stijging t.o.v. 1997. Figuur 3.4 toont het percentage van de loonsom dat besteed is aan gratificaties per provincie. In Limburg en Noord Brabant was het percentage duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde, terwijl in Groningen, Friesland en Noord Holland het percentage lager was.



Het percentage van de loonsom dat besteed is aan gratificaties is gedurende de periode 1994 - 1998 gedaald, na een aanvankelijke stijging in 1995 (zie figuur 3.5).



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.

Vanaf 1997 bestaat de nonactiviteitsregeling bij reorganisatie (zie ook paragraaf 3), waardoor juist veel (potentiële) gebruikers buiten de werkingssfeer van de seniorenregeling komen te vallen; in 1998 is deze regeling toegepast in zes provincies, vooral in Drenthe. Tot 1 oktober 1995 bestond de mogelijkheid van uittrekking via de wachtgeld/VUT-regeling met een soortgelijk effect (tot maximaal het jaar 2000) op de deelnemingspercentages. De toenemende vergrijzing in de sector leidt tot een sterke toename van de potentiële gebruikers; het FPU-effect (zie onder FPU) zal in de toekomst leiden tot een langer en hoger gebruik van de sectorale seniorenregeling. De seniorenregeling kent als voorwaarde dat betrokkene minimaal 5 jaar in dienst van de betrokken provincie is, maar dat is in die leeftijdsklasse nagenoeg altijd het geval. Op verzoek van de bonden is 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.

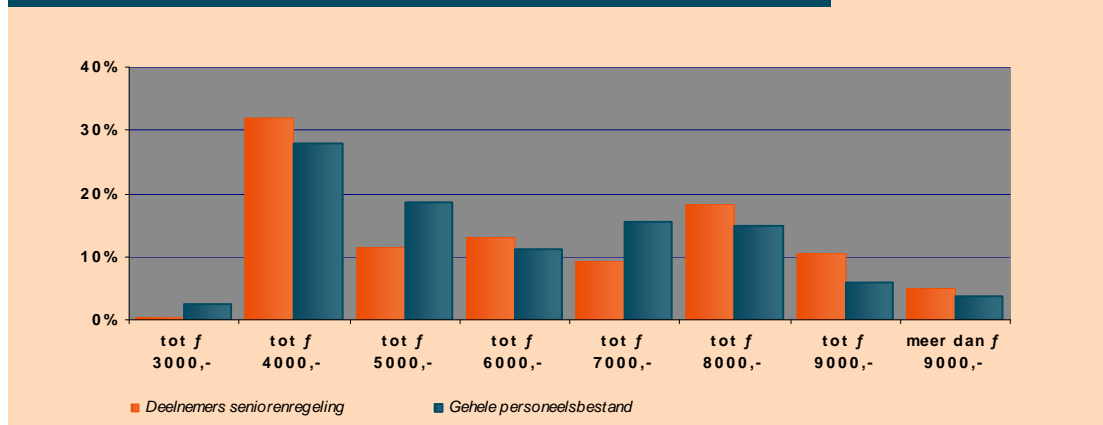
In de eerste jaren was het deelnemingspercentage voor de leeftijdsgroep 55 - 59 jaar hoger dan dat voor de groep 60 jaar en ouder, maar vanaf 1996 is die verhouding omgedraaid. Beide percentages vertoonden tot 1998 jaarlijks een groei. In absolute zin is het aantal deelnemers in 1998 verder toegenomen; in relatieve zin – gerelateerd aan het aantal potentiële gebruikers – was voor de sector sprake van een lichte daling. Tussen de provincies verschilt dit laatstgenoemde beeld sterk en bestaat er een samenhang met reorganisaties; naar verwachting zullen daarom de deelnemingspercentages vanaf 1999 weer geleidelijk toenemen. De in de eerste helft van 1998 door lokale bondsbestuurders veroorzaakte onrust over de vermeende relatie tussen de seniorenregeling en de algemene ATV heeft in sommige provincies een tijdelijk effect gehad op de deelname.

Sector 1998

Het percentage deelnemers aan de seniorenregeling bedroeg in 1998 42% in de leeftijdsgroep 55-59 jaar en 46% 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 de nonactiviteitsregeling; alleen in Overijssel worden beide regelingen tegelijk toegepast. In 1998 was het aantal werknemers dat gebruik maakte van de seniorenregeling gelijk aan 607 FTE; hiervan was 87% man. Het aantal deelnemers in de leeftijd 55-59 jaar en in de leeftijd van 60 jaar en ouder was respectievelijk gelijk aan 472 FTE en 135 FTE. Het percentage deelnemers in de twee leeftijdsgroepen varieerde niet tussen mannen en vrouwen.

Van de deelnemers verdiende 32% minder dan f 4000,- per maand en 16% f 8000,- of meer. Er is voor de groep 55 jaar en ouder geen verdeling bekend over de salarisklassen; voor het gehele personeelsbestand bedroegen deze percentages respectievelijk 30% en 9% bedroegen. Verwacht mag worden dat deze percentages voor de groep 55+ iets lager liggen voor < f 4000,- en iets hoger voor > f 8000,-.

Figuur 4.1 Percentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklassen

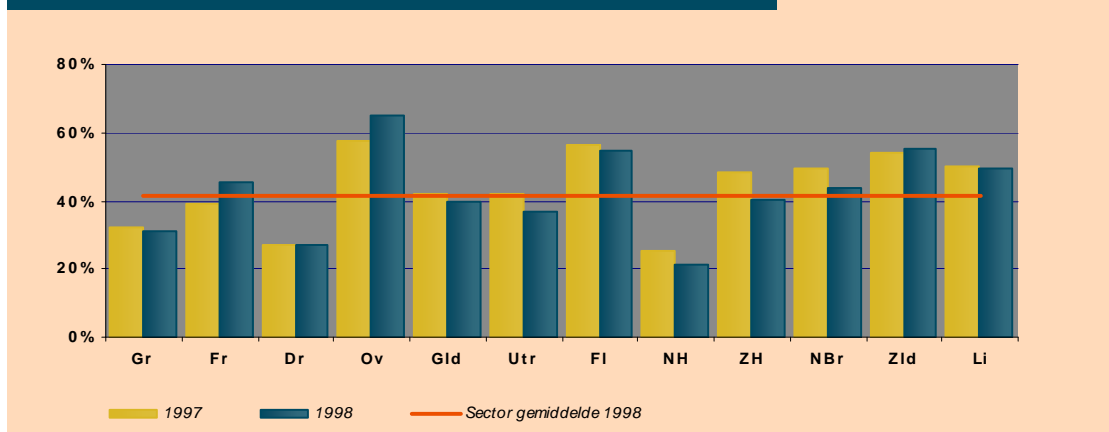


Uit figuur 4.1 blijkt dat onder de deelnemers zowel de lage als hoge inkomensklassen oververtegenwoordigd waren t.o.v. het totale personeelsbestand. Er is dus geen reden te veronderstellen dat de hoogte van de salariskorting een belemmering voor deelname door lagerbetaalden zou vormen.

Verschillen tussen de provincies

Figuur 4.2 toont het percentage deelnemers aan de seniorenregeling voor de leeftijdsgroep 55-59 jaar per provincie.

