

## 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. De IWV-enquête wordt door de provincies steeds vaker gebruikt om de ontwikkelingen in de eigen organisatie op het terrein van arbeidsvoorwaarden te vergelijken met de ontwikkelingen in andere provincies. De IWV-enquête begint daarmee steeds meer de vorm aan te nemen van een benchmark voor de provincies.

In deze enquête wordt speciale aandacht geschonken aan het kopen en verkopen van verlof, de nieuwe seniorenregelingen, het ziekteverzuim en de arbeidsmarkt. De eerste twee onderdelen volgen uit de afspraken in de CAO 2000 – 2001; het derde uit de afspraak dat voor het af te sluiten Arbo-convenant de cijfers uit de IWV-enquête zullen gelden als nulmeting en het vierde ten behoeve van de nieuwe CAO. Bij de cijfers over de salarisklassen in de IWV-enquête werden in voorgaande jaren de loonsverhogingen op basis van de CAO niet meegenomen voor de vergelijking met het daaraan voorgaande jaar. De vergelijking met andere sectoren kwam daarmee steeds meer in het gedrang; in de IWV-enquête over 2001 zijn deze verhogingen daarom wel meegenomen. Door deze aanpassing is het percentage mensen dat in de salarisgroep tot f 3000, - zo klein dat deze groep niet meer apart opgenomen zijn in de overzichten. Een andere verandering die hierdoor op is getreden is dat de salarisgroep tussen f 4000, - en f 5000, - sterk is toegenomen.

Na het afsluiten van het verzamelen van gegevens voor de publicatie van de IWV-enquête 2000 hebben provincies op een aantal andere punten hun opgaven verbeterd; hierdoor sluiten de cijfers uit de enquête 2000 niet op alle punten volledig aan bij de in deze rapportages vermelde cijfers voor 2000. Voor een goede analyse van de ontwikkelingen sinds 2000 zijn hier de meest recente cijfers gebruikt. Omdat op het allerlaatst enkele provincies voor wezenlijke gegevens – bijvoorbeeld over het ziekteverzuim – herziene cijfers over 2001 aanleverden, was het noodzakelijk de publicatie van de rapportage 2001 twee weken uit te stellen.

In de IWV-enquête 2001 is er voor gekozen om de bedragen in guldens te vermelden, omdat de cijfers betrekking hebben op het jaar 2001 waarin de EURO nog niet was ingevoerd. Graag willen wij 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 gebruik gemaakt van de diensten van vormgever Wim Venhuis en van Marcel Sminia (CUSTOM).

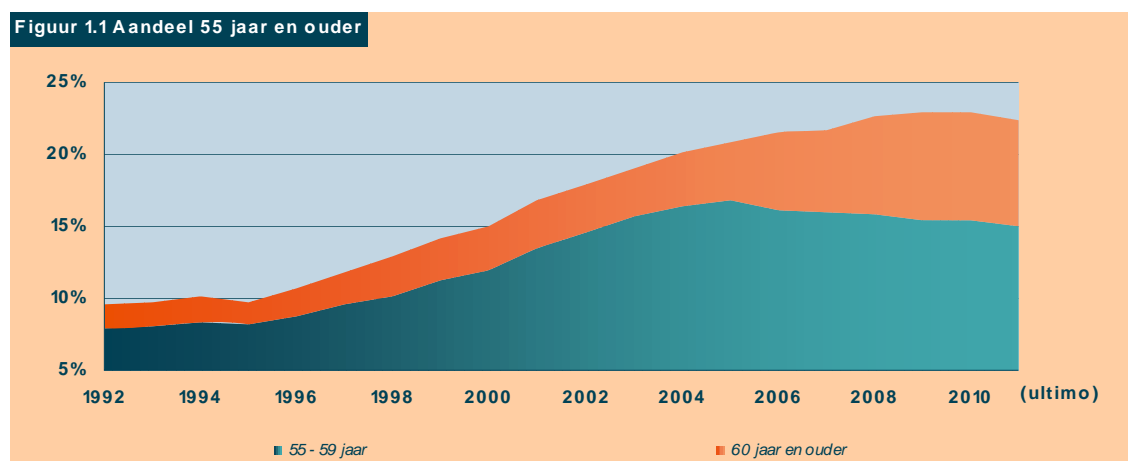
## Inhoudsopgave IWV-enquête 2001

1. Samenstelling personeelsbestand	1
Totaal aantal werknemers	1
Leeftijdsopbouw	3
Aandeel vrouwen	5
Deeltijdwerk	6
2. Salarissen en loonkosten	9
3. Overige kosten	12
Kopen en verkopen verlof	12
Kinderopvang	14
Scholing	15
Betaald ouderschapsverlof	17
Ontslag of wachtgeld/VUT	18
Wet financiering loopbaanonderbreking	19
Ambtsjubileumgratificaties	19
A&O-gelden	19
4. Deelname aan categorale regelingen	20
Sectorale seniorenregelingen	20
Centrale seniorenregelingen	23
5. Ziekteverzuim	27
6. Arbeidsmarkt	33
 Bijlage	

## 1. Samenstelling personeelsbestand

### Trend

Sinds 1998 neemt het aantal arbeidsplaatsen in de sector gestaag 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 de in die periode hogere middelen in het provinciefonds en door inzet van eigen middelen. 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 ook na 2001 een aantal nieuwe taken op zich nemen en bestaande taken intensiveren. Naar verwachting zal in de periode 2002 – 2006 het aantal arbeidsplaatsen in de sector per saldo gelijk blijven. De sterke vergrijzing zal de komende jaren leiden tot een grote vervangingsvraag en daardoor tot een zeer sterk toenemende instroom.



In vergelijking met de marktsector en de meeste andere overheidssectoren kent de sector provincies een sterke vergrijzing; 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 opvallend hoog (0,91); het aantal deeltijdwerkers - met name vrouwen - blijft licht stijgen. De toenemende instroom biedt verdere mogelijkheden om de ontgroening tegen te gaan en het aandeel van vrouwen, deeltijdwerkers, 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

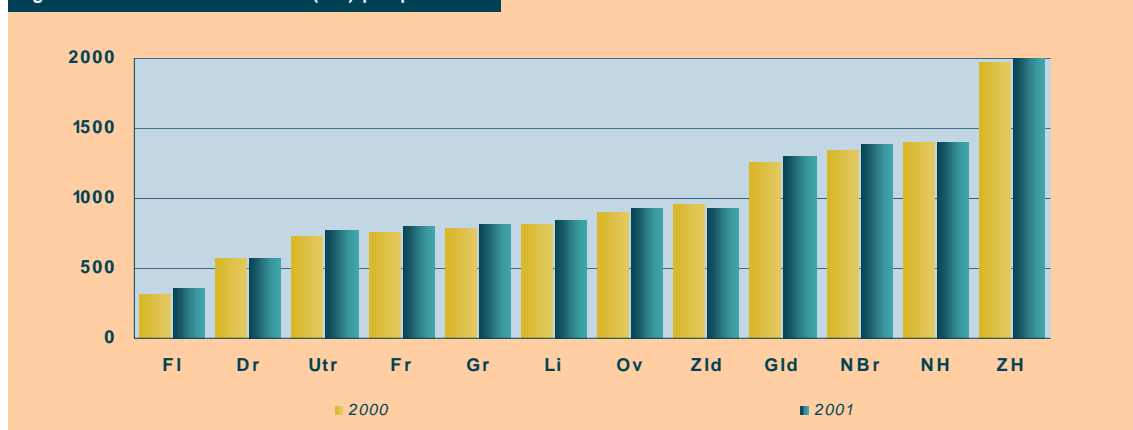
#### Sector 2001

In de twaalf provincies werken ultimo 2001 – uitgedrukt in absolute aantallen – 13.241 werknemers. Hiervan zijn 4.655 – dit is 35% - vrouwen en 8.586 mannen. Het aantal arbeidsplaatsen uitgedrukt in FTE (Full Time Equivalent) is 12.094, waarvan 25% wordt vervuld door deeltijdwerkers. De werkgevers die verplicht of vrijwillig de sector volgen, hebben ruim 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 350 in Flevoland tot iets minder dan 2.000 in Zuid-Holland. De vier Randstadprovincies hebben 38% van het totaal aantal arbeidsplaatsen bij de provincies; 26% zijn er bij de drie Zuidelijke en 18% bij de drie Noordelijke provincies. Overijssel en Gelderland hebben samen 18% van het totaal aantal arbeidsplaatsen.

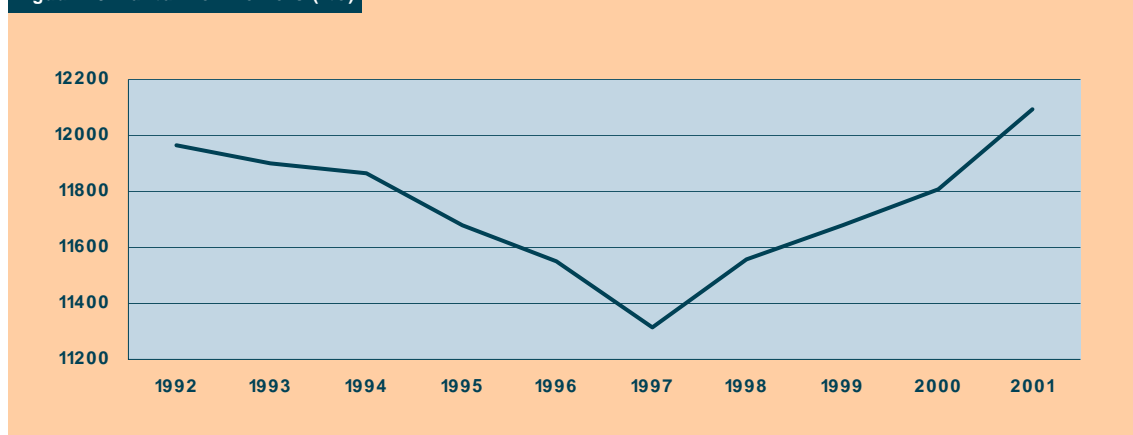
**Figuur 1.2 Aantal werknemers (fte) per provincie**



### Vergelijking met eerdere jaren

Gemeten over de periode 1992 tot en met 2001 is het aantal arbeidsplaatsen (FTE) per saldo met 1% gestegen. In de periode van 1992 tot 1997 was sprake van een daling van ruim 5%; tussen 1997 en ultimo 2001 is het aantal arbeidsplaatsen echter weer gestegen met bijna 7%.

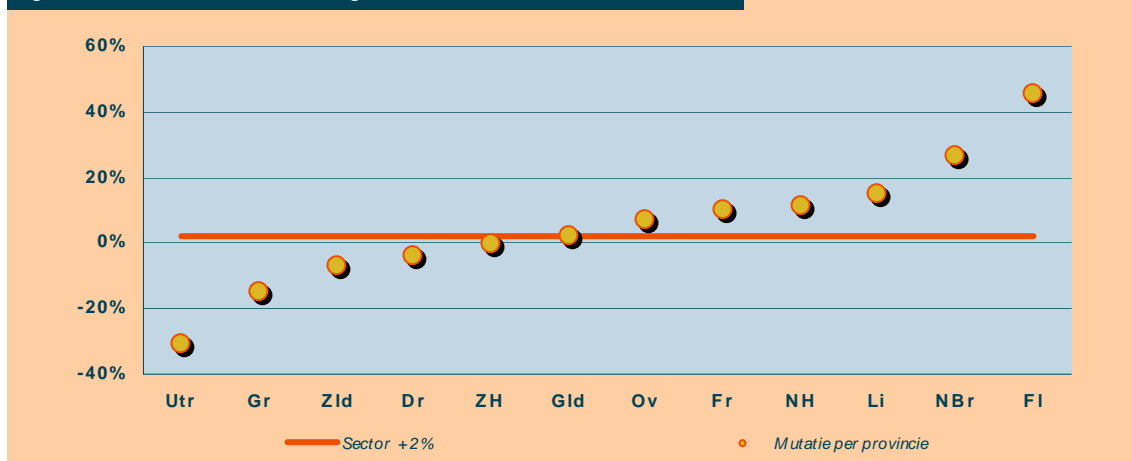
**Figuur 1.3 Aantal werknemers (fte)**



De verschillen tussen de provincies in de procentuele verandering van het aantal arbeidsplaatsen sinds 1994 zijn zowel in tijd als in omvang zeer verschillend. Noord-Brabant kent de laatste jaren een sterke stijging (sinds 1997 25%) terwijl in Noord-Holland de groei in de jaren 1994 – 1996 plaats vond. In Flevoland was de groei langduriger van aard: van 1994 tot heden; in 2001 betrof in deze provincie een deel van de groei tijdelijk werk. In het verdere verleden hebben vooral Drenthe, Frys-

lân, Groningen en Overijssel te maken gehad met forse afslankingen door bezuinigingen. In Utrecht en Groningen was sprake van overheveling van taken naar de waterschappen.

Figuur 1.4 Procentuele verandering van het aantal werknemers 1994-2001

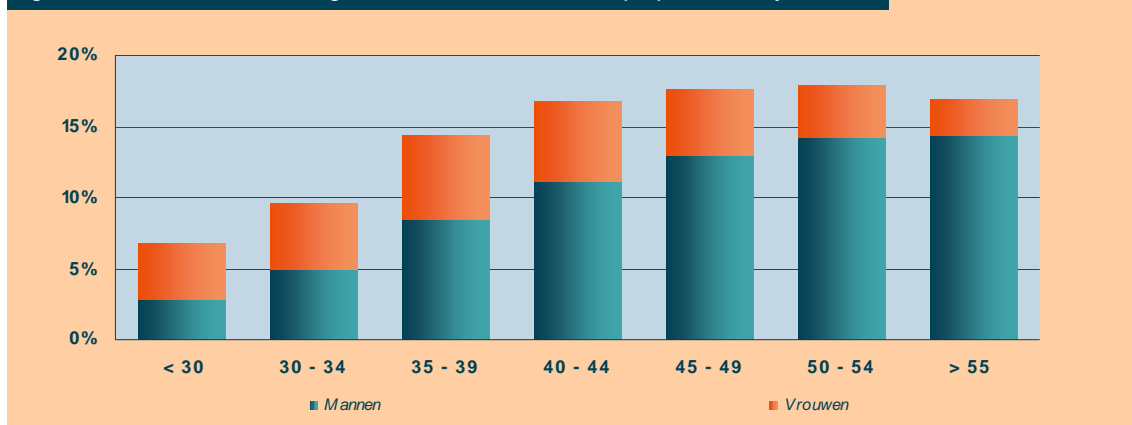


### Leeftijdsopbouw

#### Sector 2001

De gemiddelde leeftijd van de provinciale medewerker is 44,5 jaar (vrouwen 40,6 en mannen 46,3). Slechts 7% van de medewerkers is jonger dan 30 jaar; 16% is jonger dan 35. 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

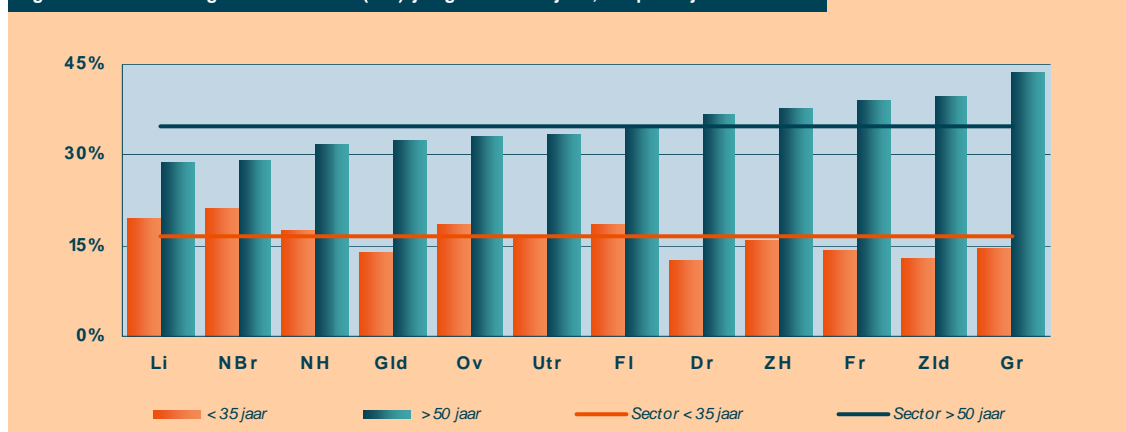


#### Verschillen tussen provincies

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 zelfs tussen 42% (Groningen) en 54% (Gelderland). Het aandeel van deze leeftijdsgroep is in de sector 49%. Groningen kent een zeer hoog aandeel voor medewerkers van 45 jaar en ouder: 60%. 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: 21%, dit komt daar met name door het voor de sector relatief hoge aandeel onder de 30 jaar: 9%. Gelderland en Drenthe hebben met 4% ook voor deze sector een zeer laag aandeel onder de 30 jaar.

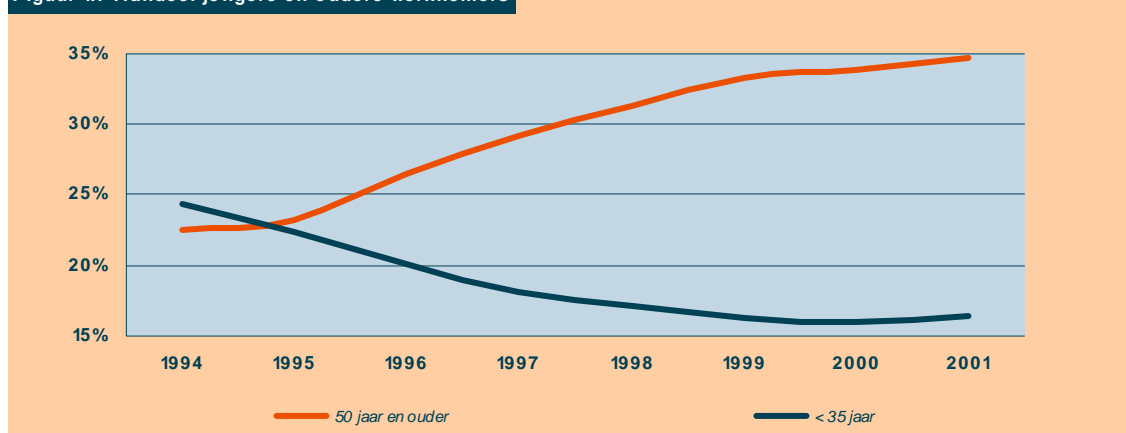
**Figuur 1.6 Percentage werknemers (fte) jonger dan 35 jaar, resp. 50 jaar of ouder**



*Vergelijking met eerdere jaren*

De ontgroening is na jaren gestopt. Het aandeel van de werknemers jonger dan 35 jaar is voor het eerst toegenomen (0,4 procentpunt) tot 16%; dit aandeel was in 1994 overigens nog 24%. Opmerkelijk bij deze stijging in 2001 is dat het aandeel jonger dan 30 jaar is toegenomen met 0,7 procentpunt en dat van 30 tot 35 jaar is afgenomen met 0,3 procentpunt. Het aandeel van de werknemers van 50 jaar en ouder is toegenomen (met 0,8 procentpunt) tot 35%; dit aandeel was in 1994 nog 23%.

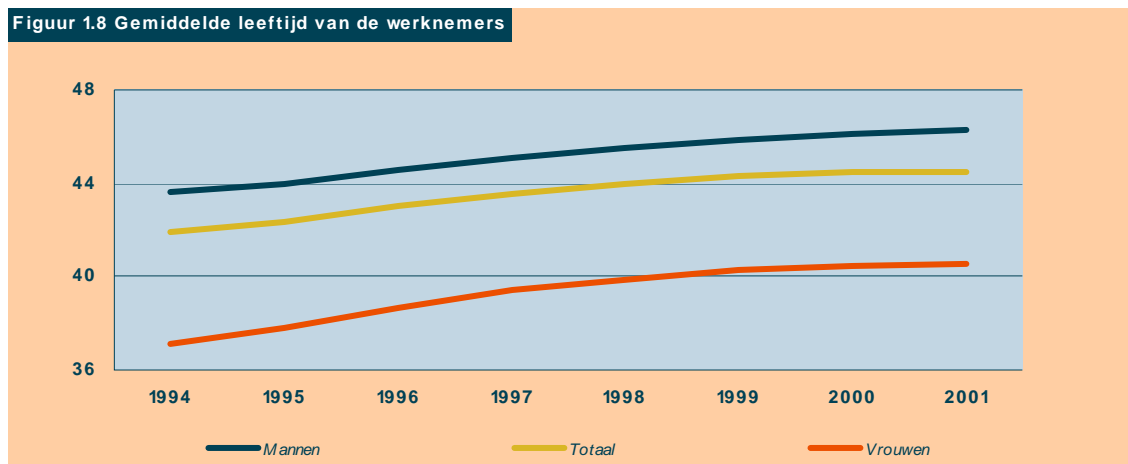
**Figuur 1.7 Aandeel jongere en oudere werknemers**



In Noord-Brabant, Drenthe en Flevoland was sprake van een daling in de leeftijdsgroep jonger dan 30 jaar. In Groningen, Drenthe, Gelderland en Flevoland nam het aandeel van de groep 30 tot 35 jaar toe. De jaarlijkse stijging van de gemiddelde leeftijd van de provinciale medewerker is afgezwakt door de nieuwe instroom. In 2001 bleef de gemiddelde leeftijd voor het eerst gelijk, terwijl in 1994 - 1998 de jaarlijkse stijging nog 6 maanden was. Sinds 1994 is de gemiddelde leeftijd bij de vrouwelij-

ke werknemers sterker gestegen (met 3,4 jaar) dan bij de mannelijke werknemers (met 2,7 jaar), maar het leeftijdsverschil is nog aanzienlijk. Bij beide is sprake van een afzwakking van de toename.

