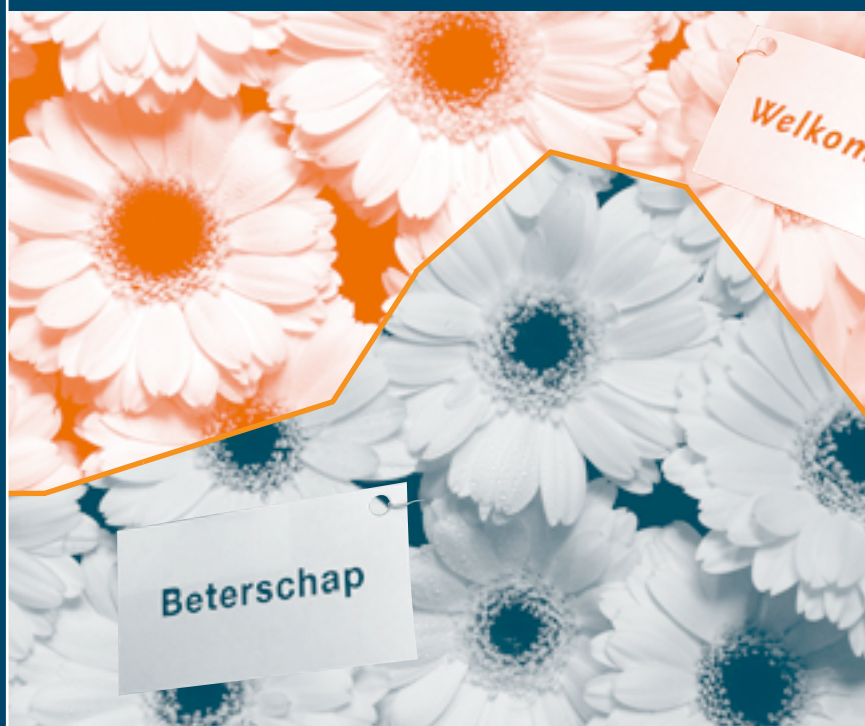


IWV enquête gegevens over 2002

Daling ziekteverzuim met 14%



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 eerdere jaren en met ontwikkelingen in de marktsector en in overige overheidssectoren. De gegevens zijn in deze tien jaar gebruikt voor de onderhandelingen met de bonden voor overheidspersoneel over een CAO voor de sector provincies en de besprekingen in de SPA-werkgroepen. Vanzelfsprekend ligt bij de onderhandelingen de nadruk op de ontwikkelingen op de middellange termijn. Voor het eerst zijn de bedragen in Euro's. 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 krijgt daarmee de vorm van een benchmark voor de provincies.

De ontwikkelingen op middellange termijn worden weergegeven in teksten aan het begin van elk hoofdstuk; voor het eerst zijn in deze enquête ook in een aantal grafieken de prognoses voor 2 jaar na het verslagjaar - nu dus 2004 - opgenomen. Enige voorzichtigheid is hier op zijn plaats, zoals blijkt uit de al eerder gegeven prognoses over de vergrijzing. Het aantal oudere werknemers valt goed te voorspellen; voor het aandeel in de totale populatie is de ontwikkeling van dit laatste van groot belang, terwijl dit sterk afhankelijk is van de economische ontwikkelingen. In de volgorde binnen de hoofdstukken is in deze enquête een wijziging aangebracht, doordat na de trend eerst de vergelijking met eerdere jaren en daarna de situatie van het verslagjaar wordt weergegeven. Een deel van de gegevens worden doorgegeven aan 'derden', zoals het ministerie van Binnenlandse Zaken en het Centraal Bureau voor de Statistiek. In 2003 is voor de sector een ARBO-convenant afgesloten; het hoofdstuk ziekte en arbeidsongeschiktheid uit deze enquête speelt een belangrijke rol in de activiteiten die in dit kader worden ondernomen. Voor de gegevens over de WAO en de bovenwettelijke regelingen kon dit keer voor het eerst gebruikt gemaakt worden van gegevens van het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV), die betrekking hebben op het verslagjaar.

Graag willen wij de invullers van de IWV-enquête en de bij de beleidsmatige aspecten van de IWV-enquête betrokken beleidsmedewerkers in de provincies danken voor hun vaak zeer bereidwillige inzet in een voor hen drukke periode van het jaar. Diverse provincies hebben na het drukken van de vorige enquête aanvullingen en kleine wijzigingen aangebracht in hun opgaven voor 2001 of eerdere jaren. Over het algemeen had dat geen effect op de sectorale getallen voor die jaren. Zo hier en daar wijken de cijfers voor eerdere jaren daarom wat af van de cijfers gepubliceerd in de enquête 2001. Het streven blijft erop gericht de exactheid van de gegevens te verbeteren, zodat wij ons ook na publicatie aanbevelen houden voor aanvullingen en verbeteringen op de provinciale gegevens van het verslagjaar. Voor deze enquête is wederom gebruik gemaakt van de inspirerende diensten van vormgever Wim Venhuis (Venhuis bNO) en van systeemanalist Marcel Sminia (CUSTOM).

Den Haag, 25 april 2003

Jon Kastercum

Peter van der Wiel

Inhoudsopgave IWV-enquête 2002

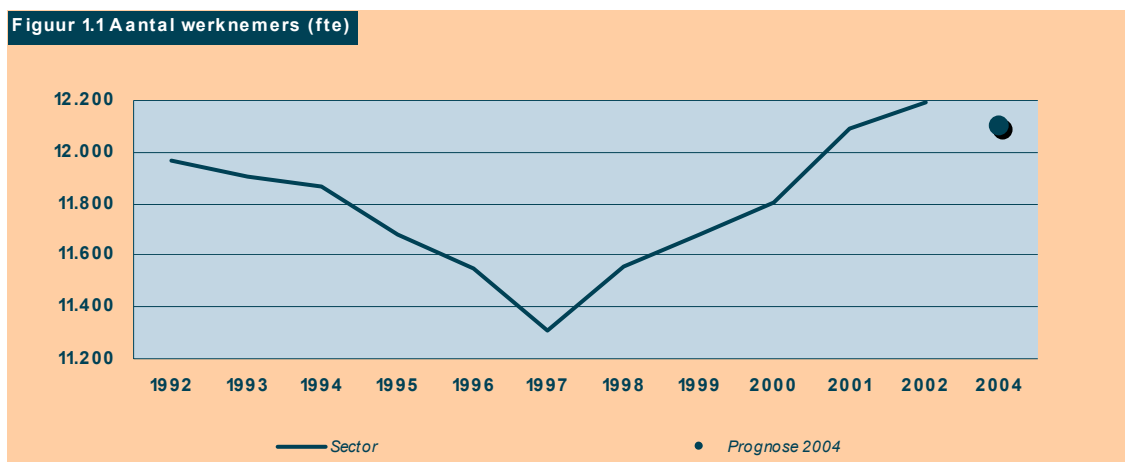
1. Samenstelling personeelsbestand	1
Totaal aantal werknemers	2
Leeftijdsopbouw	3
Aandeel vrouwen	5
Deeltijdwerk	6
2. Salarissen en loonkosten	9
3. Overige kosten	12
Kopen en verkopen verlof	12
Kinderopvang	15
Scholing	16
Betaald ouderschapsverlof	18
Non-activiteit en Ontslag, wachtgeld en WW	19
Ambtsjubileumgratificaties	20
A&O-gelden	20
4. Deelname aan seniorenregelingen	21
Sectorale seniorenregelingen	21
Centrale FPU-regeling	25
5. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	28
WAO	34
Wet REA	35
6. Arbeidsmarkt	36

1. Samenstelling personeelsbestand

Trend

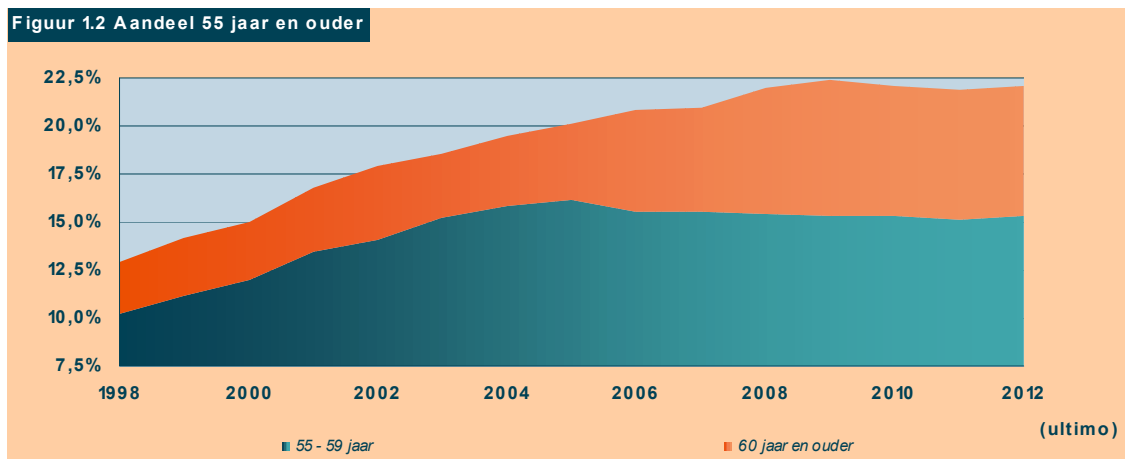
Sinds 1997 is het aantal arbeidsplaatsen in de sector gestegen met 8%, nadat de sector in de vijf jaar daarvoor sterk was gekrompen. Door de stijging van de uitgaven van de Rijksoverheid nam het Provinciefonds sterk toe, waardoor de provincies voldoende middelen ter beschikking kregen om bestaande taken uit te breiden en vanwege strengere eisen te intensiveren. Door o.m. de verkoop van de aandelen in energiebedrijven hebben provincies ook nieuwe taken op zich kunnen nemen.

Figuur 1.1 Aantal werknemers (fte)



De economische achteruitgang sinds 2002 en de grote efficiëncyslag bij de departementen hebben een negatieve invloed op de uitgaven van de overheid; daardoor zullen de inkomsten van de provincies via het Provinciefonds de komende jaren sterk achteruit gaan. De verwachting is dan ook dat het aantal arbeidsplaatsen in de periode 2003 - 2006 in de sector gelijk zal blijven of zelfs zal dalen.

Figuur 1.2 Aandeel 55 jaar en ouder



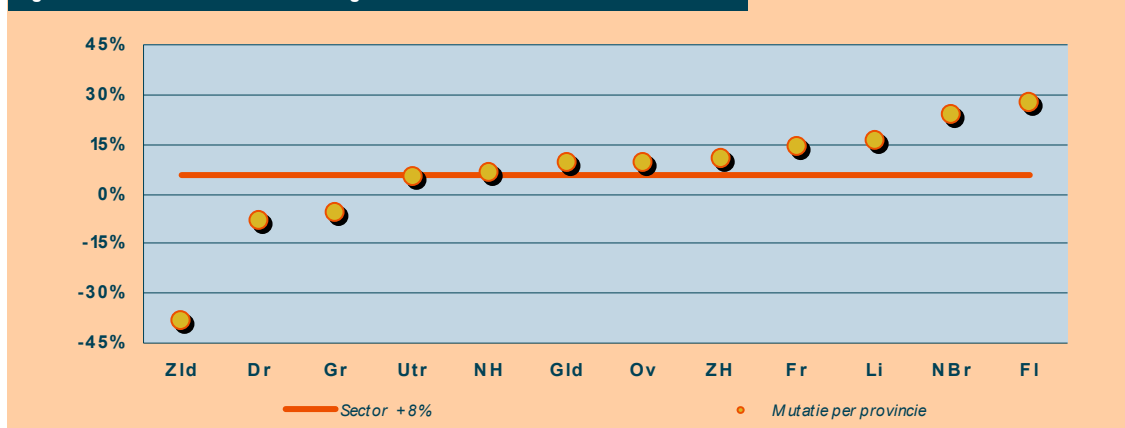
De sector provincies kent een sterk vergrijsd personeelsbestand vergeleken met de marktsector en andere overheidssectoren. Dit betekent dat een steeds groter deel van het personeelsbestand gebruik kan en zal gaan maken van uitrederegelingen zoals pensioen en de FPU-Plus Provincies.

Totaal aantal werknemers

Trend

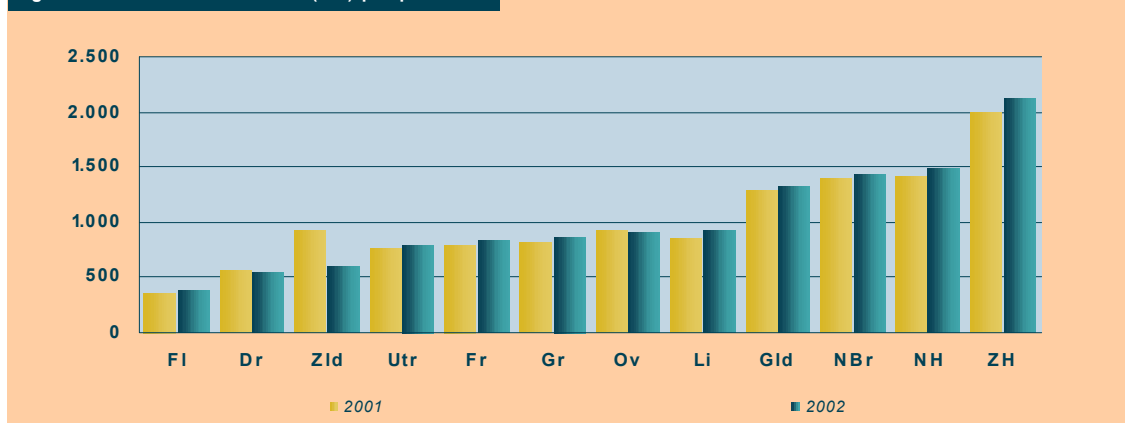
Sinds 1997 is het aandeel van het personeelsbestand dat ouder is dan 55 jaar gestegen van 12% naar 18% en het aandeel dat ouder is dan 45 jaar van 48% naar 53%. Er zal voorlopig geen sprake meer zijn van een uitbreidingsvraag. Door de grote uitstroom van ouderen zal de vervangingsvraag sterk toenemen; daarnaast zal ook het natuurlijk verloop van jongeren dan 55 jaar vervangen moeten worden. Naar verwachting zal de sector de komende jaren ook in economisch slechte tijden per jaar tenminste 5% van het personeelsbestand moeten vervangen.

Figuur 1.3 Procentuele verandering van het aantal werknemers 1998-2002



Het aantal arbeidsplaatsen is in Flevoland sinds 1994 meer dan verdubbeld, terwijl Zeeland door het verdwijnen van de PSD een daling in het personeelsbestand laat zien van 40%.

Figuur 1.4 Aantal werknemers (fte) per provincie



In de afgelopen vijf jaar is alleen in Groningen, Drenthe en Zeeland het aantal werknemers gedaald, terwijl dit in de periode 1992 – 1997 in de helft van de provincies het geval was. Limburg, Groningen en Zuid-Holland zijn het afgelopen jaar het sterkste gegroeid. Zuid-Holland, Limburg en Noord-

Holland zijn in 2002 zelfs sterker gegroeid dan in de jaren 1998 – 2001. In Overijssel is het aantal medewerkers sinds 1998 voor het eerst gedaald.

Sector 2002

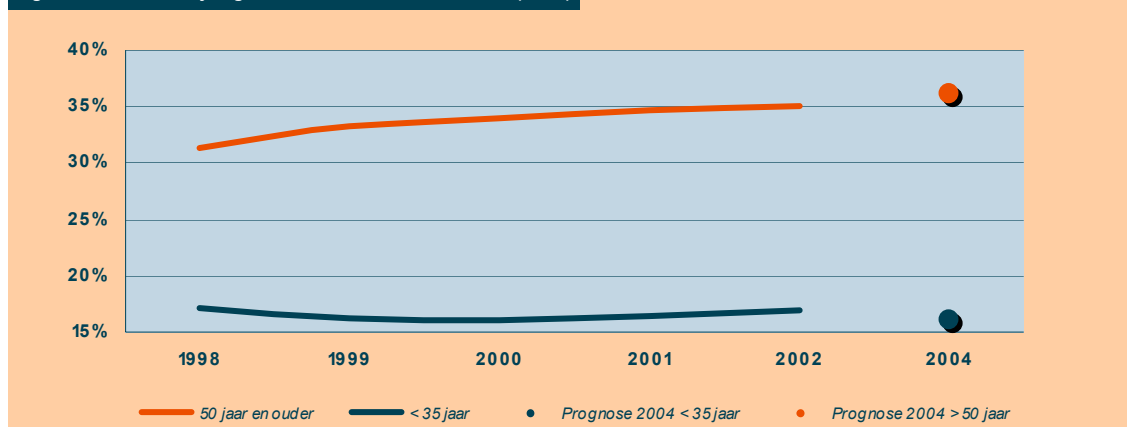
Het aantal arbeidsplaatsen (FTE) steeg in 2002 met 0,8% naar 12.192; het aantal werknemers (in absolute aantallen) met 0,83% naar 13.404. Bij de werkgevers die de arbeidsvoorwaarden van de sector volgen, zijn 1.200 werknemers in dienst; deze worden niet meegenomen in de cijfers van dit rapport. Ondanks het afstoten van taken - zoals op het gebied van water in Overijssel en Drenthe - en het wegvallen van de Provinciale Zeeuwse Stoomdiensten (PSD) is de sector gegroeid. De groei van de werkgelegenheid in Nederland in 2002 vond alleen plaats bij de overheid en de zorg; veel sectoren in de marktsector zijn gekrompen en de werkloosheid nam toe.

Leeftijdsopbouw

Vergelijking met eerdere jaren

In 1995 was het aandeel van de groep jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar nog even groot; inmiddels is de tweede groep twee keer zo groot geworden als de groep jonger dan 35 jaar.

Figuur 1.5 Aandeel jongere en oudere werknemers (FTE)



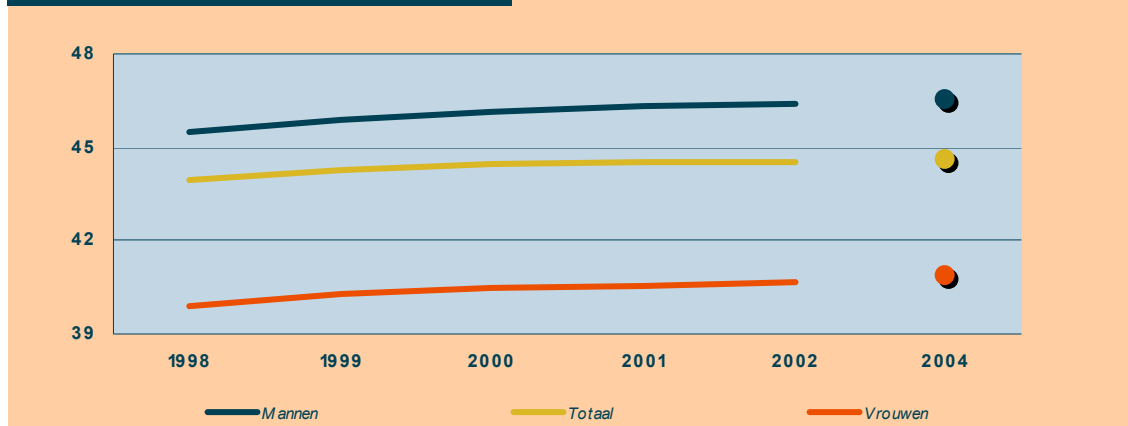
Sinds 1998 neemt het aandeel medewerkers in de leeftijdsklassen jonger dan 30 jaar en ouder dan 50 jaar toe, terwijl het in de andere leeftijdsklassen afneemt. Tot 2000 nam het percentage werknemers in de klasse tussen 50 en 55 jaar toe, de laatste jaren neemt het percentage af. De stijging in de leeftijdsklasse ouder dan 50 jaar is dan ook volledig toe te schrijven aan de stijging van het percentage in de leeftijdsklasse ouder dan 55 jaar. Dit betekent dat als gevolg van de uitbreidingen van de provinciale apparaten in de zeventiger jaren en de beperkte mobiliteit de naoorlogse geboortegolf korter en heftiger zichtbaar is in de sector dan in de rest van Nederland.

Sector 2002

De vergrijzing van de sector zet in 2002 voort, maar vlakt wel verder af. Inmiddels is 35% van de werknemers (FTE) in de provincies ouder dan 50 jaar; ouder dan 40 jaar is meer dan één op de twee werknemers. Van de medewerkers ouder dan 50 jaar (FTE) is 81% van het mannelijke geslacht. Van de medewerkers (FTE) is 7% jonger dan 30 jaar; daarvan is 60% vrouw.