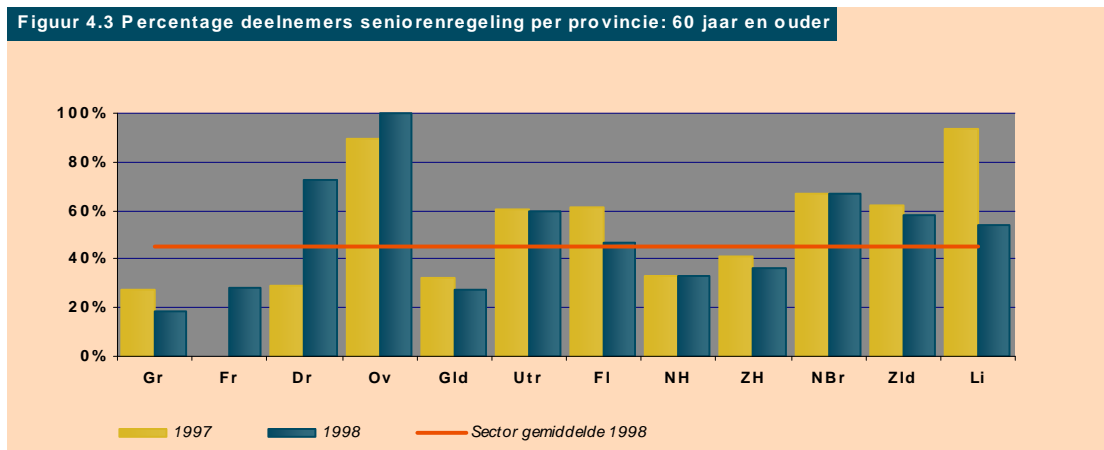
Figuur 4.2 Percentage deelnemers seniorenregeling per provincie: 55-59 jaar



Dit percentage was duidelijk lager dan het sectorgemiddelde in Groningen, Drenthe en Noord-Holland en duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde in Overijssel, Flevoland, Zeeland en Limburg.

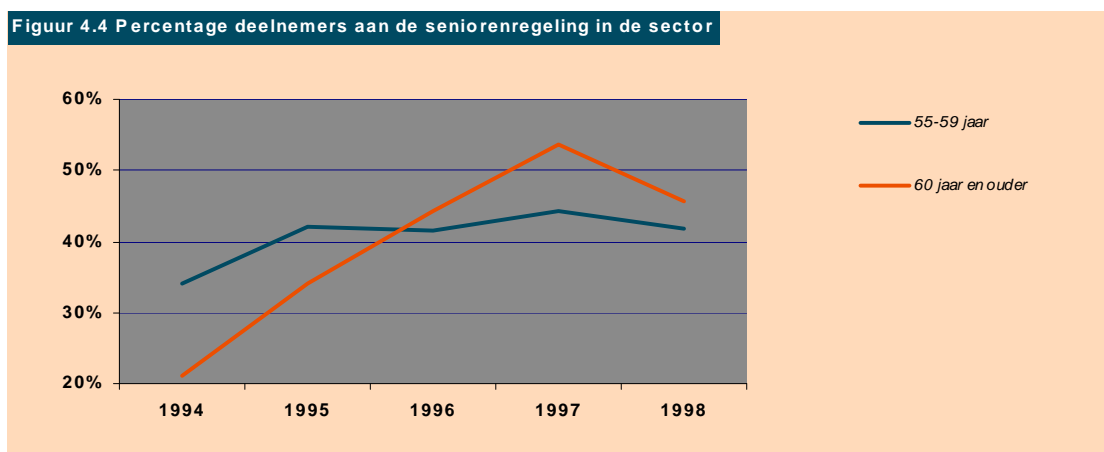
In Groningen, Friesland, Gelderland en Noord-Holland was het percentage deelnemers in de leeftijd

60 jaar en ouder duidelijk lager dan het sectorgemiddelde en in Overijssel, Drenthe en Noord-Brabant duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde (zie figuur 4.3). In Overijssel ligt het deelnemingspercentage voor de groep 60 jaar en ouder zelfs op 100% en daarmee ver boven het maximum waarvan de CAO 1993/94 is uitgegaan.



Vergelijking met eerdere jaren

Het percentage deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994-1998 in beide leeftijdsgroepen toegenomen (zie figuur 4.4). Het percentage deelnemers is echter in 1998 t.o.v. 1997 met bijna 3%-punten (55-59 jaar) en 8%-punten (60 jaar en ouder) afgenomen en daarmee op het niveau 1996 terechtgekomen. Het aantal deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994 - 1998 in de leeftijdsgroepen 55-59 jaar en 60 jaar en ouder, respectievelijk van 339 FTE naar 472 FTE en van 42 FTE naar 135 FTE toegenomen; in deze periode is ook de potentiële doelgroep beduidend toegenomen.



In het afgelopen jaar is het percentage werknemers dat gebruik maakte van de seniorenregeling in de leeftijdsgroep 55-59 jaar vooral toegenomen in Friesland, Overijssel en Drenthe en afgenomen in Zuid Holland, Noord Brabant en Noord Holland. Voor de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder is het percentage deelnemers in 1998 t.o.v. 1997 vooral toegenomen in Overijssel en afgenomen in Drenthe en Limburg. Er was in 1998 ook sprake van een lichte daling van het deelnemingspercentage van de

regeling gemiddeld 24-urige werkweek voor 60 jaar en ouder. Dit is een saldo-effect van een daling in sommige provincies (m.n. Limburg) en stijging in andere (m.n. Drenthe).

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' (de leeftijd waarop men 75%, respectievelijk 70% uitkering krijgt) 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 weinig werknemers in de provinciale sector in deeltijd uittreden kan verklaard worden door de aantrekkelijke sectorale seniorenregeling, die al leidt tot werktijdvermindering. Ook in sectoren met een minder aantrekkelijke seniorenregeling ziet men overigens dit effect. 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.

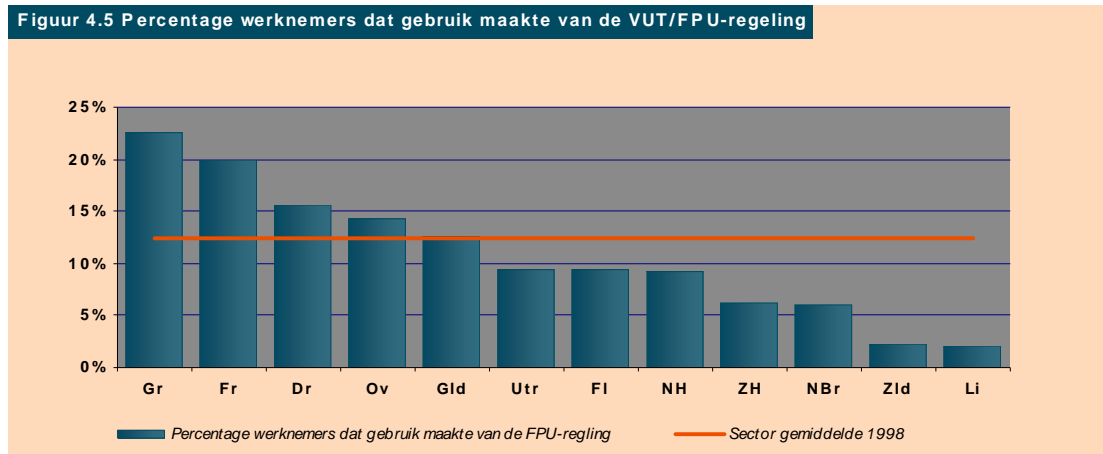
In tegenstelling tot de VUT-regeling kent de FPU-regeling geen halve pensioenopbouw tijdens FPU meer, wat geen merkbaar verschil in het gebruik van de regeling te zien heeft gegeven; voor een klein deel kan dit verklaard worden door de mogelijkheid op vrijwillige basis te kiezen voor pensioenopbouw en 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 de in de structurele situatie veronderstelde vermindering van 10% van het gebruik van de FPU, 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 januari 1999 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. Invoering van een sectorale FPU-premie zal voor de sector provincies wel een kostenstijging van 25 - 30% (voor het omslaggedeelte) te zien geven als gevolg van het relatief hoge aantal 55-plussers in vergelijking tot de andere overheidssectoren, welk verschil de komende jaren waarschijnlijk nog zal toenemen.

