

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. Een beleidsmatig zeer belangrijke ontwikkeling in de sector is de steeds verdergaande vergrijzing gebleven. In de figuren waarbij dat zichtbaar wordt, is dat weergegeven door een grijze achtergrond. In het licht van de wijzigingen op de arbeidsmarkt, zullen de provincies (nog) meer aandacht besteden aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

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.

Ontwikkelingen die opvielen in de IWV-enquête over 1999 hadden betrekking op het gebruik van de arbeidsvoorwaarden. De provincies profileren zich op de arbeidsmarkt met de mogelijkheden in hun arbeidsvoorwaarden die zij bieden als werkgever. De medewerker van de provincies is zich steeds meer bewust van de mogelijkheden die er zijn en maakt daar ook steeds meer gebruik van. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zullen de komende jaren een belangrijke rol blijven spelen. Daarom is in het laatste hoofdstuk wederom aandacht gegeven aan de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

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. Voor deze enquête is weer gebruik gemaakt van ESC Spreadsheet Consultancy, in de naam van Jacob Beeker en vormgever Wim Venhuis.

Den Haag, 25 april 2000

C.J.E. Kastercum

IWV – ENQUÊTE 1999

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	26
A&O-gelden	27
Aantal werknemers dat valt onder de REA	27
Aantal werknemers dat valt onder de Wet SAMEN	28

Bijlage: Definities gebruikt in de IWV-Enquête 1999

1. Samenstelling personeelsbestand

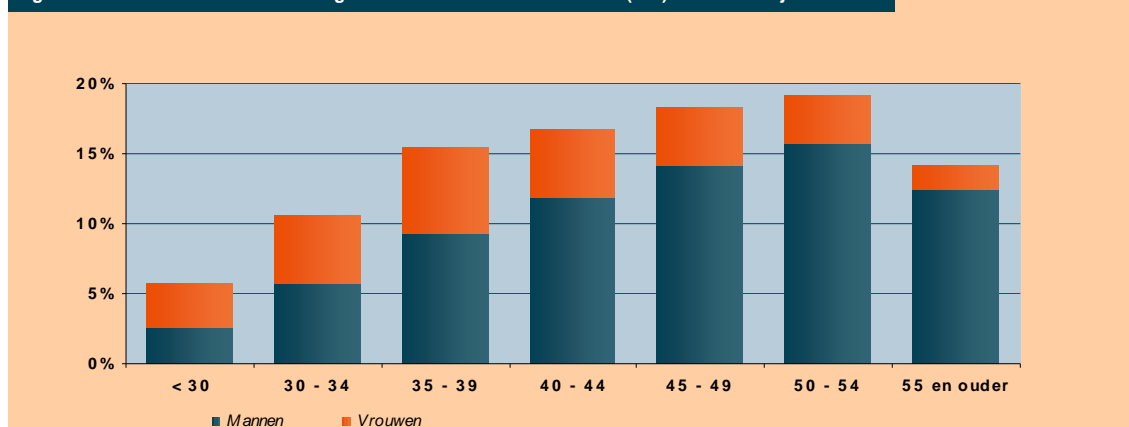
Totaal aantal werknemers

Trends

Na enkele jaren van daling van het aantal werknemers in de sector als gevolg van efficiencymaatregelen neemt het aantal werknemers sinds 1998 weer toe. De reden voor deze stijging is gelegen in de intensivering van taken door de provincies. De afname van het personeelsbestand in het aantal FTE in sommige provincies is gelegen in het afstoten van bepaalde provinciale taken zoals het Drents museum in Drenthe en het waterzuiveringbedrijf in Groningen.

In vergelijking met de marktsector en andere overheidssectoren kenmerkt de sector provincies zich door een gering aandeel van vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapten in het totale personeelsbestand en een sterke vergrijzing en ontgroening. Door de sterke vergrijzing in de sector zal de komende jaren de vervangingsvraag toenemen. In combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt voor hoger personeel zal dit een aandachtspunt voor alle provincies zijn.

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



Sector 1999

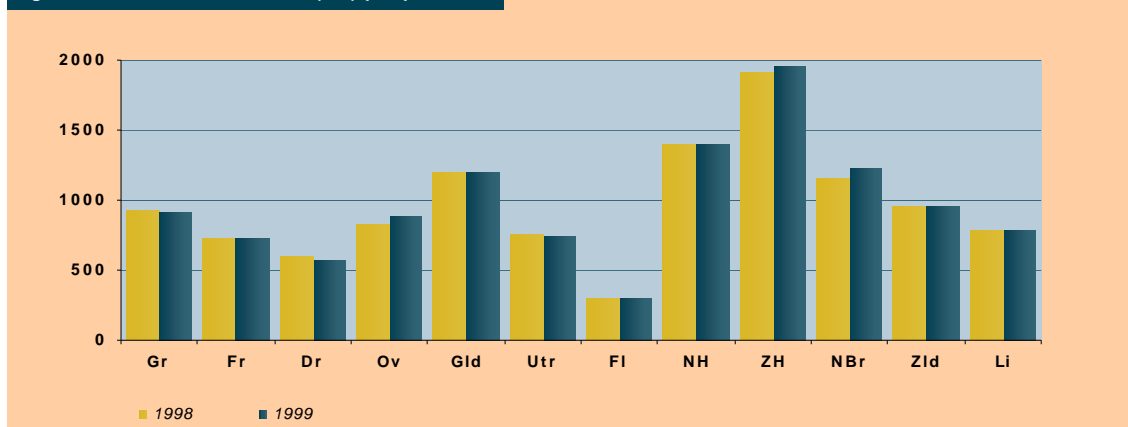
In 1999 was ongeveer 16% van de werknemers jonger dan 35 jaar terwijl 33% van de werknemers ouder was dan 50 jaar. Het percentage vrouwen uitgedrukt in het aantal FTE in de sector provincies is in 1999 toegenomen naar 28%. De verdeling van het aantal vrouwen over de leeftijdscategorieën geeft echter een grote variatie aan. In de leeftijdsgroepen tot 40 jaar is 44% van het totaal aantal werknemers van het vrouwelijke geslacht. In de leeftijdscategorieën boven de 40 jaar daalt dit naar 21%. Dat de ontgroening bij de provincies in 1999 geen halt is toegeroepen blijkt uit het feit dat 16% van de werknemers jonger is dan 35% tegen 17% in 1998. De vergrijzing zet ook verder door 33% van de werknemers is ouder dan 50 jaar terwijl dit voor 1998 nog 31% was.

Verschillen tussen provincies

Figuur 1.2. toont het totaal aantal werknemers in de provincies in 1999. Het aantal werknemers varieert van iets meer dan 300 in de provincie Flevoland tot ongeveer 1960 in de provincie Zuid-Holland. Wanneer we kijken naar de verdeling over Nederland dan hebben de Randstadprovincies ongeveer

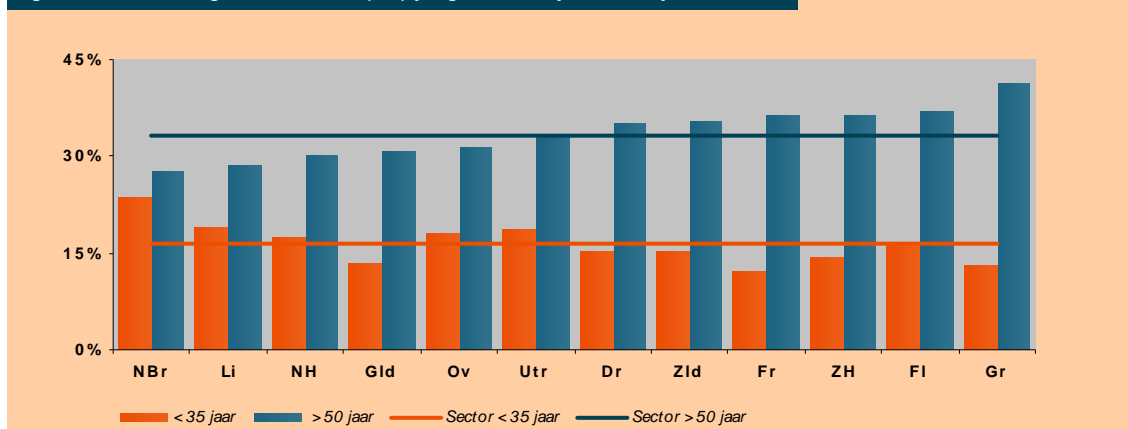
38% van het totaal aantal werknemers bij de provincies in dienst tegen 19% bij de Noordelijke provincies.

Figuur 1.2 Aantal werknemers (fte) per provincie



In figuur 1.3 is aangegeven per provincie wat het percentage werknemers is dat jonger is dan 35 jaar en het percentage werknemers dat ouder is dan 50 jaar. Opvallend is de daling in de provincie Friesland van het aantal medewerkers onder de 35 jaar. De provincies Groningen en Friesland kenmerken zich door een relatief laag percentage werknemers onder de 35 jaar en een relatief hoog percentage medewerkers die ouder zijn dan 50 jaar. De provincie Noord-Brabant kenmerkt zich door een relatief hoog percentage werknemers onder de 35 en een relatief laag percentage werknemers dat ouder is dan 50 jaar. Opmerkelijk zijn de sterke stijgingen in de provincies Noord-Brabant en Overijssel van de medewerkers onder 30 jaar. In de provincie Flevoland valt de daling van het aantal medewerkers (in FTE) in de groep tussen 35 en 39 op.

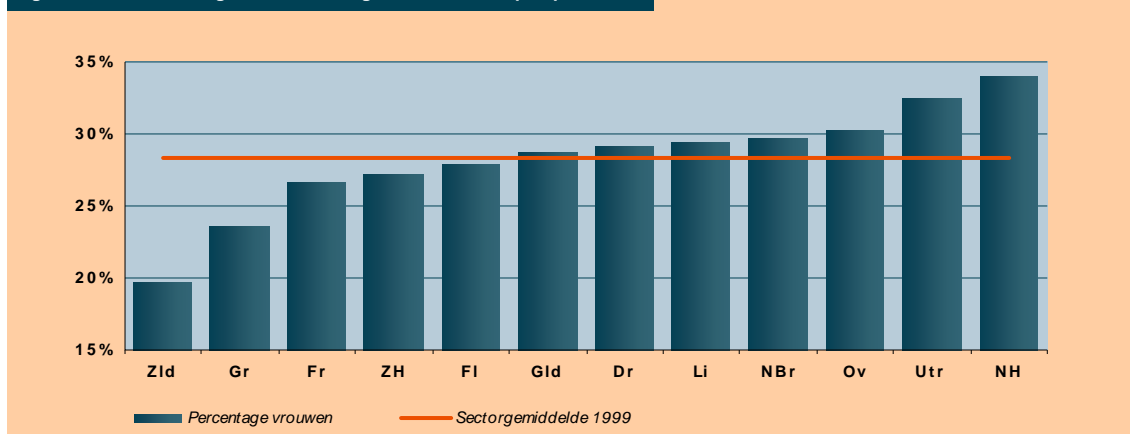
Figuur 1.3 Percentage werknemers (fte) jonger dan 35 jaar en 50 jaar of ouder



Het percentage vrouwen per provincie ten opzichte van het totaal aantal werknemers wordt getoond in figuur 1.4. De provincie Overijssel heeft na een daling in 1998 weer een percentage vrouwelijke werknemers dat boven het sectorgemiddelde ligt. De provincie Friesland kent als enige provincie een daling in het aantal vrouwelijke werknemers. Utrecht en Flevoland kennen naar verhouding een hoog

percentage vrouwen in de leeftijdsklasse ouder dan 50 jaar. Noord-Brabant en Overijssel kennen een groot percentage vrouwen jonger dan 30 jaar.

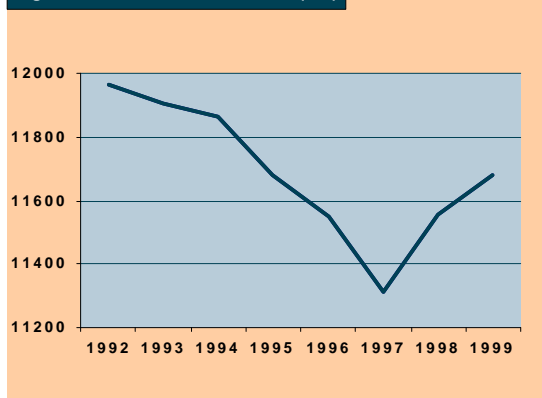
Figuur 1.4 Percentage vrouwen uitgedrukt in FTE per provincie



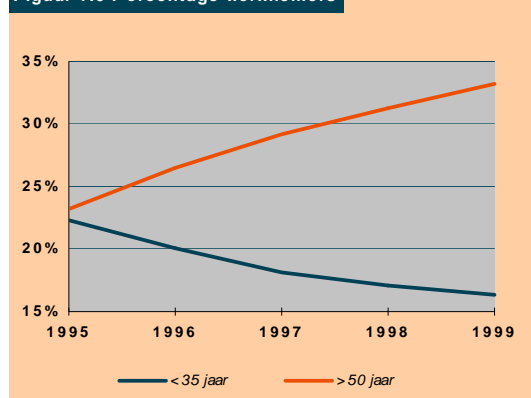
Vergelijking met eerdere jaren

Het aantal werknemers is na het laagste punt in 1997 weer op het oude niveau van 1995 aanbeland. Vanaf 1992 is het aantal werknemers met 2,4% gedaald. Tussen 1992 en 1997 betekende dit een daling van 5,5%. Vanaf 1997 is echter het aantal werknemers gestegen met 3,1%. Het totaal aantal medewerkers (FTE) dat werkzaam is bij de provincies in 1999 was in totaal 11681.