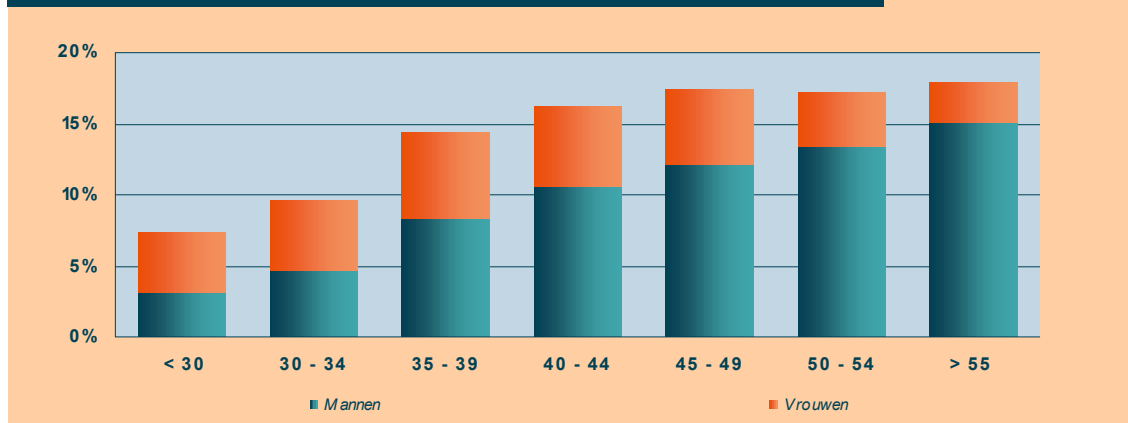
De gemiddelde leeftijd van vrouwen stijgt in 2002 voor het eerst harder dan die van de mannen. Sinds 1998 steeg de gemiddelde leeftijd van mannen sneller dan die van vrouwen.

Figuur 1.6 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



De tijdelijke afzwakking van de vergrijzing en de ontgroening wordt veroorzaakt door de nieuwe instroom, maar deze verschijnselen zullen de komende jaren weer toenemen. Het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar is licht gestegen naar 17%. Er zijn weinig sectoren bij de overheid of in de marktsector waar het aandeel van de groep 55 jaar en ouder het grootst is, te meer waar ultimo 2002 de naoorlogse geboortegolf vooral in de groep 50 – 54 jaar zat. Door de wijzigingen in de FPU zal het aandeel van 55 jaar en ouder de komende jaren verder toenemen.

Figuur 1.7 Procentuele verdeling van het aantal werknemers (fte) over leeftijdsklassen

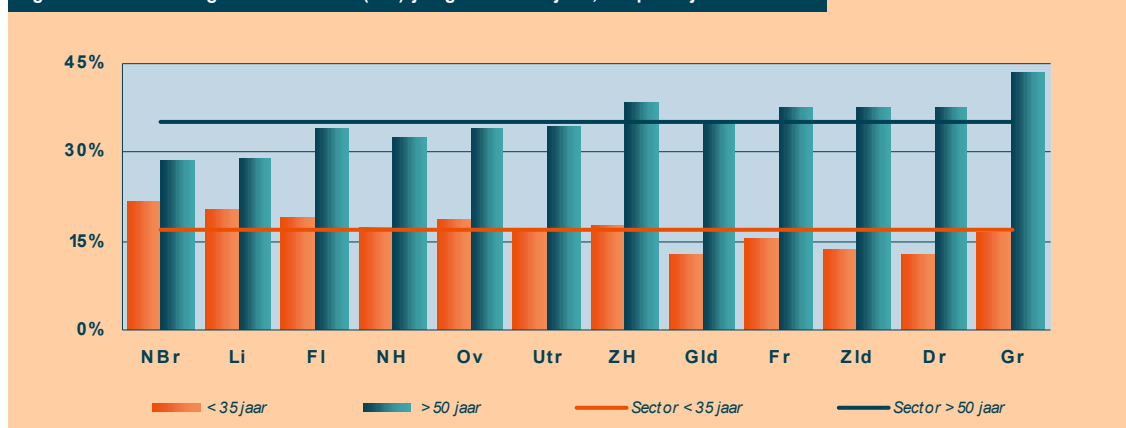


Verschillen tussen de provincies

De vergrijzing en de ontgroening verschillen sterk per provincie, met name door de grote verschillen per provincie in de leeftijdsklassen jonger dan 35 jaar en ouder dan 50 jaar. In Zeeland neemt door het verdwijnen van de PSD het aandeel werknemers in de leeftijdsklasse tussen 35 en 50 jaar toe, in de andere provincies neemt dit af. In Groningen is 44% van de werknemers (FTE) ouder dan 50, in Limburg is dit maar 29%.

In Noord-Brabant is 21% jonger dan 35 jaar; in Drenthe en Zeeland maar 13%. In Flevoland en Noord-Brabant neemt het aandeel medewerkers dat jonger dan 30 jaar is af in 2002; in Gelderland geldt dit zelfs voor het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar.

Figuur 1.8 Percentage werknemers (fte) jonger dan 35 jaar, resp. 50 jaar of ouder

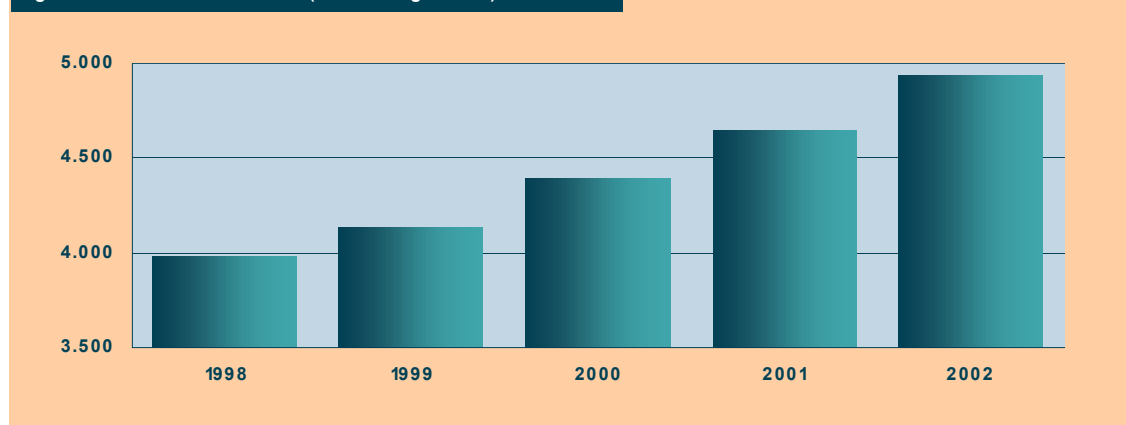


Aandeel vrouwen

Vergelijking met eerdere jaren

Sinds 1999 stijgt het aandeel vrouwen (FTE) jaarlijks met meer dan 1%-punt. Hierdoor is het aandeel vrouwen in de periode 1998 - 2002 gestegen met een vijfde.

Figuur 1.9 Aantallen vrouwen (absolute getallen) 1998 - 2002

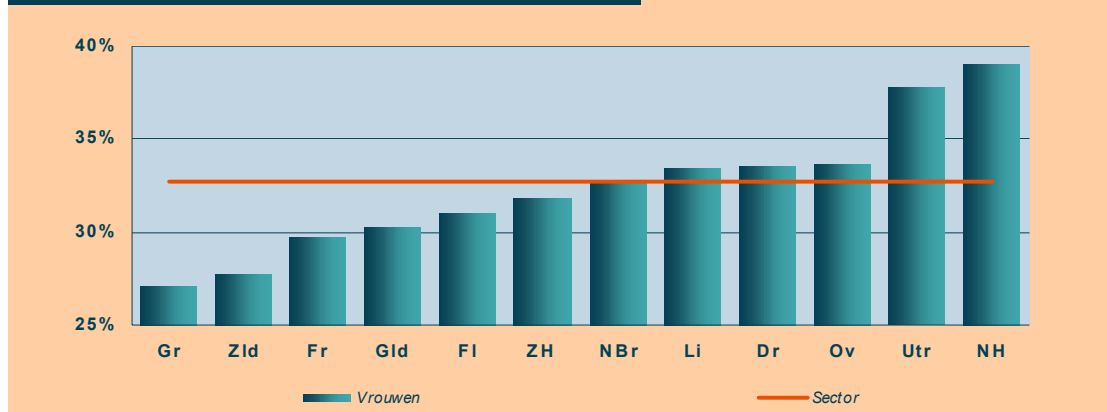


Sector 2002

Het aandeel vrouwen in de sector in absolute aantallen is 37%. Van de vrouwen werkt 64% in deeltijd; in FTE is het aandeel vrouwen daarom maar 33%. Het aandeel vrouwen in de sector ten opzichte van het totaal aantal werknemers neemt toe in alle leeftijdsklassen, behalve in die van medewerkers jonger dan 30 jaar. In de laatstgenoemde groep is het aandeel van de vrouwen (FTE) met 60% al opvallend hoog. Het aandeel vrouwen per leeftijdsgroep verschilt nog steeds sterk. In de

leeftijdsgroep tot 40 jaar is bijna een op de twee werknemers van het vrouwelijke geslacht; boven de 40 jaar is dit maar een op de vier werknemers en boven de 55 jaar nog maar 16% (alles in FTE).

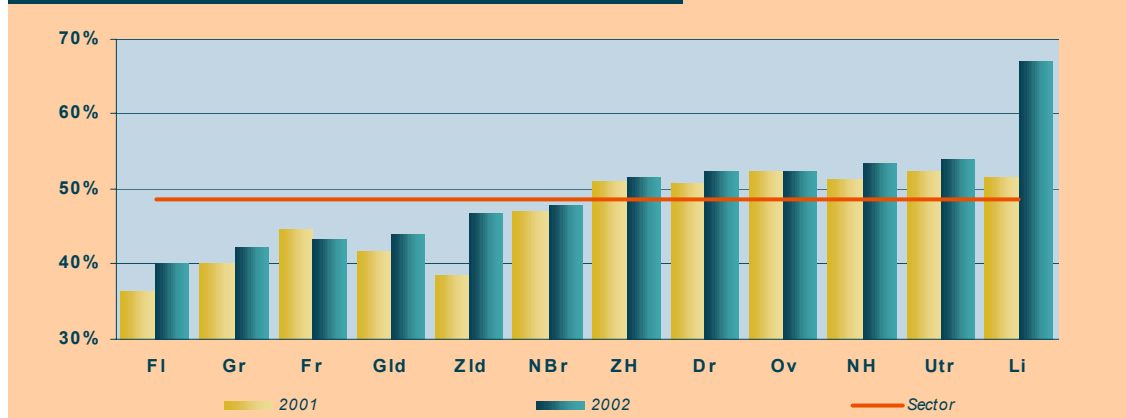
Figuur 1.10 Percentage vrouwen uitgedrukt in FTE per provincie



Verschillen tussen de provincies

In Drenthe is het aandeel vrouwen in 2002 gestegen met 9%. Ten opzichte van 1998 kent Drenthe als enige provincie een daling in het aandeel vrouwen jonger dan 35 jaar. Overijssel (31%), Zeeland (49%) en Zuid-Holland (21%) kennen sinds 1998 de grootste stijging van het aandeel vrouwen. Alleen in Utrecht neemt het aandeel vrouwen ouder dan 40 jaar af en wel naar 30%. In Zeeland is het aandeel vrouwen ouder dan 50 jaar met 2%-punt gestegen en sinds 1998 verdubbeld.

Figuur 1.11 Aandeel vrouwen (fte) van werknemers onder de 40 jaar

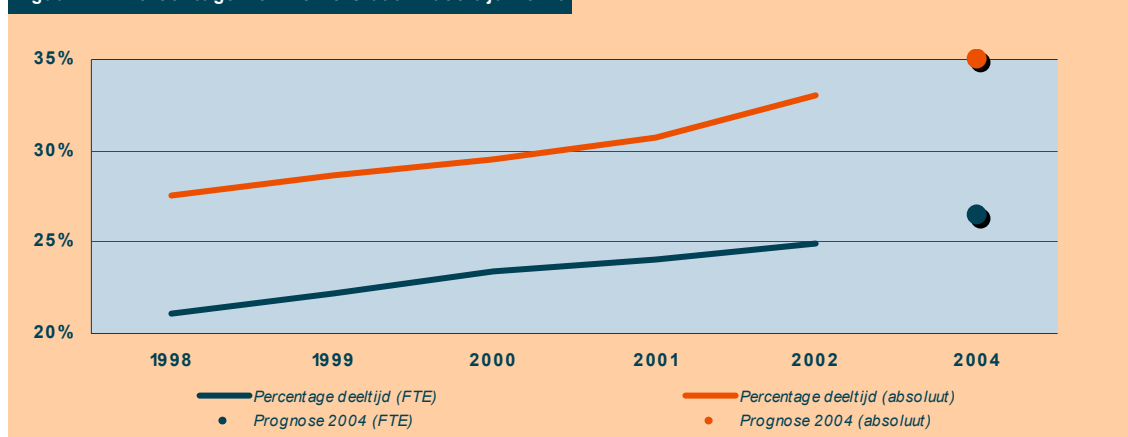


Deeltijdwerk

Het aantal medewerkers in absolute getallen dat in deeltijd werkt is sinds 1997 gestegen van 20% naar 25%. Doordat steeds meer medewerkers gebruik zullen gaan maken van de FPU+ provincies zal dit aandeel de komende jaren verder toenemen. Daarnaast zal het aandeel vrouwen de komende jaren in de sector blijven groeien.

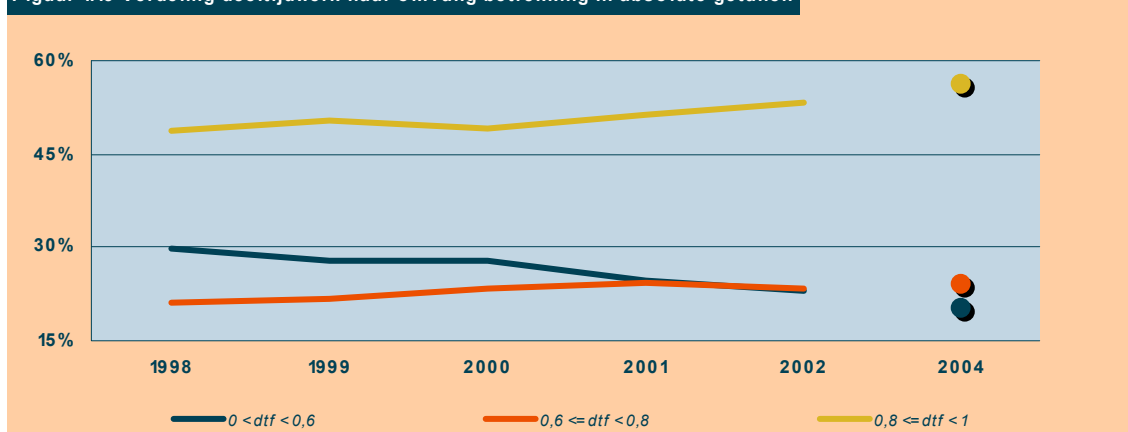
In 2002 is het aantal deeltijdwerkers in absolute aantallen sterker toegenomen dan in de jaren 1998 - 2001. De stijging wordt vooral veroorzaakt doordat medewerkers die deelnemen aan de FPU+ deeltijder worden, terwijl deelnemers aan de oude seniorenregeling in formele zin voltijdwerker bleven. De stijging is dan ook voornamelijk te zien in de groep met een deeltijdfactor van 0,8 en hoger. De deeltijdfactor blijft al jaren stabiel op het hoge niveau van 0,91. De grote deeltijdbaan is in Nederland de standaardbaan geworden, zeker bij de functies die veel voorkomen bij provincies; hierdoor is het niet waarschijnlijk dat deze hoge deeltijdfactor zal veranderen.

Figuur 1.12 Percentage werknemers dat in deeltijd werkt



In 1998 werkte 13% van de deeltijdwerkers meer dan 29 uur; in 2002 is dit 15%. Wanneer we de medewerkers die deelnemen in de FPU+ niet meerekenen in de aantallen die in deeltijd werken dan daalt het aantal mannen dat in deeltijd werkt. Het aandeel vrouwen (in absolute aantallen) dat in deeltijd werkt, is al sinds 1998 stabiel op twee derde.

Figuur 1.13 Verdeling deeltijdwerk naar omvang betrekking in absolute getallen

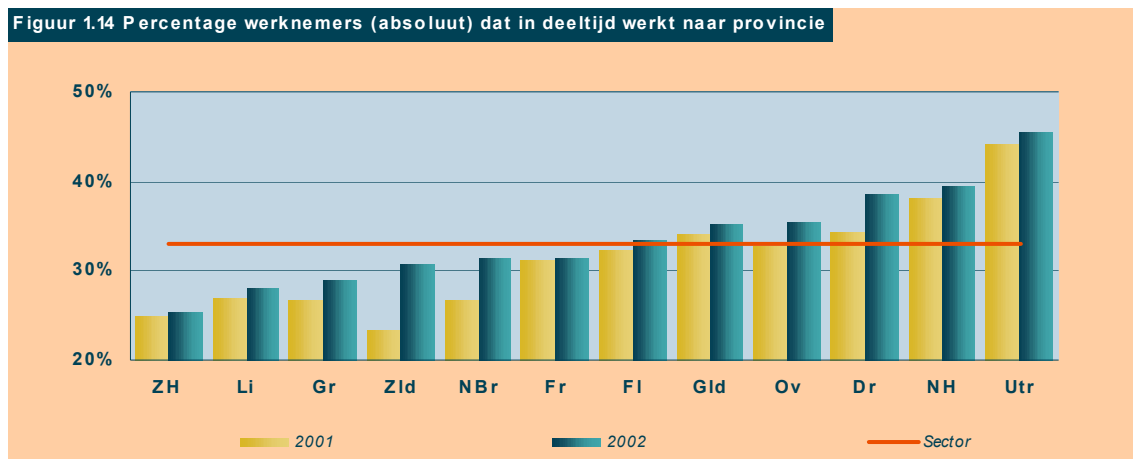


Sector 2002

Een derde van de werknemers in de sector werkt in deeltijd. Van de mannen in de sector werkt 4% in deeltijd (absolute aantallen). Bijna twee derde van de mannen die in deeltijd werkt, werkt meer dan 32 uur. 38% van de vrouwen die in deeltijd werkt, werkt tussen de 14 en 32 uur per week.

Het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt (absolute aantallen) is gestegen naar 3.137. Daarmee werkt 65% van de vrouwen werkzaam in de sector in deeltijd, tegen 15% van de mannen.

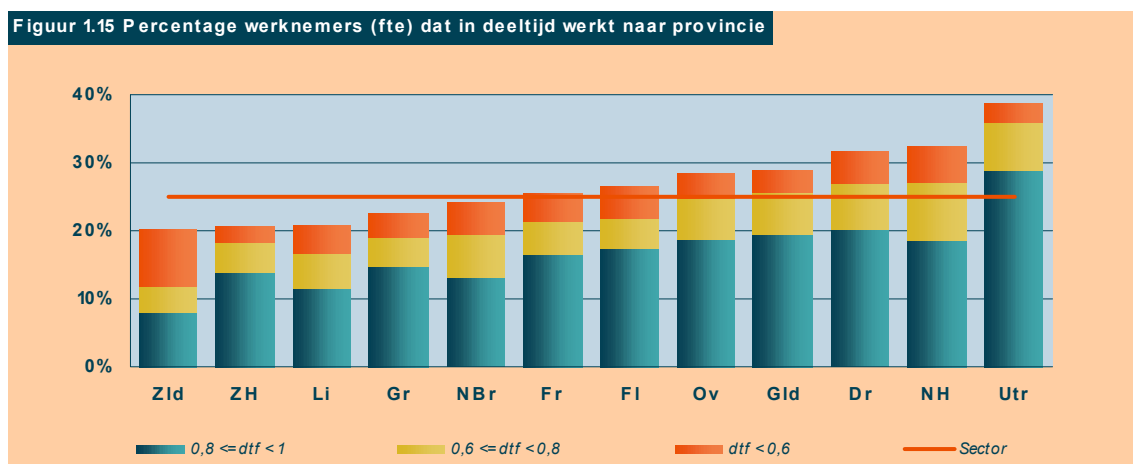
Figuur 1.14 Percentage werknemers (absoluut) dat in deeltijd werkt naar provincie



Verschillen tussen de provincies

Het aandeel deeltijdwerkers (in absolute aantallen) verschilt van 25% in Zuid-Holland tot 45% in Utrecht. Drenthe en Noord-Brabant kennen sinds twee jaren een sterke toename van dit aandeel. In Drenthe werkt 72% van de vrouwen in deeltijd; in Zuid-Holland 51%. In Utrecht werkt 15% van de mannen in deeltijd, in Flevoland 2%. In Zeeland werkt 9% van de vrouwelijke deeltijdwerkers minder dan 14,4 uur; in Flevoland en Fryslân is dit minder dan 1%. In Drenthe werkt 88% van de mannelijke deeltijdwerkers tussen de 32 en 36 uur per week; in Zeeland de helft. In Zuid-Holland is het aandeel mannen dat tussen de 32 en 36 uur per week werkt van het totaal aantal mannelijke deeltijdwerkers gedaald met meer dan 4%-punt; in Noord-Brabant is dit gestegen met meer dan 5%-punt.

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



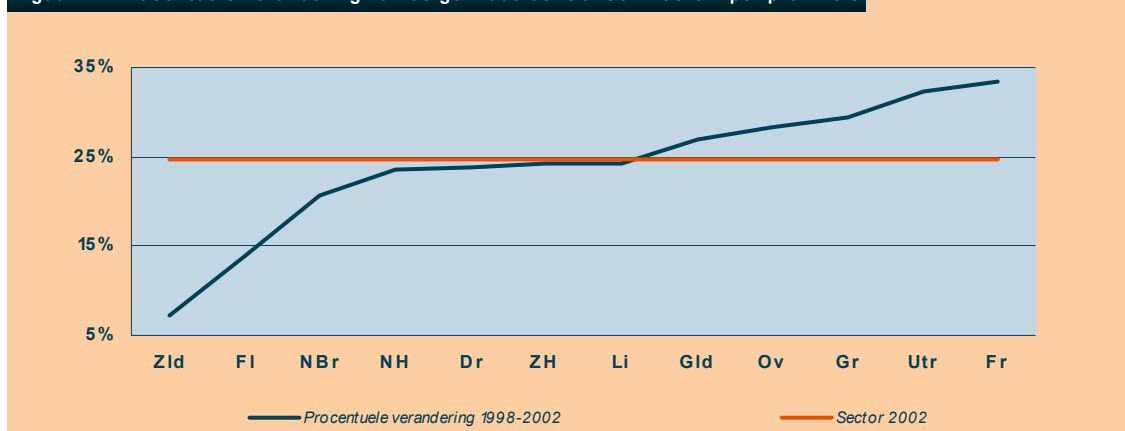
In Utrecht legt men al jaren bij de werving van nieuw personeel uit arbeidsmarktoverwegingen met succes de nadruk op de mogelijkheid om vacatures te vervullen als grote deeltijdbaan. De provincies die de afgelopen jaren problemen hebben gehad met het werven van nieuw personeel hebben dit niet opgelost door twee deeltijders een duobaan te laten vervullen.

