

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 overheids personeel 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. Mede op basis van deze vergelijking formuleren de provincies hun beleid met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en bepalen zij hun positie op de arbeidsmarkt; 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 en de daarmee gepaard gaande verwachte vervangingsvraag. In de figuren waarbij dat zichtbaar wordt, is dat weergegeven door een grijze achtergrond.

De meeste vragen betreffen FTE (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 in de vergelijkingen tussen de sectoren.

Ontwikkelingen die opvielen in de IWV-enquête over 2000 is de toenemende instroom in de sector. Deze toenemende instroom biedt de provincies de mogelijkheid om meer jonge mensen, vrouwen, deeltijders, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten en allochtonen aan te nemen. De provincies profileren zich op de arbeidsmarkt met een op het individu gericht arbeidsvoorwaardenpakket. De combinatie van het richten op nieuwe groepen op de arbeidsmarkt en het individualiseren van de arbeidsvoorwaarden geeft de provincies de mogelijkheid om tijdig in te spelen op de problemen op de arbeidsmarkt door de toenemende vervangingsvraag.

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 AUREA, in de naam van Jacob Beeker en vormgever Wim Venhuis.

IWV – ENQUÊTE 2000

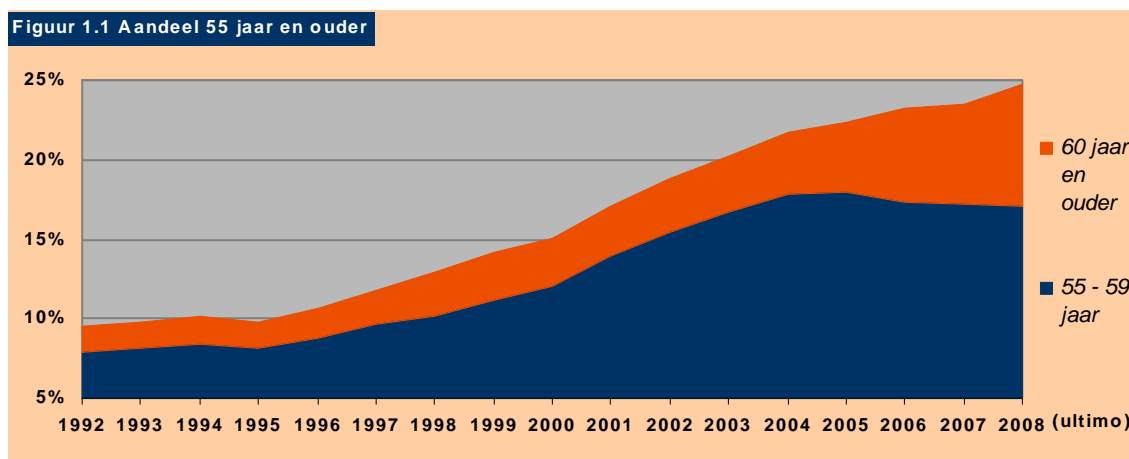
Inhoudsopgave

1. Samenstelling personeelsbestand	1
Totaal aantal werknemers	1
Leeftijdsopbouw	3
Aandeel vrouwen	5
Deeltijdwerk	7
2. Salarissen en loonkosten	9
Salarissen	9
Loonsom en loonkosten	11
3. Overige kosten	13
Uitgaven aan scholing	13
A&O-gelden	14
Uitgaven aan betaald ouderschapsverlof	14
Uitkeringen als gevolg van ontslag of wachtgeld/VUT	15
Uitgaven aan ambtsjubileumgratificaties	17
Kinderopvang	17
4. Deelname aan categorale regelingen	18
Sectorale seniorenregelingen	18
Centrale seniorenregelingen	21
5. Ziekteverzuim	24
6. Arbeidsmarkt	29
Vacatures	30
Aantal werknemers dat onder de wet REA valt	32
Aantal werknemers dat valt onder de Wet SAMEN	33

1. Samenstelling personeelsbestand

Trends

Sinds 1998 neemt het aantal arbeidsplaatsen in de sector toe na jaren van daling door het afstoten en uitbesteden van provinciale taken en efficiencymaatregelen. De stijging volgt uit de intensivering van taken door provincies, gefinancierd door hogere middelen in het provinciefonds en inzet van eigen middelen. De herbezetting van de arbeidstijdverkorting eind 1997 heeft een bijdrage aan de stijging geleverd. Het overhevelen van provinciale taken - met name richting waterschappen - wordt voortgezet. In Zeeland zal de Westerschelde-tunnel de taak van provinciale veerdiensten overnemen. De provincies zullen een aantal nieuwe taken op zich nemen en bestaande taken intensiveren. Per saldo zal het aantal arbeidsplaatsen in de sector gelijk blijven of licht dalen. De sterke vergrijzing zal de komende jaren leiden tot een zeer sterk toenemende instroom vanwege de vervangingsvraag.



In vergelijking met de marktsector en de meeste andere overheidssectoren kent de sector provincies een sterke vergrijzing en ontgroening; daarnaast is sprake van een relatief gering aandeel van vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapten in het totale personeelsbestand. De gemiddelde deeltijdfactor is in de sector provincies nog steeds hoog (0,91); het aantal deeltijdwerkers (met name vrouwen) blijft licht stijgen. De toenemende instroom biedt mogelijkheden om de ontgroening tegen te gaan en het aandeel van vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapten te vergroten. Nog los van specifiek beleid dwingt de veranderende positie op de arbeidsmarkt van de provincies hiertoe. Veel werknemers zijn al lang in dienst van provincies; dit biedt de werkgever de mogelijkheid bij de werving minder dan tot nu toe gebruikelijk nadruk te leggen op langdurige relevante werkervaring.

Totaal aantal werknemers

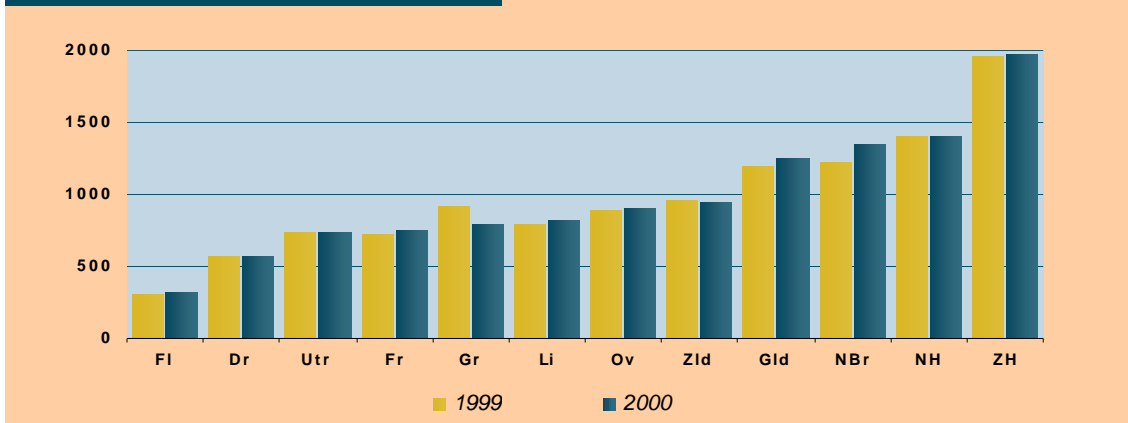
Sector 2000

In de twaalf provincies werken ultimo 2000 - uitgedrukt in absolute aantallen - 12.930 werknemers. Hiervan zijn 4.401 - dit is 34% - vrouwen en 8.529 mannen. Het aantal arbeidsplaatsen uitgedrukt in FTE (Full Time Equivalent) is 11.804, waarvan 23% vervuld door deeltijdwerkers. De werkgevers die verplicht of vrijwillig de sector volgen hebben ongeveer 1000 werknemers; deze zijn niet begrepen in de cijfers van dit rapport, waarin alleen een analyse wordt gemaakt voor de twaalf provincies.

Verschillen tussen provincies

Het aantal arbeidsplaatsen (FTE) varieert van iets meer dan 300 in Flevoland tot iets minder dan 2.000 in Zuid Holland. De drie Randstadprovincies hebben 35% van het totaal aantal arbeidsplaatsen bij de provincies tegen 18% bij de drie Noordelijke en 26% bij de drie Zuidelijke provincies.

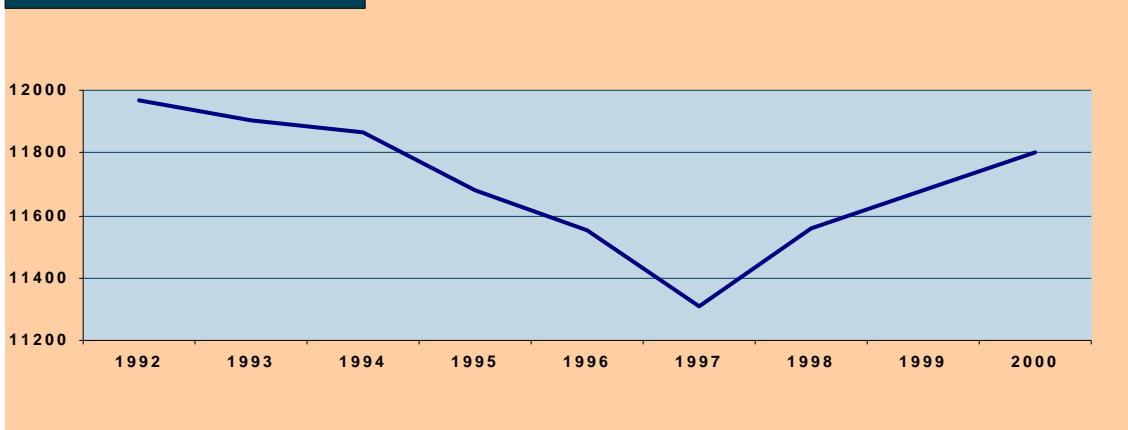
Figuur 1.2 Aantal werknemers (fte) per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Gemeten over de periode 1992 tot en met 2000 is het aantal arbeidsplaatsen (FTE) per saldo met bijna 1% gedaald. In de periode van 1992 tot 1997 was sprake van een daling van ruim 5%; tussen 1997 en 2001 is het aantal arbeidsplaatsen echter weer gestegen met 4%. Het aantal arbeidsplaatsen is daarmee weer op het niveau van 1994 gekomen; het is de vraag of ook het niveau van 1992 weer zal worden bereikt, gezien de voorgenomen afstoting van provinciale taken.

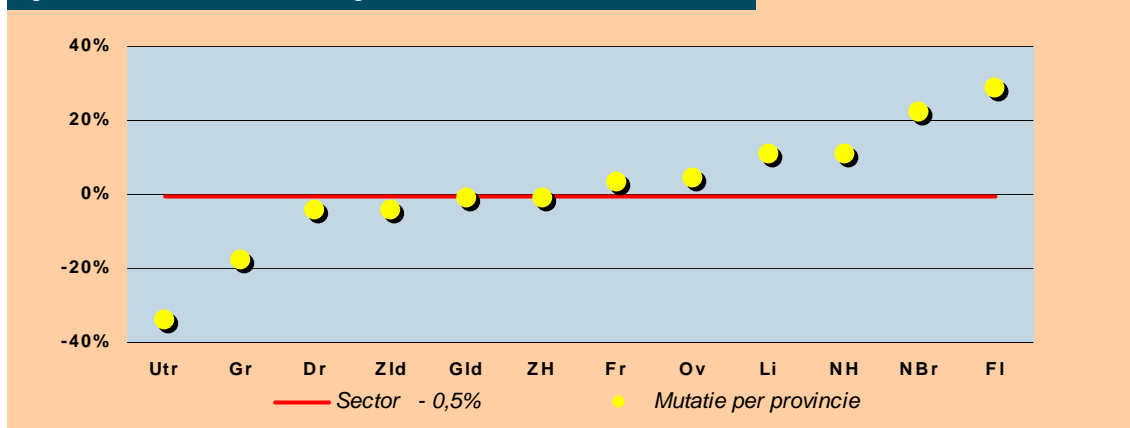
Figuur 1.3 Aantal werknemers (fte)



In figuur 1.4 is de procentuele verandering van het aantal arbeidsplaatsen sinds 1994 weergegeven per provincie. De verschillen in ontwikkeling tussen de provincies zijn zowel in tijd als in omvang zeer verschillend. Noord-Brabant kent de laatste jaren een sterke stijging (sinds 1998 21%) terwijl in Noord-Holland de groei in de jaren 1994 – 1996 plaats vond. In Flevoland was de groei veel langduriger van aard: van 1994 tot heden.

Vooral de provincies in Drenthe, Friesland, Groningen en Overijssel hebben in het verleden te maken gehad met forse schoksgewijze afslankingen door reorganisaties. De zeer grote afname van het aantal werknemers in Utrecht en Groningen sinds 1994 volgt vooral uit de overheveling van taken naar de waterschappen.

Figuur 1.4 Procentuele verandering van het aantal werknemers 1994-2000

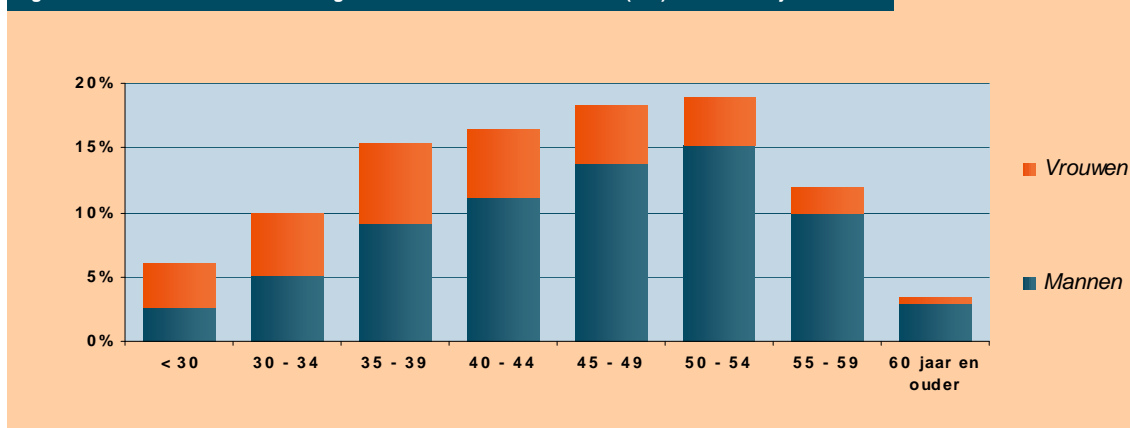


Leeftijdsopbouw

Sector 2000

De gemiddelde leeftijd van de provinciale medewerker is 44,5 jaar (vrouwen 40,5 en mannen 46,1). De ontgroening wordt zichtbaar in het geringe aandeel jonger dan 35 jaar: 16%. Een derde van de werknemers is ouder dan 50 jaar; de vergrijzing blijkt verder uit het aandeel ouder dan 45 jaar: 52%.

Figuur 1.5 Procentuele verdeling van het aantal werknemers (fte) over leeftijdsklassen

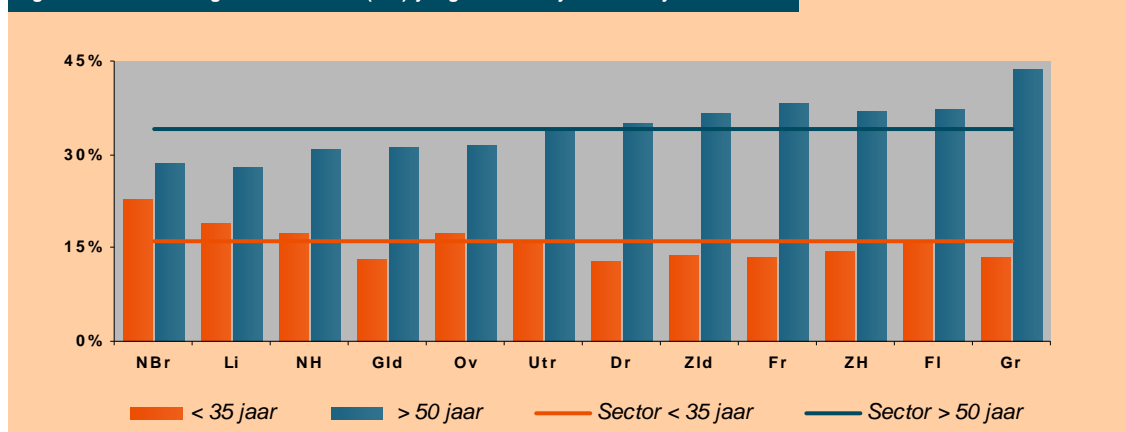


Verschillen tussen provincies

Omdat het aandeel in de populatie voor de groep tussen 35 en 50 jaar aanzienlijk verschilt tussen de provincies, is er geen rechtlijnig verband tussen de aandelen van jonger dan 35 jaar en van 50 jaar en ouder. Tussen de provincies varieert het aandeel van de groep tussen 35 en 50 jaar van 43% (Groningen) tot 56% (Drenthe). Het aandeel is in de sector 50%.