Sector 1998

Het aantal werknemers dat in 1998 met de FPU ging, was gelijk aan 151 FTE, waarvan 91% man. Uitgedrukt in een percentage van het aantal actieven van 55 jaar en ouder is het aantal werknemers dat gebruik maakt van de FPU 11%; hetgeen gelijk is aan het gemiddelde van alle overheidssectoren. In onze sector was het percentage voor mannen 11% en voor vrouwen 9%. Twintig procent van de werknemers die met de FPU ging, deed dit op of na de leeftijd van 62 jaar; dit ligt veel hoger dan in de andere overheidssectoren (gemiddeld 2%). De spilleeftijd in de structurele situatie is 62 jaar, maar in de huidige situatie is dit bewust uitstel, omdat men het werk nog interessant genoeg vindt en/of de inkomsten niet wil missen. Er is geen reden te veronderstellen dat dit laatste argument bij provincies sterker speelt dan in andere sectoren.

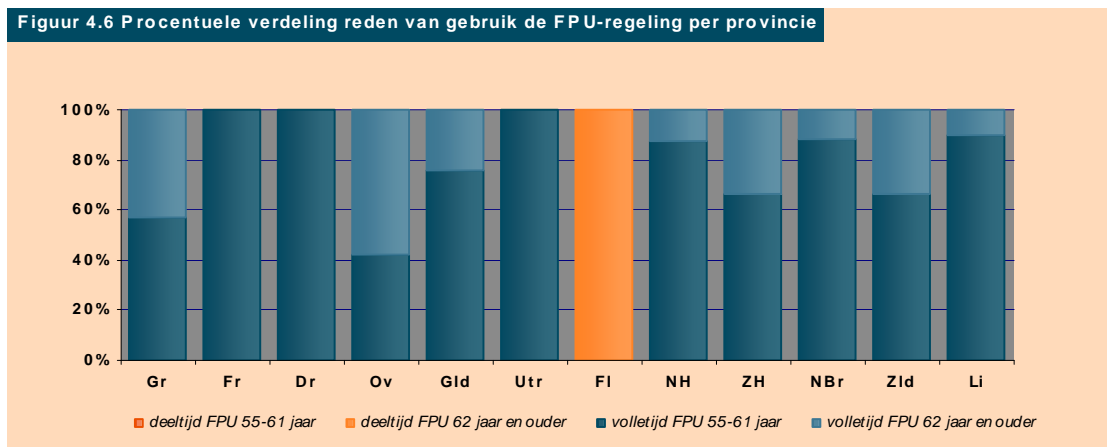
Verschillen tussen de provincies

Het aantal werknemers dat vanuit een actieve betrekking met FPU ging, gerelateerd aan het aantal werknemers van 55 jaar en ouder, was voor de sector 11%. Het percentage werknemers (FTE) dat met FPU ging per provincie wordt getoond in figuur 4.5..



Zeer opmerkelijk zijn de hoge percentages in het noorden van het land en de lage in het zuiden van het land. In de meeste provincies lag dit percentage voor vrouwen lager dan voor mannen, behalve in Gelderland (V 21%) en Zuid Holland (V 11%)

Figuur 4.6 toont per provincie de procentuele verdeling van het gebruik van de uittreedmogelijkheden van de FPU. In Friesland, Drenthe en Utrecht werd in 1998 alleen voor het 62^e levensjaar uitgetreden. Het aandeel werknemers dat met de FPU ging op of na de leeftijd van 62 jaar was in 1998 meer dan 20% in Overijssel, Groningen, Zuid-Holland, Zeeland en Gelderland. Alleen in Flevoland werd gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot deeltijduitreding uit de FPU.



Vergelijking met eerdere jaren

Het afgelopen jaar is het percentage werknemers dat in de sector met FPU ging, vrijwel constant gebleven. Het percentage werknemers dat in 1998 met FPU ging, is vooral toegenomen in Noord-Holland, Gelderland en Utrecht en is afgenomen in Zeeland, Drenthe en Overijssel.

Figuur 4.7 toont het percentage werknemers (FTE) dat in de sector met VUT/FPU ging in de periode 1994 – 1998. Het percentage werknemers dat met VUT/FPU ging op grond van 40 dienstjaren, varieert in de periode 1994 - 1998 sterk (zie figuur 4.8), maar de eerdervermelde verklaringen voor een dalende tendens zijn duidelijk zichtbaar.

Figuur 4.7 Gebruik VUT\FPU-regeling

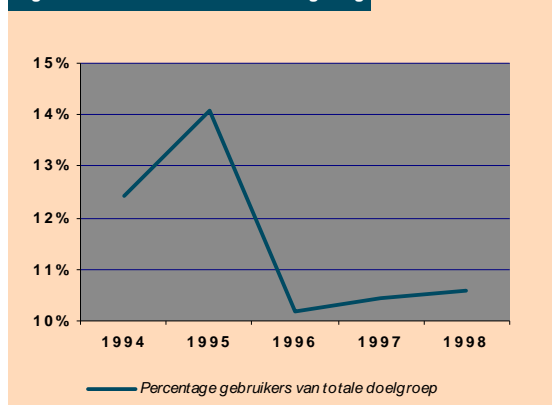
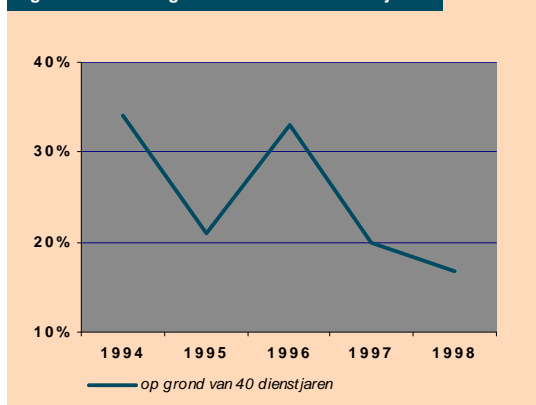


Fig 4.8 Percentage VUT/FPU '40 dienstjaren'



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 kan het gebruik van de regeling licht stijgen. Vanwege de ontgroening neemt de potentiële doelgroep relatief af, zodat voor de werkgever het gemiddelde aantal uren per FTE relevanter is. De regeling zal in de huidige maatschappelijke verhoudingen meer gebruikt worden door vrouwen dan door mannen; de ervaring leert dat een regeling voor betaald verlof, ertoe leidt dat vooral meer mannen ervan gebruik maken dan bij de wettelijke regeling, waarbij alleen sprake is van recht op onbetaald verlof. In de marktsector maakt bij onbetaald ouderschapsverlof van de ouders bijna 25% van de vrouwen en 5% van de mannen gebruik van de wettelijke regeling.