Figuur 1.5 Aantal werknemers (fte)



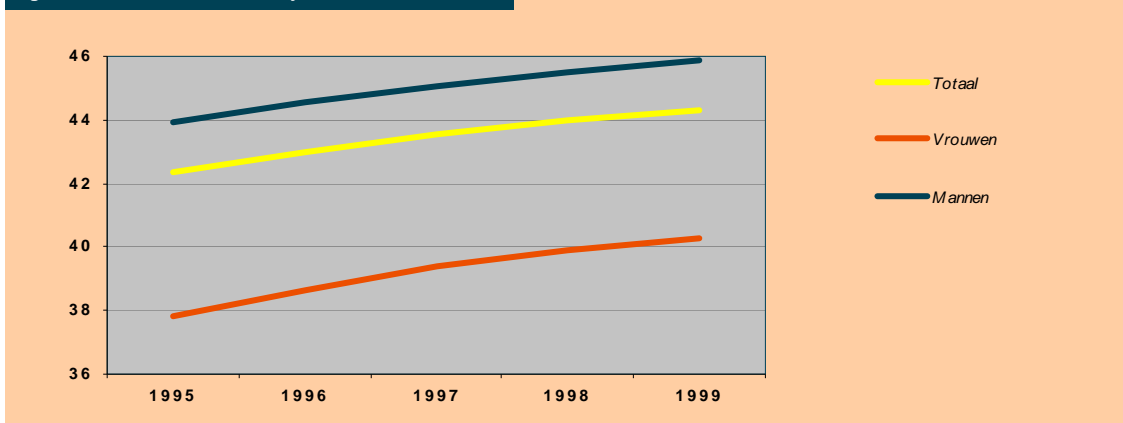
Figuur 1.6 Percentage werknemers



Gedurende de periode 1994 tot en met 1999 is het percentage werknemers jonger dan 35 jaar afgenomen van 24% in 1994 tot 16% in 1999 terwijl het percentage werknemers ouder dan 50 jaar is toegenomen van 23% tot 33% in diezelfde periode. Er is dus nog steeds sprake van een vergrijzing en een ontgroening van de sector. De gemiddelde leeftijd van de provinciale medewerker is toegenomen naar 44,3 jaar in 1999. De minder snelle stijging dan in de jaren voor 1998 heeft zich in 1999 doorgezet. De stijging van de gemiddelde leeftijd over de jaren 1994 tot en met 1999 is het sterkst bij de vrouwen. In de jaren 1994 is de gemiddelde leeftijd van de vrouw die bij de provincies werkzaam is gestegen met 3,2 jaar van 37,1 naar 40,3 jaar. De gemiddelde leeftijd van de mannelijke medewerkers is in diezelfde periode gestegen met 2,3 jaar naar 45,9 jaar. De sterke stijging van de ge-

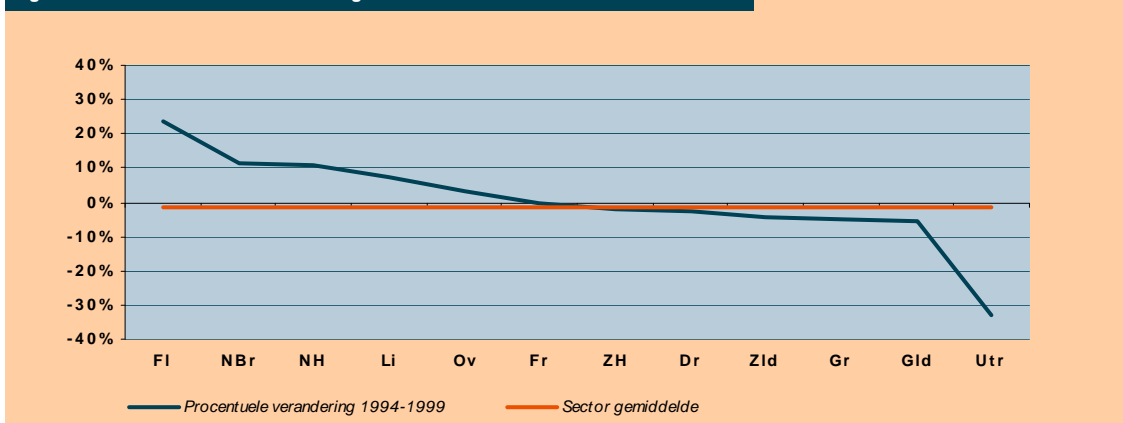
gemiddelde leeftijd voor vrouwen was in de jaren 1995 tot 1998 minder sterk en loopt nu gelijk met de stijging van de gemiddelde leeftijd van de mannen met gemiddeld 1%.

Figuur 1.7 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



Het aantal werknemers is in 1999 het meest afgenomen in de provincies Utrecht en Drenthe. Voor Drenthe ligt de verklaring van deze daling in het afstoten van taken. In de provincies Overijssel, Zuid-Holland en Noord-Brabant is sprake van een duidelijke stijging. De effecten van de herbezetting ATV die de afgelopen jaren een duidelijke stijging van het aantal werknemers lieten zien lijken geen invloed meer te hebben op het aantal werknemers bij de overige provincies.

Figuur 1.8 Procentuele verandering van het aantal werknemers 1994-1999



In figuur 1.8 wordt de procentuele verandering van het aantal werknemers in 1999 ten opzichte van 1994 per provincie weergegeven. Grote stijgers zijn de provincies Flevoland, Noord-Holland en Noord-Brabant. Noord-Brabant kent de laatste jaren een sterke stijging terwijl in de provincies Noord-Holland en Flevoland de groei in de jaren 1994 – 1996 was te vinden. Door de stijgingen van het aantal werknemers de laatste twee jaren begeven steeds meer provincies zich rond het sectorale gemiddelde wat zich bevindt op een inkrimping van 1,5%. De provincie Overijssel kende een vacatuurstop in 1998 wat de dip in de stijging van het totaal aantal werknemers verklaart in dat jaar. Door reorganisaties in de provincies Drenthe, Friesland, Groningen en Overijssel in het verleden hebben deze provincies te maken gehad met afslankingen.

Sterke dalingen in jaren zoals 1996 worden veroorzaakt door het afstoten van taken door de provincies. De zeer grote afname van het aantal werknemers in Utrecht is te verklaren door de overheveling van taken naar de waterschappen die in deze provincie in 1996 heeft plaatsgevonden.

Het aantal werknemers dat in deeltijd werkt

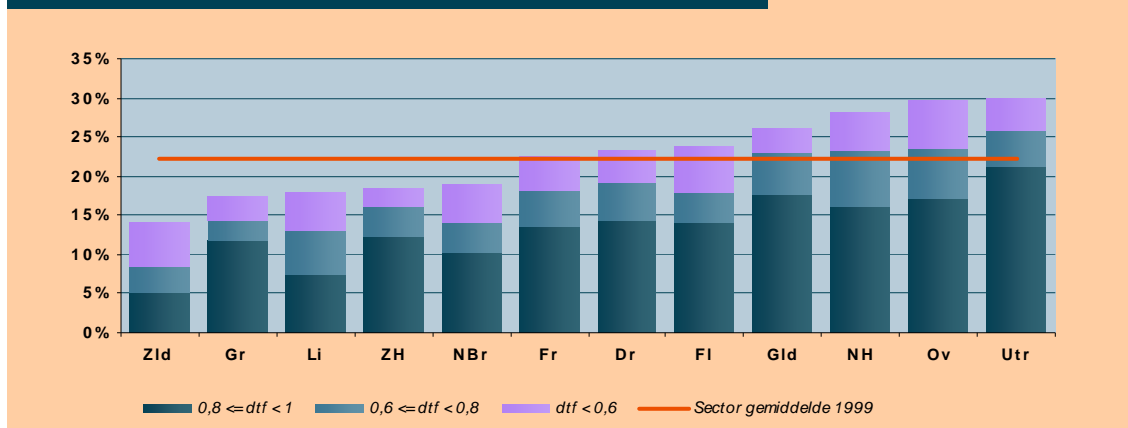
1999

In 1999 werkten in de sector provincies in totaal 3652 werknemers (uitgedrukt in absolute aantallen) in deeltijd. Daarvan waren 2615 van het vrouwelijke geslacht en 1037 van het mannelijke. Het totaal aantal werknemers uitgedrukt in FTE dat in 1999 in deeltijd werkzaam was, was 2590 wat 22% van het totale personeelsbestand is. Net zoals in 1998 was ongeveer 60% werkzaam met een deeltijdsfactor tussen de 0,8 en 1. Ongeveer 2% werkt tussen de 0 en 0,4 dtf. Het aandeel mannen dat in deeltijd werkzaam is, is in 1999 iets toegenomen.

verschillen tussen provincies

Figuur 1.9 toont per provincie het percentage werknemers dat in deeltijd werkzaam is in FTE. In Noord-Holland is nog steeds sprake van een relatief hoog aandeel tussen de 0,6 en 0,8 dtf. De provincie Flevoland kent een relatief groot deel tussen de 0 en 0,6 dtf.

Figuur 1.9 Percentage werknemers (fte) dat in deeltijd werkt naar provincie



vergelijking met voorafgaande jaren

Overijssel heeft door een sterke toename van het aantal deelnemers aan de seniorenregeling weer een plaats in de kopgroep gekregen. Een correctie hierop zou van de provincie Overijssel echter weer een middenmoter maken. Wat opvalt zijn de stijgingen in de provincies Noord-Brabant en Utrecht van de werknemers die in deeltijd werken. Het aantal werknemers dat in deeltijd werkt neemt per jaar licht toe van 20% naar 22% als we kijken naar 1994 - 1999. Deze stijging komt bijna geheel voor rekening van de werknemers van het vrouwelijke geslacht. Het aantal werknemers dat in deeltijd werkt met een deeltijdsfactor van 0 – 0,4 dtf is in de jaren 1994 – 1999 steeds afgenomen terwijl het aantal werknemers met een deeltijdsfactor van 0,8 – 1 dtf over diezelfde periode is toegenomen.

2. Salarissen en loonkosten

Salarissen

Trends

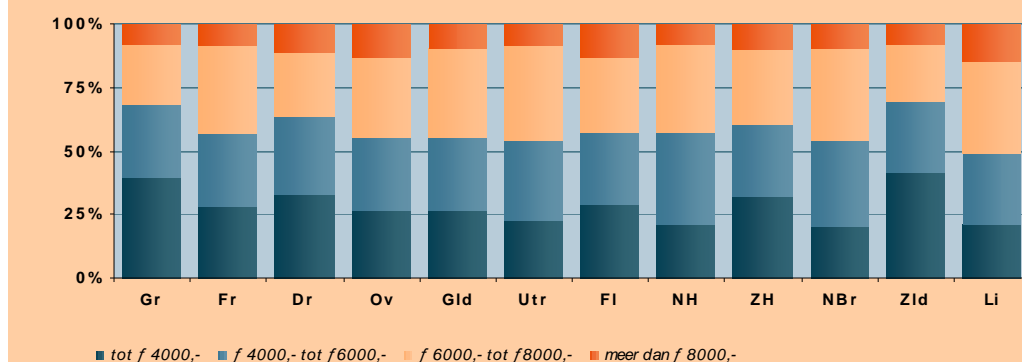
De vergrijzing bij de provincies leidt ertoe dat veel medewerkers of in hun uitlooprang of op hun salarismaximum zitten. Een aantal provincies heeft de uitlooprangen afgeschaft, maar in veel van de gevallen heeft dat alleen betrekking gehad op nieuw personeel. Het effect van het afschaffen van de uitlooprangen zal dus pas op de langere termijn zichtbaar worden.

De salarissen nemen jaarlijks toe onder meer door de jaarlijkse verhogingen op grond van de CAO en door de incidentele loonontwikkeling. De salarisklassen die in de IWV-enquête worden gebruikt zijn hier niet op aangepast waardoor in vergelijking met eerdere jaren een kleine vertekening optreedt. De algemene tendens in de provinciale sector om de banen in de onderste drie salarisschalen of te privatiseren of op te waarderen leidt ertoe dat het percentage werknemers in die lagere salarisklassen in de provincies erg laag is. De overheid in het algemeen, en de provincies in het bijzonder hebben verder in vergelijking met de markt veel hoger opgeleiden in dienst wat ook zijn gevolgen heeft voor het percentage in de diverse salarisklassen.

Sector 1999

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

Figuur 2.2 Procentuele verdeling van werknemers over salarisklassen per provincie



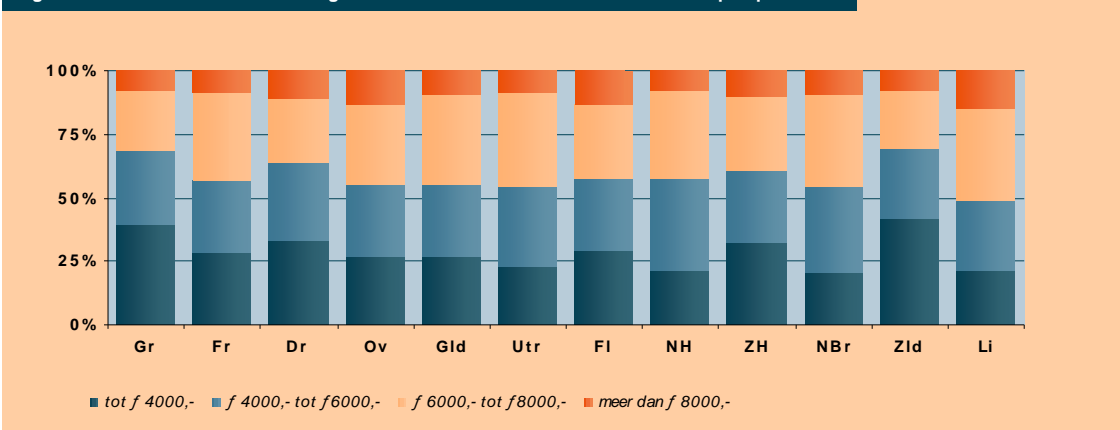
De meeste werknemers (27%) verdienden in 1999 f 3000, - tot f 4000, - per maand. 2% van de werknemers verdiende minder dan f 3000, - per maand, terwijl ruim 9% van de werknemers f 8000, - of meer verdiende. Vrouwen verdienen over het algemeen minder dan mannen. Van de mannen werkzaam bij de provincies verdient 26% minder dan f 4000, - terwijl dit percentage voor vrouwen 40% bedraagt. 12% van de mannen verdiende meer dan f 8000, - in 1999 terwijl het percentage voor vrouwen dat meer dan f 8000,- verdiende 3% was. 50% van het personeelsbestand (uitgedrukt in FTE) zat in 1999 op het salarismaximum en 23% in de uitlooprangen (voor een deel overlapt dit percentage met het salarismaximum). Hierbij bestaan aanzienlijke verschillen tussen mannen en

vrouwen. 55% van de mannen zit op zijn salarismaximum. Voor vrouwen is dit percentage 38%. Voor de uitloprangen zijn deze percentages respectievelijk 27% voor mannen en 16% voor vrouwen.