2. Salarissen en loonkosten

Trend

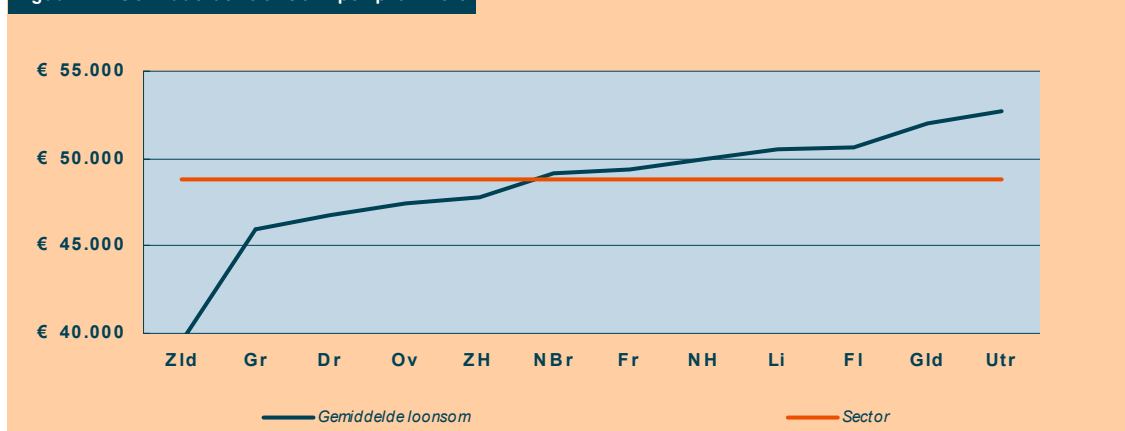
De loonsom in de provincies is sinds 1998 gestegen van € 460 miljoen naar € 595 miljoen, wat een stijging van 29% is. Door CAO-verhogingen is het salaris met 17% gestegen. De helft van de medewerkers in de sector zit op het salarismaximum; de andere helft krijgt een periodiek van gemiddeld 3% per jaar. Dit verklaart een stijging van 8%. De rest van de stijging wordt verklaard door werkgeverspremies en het loonoprijvend effect van een krappe arbeidsmarkt in sommige provincies.

Figuur 2.1 Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom '98-02' per provincie



De gemiddelde loonsom per FTE stijgt sinds 2001 minder hard dan in de jaren 1998 – 2000 doordat veel mensen op hun maximum zitten en door de nieuwe instroom. De gemiddelde loonsom per FTE is in 2002 het sterkst gestegen in Fryslân: met 12%. In Zeeland is de gemiddelde loonsom per FTE in 2002 sterk gedaald doordat de PSD niet meer is meegerekend. Doordat veel werknemers bij de PSD op hun salarismaximum zaten, was de gemiddelde loonsom per FTE in Zeeland relatief hoog.

Figuur 2.2 Gemiddelde loonsom per provincie

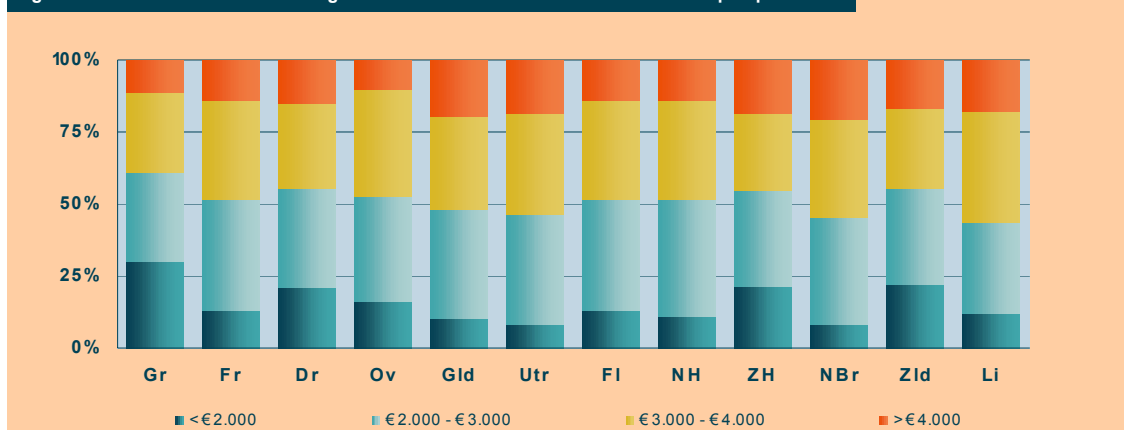


De verdere vergrijzing van de sector zorgt er voor dat de komende jaren meer medewerkers hun salarismaximum bereiken. Door de te verwachten loonmatiging en de ruimer wordende arbeidsmarkt

zal de stijging van de loonsom de komende jaren vooral worden veroorzaakt door het werkgeversdeel van de pensioen- en ziektekostenpremies. De niet salarisgerelateerde werkgeverskosten kunnen niet door alle provincies worden opgegeven, maar bedroegen in 2002 in de provincies, die dit wel kunnen € 16 miljoen.

Verschillen tussen de provincies

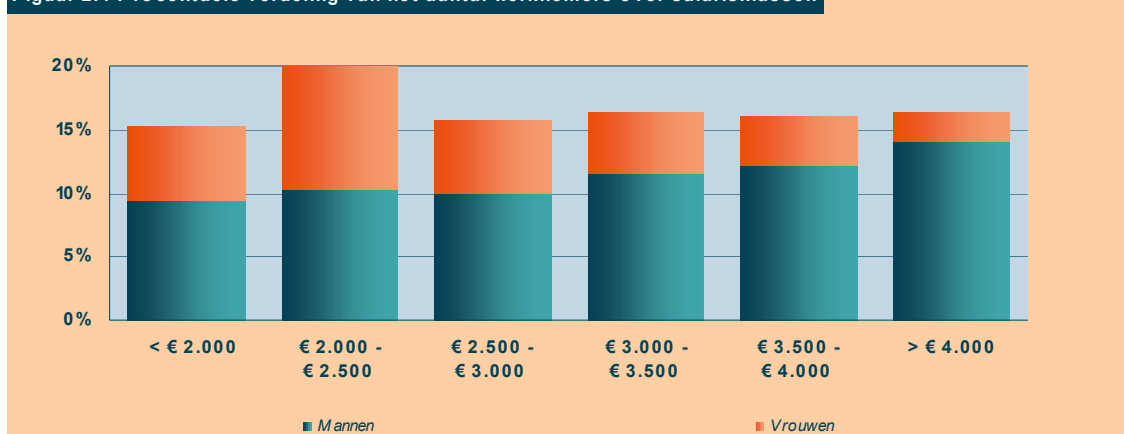
Figuur 2.3 Procentuele verdeling van werknemers over salarisklassen per provincie



Groningen, Zeeland en Zuid-Holland kennen naar verhouding nog veel uitvoerende taken, welke door andere provincies in het verleden zijn geprivatiseerd of overgeheveld naar bijvoorbeeld de waterschappen. Omdat bij deze taken vooral mannen werken, is het aandeel van mannen in de lagere salarisklassen in die drie provincies dan ook hoger dan in andere provincies.

Sector 2002

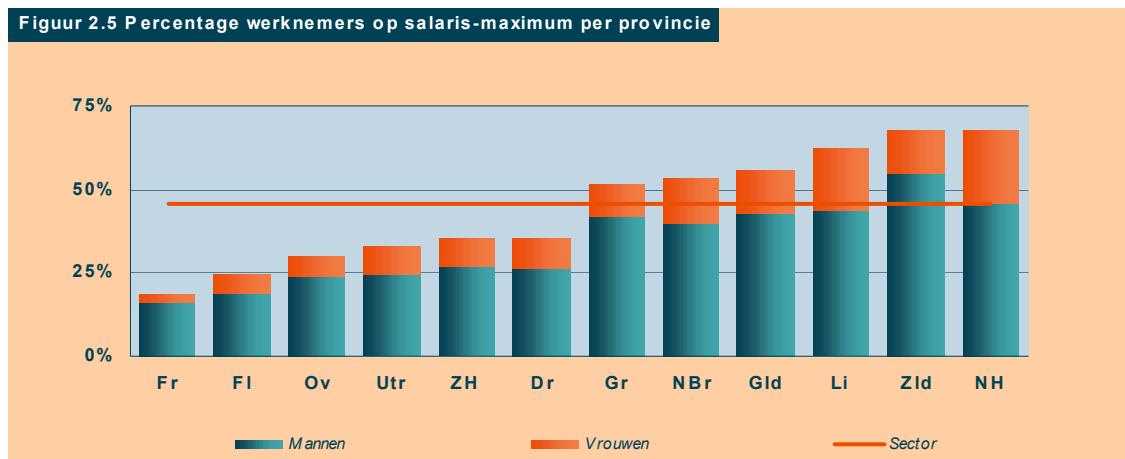
Figuur 2.4 Procentuele verdeling van het aantal werknemers over salarisklassen



Gemiddeld wordt er in de sector door een medewerker € 49.000 per jaar verdiend. Van de vrouwen heeft 48% een schaalsalaris van minder dan € 2.500 per maand; voor mannen is dit 29%. Van de mannen heeft 39% een schaalsalaris van meer dan € 3.500 per maand; voor vrouwen is dit 19%. Dit verschil in de hoge schalen wordt veroorzaakt doordat er relatief weinig vrouwen in de sector een

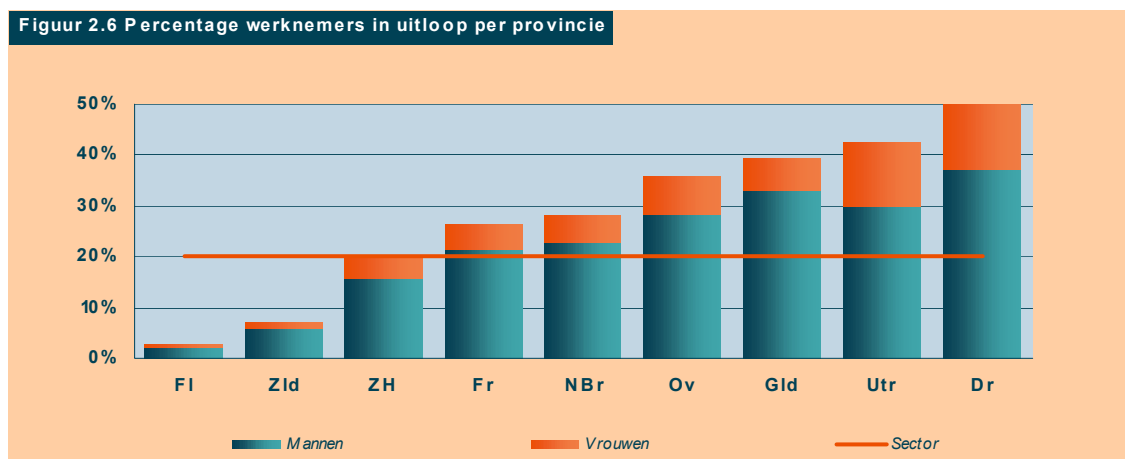
leidinggevende functie hebben. Het aandeel vrouwen in de lagere schalen is in de meeste provincies relatief hoog, doordat vooral vrouwen ondersteunende en administratieve banen hebben.

Figuur 2.5 Percentage werknemers op salaris-maximum per provincie



Het aandeel vrouwen dat zich op het salarismaximum bevindt, blijft sinds 1998 stijgen; de stijging in 2002 was – ondanks de nieuwe instroom hoger dan het langjarig gemiddelde. Het aandeel mannen op het salarismaximum is in de periode 1998 – 2001 toegenomen, maar is door de uitstroom naar FPU en pensioen in 2002 gedaald. Inmiddels zit 52% van de mannen (FTE) op het salarismaximum, terwijl dit voor vrouwen 41% is. De druk van de arbeidsmarkt heeft er de afgelopen jaren niet toe geleid dat de nieuwe instroom op de toppen van de schalen werd aangetrokken. Op Zeeland na, is in alle provincies het aandeel van de werknemers op het salarismaximum in 2002 afgenomen.

Figuur 2.6 Percentage werknemers in uitloop per provincie



Van de mannen (FTE) zit 24% in de uitloop; voor vrouwen is dit 15%. Personen die het maximum van de uitloop hebben bereikt, tellen zowel mee bij het salarismaximum als bij de uitloop. Behalve in Zeeland en Zuid-Holland - die de uitloopschalen voor nieuw personeel hebben afgeschaft - neemt het percentage medewerkers in de uitloop in de meeste van de provincies die nog nieuwe instroom in de uitloop kennen, sterk toe. Met de invoering van het nieuwe beloningssysteem verdwijnt na de garantietermijn ook de instroom in de uitloop in provincies die dit nu nog kennen, waardoor het aantal mensen in de uitloop ook daar geleidelijk zal verminderen.

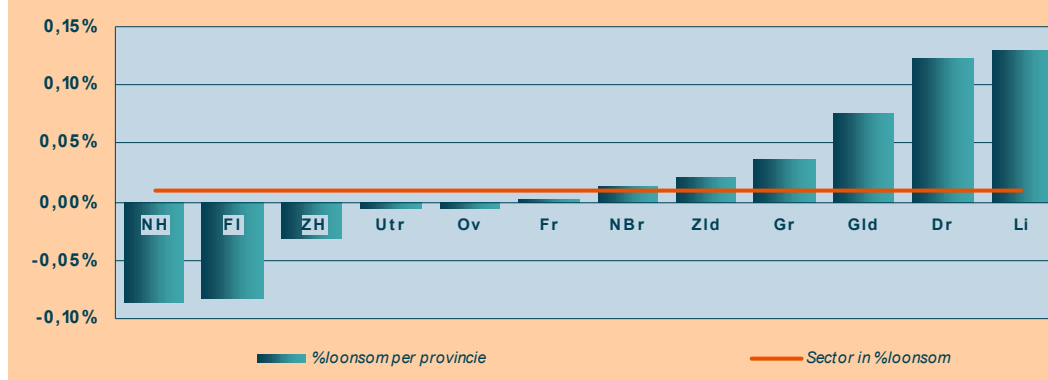
3. Overige kosten

Kopen en verkopen verlof

Trend

Vanaf 2001 kan elke provinciale werknemer jaarlijks maximaal 72 uur verlof kopen dan wel maximaal 36 uur verkopen, mits voor 1 november van het voorgaande jaar aangevraagd. Bij deeltijdwerk worden de maximale uren naar rato berekend. De regeling zorgt voor meer maatwerk in individuele arbeidstijden. Deelnemers aan de oude seniorenregeling kunnen vanwege de aard van de regeling geen verlof verkopen. Bij de start is in sommige provincies door aanwezige verlofstuwmeren incidenteel meer uren verkocht dan gekocht. Bij het totstandkomen van de regeling is verondersteld dat in de structurele situatie op sectorniveau de hoeveelheden te verkopen en de te kopen uren tegen elkaar zouden wegvallen. Vrouwen kopen per saldo verlof, mannen verkopen per saldo, daarom mag verwacht worden dat bij een verdere toename van het aandeel vrouwelijke werknemers het saldo van alle werknemers samen iets zal dalen. Sommige provincies entameren het verkopen van verlof doordat deze ook kan worden aangewend voor fiscaal vriendelijke zaken, zoals een fiets of een PC. In Zuid Holland was de regeling verlof voor een PC in 2002 een groot succes (52% van het personeel nam deel, vooral mannen; kosten 0,3% van de loonsom; veel deelnemers uit lagere inkomensgroepen). In de onderstaande cijfers is voor Zuid Holland het verkopen van verlof voor een PC niet meegenomen, omdat dit anders een grote vertekening van de regeling kopen/verkopen zou geven.

Figuur 3.1 Kopen en verkopen verlof in uren per provincie



Vanaf 1 januari 2004 wordt voor alle provincies de IKAP-regeling ingevoerd, waarbij meer doelen mogelijk worden; naar verwachting zal daardoor per saldo meer uren worden verkocht dan gekocht. Zo'n regeling leidt niet alleen tot een aantrekkelijker arbeidsvoorwaardenpakket, maar ook tot een uitbreiding van de beschikbare arbeidstijd; dit laatste kan zorgen voor een (lichte) vermindering van - waar relevant - de vacaturedruk. Sommige provincies kennen al vormen van verlofsparen, waarbij verlof wordt doorgeschoven naar komende jaren; hierdoor is minder verlof beschikbaar om te verkopen. Bij de invoering van levensloopregelingen zal dit effect nog sterker optreden. 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. Deze aanpassing zal vanwege de gewenning aan de diverse wijzigingen pas vanaf 2006 optimaal kunnen worden.

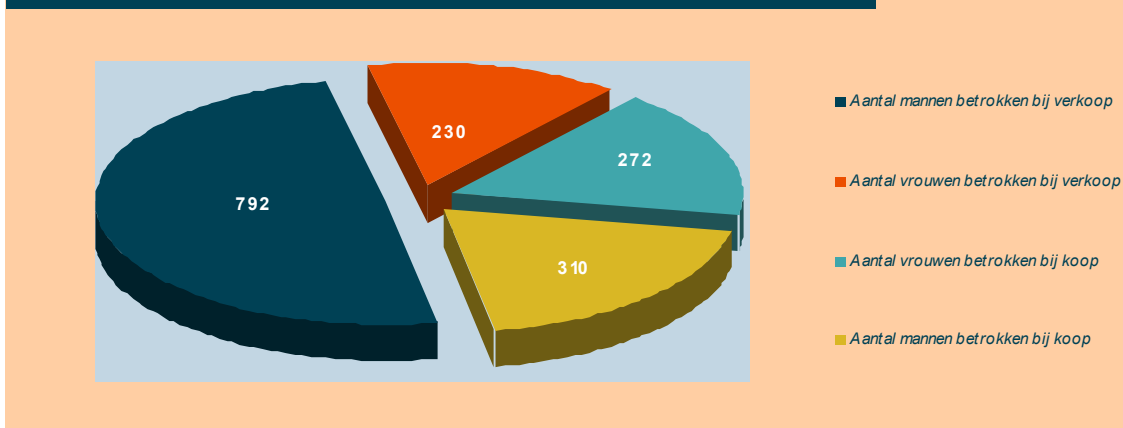
Vergelijking met eerdere jaren

In vergelijking met 2001 is het aantal werknemers dat betrokken was bij koop – zowel bij vrouwen als bij mannen – met 29% toegenomen. Hoewel verschillend in de mate waarin, speelde deze ontwikkeling in alle provincies, met uitzondering van Noord Brabant, waar sprake was van een forse daling, zowel bij de mannen als bij de vrouwen. Het aantal mannen dat betrokken was bij verkoop is licht gedaald, waarschijnlijk geheel vanwege het stuwmeereffect bij de start van de regeling. Het aantal vrouwen dat betrokken was bij verkoop is heel licht gestegen. Bij de verkoop lag de ontwikkeling per provincie zeer verschillend. Dit beeld doet zich ook voor bij het aantal uren en bij de kosten. De saldokosten voor de werkgevers daalden van 0,13% van de loonsom in 2001 tot 0,01% in 2002; alleen in Noord Brabant was sprake van een toename van de saldokosten.

Sector 2002

Er werden 34.281 uren verkocht en 33.559 gekocht; per saldo was dus slechts sprake van 722 uren meer werk. De werkgeverskosten door het verkopen bedroegen € 0,8 miljoen, waar € 0,7 miljoen opbrengsten voor de werkgever uit het kopen tegenover stonden. 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 12% van de provinciale werknemers betrokken bij deze regeling. Voor het verkopen van verlof werd gekozen door 8% van het personeel, voor het kopen door 4%.