Groningen kent een zeer hoog aandeel voor medewerkers van 45 jaar en ouder: 62%. Noord Brabant kent het laagste aandeel: 45%; ook Limburg kent een laag aandeel in deze leeftijdsgroep: 47%. Noord Brabant kent een relatief hoog percentage werknemers onder de 35 jaar: 19%, wat met name volgt uit het redelijk hoge aandeel onder de 30 jaar:10%. Gelderland en Drenthe hebben met 4% een zeer laag aandeel onder de 30 jaar, terwijl hun aandeel in de groep 30 tot 35 jaar ook al laag is.

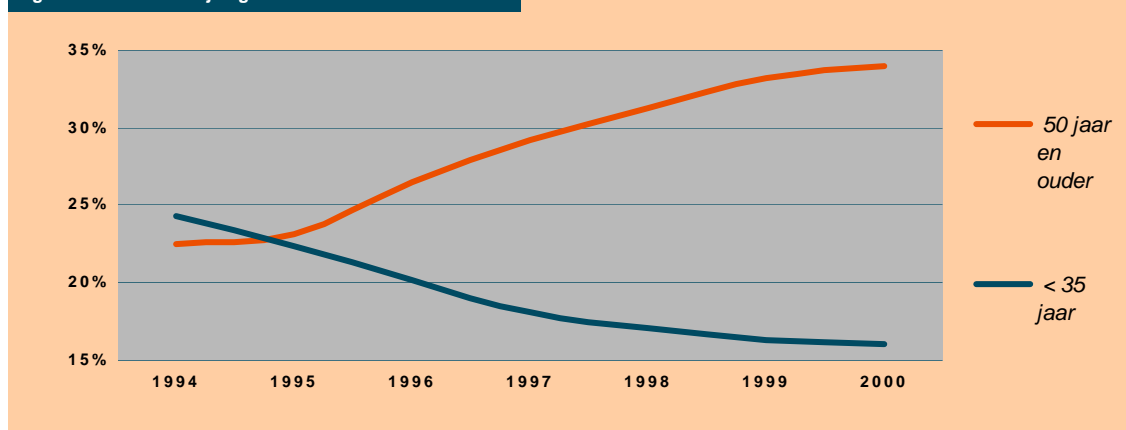
Figuur 1.6 Percentage werknemers (fte) jonger dan 35 jaar en 50 jaar of ouder



Vergelijking met eerdere jaren

Het tempo van de vergrijzing en de vergroening neemt wat af. Het aandeel van de werknemers ouder dan 50 jaar is toegenomen met 0,6 procentpunt tot 34%; dit aandeel was in 1994 nog 23%. Het aandeel van de werknemers jonger dan 35 jaar is afgenomen met 0,3 procentpunt tot 16%; dit aandeel was in 1994 nog 24%. Opmerkelijk bij deze daling in 2000 is dat het aandeel jonger dan 30 jaar is toegenomen met 0,3 procentpunt en het aandeel 30 tot 35 jaar is afgenomen met 0,6 procentpunt.

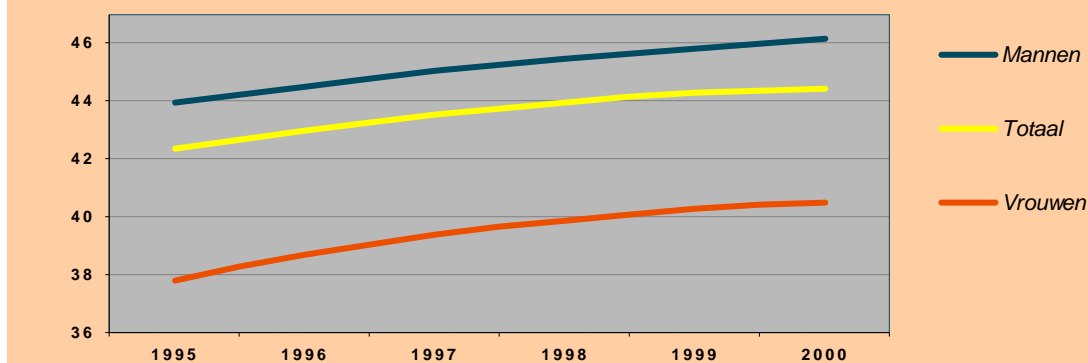
Figuur 1.7 Aandeel jongere en oudere werknemers



Alleen in Drenthe was sprake van een daling in de leeftijdsgroep jonger dan 30 jaar; terwijl daar ook het aandeel van de groep 30 tot 35 jaar afnam. In Utrecht bleef het aandeel van de leeftijdsgroep jonger dan 30 jaar gelijk, maar nam het aandeel van de groep 30 tot 35 jaar sterk af. De jaarlijkse stijging van de gemiddelde leeftijd van de provinciale medewerker is redelijk sterk afgezwakt door de nieuwe instroom. In 2000 was de toename van de leeftijd 0,2 jaar, terwijl in 1994 - 1998 de jaarlijkse

stijging gemiddeld 0,5 jaar was. Sinds 1994 is de gemiddelde leeftijd bij de vrouwelijke werknemers sterker gestegen (met 3,4 jaar) dan bij de mannelijke werknemers (met 2,5 jaar), maar het leeftijdsverschil blijft nog aanzienlijk. Bij beide groepen is wel sprake van een afzwakking van de toename.

Figuur 1.8 Gemiddelde leeftijd van de werknemers

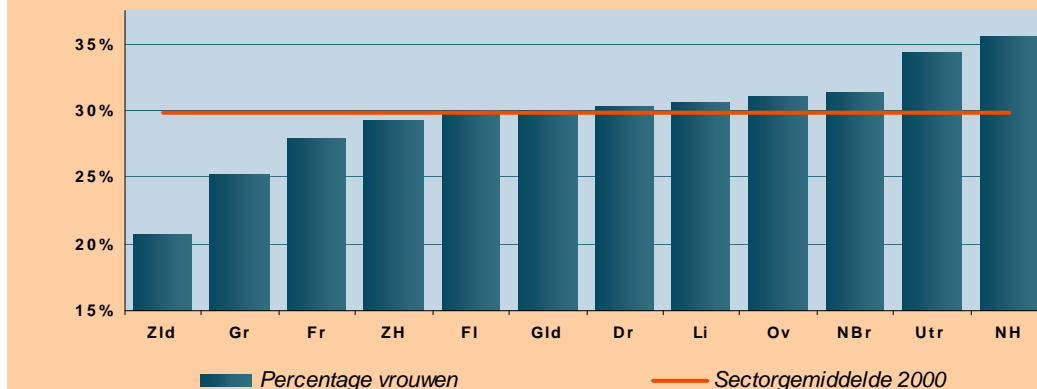


Aandeel vrouwen

Sector

Het percentage vrouwen in de sector uitgedrukt in aantal FTE is 30%. In absolute aantallen is het aandeel vrouwelijke werknemers hoger: 34%. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat 63% van de vrouwelijke werknemers in deeltijd werkt (bij de mannen geldt dit voor 13%). Het aandeel van de vrouwelijke werknemers in de totale populatie (FTE) per leeftijdscategorie verschilt sterk, hoe jonger hoe hoger het aandeel. In de leeftijdsgroepen tot 40 jaar is 46% vrouw; boven de 40 jaar 22%.

Figuur 1.9 Percentage vrouwen uitgedrukt in FTE per provincie

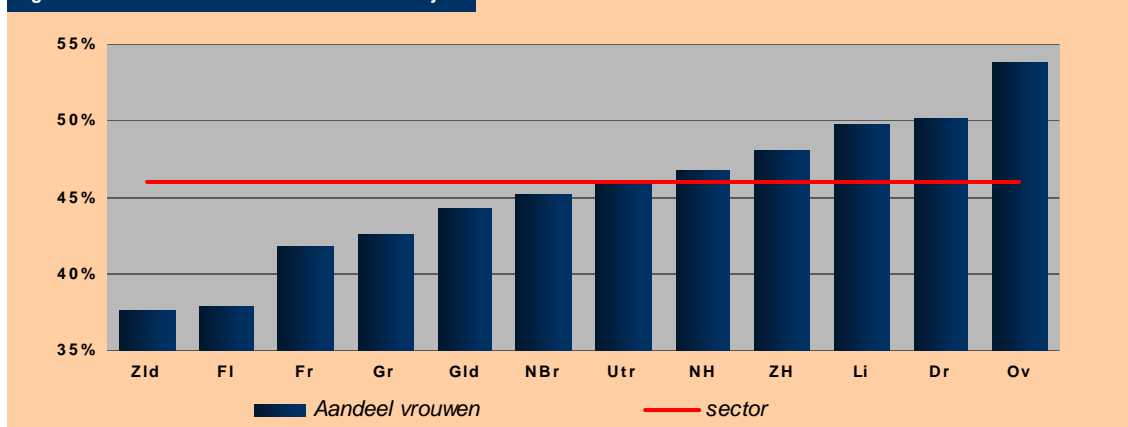


Verschillen tussen provincies

Noord Holland (28%), Utrecht (26%) en Flevoland (25%) kennen een naar verhouding hoog aandeel vrouwen (FTE) in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder (sectorgemiddelde 20%).

Alleen in Overijssel, Drenthe en Limburg is in de groep jonger dan 40 jaar 50% of meer vrouw. In de leeftijdsgroep jonger dan 35 jaar geldt dit voor veel meer provincies (sectorgemiddelde 52%).

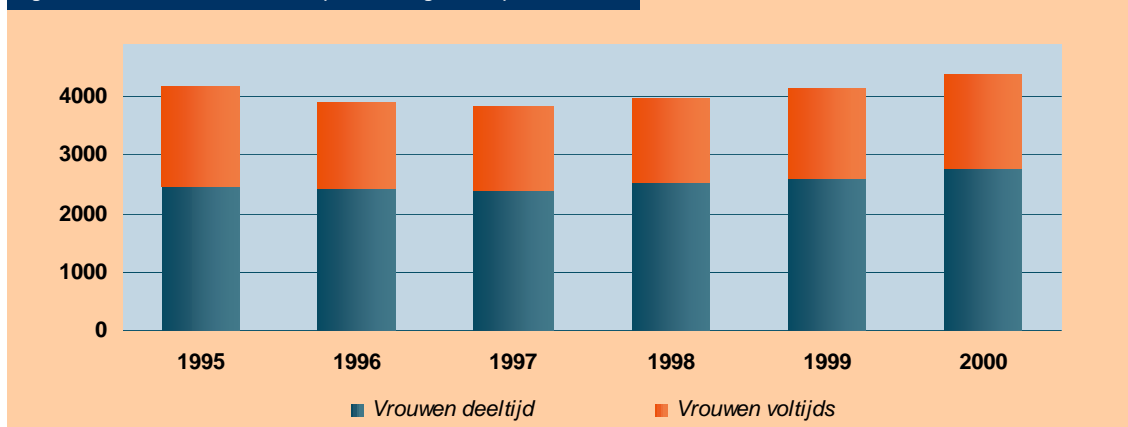
Figuur 1.10 Aandeel vrouwen onder de 40 jaar



vergelijking met voorafgaande jaren

Sinds 1994 is het aandeel vrouwen (FTE) toegenomen van 26% tot 30%. De helft van deze toename vond plaats in 2000; daarvan betrof de helft vrouwen in deeltijdwerk. In Overijssel is tussen 1994 en 2000 de sterkste toename van het aandeel vrouwen (van 24% naar 31%). Ook in Utrecht, Drenthe en Zuid Holland was een sterke toename; Zuid Holland is desondanks niet boven het sectorgemiddelde uitgekomen. Er bestaat een duidelijke relatie tussen het aandeel vrouwen en de mate waarin deeltijdwerk voorkomt. In absolute getallen is het aantal vrouwen sinds 1995 nauwelijks toegenomen.

Figuur 1.11 Aantallen vrouwen (absolute getallen) 1995 - 2000



Deeltijdwerk

Sector 2000

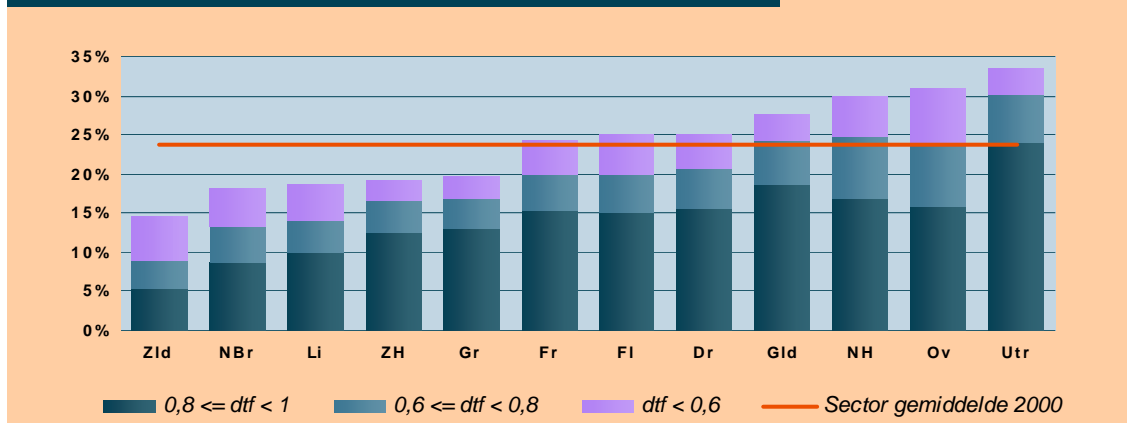
In de sector werken 3.885 deeltijdwerkers; daarvan is 72 % van het vrouwelijke geslacht. Uitgedrukt in FTE is 23% van het totale personeelsbestand deeltijdwerker; in absolute aantallen 30%. Ongeveer 60% van de deeltijdwerkers werkt per week 29 uur of meer; slechts 2% werkt minder dan 15 uur.

De gemiddelde deeltijdfactor is 0,91; deze factor is de indicator voor de mate waarin deeltijd voorkomt bij provincies en wordt berekend door het aantal FTE te delen door het absolute aantal werknemers. De gemiddelde deeltijdfactor neemt af naar mate meer werknemers in deeltijd gaan werken, maar kan echter toenemen als er sprake is van een verschuiving naar grotere deeltijdbanen. Door de sinds 1 oktober 2000 bestaande nieuwe seniorenregeling zal het aantal deeltijdwerkers (in formatieve zin) toenemen; aangezien het bij deze regeling gaat om de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder zal dit effect vooral mannen betreffen. In 2000 was dit aantal te gering om invloed op de cijfers te hebben.

verschillen tussen provincies

In Noord-Holland en Overijssel hebben relatief veel deeltijdwerkers middelgrote deeltijdbanen (deeltijdfactor tussen 0,6 en 0,8). Overijssel kent een relatief groot aandeel kleine deeltijdbanen (deeltijdfactor kleiner dan 0,6). Limburg heeft het laagste aandeel mannelijke deeltijdwerkers (19%).

Figuur 1.12 Percentage werknemers (fte) dat in deeltijd werkt naar provincie



vergelijking met voorafgaande jaren

In 2000 is het aantal in volle tijd werkende mannen afgenomen met 136; het aantal in deeltijd werkende mannen is toegenomen met 60. Bij vrouwen zijn beide getallen toegenomen, respectievelijk met 90 en met 173. Het aandeel deeltijdwerkers uitgedrukt in FTE neemt toe van 20% in 1994 naar 24% in 2000; deze stijging komt bijna geheel voor rekening van vrouwen. Het aandeel van de grote deeltijdbanen (een deeltijdfactor tussen de 0,8 en de 1) is in FTE toegenomen van 11% naar 14%.

Juist bij deeltijdwerkers is het ook van belang te kijken naar absolute aantallen: dat aandeel neemt toe van 26% in 1995 naar 30% in 2000. Opvallend zijn de stijgingen in Gelderland (van 23% naar 34%) en Utrecht (van 28% naar 40%). In alle provincies nam het aandeel toe, behalve in Zuid-Holland waar dit aandeel bleef staan op 24%. Bij voortzetting van deze trend neemt deze provincie binnenkort de onderste plaats van Zeeland over, waar het aandeel is toegenomen van 18% tot 22%.

De gemiddelde deeltijdfactor is in 2000 gedaald van 0,92 naar 0,91, nadat de factor over de periode 1995 – 1999 niet was veranderd. In de meeste provincies met een hoge factor in 1995 is deze sindsdien gedaald; uitzondering is Zuid Holland waar deze factor gelijk is gebleven op het hoge niveau van 0,94. De factor voor mannen is gedaald van 0,98 naar 0,97. Voor vrouwen is de factor gestegen van 0,79 naar 0,80; deze stijging is het gevolg van een daling van het aantal kleine deeltijdbanen.

2. Salarissen en loonkosten

Salarissen

Trends

De gemiddelde salarissen van de medewerkers nemen jaarlijks toe door de structurele verhogingen uit de CAO en door de incidentele loonontwikkeling. De vergrijzing en de ontgroening van het personeelsbestand zorgen er voor dat de incidentele loonontwikkeling een steeds grotere invloed heeft op de verhoging van de salarissen. In de jaren negentig zorgden de grote operaties zoals de inkrimping van de overheidssector, verzelfstandigingen en uitbesteding van taken dat er structurele wijzigingen in het personeelsbestand optraden. De uitstroom van de zogenaamde babyboomers kan er voor zorgen dat deze ontwikkelingen veranderen, omdat de oudere, duurdere werknemers uitstromen en jongere, goedkopere werknemers instromen, wanneer de provincies er voor kiezen om niet meer alleen medewerkers aan te trekken met ervaring.

