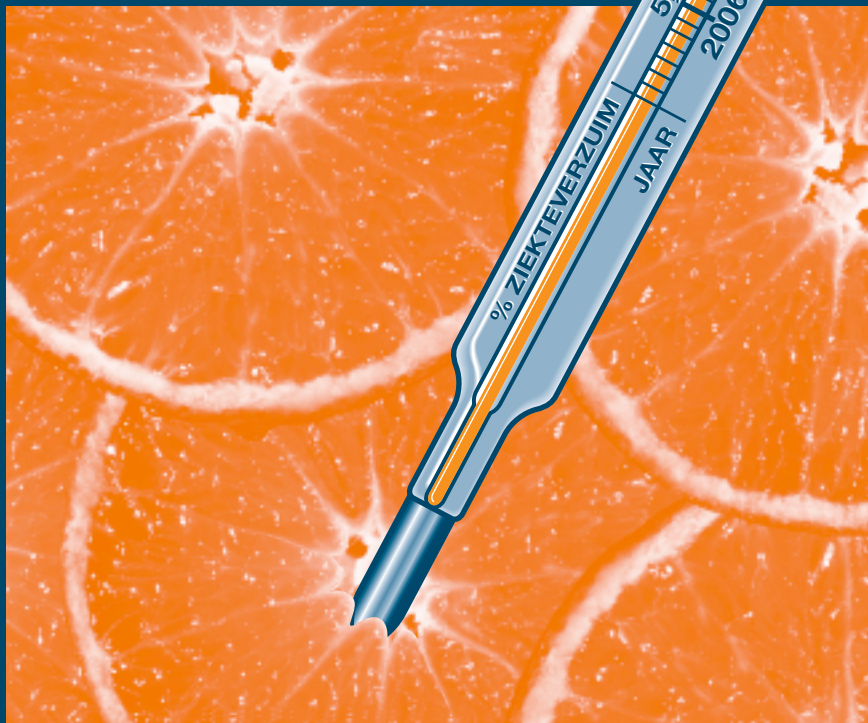


IWV enquête gegevens over 2003

Daling ziekteverzuim naar 6%



ARBO-convenant: van 6,6% in 2002 naar 5,6% in 2006

Inleiding

Sinds 1993 verzamelt het IWW 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 worden gebruikt voor de onderhandelingen met de bonden voor overheidspersoneel over een CAO voor de sector provincies. Juist bij de onderhandelingen ligt de nadruk op de ontwikkelingen op de middellange termijn. De IWW-enquête wordt door de provincies in toenemende mate als een benchmark gebruikt om de ontwikkelingen in de eigen organisatie op het terrein van arbeidsvoorwaarden te vergelijken met de ontwikkelingen in andere provincies. In de verdere toekomst zal de HRM-Monitor, welke gericht is op het nieuwe belonings- en beoordelingssysteem vanaf 1 januari 2005, worden geïntegreerd in de IWW-enquête.

De ontwikkelingen op middellange termijn worden weergegeven in teksten aan het begin van elk hoofdstuk; in deze enquête zijn in een aantal grafieken de prognoses voor 2 jaar na het verslagjaar - nu dus 2005 - 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 aantal van groot belang, terwijl dit aantal weer sterk afhankelijk is van de economische ontwikkelingen. 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 is gebruik gemaakt van gegevens van het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekering (UWV), die betrekking hebben op het verslagjaar.

Graag willen wij de invullers van de IWW-enquête in de provincies danken voor hun vaak zeer bereidwillige inzet in een voor hen drukke periode van het jaar. Voor het verzamelen van de gegevens is dit jaar gebruik gemaakt van een nieuwe techniek. Zoals meestal zorgen gewenningsproblemen nog niet voor efficiencywinst in provincies, maar op termijn moet dit zeker het geval zijn. Ook bij de verwerking kreeg het IWW-secretariaat met technische problemen te maken, waardoor de verwerking wat meer tijd vergde en een aantal nieuw gevraagde zaken nog niet verwerkt konden worden in deze rapportage. In volgende jaren moet het mogelijk zijn de rapportage half april op te leveren.

Zo hier en daar wijken de cijfers voor eerdere jaren wat af van de cijfers gepubliceerd in de enquête 2002, omdat na de publicatie daarvan nog correcties van provincies zijn ontvangen. 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). Bij de gegevensverzameling heeft Jon Kastercum een zeer belangrijke rol gespeeld.

Inhoudsopgave IWV-enquête 2003

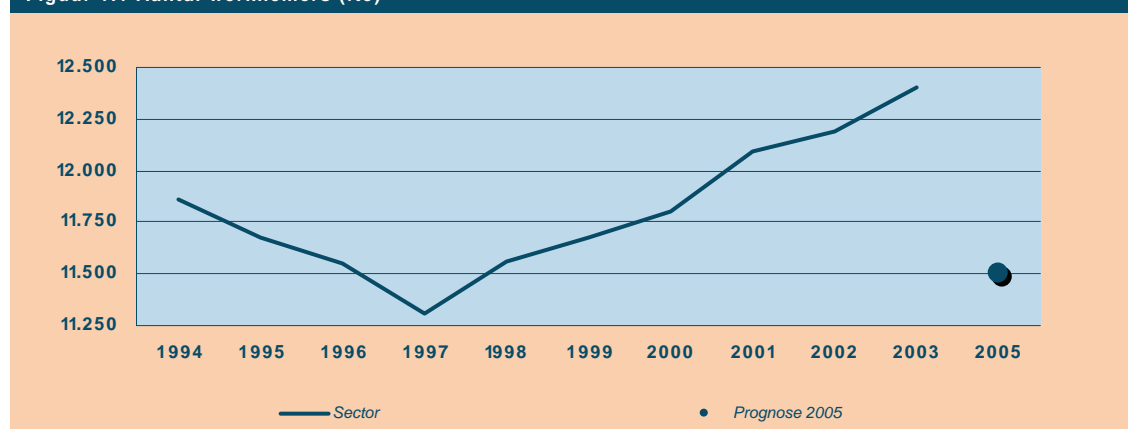
1.	Samenstelling personeelsbestand.....	1
	Totaal aantal werknemers.....	2
	Leeftijdsopbouw.....	3
	Aandeel vrouwen.....	5
	Deeltijdwerk.....	6
2.	Salarissen en loonkosten.....	9
3.	Overige kosten.....	12
	Kopen en verkopen verlof.....	12
	Kinderopvang.....	15
	Scholing.....	16
	Betaald ouderschapsverlof.....	18
	Non-activiteit en ontslag, wachtgeld en WW.....	19
4.	Deelname aan seniorenregelingen.....	20
	Sectorale seniorenregelingen.....	20
	Centrale FPU-regeling.....	23
5.	Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.....	26
	WAO.....	32
	Wet REA.....	33
6.	Arbeidsmarkt.....	34

1. Samenstelling personeelsbestand

Trend

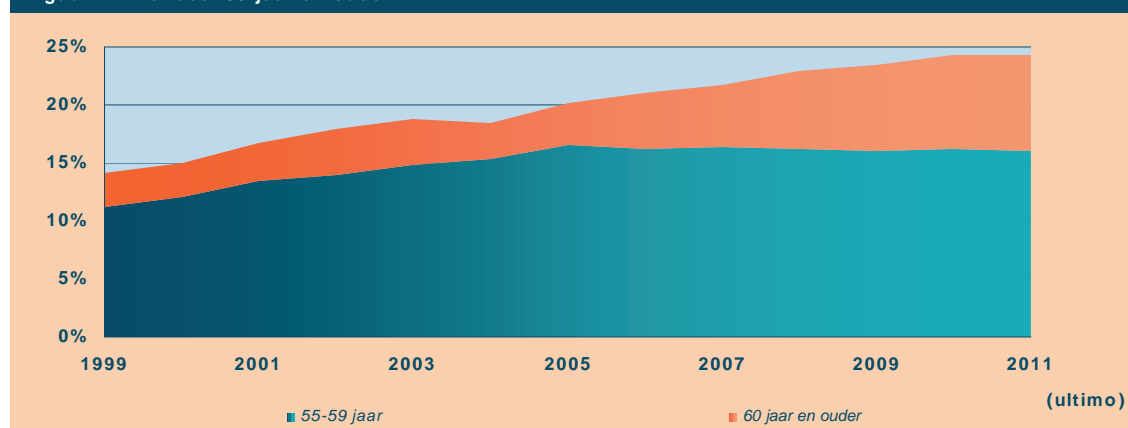
Sinds 1997 is het aantal arbeidsplaatsen in de sector gestegen met 9%, nadat de sector in de vijf jaar daarvoor sterk was gekrompen. Door de stijging van de uitgaven van de Rijksoverheid nam het Provinciefonds sterk toe, waardoor de provincies voldoende middelen ter beschikking kregen om bestaande taken uit te breiden en vanwege strengere eisen te intensiveren. Door financiering uit eigen middelen 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 achteruit gaan. De verwachting is dat mede door politieke keuzes het aantal arbeidsplaatsen in de periode 2004 - 2006 in de sector sterk zal dalen.

Figuur 1.2 Aandeel 55 jaar en ouder



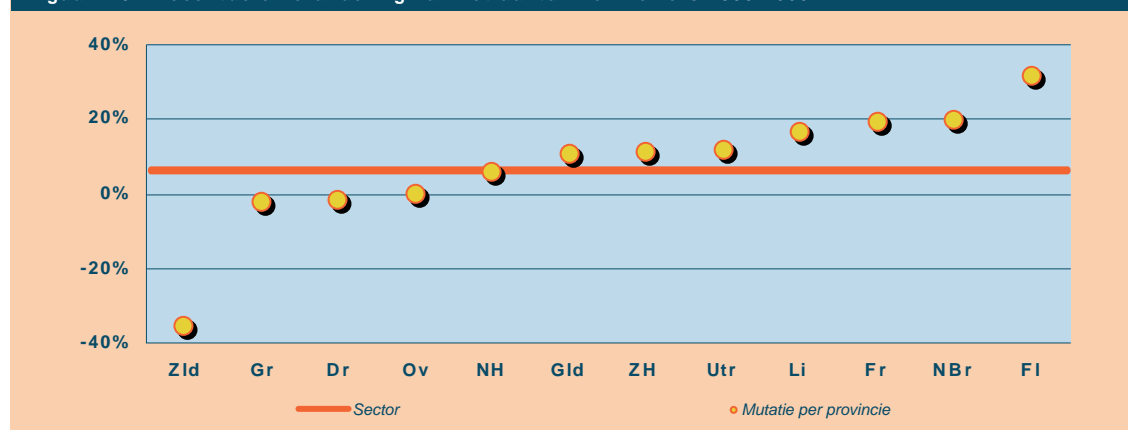
De sector provincies kent een sterk vergrijsd personeelsbestand vergeleken met de marktsector. Een steeds groter deel van het personeelsbestand kan en zal gebruik gaan maken van uitrederegelingen zoals pensioen, FPU en de FPU-Plus Provincies, ook al is het beleid gericht op langer doorwerken.

Totaal aantal werknemers

Trend

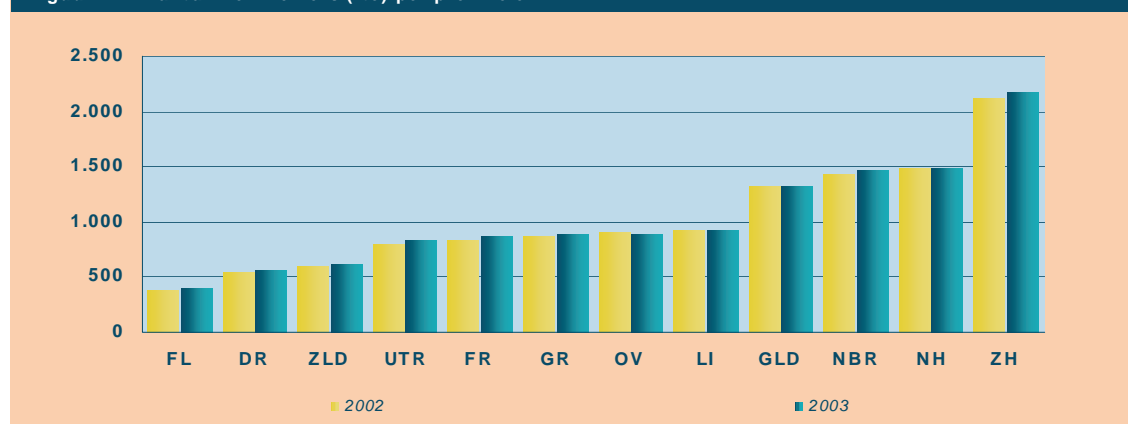
Sinds 1999 is het aandeel van het personeelsbestand dat ouder is dan 55 jaar gestegen van 13% naar 19% en het aandeel dat ouder is dan 45 jaar van 50% naar 53%. Er zal geen sprake meer zijn van een uitbreidingsvraag, eerder van krimp. Door de grote uitstroom van ouderen zal de vervangingsvraag sterk toenemen; daarnaast zal ook het natuurlijk verloop van jongeren vervangen moeten worden. Naar verwachting zal de sector de komende jaren ook in economisch slechte tijden per jaar 5% van het personeelsbestand moeten vervangen.

Figuur 1.3 Procentuele verandering van het aantal werknemers 1999-2003



In de periode 1994 – 2003 is in Groningen, Drenthe, Utrecht en Zeeland het aantal werknemers gedaald, terwijl de sector toen met 5% is gegroeid. De daling in Zeeland volgt uit het verdwijnen van de PSD, die in Utrecht en deels ook Groningen door het afstoten van watertaken. De stijging in Flevoland was ruim 60%; ook de provincies Noord Brabant en Limburg zijn in negen jaar sterk gegroeid.

Figuur 1.4 Aantal werknemers (fte) per provincie



Flevoland en Fryslân zijn het afgelopen jaar het sterkste gegroeid. In Drenthe en Zeeland is na jarenlange teruggang weer sprake van groei. In Overijssel is het aantal medewerkers net als in 2002 ge-

daald. In Noord Holland is het aantal medewerkers in absolute aantallen toegenomen, maar in FTE licht afgenomen, terwijl Noord Holland in 2002 nog tot de sterkste groeiers behoorde.

Sector 2003

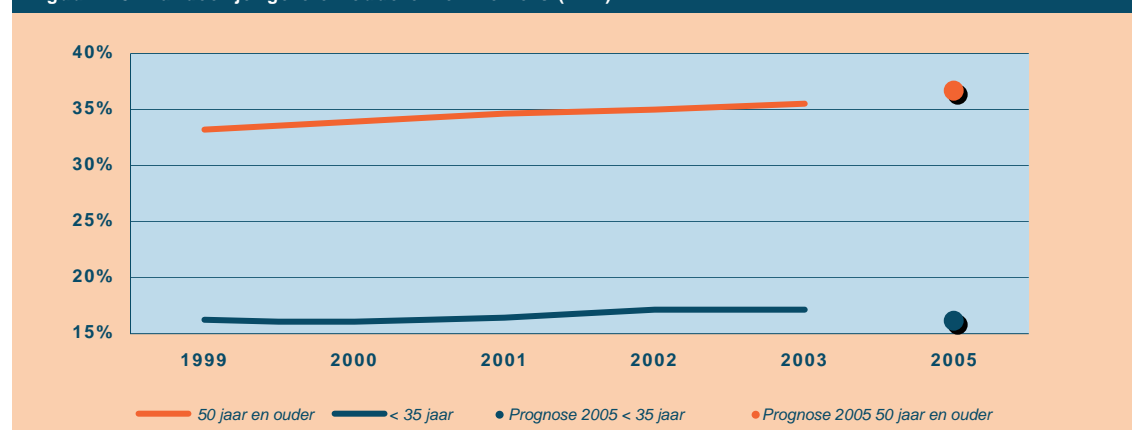
Het aantal arbeidsplaatsen (FTE) steeg in 2003 met 1,8% naar 12.408. Het aantal werknemers in absolute aantallen steeg met 2,4% naar 13.727, een groei vooral door deeltijdwerkers. Bij de werkgevers die de arbeidsvoorwaarden van de sector volgen, zijn 1.000 werknemers in dienst; deze worden niet meegenomen in de cijfers van dit rapport. De sector is gegroeid, ondanks voorgenomen takenreducties en efficiencymaatregelen in veel provincies. De werkloosheid in Nederland is in 2003 sterk toegenomen, juist ook omdat er geen groei meer was in de collectieve sector als geheel.

Leeftijdsopbouw

Vergelijking met eerdere jaren

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

Figuur 1.5 Aandeel jongere en oudere werknemers (FTE)



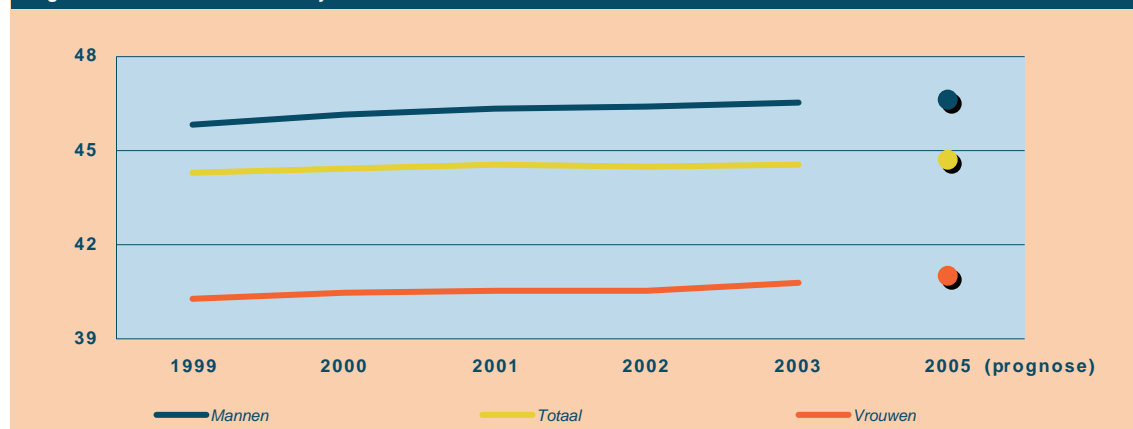
Sinds 1999 stijgt het aandeel medewerkers in de leeftijdsklassen jonger dan 30 jaar en 50 jaar en ouder sterk en in de leeftijdsgroep 40 – 44 jaar licht, terwijl het in de andere leeftijdsklassen afneemt. Tot 2000 nam het percentage werknemers in de klasse tussen 50 en 55 jaar toe, de laatste jaren neemt het percentage af. De stijging van het percentage in de leeftijdsklasse ouder dan 50 jaar is volledig toe te schrijven aan de stijging in de leeftijdsklasse 55 jaar en ouder. Als gevolg van de uitbreidingen van de apparaten in de zeventiger jaren en de beperkte mobiliteit uit de sector is de naoorlogse geboortegolf derhalve korter en heftiger zichtbaar dan in de rest van Nederland.