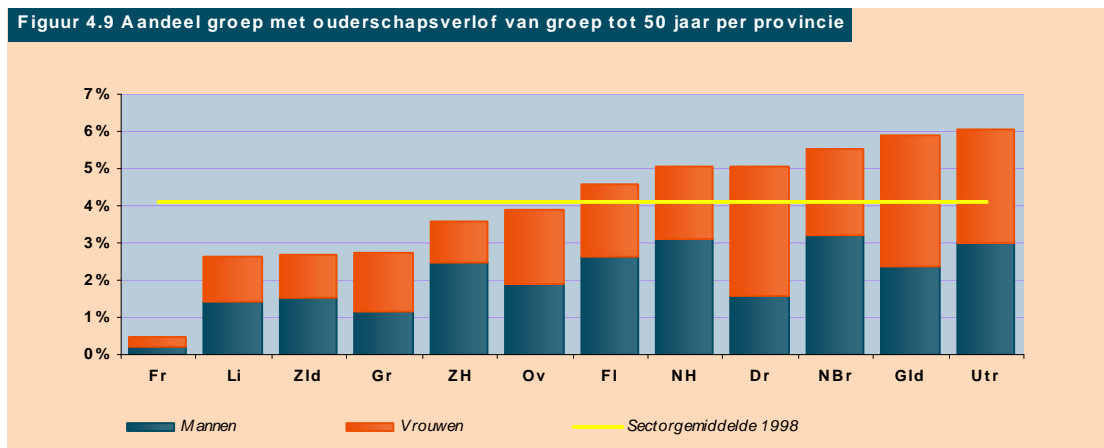
Sector 1998

In de sector is in 1998 door 326 personen (FTE) betaald ouderschapsverlof opgenomen. Hiervan is 53% opgenomen door mannen. Gemiddeld werd in 1998 0,09% van de loonsom uitgegeven aan betaald ouderschapsverlof. Het absolute bedrag dat door de werkgever werd uitgegeven aan ouderschapsverlof was iets hoger voor vrouwen (52%) dan voor mannen (48%); gewogen naar loonsom was dit effect nog veel sterker.

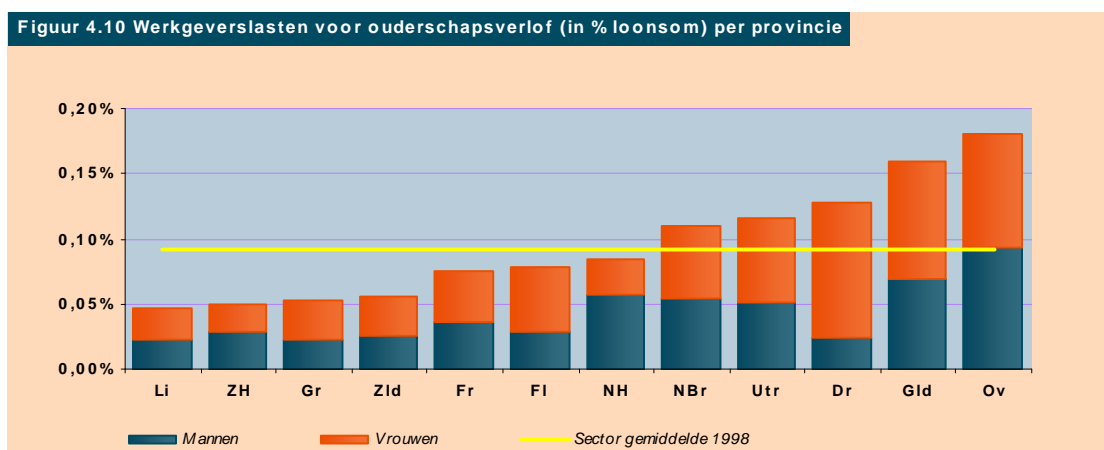
Verschillen tussen de provincies

Het percentage van het aantal personen (FTE) dat in 1998 betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen is vergeleken met het totale bestand, voor zover jonger dan 50 jaar, omdat er geen gegevens bekend zijn over de aantallen werknemers met kinderen. Bij de vergelijking tussen de provincies zijn

de percentages van mannen en vrouwen samengeteld. Uit figuur 4.9 wordt zichtbaar dat het aandeel voor mannen en voor vrouwen per provincie sterk uiteenloopt.



Zoals uit figuur 4.10 blijkt verschillen de bedragen die per provincie worden uitgegeven aan betaald ouderschapsverlof sterk (van 0,04% tot 0,18%). Vooral in Drenthe, Flevoland, Utrecht en Gelderland werd meer dan 50% van het bedrag aan betaald ouderschapsverlof besteed aan vrouwen.



Vergelijking met eerdere jaren

In vorige IWW-enquêtes is gevraagd naar opgenomen uren betaald ouderschapsverlof; dit aantal werd afgezet tegen het aantal FTE's. De meeste provincies houden het gebruik niet bij in opgenomen uren en konden derhalve alleen een globale schatting in uren geven. In de huidige enquête is enerzijds gevraagd naar het aantal betrokken personen en anderzijds naar het bedrag dat gemoeid is met betaald ouderschapsverlof. Hierdoor kan tussen de jaren alleen een globale vergelijking worden gemaakt. Daaruit blijkt dat het afgelopen jaren het gemiddeld aantal opgenomen uren, respectievelijk het door de werkgever uitgegeven bedrag, is afgenomen wat verklaard kan worden door de ontgroening.

5. Ziekteverzuim

Trends

Belangrijke factoren die van invloed zijn op het ziekteverzuim zijn: leeftijd, aard van de werkzaamheden, geslacht, managementsturing, arbeidsmoraal en werkdruk. In de huidige maatschappelijke discussie over verzuim worden ook genoemd: combinatie van zorg en arbeid en privé-omstandigheden zoals sportblessures en psychische problemen. De gemiddelde leeftijd in de sector provincies ligt hoog in vergelijking met zowel de marktsector als 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 geeft aanleiding tot die verwachting. De meeste provincies hebben enige jaren geleden gekozen voor een verzuimbeleid waarbij sprake was van arbobeleid, risico-inventarisatie, preventie en directe betrokkenheid van het management, hetgeen zou moeten leiden tot een daling van het verzuim. 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 nog 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 en timemanagement ligt een intensivering van het verzuimbeleid voor de hand.