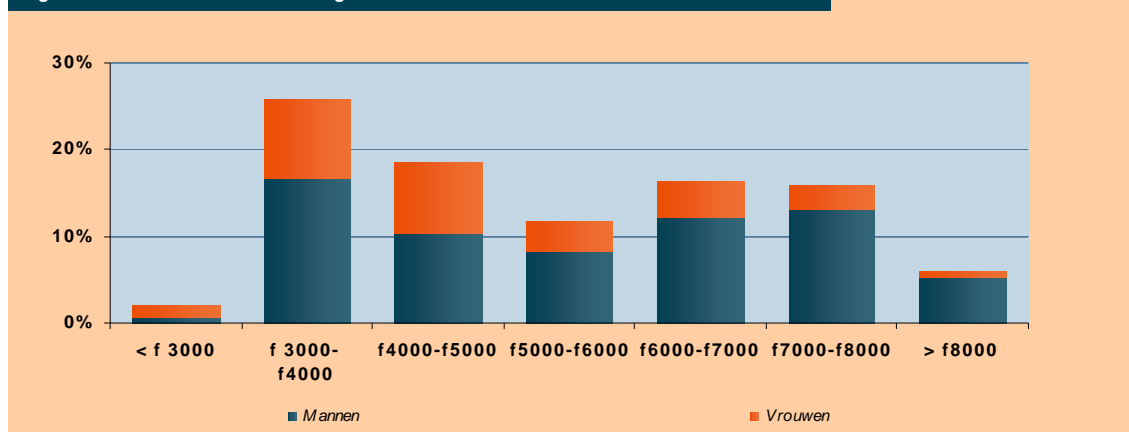
De grote vervangingsvraag bij de overheid en de daardoor mede ontstane druk op de arbeidsmarkt zorgen dat er meer gebruik gemaakt wordt van het instrument van arbeidsmarkttoelagen en dat de druk op de lonen toeneemt. Dit zorgt er voor dat zowel de structurele effecten op de totale loonsom als de incidentele effecten (de 'loondrift') toenemen. Een tweede factor die invloed zal gaan hebben op de salarissen is de toepassing van prestatiebeloning. Het gevolg van deze incidentele effecten op de stijging of daling van de salarissen is zo klein dat het bijna niet merkbaar zal zijn.

Het afstoten en uitbesteden van taken waar veel medewerkers in de laagste salarisschalen werkzaam zijn, zorgen er voor dat er weinig medewerkers in de provincies zijn die in de eerste drie salarisschalen werkzaam zijn. De ontgroening zorgt er voor dat er weinig jonge medewerkers zijn die in de lagere salarisgroepen worden aangenomen.

Sector 2000

Een kwart van de werknemers in de provincies verdient meer dan f 7000,- per maand. Van deze groep is 85% van het mannelijke geslacht. Van het totaal aantal vrouwen verdient 63% minder dan f 5000,- per maand. Voor mannen is dit 40%.

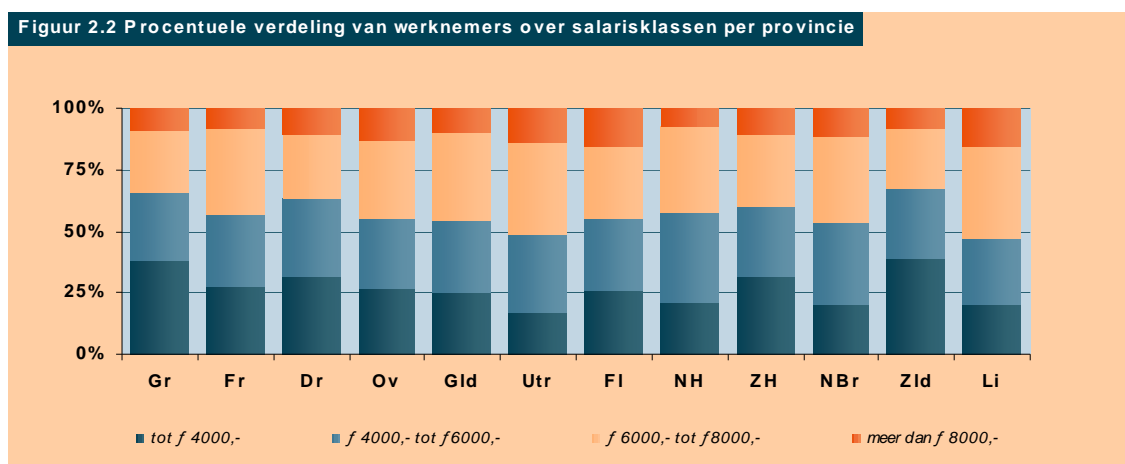
Figuur 2.1 Procentuele verdeling van het aantal werknemers over salarisklassen



verschillen tussen provincies

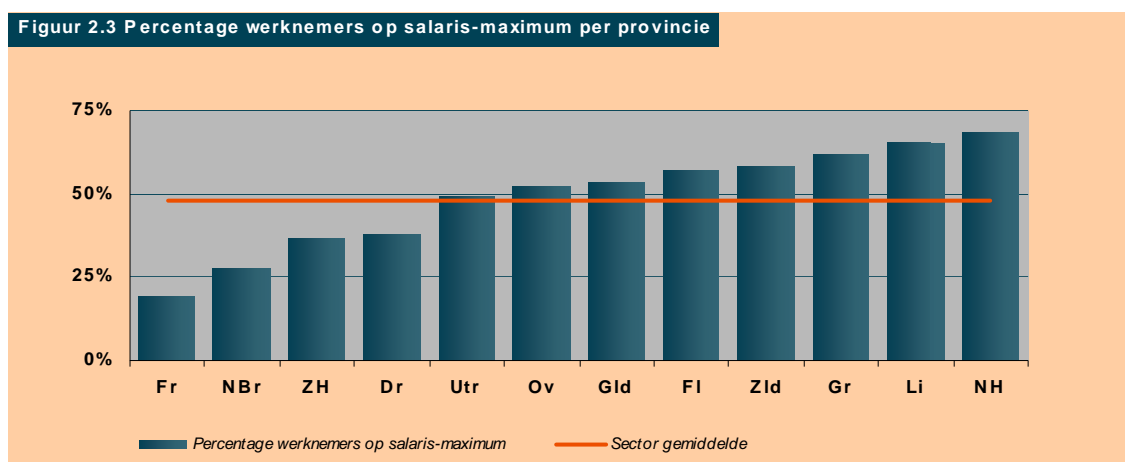
Groningen kent door het overdragen van de taken van zuiveringsbeheer provincie Groningen (ZPG) aan de waterschappen een daling van de groep werknemers die minder dan f 4000,- verdienen. In Groningen, Drenthe, Zuid-Holland en Zeeland verdient nog altijd meer dan 25% minder dan f 4000,- omdat zij nog relatief veel medewerkers met uitvoerende functies kennen. In Noord-Brabant en Limburg is minder dan 50% van de groep medewerkers die minder dan f 4000,- verdienen van het mannelijke geslacht; in de overige provincies is dit rond de 60% of hoger. In Zeeland is 93% van de medewerkers die meer dan f 7000,- per maand verdienen man; in Utrecht is dit maar 75%.

Figuur 2.2 Procentuele verdeling van werknemers over salarisklassen per provincie

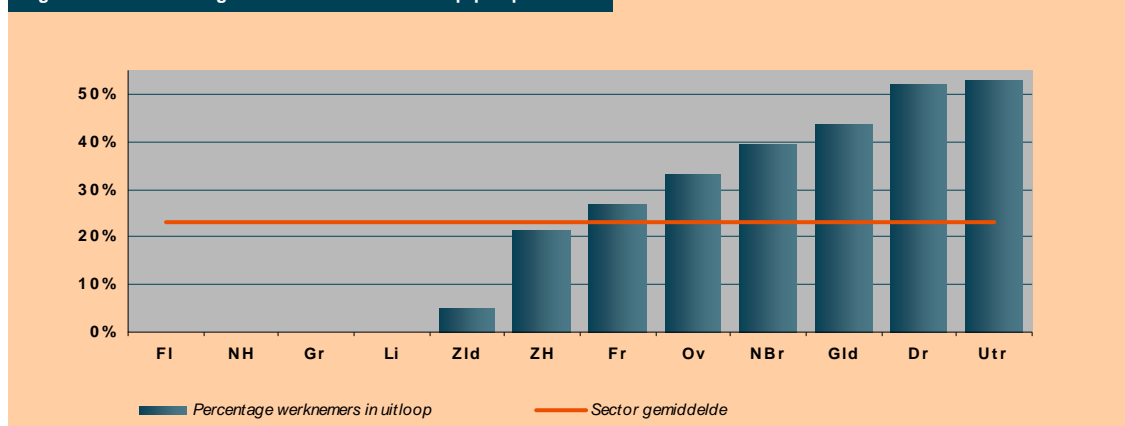


Na een jaar van stijging is in 2000 het percentage werknemers op het salarismaximum voor de sector gedaald van 50% naar 48%. In Zuid-Holland en Utrecht zien we een grote stijging van dit percentage ten opzichte van 1999 terwijl in Overijssel sprake is van een grote daling.

Figuur 2.3 Percentage werknemers op salaris-maximum per provincie



In Limburg, Groningen, Noord-Holland en Flevoland bestaan geen uitloopschalen. In Zuid-Holland zijn ze afgeschaft voor nieuw in dienst tredend personeel. In Zuid-Holland is het percentage vrouwelijke werknemers in de uitloop in 2000 nog wel toegenomen van 3,1% naar 3,5%. In Overijssel daalt het percentage werknemers dat in de uitloop zit van 43% naar 33%.

Figuur 2.4 Percentage werknemers in uitloop per provincie


vergelijking met eerdere jaren

Sinds 1994 zijn vooral de groepen medewerkers die minder dan f 4000,- per maand verdienen sterk afgenomen. (8 procentpunt) De grootste groei zit sinds 1994 in het percentage werknemers dat meer dan f 6000,- maar minder dan f 7000,- per maand verdient. (5,5 procentpunt). Sinds 1998 gaat deze groei minder snel dan in de jaren 1994 tot en met 1997. Het aandeel vrouwelijke medewerkers dat meer dan f 7000,- per maand verdient van de totale populatie van mensen die meer dan f 7000,- verdienen, is in vergelijking met 1999 met 1,6 procentpunt gestegen naar 14,5%. Vooral in Utrecht is dit percentage gestegen (van 15% naar 25%). Het aandeel mannelijke medewerkers in de groep tot f 4000,- per maand neemt in 2000 verder af naar 62%.

loonsom en loonkosten

trends

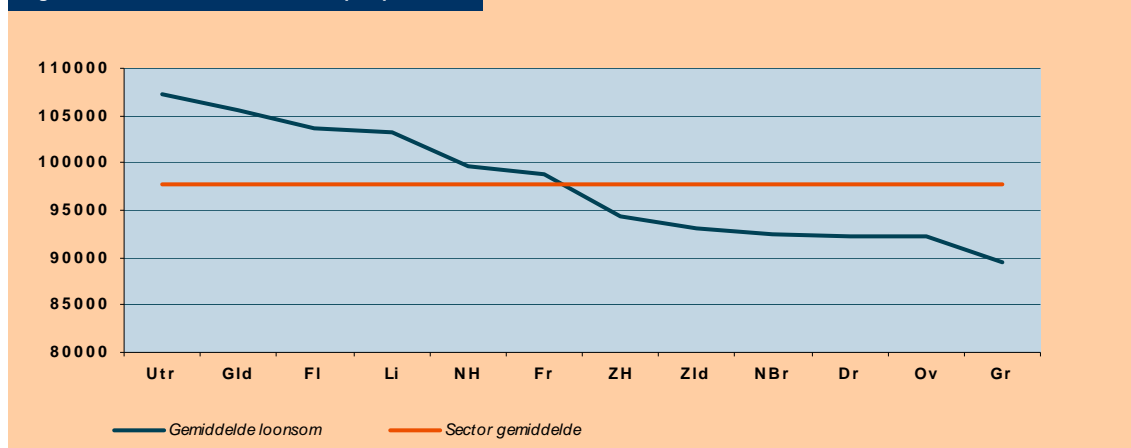
De salarissen stijgen in 2000 als gevolg van de CAO-verhogingen (in 2000: structurele salarisverhoging van 3% per 1 januari 2000 en een verhoging van de structurele eindejaarsuitkering vanaf december 2000 van 0,5% naar 1,75%, minus de negatieve overloop van de eenmalige bruto uitkering van 1%) en de incidentele loonontwikkeling (structurelementen als gevolg van gevolgen in de samenstelling van het personeelsbestand en de loondrift door o.a. extra periodieken en arbeidsmarkttoelagen). Daarnaast zijn de mutaties van de werkgeverspremies pensioenen en sociale zekerheid van toepassing, zoals de stijging van de werkgeverspremie IZR op 1 januari 2000 met 0,4%. Door de stijging van het aantal FTE en de stijging van de salarissen is de loonsom van de sector sinds 1996 gestegen van 970 miljoen naar 1,1 miljard gulden.

De vergrijzing en de ontgroening versterken het effect dat de gemiddelde loonsom per FTE stijgt omdat meer (oudere) medewerkers dicht bij het salarismaximum zitten en er weinig aanwas is van jonge medewerkers die laag in de schaal zitten. Het aantrekken van jonge mensen heeft een loonsomverlagend effect, terwijl het aantrekken van oudere medewerkers een loonsomverhogend effect heeft.

sector 2000 en verschillen tussen provincies

De totale loonsom bedroeg in 2000 1147 miljoen gulden. Friesland en Utrecht hebben in 2000 een sterke stijging in de gemiddelde loonsom per FTE doorgemaakt terwijl Noord-Brabant een sterke daling heeft gekend, doordat in deze provincie er een grote instroom was van jonge mensen .

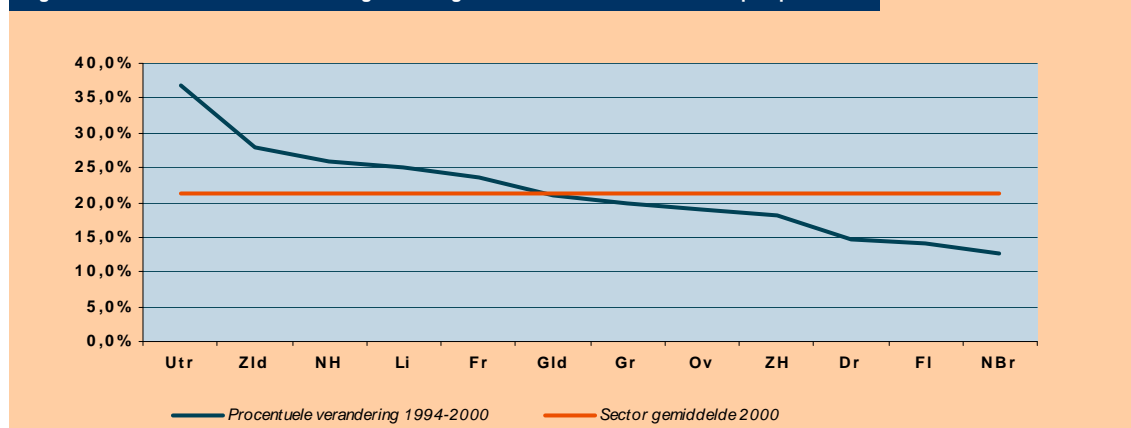
Figuur 2.5 Gemiddelde loonsom per provincie



vergelijking met eerdere jaren

De gemiddelde loonsom is in Gelderland, Overijssel en Utrecht in 2000 na een aantal jaren van lichte stijging flink toegenomen. In de meeste provincies is sinds 1998 sprake van een snellere stijging van de gemiddelde loonsom per FTE dan in de jaren 1994 tot en met 1997 doordat de structurele salarisverhogingen (exclusief eindejaarsuitkering) in de jaren 1995 tot en met 1997 rond de 1,25% per jaar lagen en in de jaren vanaf 1998 meer dan 2% zijn. Wanneer er gecorrigeerd wordt voor deze salarisverhogingen is er in 2000 nog steeds een sterke stijging van de loonsom te zien vergeleken met eerdere jaren.