Sector 2003

De vergrijzing van de sector zet in 2003 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 70%. Van de medewerkers ouder dan 50 jaar (FTE) is 80% van het mannelijke geslacht. Van de medewerkers (FTE) is 8% jonger dan 30 jaar; daarvan is 58% vrouw. Het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar is in 2003 niet gestegen. Door de instroom in 2002 zwakte de vergrijzing en de ontgroening tijdelijk af, maar

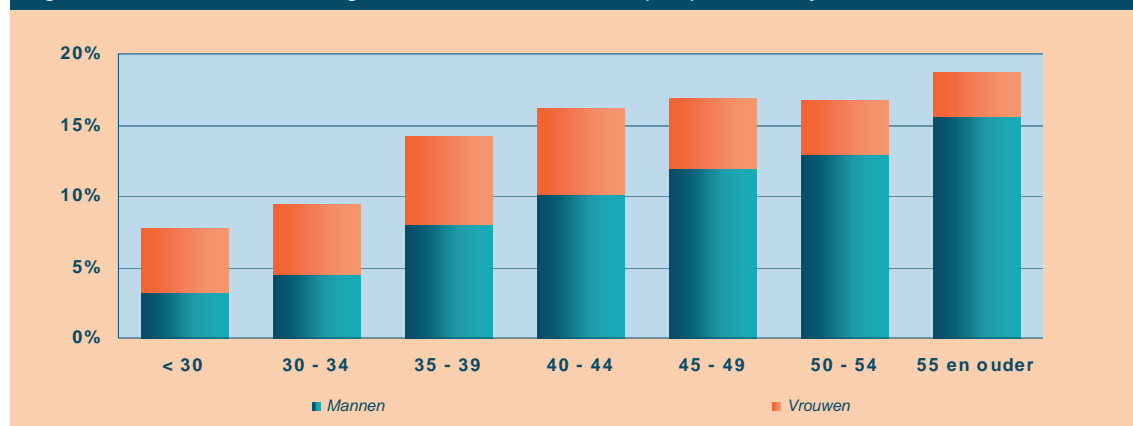
deze verschijnselen zullen net als in 2003 de komende jaren weer toenemen. De gemiddelde leeftijd van vrouwen stijgt voor het eerst harder dan die van de mannen. Sinds 1998 steeg de gemiddelde leeftijd van mannen sneller dan die van vrouwen.

Figuur 1.6 Gemiddelde leeftijd van de werknemers



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 2003 de naoorlogse geboortegolf nog vooral in de groep 50 – 54 jaar zat. Door de wijzigingen in de FPU en door de maatregelen om langer door te werken zal het aandeel van 55 jaar en ouder op termijn verder toenemen.

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

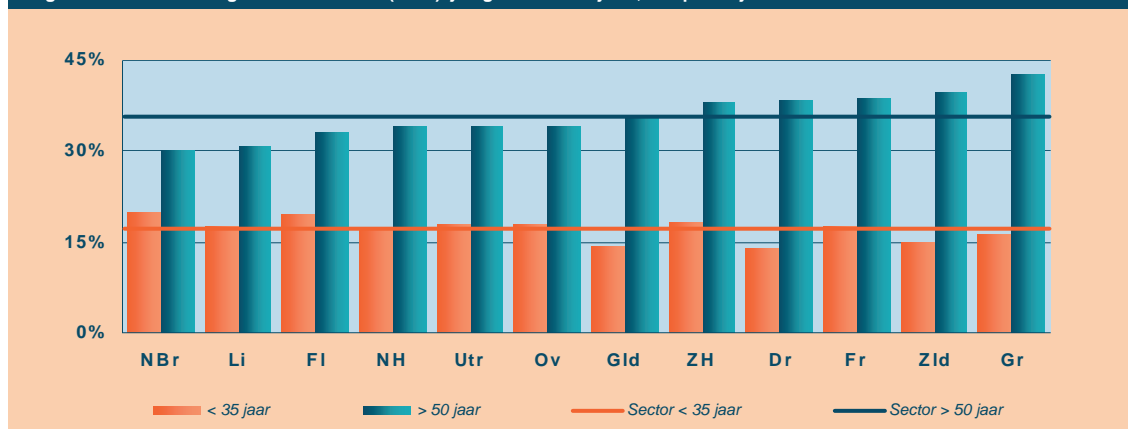


Verschillen tussen de provincies

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 Groningen is 43% van de werknemers (FTE) ouder dan 50, in Noord Brabant is dit maar 30%. In Gelderland en Drenthe is maar 14% van de werknemers (FTE) jonger dan 35 jaar, terwijl dit in Noord Brabant 20% is. In Limburg zit 52% van het totaal aantal werknemers (FTE) in de groep 35 – 49 jaar, terwijl dit in Groningen 41% is. De verschillen worden in de loop der jaren iets kleiner.

In vijf provincies neemt in 2003 het aandeel medewerkers dat jonger dan 30 jaar is af; dit geldt met name in Limburg en Overijssel. Flevoland en Noord Brabant kennen de grootste relatieve daling in de groep 30 – 35 jaar. Voor beide groepen samen geldt dit voor Limburg en Noord Brabant.

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

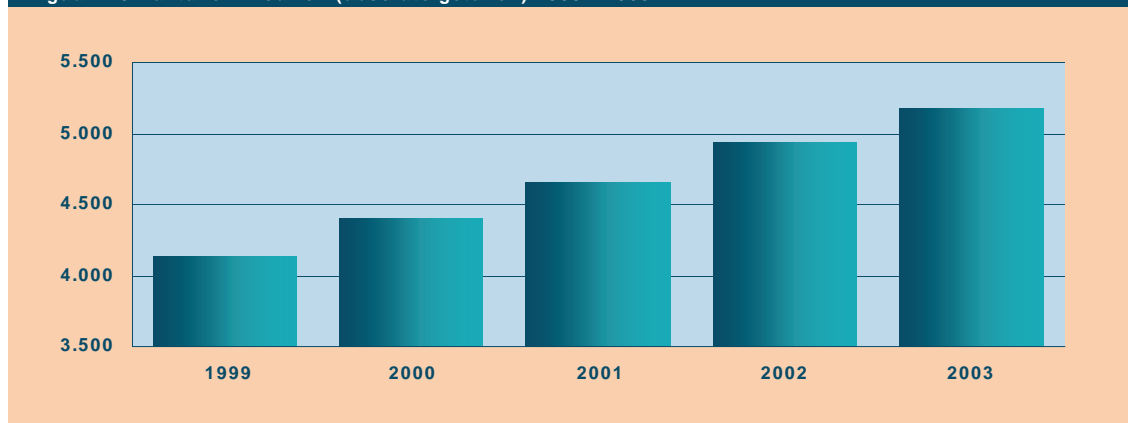


Aandeel vrouwen

Vergelijking met eerdere jaren

Het aandeel van de vrouwelijke werknemers (FTE) is slechts met 0,9%-punt gestegen, terwijl dit aandeel in de periode 1999 - 2002 jaarlijks met 1,4%-punt steeg. In de periode 1994 – 1999 was de jaarlijkse groei overigens maar 0,3%-punt.

Figuur 1.9 Aantallen vrouwen (absolute getallen) 1999 - 2003

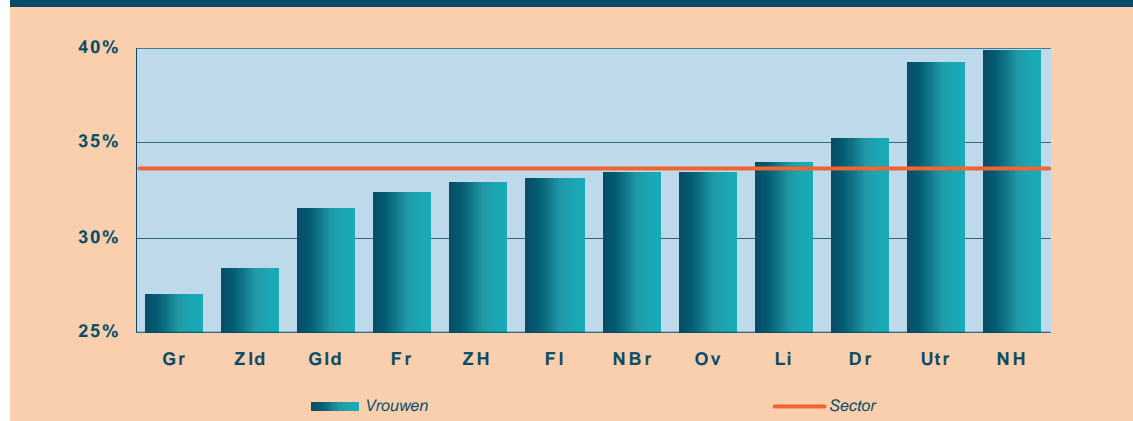


Sector 2003

Het aandeel vrouwen in de sector in absolute aantallen is 38%. Van de vrouwen werkt 64% in deeltijd; in FTE is het aandeel vrouwen daarom maar 34%. 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 58% nog opvallend hoog. Het aandeel vrouwen per leeftijdsgroep verschilt nog steeds sterk. In de leef-

tijdsgroep tot 40 jaar is exact de helft van de werknemers van het vrouwelijke geslacht; boven de 40 jaar is dit maar 27% van de werknemers en boven de 55 jaar nog maar 17% (alles in FTE).

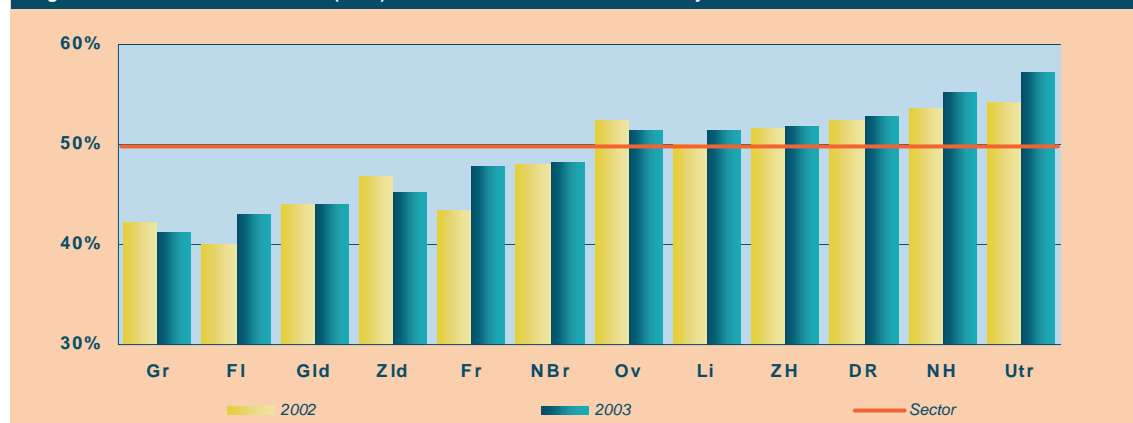
Figuur 1.10 Percentage vrouwen uitgedrukt in FTE per provincie



Verschillen tussen de provincies

In Fryslân is het aandeel vrouwen in 2003 gestegen met 3%-punt en in Flevoland en Drenthe met 2%-punt. Gemeten vanaf 1999 kennen Zeeland (9%-punt), Utrecht (7%-punt) en Drenthe (6%-punt) de grootste stijging van dit aandeel. Drenthe kent als enige provincie een daling in het aandeel vrouwen jonger dan 35 jaar, terwijl Fryslân in die periode de grootste stijging (18%-punt) kent. Alleen in Flevoland en Groningen is de groep jonger dan 35 jaar voor meer dan 50% man. In alle provincies zijn de aandelen vrouwen ouder dan 40 jaar en ouder dan 50 jaar toegenomen.

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

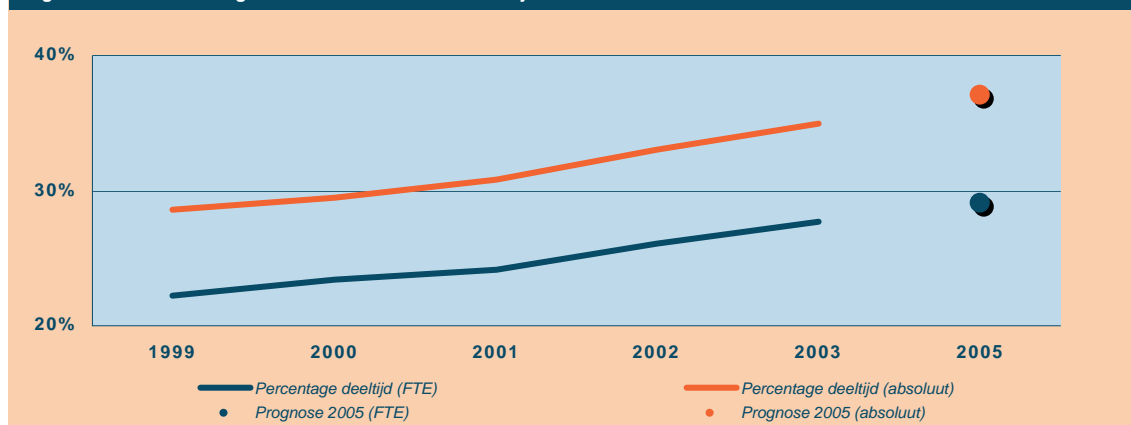


Deeltijdwerk

Het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt zal blijven toenemen, omdat het aantal vrouwen in de sector zal blijven groeien en omdat steeds meer medewerkers gebruik gaan maken van de FPU Plus provincies. Medewerkers die deelnemen aan de FPU Plus worden deeltijder, terwijl deelnemers aan de oude seniorenregeling in formele zin voltijdwerker bleven. Het aandeel deeltijdwerkers in absolute

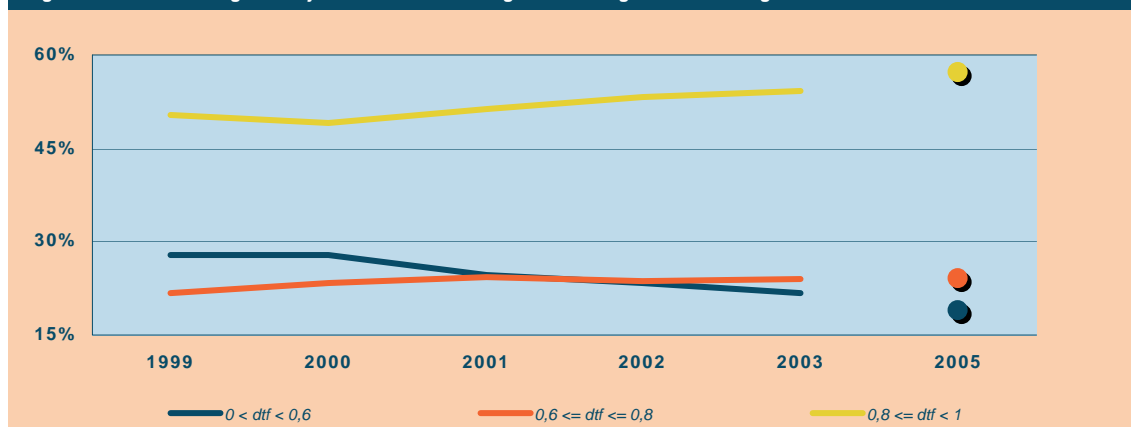
getallen is sinds 1999 gestegen van 28% naar 35%. In 2003 is dit aantal sterker toegenomen dan in de jaren 1999 - 2002. De gemiddelde deeltijdfactor is voor het eerst in jaren gedaald en wel van 0,91 naar 0,90. Los van het effect van de FPU-Plus is het niet waarschijnlijk dat deze in vergelijking met andere sectoren hoge deeltijdfactor zal veranderen. De grote deeltijdbaas is de standaardbaas geworden, zeker bij functies die veel voorkomen bij provincies. Verder werkt een groeiend aantal werknemers in een contract voor meer dan 36 uur in de week.

Figuur 1.12 Percentage werknemers dat in deeltijd werkt



Het aandeel vrouwen (in absolute aantallen) dat in deeltijd werkt, is al sinds 1998 stabiel op twee derde. In 1999 werkte 50% van de deeltijdwerkers meer dan 29 uur; in 2003 is dit 54%. Wanneer de medewerkers die deelnemen in de FPU Plus niet worden meegerekend als deeltijdwerker, dan daalt vooral het aantal mannen dat in deeltijd werkt.