**Figuur 1.8 Gemiddelde leeftijd van de werknemers**

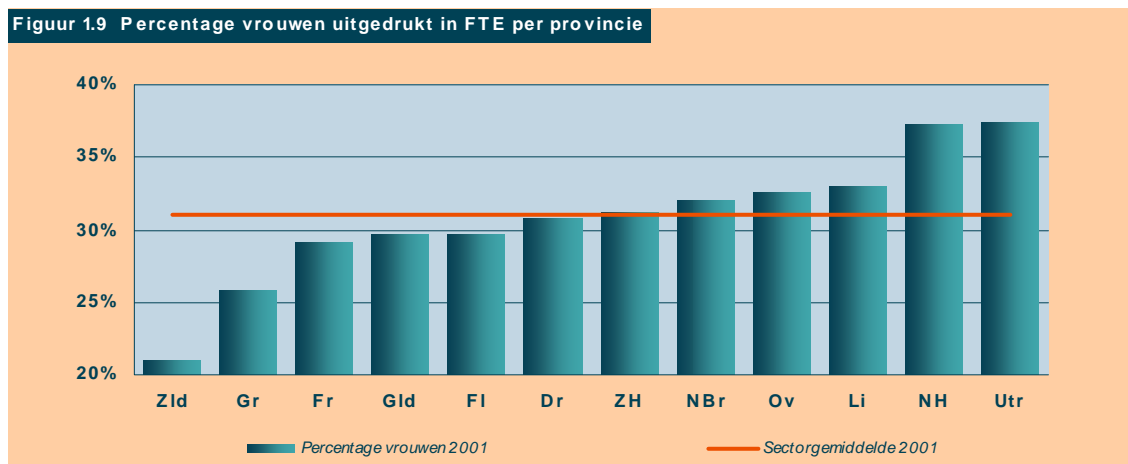


Aandeel vrouwen

*Sector*

Het percentage vrouwen in de sector uitgedrukt in aantal FTE is 31%. In absolute aantallen is het aandeel vrouwelijke werknemers hoger: 35%. 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 maar 24%.

**Figuur 1.9 Percentage vrouwen uitgedrukt in FTE per provincie**

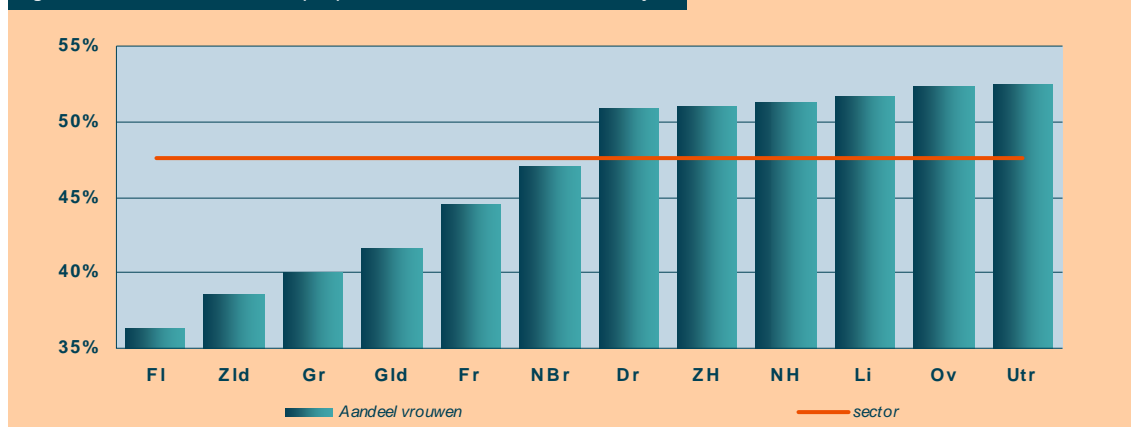


*Verschillen tussen provincies*

Noord-Holland (28%), Utrecht (28%) en Flevoland (25%) kennen in de leeftijdsklasse 45 jaar en ouder een naar verhouding hoog aandeel vrouwen (FTE) (sectorgemiddelde 21%). In de leeftijdsgroep jonger dan 30 jaar is alleen in Fryslân en Flevoland minder dan de helft vrouw (het sectorge-

middelste is voor deze groep 60%); in de groep jonger dan 35 jaar is het sectorgemiddelde 53%. In de helft van de provincies bestaat de groep jonger dan 40 jaar voor meer dan 50% uit vrouwen.

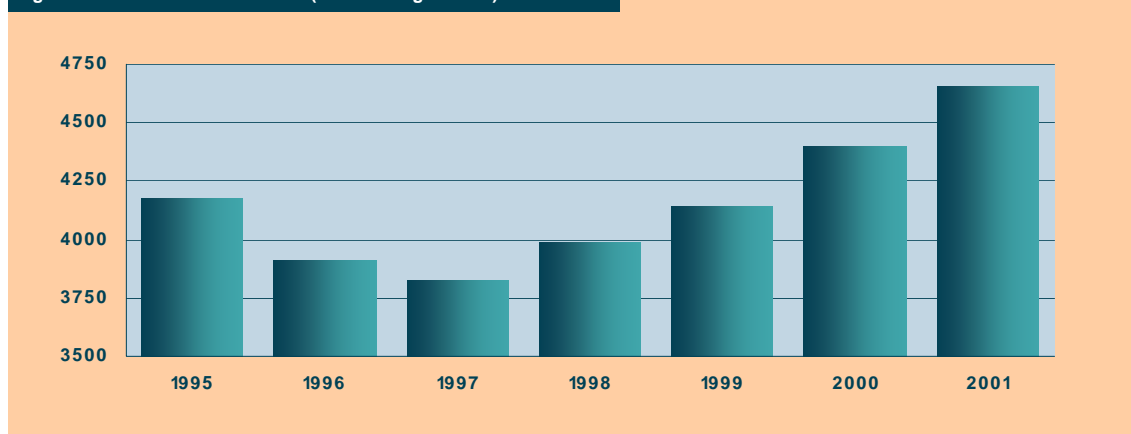
Figuur 1.10 Aandeel vrouwen (fte) van werknemers onder de 40 jaar



#### vergelijking met voorafgaande jaren

Sinds 1994 is het aandeel vrouwen (FTE) toegenomen van 26% tot 31%. De helft van deze toename vond plaats in 2000; daarvan betrof de helft vrouwen in deeltijdwerk. In Overijssel is tussen 1994 en 2001 de sterkste toename van het aandeel vrouwen (van 24% naar 33%). Ook in Utrecht, Drenthe en Zuid-Holland was een sterke toename; Zuid-Holland kwam van ver onder het sectorgemiddelde. Er bestaat een duidelijke relatie tussen het aandeel vrouwen en de mate waarin deeltijdwerk voorkomt. In absolute getallen is het aantal vrouwen sinds 1995 met 11% toegenomen.

Figuur 1.11 Aantallen vrouwen (absolute getallen) 1995 - 2001



#### Deeltijdwerk

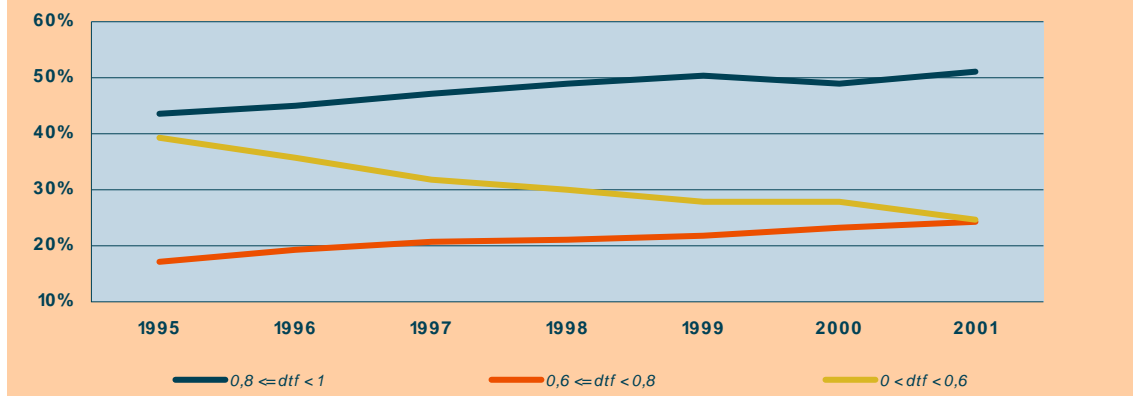
##### Sector 2001

In de sector werken 4072 deeltijdwerkers; daarvan is 72 % van het vrouwelijke geslacht. Uitgedrukt in FTE is 25% van het totale personeelsbestand deeltijdwerker; in absolute aantallen 31%. Uitgedrukt in FTE werkt ongeveer 60% van de deeltijdwerkers per week 29 uur of meer; slechts 1% werkt



minder dan 15 uur. Uitgedrukt in absolute getallen werkt de helft 29 uur of meer; dit aandeel wijzigt maar zeer geleidelijk. Het aandeel deeltijdwerkers dat minder dan 22 uur per week werkt, daalt al jaren; de groei zit ook nog wel in de deeltijdwerkers die tussen 22 en 29 uur per week werken.

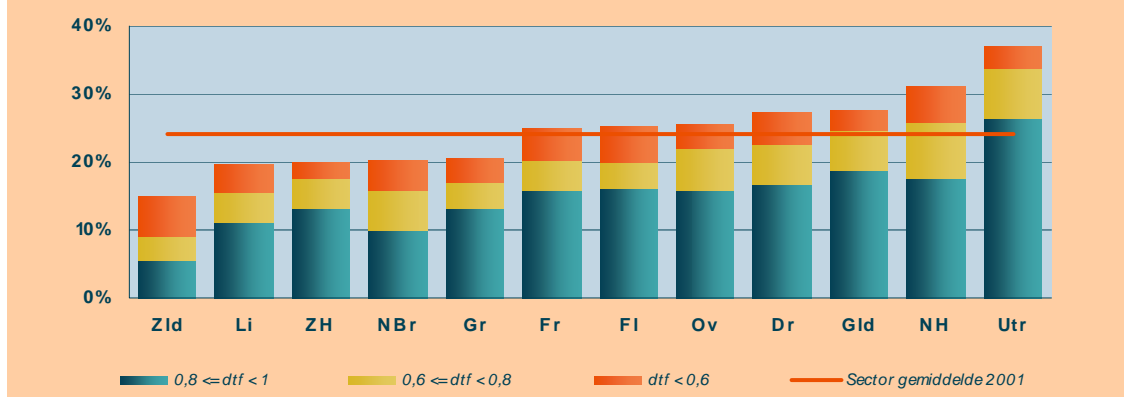
**Figuur 1.12 Verdeling deeltijdwerk naar omvang betrekking in absolute getallen**



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 toenemen als er sprake is van een verschuiving naar grotere deeltijdbanen. Door de sinds 1 oktober 2000 bestaande nieuwe seniorenregeling zal het aantal deeltijdwerkers toenemen; aangezien het bij deze regeling gaat om de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder, betreft dit vooral mannen.

*verschillen tussen provincies*

**Figuur 1.13 Percentage werknemers (fte) dat in deeltijd werkt naar provincie**

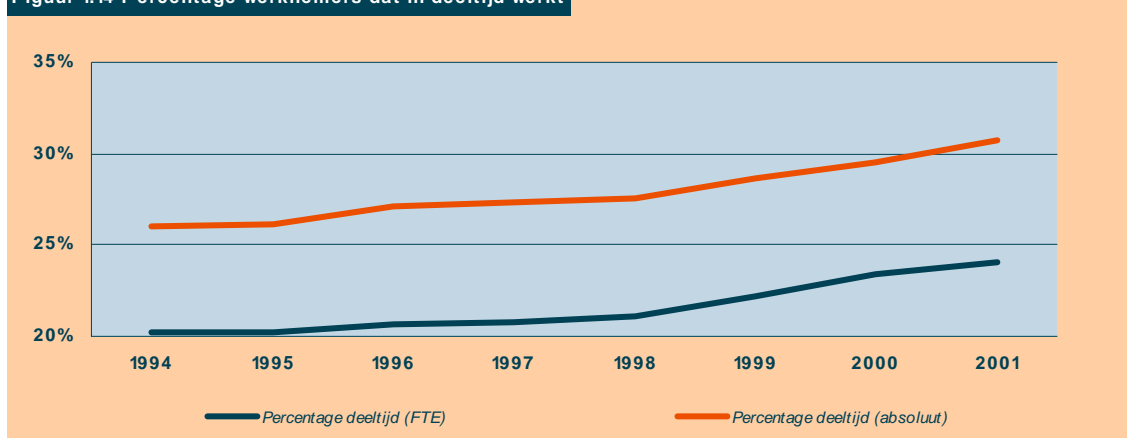


In Noord-Holland en Utrecht hebben relatief veel deeltijdwerkers middelgrote deeltijdbanen (deeltijd-factor tussen 0,6 en 0,8). Zeeland kent een relatief groot aandeel kleine deeltijdbanen (deeltijd-factor kleiner dan 0,6); de gemiddelde deeltijdfactor voor vrouwen is daar dan ook laag: 0,71. Flevoland en Limburg hebben het laagste aandeel mannelijke deeltijdwerkers (20%); Utrecht en Groningen het hoogste (35%). In Utrecht is de gemiddelde deeltijdfactor voor mannen het laagste: 0,94.

vergelijking met voorafgaande jaren

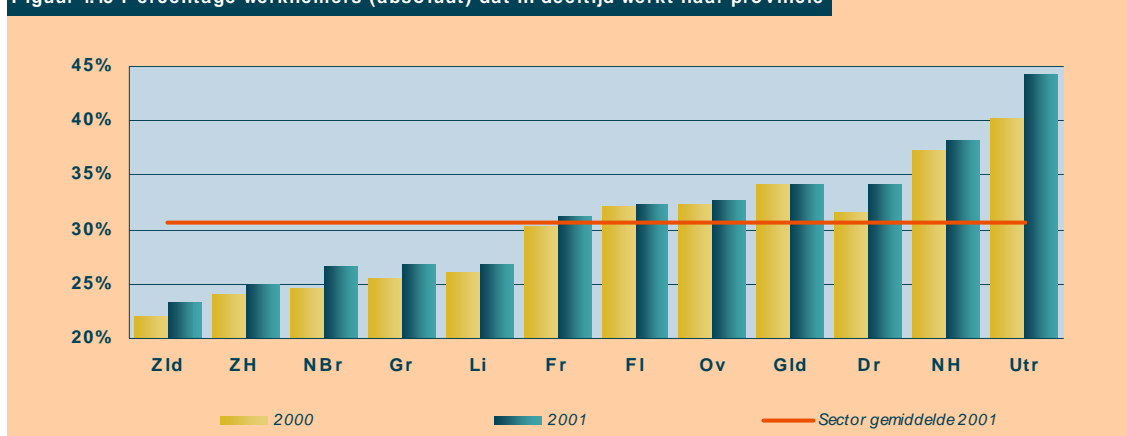
In 2001 is het aantal in deeltijd werkende vrouwen (uitgedrukt in absolute aantallen) toegenomen met 152; het aantal in voltijd werkende vrouwen met 102. Het aantal in deeltijd werkende mannen is toegenomen met 109; het aantal voltijd werkende mannen is afgenomen met 52. Het aandeel deeltijdwerkers uitgedrukt in FTE neemt toe van 20% in 1994 naar 25%. Het aandeel van de grote deeltijdbanen (een deeltijdfactor tussen de 0,8 en de 1) is in FTE toegenomen van 11% in 1994 naar 15%; het aandeel uitgedrukt in absolute aantallen neemt toe van 26% in 1995 naar 31% in 2001.

Figuur 1.14 Percentage werknemers dat in deeltijd werkt



Opvallend zijn de stijgingen van het aandeel deeltijdwerkers in absolute aantallen in Utrecht (van 28% naar 44%) en Gelderland (van 23% naar 34%). In alle provincies nam het aandeel toe. Zeeland heeft nog het laagste aandeel, maar kende een groei van 18% tot 23%. Zuid Holland kent ook een laag aandeel, maar daar nam het aandeel het minste van alle provincies toe.

Figuur 1.15 Percentage werknemers (absoluut) dat in deeltijd werkt naar provincie



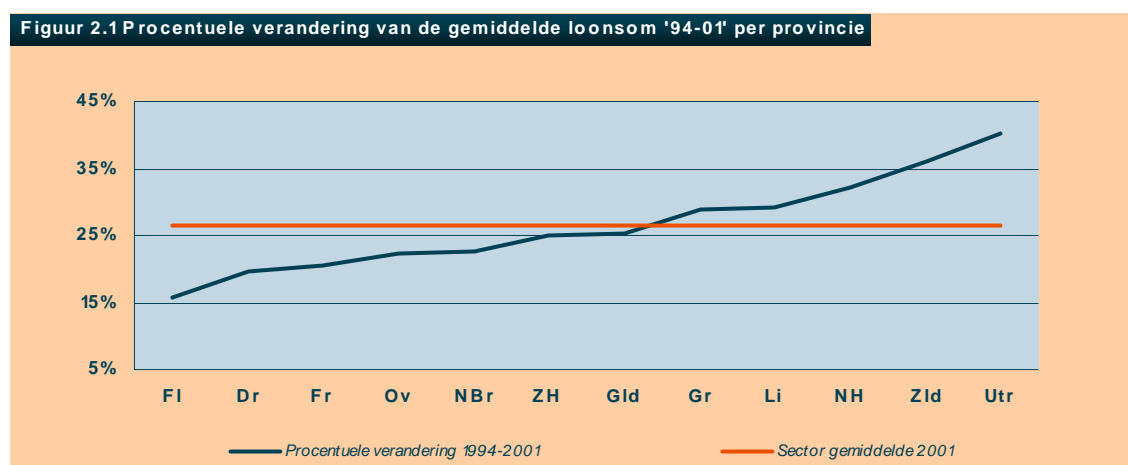
De gemiddelde deeltijdfactor is in 2001 gelijk gebleven. Voor vrouwen is de factor door een afname van kleine deeltijdbanen, licht gestegen van 0,80 naar 0,81; voor mannen is de factor gelijk gebleven op 0,97. In de meeste provincies met een hoge factor in 1995 is deze sindsdien gedaald; uitzondering op deze trend is Zuid-Holland waar de factor gelijk is gebleven op het hoge niveau van 0,94.