Verschillen tussen provincies

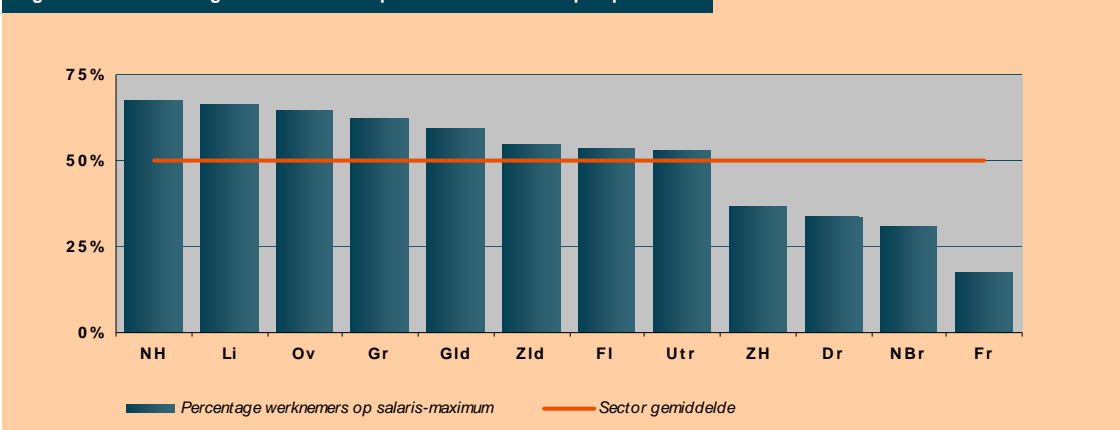
Figuur 2.2. geeft de procentuele verdeling van de medewerkers over de vier brede salarisklassen weer per provincie.

Figuur 2.2 Procentuele verdeling van werknemers over salarisklassen per provincie



Het percentage werknemers dat minder dan f 4000,- verdiende was relatief groot in Zeeland (42%), Zuid-Holland (33%), Groningen(40%), en Drenthe (36%). Het percentage werknemers dat meer dan f 8000,- verdiende per maand was relatief groot in de provincies Overijssel (13%), Utrecht (13%), Flevoland (14%) en Limburg (14%). De provincie Drenthe heeft relatief weinig werknemers die tussen de f 5000,- en f 7000,- verdienen.

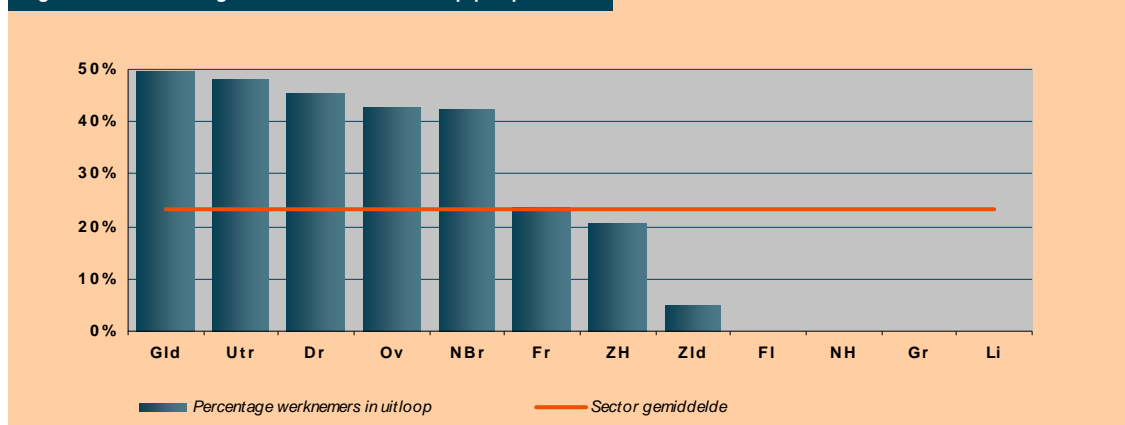
Figuur 2.3 Percentage werknemers op salaris-maximum per provincie



Figuur 2.3 toont het percentage werknemers dat op het salarismaximum zit per provincie. In Noord-Holland, Groningen, Overijssel, Gelderland en Limburg zit het percentage duidelijk boven het sector-gemiddelde van 50%. Zuid-Holland, Drenthe, Friesland en Noord-Brabant liggen als enige vier provincies onder het sectorale gemiddelde.

In Flevoland, Groningen, Noord-Holland en Limburg bestaan geen uitlooprangen; in Zuid-Holland en Zeeland zijn ze afgeschaft voor nieuw in dienst tredend personeel. Het percentage van de provincies met uitlooprangen verschilde hierdoor aanzienlijk. Alleen Friesland heeft als provincie die uitlooprangen niet op een of andere manier heeft afgeschaft een percentage dat niet ver boven het sectorgemiddelde ligt.

Figuur 2.4 Percentage werknemers in uitloop per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

In de jaren 1994 tot en met 1999 is vooral de groep medewerkers die minder verdiende dan f 4000, - veel kleiner geworden. De grootste groei zit het percentage medewerkers dat tussen f 6000, - en f 8000, - verdiende. Na een sterke groei in de jaren 1994 - 1996 in het percentage medewerkers dat meer dan f 8000, - verdiende is sinds 1997 dit percentage stabiel op 9%. In 1999 is het percentage werknemers dat tussen f 6000, - en f 8000, - verdiende, toegenomen van 30% naar 32%.

Loonsom en loonkosten

Trends

De salarissen stijgen als gevolg van CAO verhogingen (in 1999: structurele salarisverhoging van 2,25% per 1 april 1999 en een verhoging van de structurele eindejaarsuitkering vanaf december 1999 van 0,75% naar 1,5% minus negatieve overloop van de eenmalige uitkering van 1% in december 1998) 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 en naar provincies, wat zich vertaalt in wijziging van de gemiddelde salarissom. Tevens zijn de mutaties van de werkgeverspremies pensioenen en sociale zekerheid van invloed. Ontwikkelingen in het aantal FTE dat werkzaam is bij de provincies heeft daarnaast een grote invloed op de hoogte van de loonsom en loonkosten (zie bijlage voor definitie). Door de stijging van het aantal FTE in de afgelopen twee jaar en de stijgingen van de salarissen is de loonsom van de provincies gestegen van 1 miljard naar 1,1 miljard.

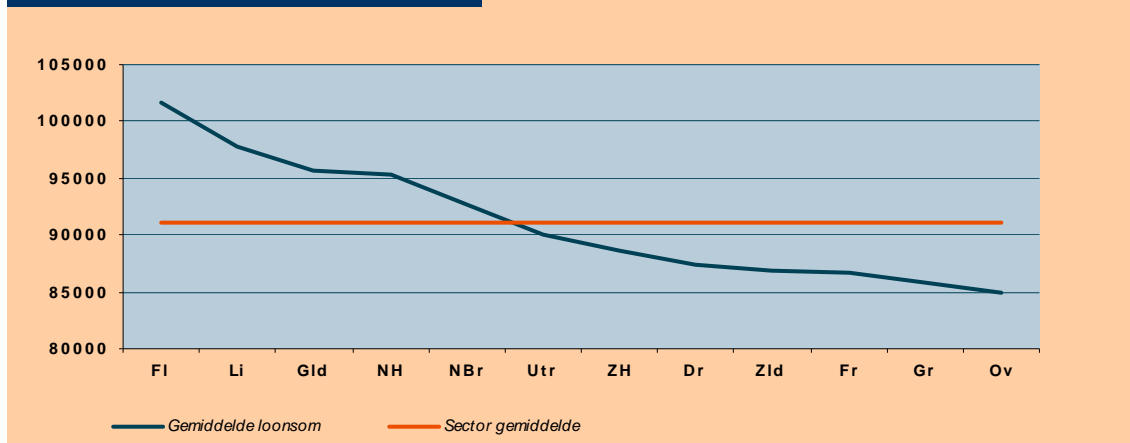
De ontgroening van het personeelsbestand van de provincies is voor een deel gelegen in de wens om bij een vacaturevervulling op zoek te gaan naar iemand met gelijke ervaring dan degene die weg is gegaan. Met de huidige situatie op de arbeidsmarkt zorgt dit ervoor dat de medewerker die de vacature vervult meer salaris krijgt dan degene die hij vervangt. De moeilijke positie op de arbeids-

markt voor hoger opgeleiden van de overheid in het algemeen en de provincies in het bijzonder zorgt er ook voor dat het steeds moeilijker wordt om jonge mensen aan te trekken.

Sector 1999 en verschillen tussen provincies

De totale loonsom bedroeg in 1999 f 1.060 miljoen: de gemiddelde loonsom (loonsom per FTE) bedroeg f 91.120, -. Figuur 2.5 toont de gemiddelde loonsom per provincie. In Limburg en Flevoland was de gemiddelde loonsom duidelijk hoger dan het sectorgemiddelde terwijl in Drenthe, Zeeland, Friesland, Groningen en Overijssel deze beduidend lager was dan het sectorgemiddelde. De totale loonkosten in de sector provincies waren in 1999 f 1.092 miljoen. Incidentele wijzigingen in de loonsom en de loonkosten komen voort uit bijvoorbeeld de in 1999 in veel provincies extra gegeven millenniumbijdrage en bijvoorbeeld het afkopen van een aantal vergoedingen in de provincie Groningen bij het afstoten van het waterzuiveringbedrijf.

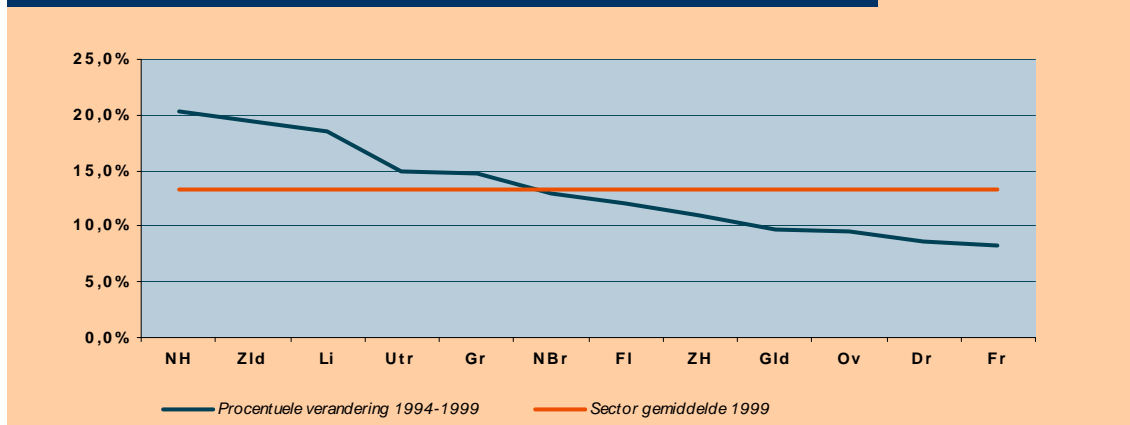
Figuur 2.5 Gemiddelde loonsom per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Figuur 2.6 toont de procentuele verandering van de gemiddelde loonsom in 1994 – 1999 per provincie.

Figuur 2.6 Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom '94-99' per provincie



3. Overige kosten

Uitkeringen als gevolg van ontslag of wachtgeld/VUT

Trends

Door reorganisaties in de afgelopen jaren was er jaren sprake van een stijgende tendens in de uitgaven van provincies aan uitkeringen voor wachtgeld, ontslagregeling en wachtgeld/VUT. Sinds 1 oktober 1995 is het niet meer mogelijk om deel te nemen in de wachtgeld/VUT-regeling omdat het kabinet het geen goede ontwikkeling vond om ouderen meer dan naar rato uit te laten stromen bij reorganisaties. Dit sluit goed aan bij de heersende opvatting om ouderen langer deel te laten nemen aan het arbeidsproces. In de praktijk is de wachtgeld/VUT-regeling bij reorganisaties opgevolgd door de nonactiviteitsregeling. In deze regeling blijft de medewerker formeel in dienst maar neemt genoeg met een bepaald percentage (bijv. 70%) van zijn oude salaris totdat hij/zij de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt en met FPU gaat. De salariskorting wordt echter niet betiteld als wachtgeld, zodat de kosten hiervan niet tot uitdrukking komen in de opgaven met betrekking tot wachtgeld. Doordat de personen die deelnamen aan de wachtgeld/VUT-regeling geleidelijk instromen in de FPU, zullen de wachtgeldkosten voor wachtgeld/VUT van de provincies in de toekomst steeds verder teruglopen.

Op 1 januari zou de overheidswerknemer onder de WW gaan vallen. De provincies zijn zelfdoeners op het gebied van de uitvoering van de wachtgeldregelingen. In 1999 heeft in een aantal provincies een pilot plaatsgevonden dat inzicht moest geven in de mogelijkheid van het overdragen van de wachtgeldregelingen naar een uitvoeringsinstelling. Uit deze pilots, die overigens ook bij andere zogenaamde zelfdoeners is gehouden, bleek dat het overdragen van de uitvoering van de wachtgeldregelingen op veel problemen zou stuiten. Het kabinet heeft daarom, mede op aanraden van het IWV, besloten om aan de lopende gevallen uitstel te verlenen voor het brengen onder de WW tot 1 januari 2003. Omdat veel provincies geen onderscheid kunnen maken in WW-conforme uitgaven en 'boven- en nawettelijke' uitkeringen (ongeveer een derde van de ontslaguitkeringen) kan dit onderscheid ook in de IWV-enquête 1999 niet worden gemaakt.