Figuur 1.13 Verdeling deeltijdwerk naar omvang betrekking in absolute getallen

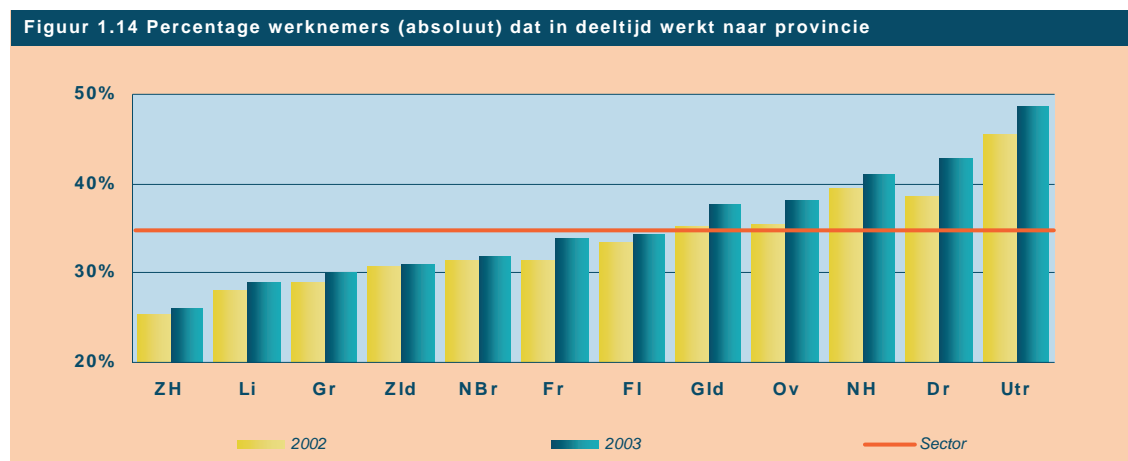


Sector 2003

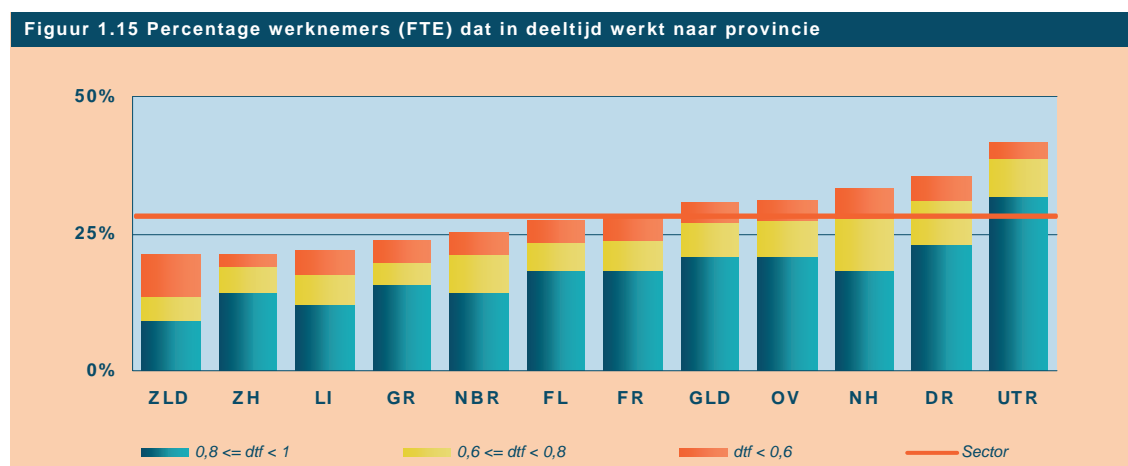
Van de werknemers (absolute aantallen) in de sector werkt 35% in deeltijd. Van de mannen in de sector werkt 17% in deeltijd. Driekwart van de mannen die in deeltijd werken, werkt meer dan 29 uur; uitgedrukt in FTE is dit zelfs 82%. Iets meer dan de helft van de vrouwen die in deeltijd werken, werkt tussen de 14 en 29 uur per week; uitgedrukt in FTE is dit echter maar 27%. Het aantal vrouwen dat

in deeltijd werkt (absolute aantallen) is gestegen naar 3.341. Daarmee is 64% van de vrouwen werkzaam in de sector in deeltijd. In alle provincies werken vrouwen meer in deeltijd dan in voltijd. Een tijdelijk contract van meer dan 36 uur in de week hadden 53 werknemers, waarvan 10 vrouwen.

Verschillen tussen de provincies



Het aandeel deeltijdwerkers verschilt per provincie sterk: in Utrecht bijna het dubbele van Zuid Holland. In Utrecht legt men al jaren bij de werving van nieuw personeel met succes de nadruk op de mogelijkheid om vacatures te vervullen als grote deeltijdbaan. Drenthe en Utrecht kennen in 2003 een sterke toename van het aandeel deeltijdwerkers. In Drenthe werkt 75% van de vrouwen in deeltijd; in Zuid-Holland 51%. In Utrecht werkt 32% van de mannen in deeltijd, in Zuid Holland en Limburg 11%. In Drenthe werkt 90% van de mannelijke deeltijdwerkers tussen de 29 en 36 uur per week; in Zeeland 50%.



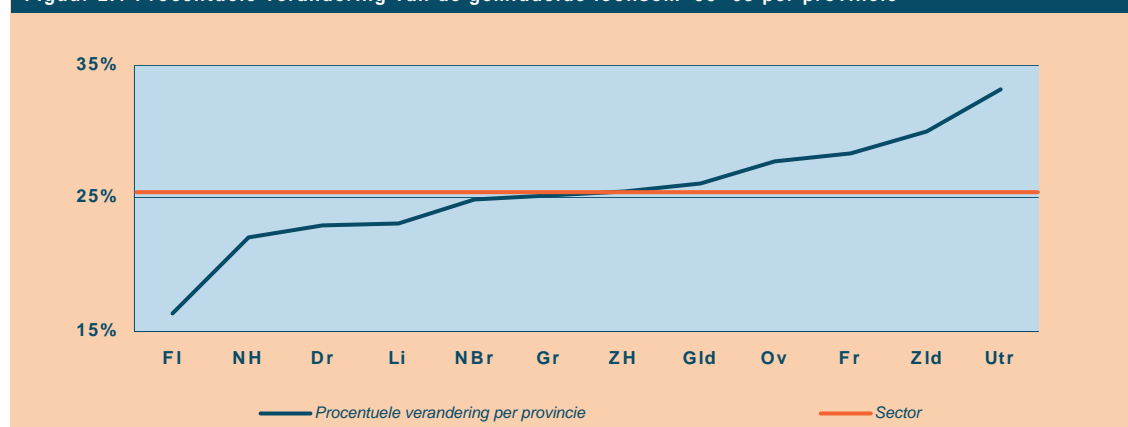
In Zeeland werkt 13% van de werknemers minder dan 14,4 uur; dat is de verklaring voor de lage plaats van deze provincie uitgedrukt in FTE. Het beleid van Utrecht zorgt ervoor dat het aandeel van grote deeltijdbanen in FTE meer is dan de meeste provincies voor alle deeltijdbanen samen.

2. Salarissen en loonkosten

Trend

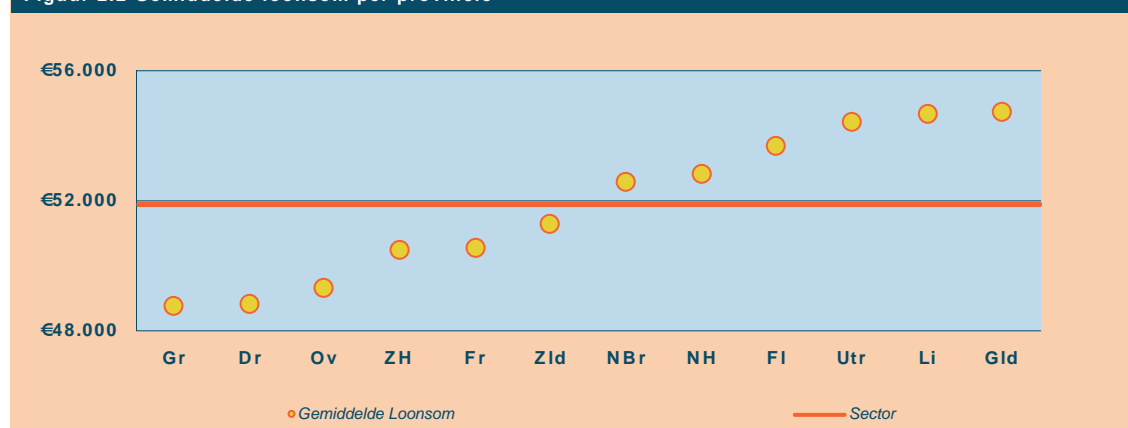
De loonsom in de provincies is sinds 1999 gestegen van € 481 miljoen naar € 644 miljoen, een stijging van 34%. Door CAO-verhogingen en gedifferentieerd belonen is het salaris met 19% gestegen. Een derde van de medewerkers in de sector zit op het salarismaximum; de overigen krijgt een periodiek van gemiddeld 3% per jaar. Dit verklaart een stijging van 8%. De rest van de stijging wordt verklaard door functieherwaarderingen, loondrift en de stijging van de werkgeverspremies.

Figuur 2.1 Procentuele verandering van de gemiddelde loonsom '99-'03 per provincie



De gemiddelde loonsom per FTE is in 2003 met 8% gestegen, wat meer is dan voorgaande jaren. Dit wordt voor een deel verklaard doordat er achterstallig onderhoud van functiewaardering plaatsvond en er minder instroom aan de onderkant van de schalen heeft plaatsgevonden. In Flevoland is met 12% de gemiddelde loonsom per FTE het sterkst gestegen; het minst in Overijssel.

Figuur 2.2 Gemiddelde loonsom per provincie

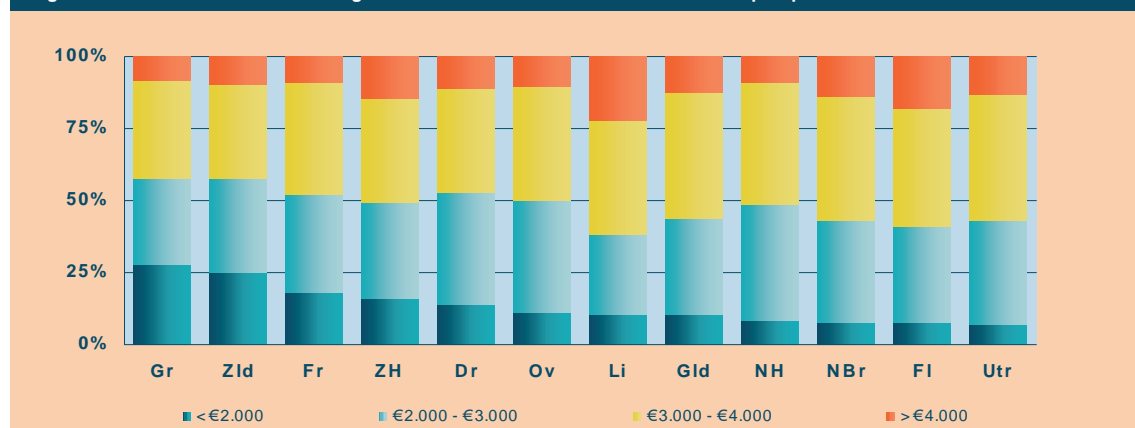


De verdere vergrijzing van de sector zorgt er voor dat de komende jaren meer medewerkers hun salarismaximum bereiken. Verwacht mag worden dat onder invloed van de loonmatiging in 2005 en de ruimer wordende arbeidsmarkt in de periode daarna de stijging van de loonsom vooral zal worden

veroorzaakt door het werkgeversdeel van de pensioen- en ziektekostenpremies. In enkele provincies zal de invoering van FUWAPROV - en de bijbehorende salarisgaranties - leiden tot een stijging van de loonsom. Voor de sector zal FUWAPROV niet leiden tot een structurele stijging van de loonsom.

Verschillen tussen de provincies

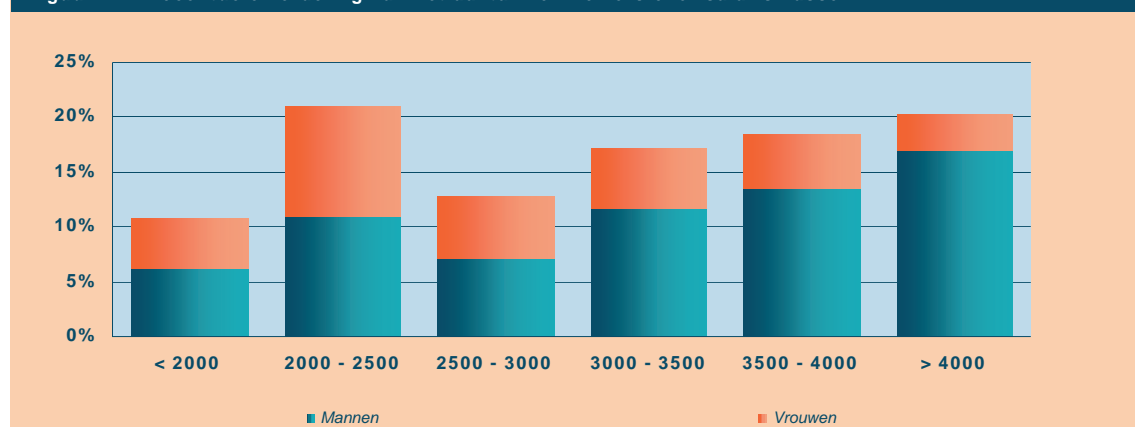
Figuur 2.3 Procentuele verdeling van werknemers over salarisklassen per provincie



Groningen, Zeeland, Fryslân 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 salarisklasse lager dan €2.000 in die vier provincies dan ook hoger dan in andere provincies.

Sector 2003

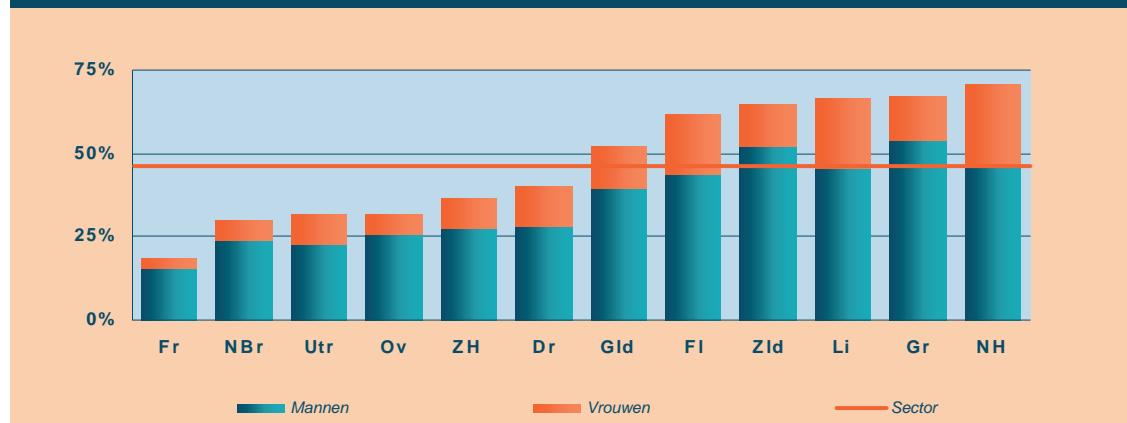
Figuur 2.4 Procentuele verdeling van het aantal werknemers over salarisklassen



De niet salarisgerelateerde werkgeverskosten bedragen € 15 miljoen; dit is 2% van de loonsom. Gemiddeld wordt er in de sector door een medewerker € 50.000 per jaar verdiend. Van de vrouwen heeft 43% een schaalsalaris van minder dan € 2.500 per maand; voor mannen is dit 26%. Van de mannen heeft 46% een schaalsalaris van meer dan € 3.500 per maand; voor vrouwen is dit 25%. Dit verschil in de hoge schalen wordt veroorzaakt doordat er relatief weinig vrouwen in de sector een

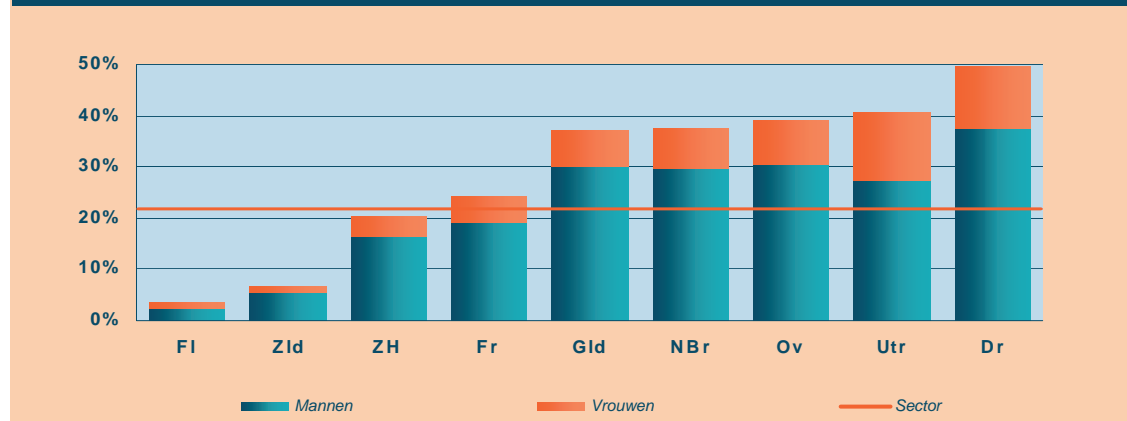
leidinggevende functie hebben. Het aandeel vrouwen in de lagere schalen is in de meeste provincies relatief hoog, doordat vooral vrouwen ondersteunende en administratieve banen hebben.

Figuur 2.5 Percentage werknemers op salaris-maximum per provincie



Het aandeel vrouwen dat zich op het salarismaximum bevindt, blijft sinds 1999 stijgen; de stijging in 2003 was ondanks de nieuwe instroom hoger dan het langjarig gemiddelde. Het aandeel mannen op het salarismaximum is in de periode 1999 – 2003 toegenomen, maar is door de uitstroom naar FPU en pensioen in 2003 in sommige provincies gedaald. Inmiddels zit 52% van de mannen (FTE) op het salarismaximum, terwijl dit voor vrouwen 36% 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.