## 2. Salarissen en loonkosten

### Trend

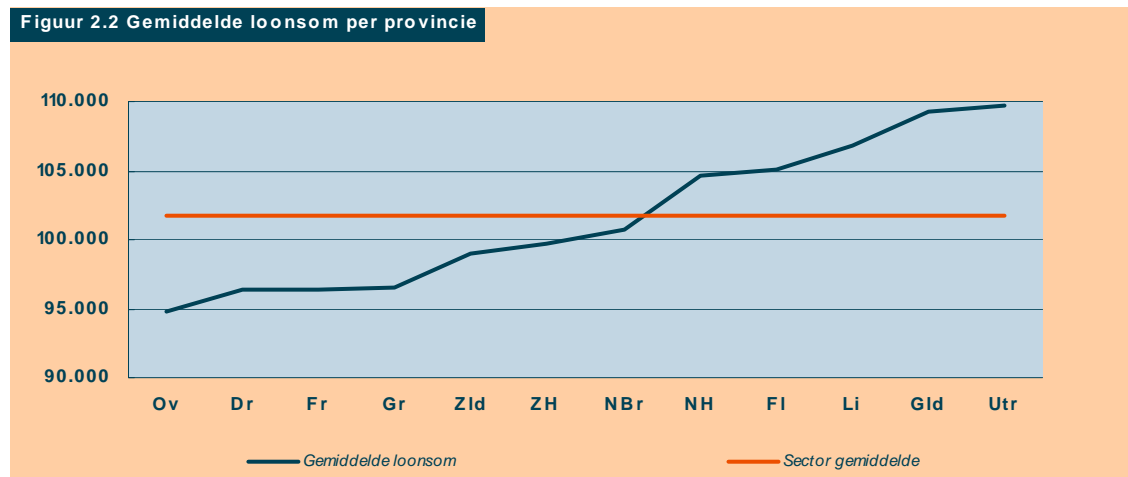
Door de vergrijzing in de sector en de CAO-verhogingen van de afgelopen jaren is de loonsom sterk gestegen. De komende jaren zal de invloed van de krapte op de arbeidsmarkt en het aantrekken van ervaren nieuwe medewerkers toenemen. Het Centraal Planbureau verwacht dat ondanks de stijging van de werkloosheid de komende jaren de arbeidskosten in Nederland harder zullen stijgen dan in de rest van Europa onder druk van de arbeidsmarkt en de hoge inflatie, sinds 1998 is dit al het geval.

**Figuur 2.1** Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom '94-01' per provincie



In 2001 is de stijging van de gemiddelde loonsom per FTE 5%, terwijl de CAO-verhogingen een totaal van 3,5% kenden. Een gedeelte van het verschil van 1,5%-punt is te verklaren uit de gestegen werkgeverslasten, die deel uitmaken van de loonsom. Met bijna een op de twee mensen die op het salarismaximum zitten en dus geen periodieke verhoging meer kennen, is de rest van het verschil voor een groot deel toe te schrijven aan de mensen die nog een periodiek van gemiddeld 3% krijgen. In de stijging van de gemiddelde loonsom is dus niet te zien dat de provincies door vergrijzing of problemen op de arbeidsmarkt een grotere stijging van de loonsom per FTE kennen.

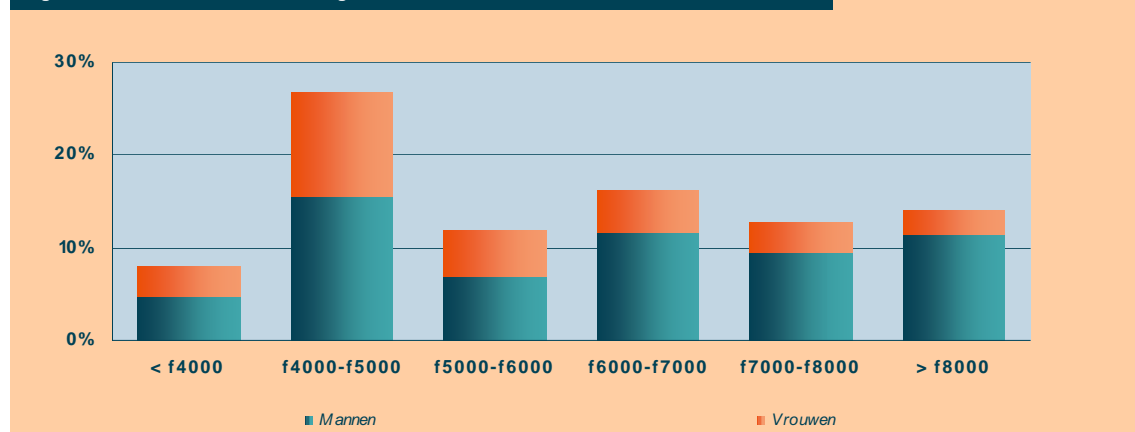
**Figuur 2.2** Gemiddelde loonsom per provincie



*Sector 2001*

De totale loonsom bedroeg 1.229 miljoen gulden. Door de sterke stijging in de salarissen van de afgelopen jaren, mede veroorzaakt door de vergrijzing, is de gemiddelde loonsom per FTE in de sector gestegen van f 88.000,- in 1998 naar f 102.000,- in 2001, wat een stijging met 15% betekent.

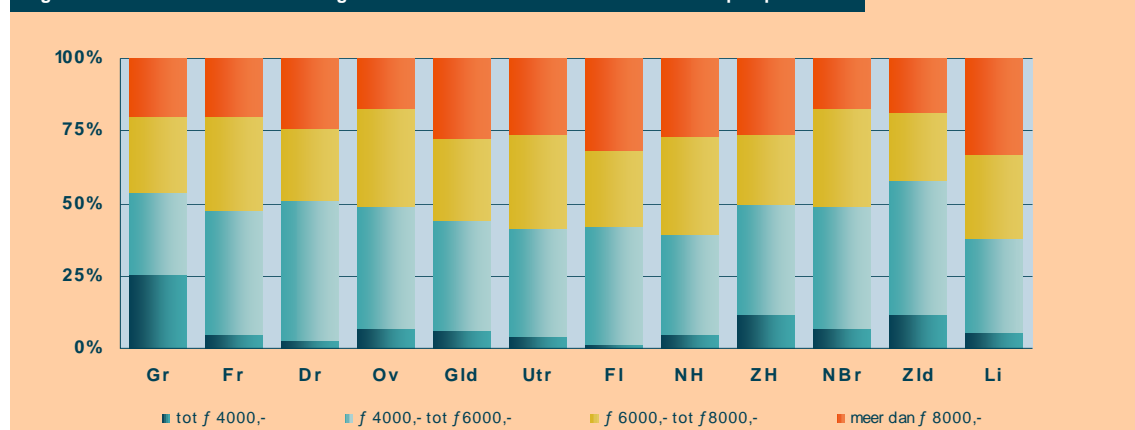
**Figuur 2.3** Procentuele verdeling van het aantal werknemers over salarisklassen



Eén op de vijf mannen zit in de salarisklasse tussen de f 5.000 en f 6.000, bij de vrouwen één op de drie. Eén op de zes mannen verdient meer dan f 8.000, bij de vrouwen maar één op de twaalf. Dit komt omdat weinig vrouwen leidinggevende functies hebben; daarnaast hebben vrouwen een minder lange carrière bij een provincie doorlopen, waardoor zij nog relatief lager in de schalen zitten.

*Verschillen tussen de provincies*

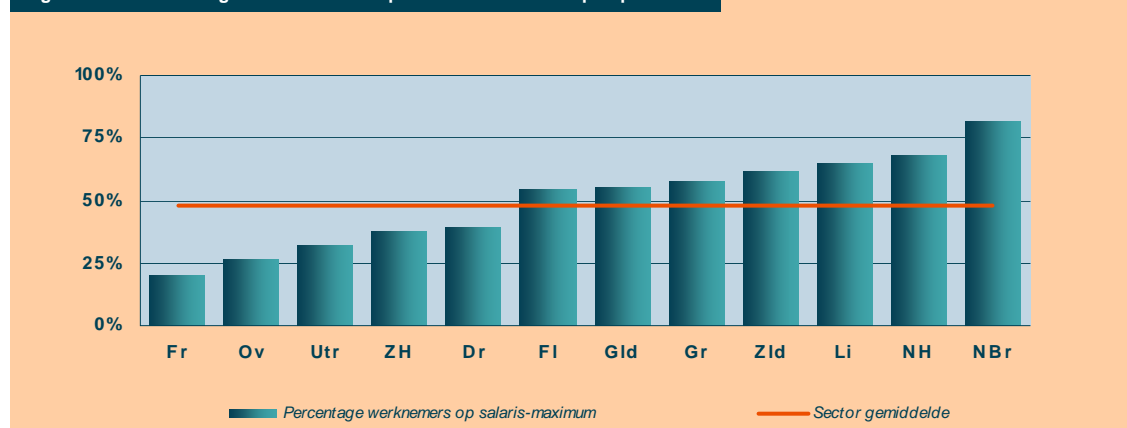
**Figuur 2.4** Procentuele verdeling van werknemers over salarisklassen per provincie



Groningen kent door het grote aantal uitvoerende functies een kwart van de werknemers dat minder dan f 4.000 verdient. Groningen, Zuid-Holland en Zeeland hebben naar verhouding veel uitvoerende functies; Flevoland en Drenthe kennen bijna geen uitvoerende functies meer.

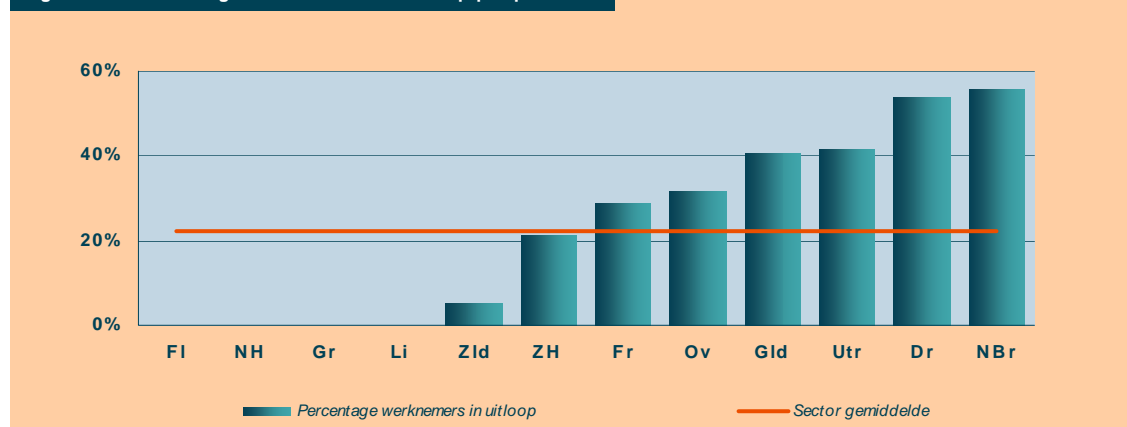
Noord-Brabant, Groningen en Flevoland kennen een sterke stijging van de totale loonsom. Bij Flevoland volgt dit uit de hoge stijging van het aantal mensen dat bij de provincie werkzaam is. Alle provincies, behalve Fryslân, kennen een stijging van de gemiddelde loonsom per FTE.

**Figuur 2.5 Percentage werknemers op salaris-maximum per provincie**



Door de vergrijzing in de sector komen er steeds meer mensen op het maximum van de salaris-schaal terecht. Na een daling in 2000 is het aantal mensen dat op het maximum zit, in 2001 weer iets toegenomen; in Utrecht, Overijssel en Noord-Brabant is sprake van een grote stijging.

**Figuur 2.6 Percentage werknemers in uitloop per provincie**



Vier provincies kennen geen uitlooschalen; in Zuid-Holland en Zeeland is de uitloop afgeschaft voor nieuw in diensttredend personeel. Bij de invoering van het nieuwe beloningsstelsel zullen de uitlooschalen in de overige zes provincies worden afgeschaft. Overijssel, Gelderland, Utrecht en Zuid-Holland kennen een daling van het aantal medewerkers in de uitloop. In Zuid-Holland en Overijssel neemt het aantal vrouwen in de uitloop toe.

In de provincies Drenthe, Limburg, Noord Brabant en Utrecht is de invloed van de vergrijzing op de loonsom het grootst, omdat daar relatief veel oudere mensen in de hogere salarisgroepen zitten.

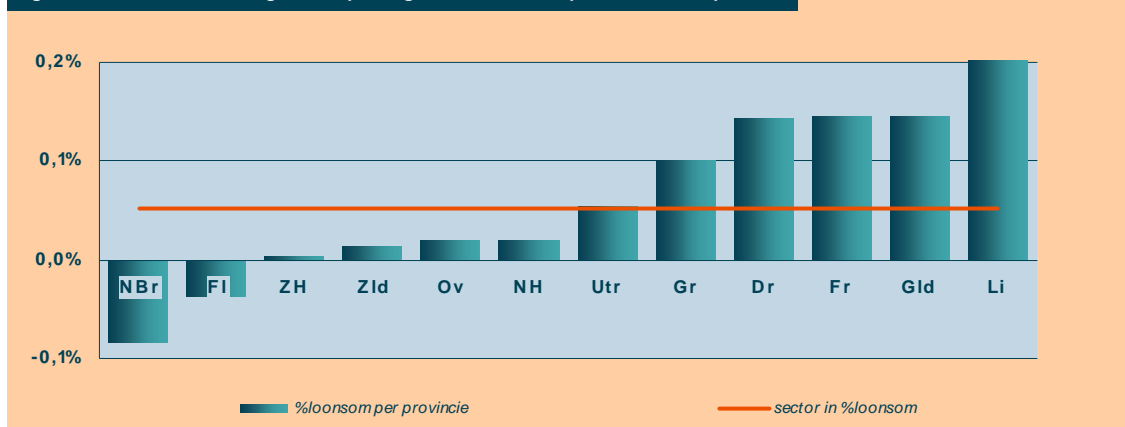
### 3. Overige kosten

#### Kopen en verkopen verlof

##### Trend

In de CAO 2000 - 2001 is afgesproken dat jaarlijks door elke werknemer maximaal 72 uur verlof gekocht dan wel maximaal 36 uur verkocht kan worden, mits voor 1 november van het voorgaande jaar aangevraagd en mits bedrijfs- en dienstbelangen zich er niet tegen verzetten. De regeling zorgt voor meer maatwerk met betrekking tot individuele arbeidstijden. Bij deeltijdwerk worden de maximale uren naar rato berekend, al zou men kunnen veronderstellen dat deelwerkers hier minder behoefte aan zullen hebben, omdat zij - veelal vanwege de combinatie van zorg en werk - een zeer bewuste keuze hebben gemaakt in te werken uren. Bij het totstandkomen van de regeling is verondersteld dat op sectorniveau in structurele zin de hoeveelheden te verkopen en de te kopen uren globaal tegen elkaar zouden wegvallen. Bij aanvang zou in sommige provincies door aanwezige verlofstuwmeren wat meer uren kunnen worden verkocht dan gekocht. Provincies, zoals Groningen en Zuid-Holland entameren het verkopen van het verlof doordat deze verkochte uren ook kunnen worden aangewend voor fiscaal vriendelijke (bruto = netto) zaken zoals de aanschaf van - mede voor het werk gebruikte - computers voor thuisgebruik. Zo'n lokale regeling leidt niet alleen tot een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket, maar ook tot een uitbreiding van de beschikbare arbeidstijd; dit laatste kan zorgen voor een (lichte) vermindering van de werk- en - waar relevant - de vacaturedruk.

Figuur 3.1 Saldo van werkgeversopbrengsten/kosten kopen en verkoop verlof

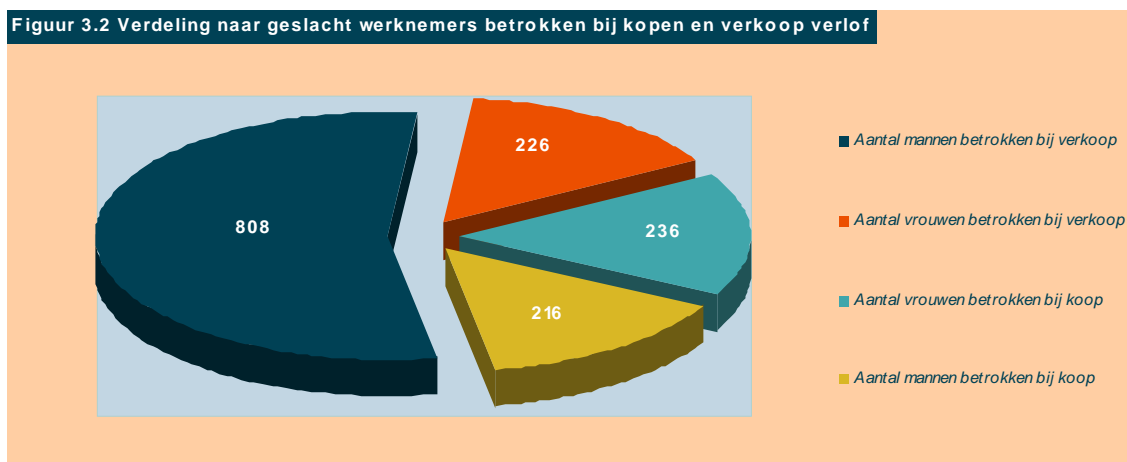


De mate waarin het saldo van verkopen en kopen ook feitelijke kosten voor de werkgever betekent, hangt af van de wijze waarop enerzijds de vrijkomende extra arbeidstijd aangewend kan worden binnen de prioriteitstelling van de werkgever en anderzijds de verloren uren kunnen worden opgevangen binnen de formatie, dan wel extra arbeidskrachten moeten worden ingehuurd. Omdat er in 2001 aan zowel werkgevers- als aan werknemerskant sprake was van een gewenningsfase, zal deze aanpassing pas na enkele jaren optimaal worden. Dan kan ook beoordeeld worden of de maxima verruimd kunnen worden, al past daarbij de kanttekening dat het maximum van het aantal te kopen uren mede bepaald is door de ondergrens van 144 uur die het BW stelt aan het jaarlijkse aantal verlofuren, zodat alleen een verhoging van het maximum aan te kopen uren voor de hand ligt.

### Sector 2001

Er werden 37.873 uren verkocht en 27.503 gekocht; per saldo was dus sprake van 10.369 uren meer werk. De werkgeverskosten door het verkopen bedroegen f 1,8 miljoen, waar f 1,1 miljoen opbrengsten voor de werkgever uit het kopen tegenover stonden. Het saldo-effect vertegenwoordigt een waarde van 0,05% van de loonsom, of te wel 6 FTE. Aangezien het maximum van de te kopen uren het dubbele is van het maximum van de te verkopen uren ligt de verhouding uitgedrukt in personen anders. In totaal was 11% van de provinciale werknemers betrokken bij deze regeling. Voor het verkopen van verlof werd gekozen door 8% van het personeel, voor het kopen door 3%.

Figuur 3.2 Verdeling naar geslacht werknemers betrokken bij kopen en verkoop verlof



Naar geslacht bestaan er verschillen: 12% van alle mannen was betrokken bij het kopen of verkopen van verlof tegen 10% van alle vrouwen. Een verklaring hiervoor ligt in het grote verschil tussen mannen en vrouwen in de mate waarin in deeltijd wordt gewerkt. Onderscheiden naar kopen en verkopen worden de verschillen veel groter: 9% van de mannen verkocht verlof tegen 5% van de vrouwen; 3% van de mannen kocht verlof tegen 5% van de vrouwen. Dit verschil kan verklaard worden uit het gegeven dat ook voltijd werkende vrouwen in de huidige maatschappelijke verhoudingen meer zorgtaken op zich nemen dan mannen. Zeker in provincies waar de cultuur heerst dat allerlei functies alleen in een aanstelling van 36 uur vervuld kunnen worden, zal veel gekozen worden voor het maximaal kopen van verlof.

Uitgedrukt in uren werd door mannen 16.050 uren meer verkocht dan gekocht; door vrouwen ligt het saldo andersom: er werd 5.681 uren meer gekocht dan verkocht. Als deze verhouding ook in de toekomst zo zou blijven, dan zou bij een verdere toename van het aandeel vrouwelijke werknemers het saldo van alle werknemers samen iets dalen. De saldokosten voor de werkgevers bedroegen bij de mannen 0,13% van de loonsom van alle mannen; bij de vrouwen is voor de werkgevers per saldo sprake van opbrengsten en wel ter waarde van 0,04% van de loonsom van alle vrouwen.