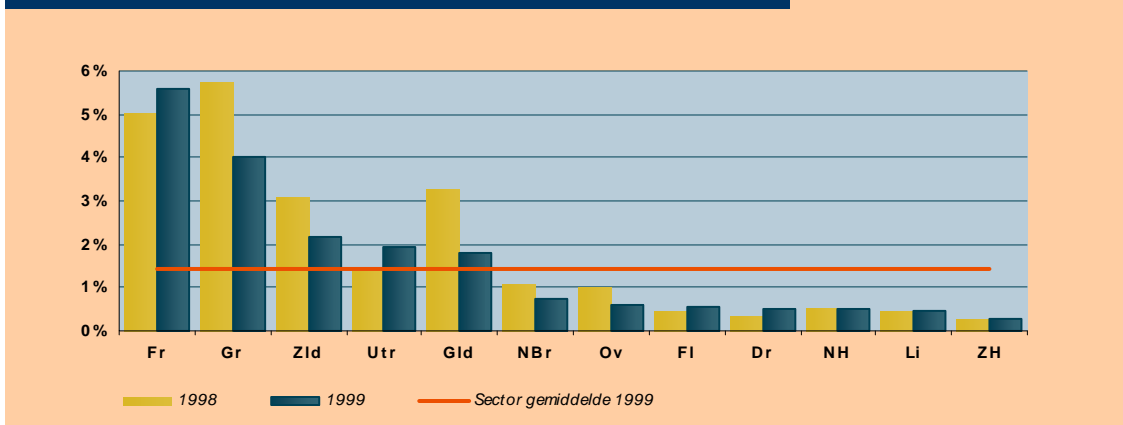
Sector 1999

In 1999 is door de sector gemiddeld 1,4% van de totale loonsom besteed aan uitkeringen als gevolg van ontslag of de wachtgeld/VUT-regeling. Van de totale bestedingen werd 47% uitgegeven aan de wachtgeld/VUT-regeling. In totaal ontvingen 227 ambtenaren (FTE) een uitkering, wat gelijk is aan 2,25% van het totale personeelsbestand. Hiervan kreeg 43% een uitkering op grond van de Wachtgeld/VUT-regeling.

Verschillen tussen provincies

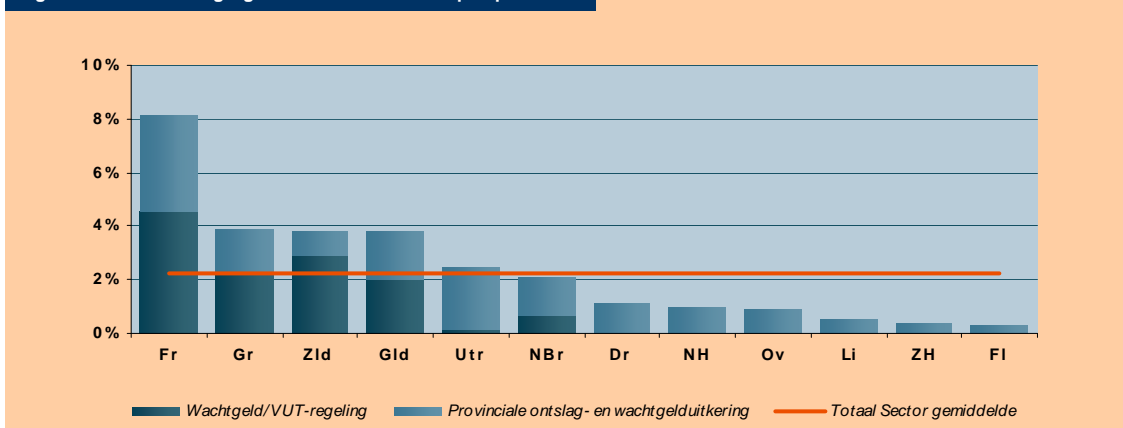
Figuur 3.1 laat voor 1999 het percentage van de loonsom dat besteed is aan de uitkeringen zien per provincie. De bestedingen aan uitkeringen varieerden sterk tussen de provincies. In Friesland werd 5,7% van de loonsom besteed aan uitkeringen, in Groningen 4%, in Zeeland, Utrecht, Gelderland ongeveer 2% en in de overige provincies onder de 1%. Zes provincies verstrekten in 1999 uitkeringen op grond van de wachtgeld/VUT-regeling te weten Groningen, Friesland, Utrecht, Gelderland, Zeeland en Noord-Brabant. Noord-Brabant kon in eerdere jaren niet aangeven of zij uitkeringen verstrekten op grond van de Wachtgeld/VUT-regeling.

Figuur 3.1 Percentage van de loonsom besteed aan uitkeringen per provincie



Figuur 3.2 geeft het totaal aantal gewezen ambtenaren naar provincie weer ten opzichte van het totale personeelsbestand. Het percentage gewezen ambtenaren was duidelijk groter dan het sector-gemiddelde in Friesland, Groningen, Zeeland en Gelderland, door het grote aantal gewezen ambtenaren die nog een uitkering kregen op grond van de wachtgeld/VUT-regeling.

Figuur 3.2 Percentage gewezen ambtenaren per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

De bestedingen aan uitkeringen zijn in 1999 verder gedaald van 1,8% in 1998 naar 1,4% in 1999. De bestedingen aan uitkeringen zijn in twee jaar gedaald naar het percentage van 1994. In Friesland en Drenthe zijn de uitkeringen het afgelopen jaar gestegen en in Groningen en Zeeland 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 gedaald naar 47%.

Het aantal gewezen ambtenaren is in 1999 verder afgenomen. De daling is minder snel gegaan dan in 1998 ten opzichte van 1997 waarin de daling 89 FTE was. In 1999 kregen 22 minder ambtenaren een uitkering op basis van een wachtgeld/VUT-regeling en 21 minder ambtenaren op basis van de provinciale ontslag- en wachtgeldregeling. De daling van het aantal ambtenaren met een uitkering op

basis van een wachtgeld/VUT-regeling is met name toe te schrijven aan de provincie Groningen; De afname van het aantal provinciale ontslag- en wachtgeldregelingen aan de provincie Noord-Brabant.

Uitgaven aan scholing

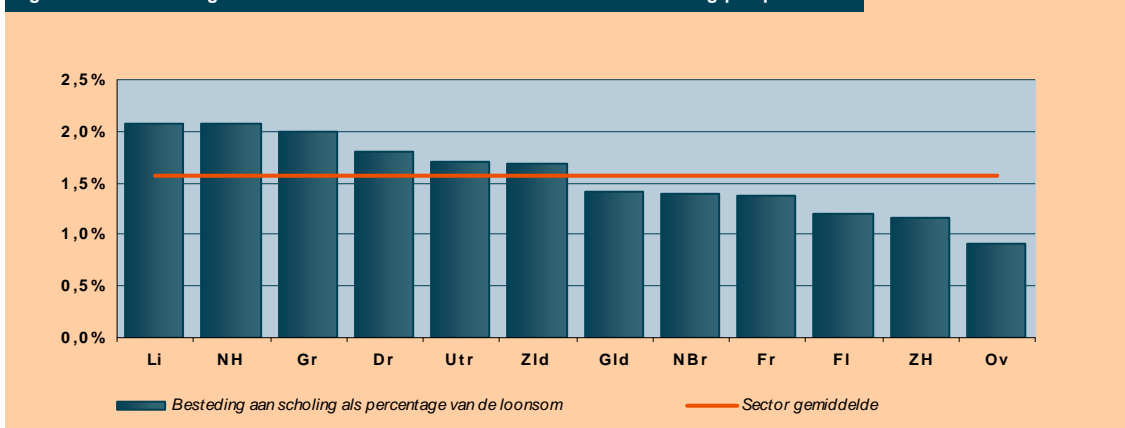
Trends

De provincies zijn de afgelopen jaren veranderende organisaties geweest. De provincies werden 'presterende' provincies. Om de medewerkers mee te laten gaan met dit veranderingsproces kan verondersteld worden dat er veel wordt uitgegeven aan de scholing van de medewerkers. Alhoewel er 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 uitgegeven aan scholing. De ervaring leert dat scholing zich over het algemeen concentreert op de leeftijdsgroepen onder de 45 jaar. In de vergrijzende provincies heeft dit zijn invloed op het percentage van de loonsom wat aan scholing wordt besteed. In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid en het streven naar employability van de medewerkers kan worden verwacht dat het bedrag aan sscholing zal stijgen. In het CAO-akkoord 2000-2001 is om dit te bevorderen afgesproken tussen sociale partners dat minimaal 2% van de loonsom aan scholing zal worden besteed.

Sector 1999, verschillen tussen provincies en vergelijking met eerdere jaren

In 1999 was het bedrag dat door de provincies wordt besteed aan scholing in totaal 15,4 miljoen. Dit is gelijk aan 1,6% van de loonsom wat hetzelfde percentage is als in 1998.

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



Wat opvalt zijn de stijgingen in de provincies, Limburg, Flevoland, Noord-Holland en Zeeland en de daling in Overijssel. In de provincies Groningen, Limburg, Drenthe, Noord-Holland, Utrecht en Zeeland lag het percentage dicht bij de 2%; in Drenthe en Overijssel dicht tegen de 1%. De sinds 1999 bestaande mogelijkheid voor afdrachtvermindering scholing wordt niet gebruikt door de provincies Zuid-Holland, Groningen, Zeeland, Utrecht, Overijssel, Noord-Brabant en Limburg. Het percentage van de totale scholing dat wordt besteed aan de medewerker die ouder is dan 40 jaar is voor de sector 45%. Groningen en Limburg geven maar 25% van het totale bedrag aan scholing uit aan de medewerkers ouder dan 40 jaar terwijl dit voor Friesland, Overijssel en Zuid-Holland rond de 60% ligt.

Uitgaven aan ambtsjubileumgratificaties

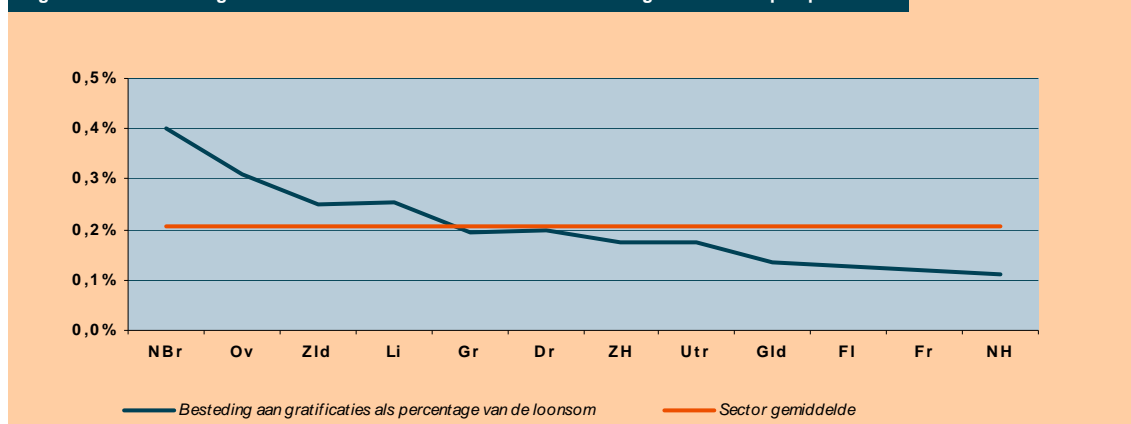
Trends

Ambtsjubileumgratificaties, in het bijzonder welke slaan op de jaren in overheidsdienst, behoren tot een overheidscultuur, waarbij trouw extra beloond wordt. De vergrijzing zorgt er voor dat de kosten voor deze gratificaties toenemen omdat mensen langer in dienst kunnen zijn, maar heeft ook een dempende werking doordat minder mensen een jubileum halen. De meeste provincies kennen de bepaling dat bij reorganisatieontslag en soms bij VUT/FPU een gratificatie naar rato wordt gegeven.

Sector 1999, verschillen tussen de provincies en vergelijking met eerdere jaren

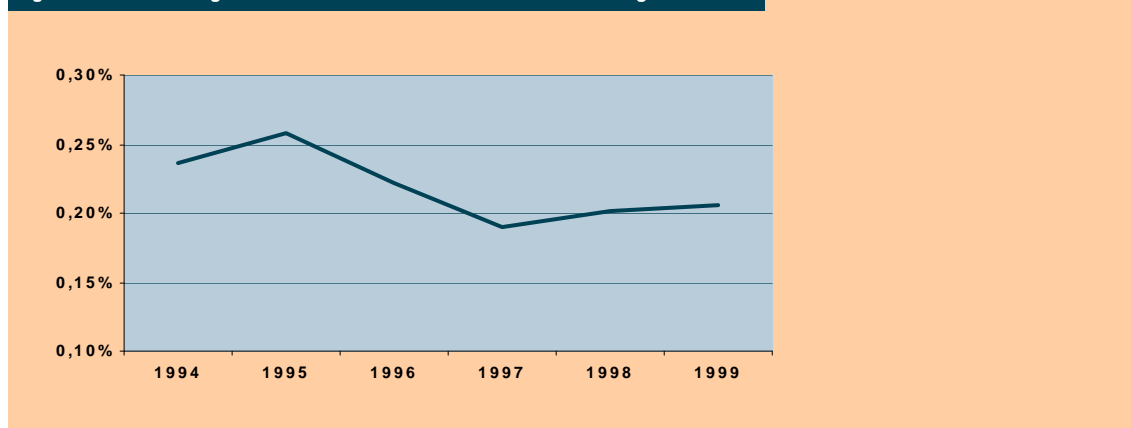
In 1999 is in de sector 0,21% van de totale loonsom uitgegeven aan ambtsjubileumgratificaties, een lichte stijging ten opzichte van 1998. Noord-Brabant en Overijssel hadden een percentage van de loonsom dat besteed wordt aan ambtsjubileumgratificaties dat beduidend hoger was dan het sector-gemiddelde, terwijl in Gelderland, Flevoland, Friesland en Noord-Holland dit beduidend lager was.

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



Het percentage van de loonsom dat in de provincies wordt besteed aan ambtsjubileumgratificaties is de laatste jaren redelijk stabiel rond de 0,2% van de loonsom (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 gewenning 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.