Figuur 2.6 Percentage werknemers in uitloop per provincie



Noord Holland, Groningen en Limburg kennen geen systeem van uitloopschalen of uitlooprangen. Zeeland en Zuid-Holland hebben de uitloopschalen voor nieuw personeel enige jaren geleden afgeschaft. Met de invoering van het nieuwe beloningssysteem per 1 januari 2005 verdwijnt na de garantietermijn ook de instroom in de uitloop in de overige provincies, waardoor het aantal mensen in de uitloop ook daar geleidelijk zal verminderen. In de meeste provincies die de uitloop kennen, neemt het percentage medewerkers in de uitloop - met name bij vrouwen - iets toe. Van de mannen (FTE) zit 26% in de uitloop; voor vrouwen is dit 14%. Personen die het maximum van de uitloop hebben bereikt, tellen zowel mee bij het salarismaximum als bij de uitloop.

3. Overige kosten

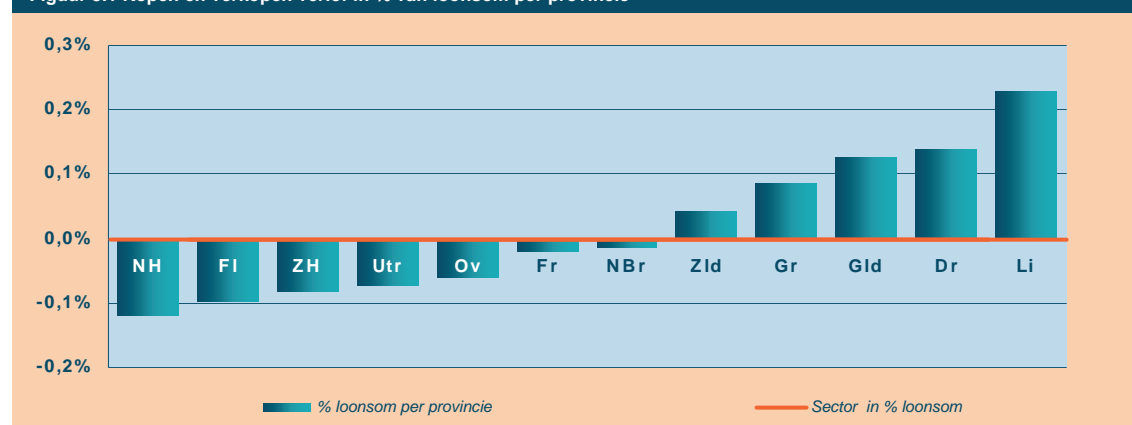
Kopen en verkopen verlof

Trend

Sedert de tweede helft van de jaren negentig van de vorige eeuw proberen werkgevers hun werknemers aan zich te binden door hen zo veel mogelijk op maat gesneden arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Werknemers hebben vandaag de dag niet langer behoefte aan voor iedereen gelijk geldende arbeidsvoorwaarden, maar aan een individuele benadering. In het licht van deze ontwikkeling bieden provincies hun medewerkers sinds 1 januari 2002 de mogelijkheid om uren te kopen dan wel te verkopen. Jaarlijks kan maximaal 72 uur verlof worden gekocht of 36 uur worden verkocht. Voor deeltijdwerkers gelden deze aantallen naar rato. Bij de totstandkoming van de regeling kopen en verkopen van verlof is van enkele aannames uitgegaan. Bijvoorbeeld dat in de structurele situatie koop en verkoop elkaar in evenwicht zullen houden en er dus voor de sector geen kosten of opbrengsten zijn. Een andere inschatting was dat mannen vooral verlof verkopen en vrouwen vooral verlof kopen.

Veel provincies entameren het verkopen van verlof doordat de opbrengst daarvan op een fiscaal aantrekkelijke wijze kan worden aangewend voor de aanschaf van een PC of een fiets. Vooral de zogenaamde PC-privé-regeling heeft de afgelopen jaren in provincies een hoge vlucht genomen. De werkgevers realiseren zo de wens om op vrijwillige wijze grotere inzetbaarheid van het personeel te verkrijgen in ruil voor fiscaal vriendelijke toepassingen. Vanaf 1 januari 2004 zijn de fiscale faciliteiten fors verminderd, wat het gebruik waarschijnlijk zal verminderen; niet onmogelijk is dat de resterende faciliteiten worden opgeofferd voor prepensioen en levensloop.

Figuur 3.1 Kopen en verkopen verlof in % van loonsom per provincie



Per 1 april 2004 voeren provincies de IKAP (Individuele Keuze Arbeidsvoorwaarden Provincies) regeling in, waardoor werknemers meer mogelijkheden krijgen om eigen keuzes in arbeidsvoorwaarden te maken. Provincies hebben voorsnog gekozen voor een bescheiden start, vooral ook omdat gebleken is dat bij een te uitgebreid keuzepakket de transparantie voor werknemers afneemt. Het systeem waarvoor het Rijk heeft gekozen is daarvan een voorbeeld. Het blijkt dat daar van veel mogelijkheden in het geheel geen gebruik wordt gemaakt. Invoering van IKAP leidt er naar verwachting toe dat er per saldo meer uren worden verkocht dan gekocht. Van het geld dat daarmee gegenereerd wordt, kan het individu andere voor hem aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden realiseren. Het

saldo tussen kopen en verkopen heeft gevolgen voor de werkgever. Het verkopen van uren kost hem weliswaar geld, maar hij krijgt daar arbeidstijd voor terug. Dat kan aantrekkelijk zijn indien sprake is van veel vacatures. Bij het kopen van uren gebeurt het omgekeerde. In die situatie is de vraag relevant of de verloren uren kunnen worden opgevangen binnen de bestaande bezetting.

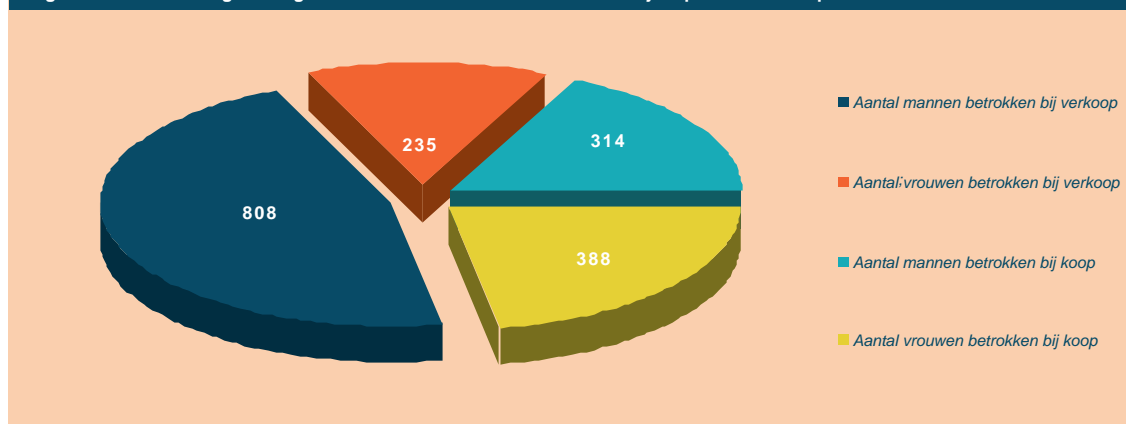
Vergelijking met eerdere jaren

Het aantal werknemers dat betrokken is bij koop en verkoop van verlof stijgt in 2003 met 9% in vergelijking met het jaar ervoor. In 2002 was nog sprake van een stijging met 29%. Er is dus nog wel groei maar het tempo daarvan neemt af. De groei in 2003 treedt vooral op bij het aantal werknemers dat verlof koopt, namelijk met 21% terwijl het aantal dat verlof verkoopt maar met 2% toeneemt. Bij deze groei zijn er geen opvallende verschillen tussen mannen en vrouwen. In totaal zijn nu 1.745 medewerkers betrokken bij het kopen of verkopen van verlof, dat is 13% van het totale personeelsbestand. Als men zich realiseert hoe kort de regeling nog maar bestaat, valt er een forse ontwikkeling waar te nemen. De invoering van IKAP in 2004 zal de koop- en verkoopregeling een nieuwe impuls geven.

Sector 2003

In 2003 zijn 36.324 uren verkocht en 39.254 uren gekocht; vorig jaar lag het aantal verkochte uren net iets hoger dan het aantal gekochte uren. Dat beeld is nu omgedraaid doordat de verkoop met 6% toenam en de koop met liefst 17%. Voor de werkgever is dit vanuit het oogpunt van directe kosten een winstpunt. Degenen die vreesden dat de kosten van de regeling uit de hand zouden lopen omdat veel meer verlof verkocht zou worden dan gekocht, hebben vooralsnog geen gelijk gekregen.

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



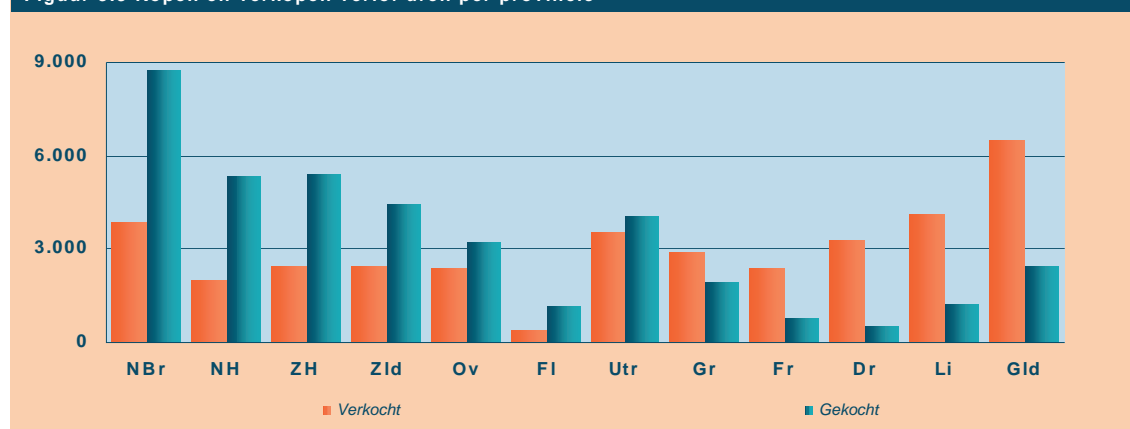
Naar geslacht bestaan er verschillen: van de mannen is 13% betrokken bij het kopen en verkopen van verlof en bij de vrouwen 17%. Het percentage voor de mannen is hetzelfde als in 2002, bij de vrouwen valt een lichte stijging waar te nemen met 4%. Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar kopen en verkopen zijn de verschillen tussen de sexen groter. Het blijkt dat mannen meer verkopen dan kopen (respectievelijk 9% tegen 4%). Bij vrouwen ligt dit precies omgekeerd; 8% van de vrouwen koopt verlof terwijl 5% verlof verkoopt. Deze cijfers verschillen nauwelijks met die van het vorige jaar, kennelijk is hier sprake van een vaste trend.

Op zich valt die trend te verklaren. In de huidige maatschappelijke verhoudingen is het nog steeds zo dat vooral vrouwen de zorgtaken vervullen. Als er dan belemmeringen zijn om een functie in deeltijd te vervullen levert het kopen van verlof mogelijkheden om meer tijd vrij te maken voor zorgtaken. Verder speelt hierbij ook de pensioenkwestie. Voor de pensioenopbouw is het kopen van verlof gunstiger dan kiezen voor een deeltijdcontract. De vraag is verder hoe het verschil tussen koop en verkoop bij mannen verklaard moet worden. Het kan duiden op een (te) ruime hoeveelheid verlof bij mannen. Het kan ook te maken hebben met de hoogte van de werkdruk. De terugdringing daarvan is niet voor niets een speerpunt in het ARBO-convenant. Het verkopen van uren kan een bijdrage leveren aan het spreiden van die druk over meer uren. Uitgedrukt in uren verkopen mannen 10.288 uren meer dan ze kopen, vrouwen kopen 20.764 uren meer dan ze verkopen. Dat betekent dat per saldo bijna 3.000 uren meer worden gekocht dan verkocht.

Verschillen tussen provincies

Het beeld dat mannen meer verlof verkopen dan vrouwen geldt voor alle provincies maar niet in alle provincies in dezelfde mate. Het valt op dat in Groningen en Noord-Holland de verschillen minder groot zijn dan voor de provincies gemiddeld. Wanneer het gaat om het kopen van verlof is het aandeel van de vrouwen juist groter. Vier provincies geven een afwijkend beeld te zien omdat daar juist meer mannen kopen dan vrouwen (Gelderland, Groningen, Utrecht en Zeeland). In Noord-Holland kopen veel meer vrouwen ten opzichte van mannen dan gemiddeld voor de sector geldt.

Figuur 3.3 Kopen en verkopen verlof uren per provincie



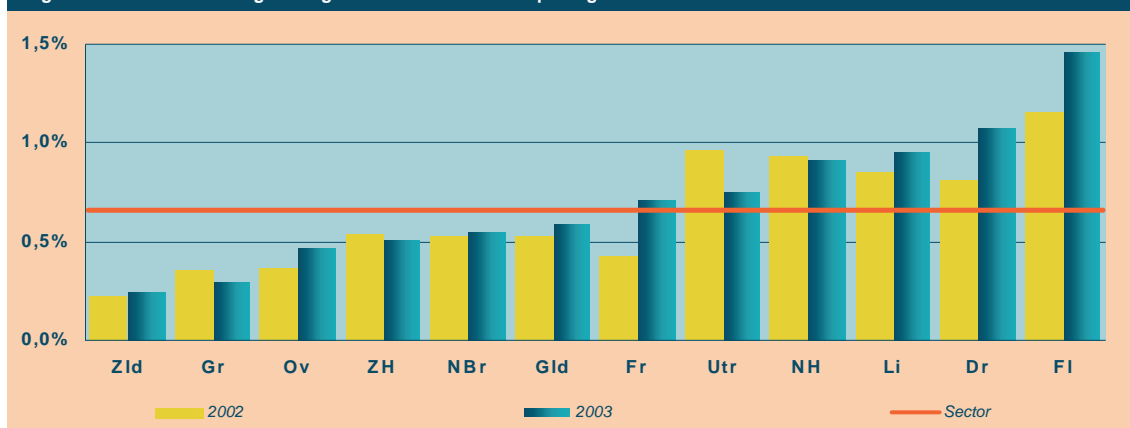
Vergeleken met het sectorgemiddelde van 13% van de werknemers - voltijders en deeltijders - die gebruik maken van de regeling om dagen te kopen dan wel te verkopen, zijn er behoorlijk grote verschillen tussen de provincies. In Flevoland en Zuid-Holland ligt de deelname op 7%, in Fryslân op 9%. Voor Flevoland betekent dat een afname in vergelijking met 2002, in Fryslân bleef het aantal precies gelijk. Voor Zuid-Holland geldt dat het aantal laag is omdat zij die deelnemen aan de lokale PC-privé-regeling hier niet meegeteld zijn. Zeeland (20%) en Utrecht (19%) kennen een relatief hoge deelname. Het verschil tussen kopen en verkopen wordt ook veroorzaakt door de maxima die daaraan in de CAO zijn gesteld, namelijk 72 uur voor kopen en 36 uur voor verkopen. Als de huidige ontwikkeling aanhoudt, is het denkbaar dat binnen de bestaande regeling het maximum voor verkopen iets wordt verruimd. Binnen het bredere kader van een levensloopregeling kunnen echter geheel andere grenzen tot stand komen.

Kinderopvang

Trend

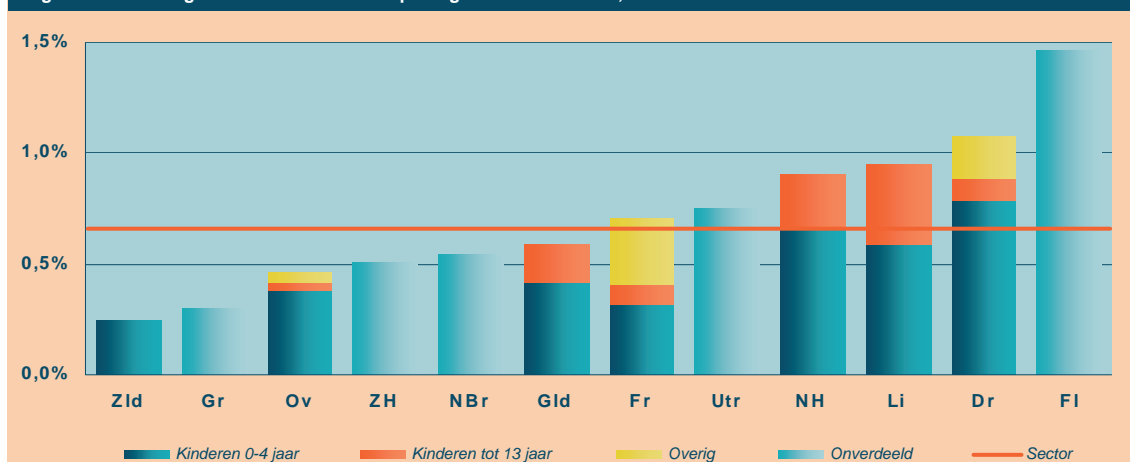
Bij de discussie over de nieuwe Wet Basisvoorziening Kinderopvang welke op 1 januari 2005 van kracht moet worden, gaat het ook over de verdeling van de kosten. Het kabinet wil geen verplichte werkgeversbijdrage, daarover moeten per sector afspraken worden gemaakt. De sector provincies heeft reeds in de CAO 2000-2001 bepaald dat werkgevers tenminste 0,3% van de loonsom besteden aan kinderopvang; in deze werkgeverskosten zijn de ouderbijdragen niet meegenomen.