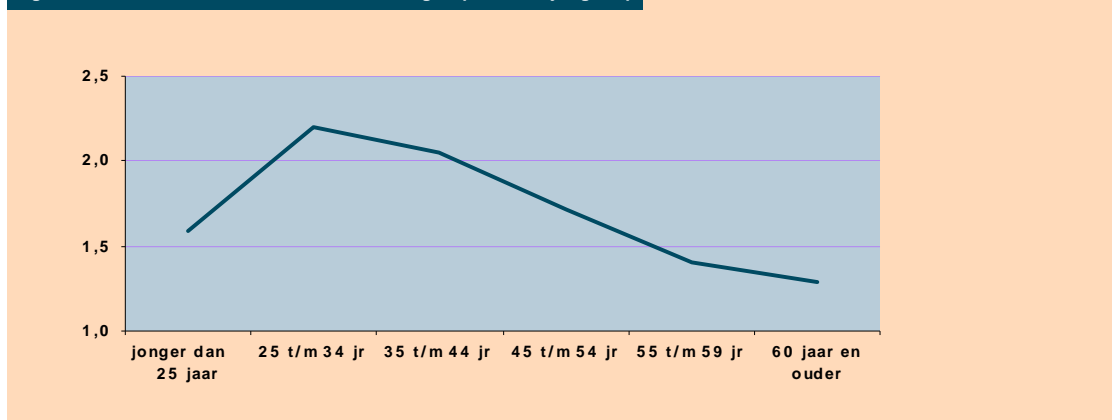
In de marktsector waren de meeste werkgevers erin geslaagd – onder druk van een financiële prikkel - het ziekteverzuim in 1996 terug te dringen; in 1997 stabiliseerde daar echter het verzuim en in 1998 steeg het weer tot 5,0 exclusief zwangerschapsverlof. In de marktsector bestaan grote verschillen in verzuim tussen bedrijfstakken (gezondheidszorg 7,3%, commerciële dienstverlening 4,8%) en naar bedrijfsgrootte (het verzuim bij bedrijven met meer dan 100 werknemers ligt 3%-punt hoger dan bij minder dan 100 werknemers). Gericht verzuimbeleid kan effectief zijn gezien de ervaringen in de bouwnijverheid (1993 7,6%, 1998 4,7%). In de meeste overheidssectoren, waaronder de sector provincies, ligt het ziekteverzuimpercentage exclusief zwangerschapsverlof hoger dan in de marktsector, terwijl het arbeidsongeschiktheidspercentage (langer dan een jaar ziek) lager is. Er zat in het verleden een verschil in de ziekteverzuimcijfers voor de marktsector (exclusief cijfers langer dan een jaar ziek) en de overheidssectoren (inclusief langer dan 1 jaar ziek). Voor 1998 hebben de overheidssectoren daarom ook gevraagd naar de cijfers korter dan een jaar ziek; daarnaast wordt in navolging van de marktsector gevraagd naar cijfers per inkomensgroep. Groningen en Zuid Holland zijn niet in staat cijfers langer dan 1 jaar ziek in verzuimpercentages op te geven; Friesland, Groningen, Limburg en Zuid Holland kunnen dat niet naar inkomensgroepen. Ook een onderverdeling naar leeftijdsgroep levert nog problemen op: Friesland kan dat nog steeds niet leveren; Gelderland en Noord Holland kunnen dat niet in combinatie met de inkomensgroepen

In 1998 was het aandeel van de sector in lopende WAO-uitkeringen gelijk aan het aandeel van de werknemers in de sector. Deze gemiddelde positie wijkt sterk af van die van de sector gemeenten (30% hoger aandeel WAO dan omvang sector) en waterschappen (meer dan 50% lager dan omvang). . 50% van de WAO-ers uit de sector is 55 jaar en ouder; voor vrouwen is dit 35%. Bij de overheid gemiddeld daalt het aantal volledige arbeidsongeschikten, terwijl in de marktsector dit aantal juist stijgt. In de overheid was in 1997 65% volledig arbeidsongeschikt, in de marktsector 72% en bij de provincies 84% (mannen 82%, vrouwen 87%). De kans om in de WAO te komen is voor vrouwen in de sector provincies anderhalf maal zo hoog als voor mannen. Psychische klachten is in de sector in 45% van de gevallen de oorzaak voor toetreding tot de WAO.

Sector 1998

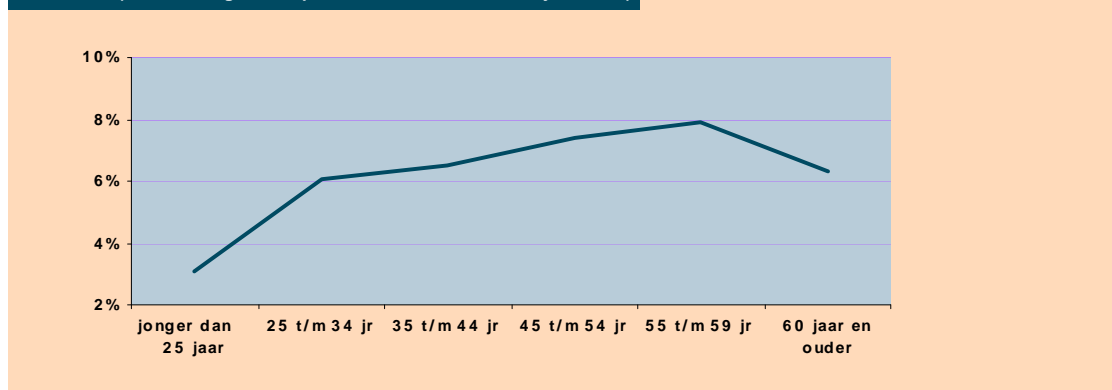
Het aantal ziektemeldingen per FTE voor de sector was in 1998 1,8. Het percentage ziekteverzuim, exclusief zwangerschapsverlof en niet langer dan een jaar ziek, was 6,0%. Voor beide maten van ziekteverzuim geldt dat deze voor vrouwen (2,4 en 8,2%) hoger waren dan voor mannen (1,5 en 5,2%). Ook in de marktsector en de overige overheidssectoren is dit verschil te constateren, maar niet in deze mate. De gegevens m.b.t. het aantal ziektemeldingen per FTE en het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof) in de sector naar salarisgroep hebben slechts betrekking op 7 provincies; naar leeftijd op 11 provincies. Het gemiddeld aantal ziektemeldingen 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 ziektemeldingen per FTE werd gevonden voor de leeftijdsgroepen 55 t/m 59 jaar en 60 jaar en ouder (zie figuur 5.1).

Figuur 5.1 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per leeftijdsgroep



Het 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. Daarnaast is een verklaring hiervoor 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 5.2 Percentage ziekteverzuim per leeftijdsgroep (excl. zwangerschapsverlof en incl. > dan 1 jaar ziek)

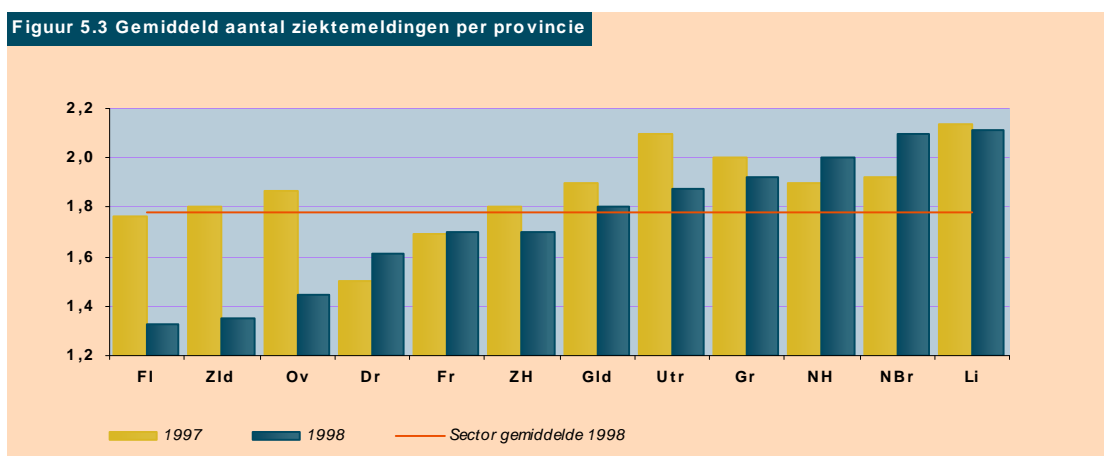


Voor het percentage ziekteverzuim werd een wat ander patroon gevonden (zie figuur 5.2); het percentage ziekteverzuim was het hoogst onder de groep 55 jaar en ouder. De verschillen met jongere