Figuur 2.6 Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom '94-00' per provincie



3. Overige kosten

Uitgaven aan scholing

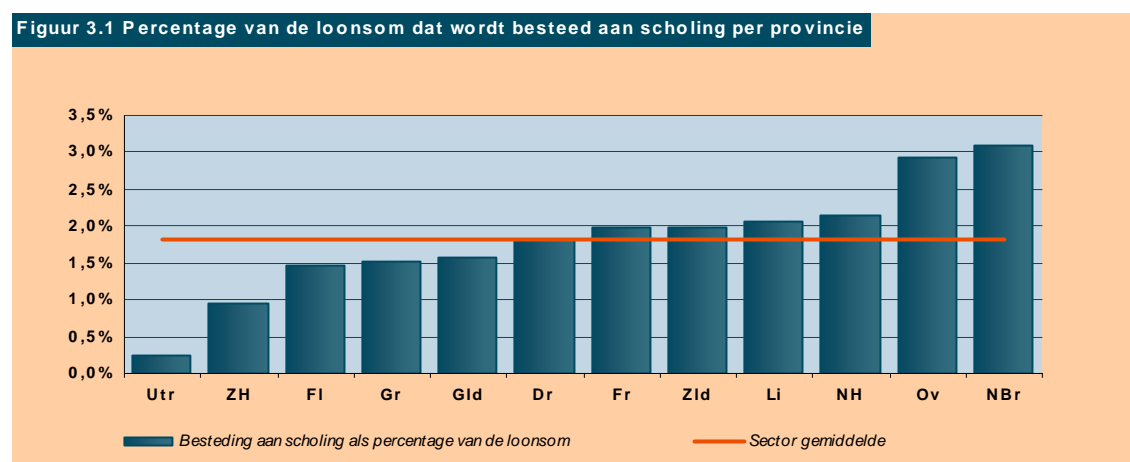
Trend

De provincies vinden scholing een belangrijk instrument om mede vorm te geven aan het employabilitybeleid van de provincies. In samenhang met de aanstelling in algemene dienst is in de CAO 2000 – 2002 een aanvullend kader voor provinciaal loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid afgesproken om aan dit instrument verder invulling te geven. Daarnaast is met de invoering van jaargesprekken de inbreng van de individuele medewerker inzake de eigen scholingsbehoefte vorm gegeven. In diezelfde CAO is afgesproken dat vanaf 1 januari 2002 de provincies minimaal 2% van de loonsom beschikbaar zullen stellen voor het loopbaan-, scholings-, en mobiliteitsbeleid. De verwachting is dat door de prioriteit die provincies aan een goed loopbaan-, scholings-, en mobiliteitsbeleid het percentage van de loonsom dat de provincies aan scholing uitgeven de komende jaren verder zal toenemen. De toenemende mondigheid van de werknemer om aan te geven waar de wensen op dit terrein liggen, zal hier zeker aan bijdragen.

Sector 2000

In 2000 lag het sectorgemiddelde nog iets onder de 2% van de loonsom. Het totale bedrag uitgedrukt in percentage van de loonsom dat in de sector wordt besteed aan scholing van medewerkers die ouder zijn dan 40 was 30% van het totale scholingsbedrag terwijl 70% van de populatie ouder is dan 40 jaar. Het kabinet heeft onderkend dat scholing zich meestal concentreert op de medewerker tot 45 jaar en stimuleert een ander beleid door een lagere afdracht voor de loonheffing wanneer de kosten voor de scholing worden gemaakt voor een werknemer die 40 jaar of ouder is. Van deze regeling afdrachtvermindering scholing maken tien provincies in 2000 en acht in 1999 gebruik.

Verschillen tussen provincies



In alle provincies behalve Groningen is een toename van het scholingsbudget te zien in absolute bedragen. Als percentage van de loonsom zitten er tussen de provincies in vergelijking met 1999 grote verschillen: Zuid-Holland, Groningen, Gelderland en Utrecht geven minder uit aan scholing, terwijl de stijging in Overijssel en Noord-Brabant meer dan 1 procentpunt van de loonsom is.

A&O-gelden

De provincies ontvangen ieder jaar via het provinciefonds gelden die bedoeld zijn voor arbeidsmarkt en (arbeidsmarktgerelateerde) opleidingsactiviteiten; in het SPA-akkoord 2000 – 2001 is een beleidskader afgesproken voor de besteding, de toetsing daarvan vindt lokaal plaats in het Georganiseerd Overleg. In 2000 is hiervoor door de provincies in totaal 1,3 miljoen gulden uitgegeven; daarvan werd 29% uitgegeven aan de opleidingsactiviteiten en de rest aan arbeidsmarktactiviteiten.

Uitgaven aan betaald ouderschapsverlof

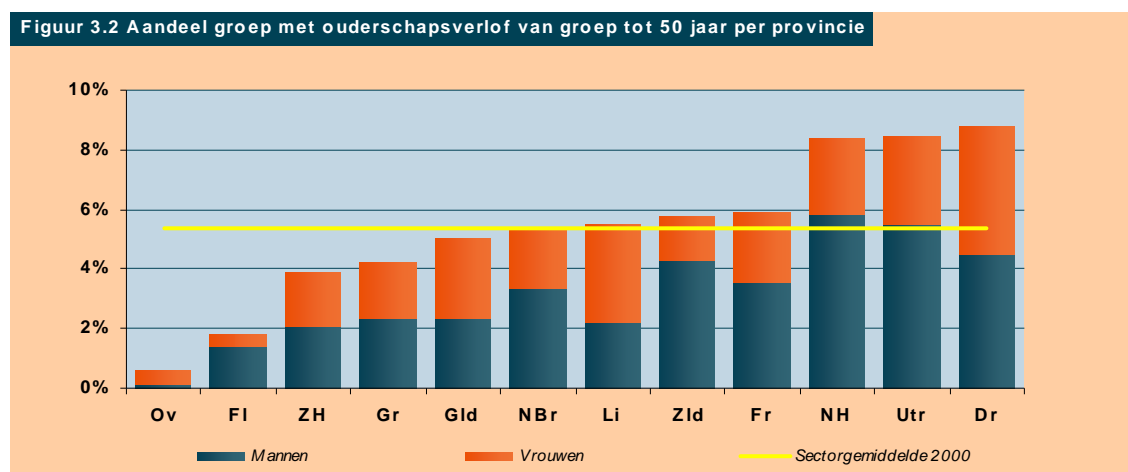
Trend

De vergrijzing zorgt voor verkleining van de groep die in aanmerking kan komen voor betaald ouderschapsverlof. Het bedrag dat per persoon wordt uitgegeven aan de regeling ouderschapsverlof neemt echter sinds 1998 toe. Terwijl het aantal mannen in FTE dat gebruik maakt van de regeling sterker stijgt, is de stijging van de vervangingskosten voor vrouwen hoger dan voor mannen. De reden hiervoor is dat mannen vaker een dag per week ouderschapsverlof opnemen en vrouwen vaker een paar dagen aaneengesloten, zodat er daarom in de regel meer behoefte is aan vervanging bij ouderschapsverlof van vrouwen waardoor de kosten bij vrouwen hoger zijn.

Sector 2000

In de sector is door 418 personen (FTE) gebruik gemaakt van de regelingen voor ouderschapsverlof. Van deze groep is 59% man; relatief gesproken maken vrouwen echter meer gebruik van de ouderschapsverlofregeling. Het absolute bedrag dat door de werkgevers in de sector aan de regelingen voor ouderschapsverlof is uitgegeven is f 1,9 miljoen; hiervan komt 54% voor rekening van de mannelijke en 46% voor rekening van de vrouwelijke deelnemers.

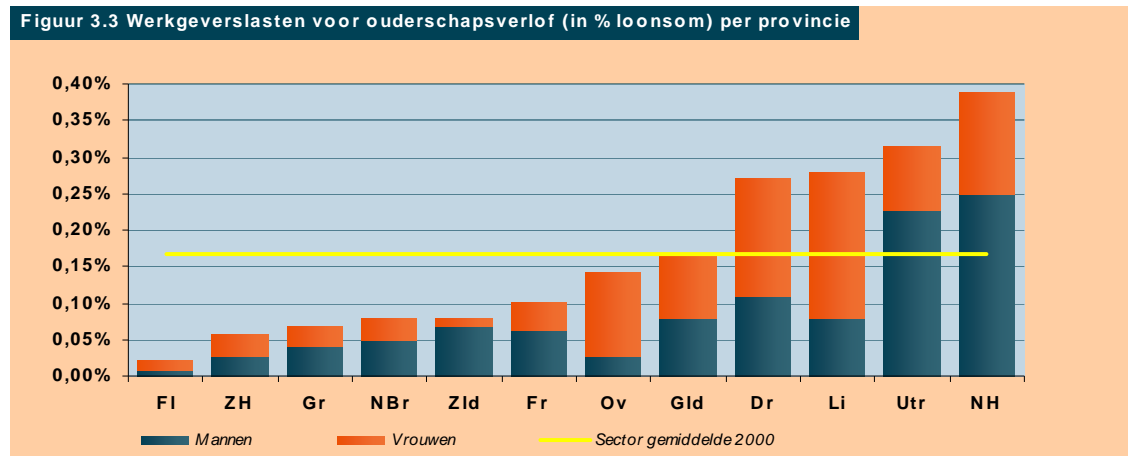
Verschillen tussen de provincies



In Overijssel en Flevoland neemt het aantal werknemers dat gebruik maakt van de regeling ouderschapsverlof sinds 1998 af. In Zuid-Holland neemt alleen het aantal mannen dat gebruik maakt van de ouderschapsverlofregeling af.

De werkgeverslasten in de provincies Noord-Holland en Limburg zijn vergeleken met 1999 gestegen met meer dan 0,2 procentpunt. De werkgeverslasten in de provincies Noord-Holland en Limburg zijn vergeleken met 1999 gestegen met meer dan 0,2 procentpunt. In Overijssel vallen de hoge werkgeverslasten op vergeleken met het aantal werknemers dat gebruik maakt van de ouderschapsverlofregeling.

Figuur 3.3 Werkgeverslasten voor ouderschapsverlof (in % loonsom) per provincie



Uitkeringen als gevolg van ontslag of wachtgeld/VUT

Trend

Sinds 1 januari 2001 zijn de Werkloosheidswet (WW) en de Ziektewet (ZW) op het overheidspersoneel van toepassing. Omdat een tijdige omzetting van de wachtgelddossiers naar WW-dossiers niet haalbaar bleek heeft het kabinet besloten om de WW gefaseerd in te voeren. De WW geldt sinds 1 januari 2001 voor de nieuwe gevallen en vanaf 1 januari 2003 voor de bestaande wachtgelders. Tussen 1 januari 2001 en 1 januari 2003 zal het bestand wachtgelders dus afnemen omdat er geen nieuwe instroom meer is. De provincies zullen er tot 2003 naar streven om zo min mogelijk bestaande wachtgelddossiers over te dragen aan de USZO door bestaande wachtgeldtijd om te zetten in een eenmalige uitkering.

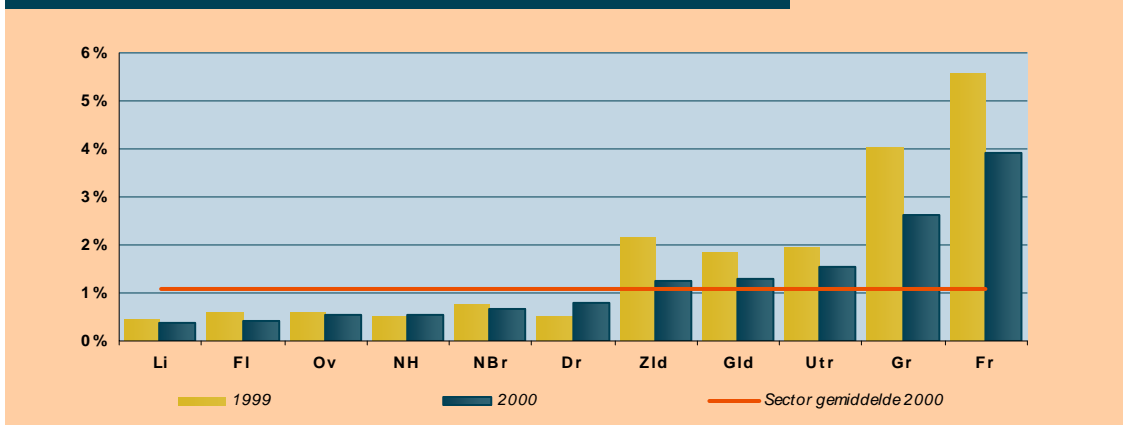
Sector 2000

De sector heeft in 2000 heeft 1,1% van de loonsom besteed aan uitkeringen als gevolg van ontslag, wachtgeld of wachtgeld/VUT-regeling. Van de totale bestedingen is 35% uitgegeven aan wachtgeld/VUT. In totaal ontvingen 219 ambtenaren (FTE) een uitkering wat gelijk is aan 1,9% van het totale personeelsbestand.

Verschillen tussen provincies

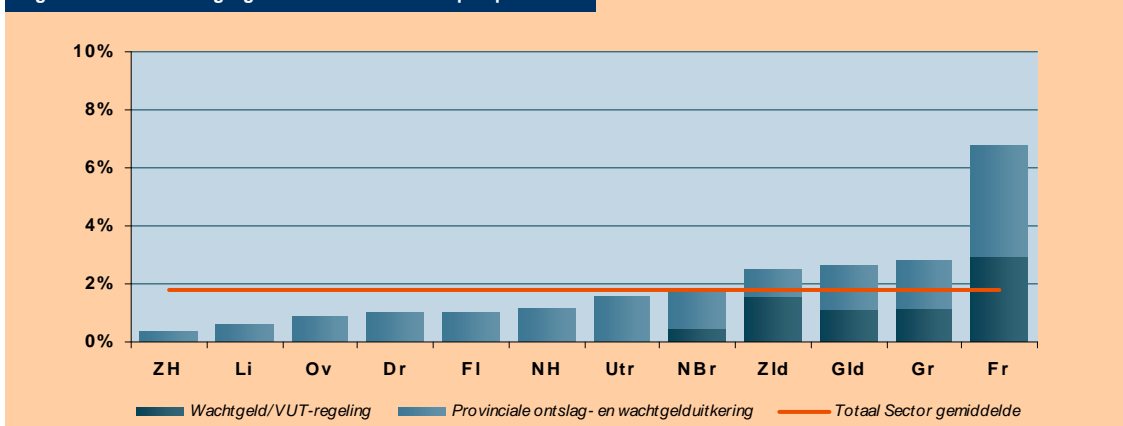
In de jaren 1994 - 1997 hebben veel provincies een grote reorganisatie doorgevoerd. Hierdoor is het bedrag dat deze provincies uitgeven aan wachtgeld, ontslagregeling of wachtgeld/VUT sterk toegenomen. Sinds 1998 is de stijgende lijn in deze uitgaven doorbroken. In Zeeland, Groningen, Friesland en Gelderland is de daling van het percentage over de gehele periode het grootste geweest; wel kent Groningen in 2000 nog een lichte stijging.

Figuur 3.4 Percentage van de loonsom besteed aan uitkeringen per provincie



In Groningen en Zeeland is sprake van een aanzienlijke daling (meer dan 30 FTE) van het aantal gewezen ambtenaren met een uitkering.

Figuur 3.5 Percentage gewezen ambtenaren per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

De uitgaven aan uitkeringen zijn sinds 1997 gedaald van 2,4% naar 1,1% van de loonsom. Sinds 1 oktober 1995 is het niet meer mogelijk om bij reorganisaties overtallige 55-plussers op vrijwillige basis te laten afvloeien via de wachtgeld/VUT. In plaats daarvan wordt sedertdien bij reorganisaties vaak gebruik gemaakt van nonactiviteitsregelingen waarbij de medewerker formeel in dienst blijft, maar tegen minder salaris (bijv. 70%) tot de leeftijd van 61 jaar waarop hij met FPU gaat. De gedeeltelijke loondoorbetaling bij non-activiteit 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 deze wachtgeldkosten van de provincies die gebruik gemaakt hebben van de wachtgeld/VUT-regeling steeds verder teruglopen. In 1996 werd nog iets meer dan de helft van de totale ontslaguitkeringen uitgegeven aan de wachtgeld/VUT regeling.

Uitgaven aan ambtsjubileumgratificaties

Trend

Het belonen van trouw van de medewerker aan de organisatie behoort bij het wat achterhaalde beeld van een werkgever die een werknemer een carrière voor het leven wil bieden en een werknemer die gedurende zijn hele leven voor één baas wil werken. De meeste provincies kennen echter alleen een gratificatieregeling die rekt met dienstjaren in overheidsdienst en niet in alleen provinciale dienst. Ook dat past echter steeds minder in een open loopbaanbeleid en het streven om aantrekkelijk te zijn voor werknemers uit de marktsector. De uitstroom vanuit de overheid naar de marktsector is klein; mensen die hun carrière beginnen bij de overheid blijven veelal binnen de overheid.