Figuur 3.4 Ontwikkeling werkgeverslasten kinderopvang 2002 - 2003



In vergelijking met 2002 stijgen de kosten met 30%. Fryslân en Flevoland zijn met een meer dan gemiddelde groei geconfronteerd. Niet in alle provincies was sprake van een groei in 2003; gemeten over de periode 2000 –2003 was dit wel het geval in alle provincies.

Figuur 3.5 Werkgeverslasten kinderopvang als % loonsom, verdeeld naar soort



Er wordt 0,7% van de loonsom aan kinderopvang besteed, dat is meer dan het dubbele waartoe de CAO verplicht. De norm van 0,3% wordt nog niet door alle provincies gehaald. In sommige provincies zijn in eerdere jaren ten onrechte toch ouderbijdragen meegeteld.

In de CAO 2002-2003 is de regeling voor kinderopvang geharmoniseerd, waardoor de aanspraken gelijk zijn geworden. Het gebruik van de regeling wordt bepaald door de lokale cultuur en de samenstelling van het personeelsbestand. Per 1 januari 2006 wordt waarschijnlijk de levensloopregeling ingevoerd; kinderopvang past daarin heel goed. Het blijkt dat een aantal provincies de kosten voor kinderopvang niet kunnen splitsen naar die voor 0 tot 4-jarigen, 4 tot 12-jarigen en overige opvang (gastouders en dergelijke). Uit de opgaven die wel zijn verstrekt blijkt dat het grootste aandeel besteed wordt aan de opvang van 0 tot 4-jarigen, namelijk 48%. Voor de categorieën 4 tot 12-jarigen en overig zijn die percentages respectievelijk 38 en 14 procent. In de provincies Fryslân en Drenthe wordt relatief veel besteed aan gastouders en dergelijke.

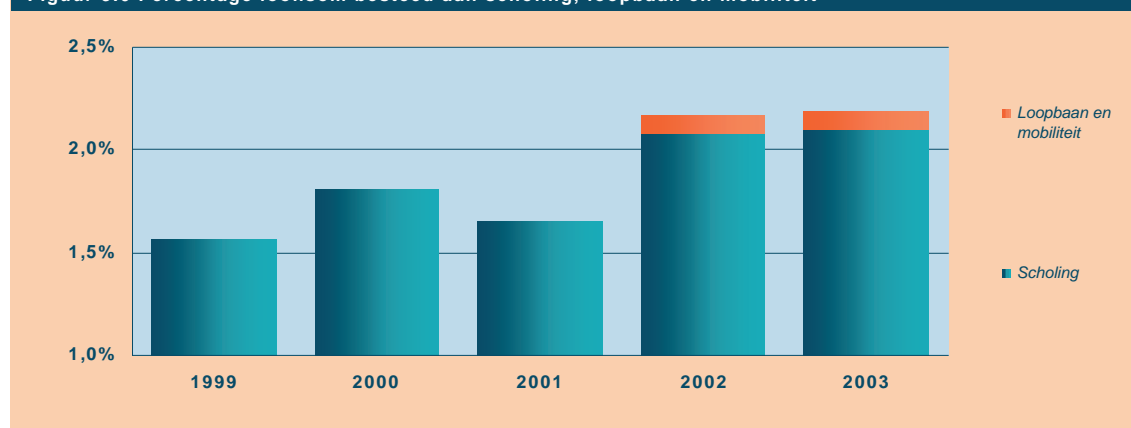
Scholing

Trend

In de CAO 2000-2002 is afgesproken dat provincies minimaal 2% van de loonsom beschikbaar stellen voor loopbaan-, mobiliteits- en scholingsbeleid. In de marktsector wordt veelal meer dan 2% uitgegeven; bij de overheid verschilt het sterk per sector. Deze uitgaven zijn van belang om invulling te geven aan het HRM-beleid dat provincies willen voeren. De kosten van eigen personeel belast met scholing, loopbaan en mobiliteitsbeleid maken geen deel uit van de minimaal verplichte uitgaven.

De veronderstelling was dat in 2003 veel scholing betrekking zou hebben op de invoering van het nieuwe beoordelings- en beloningssysteem. In het nieuwe systeem zijn competentieontwikkeling en resultaatbeloning sleutelbegrippen. De invoering daarvan is echter doorgeschoven naar 1 januari 2005. Voor een belangrijk deel zal ook de daarmee verband houdende scholing vertraagd zijn.

Figuur 3.6 Percentage loonsom besteed aan scholing, loopbaan en mobiliteit



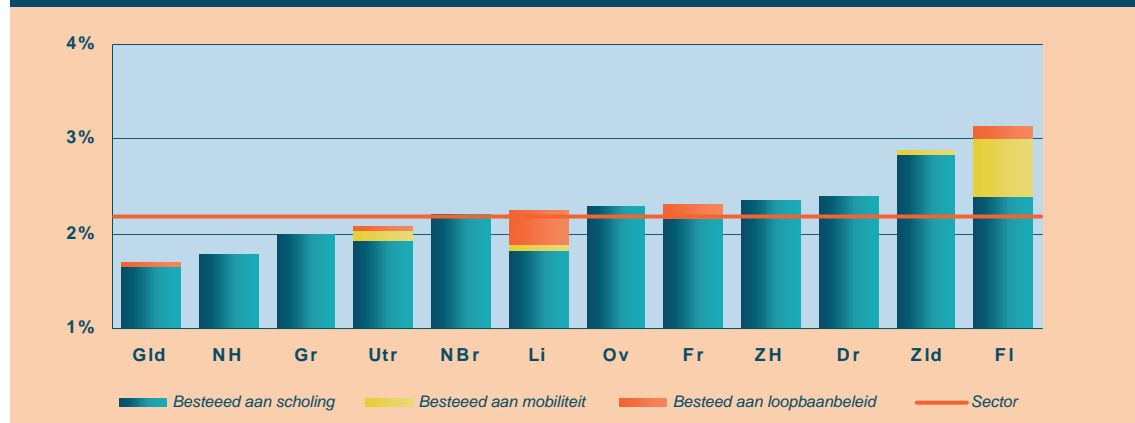
Sector

In 2003 is 2,2% van de loonsom aan scholing, loopbaan- en mobiliteitsbeleid besteed, exact gelijk aan 2002. Het blijkt dat nog steeds niet alle provincies de kosten splitsen naar bovengenoemde onderscheiden categorieën, wat niet ondanks de expliciete CAO-afspraken duidt op bewust en systematisch beleid. Voor provincies die wel kunnen splitsen, blijkt dat er een lichte stijging is geweest van de kosten voor mobiliteitsbeleid en een lichte daling voor loopbaanbeleid.

Verschillen tussen provincies

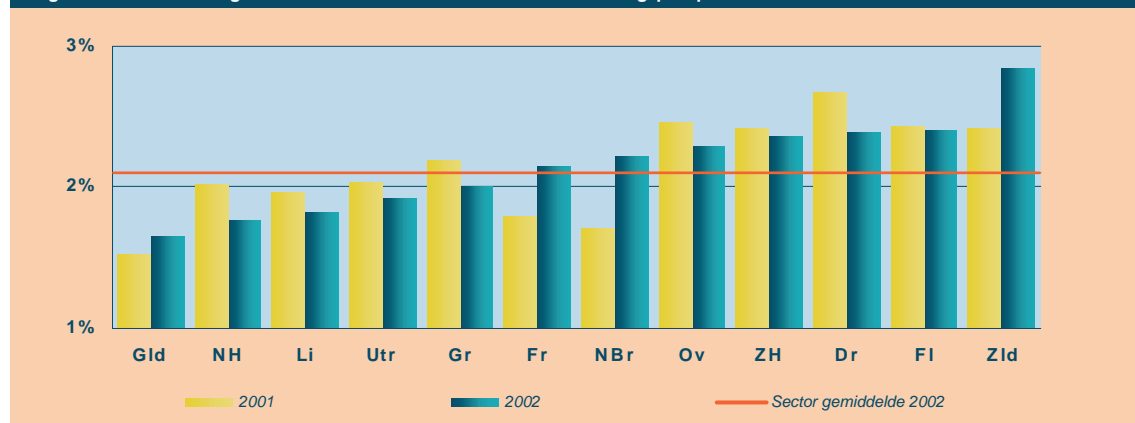
De ervaring leert dat de kosten per provincie in de loop der jaren sterk kunnen variëren als in een jaar veel extra aandacht voor scholing is geweest ("scholingsmoe"). In die gevallen is een voortschrijdend gemiddelde een betere toets.

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



Gelderland blijft met 1,7% het verst onder de norm van 2% maar in vergelijking met 2002 is wel 13% meer aan scholing uitgegeven. Noord-Holland scoort met 1,8% ook laag, bovendien is in die provincie vergeleken met vorig jaar sprake van een daling met 15%. Ondanks een afname van het percentage met 7% besteedt Flevoland met 3,1% van de loonsom het grootste bedrag aan scholing. Ook enkele andere provincies zien het percentage dalen maar blijven wel boven de norm van 2%.

Figuur 3.8 Percentage van de loonsom besteed aan scholing per provincie



In 2003 zijn de fiscale faciliteiten voor de kosten van scholing ten behoeve van werknemers van 40 jaar en ouder afgeschaft, terwijl juist nu de roep daarom groot is. Als ouderen langer moeten doorwerken om de vergrijzingproblematiek het hoofd te bieden dan zal nadrukkelijk in deze categorie geïnvesteerd moeten worden. Daar komt nog bij dat de groep van 40 jaar en ouder in provincies ruim twee derde van het personeelsbestand in FTE uitmaken.

Betaald ouderschapsverlof

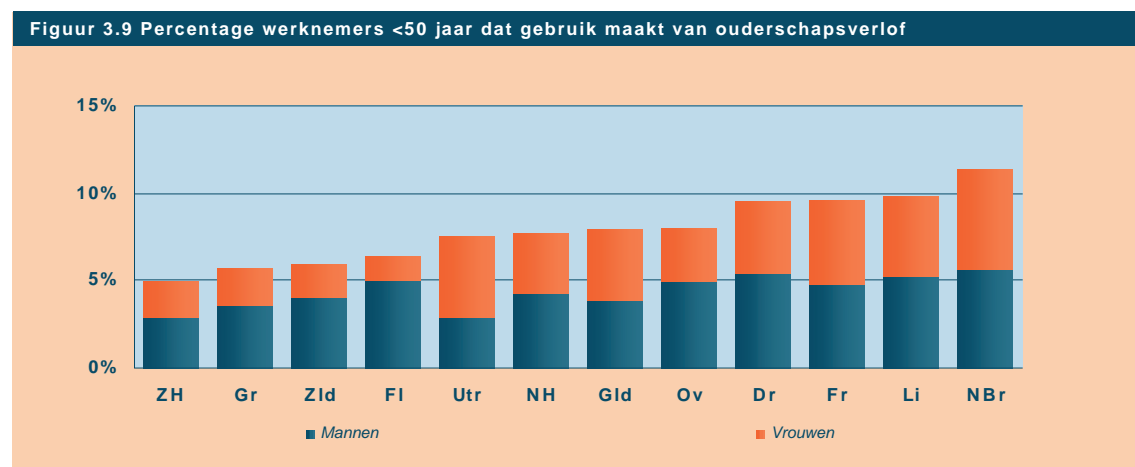
Trend

De Nederlandse werknemer heeft relatief veel mogelijkheden om verlof op te nemen, met name bij de overheid, de provincies niet uitgezonderd. Het betaald ouderschapsverlof maakt de overheid een aantrekkelijke werkgever, vooral voor vrouwen. Aan werkgeverszijde wil men graag de verschillende vormen van verlof overzichtelijk maken. In dat verband is de waarschijnlijke invoering van de levensloopregeling per 1 januari 2006 interessant. Via de levensloopregeling kunnen werknemers fiscaal aantrekkelijk verlof sparen dat zij kunnen opnemen op het moment dat hen dat het beste uitkomt. De regeling heeft tot doel om werknemers meer vrije tijd te bieden tijdens het zogenaamde spitsuur van het leven. Tijdens het komende CAO-overleg zal moeten blijken of werkgevers en werknemers in de sector provincies de levensloopregeling serieus inhoud willen geven. Dat kan alleen door bestaande verlofregelingen onder te brengen in de levensloop. Het betaald ouderschapsverlof komt daar juist gezien de achtergrond van een levensloopregeling, bij uitstek voor in aanmerking.

Sector 2003

In 2003 is niet meer gevraagd naar de kosten voor de werkgever van het betaald ouderschapsverlof voor de provincies omdat het niet mogelijk bleek eenduidige definities te hanteren. Sommige provincies kijken naar het productieverlies uitgedrukt in uitbetaald loon, andere naar de herbezettingkosten. Van de werknemers jonger dan 50 jaar maakt 9% gebruik van de regeling, ten opzichte van 2002 is dat een stijging met 12%. Het aantal gebruikers van 50 jaar of ouder is uiteraard te verwaarlozen. Het percentage deelname zegt niet alles over de omvang en de duur van het verlof. Uit eerdere enquêtes blijkt dat mannen het recht op verlof in het algemeen minder benutten dan vrouwen.

Verschillen tussen de provincies

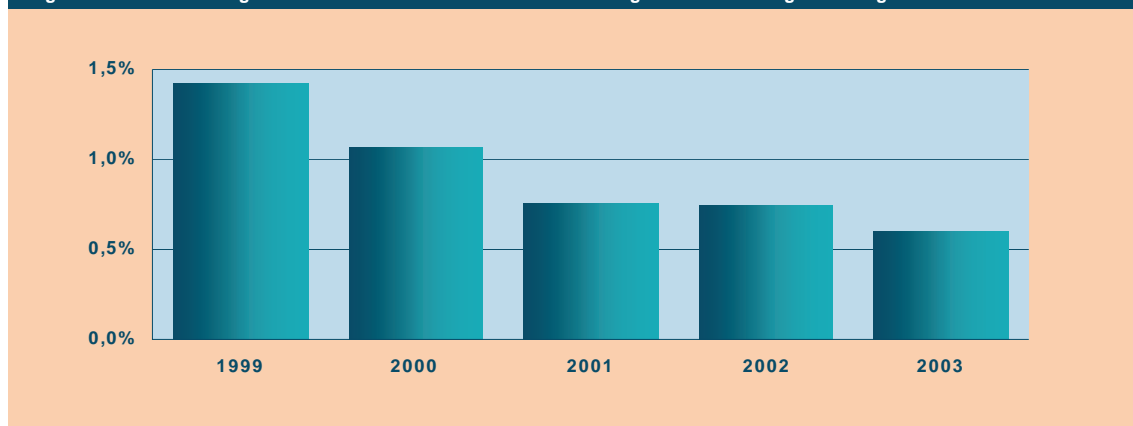


Er bestaan grote verschillen tussen de provincies bij de onderverdeling van het gebruik naar geslacht. De stijging van het gebruik doet zich uitsluitend voor bij de mannen, met 26%. Bij de vrouwen is zelfs sprake van een lichte daling met 2%, welke vooral veroorzaakt wordt door een scherpe afname bij vrouwen in de provincies Flevoland met 41%, Noord-Holland met 33%, Zeeland met 31%, Groningen met 25% en Zuid-Holland met 22%. In de provincies Overijssel en Fryslân is sprake van meer dan een verdubbeling bij de deelname van de mannen.

Non-activiteit en ontslag, wachtgeld en WW

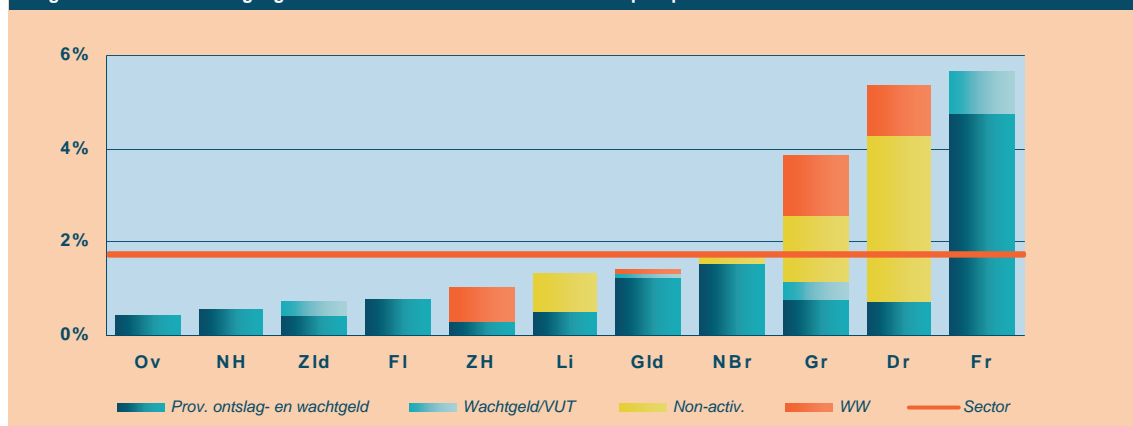
Sinds 1 januari 2002 is de Werkloosheidswet (WW) op het overheidspersoneel van toepassing. Omdat een zorgvuldige en betaalbare omzetting van wachtgeld naar WW niet mogelijk is gebleken, heeft het kabinet besloten om de WW alleen voor nieuwe gevallen sinds 1 januari 2001 in te voeren. Wachtgelden die 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 0,6% van de loonsom uitgegeven aan uitkeringen wegens ontslag-, wachtgeld- of nieuwe WW-gevallen. Ten opzichte van 2002 is dat een daling met 20%. Deze dalende tendens zien we reeds een aantal jaren achtereen. Het aantal medewerkers met een bovenwettelijke WW-uitkering is verwaarloosbaar klein, het aantal met een nawettelijke uitkering tendeert naar nul. Dit is relevant in verband met de discussie over de herziening van de WW-regeling.

Figuur 3.11 Percentage gewezen ambtenaren van actieven per provincie



Er zijn vier 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.