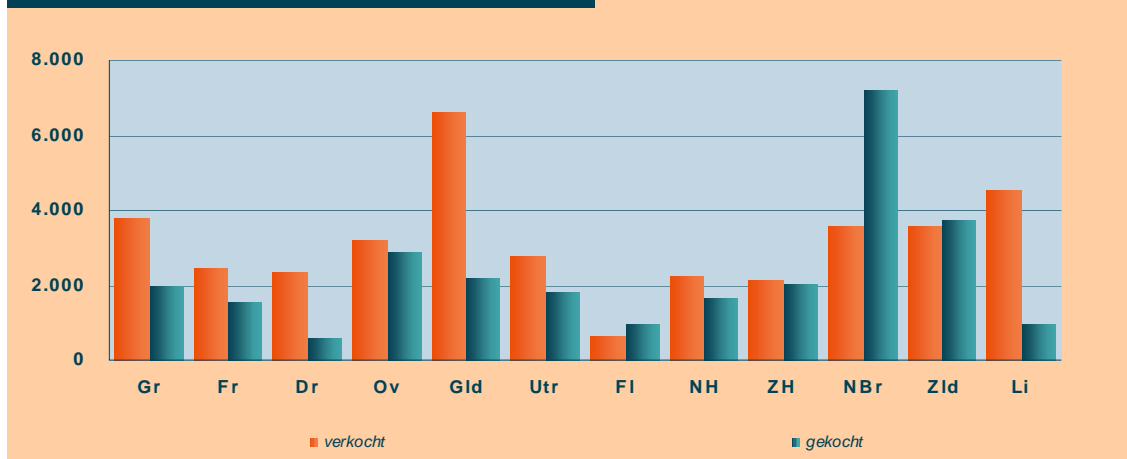
### Verschillen tussen provincies

De verschillen tussen provincies zijn erg groot. In Zuid-Holland was 5% van het personeel betrokken bij kopen of verkopen en in Gelderland 16%. Bij het kopen van verlof varieert het aantal betrokken werknemers van 1% in Groningen tot 8% in Noord-Brabant; bij het verkopen van 3% in Zuid-Holland tot 15% in Limburg. Alhoewel het aantal verlofuren in de hele sector gelijk is, bestaan er door de garantieregelingen voor het zittend personeel uit de geharmoniseerde verlofregeling nog zeer grote

verschillen tussen de provincies. Onderverdeeld naar geslacht zijn er ook grote verschillen. Bij de mannen is in Zuid-Holland 4% betrokken bij het kopen of verkopen, in Limburg 21%.; bij de vrouwen 5% in Zuid-Holland, in Zeeland 15%.

Bij het kopen varieert de betrokkenheid bij de mannen van 1% in Groningen tot 6% in Noord-Brabant, bij de vrouwen van 2% in Groningen tot 11% in Noord-Brabant. Bij het verkopen loopt dit bij de mannen van 3% in Zuid-Holland tot 20% in Limburg en bij de vrouwen van 2% in Noord-Brabant tot 14% in Gelderland. Alleen in Gelderland, Limburg, Groningen, Drenthe en Utrecht werd door vrouwen meer uren verkocht dan gekocht. Alleen in Noord-Brabant werd door mannen meer gekocht dan verkocht; omdat dit daar in veel sterkere mate ook gold voor vrouwen is in deze provincie sprake van een opmerkelijk hoog saldo uitgedrukt in uren.

Figuur 3.3 Kopen en verkopen verlof in uren per provincie



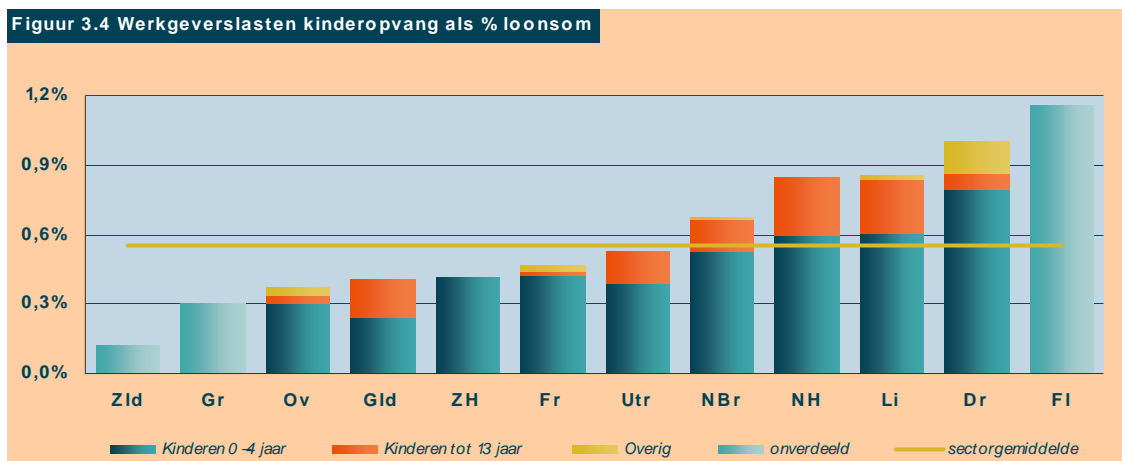
Uitgedrukt in kosten en opbrengsten kwam het saldo voor mannen in Noord-Brabant uit op 0, wat inhoudt dat er fors onderscheid was bij het kopen en verkopen naar inkomensgroepen. Opmerkelijk is verder dat in Flevoland het saldo bij de mannen uitgedrukt in uren zo gering was, dat door het relatief hogere saldo bij de vrouwen andersom, voor alle werknemers samen er meer uren werden gekocht dan gekocht. De gemiddelde werkgeverskosten per uur waren voor de sector bij verkopen f 45 en bij kopen f 41; dit verschil speelt niet bij vrouwen, maar wel bij mannen. Per provincie verschillen deze verhoudingen sterk; in sommige provincies zijn de gemiddelde kosten per uur bij kopen hoger dan bij verkopen. Algemene conclusies of hoger betaalden eerder geneigd zouden zijn tot kopen dan wel verkopen kunnen dus niet getrokken worden, noch bij mannen noch bij vrouwen.

### Kinderopvang

In het SPA-akkoord 2000 - 2001 is afgesproken dat elke provincie vanaf 2001 tenminste 0,3% van de loonsom moet besteden aan kinderopvang als bijdrage van de werkgever. Het blijkt dat die norm door de meeste provincies gemakkelijk gehaald wordt. In 2001 was het sectorgemiddelde 0,55%. Driekwart wordt besteed aan de opvang van kinderen van 0 tot 4 jaar. Ten opzichte van 2000 was sprake van een lichte stijging met 0,07 procentpunt; deze groei vond vooral plaats in de kosten voor 5 tot 13-jarigen. In de volgende CAO zal sprake zijn van een geharmoniseerde regeling, waardoor de aanspraken gelijk zullen zijn. Het feitelijk gebruik van de regeling wordt bepaald door de lokale cul-



tuur en de samenstelling van het personeelsbestand. In Noord- en Zuid-Holland, Noord-Brabant en Flevoland namen de kosten voor kinderopvang meer dan gemiddeld toe. Flevoland, Zeeland en Groningen kunnen de kosten niet onderverdelen naar leeftijdsgroepen. Zeeland zal zich moeten inspannen om vanaf 2002 te voldoen aan de minimale CAO-verplichting van 0,3%.



## Scholing

### Trend

Scholing, vooral gericht op de ontwikkeling van competenties van medewerkers, is een belangrijk instrument van HRM-beleid. In de CAO 2000-2002 is afgesproken dat provincies vanaf 2002 minimaal 2% van de loonsom beschikbaar stellen voor loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid. De kosten in verband met loopbaan- en mobiliteitsbeleid worden niet gemeten en zijn niet in deze cijfers meegenomen. Deze kosten zullen vanaf 2002 wel worden gevraagd, maar zullen in verband met de vergelijkbaarheid met andere sectoren apart geregistreerd worden. In de referentiemarkt voor de provincies is overigens een hoger percentage dan 2 voor alleen scholingskosten zeer gebruikelijk.

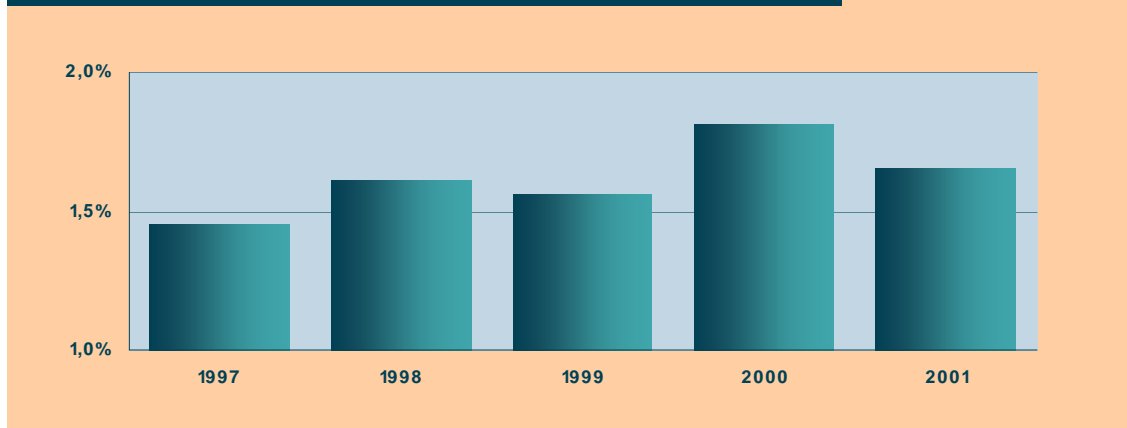
Het kabinet stimuleert de scholing in het algemeen - en die voor de leeftijdsgroep van 40 jaar en ouder in het bijzonder - met een afdrachtvermindering loonheffing voor een deel van de scholingskosten. De nadruk op de leeftijdsgroep van 40 jaar en ouder volgt uit de ervaring dat de scholingsinspanningen over het algemeen gericht zijn op jongere werknemers. Bij provincies is 60% van de werknemers 40 jaar of ouder, dus zou verwacht mogen worden dat in sterke mate gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om via extra afdrachtvermindering de scholing voor deze leeftijdsgroep voor een deel te financieren. Ook inhoudelijk past overigens een bijzondere aandacht voor de scholing van deze leeftijdsgroep zeer goed in een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

### Sector

Fryslân, Flevoland en Noord Holland zijn niet in staat om bij de scholingsuitgaven een onderscheid te maken tussen de leeftijdsgroepen boven en onder de 40 jaar. Zij maken dan ook geen gebruik van de afdrachtvermindering; andere provincies doen dit niet ten volle. Bij de overige 9 provincies gaat 41% van de totale scholingsuitgaven naar de leeftijdsgroep van 40 jaar en ouder; dit houdt in dat aan de leeftijdsgroep jonger dan 40 jaar (40% van de werknemers) 59% van de scholingsuitgaven wordt

besteed. De gemiddelde afdrachtvermindering loonheffing voor de totale scholingsuitgaven bedraagt 8% van deze kosten; voor de leeftijdsgroep van 40 jaar en ouder is dit 15%.

**Figuur 3.5 Percentage van de loonsom dat wordt besteed aan scholing 1997 - 2001**

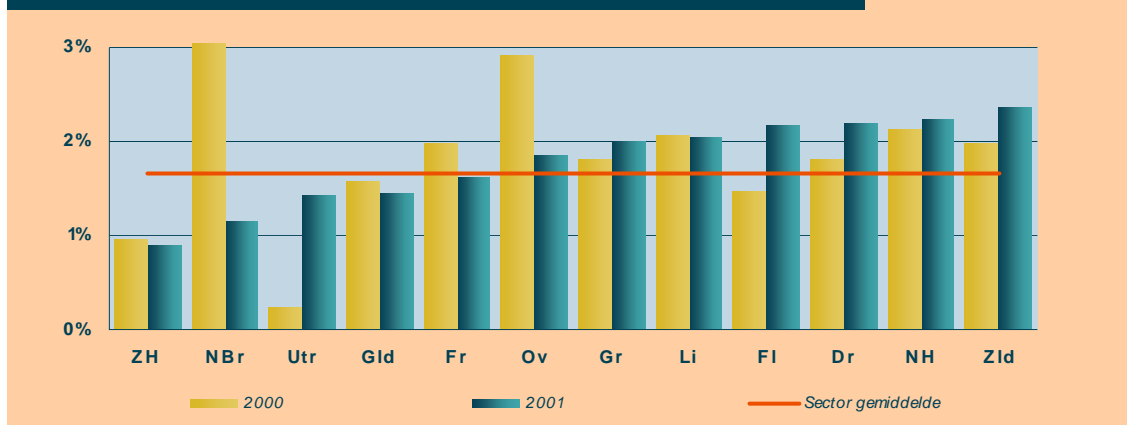


Aan scholing is in 2001 1,7% van de loonsom besteed; het percentage is daarmee net boven het niveau van 1998 uitgekomen. Het cijfer voor 2000 is vertekend doordat toen in Noord-Brabant en Overijssel forse extra inspanningen op scholingsgebied zijn geleverd, wat in 2001 heeft geleid tot een daling tot onder het daar gebruikelijke niveau.

*Verschillen tussen provincies*

Uit de cijfers over 2001 en eerdere jaren blijkt dat twee provincies zich fors zullen moeten inspannen om 2% te halen. De verschillen in percentages tussen provincies zijn opvallend groot; deze zouden te maken kunnen hebben met de (decentrale) wijze waarop scholingsuitgaven gemeten worden.

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



Het aandeel van de scholingsuitgaven dat besteed wordt aan de leeftijdsgroep van 40 jaar en ouder verschilt sterk tussen de provincies: van 71% in Drenthe tot 20% in Gelderland. De algemene afdrachtvermindering varieert van 15% in Zuid-Holland tot 2% in Groningen; toegespitst op de leeftijdsgroep van 40 jaar en ouder loopt deze uiteen van 24% in Utrecht tot 5% in Groningen.

## Betaald ouderschapsverlof

### Trend

Hoewel het aandeel van 50 jaar en ouder in de totale populatie toeneemt, blijft toch het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling betaald ouderschapsverlof stijgen, alsmede de kosten die daarmee gemoeid zijn. Deze trend valt reeds waar te nemen vanaf 1998. Een verklaring hiervoor is mede dat nu in alle provincies de regeling is uitgebreid tot kinderen boven de 4 jaar. Er valt waar te nemen dat vrouwen vollediger gebruik maken van de regeling door meer verlof op te nemen dan mannen. Dit kan te maken hebben met de feitelijke verdeling van zorgtaken tussen beide groepen en dus de mate waarin aan deze voorziening behoefte bestaat.

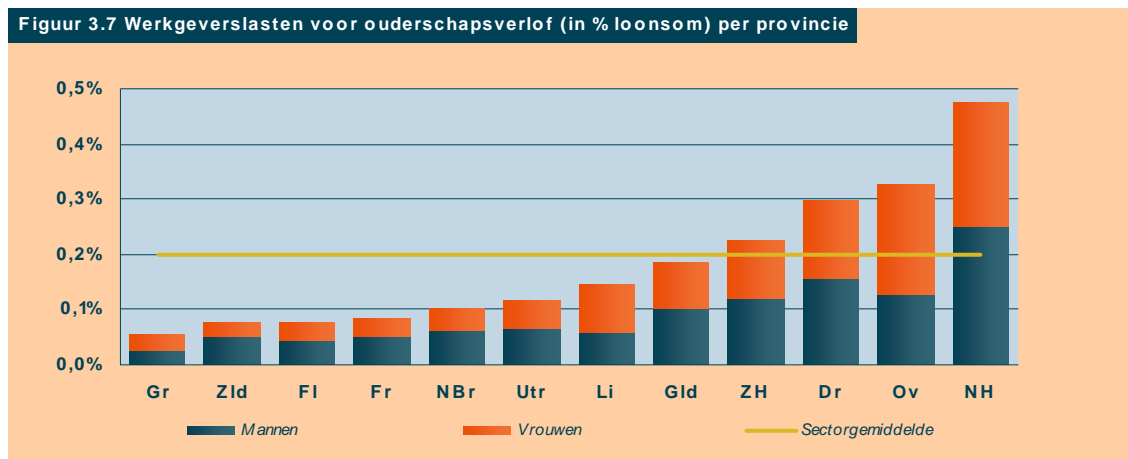
### Sector 2001

Het gebruik van de regeling kost de provincies 0,2% van de loonsom; de kosten zijn redelijk gelijk verdeeld over de seksen. Dit komt omdat de mannen de verlofmogelijkheden in omvang niet volledig benutten, omdat veel vrouwen met kinderen in deeltijd werken, waardoor er minder uren betrokken zijn en omdat het gemiddelde salaris van vrouwen lager ligt.

Het beroep op de regeling gemeten in uren steeg ten opzichte van het jaar ervoor met 15%; de kosten voor de werkgever - zijnde het productieverlies dat vaak gepaard gaat met het inhuren van tijdelijke krachten dan wel structurele aanpassing van de totale formatie - stegen met 25%.

### Verschillen tussen de provincies

Figuur 3.7 Werkgeverslasten voor ouderschapsverlof (in % loonsom) per provincie

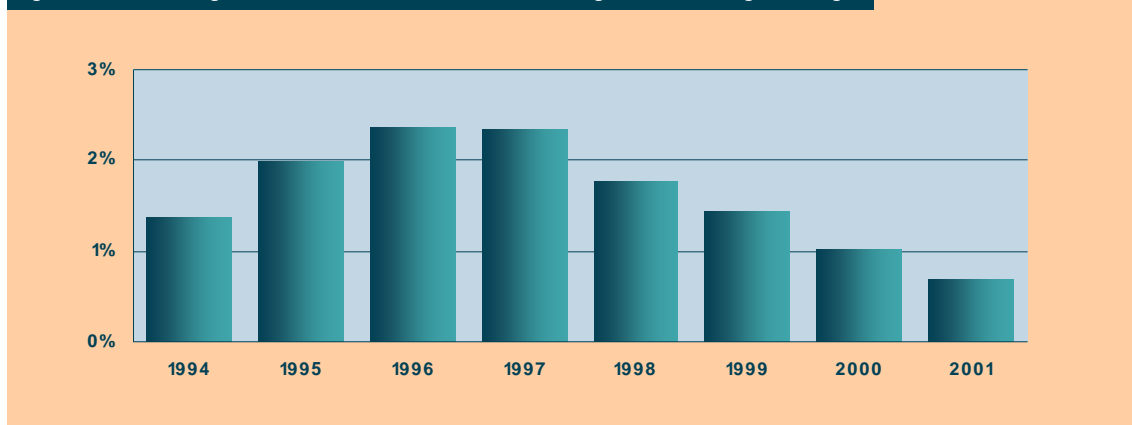


In Noord-Holland, waar de deelname aan de regeling traditioneel al hoog is, valt desondanks een opvallende groei te constateren. In Utrecht is sprake van een flinke afname. Er bestaan grote verschillen tussen provincies in het gebruik van de regeling, zowel in totaal als bij de verdeling tussen de seksen. Dat kan te maken hebben met verschillen in cultuur, onder meer tot uiting komend in de mate en omvang waarin vrouwen met kinderen werken, de feitelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen, de betrokkenheid van vaders bij jonge kinderen en de beschikbaarheid van familie en buuren voor zorgtaken. Het is niet zo dat in provincies waar de deelname gering is de verdeling daarvan over mannen en vrouwen significant anders is.

## Ontslag of wachtgeld

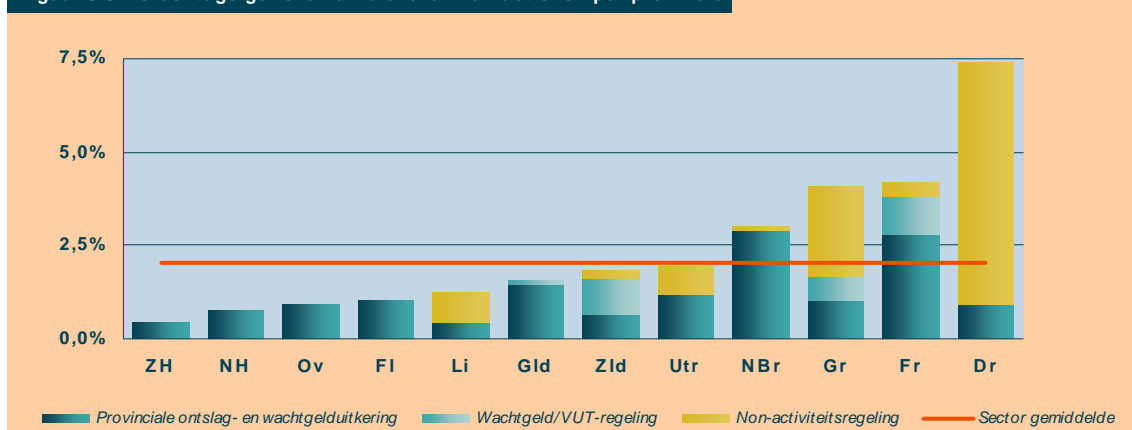
Sinds 1 januari 2001 is de Werkloosheidswet (WW) op het overheidspersoneel van toepassing. Het percentage van de loonsom dat wordt uitgegeven aan uitkeringen als gevolg van ontslag-, wachtgeld- of de wachtgeld-VUT-regeling is 0,75%. Hierin zijn niet begrepen – de zeer weinige - nieuwe WW-gevallen. De kosten van de lokale nonactiviteitsregelingen zijn ook niet opgenomen.