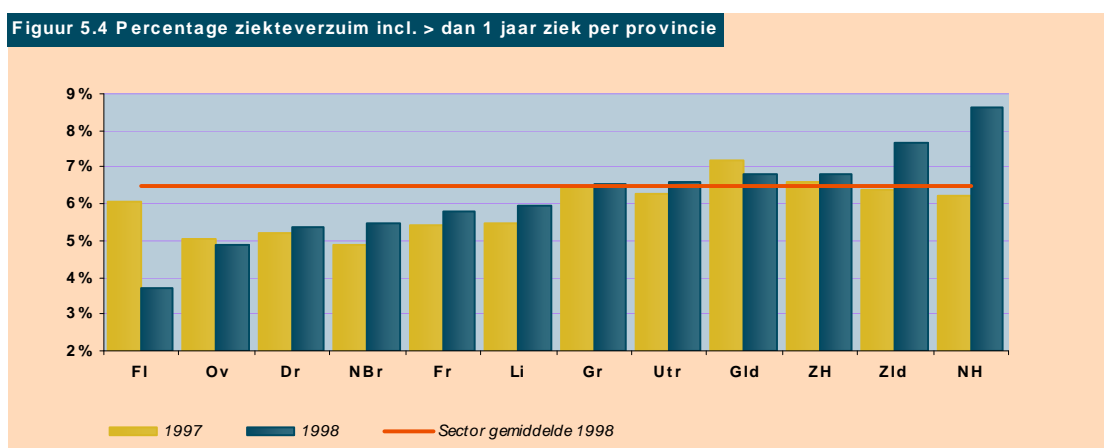
leeftijdsgroepen zijn echter beduidend minder dan in de marktsector, wat verklaard kan worden door bovengenoemde oorzaken. Gelderland, Noord Holland en Zeeland hebben voor de oudere leeftijdsgroepen een opvallend hoog ziekteverzuim, bij Zeeland ligt de verklaring hiervan in de veerdiensten.

Verschillen tussen de provincies

Het gemiddeld aantal ziektemeldingen varieerde in 1998 tussen de 1.3 en de 2.1. De hoogste aantallen ziektemeldingen per FTE werden gevonden voor Limburg, Noord Brabant en Noord Holland, terwijl de laagste aantallen ziektemeldingen werden gevonden voor Flevoland, Overijssel en Zeeland (zie figuur 5.3). Het aantal ziektemeldingen van vrouwen is in Limburg aanmerkelijk hoog (3,3), terwijl het aantal ziektemeldingen van mannen in die provincie wel op het sectorgemiddelde zit.



Het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof en korter dan 1 jaar ziekte) per provincie varieerde in 1998 tussen de 3% en de 7% (zie figuur 5.4). Een relatief hoog percentage ziekteverzuim werd gevonden voor Noord Holland en Utrecht terwijl een relatief laag percentage ziekteverzuim werd gevonden voor Flevoland en Overijssel.



Het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof) van vrouwen ligt in Noord-Holland, Zeeland en Drenthe opmerkelijk hoog in vergelijking met het toch al hoge sectorgemiddelde. Bij Noord Holland is het ziekteverzuim bij vrouwen in de inkomensgroep tot f 4000,- zeer hoog (15%); maar ook in de inkomensgroep f 4000,- tot f 6000,- is het hoog (11%). In Zeeland ligt het verzuim bij

vrouwen in de inkomensgroepen tot f 4000,- en boven de f 6000,- hoog (11%). In Drenthe ligt het verzuim bij vrouwen juist opvallend hoog in de inkomensgroep boven de f 6000,-. Het ziekteverzuim van mannen ligt in Noord Holland, Utrecht en Zeeland opmerkelijk hoog in vergelijking met het sectorgemiddelde. Voor Zeeland ligt de verklaring grotendeels in de aard van de werkzaamheden (groot aandeel buitenwerk in uitvoerende sfeer), hetgeen ook zichtbaar wordt in het relatief hoge verzuim voor de inkomensgroep tot f 4000,- (9%). Voor Noord Holland is het verzuim bij mannen vooral hoog in de inkomensgroep f 4000,- tot f 6000,- (7%). Het aantal werknemers dat in 1998 langer dan 1 jaar ziek was, was hoog in Gelderland.

Vergelijkingen met eerdere jaren

Het gemiddeld aantal ziektemeldingen per FTE was vooral in Flevoland, Overijssel en Zeeland lager dan in 1997. Vooral in Noord Brabant lag het gemiddeld aantal ziektemeldingen hoger dan in 1997; hiermee is de daling uit 1996 in deze provincie weer ongedaan gemaakt. Het aantal meldingen bleef in Limburg op het opmerkelijk hoge aantal staan in de periode 1996/98. Het percentage ziekteverzuim in 1998 was in Flevoland en Gelderland aanzienlijk lager dan in 1997; deze provincies hadden in 1996 juist opmerkelijke stijgingen te zien gegeven. In Zuid Holland daalde het percentage in 1998 naar het sectorgemiddelde; in Noord Holland en Utrecht was een opmerkelijke groei te zien.

Figuur 5.5 en 5.6 tonen het verloop van het aantal ziektemeldingen per FTE en het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschap, maar inclusief ziekte langer dan een jaar) over de periode 1994 - 1998 voor de sector als geheel. In deze vergelijking zijn alle provincies meegenomen. Voor het gemiddeld aantal ziektemeldingen per FTE geldt dat de in 1996 ingezette daling na een onderbreking in 1997 in 1998 weer voortgezet. Voor het percentage ziekteverzuim is echter na een forse toename in eerdere jaren nu een lichte groei te zien, in de marktsector is de toename pas weer in 1998 begonnen. Het verzuim (exclusief ziekte langer dan een jaar en exclusief zwangerschapsverlof) is in de sector provincies met 6,0% nog steeds beduidend hoger dan het gemiddelde verzuim in de marktsector (5,0%).

Fig 5.5 Gemiddeld aantal ziektemeldingen

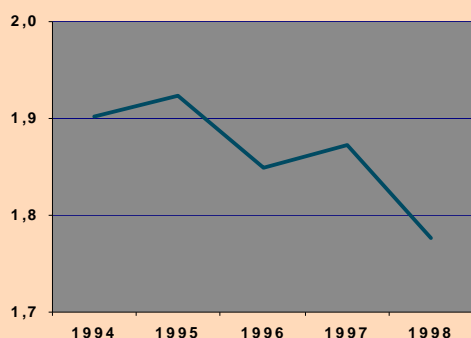
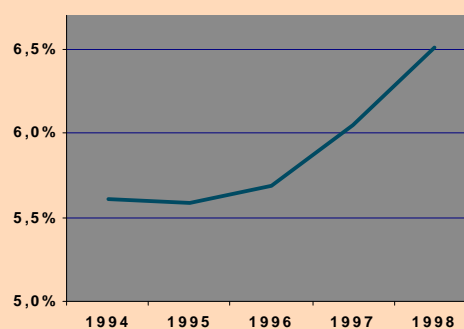


Fig 5.6 Percentage ziekteverzuim (incl. > dan 1 jaar ziek)



Het percentage ziekteverzuim langer dan een jaar ziek was bijna 1%. Hierover zijn voor andere overheidssectoren nog geen actuele gegevens beschikbaar. Het aantal werknemers in de sector dat langer dan 1 jaar ziek was, was in 1997 - na een aanzienlijke daling in 1996 - weer op het niveau van 1995 terechtgekomen en is in 1998 weer gestegen. 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 speelt bij de omvang van de groep die langer dan 1 jaar ziek is, een rol.