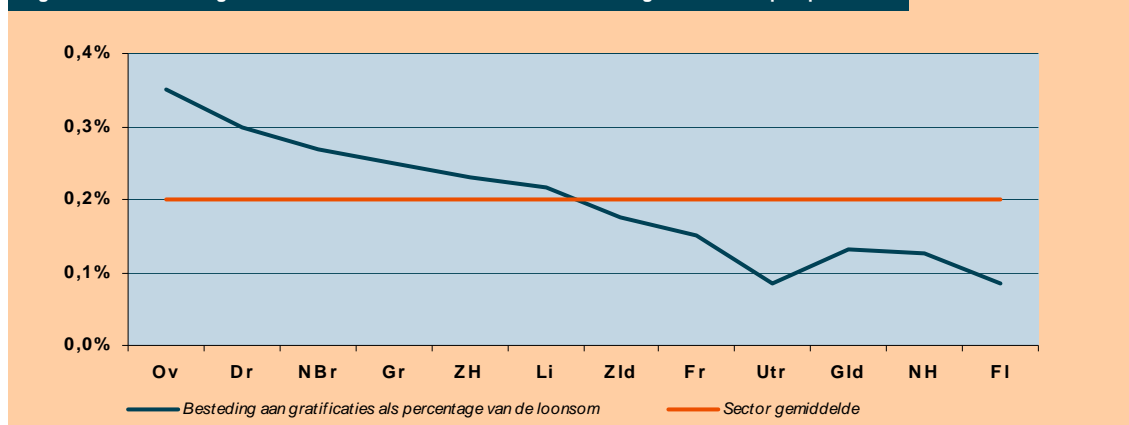
Sector 2000

Er wordt 0,2% van de loonsom aan ambtsjubileumgratificaties uitgegeven.

Verschillen tussen de provincies

De verschillen in de mate van vergrijzing heeft geen merkbaar effect heeft op de kosten per provincie. Noord-Brabant en Overijssel geven al jaren relatief veel en Flevoland weinig uit aan gratificaties.

Figuur 3.6 Percentage van de loonsom dat besteed wordt aan gratificaties per provincie



Vergelijking met eerdere jaren

Het percentage van de loonsom dat aan ambtsjubileumgratificaties wordt uitgegeven is sinds 1997 stabiel, maar lag in 1995 nog boven de 0,25% van de loonsom.

Kinderopvang

De provincies hebben een behoorlijk niveau van kinderopvangvoorzieningen. De uitgaven liggen in alle provincies boven de 0,3% van de loonsom die vanaf 2002 is afgesproken in het SPA-akkoord 2000/2001. Voor de sector als geheel bedragen de uitgaven voor kinderopvang 0,48% van de loonsom (Zeeland en Flevoland niet meegerekend die geen cijfers beschikbaar hebben). Alle provincies hebben een voorziening voor kinderdagverblijf in de leeftijd van 0-4 jaar en op Friesland na ook voor buitenschoolse opvang in de leeftijd van 4-12 jaar. Op Noord-Holland en Utrecht na kennen alle provincies ook voorzieningen voor gastouderopvang.

4. Deelname aan seniorenregelingen

Sectorale seniorenregelingen

Trends

Vanaf 1 oktober 2000 kent de sector een FPU-Plus-regeling. De werknemer van 55 jaar en ouder die voor ten minste 15% (deeltijd) ontslag neemt, krijgt een suppletie van de werkgever op de reguliere deeltijd-FPU-uitkering. De hoogte van de suppletie is afhankelijk van de leeftijd waarop men voor het eerst met deeltijd-FPU gaat: hoe jonger bij aanvang, hoe lager de suppletie. De regeling is bedoeld om via werktijdvermindering de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te stimuleren. Een werknemer die vóór de leeftijd van 61 jaar deelnemer aan de FPU-Plus-regeling is geworden, ontvangt daarnaast bij volledig FPU-ontslag een aanvulling op de volledige FPU-uitkering. De aanvulling compenseert bewust slechts gedeeltelijk de lagere volledige FPU-uitkering door het eerder gebruik van de FPU-uitkering, zodat langer – maar in deeltijd - blijven werken wordt gestimuleerd. Ook deze aanvulling is afhankelijk van de leeftijd waarop men voor het eerst met deeltijd-FPU is gegaan, alleen nu hoe jonger, hoe hoger. Als men voor de spilleeftijd van de gewone FPU (61 dan wel in de toekomst 62 jaar) met volledige FPU gaat, dan wordt deze aanvulling naar rato verlaagd.

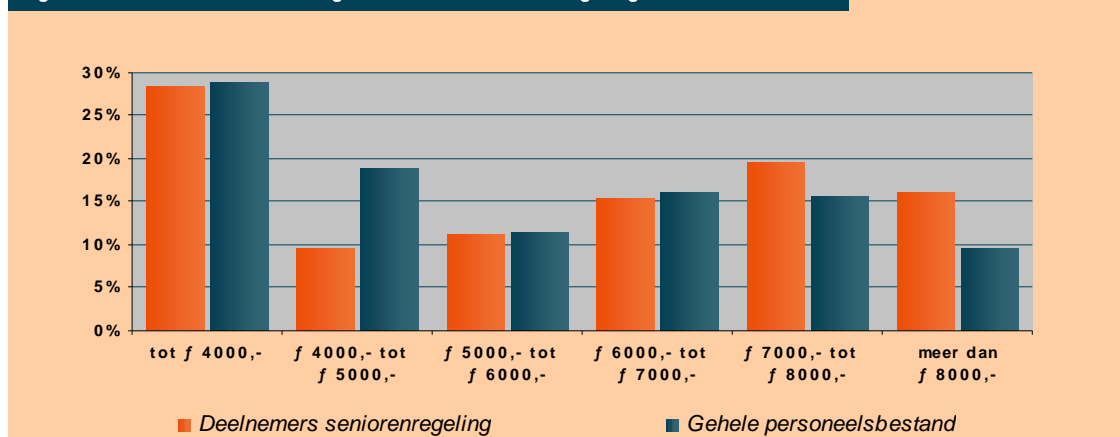
Vanaf 1 juli 1994 kende de sector een andere seniorenregeling: in ruil voor een salariskorting vanaf 55 jaar een gemiddeld 32-urige werkweek en vanaf 60 jaar een keuze tussen een gemiddeld 32-urige en een gemiddeld 24-urige werkweek met een hogere salariskorting. Alle werknemers die op 1 april 2000 53 jaar of ouder waren en nog niet deelnamen aan de oude regeling, kunnen op een door hen te bepalen moment kiezen tussen oude en nieuwe regeling. Jongere werknemers kunnen alleen gebruik maken van de nieuwe regeling, maar dat speelt dus pas na 1 april 2002. Alle deelnemers aan de oude seniorenregeling hebben tot 1 januari 2001 de gelegenheid gehad over te stappen naar de nieuwe regeling. Hiervan hebben slechts weinigen gebruik gemaakt. Ondanks een intensieve voorlichtingscampagne over de FPU-Plus-regeling is het gebruik in het laatste kwartaal 2000 nog zeer beperkt gebleven. De aarzeling om een keuze te maken blijkt ook uit de teruggelopen deelname door de groep van 55 – 60 jaar aan de oude regeling. Anders dan de oude regeling zorgt de nieuwe regeling voor heldere financiële prikkels voor een bewuste keuze van zowel het moment van de start van de deelname aan de regeling als van het moment van volledig uittreden; hierover wil men terecht goed nadenken. Voor het eerste kwartaal 2001 hebben zich al meer deelnemers aangemeld.

Alleen bij de start van de oude seniorenregeling was het deelnemingspercentage nog hoger bij de leeftijdsgroep van 55-59 jaar dan voor de groep van 60 jaar en ouder. Door de toenemende vergrijzing in de sector neemt het aantal potentiële gebruikers van de seniorenregelingen toe (zie ook figuur 1.1). Het zogenaamde FPU-effect van de centrale regeling bestaat uit een gemiddeld latere uittreding door de op termijn lagere uitkering bij 61 jaar dan bij de VUT en door het bij later uittreden sauveren van rechten via een hogere uitkering. Dit FPU-effect zal ook leiden tot een toename van het aantal potentiële deelnemers aan de sectorale regelingen. Door het zeer uitvoerige overgangsrecht behorend bij de introductie van de centrale FPU zal dit effect echter pas op termijn zichtbaar worden. Een dempende werking op het deelnemingspercentage van de sectorale regelingen gaat nog uit van de sinds 1997 bestaande lokale nonactiviteitsregeling bij reorganisaties waar in zes provincies (in 2000 nog in totaal 60 FTE) gebruik van wordt gemaakt. Voor de berekening van het deelnemingspercentage is het aantal deelnemers aan de seniorenregelingen gerelateerd aan het aantal potentiële gebruikers aan de regelingen. Dit zijn werknemers van respectievelijk 55-59 jaar en 60 jaar en ouder die geen gebruik maken van de lokale non-activiteitregeling.

Sector 2000

Het percentage deelnemers aan de oude en nieuwe seniorenregeling samen bedraagt 39 in de leeftijdsgroep 55-59 jaar en 53 in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder. Het aantal werknemers dat gebruik maakt van de seniorenregelingen is gelijk aan 704 FTE; waarvan 21 van de FPU-Plus-regeling. Driekwart van de deelnemers zit in de leeftijdsgroep 55-59 jaar. Van de deelnemers is 85% man. Het aandeel vrouwelijke deelnemers in de twee leeftijdsgroepen is nagenoeg gelijk; vrouwen van 60 jaar en ouder kiezen wat meer dan mannen voor de driedaagse werkweek. De invloed van de FPU-Plus-regeling op de deelname is nog niet vast te stellen gezien de korte periode waarvoor deze regeling in 2000 van toepassing was. De regeling kent meer keuzemogelijkheden dan de oude. In 2000 maakte de helft van deze deelnemers gebruik van de optie om meer dan 15% uit te treden.

Figuur 4.1 Percentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklassen



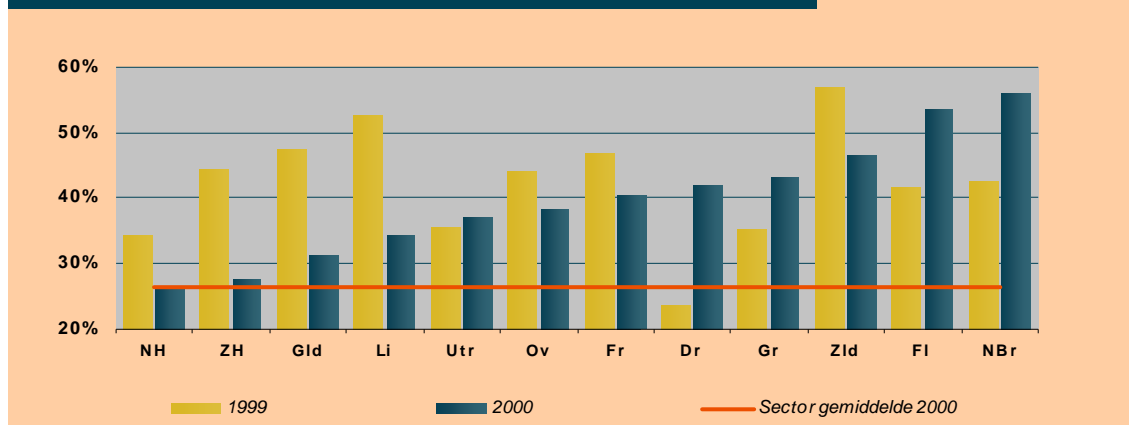
De cijfers van de inkomensverdeling voor de gehele leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder zijn niet bekend, daarom wordt de inkomensverdeling van de deelnemers vergeleken met die van het gehele personeelsbestand. Dit leidt tot een lichte vertekening: nagenoeg iedereen heeft op 55-jarige leeftijd het maximum van de salarisschaal bereikt, terwijl dit voor het gehele personeelsbestand voor ongeveer de helft geldt. Een ondervertegenwoordiging bij de deelname aan de beide regelingen tezamen vindt plaats in de inkomensgroep f 4.000,- tot f 5.000,-; als we alleen kijken naar de FPU-Plus-regeling is er juist sprake van een oververtegenwoordiging. Lagere inkomens maken niet minder gebruik van de seniorenregelingen: voor de inkomensgroep tot f 4000,- is geen sprake van een ondervertegenwoordiging.

Verschillen tussen provincies

In Groningen, Overijssel, Flevoland, Noord Brabant en Zeeland is in 2000 nog geen gebruik gemaakt van de FPU-Plus-regeling. In Limburg is het aandeel van de deelnemers aan de oude regeling met een inkomen van meer dan f 8.000,- opvallend hoog: 38% (sectorgemiddelde 16%). De deelname in Noord Holland aan de oude regeling is altijd laag gebleven onder invloed van het bestaan van een lokale regeling naast de sectorale. De deelname in Zuid Holland in de leeftijdsgroep 55 – 59 jaar is laag en is sinds 1997 steeds verder teruggelopen; hiervoor is nog geen verklaring gevonden. Noord-Brabant, Zeeland en Flevoland zitten bij de groep 55 – 59 jaar altijd al boven het sectorgemiddelde; in de overige provincies schommelt het beeld per jaar sterk. Tot 2000 zat Overijssel altijd boven het sectorgemiddelde, er is geen verklaring voor de daling in deze leeftijdsgroep aan de instroomkant; In

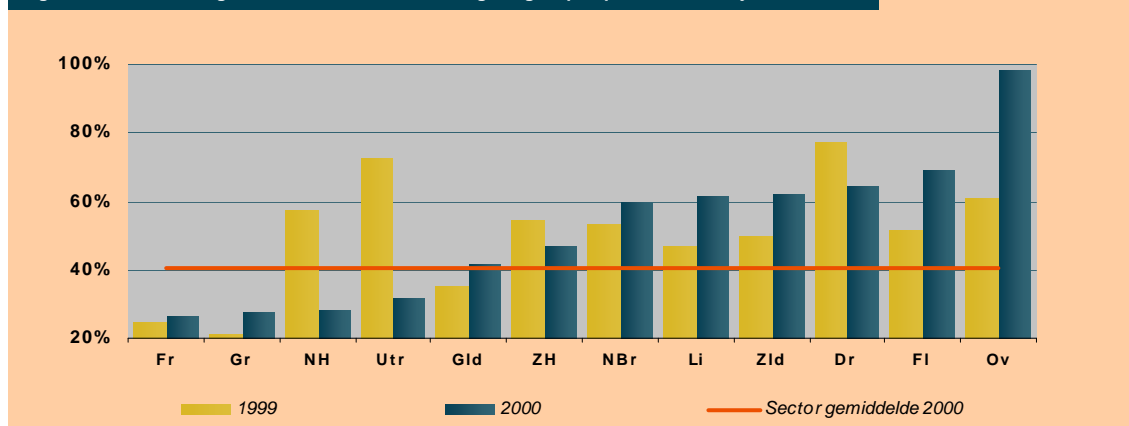
deze provincie is de deelname in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder bijna maximaal, wat aan de uitstroomkant (in 2000 60 jaar geworden) wel een verklaring is voor de daling in de groep 55 – 59 jaar.

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



Voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder valt de sterke stijging voor de 3-dagen regeling op in Limburg, Overijssel en Zeeland en de daling in Noord Brabant. Voor de 4-dagenregeling vallen de stijging in Overijssel en de dalingen in Utrecht en Noord Brabant op. In Zuid Holland, Noord Brabant en Limburg ligt de deelname aan de 3 daagse regeling zeer aanzienlijk boven de deelname aan de 4 daagse regeling voor 60 jaar en ouder. Overijssel heeft in alle jaren in deze leeftijdsgroep een deelname boven de 75%; Noord Brabant altijd boven de 60%.

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

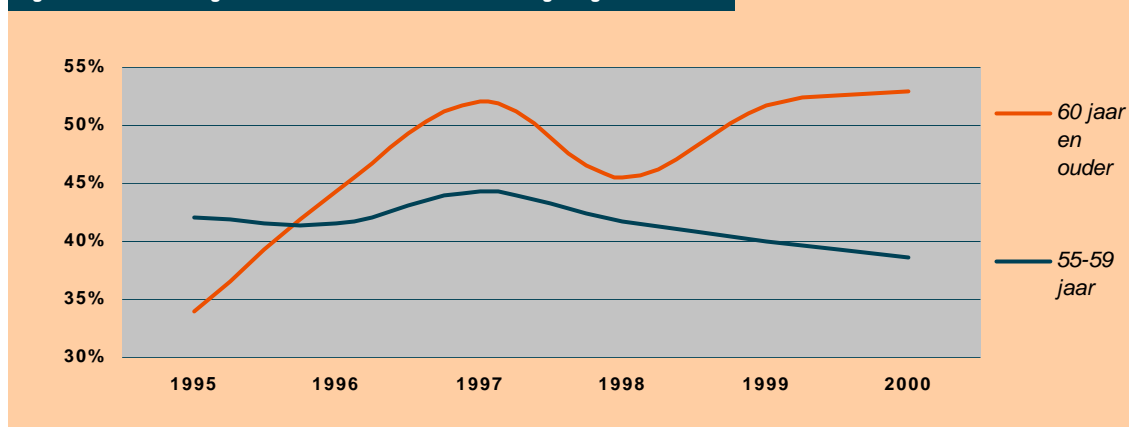


Vergelijking met eerdere jaren

Het aantal deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994-2000 in de beide leeftijdsgroepen fors gestegen, maar ook het aantal potentiële gebruikers is sterk toegenomen. De stijgende tendens van de deelname voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder zet in lichte mate door, na een korte dip in 1998; gezien de relatief geringe aantallen waar het in de jaren daarvoor nog om ging, kan deze dip beschouwd worden als een incidentele ontwikkeling in een aantal provincies. De sinds 1997 dalende tendens van de deelname voor de leeftijdsgroep 55 – 59 jaar is nog niet gestopt; de invloed

van onder meer de grootste provincie, is hier goed merkbaar, omdat deze provincie de helft van de daling veroorzaakt.