**Figuur 3.8** Percentage van de loonsom besteed aan wachtgeld- en ontslaguitkeringen



De belangrijkste oorzaak voor de daling van de wachtgeld- en ontslaguitkeringen is het stopzetten van de wachtgeld/Vut-regeling, omdat het sinds 1997 niet meer mogelijk is te stromen in deze regeling. Daarvoor in de plaats passen 7 provincies regelingen toe waarbij medewerkers van 55 jaar of ouder op non-activiteit worden geplaatst met (gedeeltelijk) behoud van salaris, met daarbij de afspraak dat de betrokkene bij het bereiken van het 61<sup>e</sup> jaar gebruik maakt van de FPU-regeling.

**Figuur 3.9** Percentage gewezen ambtenaren van actieven per provincie



Het aantal personen met een ontslag- of wachtgelduitkering bedroeg in 2001 168; ten opzichte van 2000 is dat een daling met 21%. Omdat een tijdige omzetting van wachtgeld naar WW niet mogelijk is gebleken heeft het kabinet besloten om de WW gefaseerd in te voeren. De WW geldt sinds 1 januari 2001 voor nieuwe gevallen en vanaf 1 januari 2003 voor de bestaande wachtgelders. In 2001 en 2002 neemt dit aantal bestaande wachtgelders sterk af omdat er geen nieuwe instroom meer is.

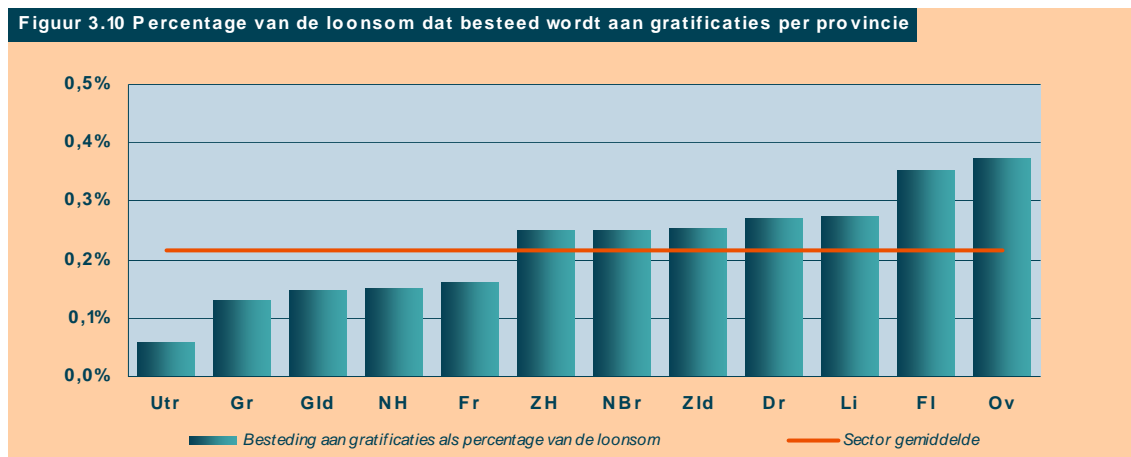
## Wet financiering loopbaanonderbreking

In 2001 is in geen enkele provincie gebruik gemaakt van deze wet die het recht geeft op een vergoeding aan de werkgever als bij palliatief verlof, studieverlof of zorgverlof een werkzoekende de vrijkomende arbeidstijd (tijdelijk) vervult.

## Ambtsjubileumgratificaties

De ambtsjubileumgratificatie kan gezien worden als een beloning voor trouwe dienst. In het kader van employability gaat het er om dat medewerkers zich ontplooiën en ontwikkelen en daarvoor kan ook mobiliteit naar een andere werkgever noodzakelijk zijn. Overigens worden voor de gratificatie de dienstjaren bij de overheid in brede zin meegeteld en niet uitsluitend die welke zijn doorgebracht bij een provincie. Daarmee wordt mobiliteit tussen overheden wel gelijk beloond met interne mobiliteit, maar niet die tussen overheid en markt. In een aantal provincies wordt om een belemmering om met FPU te gaan, weg te nemen, bij FPU een proportionele ambtsjubileumgratificatie toegekend. Dit past niet meer in een beleid gericht op het stimuleren dat oudere werknemers langer doorwerken.

Figuur 3.10 Percentage van de loonsom dat besteed wordt aan gratificaties per provincie



In 2001 is een bedrag aan ambtsjubileumgratificaties uitgegeven overeenkomend met 0,21% van de loonsom. In vergelijking met vorig jaar is dat een lichte stijging met 0,01 procentpunt; het langjarig gemiddelde bedraagt 0,22%. Opvallend hoog is het percentage dat in 2001 door Flevoland aan gratificaties is besteed; het langjarig gemiddelde in die provincie bedraagt 0,13%. Ook Zeeland en Limburg vertonen een stijging. Het percentage van Overijssel blijft op een hoog niveau. In Groningen is het aandeel ten opzichte van 2000 bijna gehalveerd.

## A&O-gelden

De provincies ontvangen ieder jaar via het provinciefonds gelden die bestemd zijn voor arbeidsmarkt- en opleidingsactiviteiten. In het SPA-akkoord 2000 - 2001 is een beleidskader afgesproken voor de besteding; de toetsing daarvan vindt op lokaal niveau plaats in het Georganiseerd Overleg. In 2001 is door de provincies gezamenlijk 1,4 miljoen gulden uitgegeven, dat is 0,1 miljoen meer dan het jaar daarvoor. Van dat bedrag is 78% besteed aan arbeidsmarkt- en de rest aan opleidingsactiviteiten. In 2000 werd relatief gesproken iets meer aan opleidingsactiviteiten uitgegeven.

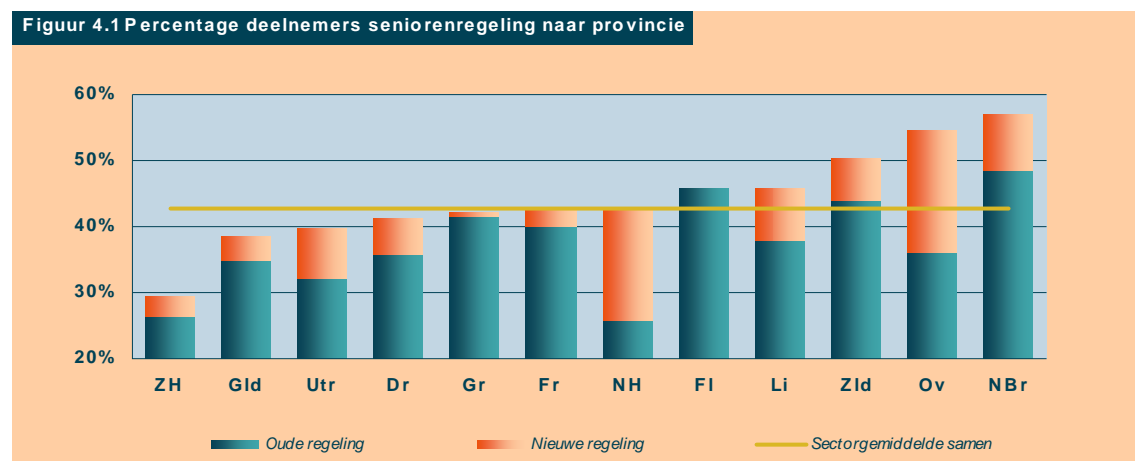
## 4. Deelname aan seniorenregelingen

### Sectorale seniorenregelingen

#### Trends

Vanaf 1 oktober 2000 kent de sector een FPU-Plus-regeling. De werknemer van 55 jaar en ouder die voor tenminste 15% deeltijdontslag 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 verder 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 de aanvulling. Als men voor de spilleeftijd van de gewone FPU (61 jaar dan wel in de toekomst 62 jaar) met volledige FPU gaat, dan wordt deze aanvulling naar rato verlaagd.

Figuur 4.1 Percentage deelnemers seniorenregeling naar provincie



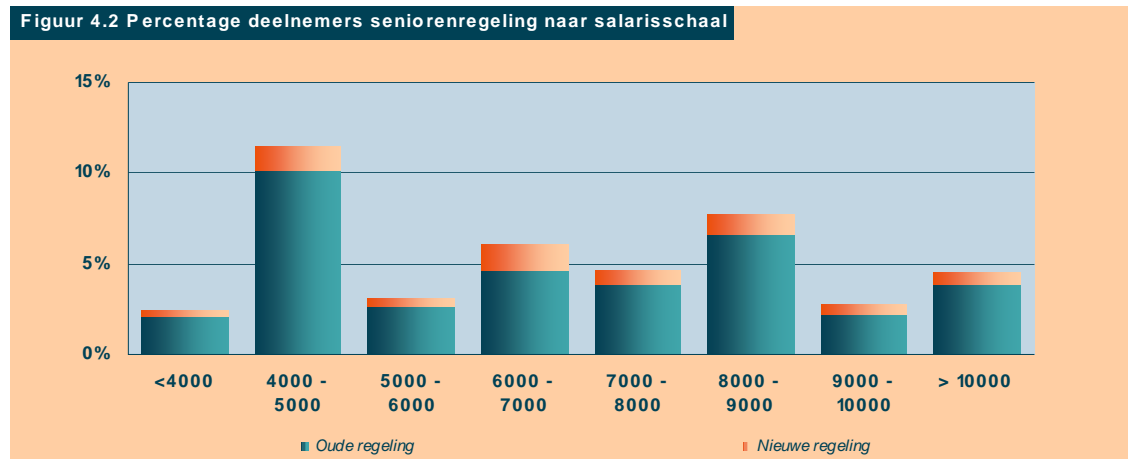
Voor de FPU-Plus kende de sector een andere seniorenregeling: in ruil voor een salariskorting vanaf 55 jaar een gemiddeld 32-urige werkweek en vanaf 60 jaar een keuze tussen een gemiddeld 32-urige en een gemiddeld 24-urige werkweek met een hogere salariskorting. Alle werknemers die op 1 april 2002 55 jaar of ouder waren en nog niet deelnamen aan de oude regeling, kunnen op een door hen te bepalen moment kiezen tussen de oude en de nieuwe regeling. Jongeren kunnen alleen gebruik maken van de nieuwe regeling. Bij de nieuwe instroom in 2001 koos de helft voor de nieuwe regeling en de andere helft voor de oude regeling. Anders dan de oude regeling zorgt de nieuwe regeling voor heldere financiële prikkels ten behoeve van een bewuste keuze van zowel het moment van de start van de deelname aan de regeling als van het moment van volledig uittreden; dit kan betekenen dat velen de keuze voor of de nieuwe regeling uitstellen tot enkele jaren later dan hun 55<sup>e</sup> jaar. Slechts weinigen van de deelnemers aan de oude seniorenregeling hebben gebruik gemaakt van de tot 1 januari 2001 bestaande gelegenheid over te stappen naar de nieuwe regeling, hierdoor zal het aantal deelnemers aan de oude regeling de komende jaren nog overheersen.

Door de toenemende vergrijzing in de sector neemt het aantal 55-plussers, en dus potentiële gebruikers van de seniorenregelingen, toe. Daarnaast neemt het aantal mogelijke gebruikers toe doordat voor alle werknemers die op 1 april 2002 jonger dan 55 jaar zijn, de FPU-uitkering bij volledige uittreding op 61 jaar lager dan 70% is; dit zal er toe leiden dat veel meer werknemers pas op hun 62<sup>e</sup> jaar volledig en daarvoor gedeeltelijk zullen uittreden. Een dempende werking op het deelnemingspercentage van de sectorale regelingen gaat uit van de sinds 1997 bij reorganisaties toegepaste lokale nonactiviteitsregelingen, in 2001 nog toegepast in zeven provincies. Voor de berekening van het deelnemingspercentage is het aantal deelnemers aan de seniorenregelingen gerelateerd aan het aantal potentiële gebruikers aan de regelingen, zijnde werknemers van 55 jaar en ouder die geen gebruik maken van deze non-activiteitregelingen.

#### Sector 2001

Het percentage deelnemers aan de oude en nieuwe seniorenregeling samen bedraagt 40% in de leeftijdsgroep 55 - 59 jaar en 54% in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder. Het aantal werknemers, dat gebruik maakt van de seniorenregelingen is - uitgedrukt in FTE - gelijk aan 837; waarvan 133 gebruikers van de FPU-Plus-regeling. Het grote aandeel van de oude regeling komt omdat instroom in de nieuwe regeling pas mogelijk is vanaf 1 oktober 2000. Driekwart van de deelnemers zit in de leeftijdsgroep 55 - 59 jaar. Voor de groep 55 - 59 jaar ligt het percentage deelnemers bij mannen 2%-punt hoger dan bij vrouwen; voor de groep 60 jaar en ouder ligt het percentage deelnemers bij vrouwen 15%-punt hoger dan bij mannen. Vrouwen van 60 jaar en ouder kiezen wat meer dan mannen voor slechts 15% uittreden; dit komt omdat de helft van deze vrouwen al in deeltijd werkt. In 2001 maakt de helft van de deelnemers aan de nieuwe regeling gebruik van de optie om meer dan 15% uit te treden; de regeling kent meer keuzemogelijkheden dan de oude. De helft van de deelnemers aan de nieuwe regeling is 58 jaar of ouder; dit is een fractie hoger dan in de oude regeling.

Figuur 4.2 Percentage deelnemers seniorenregeling naar salarisschaal

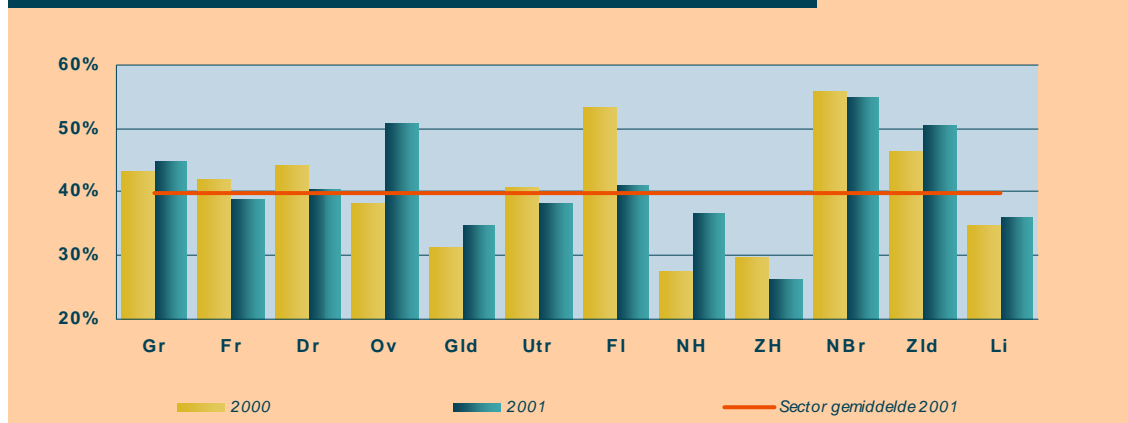


Voor de IWW-enquête 2001 zijn de specifieke cijfers van de inkomensverdeling voor de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder gevraagd, zodat voor het eerst de inkomensverdeling van de deelnemers aan de seniorenregelingen vergeleken kan worden met die van de totale groep van 55 jaar en ouder. Een goede afspiegeling tussen deelnemers aan beide regelingen samen en de totale leeftijdsgroep wordt gevonden in de meeste inkomensgroepen. Een lichte ondervertegenwoordiging is zichtbaar in de inkomensgroepen tot f 5.000 en boven f 10.000; een lichte oververtegenwoordiging is te vinden in de groepen f 6.000 – f 7.000 en f 8.000 – f 9.000.

*Verschillen tussen provincies*

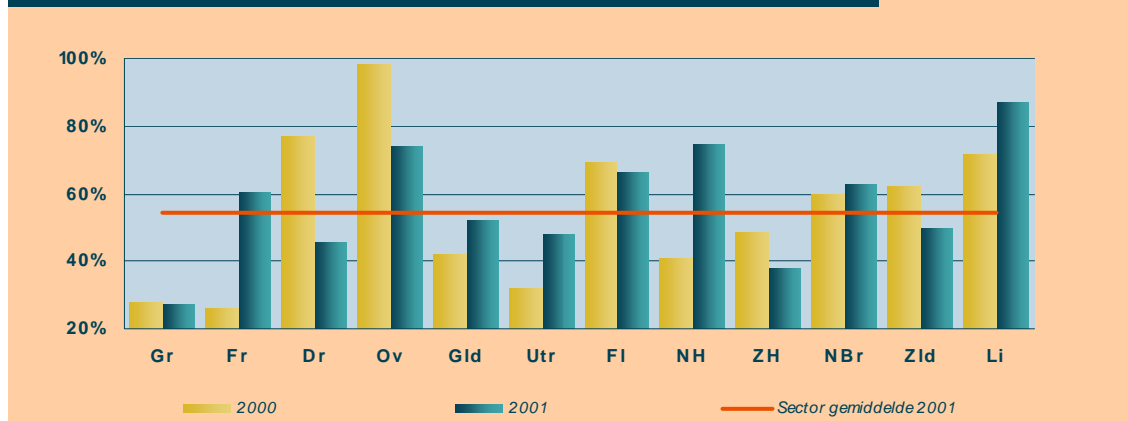
In Flevoland is in 2001 geen gebruik gemaakt van de FPU-Plus-regeling. De deelname in Noord-Holland aan de oude regeling is laag gebleven onder invloed van het tot 2000 bestaan van een lokale regeling; de deelname in Noord-Holland aan de nieuwe regeling is, op Overijssel na, het hoogste van de sector. In Limburg is het aandeel van de deelnemers aan de oude regeling met een inkomen van meer dan f 9.000,- opvallend hoog; het dubbele van het sectorgemiddelde.

**Figuur 4.3 Percentage deelnemers seniorenregelingen per provincie: 55-59 jaar**



De deelname in Zuid-Holland in de leeftijdsgroep 55 – 59 jaar is laag en is sinds 1997 steeds teruggelopen. Ook de introductie van de nieuwe regeling laat daar geen verandering zien; vooral de deelname van mannen ligt ver beneden het sectorale gemiddelde. Noord-Brabant en Zeeland zitten bij de leeftijdsgroep 55 – 59 jaar altijd al boven het sectorgemiddelde; in de overige provincies schommelt het beeld per jaar redelijk sterk. Overijssel zit nu weer boven het sectorgemiddelde, nadat in 2000 de provincie voor het eerst onder het sectorgemiddelde was terechtgekomen. De deelname in Groningen is elk jaar iets gestegen en ligt nu duidelijk boven het sectorgemiddelde.

**Figuur 4.4 Percentage deelnemers seniorenregelingen per provincie: 60 jaar en ouder**



Overijssel heeft in alle jaren in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder een deelname van ruim boven de 70%; Noord-Brabant altijd boven de 60%. Opvallend gestegen in deze leeftijdsgroep is Noord-Holland; de sterke daling in Drenthe komt vanwege de vertraagde uitstroom naar de volledige FPU



als gevolg van de eerdere reorganisatie. In de oude seniorenregeling kon men op 60 jarige leeftijd kiezen tussen de 3-dagen- en de 4-dagenregeling.

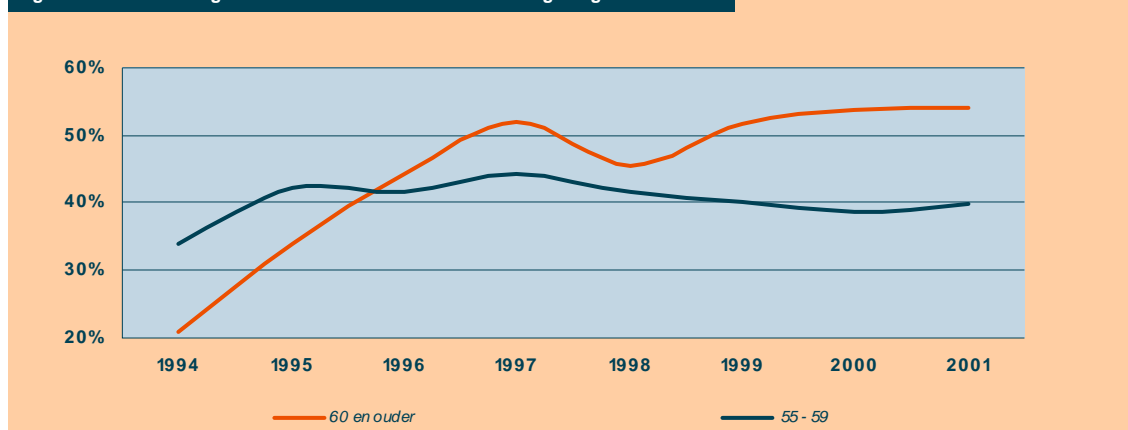
In de nieuwe regeling kan men kiezen voor elk uitredingspercentage, mits maar tenminste 15% wordt uitgetreden, hetgeen ongeveer gelijk is aan de 4-dagen-regeling. Anders dan in de oude regeling kan men deze keuze voor meer dan 15% al vanaf 55 jaar maken en kan men op een leeftijd naar keuze het uitredingspercentage verhogen.