6. Arbeidsmarkt

Trends

De positie van de provincies op de arbeidsmarkt is nog als redelijk goed te betitelen. De werving levert weinig problemen op, terwijl de externe mobiliteit, anders dan door vervroegd uitreden van ouderen, te verwaarlozen is. Op grond van de veranderingen op de arbeidsmarkt wordt voor de overheidssector als geheel zwaar weer voorspeld, mede gezien de grote vervangingsvraag die er door de vergrijzing aankomt in een periode dat de overheden na alle inkrimpingen 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. Het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) verwacht dat werkgevers en dus ook overheidswerkgevers vanaf 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). Veel overheidssectoren hechten nog veel belang aan afgeronde opleidingen in plaats van mede door de praktijk verkregen denk- en werkniveau; daarnaast is de inrichting van veel overheidsorganisaties nog vaak afgestemd op het makkelijk aantrekken van afgestudeerden HBO/WO. De verwachting is dat bij toekomstige wervingsproblemen in deze categorieën de overheidsorganisaties nog eens kritisch zullen worden doorgelicht en de arbeidsdeling meer marktconform zal worden gemaakt.

De toekomstige positie van de provincies op de arbeidsmarkt wordt door een aantal factoren bepaald, waaronder het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden; Weggemans schrijft in zijn rapport voor de Schierconferentie van het IWV (oktober 1998) dat het daarbij niet alleen over de primaire arbeidsvoorwaarden gaat, maar juist ook voor de anderhalf-verdiener die aan de tweede baan (en mogelijk kinderen) toe is, de mogelijkheden om werk en privé-leven te combineren. Dat laatste heeft niet alleen te maken met de hoeveelheid betaald en onbetaald verlof (ATV, basisverlof, buitengewoon verlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, etc.), maar ook met de vrijheid om dit verlof te besteden. In het kader van de SPA-werkgroep verlof heeft een inventarisatie plaatsgevonden van de provinciale verlofregelingen; hieruit bleek dat er aanzienlijke verschillen bestonden tussen de provincies, zowel in hoeveelheid als in de mate van vrijheid om te gaan met het verlof. Drenthe, Gelderland en Utrecht kennen het meeste verlof toe; Noord Brabant, Flevoland en Noord Holland het minste. Er bestaat tussen de provincies wel enig verband tussen hoeveelheid verlof en hoogte van het gemiddelde salaris. De SPA-werkgroep zal in juni komen met voorstellen tot harmonisatie en bundeling van verlof, zodat er meer individuele vrijheid tot besteding ervan kan plaatshebben.

De organisatieveranderingen binnen provincies hebben er veelal toe geleid dat verantwoordelijkheden lager in de organisatie zijn gelegd; in een aantal gevallen is een managementlaag verdwenen en is voor de overige managementfuncties veel meer de nadruk komen te liggen op het managen van de organisatie dan op de inhoud van het werk van de afdeling of directie. Weggemans schreef in zijn eerdergenoemd rapport dat managers voortaan tenminste 50% van hun tijd aan het managen moesten gaan besteden met bijbehorende competenties en anders maar als seniorbeleidsmedewerker moesten gaan werken. Dit zal nog niet in alle provincieonderdelen zijn gerealiseerd, maar de functies van programmaleiders en zware projectleiders worden steeds vaker ingevuld en de rechtstreekse lijnen van gedeputeerden naar deze functionarissen en naar (senior) beleidsmedewerkers nemen toe. Dit vraagt andere competenties, wat effecten heeft voor zowel de bijscholing van zittend perso-

neel als voor de werving van nieuw personeel. Managementfuncties zullen veel meer door generalisten worden ingevuld, waardoor de concurrentie op dit vlak met andere overheidsorganisaties zal toenemen en nog eens naar de belemmeringen voor vrouwen in topfuncties gekeken moet worden. De inhoudelijke functies direct onder het management zullen meer inhoudelijke verantwoordelijkheid en inzicht vragen en daarom aantrekkelijker worden.

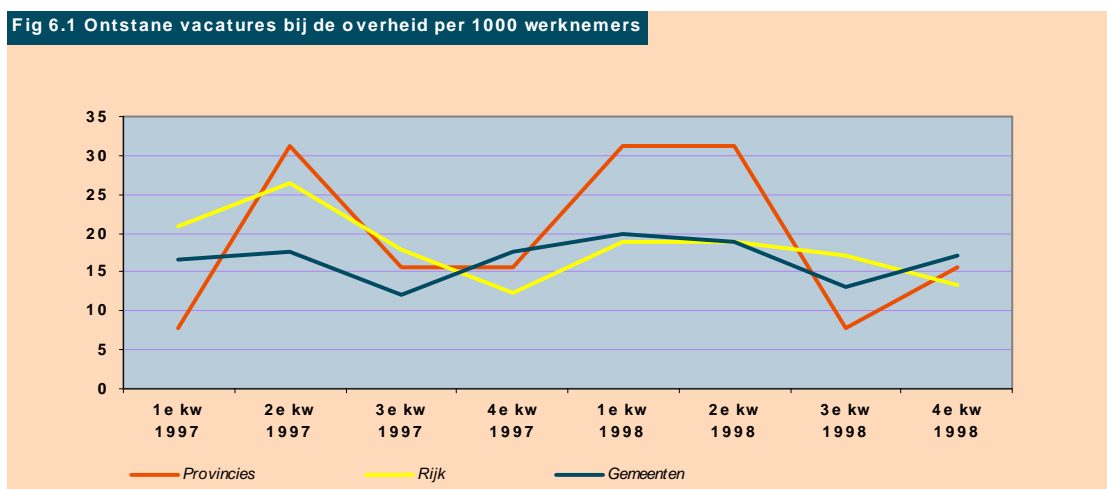
Uiteraard is in het bijzonder de beloningspositie van de sector provincies belangrijk voor de toekomstige positie op de arbeidsmarkt; deze beloningspositie komt zowel tot uitdrukking in de vergelijking van de basissalarissen als van variabele beloningselementen, toelagen, vergoedingen en voor sommige categorieën lease-auto's. CPB-onderzoek laat zien dat 51% van de werknemers van bedrijven met meer dan 100 werknemers in de marktsector een vorm van extra beloning (ter waarde van gemiddeld 7% van het functieloon) ontvangt, zoals gratificaties en winstdelingsregelingen. Indien alleen gekeken wordt naar de contractloonontwikkelingen van marktsector en overheidssectoren, wordt geen rekening gehouden met arbeidsduurverkorting, betaald verlof, kinderopvang, incidentele verhogingen (waaronder periodieken) en tertiaire arbeidsvoorwaarden (zoals lease-auto's). Als men wel rekening houdt met arbeidsduurverkorting, dan blijken de uurlonen in de periode 1994-1998 bij de overheid zelfs iets meer (0,25%-punt) gestegen te zijn dan in de marktsector; de sector provincies zit nog iets hoger dan de overheid gemiddeld.

Uit recent onderzoek naar het beloningsniveau door CentER (waarbij rekening wordt gehouden met de verschillen in samenstelling van de werknemerspopulatie zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, functieniveau en type dienstverband) blijkt dat niet alleen lagere beroepen, maar ook middelbare functies bij de overheid veel beter beloond worden dan in de marktsector. Alleen hogere functies worden minder goed beloond. Hierbij zijn ook 13^e maanden, bonussen en winstdelingsregelingen meegenomen; niet meegenomen zijn zaken als auto van de zaak, maar deze vallen royaal weg tegen zaken als ouderschapsverlof, kinderopvang, hogere werkgeversbijdragen in de ziektekosten. In de marktsector is het beloningsniveau van deeltijdwerkers lager dan voor voltijdwerkers, terwijl dit in de overheidssectoren niet het geval is; als in het onderzoek dus alleen naar voltijdfuncties zou worden gekeken komt de voorsprong van de overheidssector iets lager te liggen. Uit ditzelfde onderzoek blijkt overigens dat provincies gemiddeld een beduidend hoger beloningsniveau hebben dan de andere overheidssectoren (in het bijzonder bij middelbare beroepen); voor een deel is dit te verklaren doordat in de sector provincies doorstroming naar hogere functies op grond van verkregen specialistische werkervaring wat vaker voorkomt dan in andere overheidssectoren. Bij overheveling van taken blijken de provincies onderling verschillende beloningsniveaus te hanteren, maar gemiddeld gesproken vaak een halve tot een hele schaal hoger te zitten dan de sector rijk. Het ROA heeft de beloning van starters op de arbeidsmarkt onderzocht en daaruit blijkt dat de starter bij de overheid (behalve bij onderwijs) een hoger aanvangssalaris heeft; uit een onderzoek van Binnenlands Bestuur blijkt dat het aanvangssalaris bij de provincies gemiddeld hoger ligt dan bij gemeenten. Dit verschil wordt kleiner als men alleen naar gemeenten kijkt met minimaal 300 werknemers.