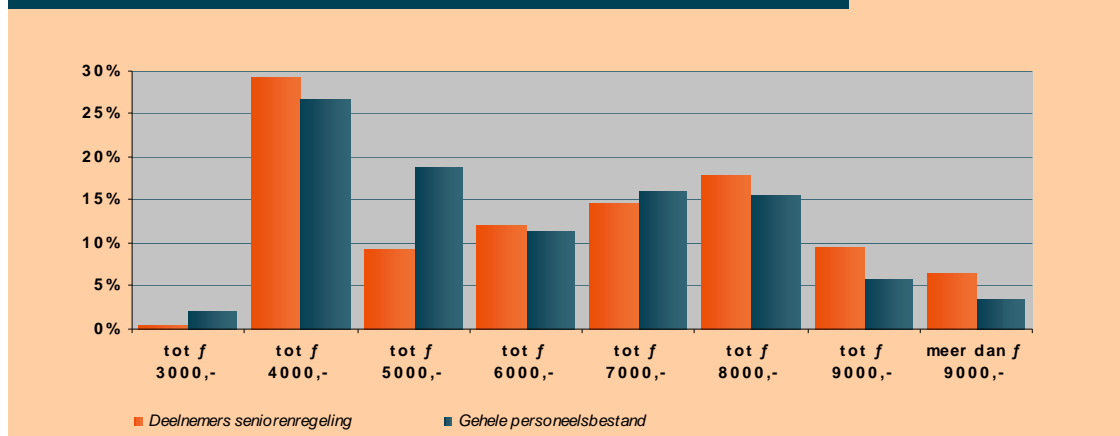
Tot 1 oktober 1995 bestond de mogelijkheid van uittreding via de wachtgeld/VUT-regeling. Deze mogelijkheid is intensief door een aantal provincies gebruikt bij reorganisaties, waardoor veel (potentiële) gebruikers van de seniorenregeling uittraden. De dempende werking op het deelnemingspercentage zal pas in 2000 nagenoeg verdwenen zijn. Een zelfde effect gaat uit van de sinds 1997 bestaande nonactiviteitsregeling bij reorganisaties waar in zes provincies van gebruik is gemaakt. Door de toenemende vergrijzing in de sector neemt ook het percentage potentiële gebruikers van de seniorenregeling toe; ook het FPU-effect zal leiden tot een toename. De seniorenregeling kent als voorwaarde dat betrokkene minimaal 5 jaar in dienst is van betrokken provincie, wat in die leeftijdsgroep bijna altijd het geval is.

In de jaren 1994 en 1995 was het deelnemingspercentage aan de seniorenregeling hoger bij de leeftijdsgroep van 55-59 jaar dan voor de groep van 60 jaar en ouder. Sinds 1996 is het deelnemingspercentage van de groep ouder dan 60 hoger dan dat van de groep tussen 55 en 59 jaar. Tot 1998 stegen beide percentages. In 1998 zijn beide percentages gedaald, maar dit verschilde sterk per provincie door onder andere reorganisaties. De verwachting was dan ook dat in 1999 het deelnemingspercentage weer zou stijgen. Dit blijkt echter alleen te zijn voor de groep van 60 jaar en ouder. Het is niet duidelijk of er meer medewerkers gebruik zijn gaan maken van de huidige seniorenregeling omdat de verwachting was dat de seniorenregeling vanaf 1 januari 2000 in negatieve zin zou veranderen door afspraken in de nieuwe CAO.

Sector 1999

Het percentage deelnemers aan de seniorenregeling bedroeg in 1999 40% 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 potentiële gebruikers aan de regeling. Dit zijn werknemers van respectievelijk 55-59 jaar en 60 jaar en ouder die geen gebruik maakten van de non-activiteitsregeling. In 1999 was het aantal werknemers dat gebruik maakte van de seniorenregeling 671 FTE; daarvan was 86% man. Het aantal deelnemers in de leeftijd 55-59 jaar was 501 FTE en in de leeftijd 60 jaar en ouder 170 FTE. Het percentage deelnemers in de twee leeftijdsgroepen varieerde niet tussen mannen en vrouwen.

Figuur 4.1 Percentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklassen

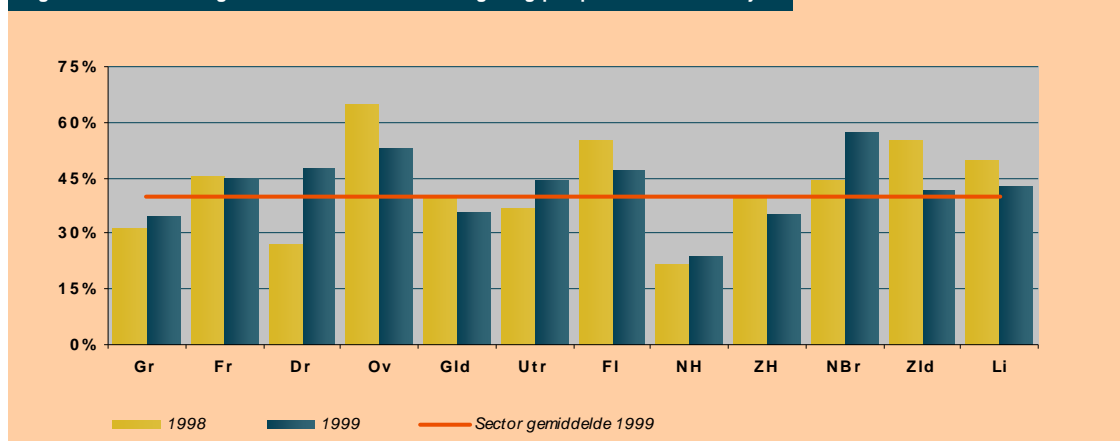


Van de deelnemers verdiende 30% minder dan f 4000,- en 16% f 8000,- of meer; voor het gehele personeelsbestand bedroegen deze percentages respectievelijk 29% en 9%. Van de deelnemers aan de seniorenregeling tussen de 55- en de 59 jaar verdient 27% minder dan f 4000,-; bij de deelnemers van 60 jaar en ouder bedraagt dit percentage 40%.

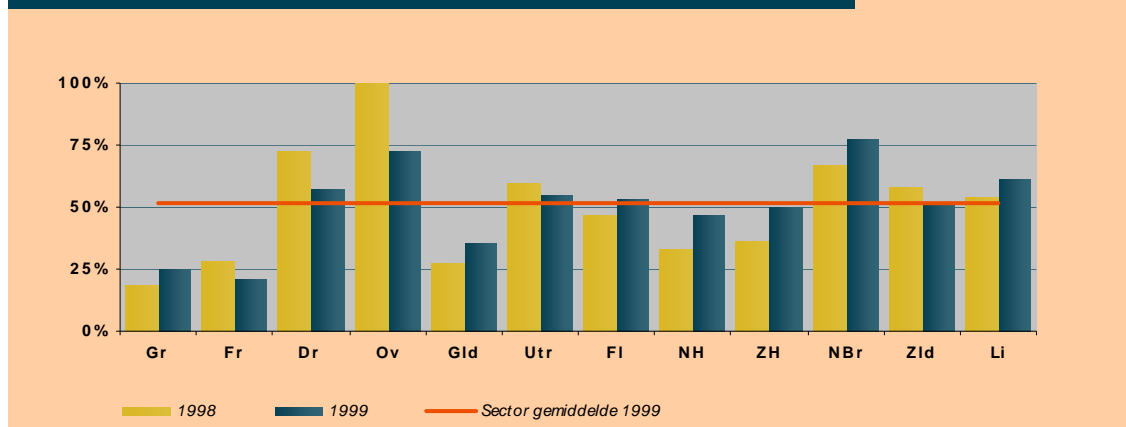
Verschillen tussen provincies

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

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

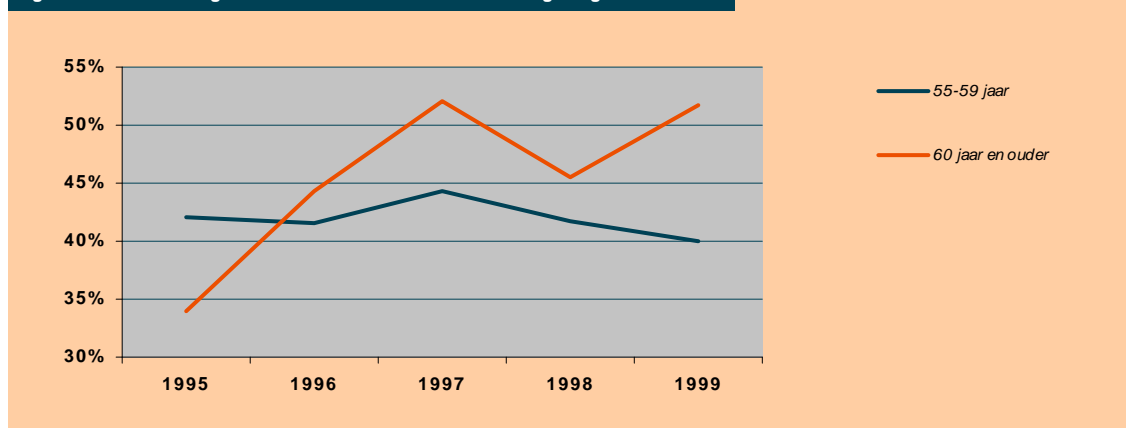


Het percentage deelnemers in de leeftijd 60 jaar en ouder in de provincies Groningen, Friesland, Gelderland en Noord-Holland lag beduidend onder het sectorgemiddelde terwijl het in de provincies Overijssel, Noord-Brabant en Limburg beduidend hoger lag.

Figuur 4.3 Percentage deelnemers seniorenregeling per provincie: 60 jaar en ouder


Vergelijking met eerdere jaren

Het percentage deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994 tot en met 1999 in de beide leeftijdsgroepen toegenomen. Voor de leeftijdsgroep 55-59 jaar is echter sinds 1997 sprake van een duidelijke daling in het deelnemingspercentage. Voor de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder is het deelnemingspercentage na een dip in 1998 weer op het niveau van 1997 beland. Het aantal deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994-1999 in de leeftijdsgroepen 55-59 jaar en 60 jaar en ouder, naar respectievelijk 501 en 170 FTE gestegen. In deze periode is ook het aantal potentiële gebruikers gestegen naar 1307 FTE en 343 FTE gestegen.

Figuur 4.4 Percentage deelnemers aan de seniorenregeling in de sector


Opvallend zijn de stijgingen ten opzichte van 1998 voor de leeftijdsgroep 55-59 jaar in de provincies Drenthe, Noord-Brabant en Utrecht en de dalingen in Overijssel, Flevoland en Zeeland. Voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder valt de sterke stijging voor de 3-dagen regeling op in de provincies Groningen, Overijssel, Gelderland en Zeeland en de daling in de provincies Drenthe en Noord-Brabant. Voor de 4-dagenregeling vallen de stijgingen in de provincies Drenthe, Noord-Holland, Zuid-Holland, Noord-Brabant en Limburg op en de dalingen in Overijssel, Gelderland, Utrecht en Zeeland.

FPU

Trends

Sinds 1997 is de VUT-regeling omgezet in een FPU-regeling. In deze FPU-regeling is het mogelijk om op 55-jarige leeftijd uit te treden tegen een lagere uitkering dan bij de VUT-regeling. Andere wijzigingen in de regeling waren de mogelijkheid om in deeltijd uit te treden, de verlaging van de uitkering bij FPU op grond van de 40 dienstjaren en de financiële prikkel wanneer later uitgetreden wordt dan de 'spilleeftijd' (de leeftijd waarop men 75%, respectievelijk 70% uitkering krijgt). De cijfers van de afgelopen jaren geven geen reden om aan te nemen dat de lagere uitkering bij FPU aanleiding is voor mensen om eerder uit te treden. Het feit dat weinig werknemers in deeltijd uittreden kan gelegen zijn in de aantrekkelijkheid van de provinciale seniorenregeling die al in een vorm van werktijdvermindering voorziet. De verlaging naar 70% van de uitkering bij FPU op grond van 40 dienstjaren zorgt ervoor dat de werknemers wachten tot zij 61 jaar oud zijn om dan gewoon tegen 75% uit te treden. Het aantal werknemers dat gebruik kan maken van de FPU-regeling bij 40 dienstjaren zal in de toekomst verder afnemen doordat de hoger opgeleide medewerker later deel gaat nemen dan vroeger aan het arbeidsproces en dat er minder sprake is van een 'job for a lifetime'.

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 zogenaamde FPU-effect zal inhouden dat men gemiddeld later uit-treedt 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 zal toenemen.

Sector 1999

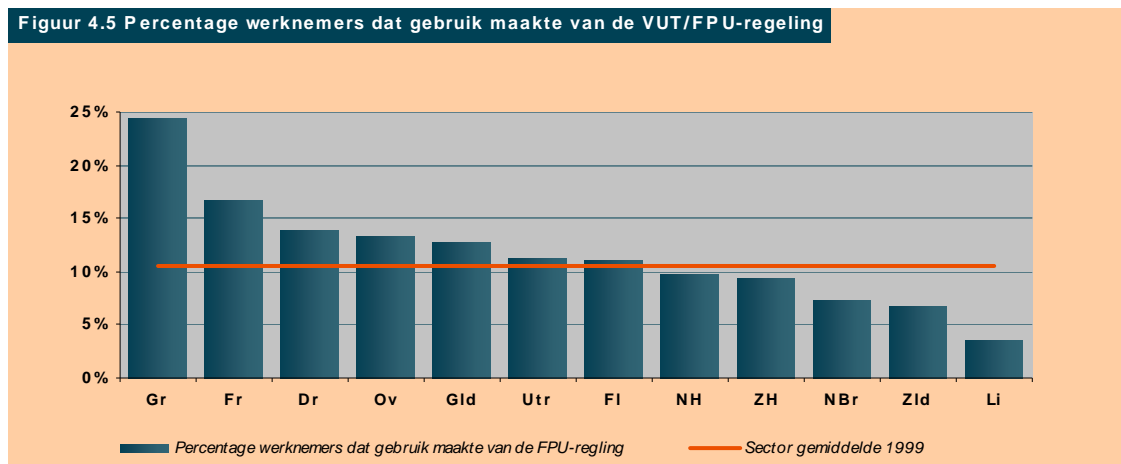
In het verslagjaar 1999 was het aantal werknemers uitgedrukt in het aantal FTE dat met FPU ging gelijk aan 165. Daarvan was 89% man. Het deelnemingspercentage van het aantal actieven van 55 jaar en ouder is gedaald van 11% in 1998 naar 10% in 1999. In de sector was het percentage voor mannen 11% en voor vrouwen 9%. Het percentage van het totaal aantal werknemers die in 1999 met FPU gingen dat dit deed op of na de spilleeftijd van 62 jaar is gedaald van 20% naar 18%. Dit staat echter nog niet in verhouding met de andere overheidssectoren waar dit percentage gemiddeld 2% is.