Voor de vergelijking wordt hier voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder deelname van exact 15% in de nieuwe regeling geteld bij het gebruik van de 4-dagenregeling uit de oude regeling; deelnemers aan de nieuwe regeling die kiezen voor meer dan 15% uitreding zijn geteld bij deelnemers aan de 3-dagen-regeling uit de oude regeling. De nieuwe regeling heeft voor deze leeftijdsgroep gezorgd voor een aanzienlijke verschuiving van 15% uittreden, naar meer dan 15% uittreden. Voor meer dan 15% uittreden valt vooral de sterke stijging op in Limburg, Noord-Holland en Noord-Brabant en de daling in Fryslân en Drenthe. Voor 15% uittreden, leidt dit mede tot een stijging in Fryslân en dalingen in Limburg, Drenthe en Noord-Brabant.

#### *Vergelijking met eerdere jaren*

De invloed van de FPU-Plus-regeling op de deelname aan de regelingen samen is nog niet met zekerheid vast te stellen gezien de korte periode waarvoor deze regeling van toepassing was; er is in ieder geval geen sprake van een door sommige bonden verwachte daling vanwege de wat sterkere financiële effecten van de nieuwe regeling bij gebruik op een leeftijd tussen de 55 en 59 jaar.

**Figuur 4.5** Percentage deelnemers aan de seniorenregeling in de sector



Het aantal deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994-2001 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, welke het gevolg was van toen lopende discussies in een SPA-werkgroep seniorenbeleid over mogelijke wijziging van de regeling.

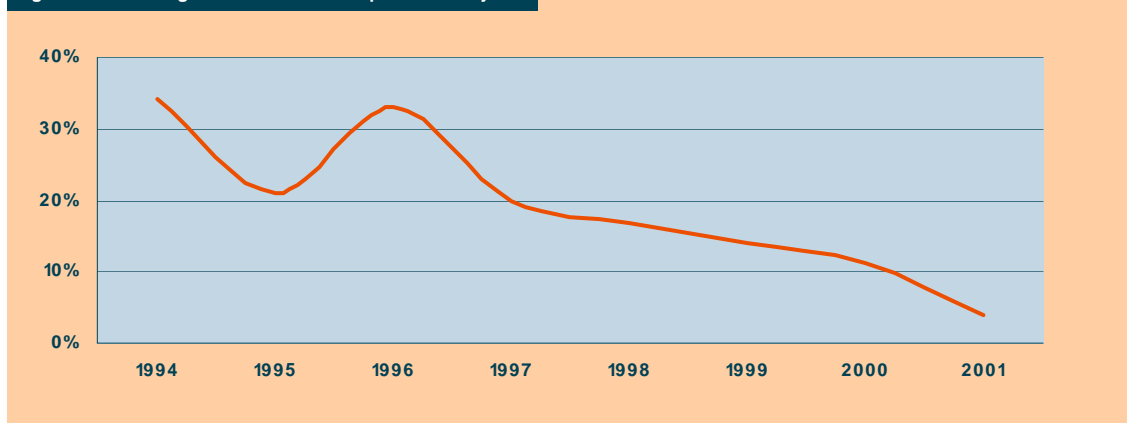
De sinds 1997 licht dalende tendens van de deelname voor de leeftijdsgroep 55-59 jaar is in 2001 gewijzigd in een lichte stijging. Alleen bij de start van de oude seniorenregeling in 1994 was het deelnemingspercentage bij deze leeftijdsgroep nog hoger dan voor de groep van 60 jaar en ouder.

## Centrale FPU-regeling

### Trends

In 1997 is de VUT omgezet in de FPU. Men kan vanaf 55 jaar uittreden tegen een uitkering, waarvan de hoogte afhankelijk is van de leeftijd bij uittreden. Andere wijzigingen waren onder meer de verlaging op termijn van de uitkering en een financiële prikkel wanneer later uitgetreden wordt dan de 'spilleeftijd'. De spilleeftijd is 62 jaar voor de groep die op 1 april 2002 jonger dan 55 jaar is; voor ouderen 61. De cijfers laten niet zien dat een lagere uitkering bij FPU aanleiding is om later dan bij de VUT uit te treden; dit wordt verklaard door de hoge netto-uitkomst van een FPU-uitkering. Het aantal werknemers dat gebruik kan maken van de FPU op grond van dienstjaren bij de overheid, neemt af doordat de gemiddeld hoger opgeleide medewerker later is gaan deelnemen aan het arbeidsproces. Vanaf 1 april 2000 kan men pas vanaf 41 dienstjaren gebruik van deze regeling maken, waardoor er tot 1 april 2001 nauwelijks meer instroom op grond van dienstjaren plaatsvond. Vanaf 1 april 2003 moet men tenminste 42 dienstjaren hebben, vanaf 1 april 2006 43.

Fig 4.6 Percentage VUT/FPU 40 resp. 41 dienstjaren



De FPU-regeling kende een "weeffout" doordat de uitkering niet of nauwelijks omhoog ging als men later dan 61 jaar uittrad; hierdoor ontbrak de financiële prikkel om langer door te werken. Op initiatief van de sector provincies is de regeling vanaf 1 augustus 2001 aangepast; een verdere aanpassing op dit gebied zal plaatsvinden vanaf 1 januari 2003. In de CAO 2000 – 2001 is een sectoraal kader voor lokaal leeftijdsbewust personeelsbeleid overeengekomen. Naar verwachting zal het enige tijd duren voordat de effecten van de centrale maatregelen, de sectorale FPU-Plus-regeling en het lokale beleid zichtbaar worden in een stijging van de gemiddelde sectorale uittredingsleeftijd.

### Uitkomsten FPU onderzoek

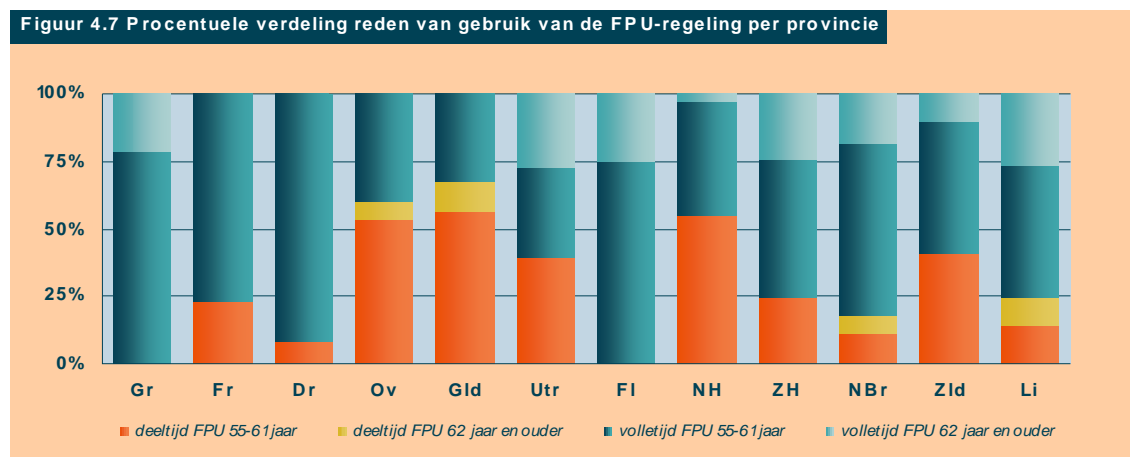
Om het gedrag van potentiële FPU-ers in kaart te brengen is eind 2001 een onderzoek gehouden onder overheidswerknemers in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder. 47% van hen dacht serieus na om al voor het 58<sup>e</sup> levensjaar met FPU te gaan. Hoe hoger de opleiding hoe later men serieus gaat nadenken over de FPU. Voor 10% is de werkdruk en de sfeer op het werk de belangrijkste aanleiding om met FPU te gaan. Bij vrouwen en bij middensalarissen vormt gezondheid een belangrijker aanleiding voor FPU dan bij mannen en bij hoge salarissen. Voor mannelijke 61-jarigen is de vrije tijd de belangrijkste aanleiding voor FPU.

Vooral hoger opgeleiden hebben aanvullende financiële middelen achter de hand voor vervroegde uittreding; dit varieert van koopsompolissen tot de overwaarde van het eigen huis. De hoogte van de uitkering weegt zwaarder bij mannen dan bij vrouwen bij het bepalen van het moment waarop men met FPU gaat. Voor hoog opgeleiden weegt de hoogte van het ouderdomspensioen hierbij zwaar mee. Gevraagd naar de gewenste hoogte van een bonusbedrag voor één jaar langer werken dan blijkt dat 50% van alle ondervraagden daartoe bereid is bij een bonus van f 15.000; voor mannen ligt dat op f 11.000, voor vrouwen op f 40.000.

#### Sector 2001

Het aantal werknemers (FTE) dat met FPU gaat, bedraagt 235; daarvan is 87% man. Vrouwen maken wat minder gebruik van de FPU, maar in deze leeftijdsgroep zijn er nog weinig vrouwen (14%). Het deelnemingspercentage voltijd-uittreding uitgedrukt in het totaal van het aantal potentiële deelnemers van 55 jaar en ouder is licht gedaald tot 11%. Op grond van dienstjaren gaat 5% van de FPU-ers eerder dan op 61 jaar. Het aandeel van het aantal werknemers dat op of na het 62e jaar gebruik maakt van de FPU is 12%; in andere overheidssectoren is dat aandeel gemiddeld 9%.

Figuur 4.7 Procentuele verdeling redenen van gebruik van de FPU-regeling per provincie



Onder invloed van de deeltijdtoekenningen is de spreiding over de leeftijdsgroepen waarop men met FPU gaat wat evenwichtiger geworden. Dat laat onverlet dat de spilleeftijd van 61 jaar er duidelijk uit blijft springen. Van de voltijd-uittreders gaat 67% precies op de spilleeftijd van 61 jaar. Dit verandert pas na enkele jaren als de FPU-Plus-regeling er toe leidt dat meer werknemers na hun 61<sup>e</sup> uittreden.

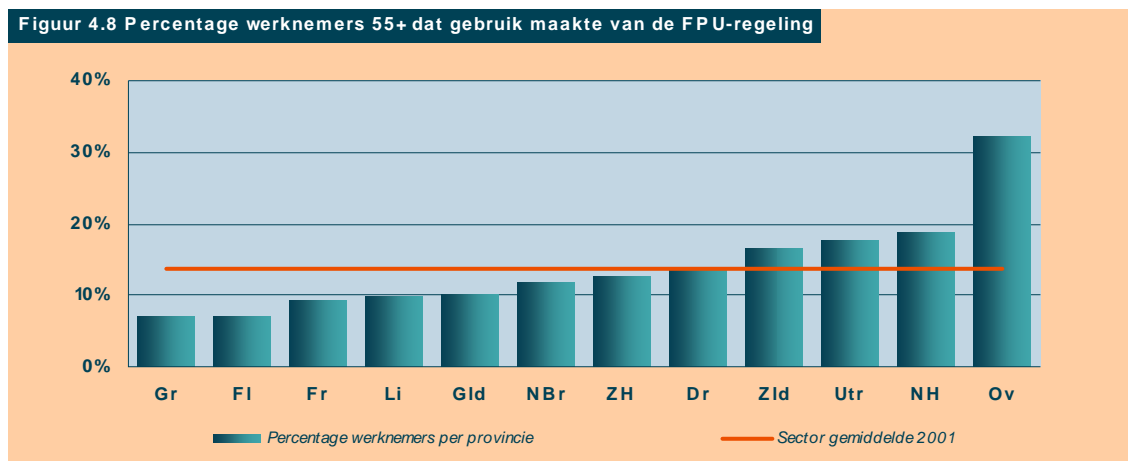
#### Verschillen tussen de provincies

In provincies die in het verleden in het kader van een reorganisatie een nonactiviteitsregeling hebben toegepast, ligt de deelname aan de volledige FPU de eerste jaren daarna vanzelf wat hoger omdat in de nonactiviteitsregeling is bepaald dat bij het bereiken van de spilleeftijd van 61 jaar een gebruiker van zo'n regeling automatisch overgaat naar de centrale FPU-regeling. In Fryslân en Drenthe is niet op 62 jaar of ouder uitgetreden. Opvallend is het hoge aandeel (meer dan 20%) dat met FPU ging op 62 jaar of ouder in Groningen, Utrecht, Limburg, Flevoland en Zuid-Holland. In 2000 lag dit aandeel echter in vier andere provincies relatief hoog, zodat hier niet van een trend gesproken kan worden.

In Overijssel is 31% van de gehele groep van 55 jaar en ouder in 2001 met gehele of gedeeltelijke FPU gegaan. Dit relatief hoge deelnemingspercentage wordt voor een belangrijk deel verklaard door

het grote aandeel deeltijd FPU-uitkeringen in deze provincie. Alleen in Gelderland, Noord-Brabant, Flevoland en Fryslân ligt het aandeel van de vrouwen dat gebruik maakt van de centrale FPU-regeling hoger dan dat van de mannen; in Noord-Brabant zelfs twee keer zo hoog.

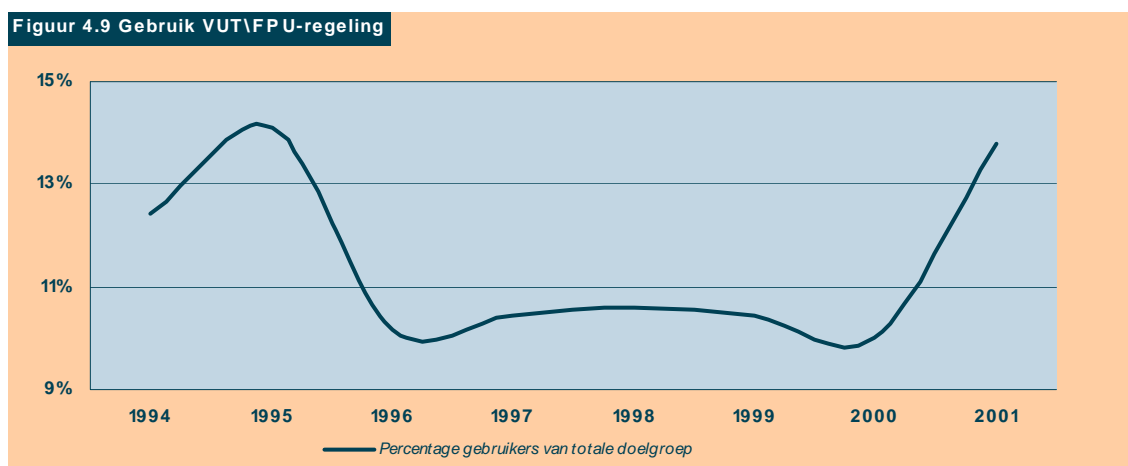
**Figuur 4.8 Percentage werknemers 55+ dat gebruik maakte van de FPU-regeling**



#### Vergelijking met eerdere jaren

De stijging in 2001 van het percentage werknemers dat met FPU ging, wordt veroorzaakt door de zeer sterke stijging van het aantal deeltijd FPU-uitkeringen. Het percentage is sterk toegenomen in Overijssel, Noord-Holland, Utrecht en Zeeland en sterk gedaald in Drenthe en Groningen. De daling in Drenthe wordt veroorzaakt doordat veel minder ouderen dan in 2000 via de eerder toegepaste reorganisatieregeling in de FPU kwamen.

**Figuur 4.9 Gebruik VUT\FPU-regeling**



De stijging van de VUT-deelname in 1995 en de daling in 1996 zijn veroorzaakt door de grote schaal waarop sociale plannen in 1995 gebruik maakten van de VUT-regeling. Daarna is de deelname tot 2001 redelijk gelijk gebleven. Vanaf 1 april 1997 zijn alleen nog toekenningen FPU mogelijk; vanaf 1 oktober 2000 stimuleert de FPU-Plus-regeling deeltijd FPU. In de periode 1 april 1997 tot 1 januari 2002 wijkt het sectorale gebruik van de FPU gerelateerd aan de actieve populatie van 55 jaar en ouder niet sterk af van het gemiddelde van de overheidssectoren. De gemiddelde uitkering in de sector is wat hoger dan op grond van het gemiddelde salaris van de sector verwacht mag worden.

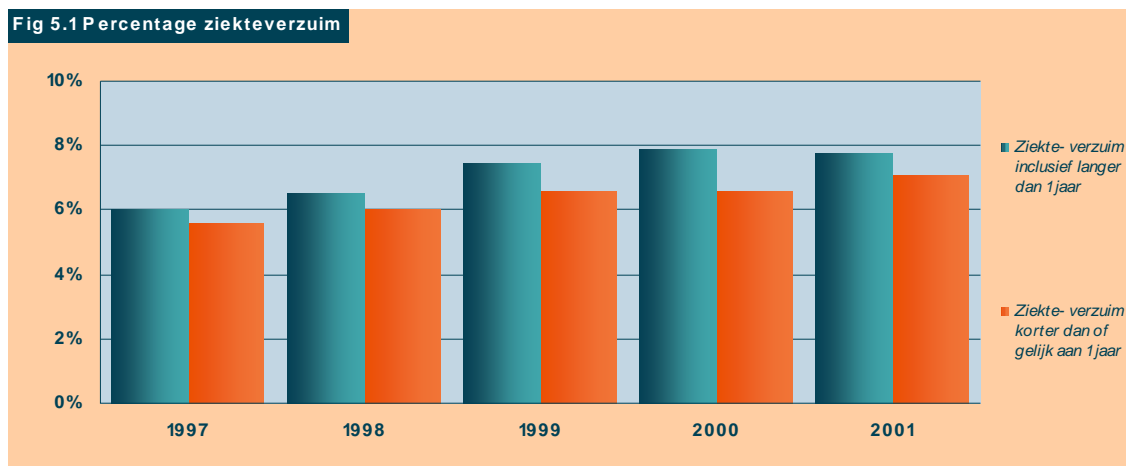
## 5. Ziekteverzuim

### Trends

In het afgelopen decennium heeft het Kabinet een krachtige inspanning geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Belangrijke wettelijke maatregelen zijn geweest de Wet terugdringing ziekteverzuim, de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA), de Wet premiedifferentiatie en marktwerking (Pemba), de gedeeltelijke afschaffing van de Ziektewet en recentelijk de Wet verbetering poortwachter. In 2002 zal naar verwachting het Kabinet ook een wetsvoorstel indienen voor een ingrijpende wijziging van de WAO, zulks naar aanleiding van het advies van de Commissie Donner en het SER-advies.

Mede met het oog op de terugdringing van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen zijn er ook ingrijpende wijzigingen doorgevoerd in de organisatie van de uitvoering van de sociale zekerheid, recentelijk met de inwerkingtreding van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) die ten doel heeft een activerend stelsel tot stand te brengen waarin voorrang wordt gegeven aan werk. De WAO vanaf 1996 en de Ziektewet vanaf 2001 zijn van toepassing op overheidspersoneel. Voor de werkgevers betekent dit 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.

Fig 5.1 Percentage ziekteverzuim



Hoewel er sprake is van een lichte daling ten opzichte van 2000 stemmen de cijfers over 2001 nog niet hoopvol en geven ze aan dat er in de provincies nog heel wat inspanningen moeten worden verricht om het ziekteverzuim tot een aanvaardbaar niveau te brengen. Die noodzaak geldt voor alle provincies, zij het voor sommige provincies meer dan voor andere. 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 geeft echter weer aanleiding tot de verwachting dat er sprake zou zijn van een laag verzuim. De achterliggende oorzaken van het aanmerkelijk hogere ziekteverzuim onder vrouwen dan onder mannen dienen te worden bekeken en er moeten maatregelen worden getroffen

om te voorkomen dat er vanwege het hoge ziekteverzuim een afnemende bereidheid gaat ontstaan om vrouwen in dienst te nemen.