Figuur 4.4 Percentage deelnemers aan de seniorenregeling in de sector



Centrale seniorenregelingen

Trends

In 1997 is de VUT-regeling omgezet in een FPU-regeling. In deze FPU-regeling is het mogelijk om vanaf 55 jaar 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 dienstjaren, de verlaging op termijn van de uitkering en de financiële prikkel wanneer later uitgetreden wordt dan de 'spilleeftijd'. De spilleeftijd wordt 62 jaar voor de groep die op 1 april 2001 jonger dan 54 jaar is; daarvoor is de spilleeftijd 61 jaar. De cijfers van de afgelopen jaren geven geen reden om aan te nemen dat een lagere uitkering bij FPU aanleiding is voor overheidswerknemers om later uit te treden. Dit kan verklaard worden door de zeer hoge netto-uitkomst van de FPU-uitkering, zelfs bij een lagere bruto-uitkering. In tegenstelling tot de VUT-regeling kent de FPU-regeling geen halve pensioenopbouw, wat echter geen merkbaar verschil in het gebruik van de regeling te zien heeft gegeven.

De centrale FPU-regeling 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 2001 leren dat het gebruik van de FPU-regeling gerelateerd aan de actieve populatie van 55 jaar en ouder voor de sector provincies niet sterk afwijkt van het gemiddelde van de overheidssectoren. Wel is de gemiddelde uitkering in de sector hoger dan op grond van het gemiddelde salaris verwacht zou mogen worden. Per saldo zou een sectorale FPU-premie voor de sector provincies 17% hoger zijn dan de huidige premie die wordt omgeslagen over alle sectoren. Als ook rekening zou worden gehouden met het relatief hoge aantal 55-plussers in de sector in vergelijking tot de andere overheidssectoren, zou invoering van een sectorale FPU-premie een kostenstijging van 35% te zien geven.

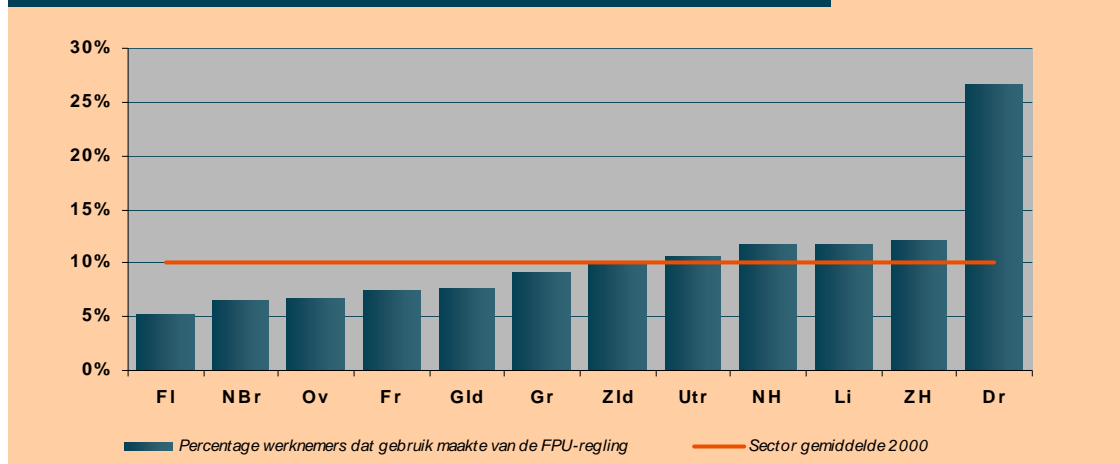
Sector 2000

Het aantal werknemers dat met FPU gaat is 170 FTE; daarvan is 90% man. Vrouwen maken wat minder gebruik van de FPU, maar in deze leeftijdsgroep zijn nog weinig vrouwen (13%). Het deelnemingspercentage uitgedrukt in het totaal van het aantal potentiële deelnemers van 55 jaar en ou-

der is nagenoeg gelijk gebleven. Iets meer dan de helft gaat precies op de spijleeftijd van 61 jaar. Het aandeel van het aantal werknemers dat voor 61 jaar gebruik maakte van de FPU is gestegen van 10% naar 18%; 7% ging eerder dan 61 jaar vanwege dienstjaren of functioneel leeftijdsontslag.

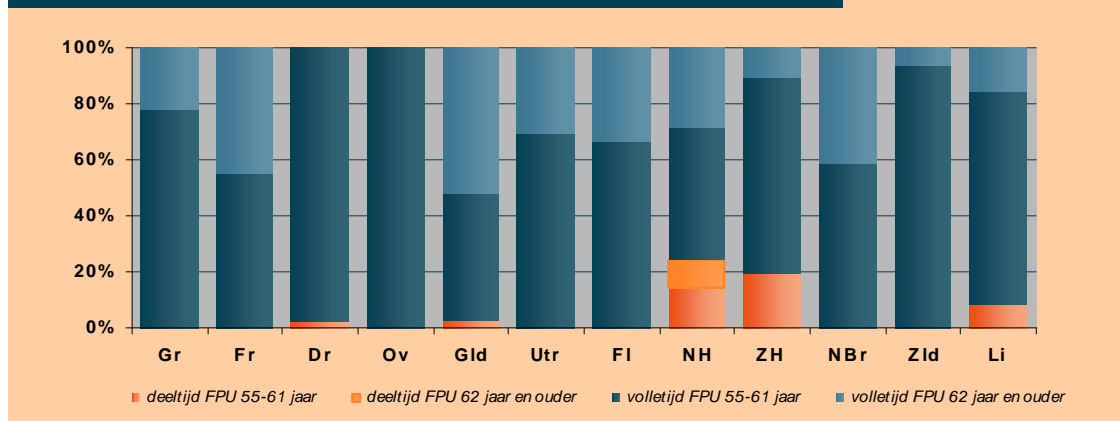
Verschillen tussen de provincies

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



Het zeer hoge aandeel in Drenthe in 2000 is te verklaren uit de nonactiviteitsregeling die daar in het verleden in het kader van een reorganisatie is toegepast; bij het bereiken van de spijleeftijd gaat een gebruiker van zo'n regeling automatisch over naar de FPU-regeling. Alleen in Noord Brabant, Zuid-Holland, Zeeland en Groningen ligt het aandeel van de vrouwen dat gebruik maakt van de regeling hoger dan dat van de mannen; in Noord Brabant zelfs twee keer zo hoog.

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

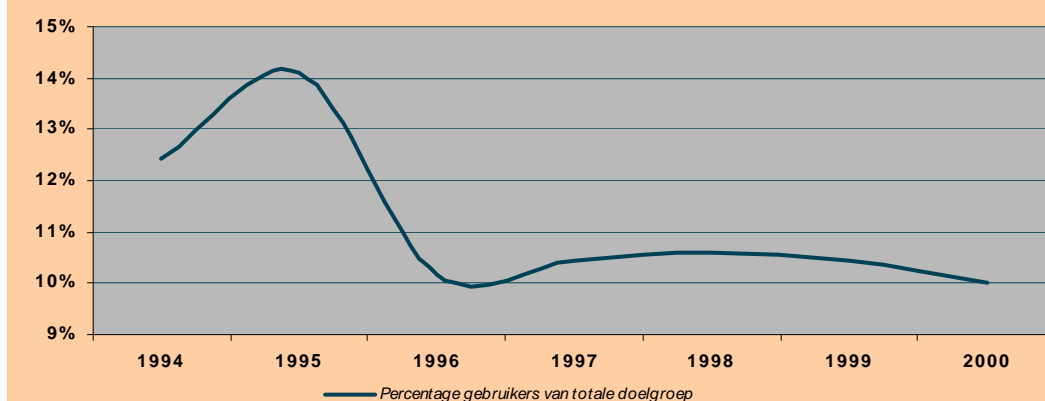


Het gebruik van deeltijd-FPU is gestegen door de FPU-Plus-regeling, maar ook voor 1 oktober 2000 is in deeltijd uitgetreden. In Overijssel en Drenthe is niet op 62 jaar of ouder uitgetreden. Opvallend is het hoge aandeel (meer dan 40%) dat met FPU ging op 62 jaar of ouder in Gelderland, Friesland en Noord-Brabant; in laatstgenoemde provincie al voor het tweede jaar. In de sector is het aandeel dat 62 jaar of ouder is bij aanvang van de FPU 21%; in andere overheidssectoren is dat gemiddeld 2%.

Vergelijking met eerdere jaren

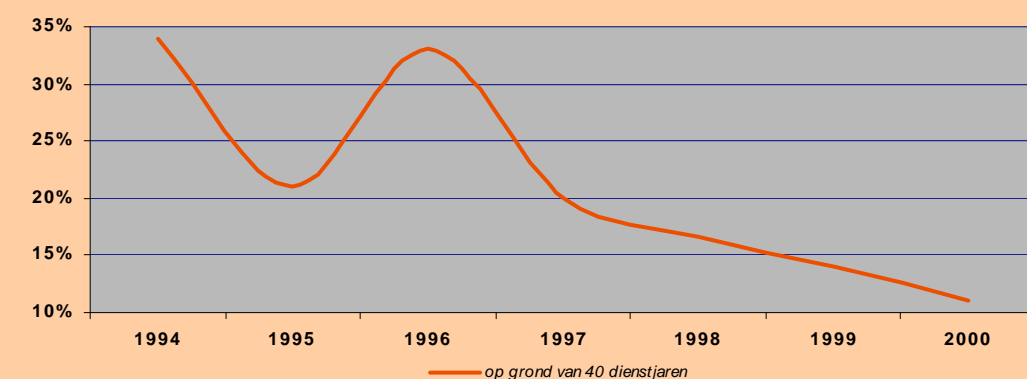
Het afgelopen jaar is het percentage werknemers dat met FPU ging iets gedaald tot 10%. De daling in 2000 wordt veroorzaakt door het 'dienstjareneffect' (zie onder). De stijging in 1995 is veroorzaakt door de grote schaal waarop regelingen bij reorganisaties waarbij gebruik gemaakt werd van de VUT-regeling, werd toegepast. Na een sterke daling in 1996, die vooral het gevolg was van het grotere aantal potentiële deelnemers, is het percentage redelijk gelijk gebleven. Het percentage is in 2000 sterk toegenomen in Groningen en Zuid Holland en sterk gedaald in Overijssel en Zeeland.

Figuur 4.7 Gebruik VUT\FPU-regeling



Het aantal werknemers dat gebruik kan maken van de FPU-regeling op grond van dienstjaren bij de overheid neemt af doordat de gemiddeld hoger opgeleide medewerker later is gaan deelnemen aan het arbeidsproces en er daarnaast minder sprake is van een 'job for a lifetime'.

Fig 4.8 Percentage VUT/FPU '41 dienstjaren'



Vanaf 1 april 1997 is de FPU-uitkering bij dienstjaren 70%, terwijl die de komende jaren nog 75% is bij uittreden op 61 jaar. Dit betekent dat diegenen die dicht in de buurt van hun 61^e verjaardag hun dienstjaren bereiken hun uittreden uitstellen tot hun 61^e. Vanaf 1 april 2000 kan pas vanaf 41 dienstjaren - of uiteraard 61 jaar als dat eerder is - gebruik gemaakt worden van de FPU, waardoor er tot 1 april 2001 nauwelijks meer instroom op grond van dienstjaren plaatsvindt.

5. Ziekteverzuim

Trends

In de jaren negentig heeft het Kabinet een krachtige inspanning geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Belangrijke wettelijke maatregelen zijn onder meer geweest de Wet terugdringing ziekteverzuim, de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA), de Wet premiedifferentiatie en marktwerking (Pemba) en de gedeeltelijke afschaffing van de Ziektewet. Gezien het opnieuw oplopende arbeidsongeschiktheidsvolume en de binnenkort te verwachten voorstellen van de door het kabinet ingestelde commissie Donner zal in 2001 waarschijnlijk een hernieuwde discussie losbarsten over de WAO.

Mede met het oog op de terugdringing van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen zijn en worden ook ingrijpende wijzigingen doorgevoerd in de organisatie van de uitvoering van de sociale zekerheid. Specifiek voor de overheidswerknemers is van belang dat de WAO vanaf 1996 en de Ziektewet vanaf 2001 op hen van toepassing zijn. Voor de werkgever betekent dit onder meer een toename van (financiële) prikkels waardoor zij meer belang hebben gekregen bij het terugdringen van het ziekteverzuim en van de instroom in de WAO. Voor de overheidswerkgevers is dit effect wat minder groot omdat het eigen risicodragerschap al in grotere mate dan in de marktsector bestond. Belangrijke factoren die van invloed zijn op het niveau van het ziekteverzuim en op de instroom in de WAO zijn de samenstelling van het personeelsbestand (leeftijd, geslacht), de aard van de werkzaamheden en de organisatie van het werk, de arbeidsomstandigheden en het werkklimaat. In de huidige maatschappelijke discussie over arbeidsuitval worden vaak ook genoemd: werkdruk, mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren en privé-omstandigheden zoals psychische problemen en sportblessures. Een reden voor verzuim waarvoor steeds meer aandacht wordt gevraagd is de zogenaamde muisarm ("Repetitive Strain Injury").

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. De meeste provincies hebben enige jaren geleden gekozen voor een verzuimbeleid waarbij sprake is van arbeidsomstandighedenbeleid, risico-inventarisatie, preventie en directe betrokkenheid van het management. De provincies denken aan de mogelijkheid om gezamenlijk via een arboconvenant specifieke aanvullende maatregelen te treffen, gericht op preventie en reïntegratie.

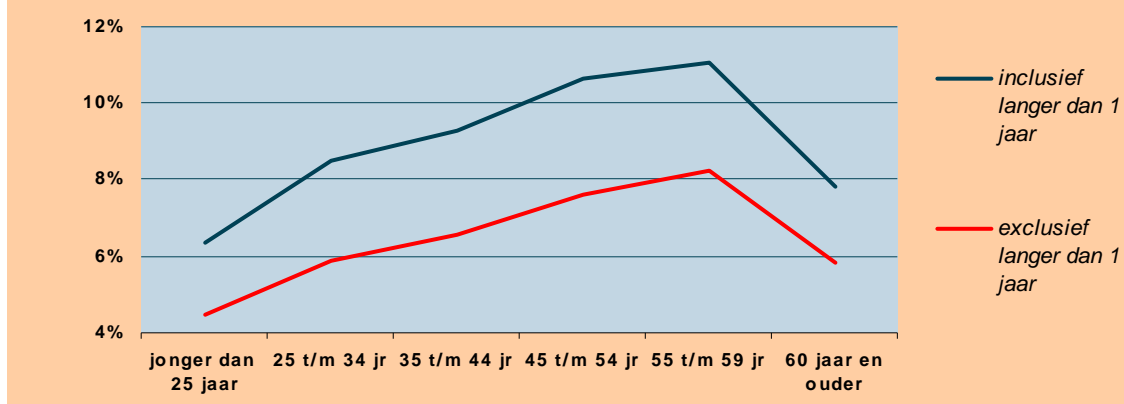
Terugdringen van arbeidsuitval is ook van belang in een tijd van toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Bestrijding van ziekteverzuim is een belangrijke stap om de toekomstige WAO-instroom te beperken waardoor minder beroep op de arbeidsmarkt hoeft te worden gedaan. Het ziekteverzuim van vrouwen is aanmerkelijk hoger dan dat van mannen. De achterliggende oorzaken dienen in het ziekteverzuimbeleid bekeken te worden. Voorkomen moet worden dat er daarom een afnemende bereidheid in provincies gaat ontstaan om vrouwen in dienst te nemen. Dat is te meer onwenselijk nu het aandeel vrouwen al zo gering is, zeker in vergelijking tot andere overheden en de marktsector. Het verschil in ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen wordt niet verklaard door verschillen in leeftijd of omvang van het dienstverband. De gemiddelde leeftijd van vrouwen ligt ruim 5 jaar onder die van mannen en de gemiddelde omvang van het dienstverband is bij vrouwen minder dan bij mannen (verschil gemiddelde werkweek 4 uur). De omvang van het dienstverband zegt overigens weinig over de totale belasting, als rekening wordt gehouden met combinatie arbeid en zorg, e.d.

Sector 2000

Het ziekteverzuim (het gaat hier steeds om ziekteverzuim exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) bedraagt voor de sector als geheel over 2000 maar liefst 8,6%. Als alleen wordt gekeken naar het ziekteverzuim korter dan 1 jaar dan bedraagt het 6,5%. Geconstateerd moet worden dat - ondanks de vele inspanningen die de provincies de afgelopen jaren hebben geleverd - het ziekteverzuim nu voor alle provincies en voor een aantal heel in het bijzonder, zowel door de forse stijging t.o.v. voorgaande jaren als in vergelijking tot het ziekteverzuim in de marktsector, een omvang heeft gekregen die zorgen baart. Voor de marktsector zijn alleen cijfers beschikbaar over het ziekteverzuim korter dan 1 jaar. Het ziekteverzuim komt voor de marktsector als geheel uit op 5,5% en voor de meer vergelijkbare bedrijfstak zakelijke dienstverlening op 5,3%. Dat ligt derhalve (meer dan) 1 procentpunt onder dat van de provincies.