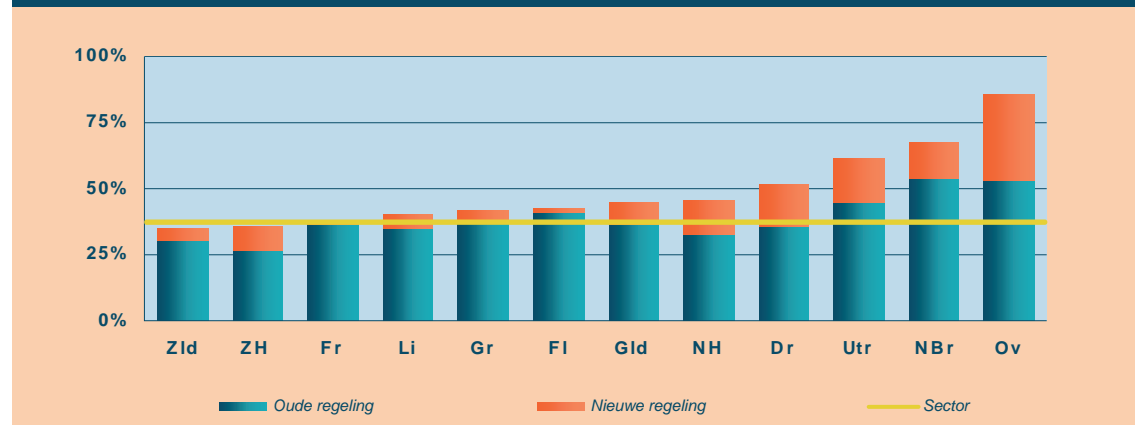
4. Deelname aan seniorenregelingen

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 FPU Plus is bedoeld om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te stimuleren en compenseert daarom gedeeltelijk de lagere volledige FPU-uitkering door het eerder gebruik van de FPU-uitkering. Als men voor de spilleeftijd van de gewone FPU met volledige FPU gaat, dan wordt de aanvulling op de volledige FPU naar rato verlaagd. De spilleeftijd is 62 jaar, behalve voor de groep die op 1 april 2003 56 jaar of ouder was; voor hen is de spilleeftijd 61 jaar. De hogere spilleeftijd zal leiden tot een daling van het structurele gebruik van de FPU Plus. De centrale FPU-regeling kent sinds februari 2003 een regeling die langer doorwerken na de spilleeftijd van 61 jaar sterk stimuleert; hierdoor wordt ook het gebruik van de FPU-Plus-regeling aantrekkelijker. De FPU Plus zorgt voor heldere financiële prikkels voor een bewuste keuze van het moment van de start van de deelname aan de regeling en van volledig uittreden; hierdoor stellen velen de keuze voor de nieuwe regeling uit tot ver na hun 55^e jaar. Het ligt voor de hand de FPU Plus vanaf 2006 te integreren met een levensloopregeling.

Figuur 4.1 Percentage deelnemers seniorenregeling naar provincie

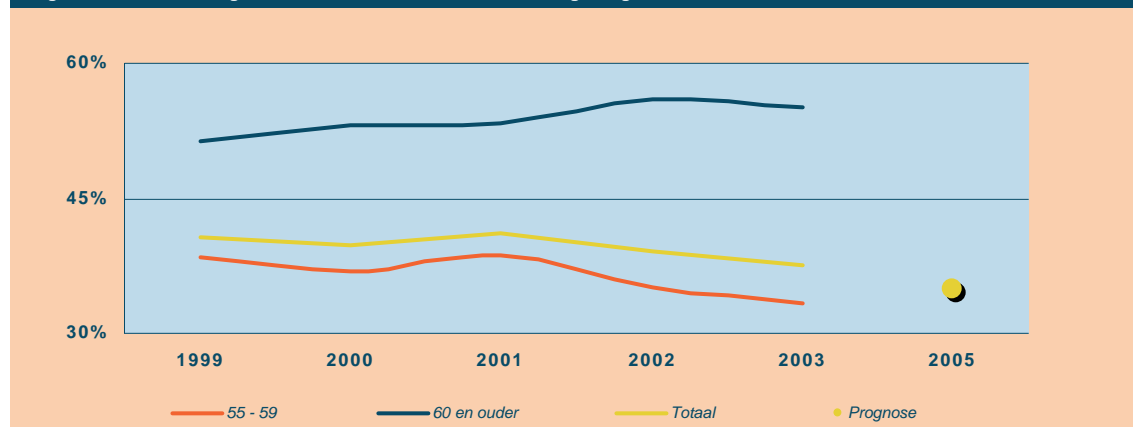


Voor de FPU-Plus kende de sector een andere seniorenregeling: in ruil voor een salariskorting vanaf 55 jaar een gemiddeld 32-urige werkweek en vanaf 60 jaar een keuze tussen een gemiddeld 32-urige en een gemiddeld 24-urige werkweek met een hogere salariskorting. Alle werknemers die op 1 april 2003 56 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. Door de toenemende vergrijzing in de sector neemt het aantal 55-plussers toe. Daarnaast neemt het aantal mogelijke gebruikers toe doordat veel meer werknemers pas op of na hun 62^e jaar volledig en daarvoor gedeeltelijk zullen uittreden. In de nieuwe regeling kan men kiezen voor elk uittredingspercentage - 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.

Vergelijking met eerdere jaren

Het aantal deelnemers aan de seniorenregeling is over de periode 1994-2003 in de beide leeftijdsgroepen fors gestegen, maar het aantal potentiële gebruikers is sterker toegenomen. De stijgende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder in 2002 zet niet door. De sinds 1997 licht dalende tendens van de relatieve deelname voor de leeftijdsgroep 55-59 jaar is in 2003 voortgezet na de stijging in 2001 door de start van de nieuwe regeling. Alleen bij de start van de oude seniorenregeling was het deelnemingspercentage bij leeftijdsgroep 55-59 jaar hoger dan voor de oudere groep. Door de nieuwe regeling is in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder meer gekozen voor meer dan 15% uittreden; in de oude regeling koos men meer voor 4 dagen.

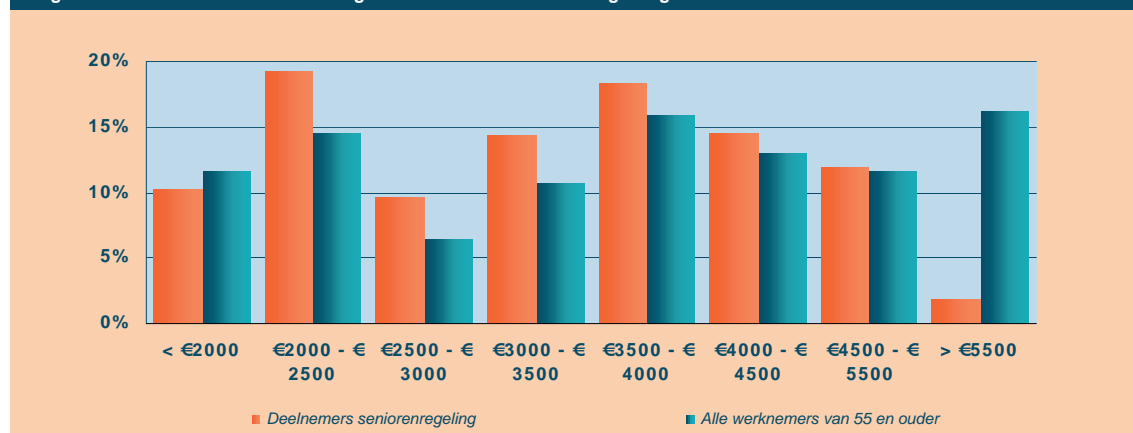
Figuur 4.2 Percentage deelnemers aan de seniorenregeling in de sector



Sector 2003

Een redelijke afspiegeling tussen deelnemers aan de seniorenregelingen en de totale leeftijdsgroep wordt gevonden in de meeste inkomensgroepen. Een ondervertegenwoordiging is zichtbaar in de inkomensgroepen boven € 5.500. Dit beeld geldt ook voor de oude en nieuwe regeling afzonderlijk.

Figuur 4.3 Percentuele verdeling deelnemers seniorenregeling naar salarisklassen

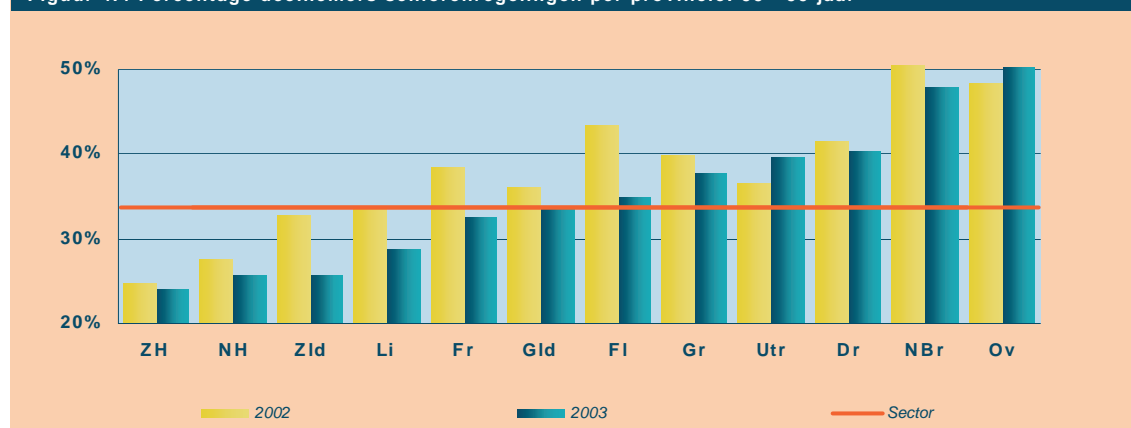


Het aantal werknemers, dat gebruik maakt van de seniorenregelingen is gelijk aan 837 FTE, waarvan 240 gebruikers van de FPU-Plus-regeling. Het deelnemerpercentage aan de beide seniorenre-

geling samen bedraagt 33% in de leeftijdsgroep 55 - 59 jaar en 55% in de groep 60 jaar en ouder. 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 8%-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 2003 maakt een derde van de deelnemers aan de nieuwe regeling gebruik van de optie om meer dan 15% uit te treden.

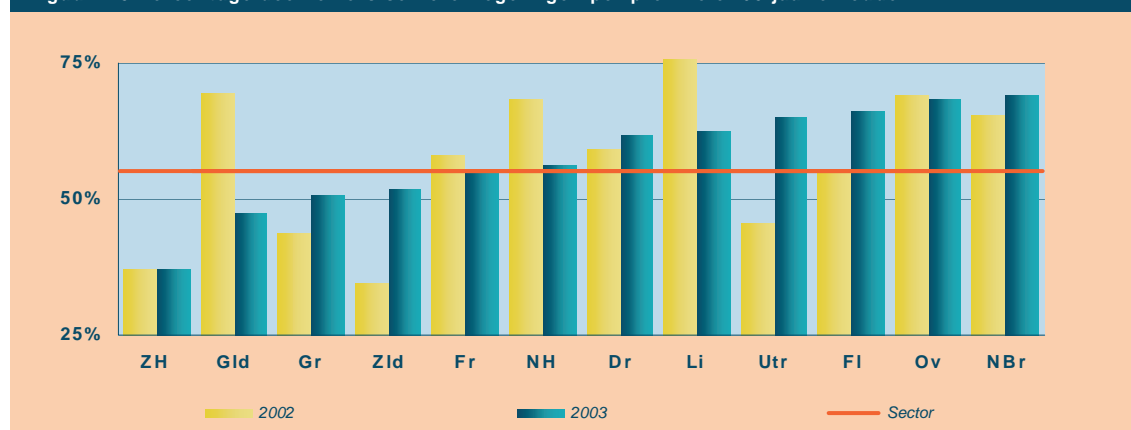
Verschillen tussen provincies

Figuur 4.4 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; 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.

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



Overijssel had tot 2002 in de leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder een deelname van ruim boven de 70%, maar is licht gezakt naar net onder de 70%. Noord-Brabant zit altijd boven de 60%. Sterk gedaald in deze leeftijdsgroep is Gelderland; waardoor de deelname weer gezakt is naar het niveau van voor 2002. Zuid Holland is in deze leeftijdsgroep na de forse daling in 2001 op het in vergelijking met alle provincies zeer lage deelnemingspercentage gebleven.

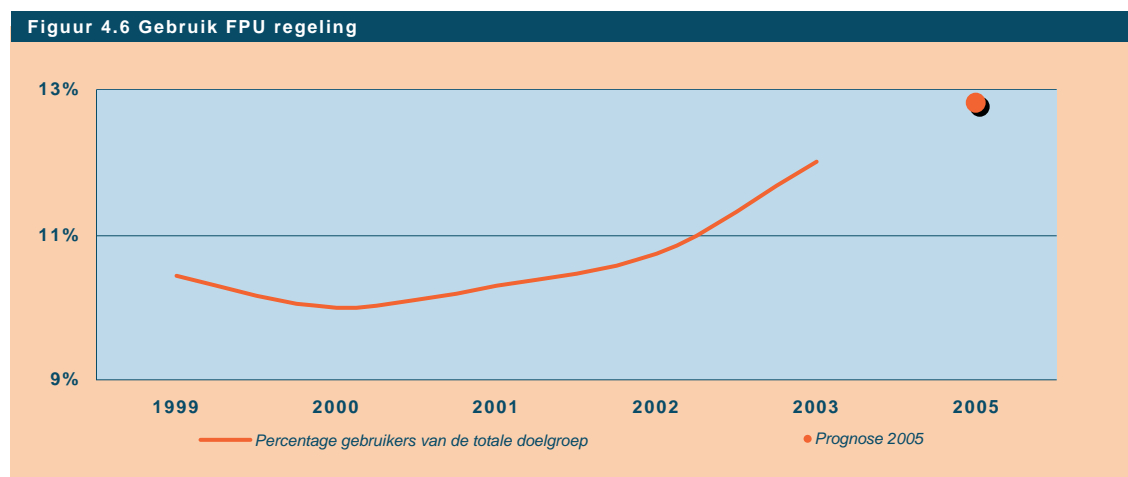
Centrale FPU-regeling

Trends

Men kan vanaf 55 jaar uittreden tegen een uitkering, waarvan de hoogte afhankelijk is van de leeftijd bij uittreden. De spilleeftijd (= een uitkering van 70%) is nu 62 jaar voor de groep die op 1 april 2003 jonger dan 55 jaar was; voor ouderen 61 jaar. Het fiscale regime voor prepensioenregelingen zal veel strikter worden, waardoor naar verwachting de spilleeftijd op 62,5 jaar zal komen. Hierbij zal sprake zijn van overgangsrecht voor werknemers die dicht tegen hun prepensioen aan zitten. Voor omslaggefinancierde regelingen, zoals een belangrijk deel van de huidige FPU-regeling, zal een apart overgangsrecht komen voor de aftrekbaarheid van de premies. Dit soort regelingen doet een sterk beroep op solidariteit tussen de generaties. De bepaling zal blijven bestaan dat omslaggefinancierde regeling per uiterlijk 2022 volledig omgezet moeten zijn in kapitaalgefinancierde regelingen, waarbij maar in beperkte mate sprake is van solidariteit tussen de generaties.

Het fiscale regime voor oudedagspensioen zal niet wijzigen, waardoor het mogelijk blijft om via actuariële herberekening het pensioen eerder dan 65 jaar te laten ingaan. Het ABP-reglement kent deze mogelijkheid op dit moment niet, maar de verwachting is dat bij de besprekingen over de inperking van de prepensioenregelingen dit wel mogelijk zal worden gemaakt. Nu al kan men binnen de fiscale grenzen via ABP Extra gebruik maken van extra inleg voor prepensioen of ouderdompensioen. Daarnaast zal het fiscale kader voor een levensloopregeling de ruimte bieden om een spaarsaldo voor levensloop direct voor pensionering in te zetten voor volledig stoppen met werken.

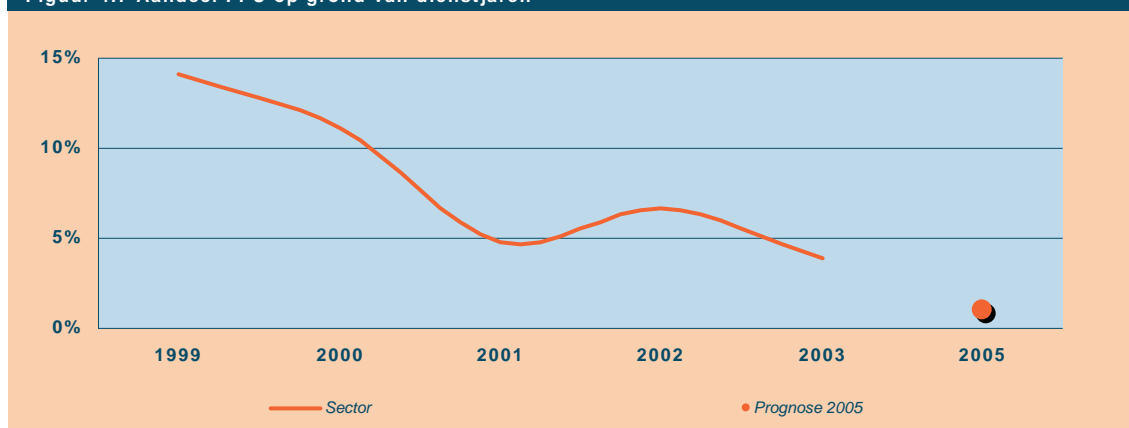
Vergelijking met eerdere jaren



De stijging in 2001 van het percentage werknemers dat met FPU ging, is veroorzaakt door de start van de FPU-Plus-regeling. In de periode 1997 - 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. Al jaren wordt gesproken over het sectoraliseren van de FPU-premie, in navolging met het sectoraliseren van de premie voor invaliditeitspensioen. Daarmee worden de kosten direct bij de sector gelegd, maar leiden maatregelen om langer doorwerken te stimuleren ook daar tot financiële voordelen.