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



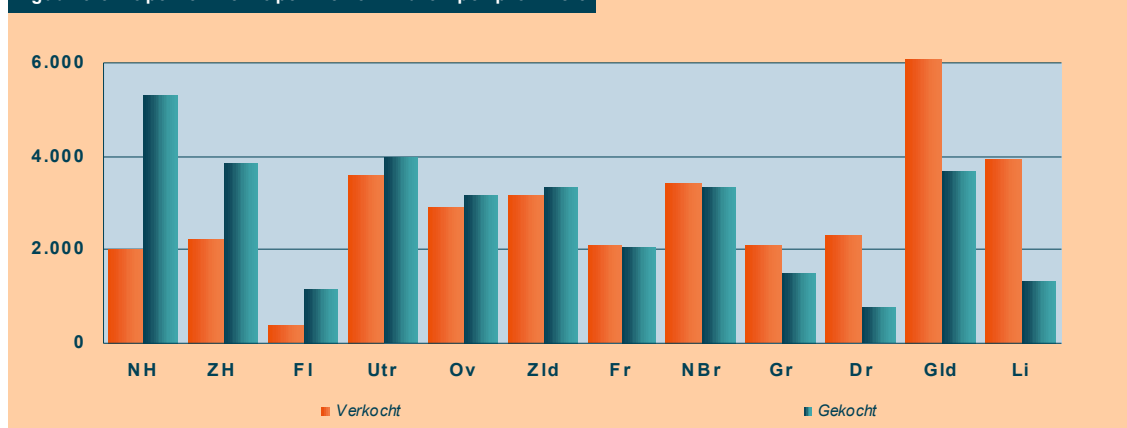
Naar geslacht bestaan er verschillen: 13% van alle mannen was betrokken bij het kopen of verkopen van verlof tegen 12% van alle vrouwen. Het verschil wordt groter als deze percentages worden uitgedrukt in aantallen werknemers exclusief deelnemers aan de oude seniorenregeling. Het verschil wordt vooral veroorzaakt doordat veel meer vrouwen dan mannen in deeltijd werken. Deeltijdwerkers hebben - veelal vanwege de combinatie van zorg en werk - een zeer bewuste keuze gemaakt in te werken uren. 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 6% 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 organisatieonderdelen waar nog de cultuur heerst dat allerlei functies alleen in een aanstelling van 36 uur vervuld kunnen worden, wordt door veel voltijd werkende vrouwen gekozen voor het maximaal kopen van verlof. Daarnaast is het maximaal kopen van verlof gunstiger voor de pensioenopbouw dan een gelijk aantal te werken uren via een deeltijdcontract van iets minder dan 100%.

Uitgedrukt in uren werd door mannen 10.681 uren meer verkocht dan gekocht; door vrouwen ligt het saldo andersom: er werd 9.959 uren meer gekocht dan verkocht. De saldokosten voor de werkgevers bedroegen bij de mannen 0,08% van de loonsom van alle mannen; bij de vrouwen is voor de werkgevers per saldo sprake van opbrengsten van 0,08% van de loonsom van alle vrouwen.

Verschillen tussen provincies

De verschillen tussen provincies zijn erg groot. Bij het kopen varieert de betrokkenheid bij de mannen van 2% in vier provincies tot 7% in Utrecht en Zeeland, bij de vrouwen van 3% in Drenthe en Limburg tot 11% in Zeeland. Bij het verkopen loopt dit bij de mannen van 4% in Zuid-Holland en Flevoland tot 16% in Zeeland en Limburg en bij de vrouwen van 1% in Flevoland tot 9% in Gelderland en Drenthe. Alleen in Gelderland en Drenthe werd door vrouwen meer uren verkocht dan gekocht. Alleen in Noord-Holland en Flevoland werd door mannen meer gekocht dan verkocht; omdat dit in Noord-Holland in veel sterkere mate ook gold voor vrouwen is in deze provincie sprake van een per saldo opmerkelijk hoog verlies in uren. Aangezien hier ook saldoopbrengsten voor de werkgever tegenover staan, zijn er voldoende middelen voor - al of niet tijdelijke - vervanging.

Figuur 3.3 Kopen en verkopen verlof in uren per provincie



In Zuid-Holland was 6% van het personeel betrokken bij kopen of verkopen en in Utrecht 22%. Bij het kopen van verlof varieert het aantal betrokken werknemers van 2% in Limburg en Drenthe tot 8% in Zeeland; bij het verkopen van 3% in Zuid-Holland en Flevoland tot 13% in Gelderland en Zeeland. Onderverdeeld naar geslacht zijn er ook grote verschillen. Bij de mannen is in Zuid-Holland 5% betrokken bij het kopen of verkopen, in Zeeland 23%; bij de vrouwen 7% in Zuid-Holland, in Zeeland 19%. Een verklaring voor de lage aandelen in Zuid Holland is dat in die provincie de eerdergenoemde regeling verlof voor een PC niet meegenomen is in de cijfers; door deze speciale regeling namen vooral veel mannen in 2002 niet deel aan de gewone regeling van verkopen van verlof.

Uitgedrukt in kosten en opbrengsten kwam het saldo voor mannen in Noord-Holland uit op licht negatief, wat inhoudt dat er fors onderscheid was bij het kopen en verkopen naar inkomensgroepen. De gemiddelde werkgeverskosten per uur waren voor de sector bij verkopen € 22 en bij kopen € 21; bij vrouwen ligt het verschil andersom: verkopen € 18 en kopen € 20. Per provincie verschillen deze verhoudingen sterk; in Drenthe en Gelderland 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

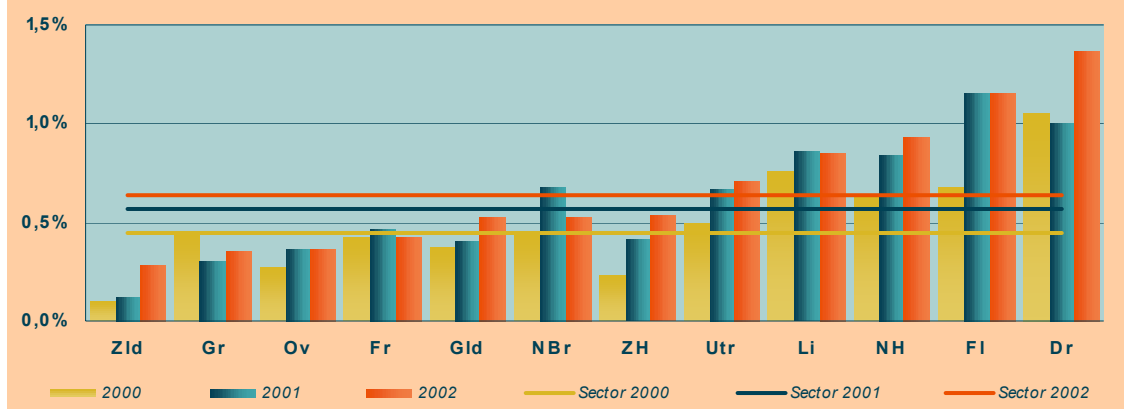
Trend

In de CAO 2000 - 2001 is afgesproken dat als bijdrage van de werkgever tenminste 0,3% van de loonsom besteed wordt aan kinderopvang; in deze werkgeverskosten zijn de ouderbijdragen niet meegenomen. De norm van 0,3% wordt inmiddels door alle provincies gehaald. Voor eerdere jaren dan 2000 zijn de werkgeverskosten per provincie niet bekend. Van alle werknemers was 10% betrokken bij een vorm van kinderopvang die mede gefinancierd werd door de werkgever. Voor 2000 en 2001 is niet gevraagd naar het aantal betrokken werknemers of de gemiddelde werkgeverskosten per werknemer. In de CAO 2002 – 2003 is de regeling geharmoniseerd, waardoor de aanspraken gelijk geworden zijn. In een aantal provincies heeft dit in 2002 geleid tot extra kosten omdat men daarvoor niet alle vormen van kinderopvang kende; voor andere provincies zal dit in het cijfer van 2003 zichtbaar worden. Het feitelijk gebruik van de regelingen wordt bepaald door zowel de lokale cultuur als de samenstelling van het personeelsbestand (vooral de leeftijdsopbouw en de samenstelling van de huishoudens). In een aantal provincies is al sprake van een stabilisatie van de kosten. De komende jaren zal sectoraal gesproken sprake zijn van een lichte groei van de werkgeverskosten. De invoering van de Basiswet Kinderopvang in 2005 zal niet of nauwelijks leiden tot meerkosten.

Vergelijking met eerdere jaren

Ten opzichte van 2000 en 2001 was sprake van een lichte, maar constante stijging; deze groei vond in beide jaren per saldo alleen plaats in de kosten van buitenschoolse opvang (5 tot 13-jarigen).

Figuur 3.4 Ontwikkeling werkgeverslasten kinderopvang 2000 - 2002

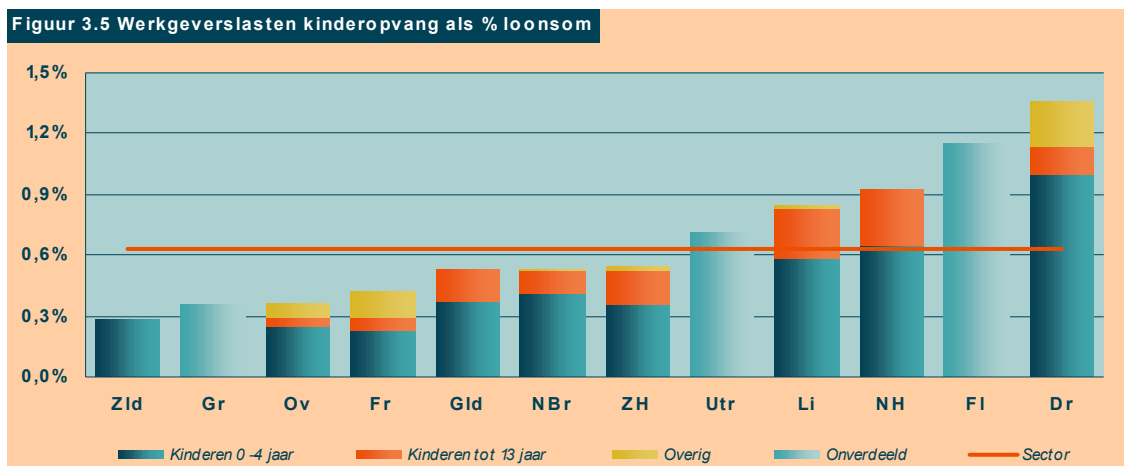


In Drenthe namen de kosten voor kinderopvang als percentage van de loonsom in 2002 meer dan gemiddeld toe. Alleen Noord Brabant kende in 2002 een daling. De cijfers van Zeeland van 2002 zijn niet goed vergelijkbaar met eerdere jaren, omdat in die van 2001 nog de medewerkers van de PSD waren begrepen, waar relatief minder gebruik gemaakt werd van kinderopvang.

2002

In 2002 bedroeg het sectorgemiddelde van de werkgeverskosten 0,63% van de loonsom; hiervan wordt 70% besteed aan de opvang van kinderen van 0 tot 4 jaar. Flevoland, Utrecht en Groningen kunnen de kosten van 2002 niet onderverdelen naar leeftijdsgroepen.

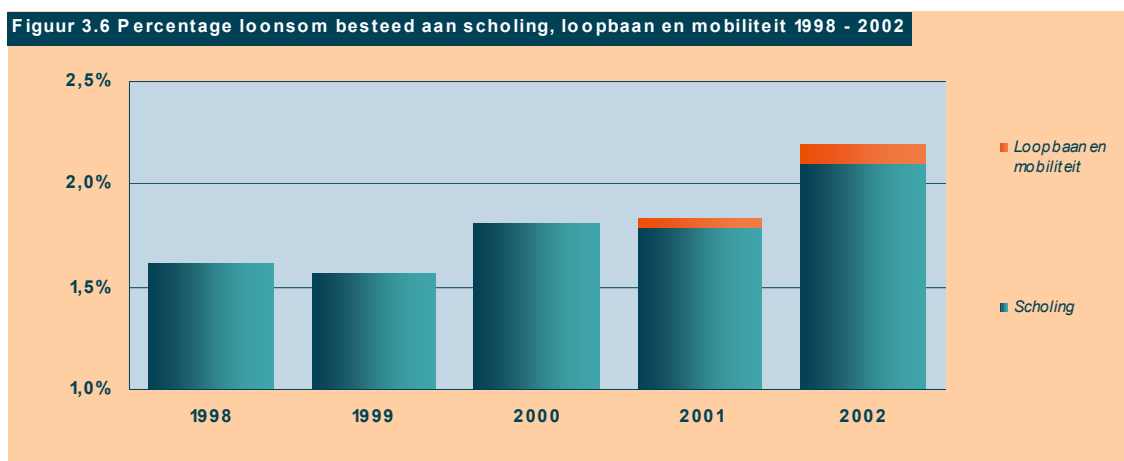
Voor de provincies die dit wel kunnen zijn de gemiddelde werkgeverslasten voor kinderen van 0 tot 4 jaar € 4.322, voor kinderen tot 13 jaar € 2.734 en voor overige kinderopvang (gastouders en dergelijke) € 2.443.



Scholing

Trend

De scholing gericht op de ontwikkeling van competenties van medewerkers is een belangrijk instrument van HRM-beleid. In de CAO 2000-2002 is afgesproken dat de provincies vanaf 2002 minimaal 2% van de loonsom beschikbaar stellen voor loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid.



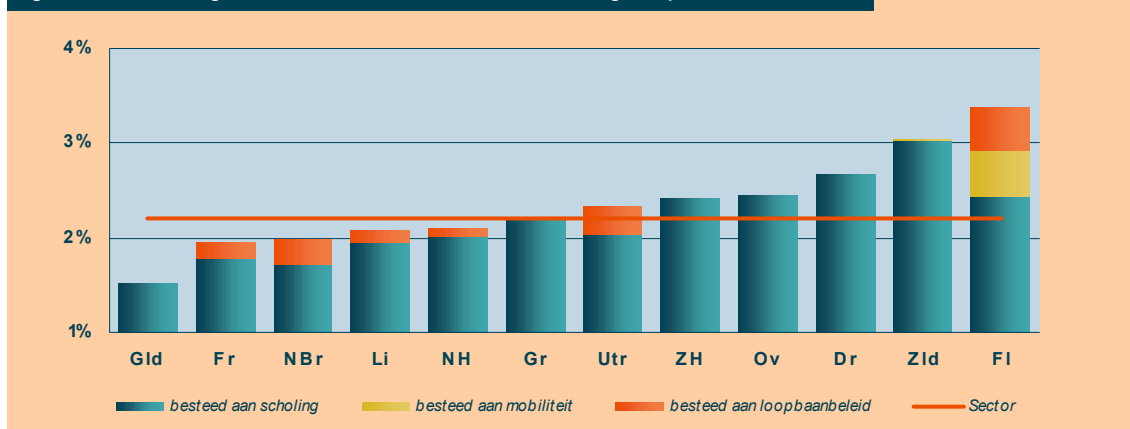
De kosten in verband met loopbaan- en mobiliteitsbeleid worden in verband met de vergelijkbaarheid met andere sectoren apart geregistreerd. Niet alle provincies zijn in staat deze laatste kosten op te geven of uit te splitsen. In de referentiemarkt voor de provincies is een hoger percentage dan 2% voor alleen scholingskosten zeer gebruikelijk. Vanaf 2004 zullen alle provincies in het kader van het nieuwe beloningssysteem veel aandacht geven aan de competentieontwikkeling van medewerkers.

Sector

Aan scholing is in 2002 2,1% van de loonsom besteed; aan kosten in verband met loopbaan- en mobiliteitsbeleid is, in de zes provincies die dit konden opgeven, 0,2% van de loonsom besteed.

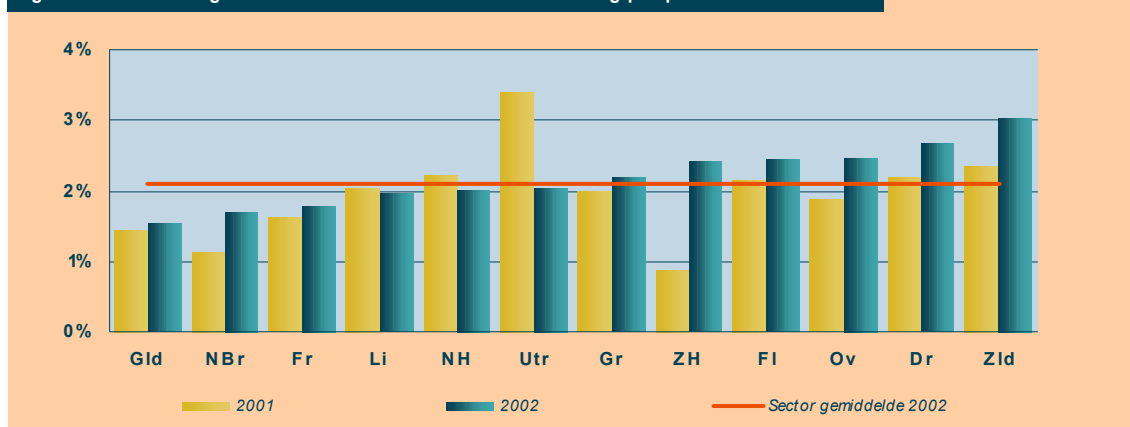
Verschillen tussen provincies

Figuur 3.7 Percentage van de loonsom besteed aan scholing, loopbaan- en mobiliteit



Gelderland blijft aanzienlijk onder de afgesproken norm; ook in eerdere jaren was dat daar het geval. Mede onder invloed van eenmalige scholingsprogramma's, zoals bij wijzigingen in de structuur of de cultuur van een provincie, zitten er grote schommelingen in de bestede bedragen aan alleen scholing per jaar. In de meeste provincies is, over meerdere jaren gemeten, sprake van een opgaande lijn.

Figuur 3.8 Percentage van de loonsom besteed aan scholing per provincie 2001 - 2002



Vorige kabinetten stimuleerden de scholing voor de leeftijdsgroep van 40 jaar en ouder in het bijzonder door een extra afdrachtvermindering loonheffing; onderzoek leert dat de meeste scholingsinspanningen gericht zijn op jongere werknemers. In 2003 is de bijzondere regeling voor 40 jaar en ouder echter weer komen te vervallen. Bijzondere aandacht voor de scholing van deze groep - welke 60% van het provinciale personeelsbestand uitmaakt - past in een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Betaald ouderschapsverlof

Trend

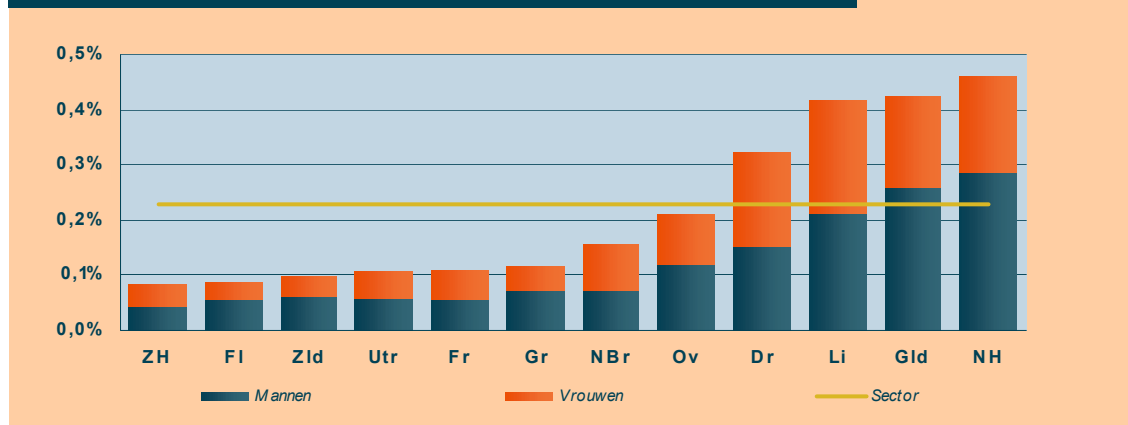
Hoewel het aandeel van 50 jaar en ouder in de totale populatie toeneemt, blijft toch het aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling betaald ouderschapsverlof stijgen, alsmede de kosten die daarmee gemoeid zijn. Deze trend valt reeds waar te nemen vanaf 1998. Een verklaring hiervoor is mede 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 2002

Het gebruik van de regeling kost de provincies per saldo 0,23% van de loonsom; zijnde het productieverlies dat vaak gepaard gaat met het inhuren van tijdelijke krachten dan wel structurele aanpassing van de totale formatie, rekening houdend met de eigen bijdrage van de deelnemer. De kosten betreffen voor 56% mannen, terwijl zij 67% van de populatie (FTE) uitmaken. Dit verschil komt door drie oorzaken: de mannen benutten de verlofmogelijkheden in omvang niet volledig, veel vrouwen met kinderen werken in deeltijd, waardoor er minder uren betrokken zijn en het gemiddelde salaris van vrouwen lager. De kosten voor de werkgever stegen in vergelijking met 2001 met 15%.

Verschillen tussen de provincies

Figuur 3.9 Werkgeverslasten voor ouderschapsverlof (in % loonsom) per provincie

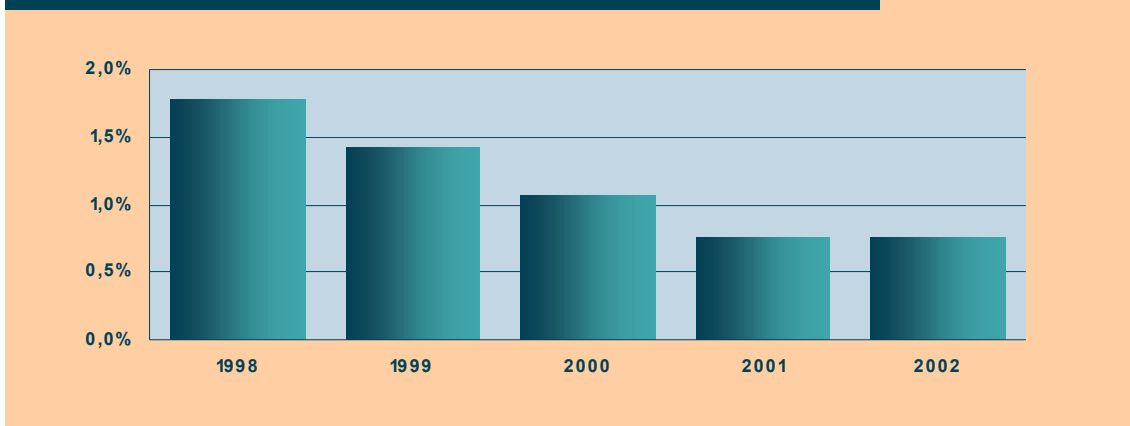


Vooraf in Limburg en Gelderland zijn de kosten sterk gestegen; in beide provincies zowel voor mannen als voor vrouwen. De kosten zijn zowel voor mannen als voor vrouwen gedaald in Zuid Holland. In Overijssel zijn de kosten vooral gedaald voor vrouwen. In Noord Holland zijn de kosten voor mannen even hard gestegen als voor vrouwen gedaald. 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 de mate en omvang waarin vrouwen met kinderen deelnemen aan het arbeidsproces, de feitelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen, de betrokkenheid van vaders bij jonge kinderen en de beschikbaarheid van familie en burens voor zorgtaken. Het is niet zo dat in provincies waar de deelname gering is de verdeling daarvan over mannen en vrouwen significant anders is.