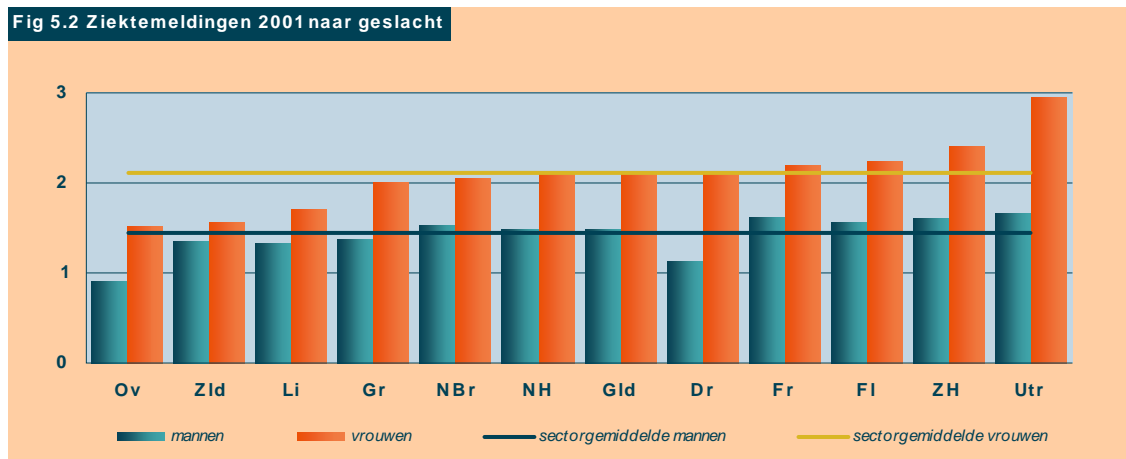
Op het niveau van de sector hebben sociale partners eind 2001 afspraken gemaakt om in 2002 een ARBO-convenant af te sluiten voor alle provincies. Daarin zullen concrete maatregelen worden vastgelegd om ziekteverzuim en WAO-instroom in de provincies terug te dringen. De in de IWW-enquête 2001 opgenomen cijfers inzake het ziekteverzuim dienen als nulmeting voor het ARBO-convenant en kunnen aanleiding zijn om in dat kader nader onderzoek te (laten) verrichten naar de oorzaken van het ziekteverzuim. Reductie van de arbeidsrisico's werkdruk en RSI zullen in het ARBO-convenant speerpunten zijn.

Terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is niet alleen van belang vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. Zij is ook noodzakelijk ter versterking van de positie van de provincies op de arbeidsmarkt. Een werkgever met een hoog ziekteverzuim is immers geen aantrekkelijke werkgever. Bestrijding van ziekteverzuim is daarnaast een belangrijke stap om de toekomstige WAO-instroom te beperken waardoor minder beroep op de arbeidsmarkt hoeft te worden gedaan.

#### Sector 2001

Het ziekteverzuim (het gaat hier steeds om ziekteverzuim exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof) bedraagt voor de sector als geheel 7,7%. Als alleen wordt gekeken naar het ziekteverzuim korter dan 1 jaar dan bedraagt het 6,3%. Het ligt een stuk hoger dan in de marktsector. Daar bedraagt het ziekteverzuim over het jaar 2001 korter dan 1 jaar 5,4%. De gemiddelde ziekteduur per ziekmelding is 14,8 dagen. Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE is 1,7.

Fig 5.2 Ziektemeldingen 2001 naar geslacht

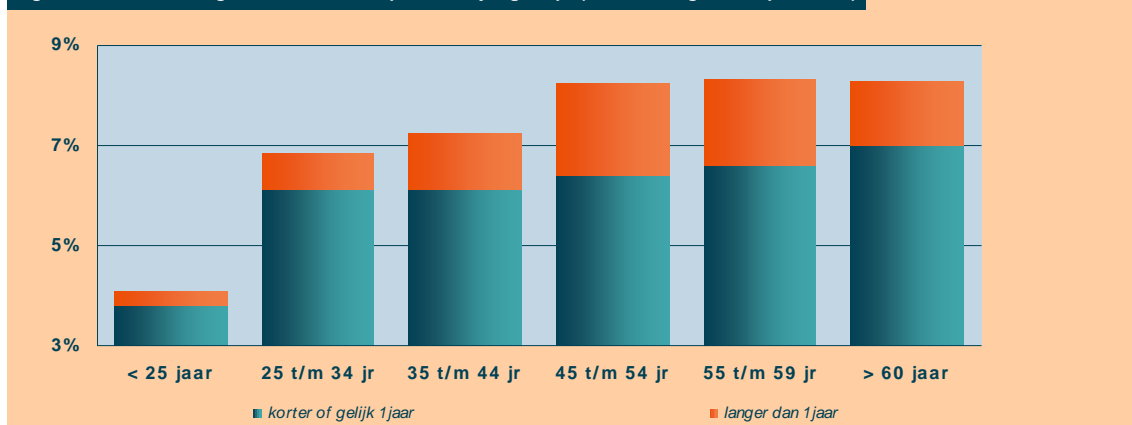


Het ziekteverzuim onder vrouwen is een stuk hoger dan onder mannen. Het ziekteverzuim onder mannen bedraagt 6,5%, bij vrouwen 10,4%. Ook de gemiddelde verzuimdure is 3 dagen hoger dan onder mannen. Hetzelfde geldt voor het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE. Voor mannen is dat 1,4 en voor vrouwen 2,1. 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 5,5 jaar onder die van mannen en de gemiddelde omvang van het dienstverband is

bij vrouwen minder dan bij mannen. De omvang van het dienstverband zegt overigens weinig over de totale belasting, als rekening wordt gehouden met de combinatie van arbeid en zorg.

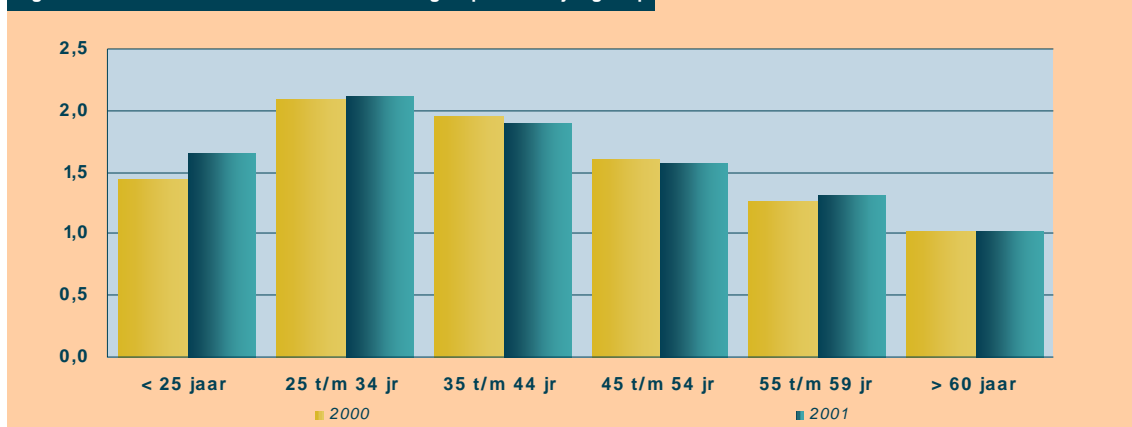
Het ziekteverzuim kan voor een deel worden verklaard door de vergrijzing. De gemiddelde leeftijd van de provinciale werknemer blijft met 44,5 jaar onverminderd hoog en het aandeel werknemers van 50 jaar en ouder is gestegen naar 35%. De ontgroening is echter na jaren gestopt.

**Figuur 5.3 Percentage ziekteverzuim per leeftijdsgroep (excl. zwangerschapsverlof)**



Uit de cijfers blijkt dat het ziekteverzuim in de hogere leeftijdsgroepen hoger en langduriger is. Het ziekteverzuim in de leeftijdscategorieën vanaf 45 jaar ligt boven het gemiddelde. Omdat die het merendeel van het personeelsbestand uitmaken (52%) kunnen specifieke maatregelen - passend binnen een leeftijdsbewust personeelsbeleid - hier groot effect sorteren.

**Figuur 5.4 Gemiddeld aantal ziekmeldingen per leeftijdsgroep**

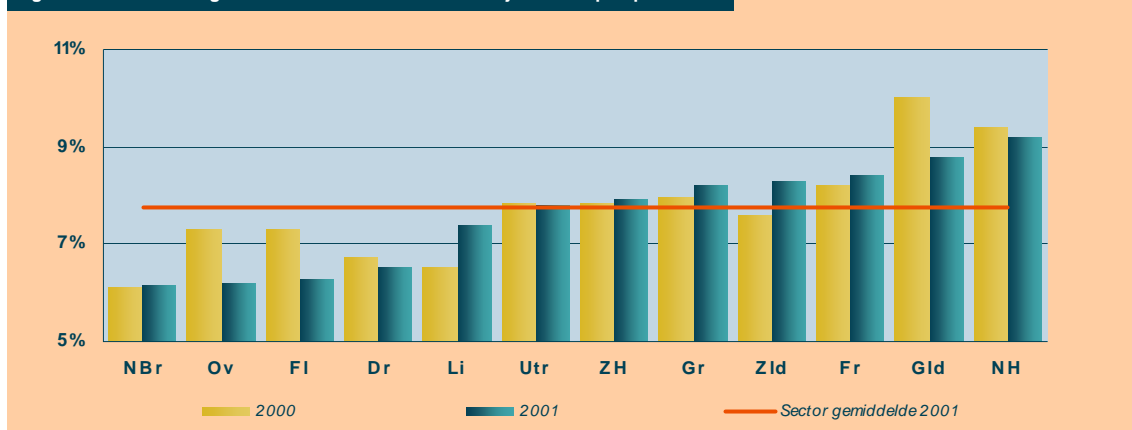


Het ziekteverzuim neemt in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder iets af – waarmee de inverdieneffecten van de uitredingsregelingen zichtbaar worden – maar het ligt nog wel boven het gemiddeld niveau van het ziekteverzuim. Het maakt duidelijk dat vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen in deze leeftijdsgroep gepaard moet gaan met forse inspanningen om een te hoog ziekteverzuim te voorkomen. Het aantal ziekmeldingen per FTE neemt substantieel af naarmate de leeftijd toeneemt.

### Verschillen tussen provincies

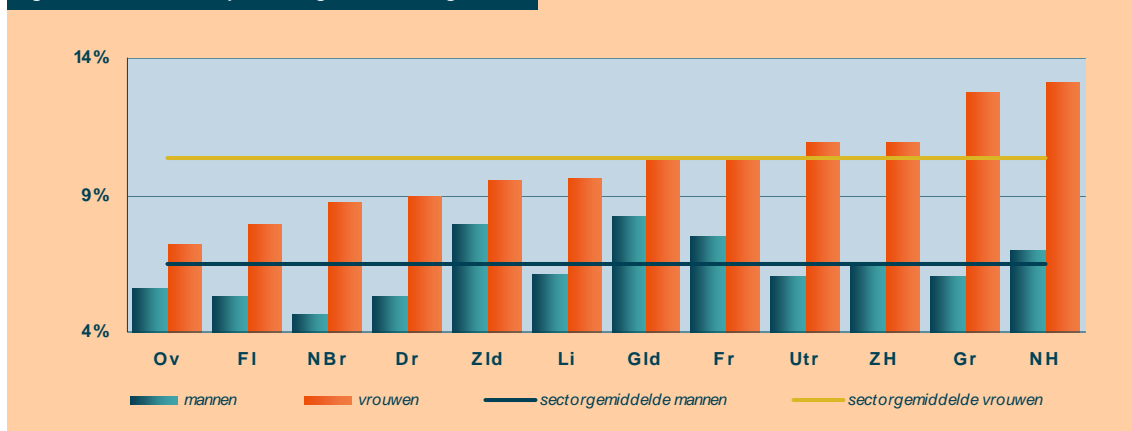
Het verschil in ziekteverzuim tussen de provincies is redelijk groot. De provincie Noord-Holland heeft het hoogste ziekteverzuim. Het laagste ziekteverzuim – 3 procentpunt lager dan in Noord-Holland - is te vinden in de provincies Overijssel en Noord-Brabant. Er lijkt geen direct verband te bestaan tussen de hoogte van het ziekteverzuim en de omvang van het provinciaal apparaat. Harde conclusies zijn hier echter niet te trekken omdat het ziekteverzuim door veel variabelen wordt bepaald.

**Figuur 5.5 Percentage ziekteverzuim incl. > dan 1 jaar ziek per provincie**



Wat betreft het ziekteverzuim onder vrouwen is de provincie Noord-Holland de koploper en is Overijssel de provincie met de laagste score. Het grootste verschil in ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen is echter te vinden in de provincie Groningen. Het ziekteverzuim onder vrouwen is hier meer dan tweemaal zo hoog als onder mannen. In de provincie Zeeland is het verschil in ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen het kleinst. Het ziekteverzuim onder mannen, dat relatief hoog is, is hier 84% van dat onder vrouwen.

**Fig 5.6 Ziekteverzuimpercentage 2001 naar geslacht**

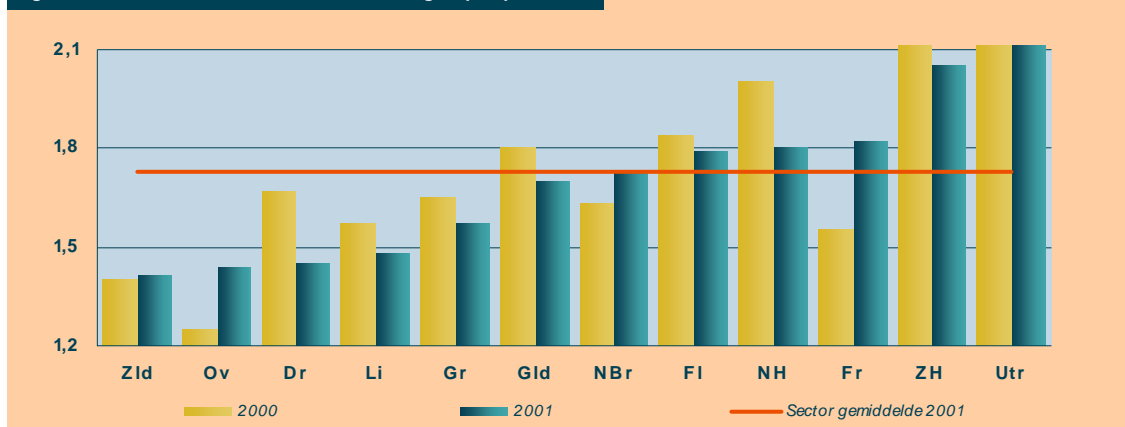


Ook wat betreft de gemiddelde ziekteduur en het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE lopen de cijfers uiteen. Bij de gemiddelde ziekteduur zijn de verschillen tussen provincies behoorlijk groot. Koploper is hier de provincie Gelderland met maar liefst 25 dagen. De laagste gemiddelde ziekteduur



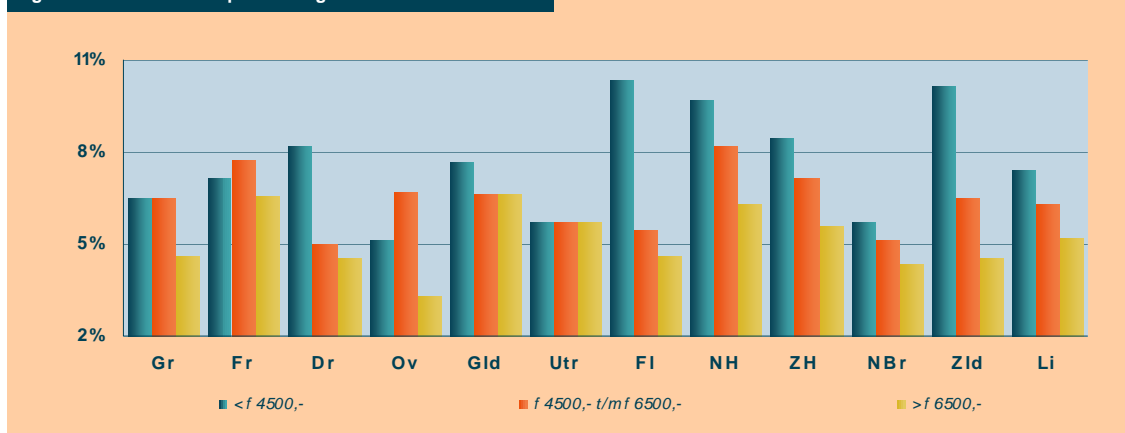
heeft de provincie Utrecht (8,6 dagen). Bij het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE lopen de cijfers minder ver uiteen: van 1,4 in de provincies Overijssel en Zeeland tot 2,1 in de provincies Utrecht en Zuid-Holland. In alle provincies is het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE onder vrouwen hoger dan onder mannen. In vijf provincies (Groningen, Fryslân, Drenthe, Utrecht en Zeeland) is de gemiddelde ziekte duur onder mannen groter dan onder vrouwen. In de overige provincies is het omgekeerde het geval.

**Figuur 5.7 Gemiddeld aantal ziekmeldingen per provincie**



Niet in alle provincies ligt het hoogste ziekteverzuim in de leeftijdscategorieën 45 t/m 54 en/of 55 t/m 59 jaar. In de helft van de provincies (Groningen, Fryslân, Gelderland, Flevoland, Noord-Holland en Zeeland) is het hoogste ziekteverzuim te vinden in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder. Opmerkelijk is het enorme verschil in ziekteverzuim tussen de provincies in met name deze leeftijdscategorie (variërend van 0,5% in de provincie Drenthe tot 17% in de provincie Gelderland). Dat kan verband houden met het verschil in gebruik van de uitredingsregelingen met bijbehorende inverdieneffecten. Daarnaast kan het geringe aantal werknemers in die leeftijdscategorie een vertekend beeld geven.

**Fig 5.8 Ziekteverzuimpercentage naar inkomensklasse**

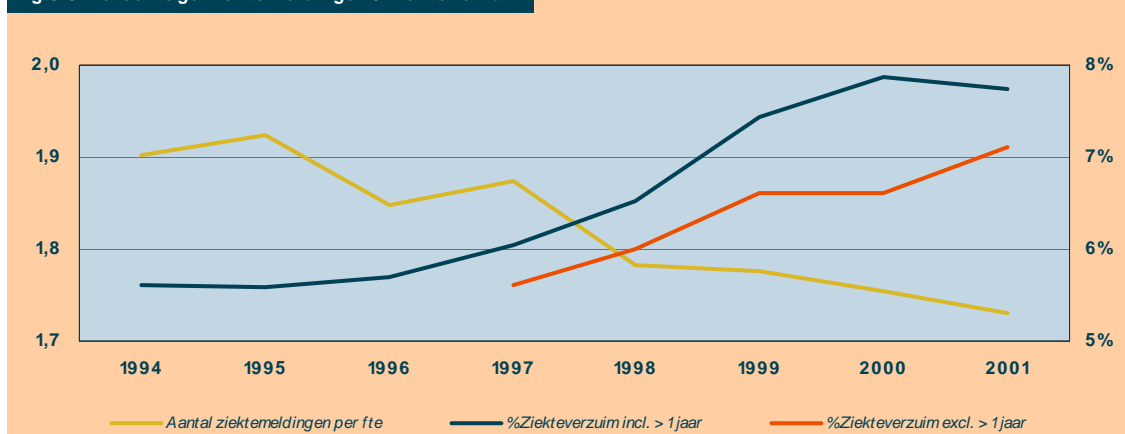


In een aantal provincies zijn er behoorlijke verschillen bij het ziekteverzuim naar inkomensklasse; voor een deel wordt dit, zoals in Zeeland, beïnvloed door de aard van de functies.

## Vergelijking met eerdere jaren

Het ziekteverzuim van alle provincies samen is ten opzichte van 2000 licht gedaald (van 7,9% naar 7,7%). Het ziekteverzuim korter dan 1 jaar is ook beperkt gedaald, namelijk van 6,5% in 2000 naar 6,3% in 2001. De daling van het ziekteverzuim is geheel toe te rekenen aan vrouwen. Onder vrouwen is het ziekteverzuim namelijk gedaald van 11,2% naar 10,4%. Bij mannen is het ziekteverzuim gelijk gebleven (6,5%). Het verschil in ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen is daardoor omlaag gegaan. In 2000 bedroeg het ziekteverzuim van mannen 58% van dat van vrouwen. In 2001 is dat bijna 63%. Het ziekteverzuim is niet in alle provincies gedaald. In zes provincies is het zelfs gestegen t.o.v. 2000 (Groningen, Fryslân, Zuid-Holland, Noord-Brabant, Zeeland en Limburg). De sterkste stijging is te vinden in de provincie Limburg, te weten van 6,5% in 2000 naar 7,4% in 2001. Het ziekteverzuim is het sterkste gedaald in de provincie Overijssel, namelijk van 7,3% naar 6,2%. Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE is licht gedaald van 1,8 naar 1,7. In drie provincies (Fryslân, Overijssel en Noord-Brabant) is het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE echter iets gestegen.

Fig 5.9 Percentage ziekmeldingen / ziekteverzuim



De gemiddelde ziekteduur is t.o.v. 2000 gestegen van 13,8 naar 14,8. De stijging vindt zowel bij mannen als bij vrouwen plaats, maar is bij vrouwen wat hoger (van 14,2 naar 17,6). Bij mannen is de gemiddelde ziekteduur gestegen van 13,6 naar 14,6.