Vanaf 1 februari 2003 is het aantrekkelijker geworden om langer door te werken dan de spilleeftijd; zo is een bruto-uitkering van 100% makkelijk te behalen. De invoeringsdatum heeft ertoe geleid dat in de periode oktober 2002 – januari 2003 veel uitstel van uittreden heeft plaatsgevonden. Er heeft een verschuiving naar voltijduittreden vanaf 62 jaar plaatsgevonden, het voltijduittreden vanaf 62 jaar is gestegen van 12% naar 43%. Voor een deel is dit nu ook al beïnvloed door de FPU-Plus, die langer doorwerken stimuleert; in komende jaren zal de invloed van de FPU-Plus op later uittreden sterker worden. De komende twee jaar zal de huidige FPU onmisbaar zijn om de ontgroening tegen te gaan en de personele gevolgen van de kortingen op het provinciefonds op te vangen.

Figuur 4.7 Aandeel FPU op grond van dienstjaren



Vanaf 1 april 2003 kan men pas vanaf 42 dienstjaren gebruik van de FPU op grond van dienstjaren bij de overheid maken; vanaf 1 april 2006 zelfs vanaf 43. Het aantal werknemers dat gebruik kan maken van deze regeling, neemt op termijn sterk af doordat de gemiddeld hoger opgeleide medewerker later is gaan deelnemen aan het arbeidsproces. Voor de gehele overheid is het aandeel FPU-ers op grond van dienstjaren al gedaald van 5% in 2002 naar 1% in 2003.

Sector 2003

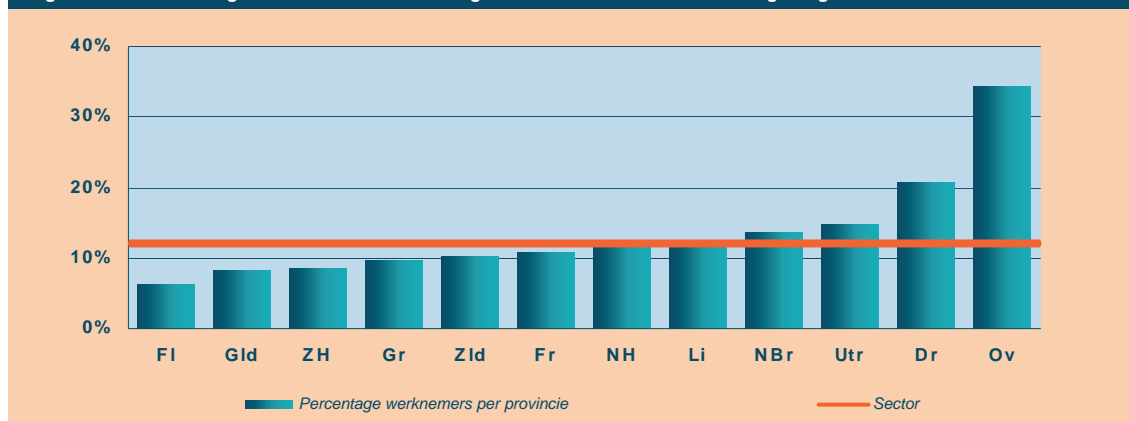
Het aantal werknemers (FTE) dat met FPU gaat, bedraagt 277; daarvan is 86% man. Vrouwen maken een fractie minder gebruik van de FPU, maar in deze leeftijdsgroep zijn er nog weinig vrouwen (17%). Het deelnemingspercentage aan de FPU uitgedrukt in het totaal van het aantal potentiële deelnemers van 55 jaar en ouder is 12%. Op grond van dienstjaren gaat 4% 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 9% (2002 8%); net als in andere overheidssectoren. Onder invloed van de deeltijdtoekenningen en het flankerend beleid is de spreiding over de leeftijdsgroepen waarop men met FPU gaat veel evenwichtiger geworden. Dat laat onverlet dat de spilleeftijd van 61 jaar er duidelijk uit blijft springen. Van de voltijduittreders gaat 40% op de spilleeftijd van 61 jaar; voor de overheid totaal is dit 38%. In de sector is slechts bij 4% van de FPU-ers sprake van samenloop met een IP- en WAO-uitkering; voor de overheid als geheel is dit 10%.

Verschillen tussen de provincies

Alleen in Noord Holland en Utrecht ligt het relatieve aandeel van de vrouwen dat gebruik maakt van de centrale FPU-regeling hoger dan dat van de mannen; al zijn de verschillen niet zo groot. In Overijssel, Fryslân en Noord Brabant ligt dit relatieve aandeel van mannen veel hoger dan dat van vrou-

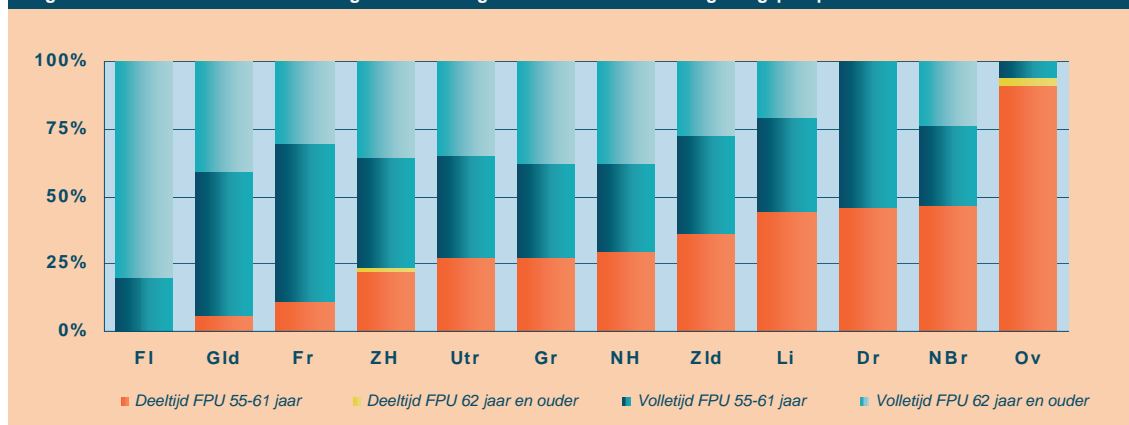
wen. In provincies die in het verleden in het kader van een reorganisatie een nonactiviteitsregeling voor 55 jarigen en ouder hebben toegepast, ligt de deelname aan de volledige FPU daarna hoger omdat daar overeengekomen is dat bij het bereiken van de spijleeftijd een gebruiker van zo'n regeling automatisch overgaat naar de centrale FPU-regeling.

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



Het deelnemingspercentage steeg opvallend in Overijssel, Noord Brabant en Groningen. In Overijssel is vooral de invloed van de deeltijd-FPU bepalend voor het relatief hoge aandeel.

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

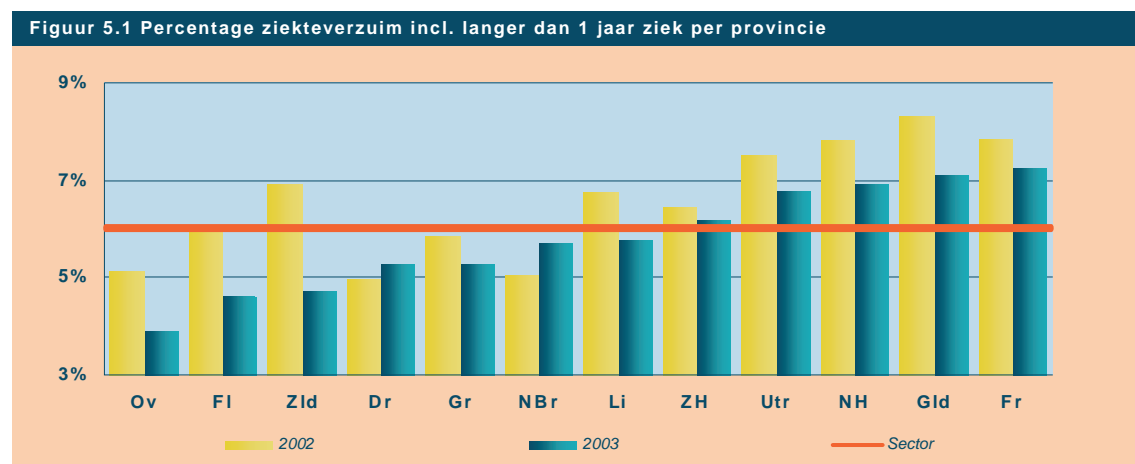


Alleen in Drenthe en Overijssel trad niemand van 62 jaar en ouder uit. In Drenthe lag dat aan de eerder toegepaste nonactiviteitsregeling, waarbij allen op 61 jarige leeftijd verplicht met FPU gingen. In alle andere provincies werd veel meer dan in 2002 uitgetreden op of na het 62^e jaar. Uit onderzoek voor de gehele overheid blijkt dat voor 10% van de uittreeders de werkdruk en de sfeer op het werk de belangrijkste aanleiding is om met FPU te gaan. Een dringend persoonlijk verzoek van een leidinggevende blijkt de sterkste persoonlijke prikkel voor doorwerken. Bij vrouwen en bij middensalarissen vormt (behoud van) gezondheid een belangrijke aanleiding voor de FPU. Voor mannen is de vrije tijd de belangrijkste reden om met FPU te gaan. Vrouwen zijn gemiddeld drie jaar jonger dan hun partners, waardoor zij eerder nadenken over stoppen met werken.

5. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Trends

Sinds enkele jaren bevindt het ziekteverzuim in Nederland zich in een sterk dalende lijn. Daarvoor is een aantal oorzaken aan te wijzen. Sinds de opmerkingen van toenmalig premier Lubbers ("Nederland is ziek") is veel gedaan om de situatie te verbeteren. De overheid heeft in een aantal wetten de verantwoordelijkheid van werkgevers voor het verzuim en vooral ook voor het voorkomen daarvan vergroot. De Wet Verbetering Poortwachter, die op 1 april 2002 van kracht is geworden, levert een belangrijke bijdrage aan de vermindering van het verzuim door sterk de nadruk te leggen op een snelle reïntegratie van zieke medewerkers. Onderzoek heeft aangetoond dat hoe eerder daarmee gestart wordt, des te groter de kans is op spoedige werkhervatting. Een andere belangrijke bijdrage aan de verzuimreductie wordt geleverd door de ARBO-convenanten die in veel sectoren zijn afgesloten. In die sectoren blijkt het verzuim sneller terug te lopen dan in andere sectoren.

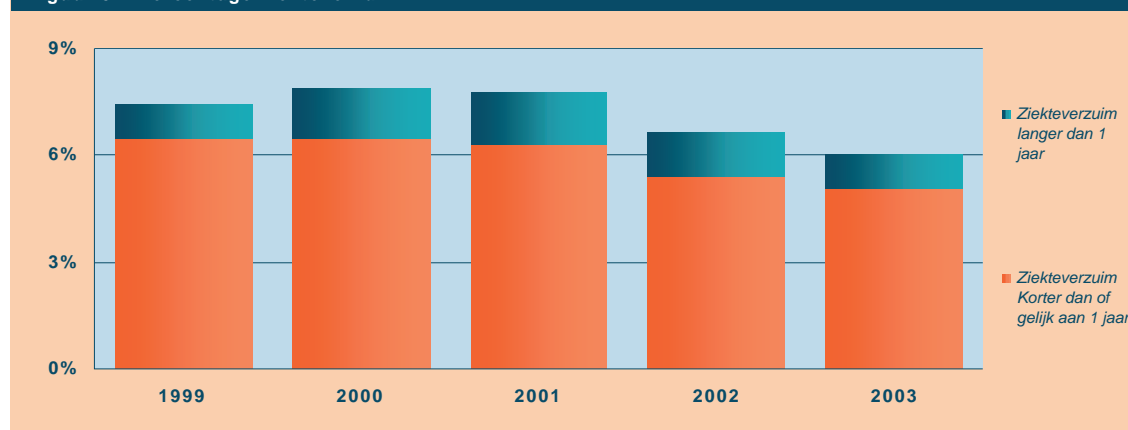


Op 27 februari 2003 hebben werkgevers, vakbonden en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een ARBO-convenant voor de sector provincies ondertekend met een looptijd tot 1 juli 2006. Centraal in het convenant staan preventie en vroegtijdige reïntegratie. Zowel het aantal werknemers dat is blootgesteld aan te hoge werkdruk als het aantal werknemers met werkgerelateerde RSI-klachten moeten gedurende de convenantperiode met 20% dalen. Het ziekteverzuimpercentage moet met één procentpunt worden teruggedrongen, uitgaande van het percentage over 2001. Kort na de ondertekening van het convenant werden de veel lagere cijfers over 2002 bekend, te weten 6,6%. De Branche Begeleidings Commissie, verantwoordelijk voor de uitvoering van het convenant, heeft besloten de taakstelling van 1%-punt toe te passen op de cijfers van 2002, leidend tot een verzuim in 2006 van 5,6%. Provincies met een hoog verzuim hebben een zwaardere taakstelling dan 1%-punt, provincies met een laag verzuim een lichtere. Tenzij anders vermeld, wordt in dit rapport gesproken over het ziekteverzuim, inclusief het verzuim langer dan een jaar. Vanaf 1 januari 2005 vindt de instroom in de WAO niet meer na 1 jaar ziekte plaats, maar na 2 jaar. Dit betekent dat de werkgevers alle kosten van het tweede ziektejaar zullen gaan dragen, waardoor er een sterkere prikkel zal gaan ontstaan om het langdurig verzuim tijdig aan te pakken. De uitkering tijdens het tweede ziektejaar wordt verlaagd naar 70%, waardoor er ook een grotere prikkel voor reïntegratie in het arbeidsproces voor de werknemer gaat ontstaan. Volgens kabinetsplannen zullen gedeeltelijk arbeidsongeschikten niet meer in de WAO komen.

Vergelijking met eerdere jaren

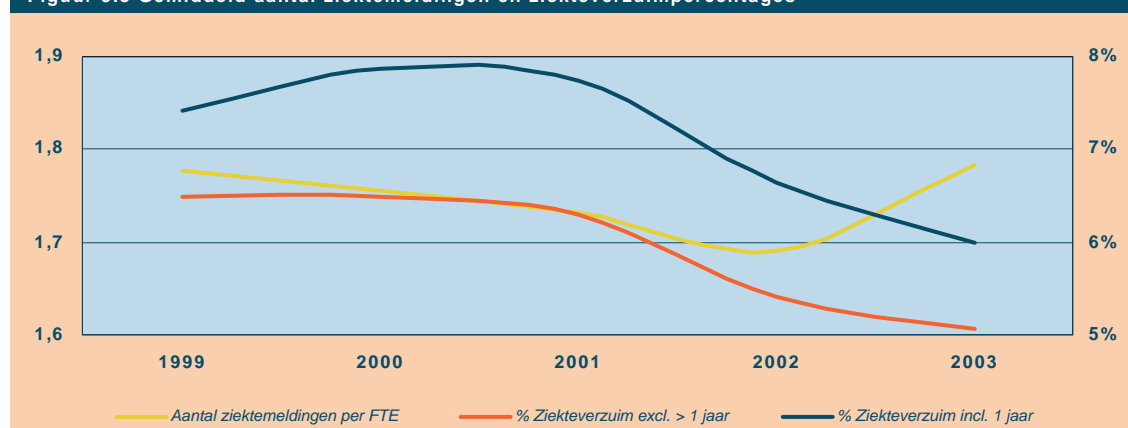
Het ziekteverzuimpercentage is met 0,6%-punt gedaald naar 6,0%; dit is meer dan de helft van de taakstelling. Twee provincies kennen in 2003 een stijging van het verzuim, te weten Drenthe en Noord-Brabant, waarbij de kanttekening past dat het verzuim van Noord Brabant voor 2002 waarschijnlijk te laag is vastgesteld. Beide provincies zitten wel nog altijd onder het sectorge-middelde. Overijssel kent nu het laagste verzuim (3,9%), gevolgd door Flevoland (4,6%) en Zeeland (4,7%). In vijf provincies, te weten Flevoland, Gelderland, Limburg, Noord-Holland en Overijssel, daalt het verzuim met één procentpunt of meer. In de periode 2001 - 2003 is in de sector sprake van een daling met maar liefst een kwart.

Figuur 5.2 Percentage ziekteverzuim



Het ziekteverzuim bij de mannen daalt sterker dan dat bij de vrouwen, 13% tegenover 8%. De scherpe daling van 16% die zich vorig jaar bij de vrouwen voordeed heeft zich niet doorgezet.

Figuur 5.3 Gemiddeld aantal ziekmeldingen en ziekteverzuimpercentages

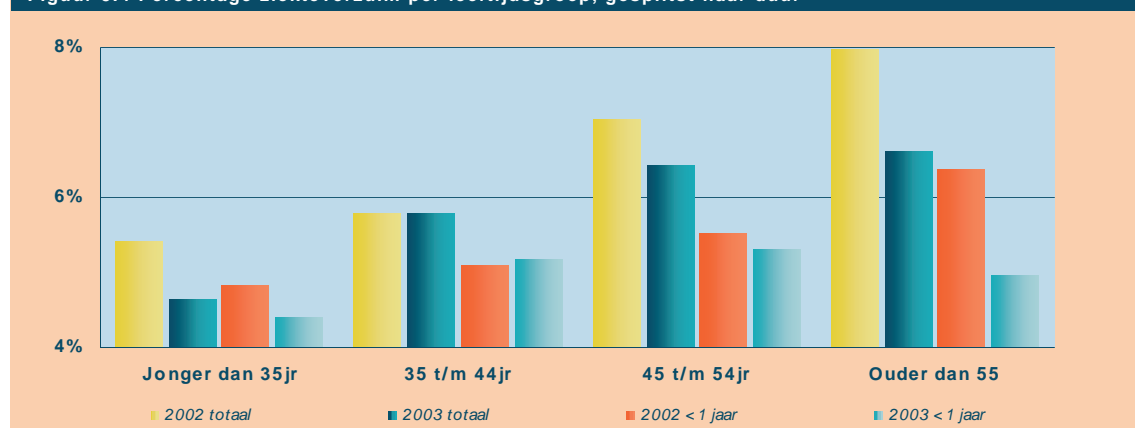


Het gemiddeld aantal ziekmeldingen per FTE is in 2003 weer gestegen, met 0,1 tot 1,8. In Fryslân is het aantal meldingen het laagste met 1,3, terwijl het daar in 2002 nog 1,8 was. Zeeland scoort met 1,5 maar weinig hoger. De gemiddelde verzuimduur per FTE is met 22% gedaald van 14,4 naar 11,2. De afname van de verzuimduur is bij mannen iets hoger dan bij vrouwen.