Non-activiteit en ontslag, wachtgeld en WW

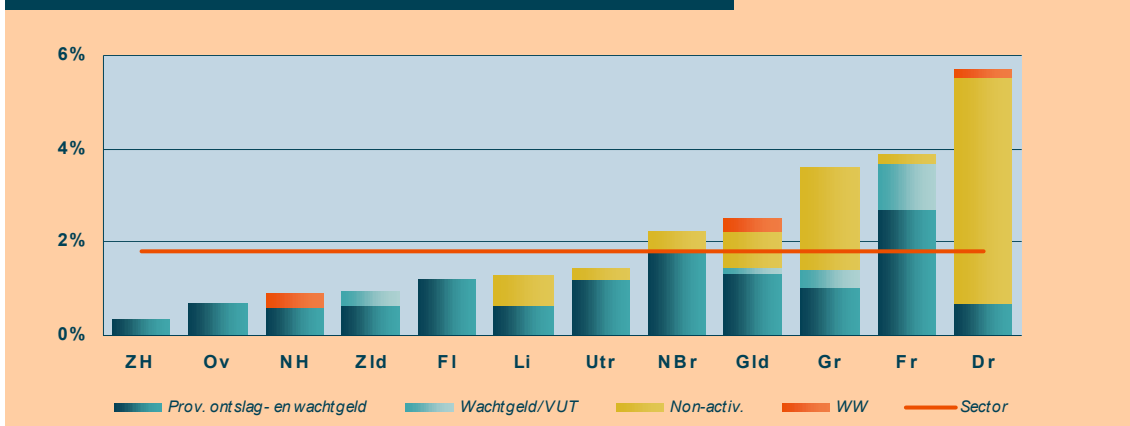
Sinds 1 januari 2001 is de Werkloosheidswet (WW) op het overheidspersoneel van toepassing. Omdat een zorgvuldige en betaalbare omzetting van wachtgeld naar WW niet mogelijk is gebleken, heeft het kabinet besloten om de WW alleen voor nieuwe gevallen sinds 1 januari 2001 in te voeren. Wachtgelden die voor die datum zijn toegekend ondervinden geen invloed van de WW. Omdat er geen nieuwe instroom in het wachtgeld meer is, wordt het aantal wachtgeldgevallen steeds minder.

Figuur 3.10 Percentage van de loonsom besteed aan wachtgeld- en ontslaguitkeringen



Er is 0,75% van de loonsom uitgegeven aan uitkeringen wegens ontslag-, wachtgeld- of nieuwe WW-gevallen. De dalingen voor 2002 van de uitkeringen volgen uit het stopzetten van de wachtgeld/Vut-regeling, waardoor het sinds 1997 niet meer mogelijk is te stromen in deze regeling. Het aantal personen met een ontslag- of wachtgelduitkering bedroeg in 2002 221 FTE. Vergeleken met 2001 is dit een daling van 10%, waarbij niet gekeken is naar de duur van de uitkering.

Figuur 3.11 Percentage gewezen ambtenaren van actieven per provincie

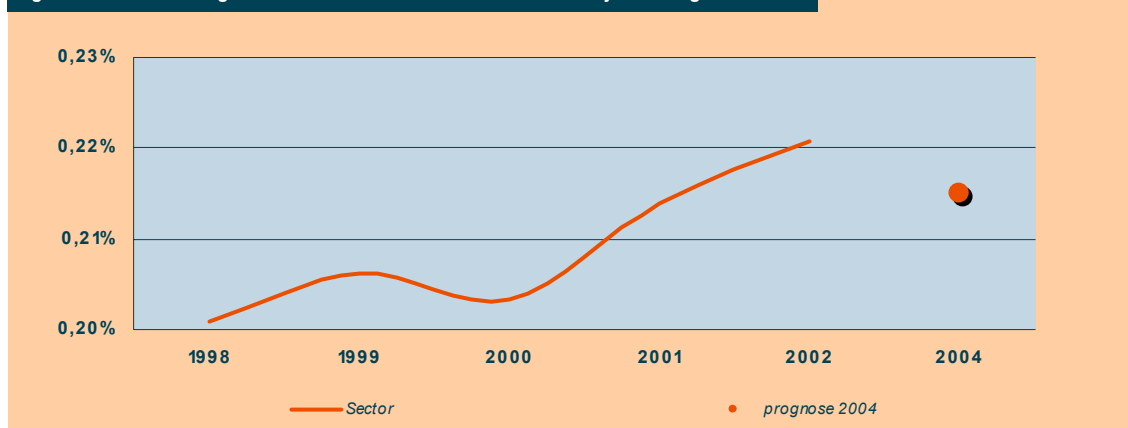


Er zijn 7 provincies die regelingen toepassen waarbij in het kader van een sociaal plan medewerkers van 55 jaar of ouder op non-activiteit worden geplaatst met (gedeeltelijk) behoud van salaris, met daarbij de afspraak dat de betrokkene bij het bereiken van het 61^e jaar gebruik maakt van de FPU-regeling. De kosten hiervan zijn niet begrepen in bovengenoemde kosten, wel in de aantallen.

Ambtsjubileumgratificaties

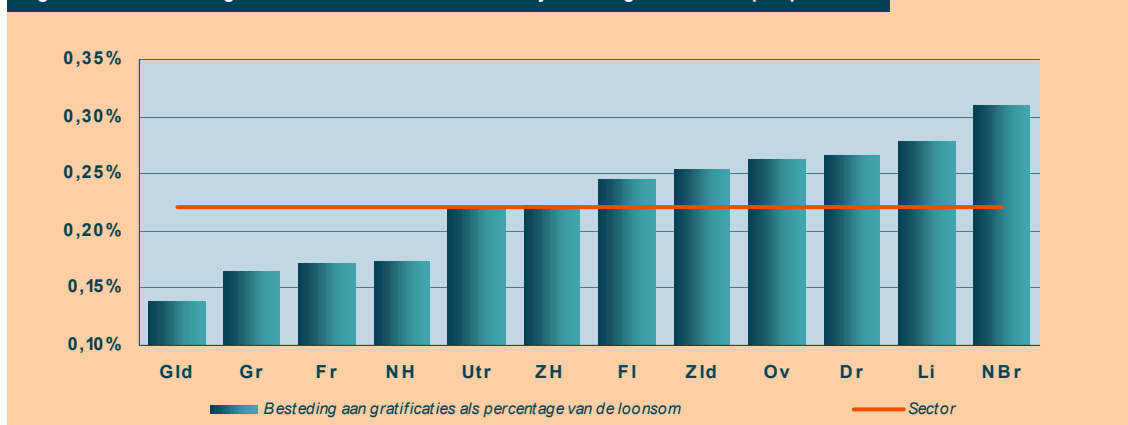
De ambtsjubileumgratificatie kan gezien worden als een beloning voor trouwe dienst bij de overheid in brede zin. Daarmee wordt mobiliteit tussen overheden gelijk beloond met interne mobiliteit, maar niet die tussen overheid en markt. In 2002 is een bedrag aan ambtsjubileumgratificaties uitgegeven overeenkomend met 0,22% van de loonsom. In vergelijking met vorig jaar is dat een lichte stijging met 0,02 procentpunt; het tienjarig gemiddelde bedraagt 0,21%.

Figuur 3.12 Percentage van de loonsom besteed aan ambtsjubileumgratificaties



Opvallend zijn de dalingen in Overijssel en Flevoland met 0,11%-punt; beide provincies liggen nog wel boven het sectorgemiddelde. In sommige provincies wordt bij volledige FPU een proportionele ambtsjubileumgratificatie toegekend; dit stimuleert niet dat oudere werknemers langer doorwerken.

Figuur 3.13 Percentage loonsom besteed aan ambtsjubileumgratificaties per provincie



A&O-gelden

De provincies ontvangen via het provinciefonds gelden die bestemd zijn voor arbeidsmarkt- en opleidingsactiviteiten. In 2002 is door de provincies hieraan gezamenlijk € 0,5 miljoen gulden uitgegeven, dat is iets minder dan in 2001. Hiervan is 80% besteed aan arbeidsmarktactiviteiten. Vanaf 2003 worden de A&O-middelen niet meer lokaal, maar sectoraal besteed, o.a. aan het ARBO-convenant.

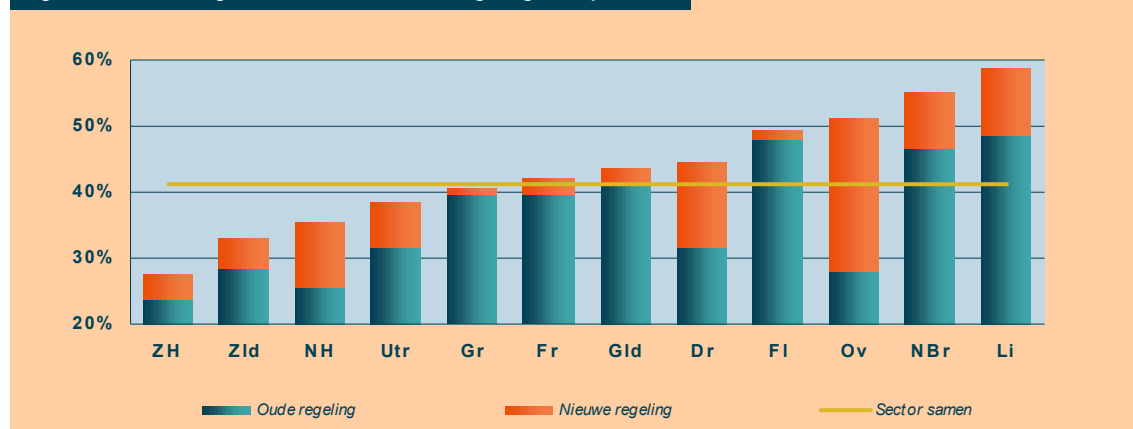
4. Deelname aan seniorenregelingen

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. Deze aanvulling is afhankelijk van de leeftijd waarop men voor het eerst met deeltijd-FPU is gegaan, hoe jonger, hoe hoger de aanvulling. Als men voor de spilleeftijd van de gewone FPU met volledige FPU gaat, dan wordt deze aanvulling naar rato verlaagd. De spilleeftijd is 62 jaar, behalve voor de groep die op 1 april 2002 55 jaar of ouder was; voor hen is de spilleeftijd 61 jaar.

Figuur 4.1 Percentage deelnemers seniorenregeling naar provincie



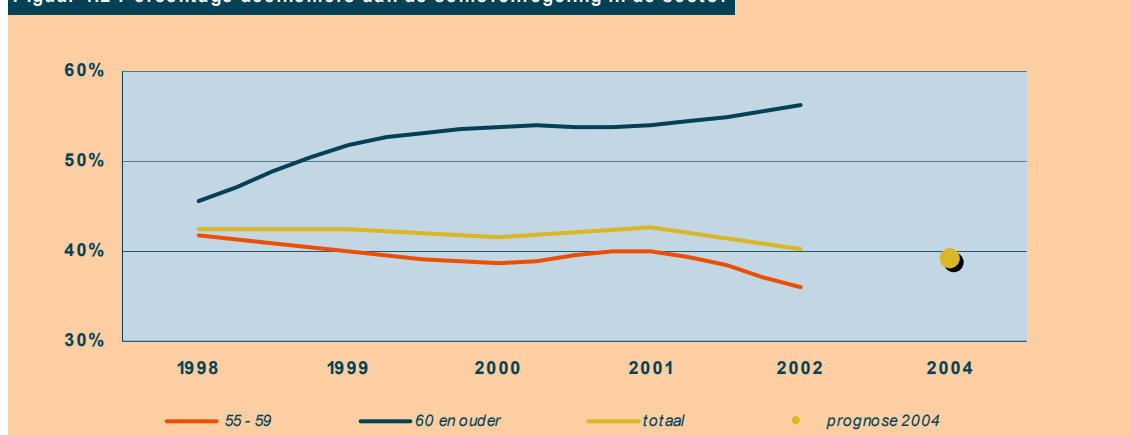
Voor de FPU-Plus kende de sector een andere seniorenregeling: in ruil voor een salariskorting vanaf 55 jaar een gemiddeld 32-urige werkweek en vanaf 60 jaar een keuze tussen een gemiddeld 32-urige en een gemiddeld 24-urige werkweek met een hogere salariskorting. Alle werknemers die op 1 april 2002 55 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 2002 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 zal betekenen dat velen de keuze voor de nieuwe regeling uitstellen tot enkele jaren later dan hun 55^e 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 veel meer werknemers pas op hun 62^e jaar volledig en daarvoor gedeeltelijk zullen uittreden. Dit komt omdat voor alle werknemers die op 1 april 2002 jonger dan 55 jaar waren, de FPU-uitkering bij volledige uittreding op 61 jaar lager dan 70% is. Een dempende werking op het deelnemingspercentage van de sectorale regelingen gaat uit van de sinds 1997 bij reorganisaties toegepaste lokale nonactiviteitsregelingen, in 2002 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-activiteitsregelingen. In de nieuwe regeling kan men kiezen voor elk uittredingspercentage, mits maar tenminste 15% wordt uitgetreden, hetgeen ongeveer gelijk is aan de 4-dagenregeling. Anders dan in de oude regeling kan men deze keuze voor meer dan 15% al vanaf 55 jaar maken en kan men ook op een leeftijd naar keuze het uittredingspercentage verder verhogen.

Vergelijking met eerdere jaren

Het aantal deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994-2002 in de beide leeftijdsgroepen fors gestegen, maar ook het aantal potentiële gebruikers is sterk toegenomen. De stijgende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder zet door. De sinds 1997 licht dalende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep 55-59 jaar is in 2002 voortgezet na een lichte stijging in 2001. Alleen bij de start van de oude seniorenregeling was het deelnemingspercentage bij deze leeftijdsgroep hoger dan voor de groep van 60 jaar en ouder.

Figuur 4.2 Percentage deelnemers aan de seniorenregeling in de sector



Door het relatieve grote gewicht van de groep 55-59 jaar is in 2002 sprake van een lichte daling van het deelnemingspercentage voor beide groepen samen. Anders dan de oude seniorenregeling, levert de nieuwe seniorenregeling materieel voordeel op bij latere toetreding; dit was niet zichtbaar in het gebruik van beide regelingen samen. Het overgangsrecht van de centrale regeling VUT/FPU werkt met leeftijdscohorten, waardoor er in 2002 voor het eerst potentiële deelnemers waren met lagere FPU-rechten dan die voor de leeftijdsgroepen die tot nu toe gebruik maakten van de FPU-regeling. Aangezien de centrale FPU de basis vormt voor de sectorale FPU-Plus-regeling, komen de gezamenlijke aanspraken lager te liggen en ligt het in de verwachting dat men op wat latere leeftijd gebruik gaat maken van de FPU-Plus-regeling. Het is nog te vroeg om te constateren in welke mate dit het structurele gebruik van de regeling beïnvloedt, maar een daling ligt voor de hand. De centrale FPU-regeling kent sinds februari 2003 een regeling die langer doorwerken na de spijleeftijd van 61

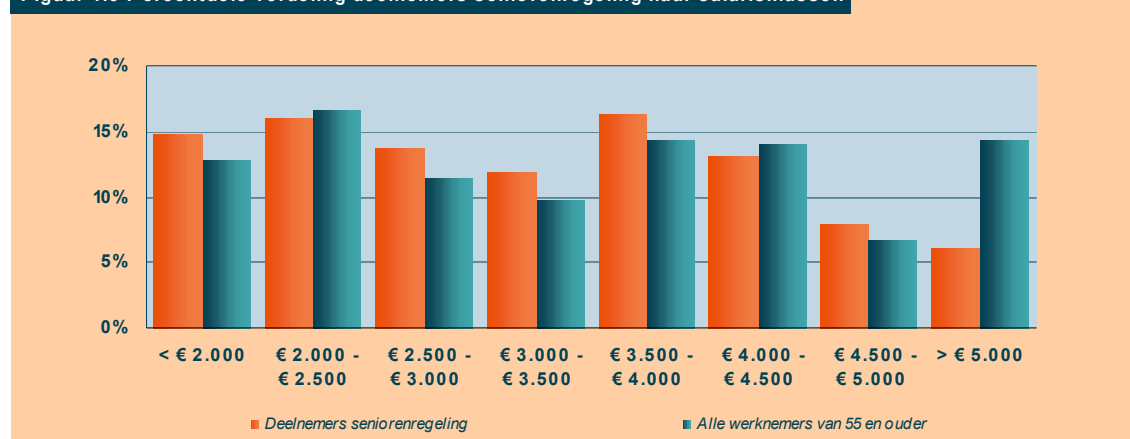
jaar sterk stimuleert; hierdoor wordt ook het gebruik van de FPU-Plus-regeling aantrekkelijker, waardoor een lichte stijging van de deelname te verwachten is.

De nieuwe regeling heeft voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder gezorgd voor een verschuiving van 15% uittreden naar meer dan 15% uittreden; het sterke effect hiervan in 2001 is in 2002 weer wat afgezwakt. Voor meer dan 15% uittreden valt vooral de sterke stijging op in Groningen en de daling in Overijssel, Limburg en Noord Holland. Voor 15% uittreden was in deze leeftijdsgroep sprake van een sterke daling in Zuid Holland en een stijging in Overijssel en Flevoland.

Sector 2002

Een goede afspiegeling tussen deelnemers aan de seniorenregelingen en de totale leeftijdsgroep wordt gevonden in de meeste inkomensgroepen. Een ondervertegenwoordiging is zichtbaar in de inkomensgroepen boven € 5.000. Dit beeld geldt ook voor de oude en nieuwe regeling afzonderlijk.

Figuur 4.3 Percentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklassen



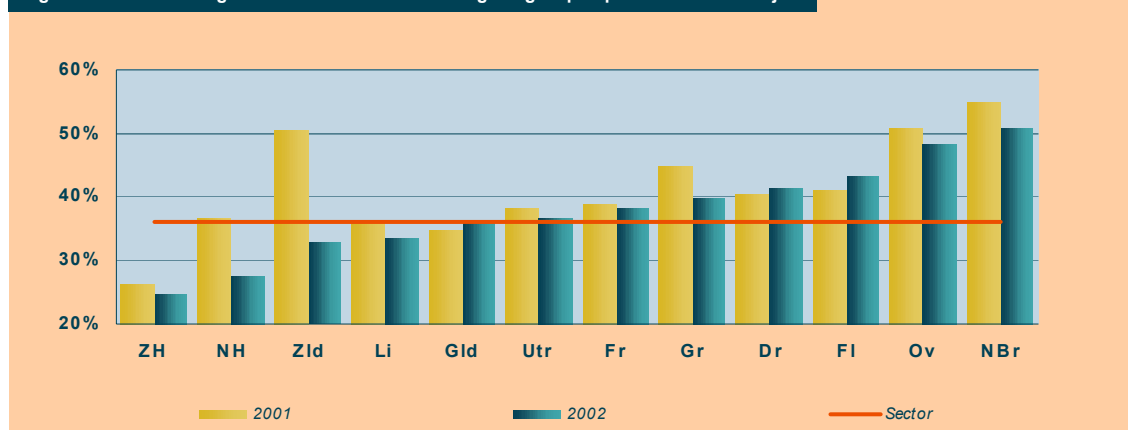
Het percentage deelnemers aan de oude en nieuwe seniorenregeling samen bedraagt 36% in de leeftijdsgroep 55 - 59 jaar en 58% in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder. Het aantal werknemers, dat gebruik maakt van de seniorenregelingen is - uitgedrukt in FTE - gelijk aan 851, waarvan 143 gebruikers van de FPU-Plus-regeling. Het grote aandeel van de oude regeling komt omdat instroom in de nieuwe regeling pas mogelijk is vanaf 1 oktober 2000. Van de deelnemers zit 70% in de leeftijdsgroep 55 - 59 jaar. Voor de groep 55 - 59 jaar ligt het percentage deelnemers bij mannen 4%-punt hoger dan bij vrouwen; voor de groep 60 jaar en ouder ligt het percentage deelnemers bij vrouwen 20%-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 2002 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; in de oude regeling is dit 60%.

Verschillen tussen provincies

De deelname in Noord-Holland aan de oude regeling is laag gebleven onder invloed van het 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 maandinkomen van meer dan € 5.000 opvallend hoog; het dubbele van het sectorgemiddelde.