Verschillen tussen de provincies

In figuur 4.5 wordt het percentage werknemers in FTE dat in 1999 met FPU ging per provincie weer-gegeven. Net als in voorgaande jaren vallen de hoge percentages op in het noorden van het land. In de provincies Friesland, Gelderland en Zuid-Holland ligt het percentage vrouwen dat gebruik maakt

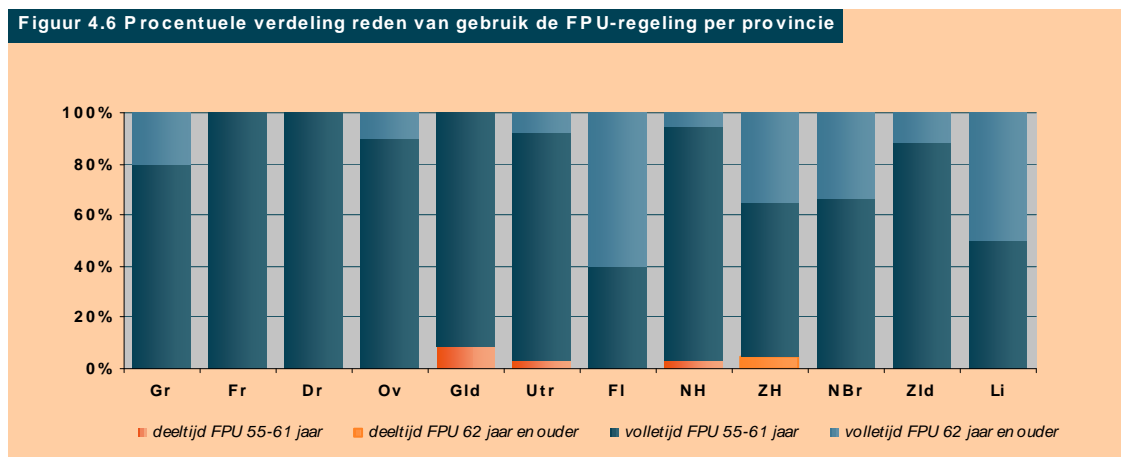
van de regeling hoger dan dat van de mannen, met respectievelijk 20,5% versus 7,8%, 15,9% versus 6,4% en 7,7% versus 6,6%.

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



Er zijn vier mogelijkheden om uit te treden met FPU. Figuur 4.6 laat de procentuele verdeling van het gebruik van deze mogelijkheden per provincie zien. In de provincies Friesland, Gelderland en Drenthe werd alleen voor de 62 jaar uitgetreden. In Gelderland, Utrecht en Noord-Holland werd gebruik gemaakt van de mogelijkheid om in deeltijd uit te treden. Het aandeel werknemers dat met FPU ging op 62-jarige leeftijd of ouder was meer dan 20% in de provincies Flevoland, Zuid-Holland, Noord-Brabant en Limburg.

Figuur 4.6 Procentuele verdeling reden van gebruik de FPU-regeling per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Het afgelopen jaar is het percentage werknemers dat met FPU ging iets gedaald van 11 naar 10%. Het percentage is toegenomen in de provincies Drenthe, Overijssel, Utrecht, Flevoland, Noord-Brabant en Zeeland en gedaald in Limburg, Noord-Holland, Zuid-Holland, Friesland, Gelderland en Groningen.

Figuur 4.7 geeft het percentage werknemers weer dat in de jaren 1995 tot en met 1999 met VUT/FPU zijn gegaan. Na een sterke daling in 1996 is het percentage gelijk gebleven. De daling van het aantal werknemers dat met VUT/FPU ging op grond van 40 dienstjaren is zoals te verwachten gedaald.

Figuur 4.7 Gebruik VUT\FPU-regeling

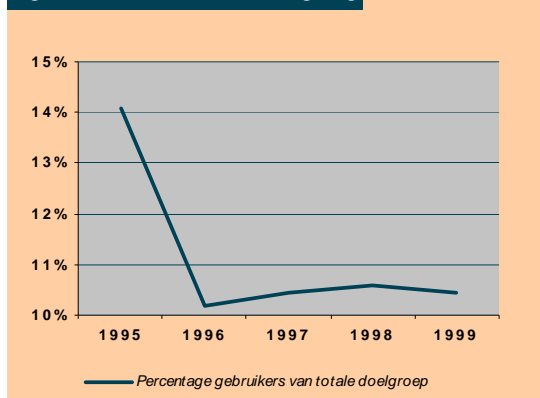
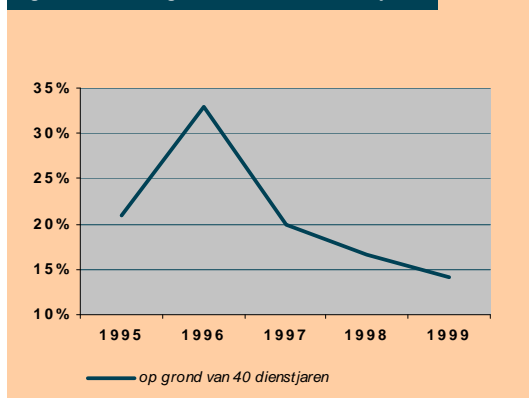


Fig 4.8 Percentage VUT/FPU '40 dienstjaren'



Betaald ouderschapsverlof

Trends

Alle provincies kennen sinds 1998 een regeling voor betaald ouderschapsverlof. Sinds 1997 bestaat ook de mogelijkheid het betaald ouderschapsverlof op te nemen in de periode dat het kind 4 – 8 jaar oud 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. Vanwege de ontgroening en de vergrijzing neemt de potentiële doelgroep voor de ouderschapsregeling af, zodat voor de werkgever het gemiddeld aantal uren per FTE relevanter is. De ervaring leert dat een regeling voor betaald verlof het deelnemingspercentage van mannen laat stijgen. Dit in tegenstelling tot de wettelijke regeling waar alleen sprake is van een 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 1999

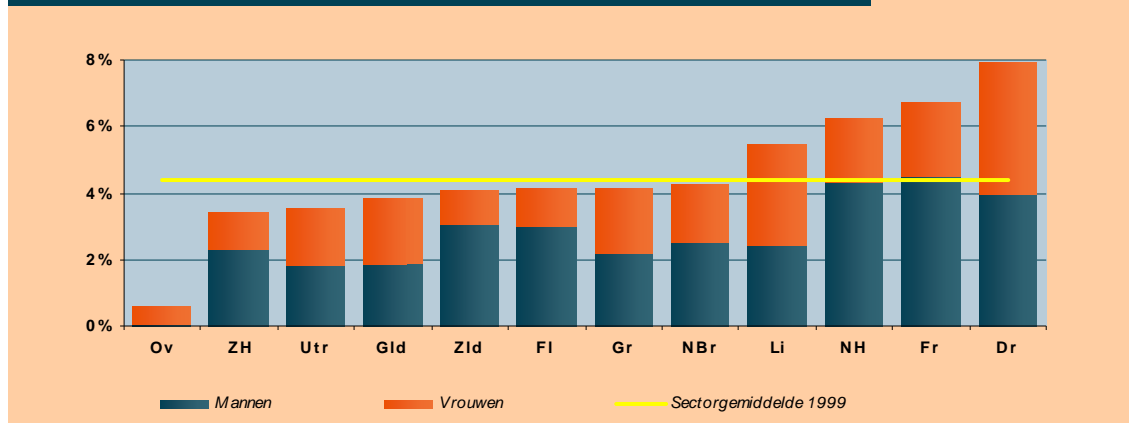
In de sector is in 1999 door 343 personen (FTE) betaald ouderschapsverlof opgenomen. 60% van deze personen is van het mannelijke geslacht. Gemiddeld werd in 1999 0,09% van de loonsom uitgegeven aan betaald ouderschapsverlof. Het absolute bedrag dat door de werkgever wordt uitgegeven aan ouderschapsverlof was iets hoger voor mannen (51%) dan voor vrouwen (49%); als percentage van de loonsom is het 0,05% van de loonsom versus 0,04% van de loonsom.

Verschillen tussen de provincies

Het percentage van het aantal personen (FTE) dat in 1999 betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen is vergeleken met het totale aantal medewerkers jonger dan 50 jaar. Dit omdat er geen cijfers bekend zijn van de aantallen medewerkers die kinderen hebben. In figuur 4.9 zijn de percentages mannen en vrouwen met betaald ouderschapsverlof weergegeven per provincie. Behalve Overijssel tenderen de meeste provincies naar het sectorale gemiddelde van 4,4% van het totale aantal mede-

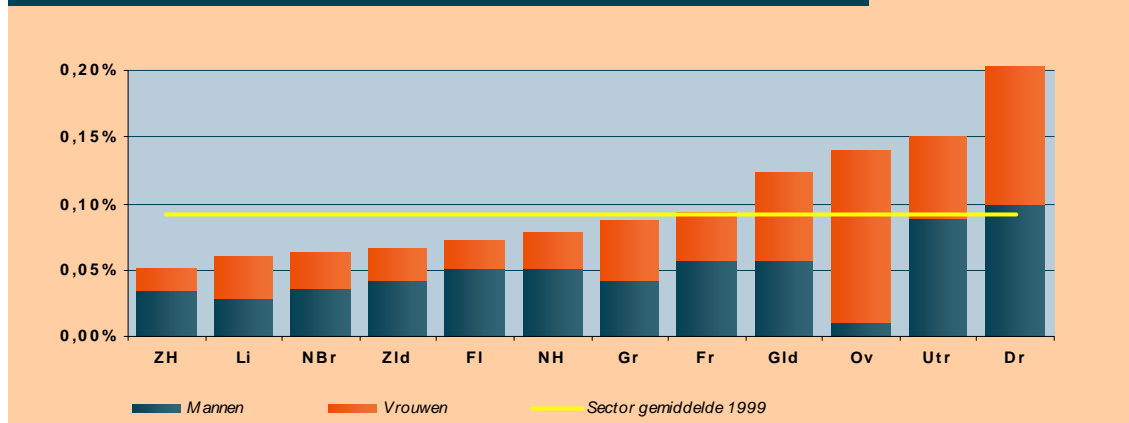
werkers jonger dan 50 jaar. De provincies Limburg, Noord-Holland, Friesland en Drenthe hebben een beduidend hoger

Figuur 4.9 Aandeel groep met ouderschapsverlof van groep tot 50 jaar per provincie



In figuur 4.10 worden de bedragen die per provincie aan betaald ouderschapsverlof zijn uitgegeven als percentage van de loonsom weergegeven. De bedragen verschillen erg per provincie vooral als wordt vergeleken met het aantal mannen en vrouwen wat gebruik maakt van de regeling voor betaald ouderschapsverlof. In Groningen, Gelderland en Overijssel werd meer dan 50% van het bedrag besteed aan vrouwen. In Groningen valt dit vooral op omdat het percentage vrouwen dat betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen (2,2%) lager is dan het percentage mannen (2%).

Figuur 4.10 Werkgeverslasten voor ouderschapsverlof (in % loonsom) per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Sinds 1998 wordt niet meer gevraagd naar het aantal opgenomen uren betaald ouderschapsverlof afgezet tegen het aantal FTE maar naar het aantal betrokken personen enerzijds en het bedrag dat gemoeid is met betaald ouderschapsverlof anderzijds. Een vergelijking kan dus alleen met 1998 worden gemaakt. Wat opvalt is dat het bedrag hoger is geworden voor mannen dan voor vrouwen. Het aantal deelnemers in absolute aantallen en als percentage van het totaal is voor mannen ook meer toegenomen dan voor vrouwen.

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 arbeid en zorg en privé-omstandigheden zoals psychische problemen en sportblessures.

De gemiddelde leeftijd in de sector provincies ligt hoog ten opzichte van de marktsector en de meeste andere overheidssectoren. Dit zou aanleiding kunnen zijn voor een gemiddeld wat hoger ziekteverzuim. De gemiddelde aard van de werkzaamheden in de sector geven echter weer aanleiding tot de verwachting dat er sprake zou zijn van een laag verzuim. Een andere factor die deze verwachting versterkt is het feit dat er naar verhouding weinig vrouwen werkzaam zijn in de sector provincies. In de in 1999 gedane onderzoeken in een aantal provincies naar werkdruk is niet naar voren gekomen dat er sprake zou zijn van werkdruk in de provincies die het ziekteverzuim zouden doen laten toenemen. Om signalen over werkdruk in de provincies tijdig op te vangen is afgesproken in de CAO 2000 – 2001 dat indien de ondernemingsraad op grond van concrete signalen om een onderzoek naar de werkdruk verzoekt de werkgever dit zal honoreren.

Een reden voor verzuim waar steeds meer aandacht voor wordt gevraagd is de zogenaamde muisarm (“Repetitive Strain Injury”). Vanuit het kabinet wordt aangedrongen op een goed arbeidsomstandighedenbeleid door de werkgever om deze specifieke reden voor ziekteverzuim maar natuurlijk ook andere redenen te voorkomen. De provincies hebben hun eigen lokale beleid om dit soort redenen van ziekteverzuim te voorkomen.

De meeste provincies hebben enige jaren geleden gekozen voor een verzuimbeleid waarbij sprake was van arbo-beleid, risico-inventarisatie, preventie en directe betrokkenheid van het management. Aangezien er nog geen evaluaties hebben plaatsgevonden in de provincies is het niet duidelijk of het beleid geresulteerd heeft in een lager ziekteverzuim.

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.