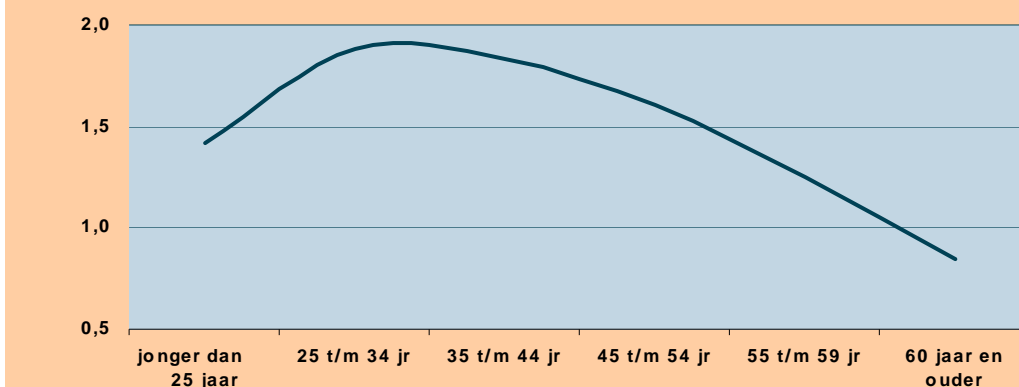
De cijfers over 2000 kunnen voor de sector een extra stimulans zijn om nu snel gezamenlijk te werken aan het terugdringen van het ziekteverzuim, waaronder het sluiten van een arboconvenant dat is gericht op preventie en reïntegratie. Voor andere overheidssectoren zijn er nog geen cijfers over 2000 beschikbaar. Uit de cijfers kan worden afgeleid dat met name het langdurig ziekteverzuim aandacht vraagt. De gemiddelde ziekte duur is 15,1 dagen. De groei van het ziekteverzuim langer dan 1 jaar is verantwoordelijk voor de stijging van het totale ziekteverzuim.

Figuur 5.1 Percentage ziekteverzuim per leeftijdsgroep (excl. zwangerschapsverlof)



Het ziekteverzuim kan voor een deel worden verklaard door de vergrijzing. Uit de cijfers blijkt immers dat het ziekteverzuim in de oudere leeftijdsgroepen hoger en langduriger is. Het verzuimpercentage ligt voor de leeftijdscategorieën tot 35 jaar en 60 jaar en ouder onder het gemiddelde en voor de overige leeftijdscategorieën een stuk erboven. De verzuimduur ligt vanaf de leeftijdscategorieën 45+ boven het gemiddelde van 15,1 per ziekmelding. Met het relatief lage ziekteverzuim in de hoogste leeftijdscategorie (60 t/m 64 jaar) worden de inverdieneffecten van de uitreeregelingen zichtbaar. Het maakt duidelijk dat vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen in deze leeftijdscategorie gepaard zal moeten gaan met forse inspanningen om een te hoog ziekteverzuim te voorkomen. Er is overigens geen duidelijke relatie tussen de stijging van het ziekteverzuim en de vergrijzing. De stijging van de gemiddelde leeftijd (van 44,3 naar 44,5 jaar) is immers aanmerkelijk minder dan de groei van het ziekteverzuim. Het aantal ziekmeldingen neemt sterk af naarmate de leeftijd toeneemt.

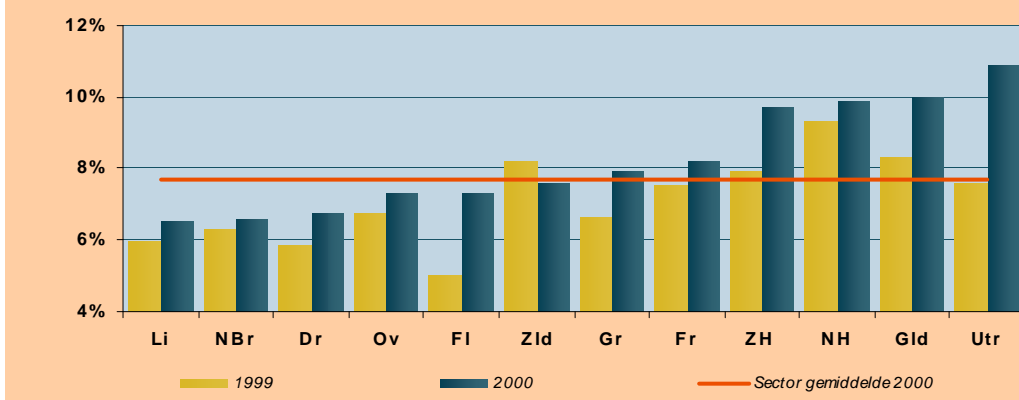
Figuur 5.2 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per leeftijdsgroep



Verschillen tussen provincies

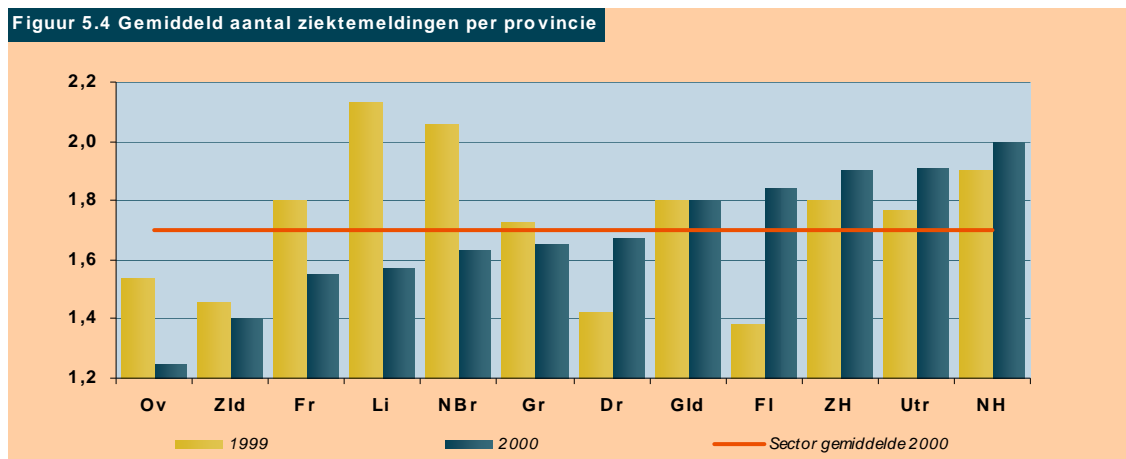
Er is een redelijk groot verschil in ziekteverzuim tussen provincies. Het varieert tussen 6,5% in Limburg en 11% in Utrecht. Geconstateerd moet worden dat het ziekteverzuim in alle provincies - met uitzondering van Zeeland - is gestegen ten opzichte van 1999 en dat alle provincies een stuk boven het gemiddelde van de marktsector zitten. Er kan dan ook voor geen provincie aanleiding zijn om rustig achterover te leunen.

Figuur 5.3 Percentage ziekteverzuim incl. > dan 1 jaar ziek per provincie



In één provincie (Flevoland) is het ziekteverzuim van vrouwen lager dan dat van mannen (6,7% voor vrouwen en 7,7% voor mannen). Opmerkelijk is verder het enorme verschil in ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen in Noord-Holland. Dat bedraagt bijna 9 procentpunt (5,9% voor mannen versus 14,8% voor vrouwen). Het dichtst bij elkaar ligt dat in Flevoland (1 procentpunt lager bij vrouwen). Er zijn ook redelijk grote verschillen tussen provincies als het gaat om het aantal ziekmeldingen en de gemiddelde verzuimduur. In alle provincies is het aantal ziekmeldingen onder vrouwen hoger dan onder mannen. De gemiddelde ziekte duur ligt tussen 10,7 dagen per ziekmelding in Groningen en 18 dagen per ziekmelding in Gelderland; deze ligt ook hoog in Noord-Holland en Zuid-Holland (17,9). In vier provincies (Groningen, Drenthe, Flevoland en Zeeland) is de gemiddelde ziekte duur bij vrou-

wen korter dan bij mannen. In de andere provincies is het omgekeerde het geval. Zuid-Holland heeft hier geen gegevens die zijn onderscheiden naar mannen en vrouwen.



Niet in alle provincies ligt het hoogste ziekteverzuim in de leeftijdscategorieën 45 t/m 54 en/of 55 t/m 59 jaar. In Groningen is bijvoorbeeld het hoogste ziekteverzuim te vinden in de groep 60 jaar en ouder. Opmerkelijk is daarnaast het relatief hoge ziekteverzuim van jongeren onder 25 jaar in Limburg. In beide gevallen gaat het overigens om geringe aantallen werknemers in die leeftijdsgroepen. In Overijssel ligt het hoogste ziekteverzuimpercentage in de leeftijdscategorie 25 t/m 34 jaar.

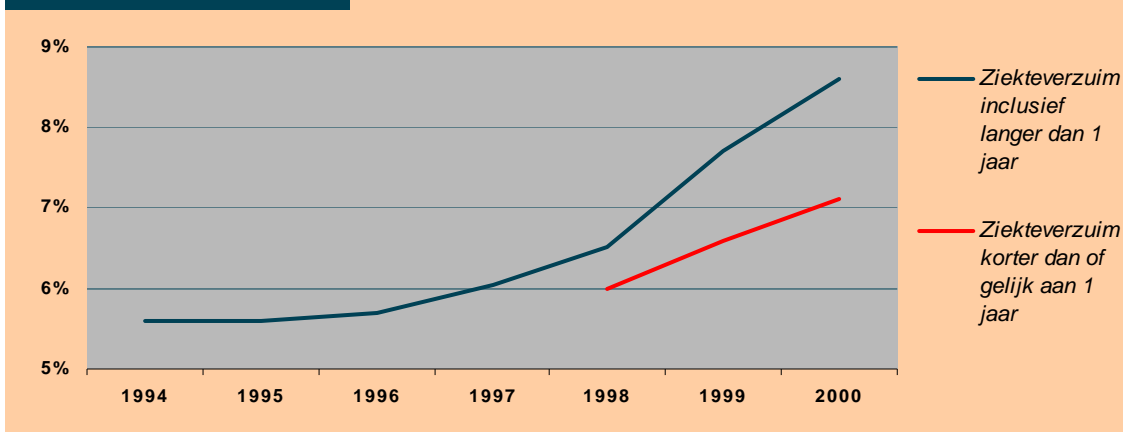
Vergelijking met eerdere jaren

Het ziekteverzuim is t.o.v. 1999 met 12% gestegen (van 7,7% naar 8,6%) en ligt een flink stuk boven dat van de marktsector. De stijging van het ziekteverzuim komt geheel voor rekening van het langdurig ziekteverzuim. Het ziekteverzuim korter dan 1 jaar is immers gelijk gebleven (6,5%). Waarschijnlijk mede als gevolg van een aantal wettelijke maatregelen om de arbeidsuitval door ziekte en arbeidsongeschiktheid terug te dringen is het ziekteverzuim een aantal jaren stabiel geweest. In 1994 werd gestart met de centrale registratie van ziekteverzuimgegevens. In de jaren 1994 - 1996 bedroeg het ziekteverzuim ongeveer 5,5%. Vanaf 1997 neemt het ziekteverzuim echter toe en wel in forse mate. Het sterkst is de groei in Flevoland (46%) en Utrecht (43%). Relatief beperkt was de groei van het ziekteverzuim in Limburg (2%), Noord-Brabant (5%), Noord-Holland (7%) en Overijssel (7%). Het ziekteverzuim is in Zeeland als enige provincie gedaald.

De gemiddelde ziekteduur is toegenomen van 14 dagen per ziekmelding in 1999 naar 15,1 in 2000. Het ziekteverzuim van mannen ligt ook in 2000 weer aanmerkelijk onder dat van vrouwen (5,6% tegenover 8,7% ziekteverzuim korter dan 1 jaar). Het verschil is ten opzichte van 1999 iets gestegen. Het ziekteverzuim (korter dan 1 jaar) van mannen bedraagt in 2000 64% van dat van vrouwen. In 1999 was dat 61%.

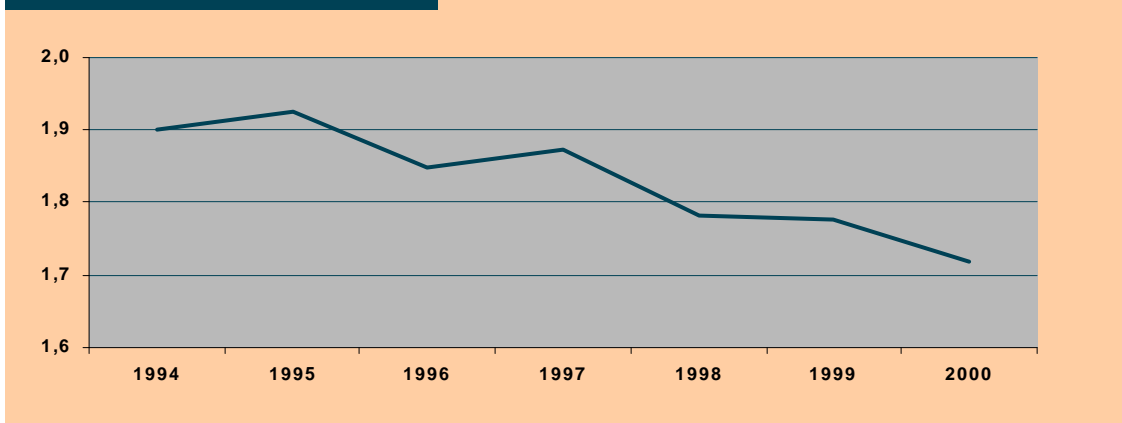
De gemiddelde ziekteduur is sinds de registratie daarvan steeds gestegen; in 1998 was die nog 11,8 dagen per ziekmelding. De groei van de gemiddelde ziekteduur is onder vrouwen een stuk hoger dan onder mannen. Sinds 1998 is de gemiddelde ziekteduur bij mannen gestegen met 21% (van 11,6 naar 14) en bij vrouwen met 39% (van 11,1 naar 15,4).

Fig 5.5 Percentage ziekteverzuim



Het aantal ziekmeldingen is sinds 1997 licht gedaald van 1,9 per FTE naar 1,7 per FTE in 2000. Het sterkst is de daling in Overijssel geweest (van 1,9 naar 1,3 per FTE). Alleen in Drenthe, Noord-Holland en Zuid-Holland is het aantal ziekmeldingen per FTE gestegen.

Fig 5.6 Gemiddeld aantal ziekmeldingen



Over 2000 zijn er nog geen gegevens, uitgesplitst naar de verschillende overheidssectoren, over de instroom in en uitstroom uit de WAO. Er zijn wel gegevens van de USZO beschikbaar over 1999 en voorgaande jaren. De instroom in de WAO is vanuit de sector (inclusief sectorvolgers) in absolute aantallen, na een daling in 1998 van 135 naar 94, in 1999 gestegen naar 186 personen. Daarbij gaat het om volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Herleid naar volledig arbeidsongeschikten zijn dat 107 in 1999 tegenover 76 (1997) en 52 (1998). De uitstroom uit de WAO is lager dan de instroom, herleid tot volledig arbeidsongeschikten 86. In 1998 was de uitstroom uit de WAO nog iets groter dan de instroom.

6. Arbeidsmarkt

Trends

De arbeidsmarkt in Nederland ontwikkelt zich in 2000 gunstig, de werkgelegenheid blijft groeien en de werkloosheid daalt. De daling van de werkloosheid is alleen minder sterk dan in voorgaande jaren. In de sector provincies neemt de werkgelegenheid net zoals in de totale markt toe. De oorzaken voor deze werkgelegenheidsgroei zijn te vinden in de intensivering van provinciale taken en de herbezetting van de ATV. Aan de andere kant is een verschuiving van taken zichtbaar van de provincies naar de waterschappen en de private sector. Verwacht wordt dat een volgend kabinet weer rijkstaken over zal hevelen naar de provincies.

Of de intensivering van provinciale taken of de verschuiving van taken de trend in de komende jaren zal worden is op dit moment niet te overzien. Ongeacht deze ontwikkelingen zullen de provincies de komende jaren zich op de arbeidsmarkt moeten begeven om nieuwe mensen aan te trekken. Door de vergrijzing in de sector zal de vervangingsvraag immers sterk toenemen. Deze vervangingsvraag zal in alle sectoren van de markt en de overheid toenemen omdat de zogenaamde babyboomers van na de tweede wereldoorlog het arbeidsproces gaan verlaten. De concurrentie op de arbeidsmarkt zal toenemen door het invullen van deze vervangingsvraag en door het uitbreiden van de totale vraag naar arbeid. De concurrentie wordt daarnaast groter omdat door demografische factoren het aantal jonge mensen met een HBO- of een WO-diploma afneemt en iedereen dus in een steeds verder opdrogende poel aan het vissen is. De provincies kiezen er op dit moment nog voor om deze poel in te dammen door voornamelijk personen aan te willen nemen die dezelfde ervaring heeft als de persoon die wordt vervangen.