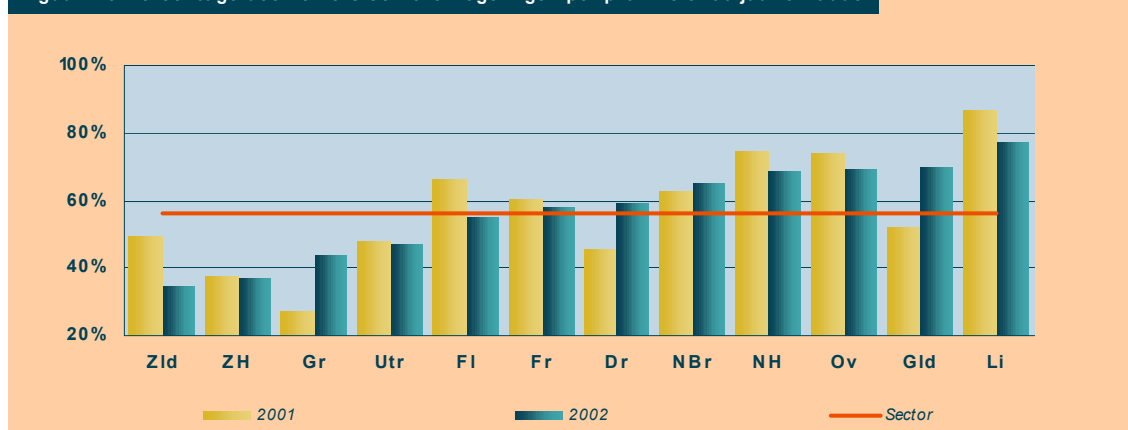
De deelname in Zuid-Holland in de leeftijdsgroep 55 – 59 jaar is laag en is sinds 1997 steeds teruggelopen. Ook de introductie van de nieuwe regeling laat daar geen verandering zien; vooral de deelname van mannen ligt ver beneden het sectorale gemiddelde. Noord-Brabant en Overijssel zitten bij de leeftijdsgroep 55 – 59 jaar altijd al boven het sectorgemiddelde; in de overige provincies schommelt het beeld per jaar redelijk sterk. De teruggang in Zeeland wordt veroorzaakt doordat in de cijfers van 2002 de werknemers bij de Provinciale Stoomboot Dienst niet meer zijn meegenomen.

Figuur 4.4 Percentage deelnemers seniorenregelingen per provincie: 55-59 jaar



Overijssel had in alle jaren in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder een deelname van ruim boven de 70%, maar is nu licht gezakt naar net onder de 70%. Noord-Brabant zit altijd boven de 60%. Opvallend gestegen in deze leeftijdsgroep zijn Gelderland, Drenthe en Groningen. Doordat de PSD niet in de cijfers van 2002 is meegenomen, is de deelname in Zeeland sterk gedaald. Zuid Holland is in deze leeftijdsgroep na de forse daling in 2001 op het lage deelnemingspercentage gebleven.

Figuur 4.5 Percentage deelnemers seniorenregelingen per provincie: 60 jaar en ouder



In de oude seniorenregeling kon men op 60 jarige leeftijd kiezen tussen de 3-dagen- en de 4-dagenregeling; in de nieuwe regeling kan dit eerder. 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.

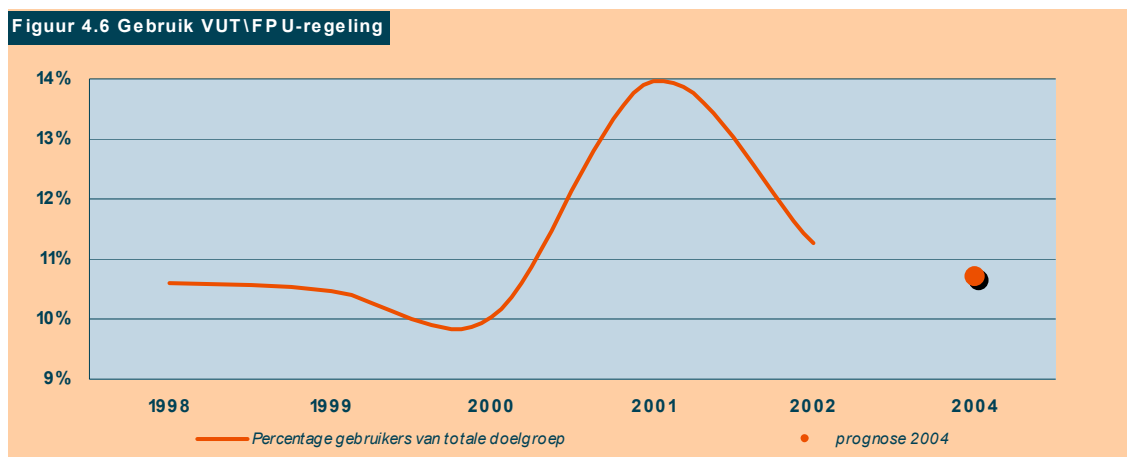
Centrale FPU-regeling

Trends

Men kan vanaf 55 jaar uittreden tegen een uitkering, waarvan de hoogte afhankelijk is van de leeftijd bij uittreden. Op termijn zal sprake zijn van een verdere verlaging van de uitkering, nadat deze al gedaald is van 80% via 75% naar 70%. De ervaring laat totnogtoe niet zien dat een lagere uitkering aanleiding is om later uit te treden; dit wordt verklaard door de hoge netto-uitkomst. De spilleeftijd (= een uitkering van 70%) is 62 jaar voor de groep die op 1 april 2002 jonger dan 55 jaar was; voor ouderen 61. Vanaf 1 februari 2003 is het zeer aantrekkelijk om langer door te werken dan de spilleeftijd; zo is een bruto-uitkering van 100% makkelijk te behalen. De eerste indruk is dat deze maatregel ook in de sector provincies succes heeft; het aantal uittredingen in de vier maanden voor februari 2003 lag ver onder het gebruikelijke aantal. In twee gevallen gaat het daarbij om provinciale werknemers die al 45 dienstjaren hebben en toch gebruik maken van deze mogelijkheid.

In de CAO 2002 – 2003 is afgesproken dat de provincies extra aandacht geven aan lokaal leeftijdsbewust personeelsbeleid, opdat langer en gezonder doorwerken aantrekkelijker wordt. Naar verwachting zal het enige tijd duren voordat de effecten van de centrale maatregelen, de sectorale FPU-Plus-regeling en het lokale beleid zichtbaar zullen worden in een stijging van de gemiddelde sectorale uittredingsleeftijd. De commissie van Rijn (“De arbeidsmarkt van de collectieve sector”) achtte het in 2001 vanuit arbeidsmarktoverwegingen gewenst dat voor de collectieve sector als geheel de gemiddelde uittredingsleeftijd binnen vijf jaar met twaalf maanden zou stijgen. In de sector provincies lijkt het reëler om dit pas in 2010 te verwachten. Het fiscale regime voor prepensioenregelingen zal naar verwachting veel strikter worden; daarnaast zullen zowel de financiële situatie van het ABP als de arbeidsmarktsituatie rond 2010 er toe leiden dat de FPU-regeling op termijn sterk verschaald wordt. De komende vier jaar zal de FPU echter binnen een sociaal beleid onmisbaar zijn om de personele gevolgen van de zeer omvangrijke kortingen op het provinciefonds op te vangen.

Vergelijking met eerdere jaren

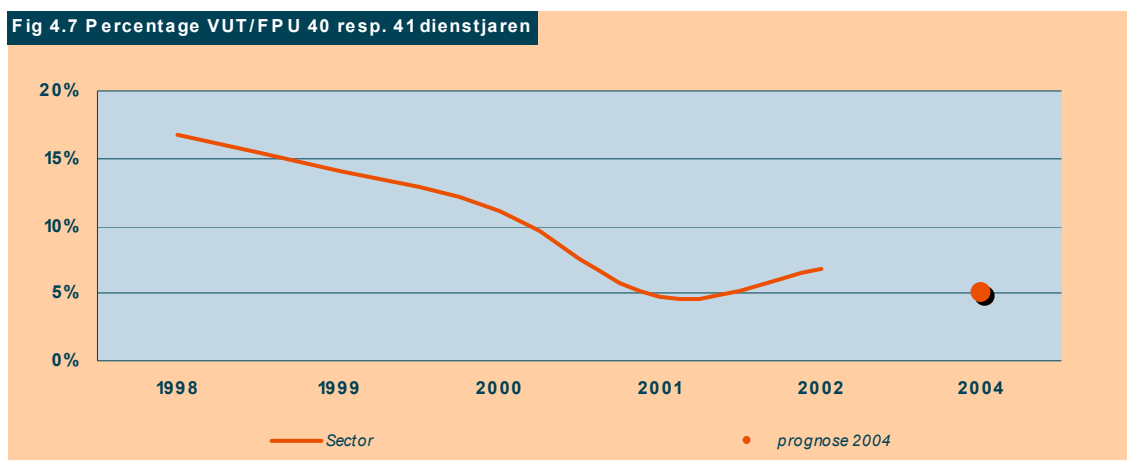


Vanaf 1 oktober 2000 stimuleert de FPU-Plus-regeling deeltijd FPU. De stijging in 2001 van het percentage werknemers dat met FPU ging, wordt veroorzaakt door de zeer sterke stijging van het aantal deeltijd FPU-uitkeringen. Dit percentage is sterk toegenomen in Drenthe en sterk gedaald in Noord Holland, Overijssel en Utrecht. De deelname is tot 2001 redelijk gelijk gebleven.

In de periode 1 april 1997 tot 1 januari 2003 wijkt het sectorale gebruik van de FPU gerelateerd aan de actieve populatie van 55 jaar en ouder - met uitzondering uiteraard van het aantal deeltijduitkeringen - niet 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.

Vanaf 1 april 2000 kan men pas vanaf 41 dienstjaren gebruik van de FPU op grond van dienstjaren bij de overheid maken; vanaf 1 april 2003 moet men tenminste 42 dienstjaren hebben, vanaf 1 april 2006 zelfs 43. Het aantal werknemers dat gebruik kan maken van deze regeling, neemt op termijn af doordat de gemiddeld hoger opgeleide medewerker later is gaan deelnemen aan het arbeidsproces.

Fig 4.7 Percentage VUT/FPU 40 resp. 41 dienstjaren



Sector 2002

Het aantal werknemers (FTE) dat met FPU gaat, bedraagt 228; daarvan is 86% man. Vrouwen maken een fractie minder gebruik van de FPU, maar in deze leeftijdsgroep zijn er nog weinig vrouwen (13%). Het deelnemingspercentage voltijd-uittrekking uitgedrukt in het totaal van het aantal potentiële deelnemers van 55 jaar en ouder is 11%. Op grond van dienstjaren gaat 6% van de FPU-ers eerder dan op 61 jaar. Het aandeel van het aantal werknemers dat pas op of na het 62e jaar gebruik maakt van de FPU is 8%; in andere overheidssectoren is dat aandeel gemiddeld 9%. 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-uittrekkers gaat 60% 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^e jaar uittraden.

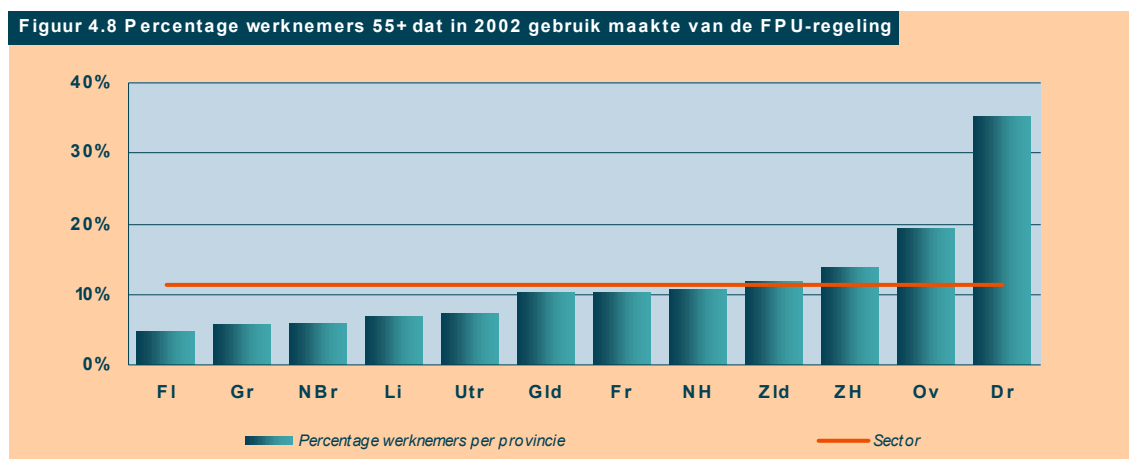
Verschillen tussen de provincies

Alleen in Zuid Holland, Zeeland, Flevoland en Fryslân ligt het relatieve aandeel van de vrouwen dat gebruik maakt van de centrale FPU-regeling hoger dan dat van de mannen; in Zuid Holland bijna zelfs twee keer zo hoog en in Flevoland bijna vier keer zo hoog.

In provincies die in het verleden in het kader van een reorganisatie een nonactiviteitsregeling voor 55 jarigen en ouder 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.

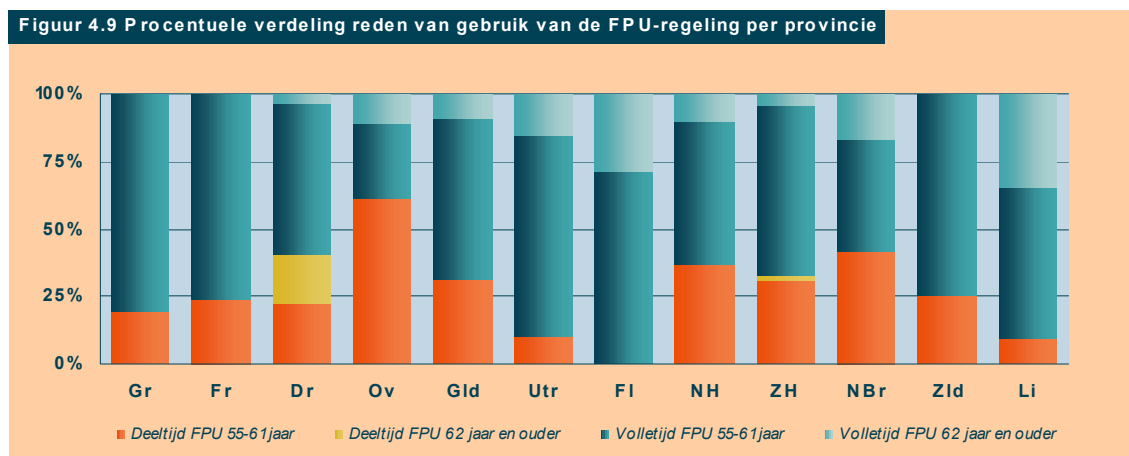
Dit verklaart voor een belangrijk deel het relatief hoge deelnemingspercentage van de gehele groep van 55 jaar en ouder in Drenthe. In Overijssel is vooral de invloed van de deeltijd-FPU bepalend voor het relatief hoge aandeel.

Figuur 4.8 Percentage werknemers 55+ dat in 2002 gebruik maakte van de FPU-regeling



In Fryslân, Groningen en Zeeland 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 Limburg en Flevoland. Ook in 2001 lag dit aandeel in deze provincies relatief hoog; in de andere provincies wisselt dit echter per jaar zodat nog niet van een sectorale trend gesproken kan worden.

Figuur 4.9 Procentuele verdeling redenen van gebruik van de FPU-regeling per provincie



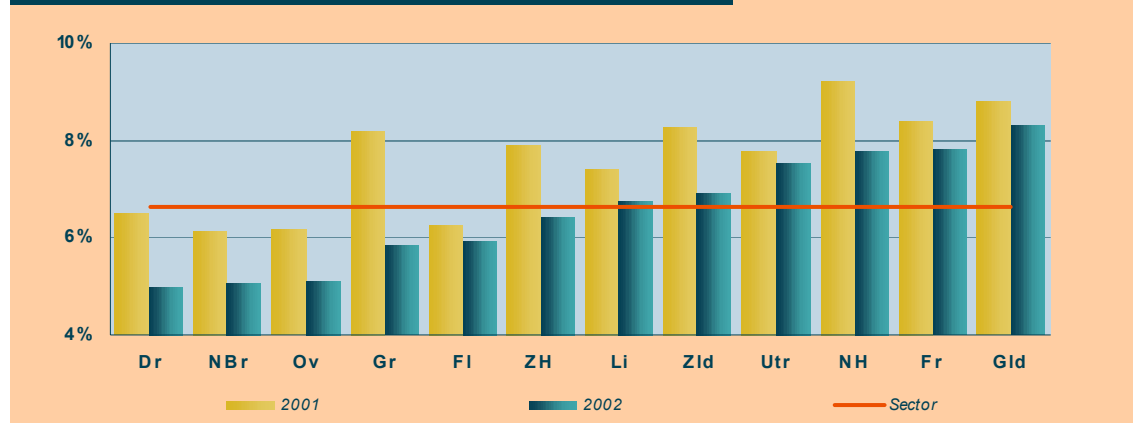
Uit onderzoek bleek dat de helft van de potentiële FPU-ers van plan is om al voor het 58^e levensjaar met FPU te gaan. Hoe hoger de opleiding hoe later men gaat nadenken over de FPU. Voor 10% is de werkdruk en de sfeer op het werk de belangrijkste aanleiding om met FPU te gaan. Bij vrouwen en bij middensalarissen vormt gezondheid een belangrijke aanleiding voor FPU. Voor mannen is de vrije tijd de belangrijkste aanleiding voor FPU. De hoogte van de uitkering weegt zwaarder bij mannen dan bij vrouwen bij het bepalen van het moment waarop men met FPU gaat; vrouwen willen pas bij een ruim drie maal zo hoge extra uitkering dan mannen een jaar langer doorwerken. Een dringend persoonlijk verzoek van een leidinggevende blijkt de sterkste persoonlijke prikkel voor doorwerken. Zes procent wil doorwerken tot 65 jaar en hiervan gaat de helft er in de praktijk toch eerder uit.

5. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Trends

In de afgelopen jaren hebben de verschillende kabinetten inspanningen geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Per 1 april 2002 geldt de Wet verbetering poortwachter, opdat werkgever, Arbo-dienst en werknemer zich eerder inspinnen voor werkhervatting van een zieke. Na jarenlange discussies in politiek en maatschappij is het wachten op een wetsvoorstel tot een ingrijpende herziening van de WAO. Er zijn forse wijzigingen doorgevoerd in de organisatie van de uitvoering, opdat voorrang wordt gegeven aan werk. Op 27 februari 2003 is voor de sector provincies een ARBO-convenant voor 3 jaar gesloten. Het heeft als doelen: uiterlijk in 2006 een afname met 20% van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan een te hoge werkdruk en een afname met 20% van het aantal werknemers met werkgebonden RSI-klachten. Deze reductie geldt zowel voor de sector als geheel, als voor elke provincie afzonderlijk. Daarnaast is het doel het ziekteverzuim - inclusief het ziekteverzuim langer dan één jaar - in alle provincies gezamenlijk uiterlijk in 2006 terug te dringen met 1%-punt.

Figuur 5.1 Percentage ziekteverzuim incl. > dan 1 jaar ziek per provincie



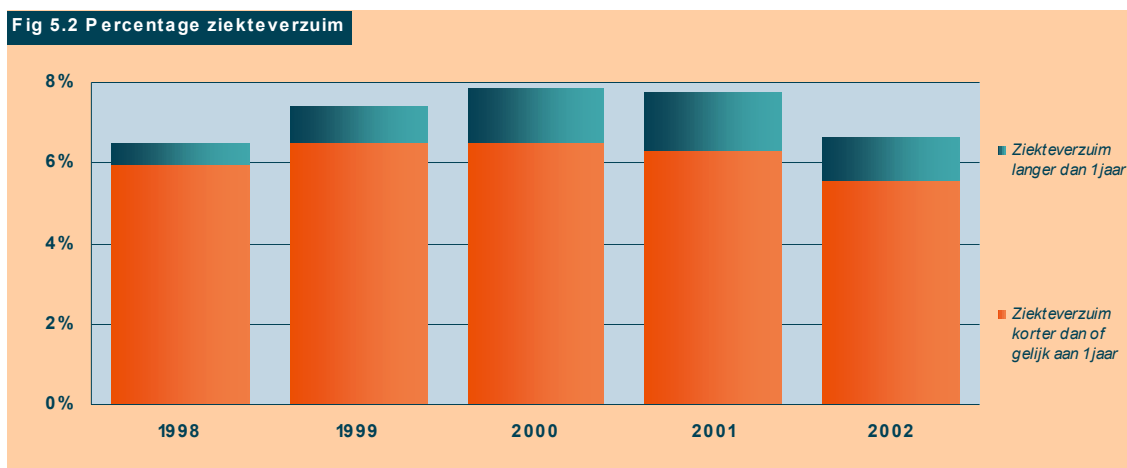
In het ARBO-convenant wordt tussen provincies onderscheid naar rato van het ziekteverzuim gemaakt. Provincies met een ziekteverzuim lager dan 6,7% dienen dit percentage tot 2006 in elk geval te handhaven. Provincies met een ziekteverzuim tussen 6,7% en 8,2% verminderen hun ziekteverzuim naar gemiddeld 6,7%. Provincies met een ziekteverzuim hoger dan 8,2% leveren een extra inspanning boven op de vermindering met 1,5%-punt. Bij de opstelling van het convenant zijn de verzuimcijfers van 2001 gebruikt, maar het convenant kent een bepaling om - waar nodig - de doelen aan te passen bij eerdere realisatie. De meeste provincies hebben in 2002 gelijklopend met de totstandkoming van het convenant al gerichte acties ondernomen om het ziekteverzuim aan te pakken.