Een goede arbeidsmarktcommunicatie is noodzakelijk om de aantrekkelijke kanten van het werken bij provincies maximaal te benutten; daarnaast is het van belang dat de cultuur van de provinciale organisaties beter gaat aansluiten bij het imago van 'presterende provincies'. Het pakket arbeidsvoorwaarden kan beter gepresenteerd worden, niet alleen door het vermelden van globale jaarsalarissen (dus inclusief de eindejaarsuitkering die beduidend hoger is dan in de meeste andere overheidssectoren), maar ook bij functies die speciaal geschikt zijn voor 'tweedebaners' die veelal in een anderhalf-verdiener situatie zitten, alle bijkomende aantrekkelijkheden. Een uitdagende baan met veel loopbaanperspectief en met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, welke maatwerk kunnen leveren voor het individu - moet ook in de toekomst kwalitatief hoogstaande mensen opleveren.

Vacatures

Openstaande vacatures per 1000 banen (1998): marktsector 16, overheid (gemiddeld) 11 en provincies 24 (bron CBS vacature-enquête). Kleinere organisaties hebben zowel in de markt- als in de overheidssector gemiddeld meer openstaande vacatures, omdat zij minder mogelijkheden hebben tot interne doorstroming. Daarnaast hebben grotere organisaties meer mogelijkheden om vacatures te vermijden door de organisatie iets aan te passen; dit proces speelt ook als er sprake is van het vermijden van moeilijk vervulbare vacatures. In figuur 6.1 is het verloop van ontstane vacatures weergegeven voor provincies, gemeenten en rijk.



Aandeel moeilijk vervulbare vacatures: marktsector 50%, overheid (gemiddeld) 16%, gemeenten 22% 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 automatiseerders. Zowel in overheid- als marktsector zijn de wervingsproblemen met betrekking tot secretariële functies opmerkelijk te noemen.

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 een bedrag gelijk aan 13% van de loonsom uitgeven aan externe dienstverlening. Bij de sector rijk was 26% van de loonsom. Het regeerakkoord bevat voor de sector rijk de opdracht om de externe dienstverlening sterk terug te brengen. De provincies geven een bedrag gelijk aan 2,5% van de loonsom uit aan uitzendkrachten; voor de sector rijk was dit 2% van de loonsom.

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 verantwoordend via de jaarlijkse IWV-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 in voorkomende gevallen aan de provincies uitstel voor besteding gegeven onder de voorwaarde dat het GO met dit uitstel instemde. De provincies Utrecht, Noord Holland, Zuid Holland, Noord Brabant en Zeeland konden in 1998 geen opgave doen van bestedingen van toegekende middelen. In 1998 is door de overige provincies in totaal ca. f 130.000,- besteed aan activiteiten rond de arbeidsmarkt en ca. f 200.000,- aan opleidingsactiviteiten, verband houdend met arbeidsmarktactiviteiten. De toenemende moeite voor een aantal provincies om de toegekende bedragen tijdig en nuttig te besteden heeft wellicht te maken met de veranderende opstelling ten aanzien van doelgroepenbeleid.

Aantal werknemers dat valt onder de REA

Het kabinet vraagt via de wet REA (reïntegratie arbeidsgehandicapten) 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. De 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 Wet REA waren in 1998 beschikbaar voor alle provincies met uitzondering van Groningen, Utrecht, Flevoland en Noord Holland. In de 8 overige provincies waren ultimo 1998 131 REA-ers in dienst (1,5% van het totaal aantal werknemers). Provincies met relatief veel REA-ers waren Drenthe (3,1%), Limburg (6%) en Zeeland (4%); het laagste percentage van de acht provincies heeft Zuid Holland (0,05%). Een vergelijking met eerdere jaren is niet goed mogelijk omdat het aantal provincies waarvoor gegevens beschikbaar zijn sterk varieert over de jaren en de definities op sommige punten zijn gewijzigd. In 1997 waren er 246 WAWG-ers in dienst van 11 provincies; in 1996 168 WAWG-ers in dienst van 7 provincies.

Aantal werknemers dat valt onder de Wet Samen

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 inmiddels - na sterke protesten van werkgevers uit de marktsector en enige bezwaren van werkgevers in de decentrale overheidssectoren - vervangen door de wet SAMEN (Stimulering arbeidsdeelname minderheden), met minder verplichtingen en meer mogelijkheden voor de werkgevers. Zo bestaat er meer vrijheid met betrekking tot de methode van registreren, omdat daar veel privacyaspecten spelen. Alle werkgevers zijn verplicht een jaarverslag te deponeren bij een RBA; steeds minder provincies voldoen (tijdig) aan deze verplichtingen. Voor 1998 waren alle provincies m.u.v. Gelderland in staat om betrouwbare gegevens te leveren m.b.t. het aantal allochtonen (uitgedrukt in absolute aantallen). In totaal waren er in 1998 in de 11 provincies 347 allochtonen in dienst, dit is 3,2% van het totale bestand exclusief Gelderland (totale overheid 6,5%, markt 7,1%). Voor een goede vergelijking moet rekening gehouden worden met verschillen in opleidingsstructuur van de organisatie en met de regionale spreiding. De meeste allochtonen waren in dienst van de provincies Zuid-Holland (118), Noord-Brabant (73) en Noord-Holland (60). 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 in de sector is toegenomen, in het bijzonder in de drie bovengenoemde provincies, maar ook in Drenthe.

Definities gebruikt in de IWV-enquête 1998

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.

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 en aanvulling bruto salaris (toelage minimum loon)
- + 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) en werkgeversbijdrage in de ziektekosten
- 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.

Werknemers die meetellen onder de Wet REA:

- 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 of vallen onder een nonactiviteitsregeling met behoud van het dienstverband, worden niet als een aparte groep beschouwd, maar vallen gewoon onder de categorie 'werknemer'.

Ziekteverzuim

Het niet of niet geheel uitvoeren van de functie wegens ziekte of ongeval. Berekening van het ziekteverzuim vindt plaats in kalenderdagen (in plaats van werkdagen) 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.

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 dienstdag verzuimt wegens ziekte. Dit komt in de praktijk bijvoorbeeld regelmatig voor na langdurig verzuim als overgangperiode totdat men volledig hersteld is.

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. Voor de vergelijkbaarheid met de marktsector wordt jaarlijks het ziekteverzuimpercentage inclusief zwangerschapsverlof berekend. Aangezien uiteraard alleen een 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.

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 ziektemeldingen 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

Naast functiegerichte en beroepsgerichte scholing, omvat de definitie ook meer algemene scholing, 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 valt 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.