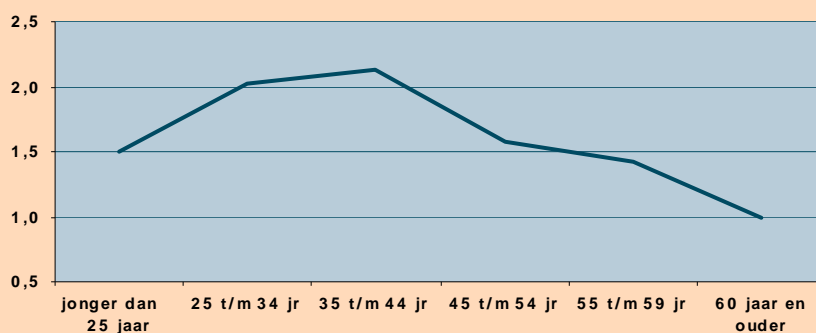
In navolging van 1998 is ook gevraagd aan de provincies de ziekteverzuimpercentages per inkomensgroep en per leeftijdsgroep aan te leveren. Voor een aantal provincies zijn de gevraagde cijfers niet te leveren voor 1999. Gelderland en Noord-Holland kunnen de cijfers met de onderverdeling naar leeftijdsgroep in combinatie met inkomensgroep niet leveren. Groningen en Overijssel zijn niet in staat cijfers langer dan één jaar ziek in verzuimpercentages op te geven. Zuid-Holland is niet in staat om een onderverdeling te maken in mannen en vrouwen. De provincies Groningen, Gelderland en Limburg zijn niet in staat de cijfers naar inkomensgroep te leveren. De provincie Limburg hanteert een ander ziektemeldingsregistratiesysteem dan de andere provincies.

Sector 1999

Het aantal ziektemeldingen per FTE voor de sector is in 1999 gelijk gebleven aan dat van 1998 op 1,8. Het percentage ziekteverzuim, exclusief zwangerschapsverlof en niet langer dan een jaar ziek is

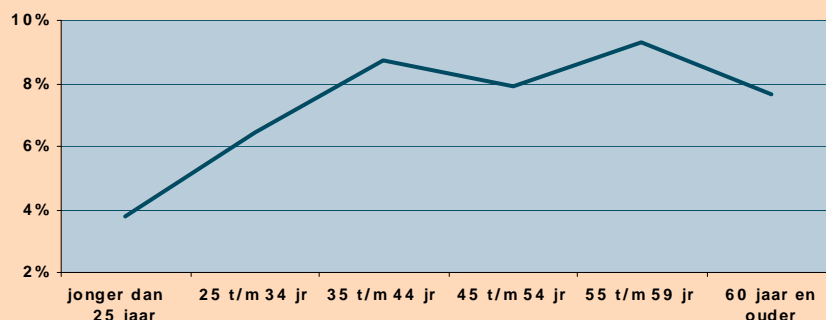
gestegen naar 7,6%. Vrouwen kennen zowel voor het aantal ziektemeldingen als het percentage ziekteverzuim een hoger percentage dan mannen. Het aantal ziektemeldingen voor vrouwen is 2,2 tegen 1,5 voor mannen. Het percentage ziekteverzuim, exclusief zwangerschapsverlof en niet langer dan een jaar ziek is voor vrouwen gestegen naar 9,1% tegen dat voor mannen naar 5,5%. Het gemiddeld aantal ziektemeldingen per FTE was het hoogste in de leeftijdsgroepen 25 t/m 34 jaar en 35 t/m 44 jaar. De cijfers per leeftijdsgroep hebben slechts betrekking op 10 provincies. De cijfers per salarisgroep op 8 provincies. Het gemiddeld aantal ziektemeldingen was het laagste voor de leeftijdsgroepen 55-59 jaar en 60 jaar en ouder. Het gebruik van de provinciale seniorenregelingen zal hebben bijgedragen aan dit lage percentage.

Figuur 5.1 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per leeftijdsgroep



Het percentage ziekteverzuim laat een ander beeld zien; het percentage ziekteverzuim was het hoogste onder de groep 55 jaar en ouder. Opvallend is de stijging in 1999 van het percentage ziekteverzuim in de leeftijdsgroep 35 t/m 44 jaar. De verschillen met jongere leeftijdsgroepen zijn echter beduidend minder dan in de marktsector, wat verklaard kan worden door bovengenoemde oorzaken. In de provincies Limburg en Flevoland is een opvallend hoog ziekteverzuim voor de oudere leeftijdsgroepen.

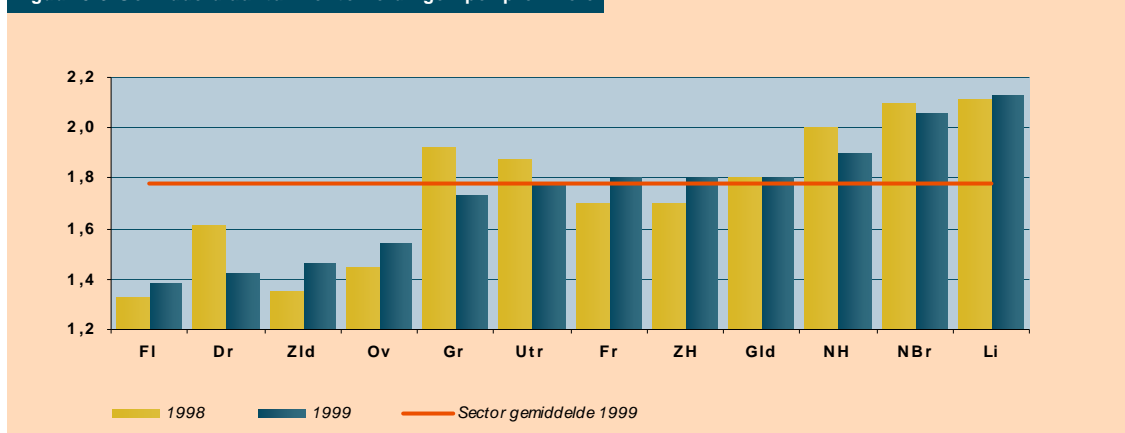
Figuur 5.2 Percentage ziekteverzuim per leeftijdsgroep (excl. zwangerschapsverlof en incl. > dan 1 jaar ziek)



Verschillen tussen provincies

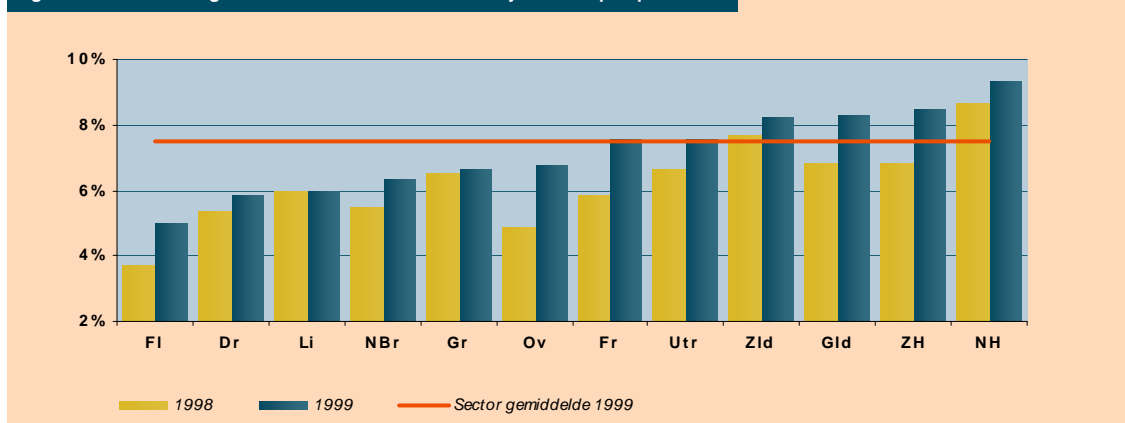
Het gemiddeld aantal ziektemeldingen varieerde in 1999 tussen de 1,4 en de 2,1. Voor Limburg en Noord-Brabant werden de hoogste aantallen ziektemeldingen per FTE gevonden (in Limburg wordt dit mede veroorzaakt door het gehanteerde registratiesysteem), terwijl de laagste aantallen ziektemeldingen werden gevonden in Drenthe, Flevoland, Overijssel en Zeeland (zie figuur 5.3). Net als in 1998 zit het aantal ziektemeldingen van vrouwen in Limburg aanmerkelijk hoog, terwijl het aantal ziektemeldingen van mannen in de provincie Limburg wel op het sectorgemiddelde zit.

Figuur 5.3 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per provincie



Het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof en korter dan 1 jaar ziekte) per provincie varieerde in 1999 tussen de 5% en de 9% (zie figuur 5.4). Een relatief hoog percentage ziekteverzuim werd gevonden voor de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Gelderland en Zeeland terwijl een relatief laag percentage ziekteverzuim werd gevonden voor de provincies Flevoland en Drenthe.

Figuur 5.4 Percentage ziekteverzuim incl. > dan 1 jaar ziek per provincie



Het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof) van vrouwen ligt in Noord-Holland en Zeeland opmerkelijk hoog in vergelijking met het sectorgemiddelde. In de provincie Noord-Holland is het ziekteverzuim bij vrouwen in de inkomensgroep tot f 4000,- zeer hoog (16,7%). In Overijssel en

Friesland ligt het verzuim bij vrouwen opvallend hoog in de salarisgroep van f 4000,- tot f 6000,-. In Zeeland ligt het ziekteverzuim bij mannen in de salarisgroep tot f 4000,- relatief hoog (9,5%) ten opzichte van het sectorgemiddelde. De reden hiervoor is gelegen in de aard van de werkzaamheden (groot aandeel buitenwerk in de uitvoerende sfeer) in de provincie Zeeland. In de provincies Friesland en Noord-Holland ligt het percentage ziekteverzuim bij mannen relatief hoog in de salarisgroep van f 4000,- tot f 6000,-.

Vergelijking met eerdere jaren

Het gemiddeld aantal ziektemeldingen per FTE was vooral in Groningen en Drenthe lager dan in 1998. Het gemiddeld aantal ziektemeldingen ligt net zoals in 1998 hoog in de provincies Limburg en Noord-Brabant. Het percentage ziekteverzuim is in de provincies Friesland, Overijssel, Gelderland, Flevoland en Zuid-Holland aanzienlijk gestegen in 1999. In geen enkele provincie is in 1999 het percentage ziekteverzuim gedaald ten opzichte van 1998. Groningen laat een naar verhouding lage stijging zien van 0,1%.

Figuur 5.5. en 5.6 tonen het verloop van het aantal ziektemeldingen per FTE en het percentage ziekteverzuim (exclusief zwangerschap, maar inclusief langer ziek dan een jaar) over de periode 1994 - 1999 voor de sector als geheel. In deze vergelijking zijn alle provincies meegenomen. Het gemiddeld aantal ziektemeldingen vertoont over de jaren een aantal schommelingen. In vergelijking met 1998 is het gemiddeld aantal ziektemeldingen gestabiliseerd.

Fig 5.5 Gemiddeld aantal ziektemeldingen

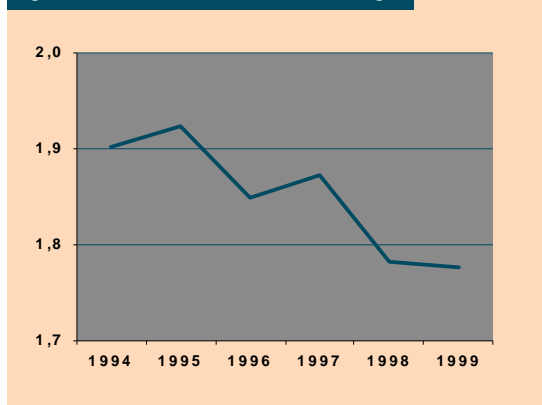
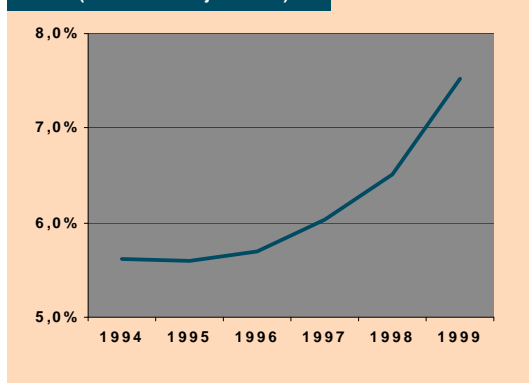


Fig 5.6 Percentage ziekteverzuim (incl. > dan 1 jaar ziek)



Het percentage ziekteverzuim langer dan een jaar ziek was net als in 1998 1,2%. Hierover zijn voor de andere overheidssectoren nog geen actuele gegevens beschikbaar. Het aantal werknemers dat langer dan 1 jaar ziek was in 1999 is verder gestegen. De ervaring leert dat mensen die langer dan een jaar ziek zijn, weinig kans maken om bij dezelfde werkgever weer aan de slag te kunnen. Aangezien het aantal werknemers langer dan een jaar ziek toeneemt in de sector provincies zal dit een punt van aandacht moeten zijn. De stijging van de gemiddelde leeftijd van de medewerker bij de provincies heeft invloed op het aantal mensen dat langer dan 1 jaar ziek is.

6. Arbeidsmarkt

Trends

De werkgelegenheid in Nederland heeft zich de afgelopen vier jaar voorspoedig ontwikkeld. De verwachting is dat dit de komende jaren minder zal worden, door de voorziene afzwakking van de economische groei en door de reële loonstijgingen die hoger zijn dan in de afgelopen jaren, en dat het aantal banen minder zal gaan groeien. Daarbij groeit het arbeidsvolume van loontrekkers van bedrijven sterker dan het gemiddelde, terwijl de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de overheid daar duidelijk bij achterblijft.

De vergrijzing van de provincies zorgt er voor dat de komende jaren een grote groep medewerkers bij de provincies uit zal treden. De vervangingsvraag bij de provincies zal daardoor meer aandacht krijgen dan in de voorgaande jaren. Wanneer we kijken naar de totale overheid dan zal de vervangingsvraag toenemen van 12,5 duizend personen per jaar in de eerste helft van de jaren '90 tot 29 duizend per jaar in 2013. Op grond van veranderingen op de arbeidsmarkt zal het steeds moeilijker worden om aan de vervangingsvraag te voldoen. Als reden voor problemen op de arbeidsmarkt wordt vaak gekeken naar de verschillen in beloning tussen de marktsector en de overheidssector.