Vergelijking met eerdere jaren

Het ziekteverzuim in de sector is ten opzichte van 2001 en eerdere jaren sterk gedaald (van 7,7% naar 6,6%). Het ziekteverzuim is in alle provincies gedaald. De cijfers van Zeeland over 2001 en 2002 zijn niet goed vergelijkbaar, omdat de PSD in de cijfers van 2001 was opgenomen. De daling in Gelderland was net niet de laagste van de sector; het afwijkend beeld ten opzichte van andere pro-

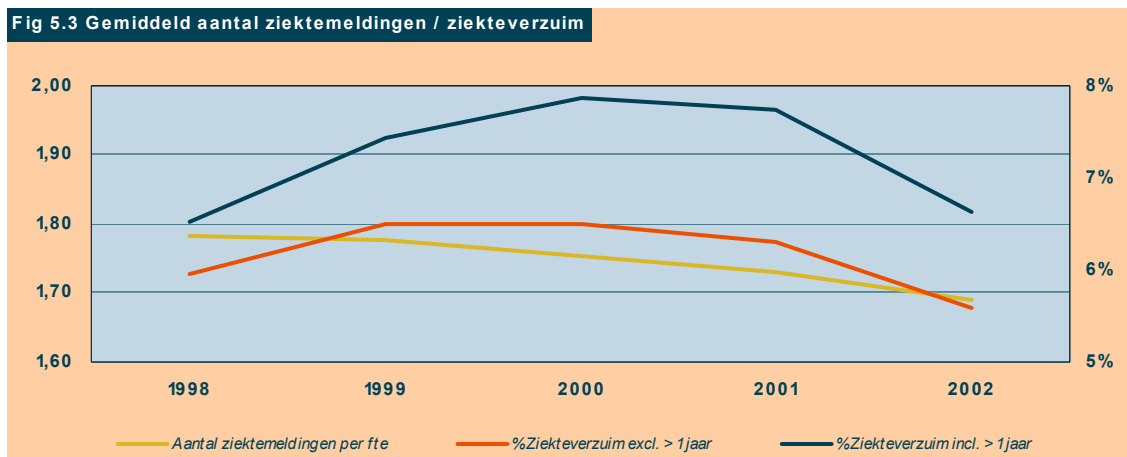
vincies is erg groot. Er zit ruim 3 procentpunt tussen Gelderland en de provincies met het laagste verzuim, zoals Drenthe, Overijssel en Noord Brabant. Limburg is erin geslaagd weer het niveau van 2000 te bereiken, na een stijging van bijna 1%-punt in 2001. In alle provincies waar het verzuim in 2001 was gestegen is in 2002 sprake van een daling. Het ziekteverzuim is in 2002 het sterkste gedaald in Groningen, namelijk met 2,4%-punt. In de sector is het ziekteverzuim korter dan 1 jaar gedaald van 6,3% in 2001 naar 5,4% in 2002 en is op het niveau van 1997 gekomen. Het verzuim langer dan 1 jaar is voor het eerst in jaren gedaald en wel van 1,4% naar 1,2%.

Fig 5.2 Percentage ziekteverzuim



Onder vrouwen is het ziekteverzuim gedaald van 10,4% naar 8,7%, terwijl dit cijfer in 2000 nog 11,2% was. Bij mannen is het ziekteverzuim relatief gesproken in gelijke mate gedaald: van 6,5% naar 5,6%, terwijl er bij mannen in 2001 geen daling van het verzuim was.

Fig 5.3 Gemiddeld aantal ziekmeldingen / ziekteverzuim

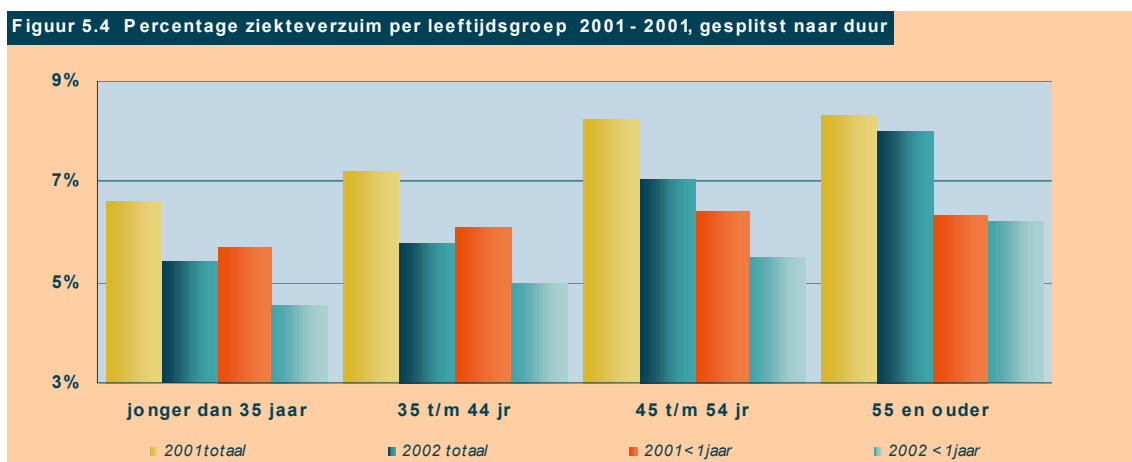


Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE is licht gedaald: van 1,73 naar 1,69; alleen in Drenthe en Overijssel is dit iets gestegen. In Flevoland is het gemiddeld aantal het sterkst gedaald: van 1,8 naar 1,2. De gemiddelde verzuimduur per FTE is gedaald van 14,8 naar 14,4, waarmee het niveau van 2000 van 13,8 nog niet bereikt is.

Sector 2002

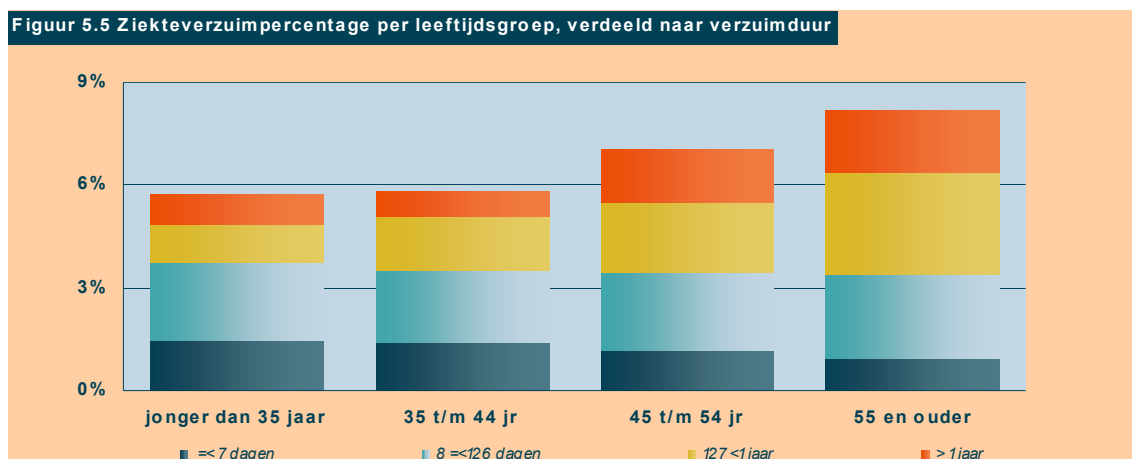
Het ziekteverzuim korter dan 1 jaar bedraagt 5,4%, een fractie boven dat in de marktsector. Waar de relatief hoge gemiddelde leeftijd in de sector provincies aanleiding zou kunnen zijn voor een gemiddeld wat hoger ziekteverzuim, zouden de gemiddelde aard van de werkzaamheden en het relatief lage aandeel van vrouwen in de sector echter weer aanleiding moeten geven tot een gemiddeld wat lager verzuim. Er is geen verband tussen de hoogte van het ziekteverzuim en de omvang van het provinciaal apparaat, ook niet als onderscheid wordt gemaakt naar kortdurend, middellang en lang verzuim. In de marktsector bestaat dit verband wel: hoe groter de organisatie hoe hoger het verzuim.

Figuur 5.4 Percentage ziekteverzuim per leeftijdsgroep 2001 - 2001, gesplitst naar duur



Een deel van de verklaring van het ziekteverzuim ligt in de vergrijzing, omdat het ziekteverzuim in de oudere leeftijdsgroepen hoger en langduriger is. De gemiddelde leeftijd in de sector is 44,5 jaar; het aandeel werknemers van 50 jaar en ouder is gestegen naar 35%.

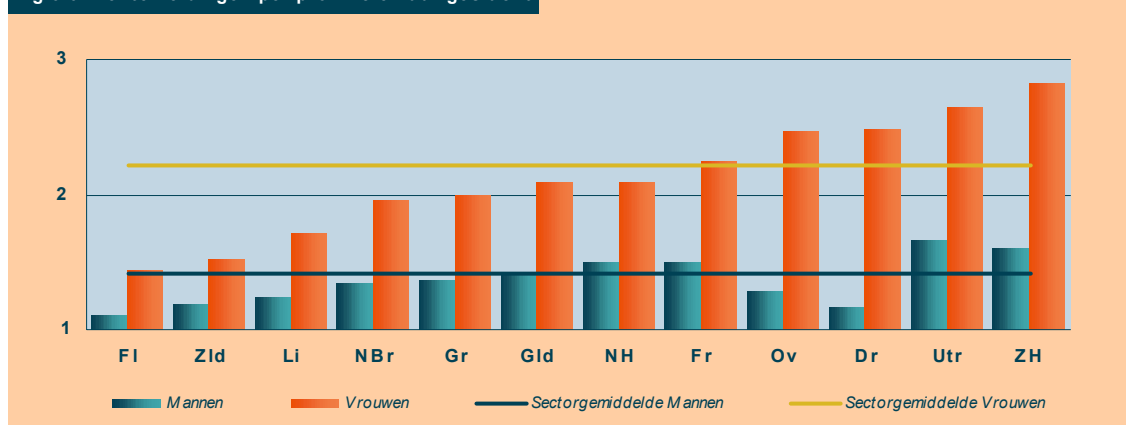
Figuur 5.5 Ziekteverzuimpercentage per leeftijdsgroep, verdeeld naar verzuimduur



Het ziekteverzuim vanaf 45 jaar ligt boven het sectorgemiddelde. Omdat deze groep 53% van het personeelsbestand uitmaakt, kunnen gerichte maatregelen, ingebed in een leeftijdsbewust personeelsbeleid, veel effect sorteren. Niet in alle provincies ligt het ziekteverzuim hoger bij een hogere leeftijd. Overijssel en Drenthe kennen een opvallend lager verzuim voor 55 jaar en ouder dan bij alle

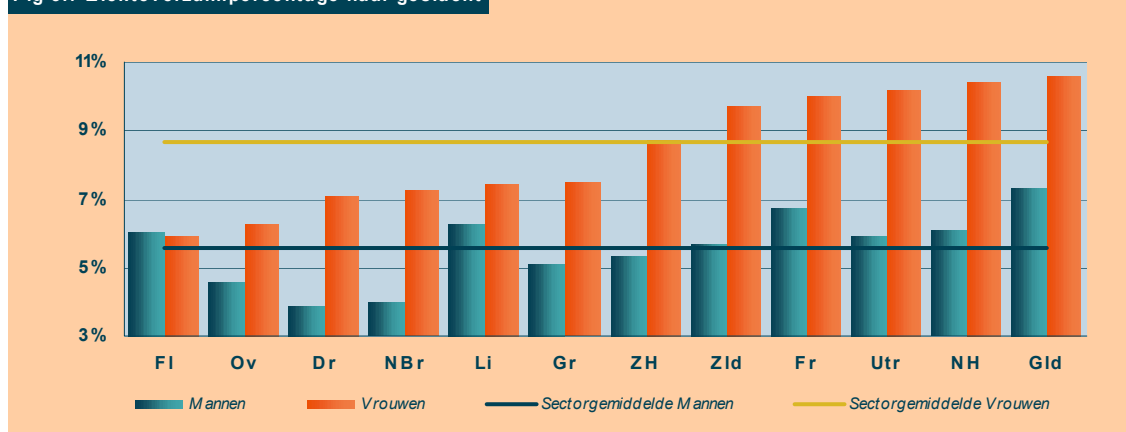
jongeren. In Zeeland is het verzuim bij 45 t/m 54 jaar veel lager dan bij 35 t/m 44 jaar. In Gelderland, Noord Brabant en Utrecht is het verzuim van de groep jonger dan 35 jaar een stuk hoger dan het verzuim bij 35 t/m 44 jaar. Het ziekteverzuim neemt in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder iets af - waarmee de inverdieneffecten van de huidige uittredeingsregelingen zichtbaar worden - maar het ligt nog wel boven het gemiddeld niveau van de sector. Het maakt duidelijk dat vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen - zeker bij een eventuele inkrimping van de FPU-regeling - gepaard moet gaan met forse inspanningen om een sterke stijging van het ziekteverzuim te voorkomen.

Fig 5.6 Ziektemeldingen per provincie naar geslacht



De belangrijkste reden voor het hogere ziekteverzuim bij vrouwen dan bij mannen is de veel hogere frequentie van de ziekmeldingen per FTE bij vrouwen 2,2 (mannen 1,4); dit verschil is al jaren zo. De gemiddelde verzuimduur van vrouwen ligt lager dan dat van mannen.

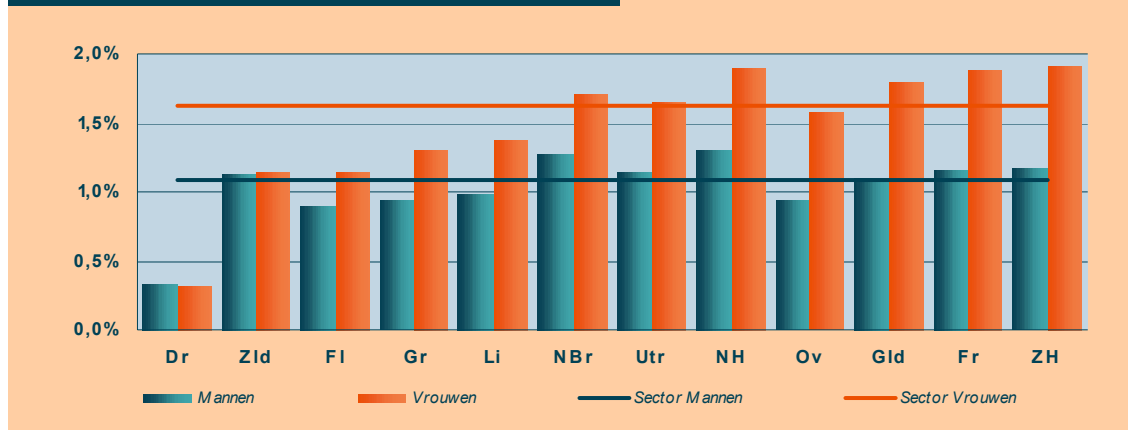
Fig 5.7 Ziekteverzuimpercentage naar geslacht



De daling van de gemiddelde verzuimduur in 2002 vond alleen bij vrouwen plaats: van 17,6 naar 13,9, waardoor dit weer op het niveau van 2000 is terechtgekomen. Bij mannen is de gemiddelde verzuimduur gelijk gebleven op 14,6. De verschillen tussen de provincies bij de gemiddelde verzuimduur zijn behoorlijk groot: van 27 dagen in Gelderland tot 8 dagen in Overijssel en Drenthe. In de meeste provincies bestaan geen grote verschillen tussen de gemiddelde verzuimduur van mannen en van vrouwen, behalve in Flevoland waar het gemiddelde voor mannen 9 dagen hoger ligt.

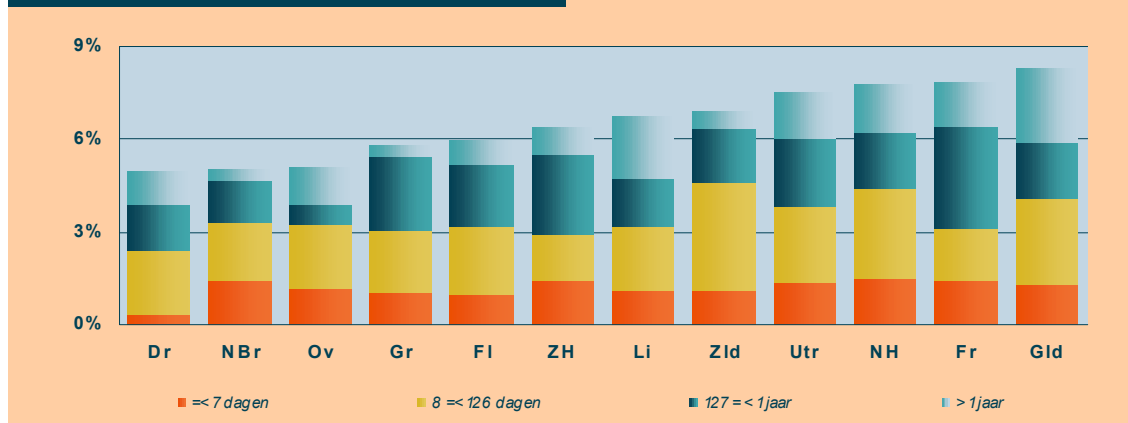
Alleen in Noord Holland, Zuid Holland, Utrecht en Zeeland is de gemiddelde verzuimduur voor vrouwen hoger dan voor mannen.

Fig 5.8 Kortdurend ziekteverzuim (<= 7 dagen) naar geslacht



Het grootste verschil in ziekteverzuimpercentage tussen mannen en vrouwen is te vinden in Noord Holland, Utrecht en Zeeland; het ziekteverzuim onder vrouwen is hier 4%-punten hoger dan onder mannen. In Flevoland is het ziekteverzuim van vrouwen zelfs iets lager dan van mannen. In Limburg en Overijssel zijn de verschillen relatief klein. De verschillen tussen mannen en vrouwen zitten maar voor een beperkt deel in het korte verzuim (7 dagen of minder); alleen in Zuid Holland, Fryslân, Gelderland en Overijssel is daarbij het verschil tussen mannen en vrouwen hoger dan 0,6%-punt.

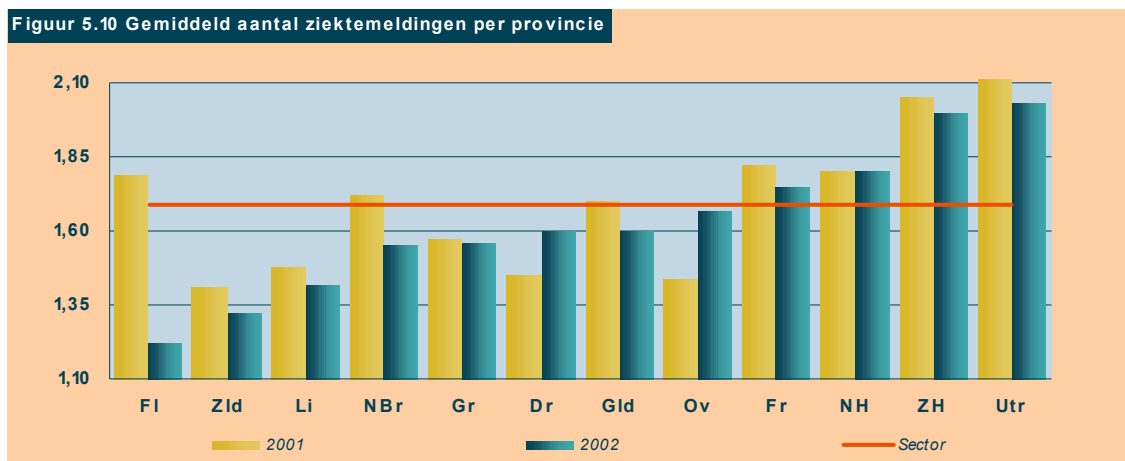
Fig 5.9 Ziekteverzuim gesplitst naar duur per provincie



Het verzuim langer dan 1 jaar varieert van 0,4% in Groningen tot 2,4% in Gelderland. Bij de mannen varieert dit verzuim van 0,2% in Groningen tot 1,8% in Gelderland; bij de vrouwen van 0% in Noord Brabant tot 3,9% in Gelderland. Voor de sector is dit voor de mannen 1% en voor de vrouwen 1,85%. In vergelijking met 2001 is het verzuim langer dan 1 jaar het meest gedaald in Groningen (met 2%-punt) en het meest gestegen in Limburg (met 1%-punt). Bij de mannen is dit het meest gedaald in Groningen (met 0,8%-punt) en het meest gestegen in Limburg (met 0,8%-punt); bij de vrouwen het meest gedaald in Groningen (met 4,3%-punt) en het meest gestegen in Gelderland met 1,8%.

De gemiddelde omvang van het dienstverband is bij vrouwen minder dan bij mannen. Deze omvang zegt in relatie tot ziekte echter niet alles, als ook rekening wordt gehouden met de combinatie van arbeid en zorg. De gemiddelde leeftijd van vrouwen ligt ruim 5 jaar onder die van mannen.