Het aantal potentiële werknemers voor provincies kan worden vergroot door het gebruiken van deelmarkten waar nog ruimte is zoals vrouwen, arbeidsgehandicapten en allochtonen; daarnaast zou men zich moeten richten op alle leeftijdscategorieën op de arbeidsmarkt. Tevens dient de vervangingsvraag zo veel mogelijk afgeremd te worden door mensen die bij de provincies in dienst zijn goede arbeidsvoorwaarden en interessant werk te bieden zodat zij niet vertrekken en de oudere werknemers langer deel uit willen maken van het arbeidsproces.

Sector 2000

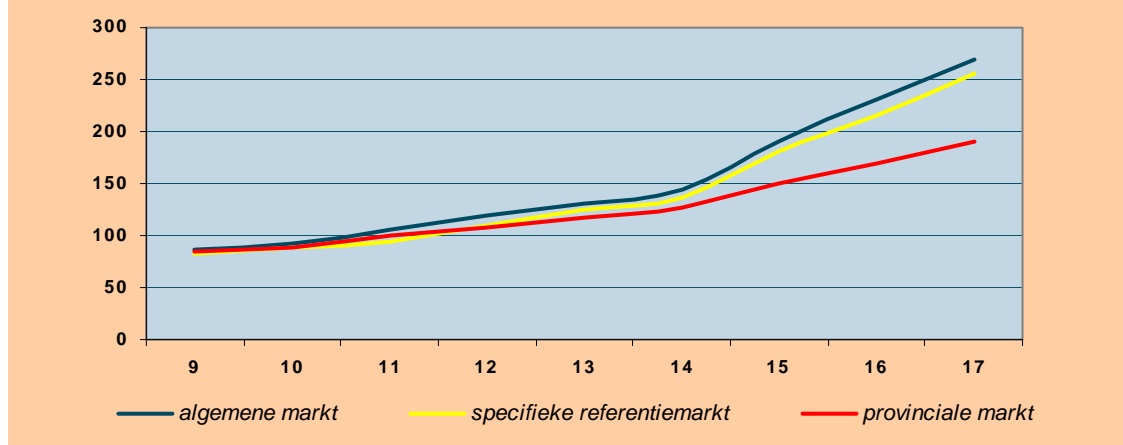
Op de gehele arbeidsmarkt passen werkgevers zich de onzekerheid van de toekomst aan door het arbeidsvoorwaardenpakket beter aan te laten sluiten bij de voorkeuren van het individu. Ook in de sector provincies ziet men deze ontwikkeling en wordt er steeds meer gebruik gemaakt van de mogelijkheden die het pakket aan arbeidsvoorwaarden biedt. De provincies verbinden zich op sectoraal en lokaal niveau aan afspraken over o.a. scholing, kinderopvang en het vergroten van de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten en migranten om de aantrekkelijkheid voor groepen mensen op de arbeidsmarkt. Daarnaast probeert de sector provincies met haar arbeidsvoorwaarden geen belemmering op te werpen voor het goed combineren van de zorgtaken met de arbeid. Met de nieuwe seniorenregeling FPU-plus-provincies streven de provincies er ook naar om de oudere werknemers zo lang mogelijk aan het arbeidsproces te laten deelnemen.

Het verminderen van het ziekteverzuim moet ook zorgdragen voor een verlaagde uitstroom naar de WAO; daarnaast is het er op gericht te voorkomen dat de werkdruk van werknemers die in dienst zijn toeneemt omdat zij vanwege de afwezigheid van een collega wegens ziekte extra taken op zich

moeten nemen. Door het afsluiten van ARBO-convenanten kan voorkomen worden dat medewerkers in de Ziektewet en WAO belanden en door het inschakelen van reïntegratiebedrijven kan er voor gezorgd worden dat medewerkers die ziek zijn geweest of arbeidsongeschikt zijn geworden behouden blijven voor de provinciale organisatie.

De positie op de arbeidsmarkt van de sector provincies wordt o.a. bepaald door het imago van de werkgever, hoe interessant het werk is en de verhouding van de arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de markt. Om deze verhouding voor wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden (loon, vakantieuitkering en eindejaarsuitkering) te bepalen heeft Hay management consultants in 1999 en in 2001 onderzoek verricht. Uit de onderstaande figuur uit de beloningsbenchmark gebaseerd op cijfers van 2000 blijkt dat boven schaal 12 de positie ten opzichte van de voor de provincies relevante referentiemarkt verslechtert. Bij de schalen tot en met schaal 8 zijn de verschillen tussen de provinciale functies en de relevante arbeidsmarkt zo klein dat ze niet zichtbaar gemaakt konden worden in deze figuur. Met een arbeidsmarkt die vooral krappert bij HBO- en WO functies, provincies die voornamelijk in deze groepen werknemers aantrekken en het huidige aannamebeleid van de provincies heeft deze scheefgroei een grote invloed op de algehele arbeidsmarktpositie van de provincies.

Figuur 6.1 Arbeidsmarktpositie primaire arbeidsvoorwaarden (per schaal)



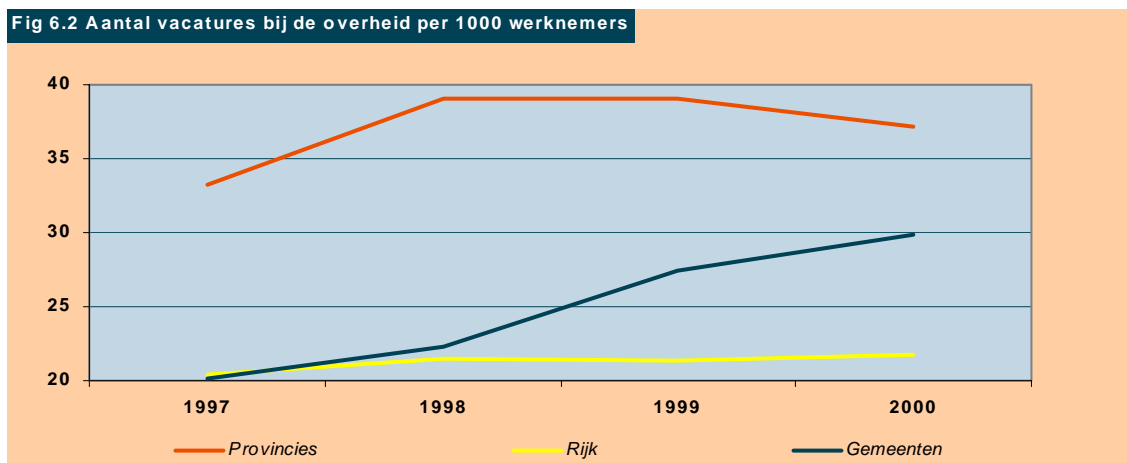
Vacatures

Het aantal openstaande vacatures in zowel de marktsector als de collectieve sector neemt sinds 1995 sterk toe. Het aantal vacatures in de marktsector bereikt medio 2000 een recordaantal van 22.000 en bij de overheid 17.000. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures stijgt in de collectieve sector als geheel sterk. Deze stijging is voor de gehele collectieve sector sterker dan die in de marktsector, maar binnen de collectieve sector zijn grote verschillen. Voor de sector provincies was de stijging van moeilijk vervulbare vacatures in 1999 met 5,7% echter nog minder dan voor de marktsector (7,5%). De verschillen naar regio bij moeilijk vervulbare vacatures zijn bij de collectieve sector groter dan in de marktsector. In het openbaar bestuur, waaronder provincies, zijn de meeste problemen in de provincies Utrecht en Noord-Holland en de minste problemen in Friesland, Groningen, Limburg, Gelderland, Noord-Brabant en Zeeland.

De problemen voor het vervullen van vacatures zijn bij de overheid nog steeds het grootst bij HBO-ers en academici. De problemen worden echter in de sector zorg, politie en defensie ook steeds groter bij de werving van middelbaar en lager opgeleiden. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures

neemt bij alle opleidingsniveaus toe. Wanneer naar de arbeidsmarkt voor marktsector en collectieve sector samen wordt gekeken dan zijn de regio's Haaglanden, Rijnstreek, Midden Nederland, Flevoland en Oost-Brabant de regio's met de krapste arbeidsmarkt.

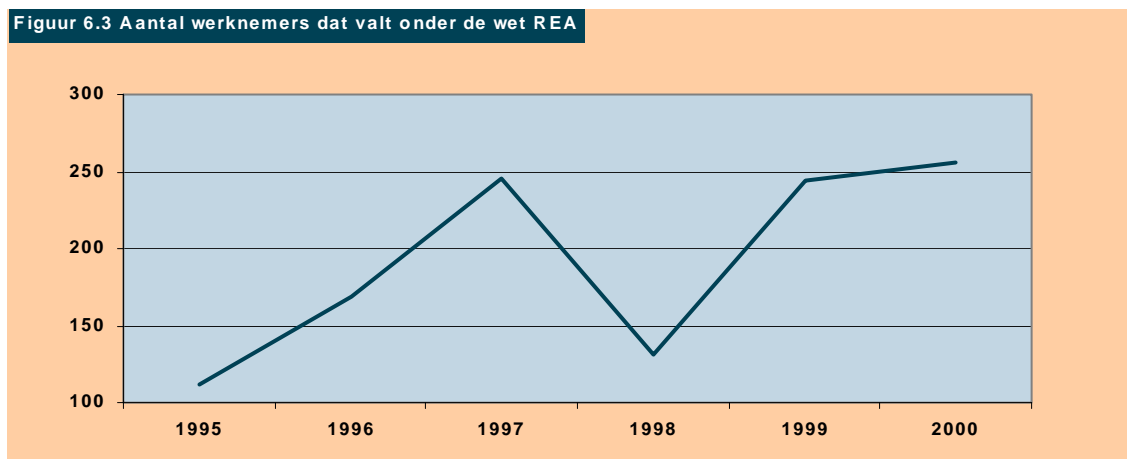
Fig 6.2 Aantal vacatures bij de overheid per 1000 werknemers



Ten opzichte van 1999 waren er in 2000 in de marktsector 17% meer openstaande vacatures en in de overheidssector 7%. Er ontstaan meer vacatures maar daar staat tegenover dat er ook meer vacatures worden vervuld. Opmerkelijk is dat het aantal openstaande vacatures per 1000 werknemers voor de sector provincies in 2000 licht is teruggelopen in vergelijking met 1999.

Aantal werknemers dat onder de wet REA valt

Figuur 6.3 Aantal werknemers dat valt onder de wet REA



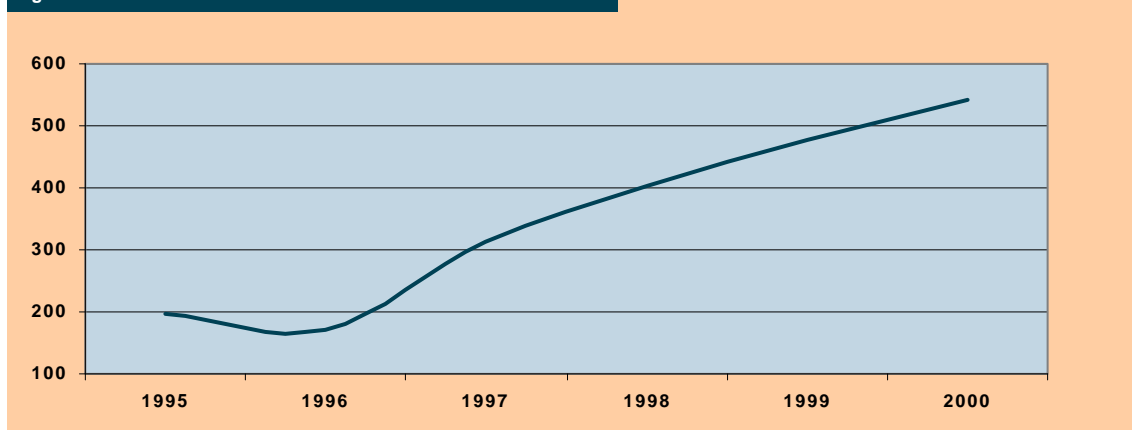
De wet Reïntegratie arbeidsgehandicapten is bedoeld om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten voor arbeidsgehandicapten die opnieuw aan het werk willen en voor arbeidsgehandicapten die nog nooit gewerkt hebben. Het streefcijfer van het kabinet om 5% van het aantal medewerkers te laten bestaan uit medewerkers die onder deze wet vallen, wordt gehaald door de provincies Limburg, Gelderland, Overijssel en Utrecht. De sector haalt 3,8%; dit percentage is berekend voor de tien provincies die registreren. Twee provincies registreren het aantal medewerkers dat onder de wet REA valt nog steeds niet.

Uit onderzoek van TNO-arbeid blijkt dat de effectiviteit van de wet REA in de twee jaren dat deze wet bestaat, nog niet helemaal te bepalen is. Staatssecretaris Hoogervorst is op basis van het evaluatierapport toch nu al van mening dat de effectiviteit van de wet verbeterd dient te worden. De staatsecretaris vindt dat door een sluitende aanpak de cliënt beter op zijn rechten en plichten moet worden aangesproken. Dit vereist een goede persoonlijke begeleiding en een adequaat systeem om de cliënt te kunnen volgen. Op deze manier is het dan mogelijk om de financiering afhankelijk te laten zijn van het resultaat. Door privatisering van de reïntegratiemarkt wordt de capaciteit voor het inzetten van reïntegratietrajecten vergroot en kan er op prijs en kwaliteit worden geconcurrereerd wat de drempel om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen of te houden verder kan doen afnemen.

Aantal werknemers dat valt onder de Wet Samen

De wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden heeft tot doel te komen tot een evenredige deelname van minderheden aan het arbeidsproces. In 1998 bij de totstandkoming van de wet waren 4 keer zo veel allochtonen werkloos dan autochtonen en namen 10% minder allochtonen deel aan het arbeidsproces in vergelijking met hun aandeel in van de totale bevolking. De Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEEA) bleek niet voldoende effectief. De definitie van de werknemers die onder de wet vallen, is echter hetzelfde gebleven. Iedere provincie dient aan te geven aan een RBA hoeveel autochtonen en allochtonen werkzaam zijn binnen de provinciale organisatie. Daarnaast moet een provincie aangeven wanneer er geen evenredige verdeling is tussen allochtonen en autochtonen wat voor maatregelen worden ondernomen om een meer evenwichtige verdeling te bewerkstelligen.

Figuur 6.4 Aantal werknemers dat valt onder de wet SAMEN



In de sector provincies is - volgens de definities van de wet SAMEN - 4,3% van de medewerkers van allochtone afkomst. Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen de provincies dient rekening te worden gehouden met verschillen in opleidingsstructuur van de organisatie en met de regionale spreiding. In Noord-Holland en Zuid-Holland zien we dan ook het meeste aantal allochtone werknemers en in de provincies Flevoland, Limburg en Zeeland het minste. In de provincie Noord-Holland is het aantal werknemers volgens de wet SAMEN in 2000 bijna verdubbeld.

Definities gebruikt in de IWV-enquête 2000

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.

Deeltijdfactor:

het aantal werknemers in FTE gedeeld door het aantal werknemers in absolute aantallen.

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.

Loondrift:

het verschil tussen de samenstellingvrije loonmutatie en de contractloonmutatie.

FPU-Plus-regeling provincies:

de sinds 1 oktober 2000 geldende seniorenregeling. De werknemer van 55 jaar en ouder die voor ten minste 15% ontslag neemt, krijgt in deze regeling een suppletie van de werkgever op de reguliere deeltijd-FPU-uitkering. De hoogte van de suppletie is afhankelijk van de leeftijd waarop men voor het eerst met deeltijd FPU gaat. Een werknemer die voor de leeftijd van 61 jaar deelnemer aan de regeling FPU-Plus-Provincies is geworden, ontvangt daarnaast bij volledig FPU-ontslag een wederom leeftijdgerelateerde aanvulling op de volledige FPU-uitkering.

Sectorale seniorenregeling:

de 'oude' seniorenregeling die vanaf 1 juli 1994 in werking is. In ruil voor een salariskorting kan een werknemer die 55 jaar en ouder is een gemiddeld 32-urige werkweek verkiezen; een werknemer die 60 jaar en ouder is een gemiddeld 24-urige werkweek met een hogere salariskorting.

Kinderopvang:

regelingen die van kracht zijn bij een van de provincies die de opvang van kinderen regelen, opgesplitst in kinderdagverblijf, de buitenschoolse opvang en overige vormen van kinderopvang.

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 dienstduur 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.

Werknemers die meetellen onder de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (REA):

- aan wie een arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend krachtens de AAW, de WAO, de WAZ of de WAJONG;
- 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.

Werknemers die vallen onder de wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (SAMEN):

tot de doelgroepdefinitie van de wet SAMEN behoren personen die zelf, of waarvan één of beide ouders geboren zijn in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen en Aruba, voormalig Joegoslavië en in overige landen in Zuiden- of Midden Amerika, Afrika of Azië met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië. Molukse werknemers behoren wel tot de doelgroep.