## Cijfers instroom in en uitstroom uit de WAO in 2000

Over 2001 zijn er nog geen gegevens, uitgesplitst naar de verschillende overheidssectoren, over de instroom in en de uitstroom uit de WAO. Er zijn wel gegevens van de USZO beschikbaar over 2000. Vanuit de sector provincies (inclusief sectorvolgers) zijn in 2000 216 personen in de WAO ingestroomd. In 1999 waren dat er 186. Wat opvalt is dat daarvan 49% mannen zijn en 51% vrouwen. Dat duidt op een onevenredig groot aandeel vrouwen dat in de WAO is ingestroomd. Van degenen die in de WAO zijn ingestroomd is 47% 80-100% arbeidsongeschikt. Van degenen die uit de WAO zijn uitgestroomd was 52% 80-100% arbeidsongeschikt. Van de WAO-instroom komt 62% uit de leeftijdsgroep 45 tot 60 jaar. De uitstroom uit de WAO vanuit de sector provincies is een stuk minder: 135 personen (waarvan 63% mannen en 37% vrouwen). Bij 40% van de uitstroom eindigt de aanspraak op WAO van rechtswege bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

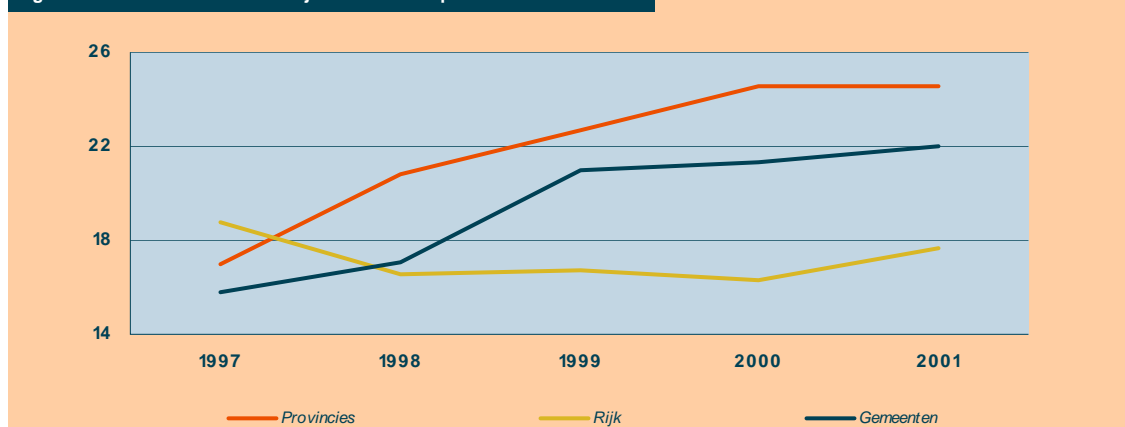
## 6. Arbeidsmarkt

### Trends

De werkgelegenheid in Nederland is in de jaren negentig sterk toegenomen. Sinds 1998 kwamen er jaarlijks 200.000 banen bij in Nederland. Door de gunstige economische ontwikkeling aan het eind van de jaren negentig was het mogelijk om het toegenomen arbeidsaanbod te gebruiken, waardoor de werkloosheid daalde. In het begin van het nieuwe millennium is de economische groei in Nederland afgezwakt. De nog bestaande groei in de werkgelegenheid in deze jaren komt dan ook volledig op het conto van de publieke sector, met name door de ontwikkelingen in de sectoren Onderwijs en Zorg en Welzijn. In de periode 1997 - 2000 is het aantal arbeidsplaatsen door beleidsintensivering binnen de collectieve sector met 7% gestegen. De verwachting is dat de werkloosheid de komende jaren zal toenemen maar dat de arbeidsmarkt vooral voor hoger opgeleiden, toch krap zal blijven.

De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende jaren niet meer het gevolg zijn van de grotere vraag naar arbeid door de economische groei maar door het opvangen van tekorten door structurele oorzaken, zoals de vergrijzing en de sterk toegenomen vraag naar hoger opgeleiden. De algemene structurele problemen zoals deze voor de gehele economie en specifiek voor de collectieve sector gelden, gaan ook op voor de sector provincies. Met een sterkere vergrijzing dan in de meeste andere sectoren en het grote aantal functies dat door hoger opgeleiden ingevuld wordt, zullen deze problemen zich zelfs sterker en eerder voordoen bij de provincies dan bij de andere sectoren. Om het personeel zo lang mogelijk te behouden voor de provincie en aantrekkelijk te zijn voor nieuw personeel gaan provincies over tot leeftijdsbewust personeelsbeleid en het aanpassen van het personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid aan de wensen van de individuele medewerker.

Fig 6.1 Ontstane vacatures bij de overheid per 1000 werknemers



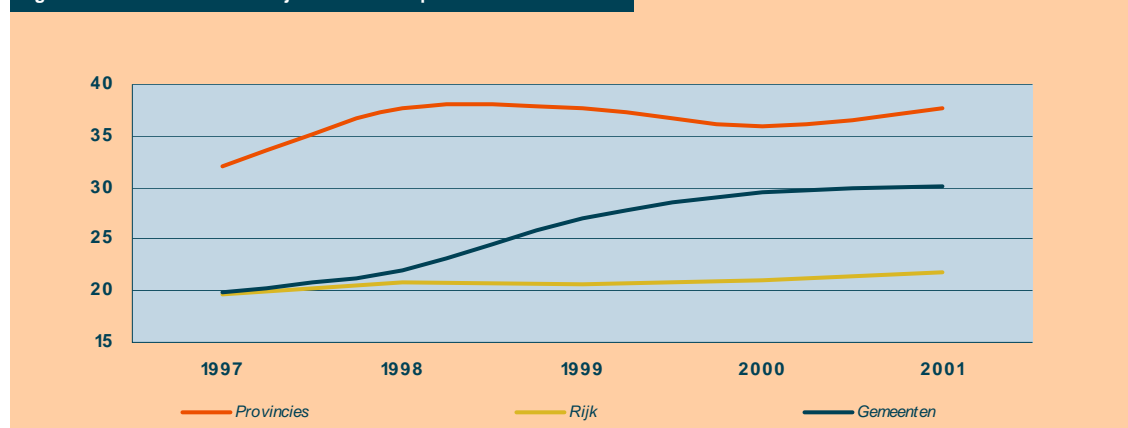
### Sector 2001

#### Analyse

De problemen op de arbeidsmarkt worden niet door alle provincies even sterk gevoeld. Het ontbreken van een stijging van de speciaal voor deze problematiek geormerkte A&O-gelden toont ook, dat de problemen in de sector op dit moment niet erg groot zijn. Ook in de vacaturecijfers zijn geen aanwijzingen te vinden dat er sprake is van problemen op de arbeidsmarkt. Het aantal ontstane en ver-

valde vacatures is hoog maar constant en wijst niet op moeilijk vervulbare vacatures. Zeven provincies maken nog gebruik van een lokale nonactiviteitsregeling voorafgaande aan volledige uittreding; kennelijk hebben zij geen behoefte deze arbeidsreserve - gezien de wijzigingen op de arbeidsmarkt - alsnog aan te wenden.

Fig 6.2 Aantal vacatures bij de overheid per 1000 werknemers



De gemiddelde loonsom per FTE in de sector is in 3 jaar met 15% gestegen; in die periode bedroegen de verhogingen op grond van de CAO 10,75%. Uitgaande van een 'normale' post incidenteel van 0,75% per jaar, kan men vaststellen dat de loondrift in die periode gering is geweest. Bij een krappe arbeidsmarkt zou men een hoge loondrift door forse stijgingen van arbeidsmarkttoelagen en hoge inschalingen van nieuw personeel verwachten.

Ook al zijn er in de loonsomcijfers, de vacaturecijfers en de A&O gelden geen aanwijzingen te vinden voor problemen op de arbeidsmarkt, de problemen die hierboven staan genoemd, gaan echter in de toekomst wel voor alle provincies op. Het salaris van de toptfunctionarissen van de provincies is te vergelijken met die van toptfunctionarissen bij grote gemeenten en rijksdiensten. Uit onderzoek van het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijkrelaties blijkt dat in het openbaar bestuur het gemiddeld inkomen van de hoogste leidinggevendens f 167.000 is, terwijl dit in de sector provincies f 183.000 bedraagt.

Eén van de signalen die kan wijzen op problemen op de arbeidsmarkt is een stijging van het ziekteverzuim, veroorzaakt door een toename van de werkdruk. De werkdruk neemt toe wanneer het werk van zieke medewerkers moet worden overgenomen door medewerkers die dit naast hun bestaande taak moeten verrichten. We zien in de sector een stijgend ziekteverzuimpercentage (in 1998 was het ziekteverzuimpercentage 6,5%; in 2001 is het 7,7%). Een hoge werkdruk zorgt er ook vaak voor dat er geen tijd overblijft voor de scholing van de medewerker; het lage scholingsbedrag in een aantal provincies kan er op wijzen dat dit hierdoor veroorzaakt wordt.

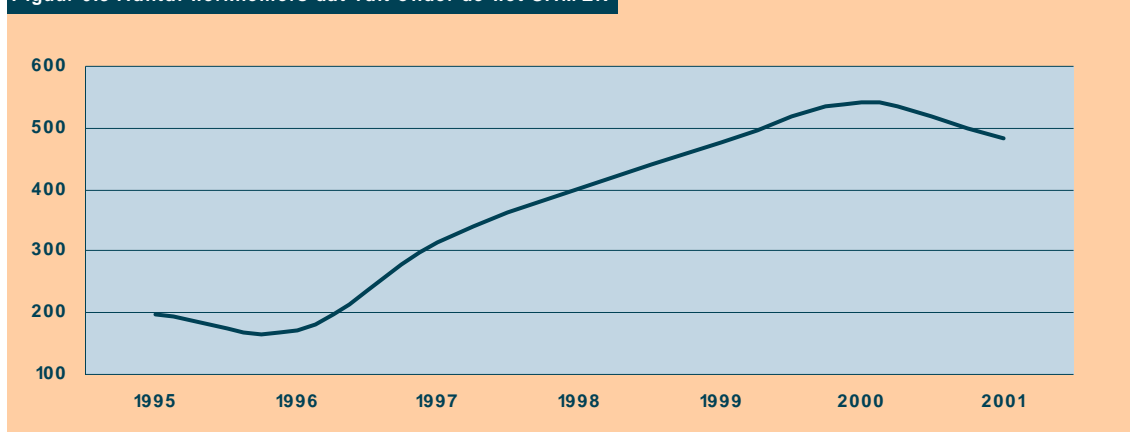
Een ander signaal dat kan wijzen op een krappe arbeidsmarkt is de hoge deeltijdfactor (0,91) bij de provincies. Wanneer er meerdere vacatures te vervullen zijn in een organisatie dan draagt het invullen van een voltijdvacature meer bij aan het oplossen van de kwantitatieve problemen dan het invullen van een deeltijdvacature. De laatste jaren blijft de gemiddelde deeltijdfactor stabiel op een hoog niveau wat er op wijst dat er niet meer deeltijders worden aangenomen. Hieruit blijkt dat de positie op de arbeidsmarkt de provincies nog niet dwingt tot het aantrekken van meer deeltijdwerkers.

### O oplossingen

In 2001 heeft de sector provincies een belangrijke stap gezet in de verdere vernieuwing en verbetering van de arbeidsvoorwaarden. In de CAO is afgesproken om een nieuw beloningsbeleid in te voeren. Dit beloningssysteem zal vooral aantrekkingskracht hebben op jonge hoog opgeleide mensen en op managers. Daarnaast zullen de maxima van de schalen 14 en hoger met 3% worden verhoogd om goed management aan te kunnen trekken. Ook een verdere individualisering van de keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket zal worden ingevoerd. Al deze elementen zijn gericht op het vergroten de aantrekkingskracht van de provincie als werkgever bij de delen van de arbeidsmarkt waar de druk in de toekomst het grootst zal zijn. Daarnaast zorgen deze elementen er voor dat de huidige werknemers minder snel van werkgever zullen veranderen. Uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van het management een zeer belangrijke factor is bij het aantrekkelijk zijn en blijven als werkgever.

Eén van de manieren om voor de provincies om te gaan met de krapte op de arbeidsmarkt is het aanboren van de nog niet gebruikte arbeidsreserve. Een groot deel van deze arbeidsreserve wordt gevormd door vrouwen. Het zich meer richten op het aantrekken van vrouwen zorgt er voor dat het aanbod aan arbeidskrachten toeneemt. De verwachting dat provincies die problemen hebben op de arbeidsmarkt deze oplossing gebruiken om meer vrouwen in dienst te nemen, blijkt niet met de cijfers. Dit kan verklaard worden doordat vrouwen wanneer zij toetreden tot de arbeidsmarkt, vaak in deeltijd willen werken om arbeid en zorgtaken te combineren. Het werken in deeltijd komt in de sector vergeleken met andere sectoren niet veel voor. Dat er behoefte is aan minder werken bij vrouwen, zien we doordat in provincies met een hoge gemiddelde deeltijdfactor bij vrouwen, zoals Overijssel, Noord-Holland en Zuid-Holland, vrouwen veel verlofdagen kopen. Ook het gebruik door vrouwen van de kinderopvangregelingen en de regeling betaald ouderschapsverlof laten zien dat de behoefte aan arrangementen om arbeid en zorg te combineren, sterk wordt gevoeld. Het op grotere schaal aantrekken van vrouwen en aanbieden van banen in deeltijd kan in de toekomst zorgen voor minder kwalitatieve en kwantitatieve problemen bij het vervullen van vacatures.

Figuur 6.3 Aantal werknemers dat valt onder de wet SAMEN

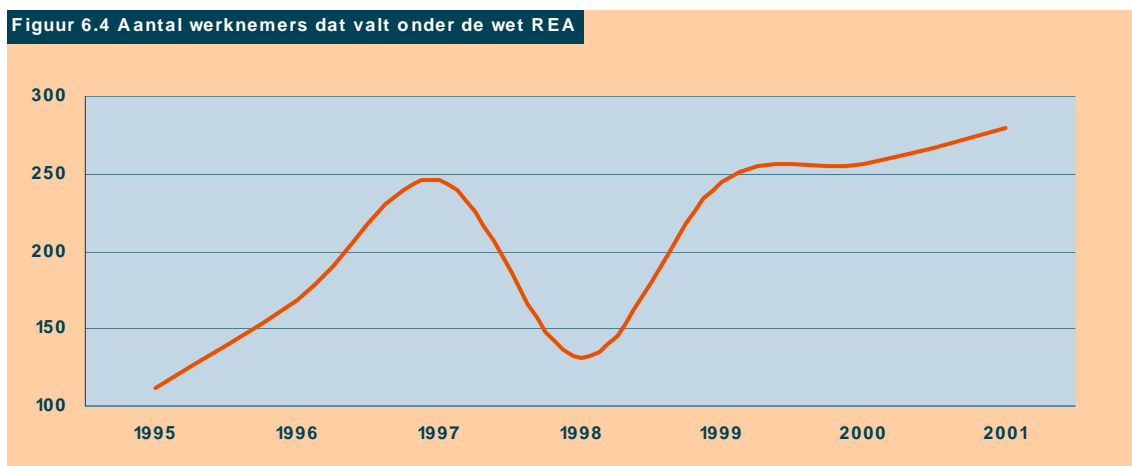


Een andere arbeidsreserve die kan worden aangeboord, zijn de allochtonen en de arbeidsgehandicapten. Het kabinet stimuleert het aannemen van deze groepen door middel van de wet SAMEN en de wet REA. De cijfers voor de sector provincies met betrekking tot de wet SAMEN geven aan dat deze doelgroep nog niet volledig wordt benut door de provincies, vooral als we bedenken dat een steeds groter deel van de werkzame bevolking wordt ingenomen door allochtone werknemers. Daar-

naast zou men kunnen verwachten dat provincies via hun personeelsbestand een goede afspiegeling van hun bevolking willen zijn.

De provincies Groningen, Flevoland, Zuid-Holland en Noord-Holland registreren niet de werknemers die onder de wet REA vallen. Hieruit kan in ieder geval worden geconcludeerd dat er in deze provincies geen streefcijfers worden gehanteerd voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten. In de overige provincies zien we een stijging van het aantal medewerkers onder de wet REA. Door de invoering van de wet verbetering Poortwachter op 1 april 2002 zal de werkgever verantwoordelijk worden voor de reïntegratie van zieke werknemers en zullen reïntegratiebedrijven actief werknemers aanbieden aan provincies waardoor te verwachten is dat het aandeel gereïntegreerde werknemers in de toekomst zal toenemen.

**Figuur 6.4** Aantal werknemers dat valt onder de wet REA



Een andere manier om de druk van de vervangingsvraag door de vergrijzing minder te voelen is om deze te spreiden over meerdere jaren. Het stimuleren van de oudere medewerker om deel uit te blijven maken van het arbeidsproces en niet vervroegd uit te treden, kan daar een belangrijke bijdrage aan leveren. Op korte termijn zal het deelnemen aan een seniorenregeling arbeidsplaatsen creëren. Het doel van de regeling is dat oudere werknemers in de restende werktijd beter kunnen functioneren en dat er minder uitval via ziekte en arbeidsongeschiktheid zal zijn. In de toekomst zorgt het langer doorwerken van de oudere medewerker er voor dat de vervangingsvraag zich niet concentreert op een beperkte tijdsperiode. De cijfers in de IWV-enquête laten zien dat in 2001 ongeveer de helft van de medewerkers die gebruik kan maken van een seniorenregeling er ook gebruik van maakt. De behoefte bij de oudere medewerker om te blijven werken - maar dit wel in deeltijd te doen - is dus zeker aanwezig. In de toekomst zal door de vergrijzing het gebruik van deze regelingen verder gestimuleerd moeten worden om er voor te zorgen dat de oudere medewerker langer behouden blijft voor het arbeidsproces en de vervangingsvraag over meerdere jaren wordt uitgesmeerd.

In de sector is de laatste jaren een stijgend ziekteverzuimpercentage te zien, vooral van het langdurig ziekteverzuim (van 0,7% in 1998 naar 1,4% in 2001). Om deze percentages naar beneden te krijgen zijn met de bonden afspraken gemaakt om te komen tot een ARBO - convenant wat er voor moet zorgen dat de uitstroom van werknemers naar de ziektewet en de WAO afneemt. Hiermee wordt het aantal toekomstige vacatures aanzienlijk verkleind.

## Definities gebruikt in de IWV-enquête 2001

### *Fulltime equivalentbasis:*

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

### *Deeltijdfactor:*

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

### *Vergrijzing:*

Toename van het aandeel in de populatie van de leeftijdsgroep ouder dan 50 jaar (ontgroening is afname van het aandeel jonger dan 35 jaar).

### *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:

- 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 vallen gewoon onder de categorie 'werknemer'.

### *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.

### *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

*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)
- + overhevelingstoeslag
- + 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.

*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.

*Kopen en verkopen van verlof:*

sectorale regeling die het mogelijk maakt voor de ambtenaar om gedurende een kalenderjaar de duur van het algemeen verlof te verminderen met maximaal 36 uur in ruil voor een vergoeding, dan wel tegen inlevering van salaris het algemeen verlof te vermeerderen met maximaal 72 uur.

*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 dienstdaag 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. Aangezien alleen een vermindering van het ziekteverzuim (en niet van het zwangerschapsverlof) wordt beoogd, is alleen een berekening van de ziekteverzuimgegevens exclusief zwangerschapsverlof gebruikt. 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 zwangerschapsverlof 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 ziekmeldingen per persoon (frequent kort verzuim) in het algemeen het hoogst bij jongeren tot 24 jaar. Bij het vergelijken van cijfers van verschillende organisaties is het van belang rekening te houden met de leeftijdsopbouw.

Bij de indeling in categorieën is enerzijds gekozen voor een indeling in een beperkt aantal klassen (6) en anderzijds voor wat algemeen gangbaar is. Gekozen is voor de indeling t/m 24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55 - 59 jaar en 60 jaar en ouder. Deze onderverdeling wordt bijvoorbeeld ook gehanteerd in het Arbo-jaarverslag (voorschrift) en in de CBS-statistieken.

*Omschrijving van het begrip scholing:*

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;
- omscholings-, herscholings- en bijscholingsprogramma's;
- seminars, symposia, congressen en 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. Onder scholingskosten vallen niet de kosten van doorbetaling van salaris in geval van scholing tijdens het werk of 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 of 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 of 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.