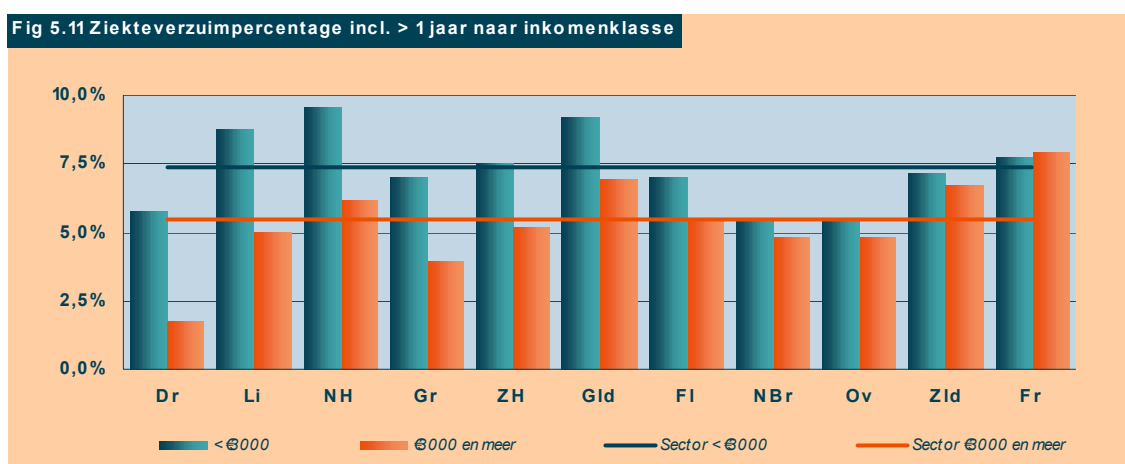
Figuur 5.10 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per provincie



Ook bij het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE lopen de cijfers - van 1,2 in Flevoland tot 2,0 in Utrecht en Zuid-Holland - ver uiteen. Ook in 2001 behoorden deze laatstgenoemde provincies tot de hoogste. De daling in Flevoland is zeer opvallend. In alle provincies is het aantal ziekmeldingen onder vrouwen hoger dan onder mannen.

Het kortdurend ziekteverzuim (tot en met 7 dagen) varieert van 0,3% in Drenthe tot 1,5% in Noord Holland; het sectorgemiddelde is 1,3%. Het middellange ziekteverzuim (8 tot en met 126 dagen) varieert van 1,5% in Zuid Holland tot 3,5% in Zeeland; het sectorgemiddelde is 2,2%. Het langere verzuim (127 dagen tot en met 1 jaar) varieert van 0,6% in Overijssel tot 2,6% in Zuid Holland.

Fig 5.11 Ziekteverzuimpercentage incl. > 1 jaar naar inkomensklasse

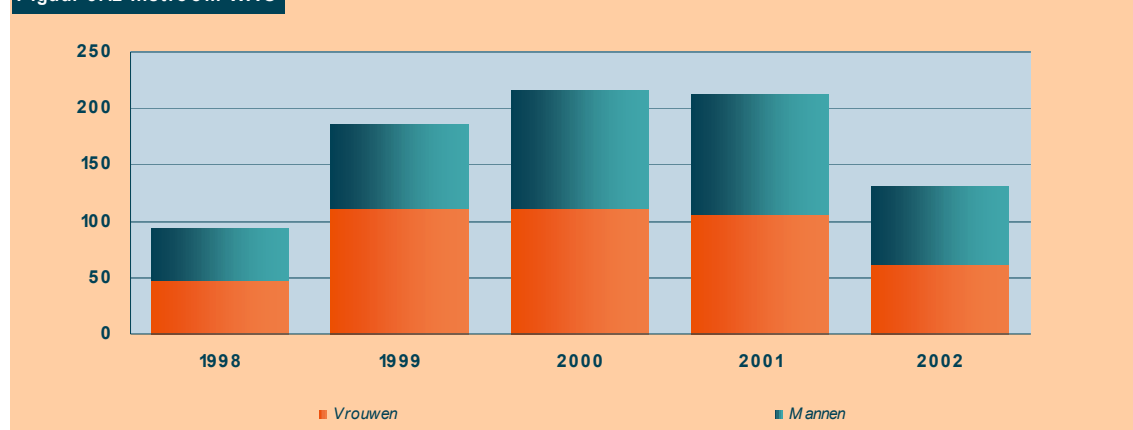


In een aantal provincies zijn er behoorlijke verschillen bij het ziekteverzuim naar inkomensklasse; alleen in Fryslân is het verzuim in de inkomensgroep meer dan € 3.000 per maand hoger dan in de andere inkomensgroep. Het verzuim voor de inkomensgroep meer dan € 3.000 per maand in Drenthe is opvallend laag: 1,8%. Utrecht kon voor 2002 de cijfers naar inkomensgroepen niet leveren.

WAO

Het aantal WAO-gevallen in de sector is in absolute aantallen ultimo 2002 1.352; dit is een daling met 3% vergeleken met ultimo 2001. In aanvulling op de WAO kregen 1.162 gevallen een invaliditeitspensioen. In 2002 is € 25,3 miljoen uitgekeerd aan wettelijke en bovenwettelijk uitkeringen in verband met arbeidsongeschiktheid. Dit betrof € 20 miljoen aan WAO-uitkeringen, € 4,8 miljoen aan invaliditeitspensioen en € 0,5 miljoen aan herplaatsingtoelage en suppletie. Het relatieve aantal WAO-ers van de sector (9,3 per 100 werknemers) is hoger dan het gemiddelde van de overheid (8,4); in 1998 zat de sector nog op het gemiddelde van de overheid. Deze ontwikkeling kan niet verklaard worden door de aard van de werkzaamheden. Slechts voor een deel kan het verklaard worden door de afwijkende leeftijdsopbouw: het aantal WAO-gevallen in de leeftijdsgroep 45-55 jaar is hoger dan gemiddeld. Anderzijds ligt het aandeel van de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder wat lager.

Figuur 5.12 Instroom WAO

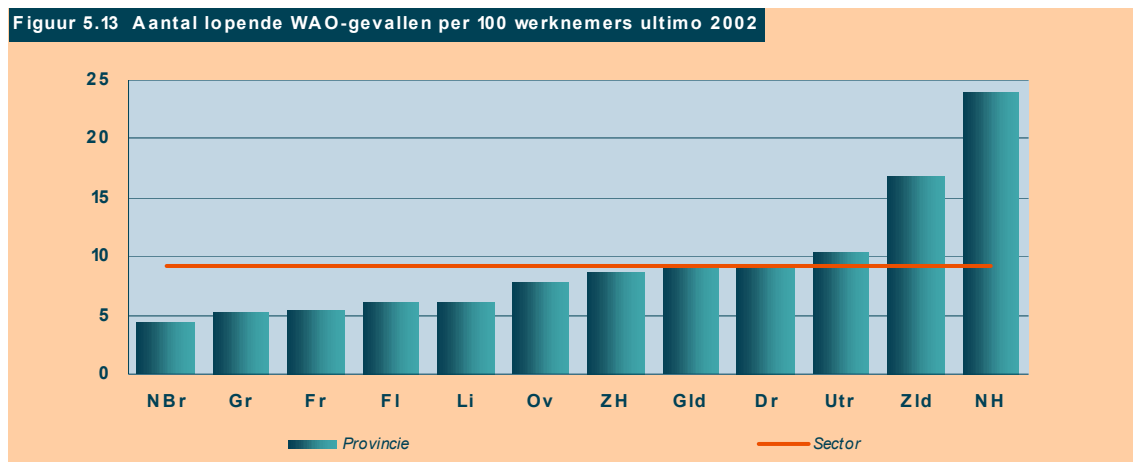


De instroom uit de sector is in 2002 sterk teruggelopen. In de afgelopen vijf jaren bestond tenminste de helft van de instroom in de WAO vanuit de sector uit vrouwen, terwijl zij ultimo 2002 37% van alle werknemers vormden en ultimo 1998 32%. De helft van de instroom bij vrouwen is jonger dan 45 jaar, terwijl dit bij mannen slechts 20% is. Dit verschil is ook in andere sectoren zichtbaar. Bij de instroom vindt 43% van de afkeuringen plaats op psychische gronden (waaronder burnout); bij de gehele overheid is dit 45%. Opmerkelijk is dat bij de instroom in de WAO uit de sector 33% van de afkeuringen plaatsvindt wegens de bewegingsorganen (waaronder RSI); bij de gehele overheid is dit veel minder: 22%. Bij de instroom is 38% volledig arbeidsongeschikt (bij de gehele overheid 35%).

Van alle lopende uitkeringen is 60% volledig arbeidsongeschikt (gehele overheid 57%). In vergelijking met de marktsector was bij de gehele overheid het aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikten altijd al hoger; dit aandeel is toegenomen. De ervaring leert dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten een grotere kans op reïntegratie hebben. Naar verwachting zal in een nieuwe WAO alleen nog toegang tot de WAO openstaan voor volledig arbeidsongeschikten, opdat alle aandacht gericht zal zijn op het weer aan het werk te krijgen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten bij de oude werkgever of elders. Van de lopende WAO-uitkeringen in de sector is exact 50% vrouw, terwijl dit in 1998 nog 46% was. Bij de lopende WAO-gevallen zijn er geen verschillen in oorzaak tussen de sector en gehele overheid: 50% is op psychische gronden afgekeurd en 25% wegens de bewegingsorganen. Van de lopende uitkeringen is in 2002 slechts 55% beëindigd wegens herstel; de rest wegens het bereiken

van de 65-jarige leeftijd of overlijden. Het herstel vindt vooral in de leeftijdsgroepen jonger dan 45 jaar plaats en betrof voor tweederde vrouwen. Het herstel na 5 jaar WAO is te verwaarlozen.

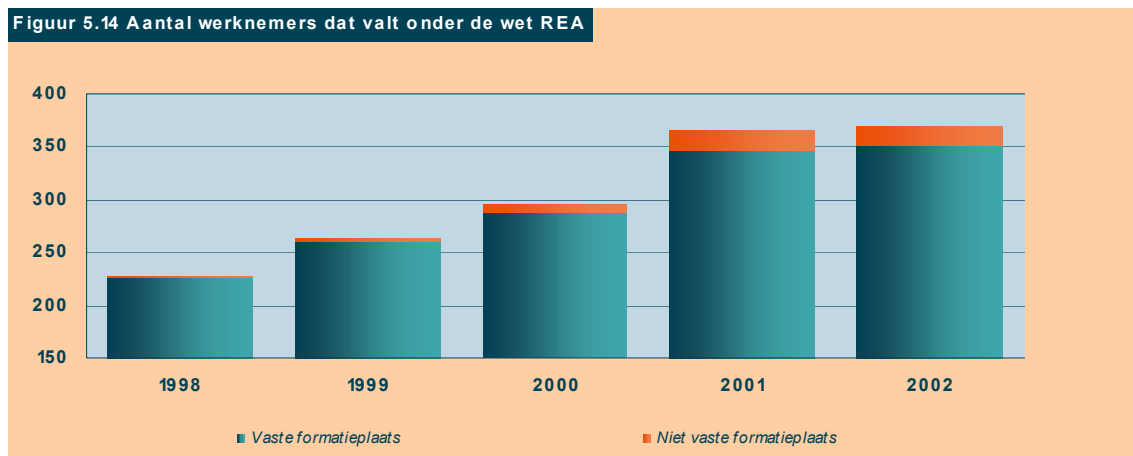
Figuur 5.13 Aantal lopende WAO-gevallen per 100 werknemers ultimo 2002



Het UWV meldt over 2002 alleen de spreiding van de sectorale aantallen naar woonplaats van de WAO-ers, waardoor kleine vertekeningen tussen de provincies kunnen optreden. Vanaf 2003 zal per werkgever worden gerapporteerd; in eerste instantie ligt hierbij de nadruk op de overheid en de zorgsector, maar vanaf 2004 geldt dit voor elke werkgever met tenminste 200 werknemers. Gezien het hoge ziekteverzuim in Noord Holland zal daar het aantal WAO-gevallen niet snel afnemen. In Zeeland is sprake van een lichte vertekening door de instroom in het verleden vanuit de PSD.

Wet REA

Figuur 5.14 Aantal werknemers dat valt onder de wet REA



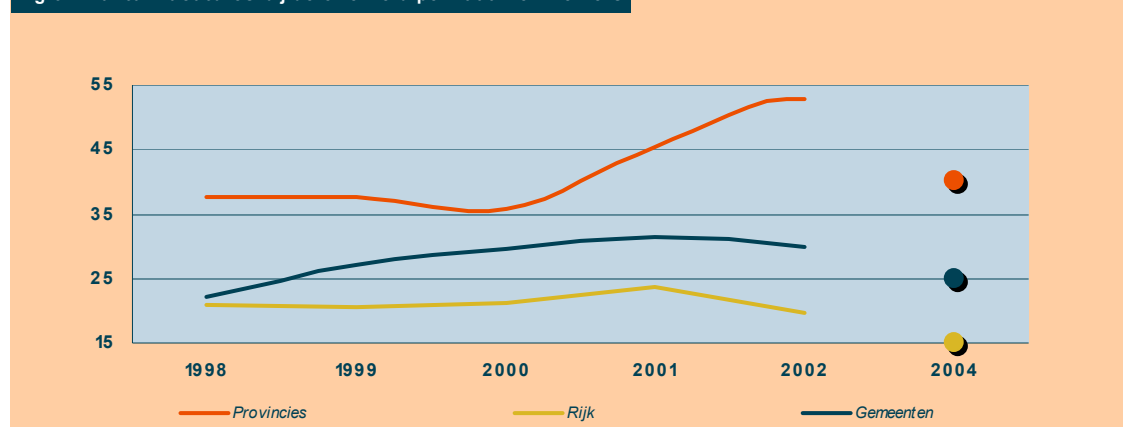
Sinds 1 juli 1998 is de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten van kracht; deze wet is bedoeld om de kansen op de arbeidsmarkt voor arbeidsgehandicapten te vergroten. De wet kent maatregelen voor arbeidsgehandicapten en stimulansen voor werkgevers om hen (weer) in dienst te nemen. De wet hanteert een streefcijfer van 3%. Noord Holland, Flevoland en Groningen kunnen geen REA-cijfers leveren. De negen overige provincies komen gemiddeld op een REA-cijfer van 3,6% (2001 3,5%; 2000 2,9%); het lage cijfer van Noord Brabant 0,6% volgt uit veel weigeraars voor registratie.

6. Arbeidsmarkt

Trends

Door de economische groei van de jaren negentig van de vorige eeuw was de krapte op de arbeidsmarkt groot. Sinds 2000 is de arbeidsmarkt door de economische teruggang ruimer geworden. De werkgelegenheid in Nederland is in 2002 gekrompen. De overheid als geheel - met name bij onderwijs en de zorg - is net als de provincies, verder gegroeid. Bij de sectoren rijk en gemeenten werd de economische teruggang in 2002 al wel gevoeld: een aantal departementen kreeg in 2002 zelfs met een vacaturestop te maken. Het aantal vacatures van de Rijksoverheid zal sterk verminderen.

Fig 6.1 Aantal vacatures bij de overheid per 1000 werknemers



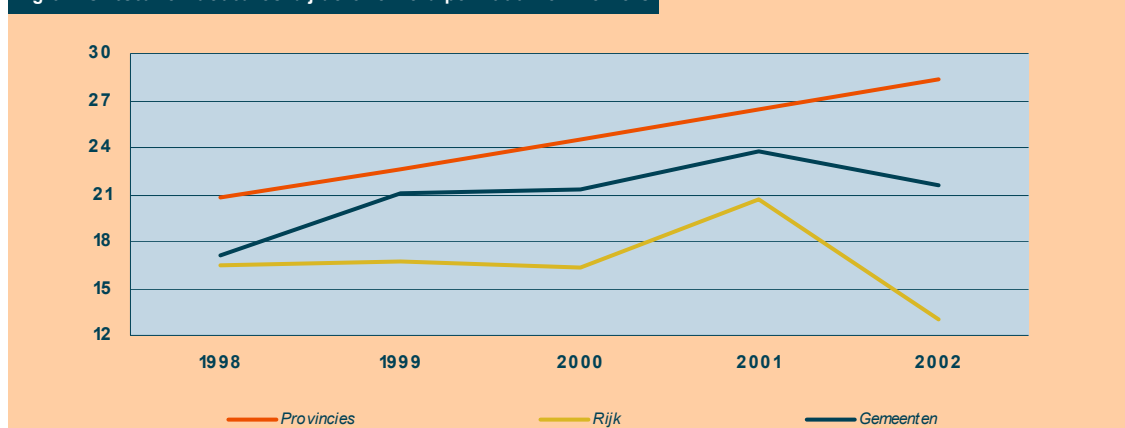
De economische teruggang in de markt werd het eerste duidelijk in de ICT-sector, de financiële sector en de telecomsector. In de ICT-sector is het aantal vacatures in 2002 gedaald met 67%. Deze sectoren zijn voor de overheid een rechtstreekse concurrent, omdat zij een naar verhouding groot aantal hoger opgeleiden kennen. De overheid ondervond problemen bij het aantrekken van managers en ICT'ers. Mede omdat in economisch slechtere tijden de overheid een aantrekkelijke werkgever is, zal het vervullen van de vacatures makkelijker worden. De beroepsbevolking neemt door de ontgroening weinig toe, terwijl de vraag naar arbeid door de vergrijzing tot 2010 sterk toeneemt. Bij een dan weer aangetrokken economie moet gekeken worden naar de participatiegraad van mensen van 55 jaar en ouder; deze was in 2002, na een stijging in 1997, stabiel op 35%. Binnen de politiek bestaat grote eensgezindheid om de fiscale faciliteiten voor prepensionering op termijn te beperken of zelfs af te schaffen; zonder nadere maatregelen zal dat maar beperkt leiden tot een hogere participatie vanwege een forse toename van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Voor de korte termijn is prepensionering hard nodig om de gevolgen van de economische teruggang op te vangen.

Sector 2002

De provincies hebben in 2002 al minder moeite gehad om nieuwe medewerkers aan te trekken, ondanks de groei van het aantal werknemers. Er was nauwelijks sprake van moeilijk vervulbare vacatures; de komende jaren zal dit door de toenemende werkloosheid nog sterker het geval zijn. De economische teruggang zal ook zijn gevolgen hebben voor de provincies. Het accres van het provinciefonds zal na 2003 negatief worden en de inkomsten uit de provinciale opcenten zullen dalen door de daling van de koopkracht. Sommige organisaties zullen zelfs gaan krimpen.

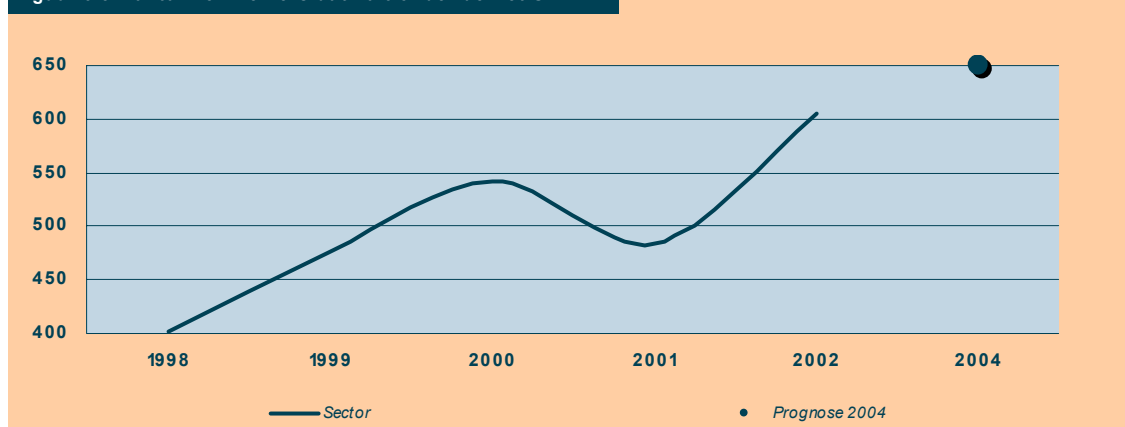
Een derde van de medewerkers is ouder dan 50 jaar en de komende jaren zal dit aandeel verder stijgen. De provincies hebben moeite om jonge mensen in dienst te houden. De uitstroom uit de sector is toegenomen van 5% in 1998 naar 7% in 2001; de uitstroom is het hoogste onder jonge vrouwen tot 40 jaar. Een reden voor het vertrek van jonge vrouwen zal de combinatie arbeid en zorg zijn; uit de mobiliteitscijfers blijkt immers dat deze groep medewerkers naar verhouding veel promotie maakt. Na hun 40e jaar maken vrouwen naar vergelijking weinig promotie; weinig vrouwen hebben een leidinggevende functie, waardoor de loopbaanlijnen voor vrouwen korter zijn.

Fig 6.2 Ontstane vacatures bij de overheid per 1000 werknemers



De voor provincies belangrijke deelmarkt van hoger opgeleiden is een markt waar veel spelers zoeken naar potentiële werknemers en waar het aanbod redelijk beperkt is. Problemen om hoger opgeleiden vast te houden wanneer zij eenmaal in de sector werkzaam zijn, blijken niet uit de uitstroomcijfers van de sector. Jonge hoger opgeleiden vinden scholing en eigen verantwoordelijkheid belangrijk bij hun keuze voor een werkgever; zij willen betaald worden naar prestaties en competenties.

Figuur 6.3 Aantal werknemers dat valt onder de wet SAMEN



Provincies kunnen zich bij de werving ook meer richten op de segmenten op de arbeidsmarkt die nog niet volledig worden benut, zoals arbeidsgehandicapten en allochtonen. Het aandeel allochtonen in de sector neemt, met een eenmalige dip in 2001, wel voortdurend toe. Terwijl zij echter 8,3% van de totale beroepsbevolking uitmaken, is 4,5% van het totale personeelsbestand van allochtone afkomst.

Interprovinciaal Werkgeversverband

Muzenstraat 61

Postbus 16107

2500 BC Den Haag

telefoon (070) 888 12 55

fax (070) 888 12 90

e-mail: iwv@ipo.nl