Medewerkers van het Centraal Planbureau hebben gekeken naar het 'loonverschil' tussen de marktsector en de collectieve sector voor een werknemer met 'identieke' kenmerken die werkzaam is in een 'identieke' baan. Daarvoor zijn de verschillen in loon gecorrigeerd voor persoonskenmerken (zoals geslacht), kenmerken van de baan (zoals deeltijd) en kenmerken van het bedrijf (zoals bedrijfsomvang). Daaruit blijkt dat werknemers die werkzaam zijn in het openbaar bestuur of het onderwijs meer verdienen dan het over alle sectoren (inclusief marktsector) gemiddelde bruto uurloon. Dit wordt ten eerste verklaard door het verschil in behandeling van deeltijders die in de overheidssector gelijk worden behandeld aan voltijders terwijl dit in de marktsector niet altijd gebeurt. Een tweede verklaring is dat in de collectieve sector de gemiddelde werknemer hoger opgeleid is dan in de marktsector. Een harde conclusie over het te veel krijgen betaald of te weinig krijgen betaald durven de onderzoekers niet te maken wel blijkt dat de loonverschillen (verschillen tussen hoogst mogelijke loon, middelbaar en laagst mogelijke loon) in de collectieve sector kleiner zijn dan in de marktsector.

Onderzoek van de Stichting Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam laat zien dat de overheid gemiddeld meer betaald aan HBO-ers dan de private sector en minder aan WO-ers dan de private sector. Dit heeft tot gevolg dat de instroom van de pas afgestudeerde academicus kwalitatief armer is dan in de private sector. De rijksoverheid heeft volgens dit onderzoek van de overheidssectoren de meeste kwalitatief hogere academici, de gemeentelijke overheid het minste. Uit een onderzoek gedaan door HAY management consultants naar de marktconformiteit van de beloning op de verschillende functieniveaus door de provincies blijkt dat de provincies in de lagere en middel-functies meer betalen dan de voor de provincies relevante referentiemarkt maar ook meer dan de algemene Nederlandse beloningsmarkt. In de middelhoge functies belonen de provincies belonen de provincies nog wel beter dan de referentiemarkt maar wel al minder dan de algemene Nederlandse beloningsmarkt. Voor de hogere functies betalen de provincies minder dan zowel de referentiemarkt als de algemene Nederlandse beloningsmarkt. Voor de referentiemarkt is daarbij gekeken naar ziekenhuisorganisaties, hogescholen, gemeenten, ZBO's, professionele organisaties/zakelijke dienstverleners en de energiebedrijven. Hieruit kan geconcludeerd worden dat vooral voor de hoger opgeleide jongere en dan vooral de academici er voor de provincies een probleem in de werving kan ontstaan wanneer gekeken wordt naar het beloningsniveau.

De toekomstige positie van de provincies op de arbeidsmarkt wordt naast door het beloningsniveau door een aantal andere factoren bepaald. Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden maakt daar onderdeel van uit. De provincies hebben zich in de arbeidsvoorwaardennota 2000 - 2003 nogmaals uitgesproken dat zij op de arbeidsmarkt een moderne werkgever willen zijn en dat zij daarvoor arbeidsvoorwaarden dienen te bieden en blijven bieden die de werknemer aanspreekt en die de mogelijkheid bieden om aan de individuele wensen van die werknemer te voldoen.

Om te kunnen voldoen aan die individuele wensen van de werknemer is in de CAO 2000 – 2001 een aantal grote stappen in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden gezet. Op het terrein van verlof is bijvoorbeeld de mogelijkheid voor een werknemer afgesproken om maximaal 72 uur verlof te kopen en maximaal 36 uur verlof te verkopen in een jaar. Voor kinderopvang wordt minimaal 0,3% van de loonsom gereserveerd. Daarnaast zijn de aanstelling in algemene dienst en scholing belangrijke instrumenten om het loopbaan- en mobiliteitsbeleid in de provincies te bevorderen. De provincies hebben zich verplicht om vanaf 2001 minimaal 2% van de loonsom beschikbaar te stellen voor dit loopbaan-, scholings- en mobiliteitsbeleid. Deze scholing moet zich in bredere zin richten op de loopbaan binnen en buiten de organisatie. Scholing kan op deze manier een belangrijke bijdrage leveren aan de vergroting van de interne loopbaanmogelijkheden en zal de inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt ten goede komen.

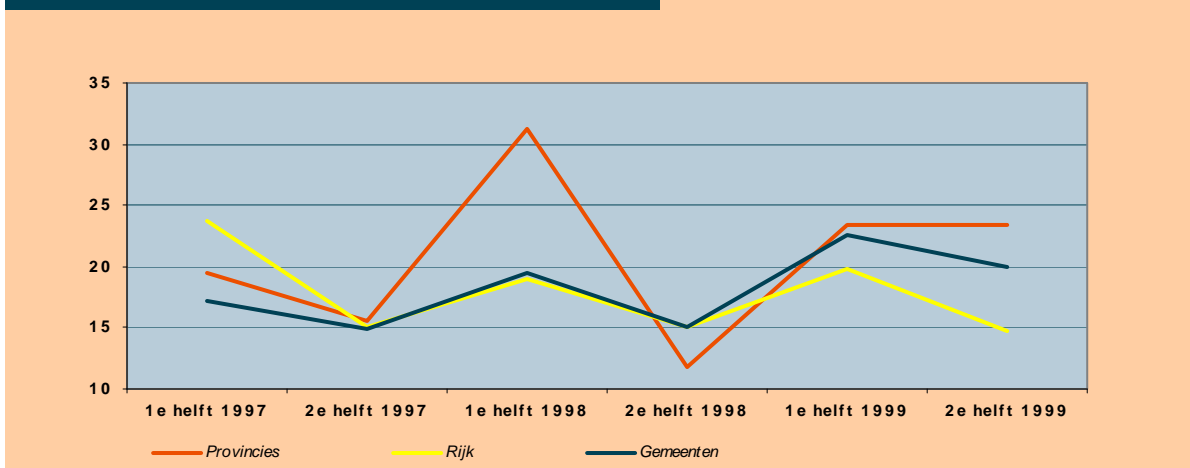
Een tweede factor die deel uitmaakt van de toekomstige positie van de provincies op de arbeidsmarkt is het imago dat de provincie en de overheid in het algemeen heeft bij de jonge werkzoekenden. Dit imago is over het algemeen niet zo gunstig. Het aantal mensen dat zegt bekend te zijn met de provincie als werkgever bedraagt 45%. Uit onderzoek blijkt dat onder jongeren van 15 tot 25 jaar maar 4% de voorkeur geeft aan het werken bij een provincie. Voor diegenen die niet bij een provincie willen werken blijkt de soort werkgever (46%) en de inhoud van het werk (39%) het belangrijkste motief. Voor hen die wel bij een provincie willen werken zijn werkinhoud (61%) en soort werkgever (25%) de belangrijkste redenen.

Wat belangrijk is voor de hoger opgeleide wanneer deze op zoek gaat naar een baan blijkt voor 79% dat zij op zoek zijn naar werk waar zij plezier in kunnen hebben (79%). Voor de organisatie waar ze dit in denken te vinden is de cultuur van de organisatie een belangrijke factor. Een goede arbeidsmarktcommunicatie over de cultuur van de provinciale organisatie is daarom van groot belang. Extra aandacht voor de mogelijkheden die er zijn bij de provincies in de secundaire arbeidsvoorwaarden kan bijdragen aan een positief beeld over de provincie als plaats om te werken. Een beeld van een uitdagende baan met veel carrièremogelijkheden in een omgeving die aangepast is aan de wensen van het individu moet er voor zorgen dat in de toekomst kwalitatief goede mensen bij de provincies blijven werken.

Vacatures

De afgelopen jaren groeide de arbeidsvraag sterker dan het arbeidsaanbod. Dit vond niet alleen zijn weerslag in een teruglopende werkloosheid, maar ook in een toenemend aantal openstaande vacatures. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures neemt ook steeds meer toe. Vacatures die moeilijk te vervullen zijn, hebben voornamelijk de kenmerken dat of een HBO-opleiding vereist is, of zich in de dienstverlenende sector bevinden of zich in de Randstad bevinden. De overheid heeft op dit moment een percentage moeilijk vervulbare vacatures dat onder het landelijk gemiddelde ligt.

Fig 6.1 Ontstane vacatures bij de overheid per 1000 werknemers



Sinds enige jaren geven provincies hun gegevens met betrekking tot vacatures door aan het CBS; daarbij wordt een onderscheid aangebracht tussen alle vacatures en moeilijk vervulbare vacatures. Het aantal vacatures bij particuliere bedrijven en instellingen bedroeg eind 1999 168 duizend. Naast de vacatures bij de particuliere bedrijven en instellingen stonden bij de overheid eind 1999 16 duizend vacatures open. Sinds 1993, waarin het aantal vacatures op 33 duizend stond voor het totale aantal vacatures, is het aantal vacatures gestegen. Het hoogste niveau wat daarin is bereikt is 182 duizend in juni 1999. Bij de overheid is in 1999 het aantal vacatures gestegen van 12 duizend naar 16 duizend. Sectoren met de grootste stijging zijn de gemeentelijke overheid, onderwijs en politie. In figuur 6.1 is het verloop aangegeven van ontstane vacatures voor provincies, gemeenten en rijk vanaf 1997.

A&O-gelden

De provincies ontvangen elk jaar via het provinciefonds gelden die bedoeld zijn voor arbeidsmarkten (arbeidsmarktgerelateerde) opleidingsactiviteiten. Met de bonden in het SPA is de afspraak gemaakt dat de provincies de besteding van deze gelden verantwoorden via de jaarlijkse IWV-enquêtes. 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.

Uit de cijfers in voorgaande jaren bleek dat de invulling aan deze activiteiten sterk verschilde per provincie. In het SPA-akkoord 2000-2001 is daarom afgesproken een gezamenlijke studie te doen naar de nadere invulling van het afgesproken sectorale kader. De studie dient voor 1 juli 2000 te zijn afgerond.

Aantal werknemers dat onder de wet REA valt

Sinds 1 juli 1998 is de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten van kracht. Deze wet is bedoeld om de kansen op de arbeidsmarkt voor WAO-ers, chronisch zieken en mensen met een (niet-) zichtbaar handicap te vergroten. Naast maatregelen voor arbeidsgehandicapten bevat de wet ook

diverse instrumenten die werkgevers stimuleren om arbeidsgehandicapten (weer) in dienst te nemen. Het kabinet vraagt via deze wet van markt- en overheidswerkgevers een minimumstreefcijfer van 3%. In het eerste jaar van de wet REA hebben de uitvoeringsinstellingen voor ruim 82.800 activiteiten voor arbeidsgehandicapten ondernomen om hen terug te laten keren naar de arbeidsmarkt. Dat heeft geresulteerd in 10.690 arbeidsgehandicapten die een baan bij een nieuwe werkgever hebben gekregen of hun baan bij de eigen werkgever hebben behouden. Relatief veel plaatsingen worden gerealiseerd bij een andere werkgever en mannen worden meer geplaatst dan vrouwen. Gegevens over het aantal werknemers die vallen onder de wet REA in absolute aantallen over 1999 zijn niet beschikbaar voor de provincies Flevoland, Noord-Holland en Zuid-Holland.

In totaal waren er in de provincies 244 REA-ers in dienst wat 1,9% van het totaal aantal werknemers is. Van de 244 werknemers hadden 239 een vaste formatieplaats. Gelderland, Limburg en Zeeland hebben relatief veel werknemers die onder de wet REA vallen in dienst. Vergeleken met 1998 toen er 131 REA-ers in dienst waren bij 8 provincies is het aantal sterk gestegen. Ook als we dit vergelijken met het aantal WAGW-ers in 1997: 246 bij 11 provincies, en 1996: 168 bij 7 provincies. In de provincie Drenthe is het aantal werknemers die onder de wet REA vielen sterk afgenomen door de afstoting van het Drents museum.

Aantal werknemers dat valt onder de Wet Samen

Per 1 januari 1998 is de wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (SAMEN) in werking getreden. Doel van deze wet is een evenredige deelname van minderheden binnen ondernemingen te stimuleren. Elke werkgever met ten minste 35 werknemers moet daarom tellen hoeveel autochtonen en allochtonen bij hem werken. Elk jaar rapporteert de werkgever dit in het sociaal jaarverslag. Als er te weinig allochtonen bij de werkgever werkzaam zijn in vergelijking met de afspiegeling van de regionale arbeidsmarkt naar etnische afkomst dan zal hij aan moeten geven wat hij er aan gaat doen om dat aantal te verhogen. Deze wet is de opvolger van de Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen welke meer verplichtingen en minder mogelijkheden had voor werkgevers.

Van de organisaties die een jaarverslag inleveren op basis van de wet SAMEN is bij 23% de werkgelegenheid van allochtonen gestegen. Uit een evaluatie van de wet blijkt dat 26% van de organisaties zich als gevolg van de wet bewuster is geworden van de problemen van allochtonen op de arbeidsmarkt en bijna 12% het wervingsbeleid heeft aangepast.

In totaal waren er in de provincies 476 allochtonen volgens de wet SAMEN in dienst. Dit is 3,2% van het totale bestand. De meeste allochtonen zijn in dienst van de provincies Zuid-Holland (138), Noord-Brabant (69), Gelderland (65), en Noord-Holland (63). In alle provincies behalve Noord-Brabant, Groningen en Limburg was een stijging van het aantal allochtonen te zien. In 1999 is ook gekeken naar het aantal werknemers dat bezwaar heeft gemaakt tegen een verstrekking van de herkomstgegevens. 4,7% van het totaal aantal werknemers in de provincies maakt bezwaar tegen het verstrekken van de herkomstgegevens aan de werkgever wat het totale beeld van het aantal allochtone werknemers bij de provincies sterk vertroebelt.