Sector 2003

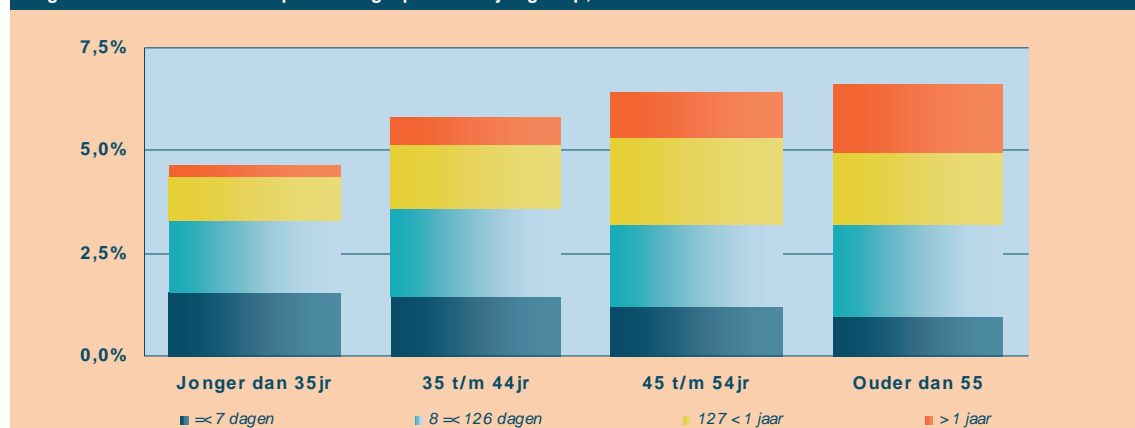
Het gaat goed met de aanpak van het ziekteverzuim in de sector, net als bij andere overheden en de marktsector. In veel sectoren relateren organisaties of organisatieonderdelen het ziekteverzuim aan de zogenaamde Verbaan-norm. Deze norm houdt rekening met kenmerken van de organisatie die invloed hebben op de hoogte van het verzuim, zoals leeftijdsverdeling, verdeling over de geslachten, omvang van de organisatie en aard van de werkzaamheden. Doordat de laatstgenoemde gegevens geen deel uitmaken van de enquête kan de norm nog niet worden toegepast op sectorniveau.

Figuur 5.4 Percentage ziekteverzuim per leeftijdsgroep, gesplitst naar duur



Het blijkt dat de omvang van het provinciaal apparaat enige invloed heeft op het verzuim; er zijn meer grote dan kleine provincies die boven het sectorgemiddelde scoren. In het verleden was dit onderscheid niet zo duidelijk, wat erop zou kunnen duiden dat kleine organisaties sneller resultaten zien van extra aandacht aan ziekteverzuim dan grote. Opvallend is de rol die leeftijd speelt; het verzuimpercentage van werknemers van 55 jaar en ouder exclusief langer dan 1 jaar is gedaald van 6,4% naar 4,9%. Daarmee ligt het percentage voor deze groep zelfs onder het gemiddelde.

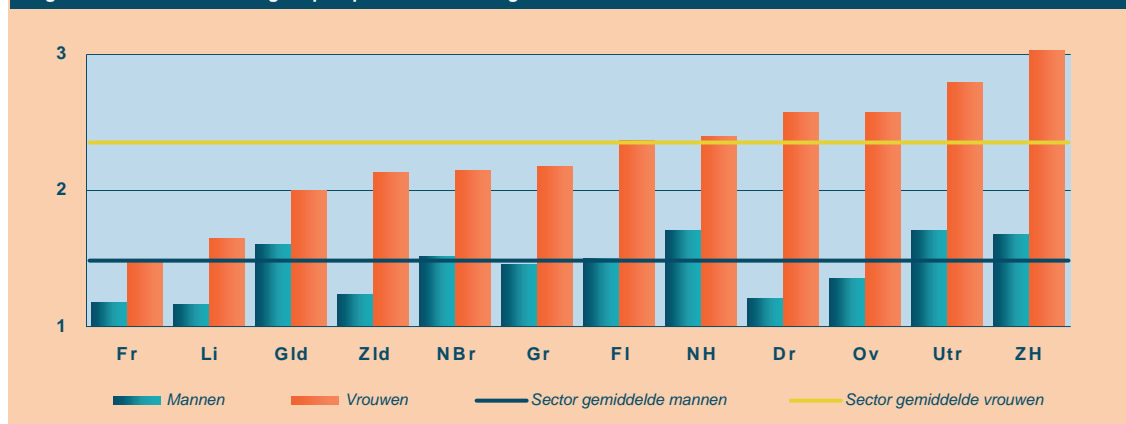
Figuur 5.5 Ziekteverzuimpercentage per leeftijdsgroep, verdeeld naar verzuimduur



Drenthe (3%) en Limburg (3%) scoren voor de 55-plusser ruim onder het gemiddelde, Gelderland zit er met 7% een eind boven. De opvallende daling van het verzuim bij oudere werknemers kan ver-

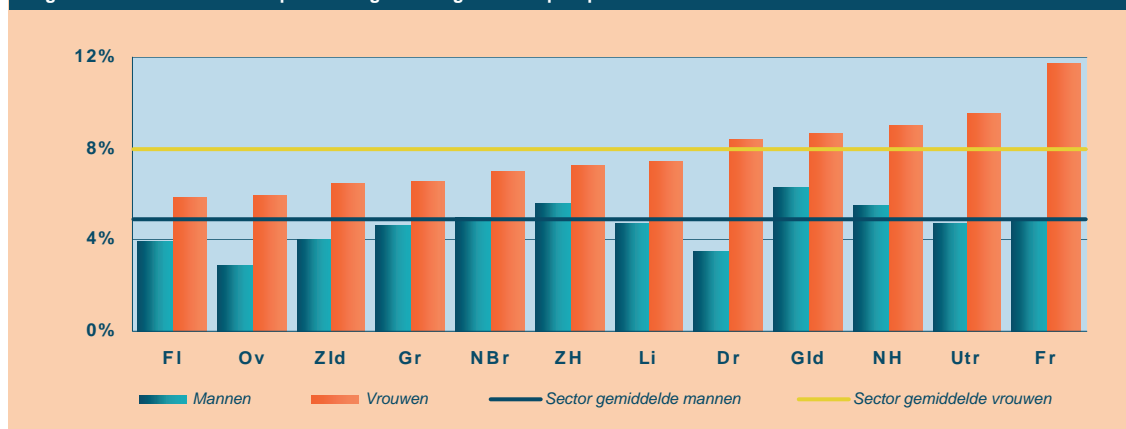
klaard worden uit het gebruik van deeltijd-FPU, waardoor de belasting wordt vermindert en uit gerichte maatregelen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid in een beperkt aantal provincies. In Fryslân (7%) en Utrecht (6%) is het verzuim bij werknemers jonger dan 35 jaar opvallend hoog. Noord-Holland scoort hoog met het verzuim van 45 tot 54-jarigen (7%).

Figuur 5.6 Ziektemeldingen per provincie naar geslacht



Het gemiddeld aantal ziektemeldingen is zowel bij mannen als bij vrouwen gestegen met respectievelijk 0,1 en 0,2. In Drenthe en Zuid-Holland is het verschil van het aantal meldingen tussen de geslachten met 1,4 opvallend hoog. In Fryslân ligt dit verschil met 0,3 het laagst; opmerkelijk is echter dat in diezelfde provincie het verschil in verzuimpercentage tussen de geslachten met 7%-punt weer het grootste is van alle provincies. Omgekeerd kent Zuid Holland weer het geringste verschil in verzuimpercentage tussen de geslachten. De verzuimduur heeft een grote invloed op dit verschijnsel.

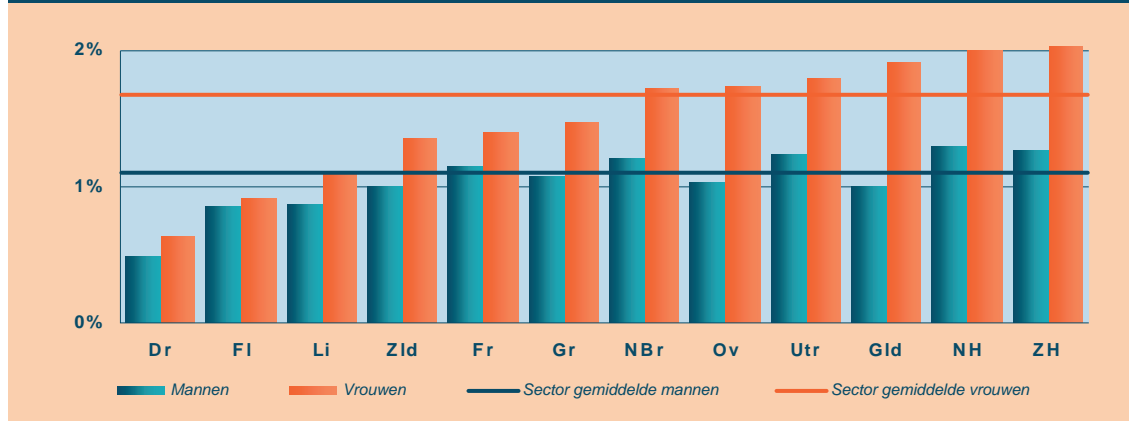
Figuur 5.7 Ziekteverzuimpercentage naar geslacht per provincie



Een verklaring voor het hogere verzuim van vrouwen is een complexe zaak; de combinatie arbeid en zorg speelt een grote rol. Een relatie met leeftijd zou omgekeerd moeten liggen, gemiddeld zijn vrouwen 6 jaar jonger dan mannen. Het verzuim bij mannen is mede sneller gedaald dan bij vrouwen onder invloed van het verzuim langer dan 1 jaar. Dit verzuim daalt van 1,2% naar 0,9%, welke daling volledig voor rekening komt van de mannen. Bij mannen bedraagt dit verzuim 0,8% tegen 1,2% bij de vrouwen. Provincies die een zeer laag verzuim langer dan een jaar hebben (0,4%) zijn Groningen

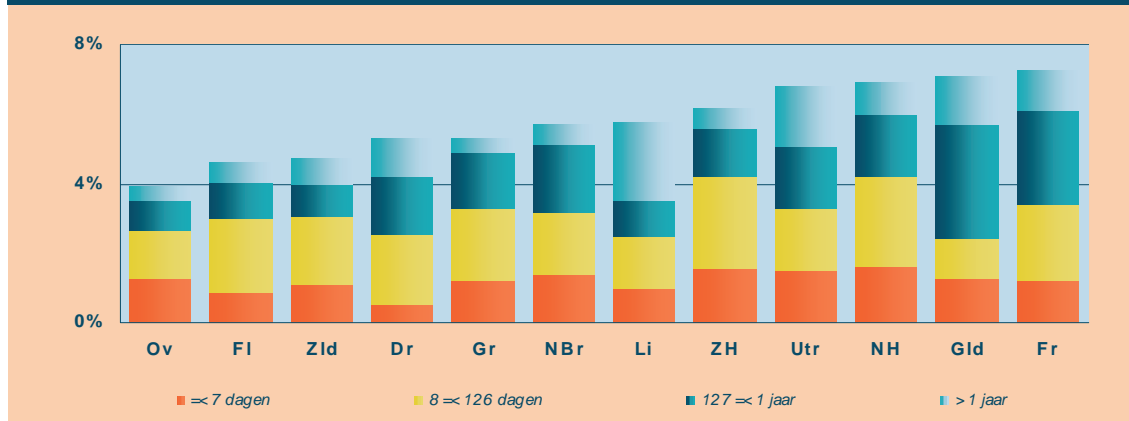
en Overijssel. Provincies met een hoog percentage zijn Utrecht en Limburg met respectievelijk 1,7% en 2,3%. In Limburg wordt het hoge cijfer van verzuim langer dan een jaar beïnvloed doordat het reïntegratietraject bewust langer dan in de WAO voorgeschreven, wordt voortgezet.

Figuur 5.8 Kortdurend ziekteverzuim (≤ 7 dagen) naar geslacht per provincie



Ook het verschil in kort verzuim tussen mannen en vrouwen is een verschijnsel dat bij alle provincies voorkomt. Er zijn wel grote verschillen in de mate waarin dit voorkomt, waarbij opvalt dat er een duidelijke relatie is met de omvang van het personeelsbestand. Grote verschillen bestaan er in Gelderland, Zuid Holland, Overijssel en Noord Holland. Het verschil tussen mannen en vrouwen is in Flevoland met slechts 0,05%-punt bijna te verwaarlozen.

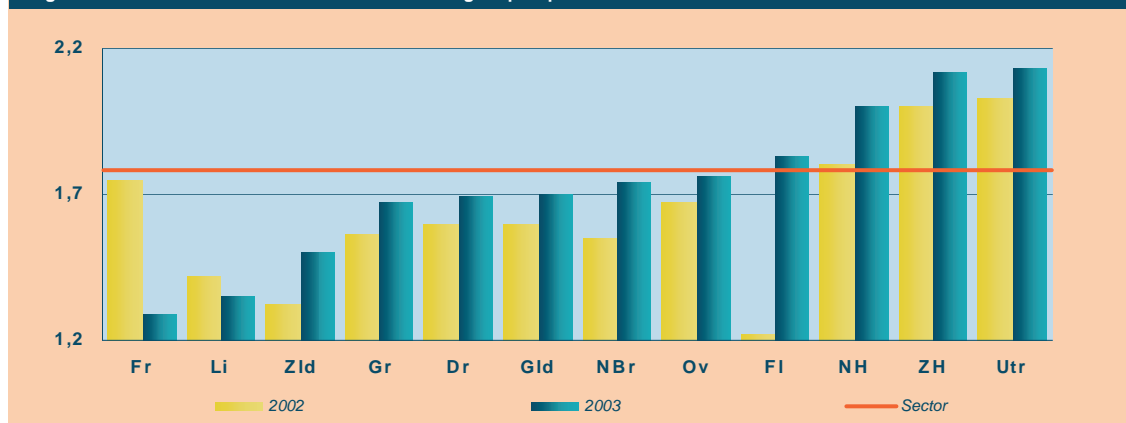
Figuur 5.9 Ziekteverzuim gesplitst naar duur per provincie



De gemiddelde verzuimduur daalt vooral bij de werknemers jonger dan 35 jaar (van 10 naar 7 dagen) en bij de categorie van 55 jaar en ouder (van 28 naar 19). De FPU Plus regeling heeft mede als doel het verzuim van 55-plussers terug te dringen, opdat oudere werknemers langer en gezonder deel kunnen blijven nemen aan het arbeidsproces. Daarnaast zijn een aantal provincies gestart met een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Bij de keuze op welk moment de werknemer volledig uit het arbeidsproces treedt, spelen verwachtingen over de eigen gezondheid een steeds grotere rol. Leeftijd is een belangrijke variabele bij de gemiddelde duur van het verzuim. De gemiddelde verzuimduur van de 55-plussers is verreweg het laagst in Overijssel met 7. Flevoland en Utrecht hebben beide

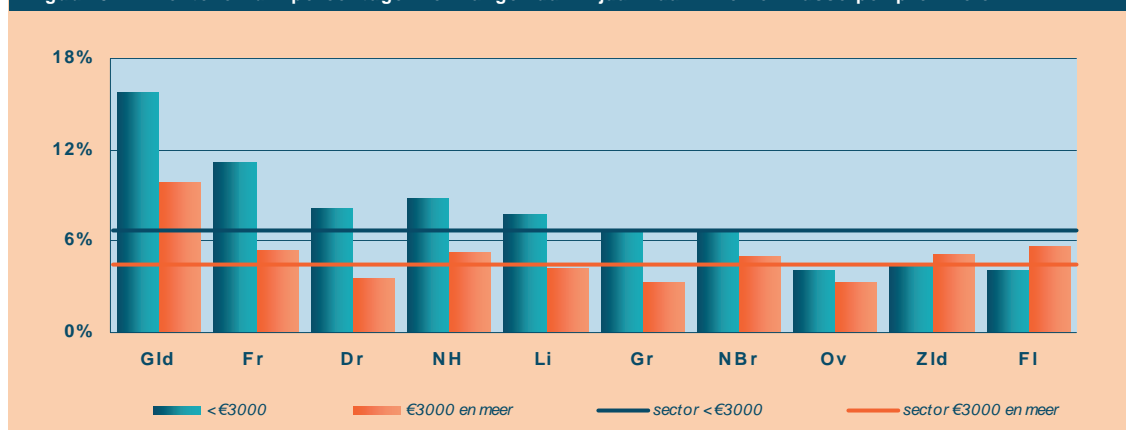
een belangrijke daling van de verzuimduur van 55-plussers weten te realiseren met respectievelijk 61% en 57%. De verzuimduur van ouderen blijft in Gelderland onverminderd hoog.

Figuur 5.10 Gemiddeld aantal ziektemeldingen per provincie



In Fryslân en Limburg is het gemiddeld aantal ziektemeldingen van vrouwen relatief laag met respectievelijk 1,5 en 1,7. Het sectorgemiddelde voor de vrouwen is 2,4. Zuid-Holland en Utrecht scoren bij de vrouwen veel hoger dan het gemiddelde. De toename van het gemiddeld aantal ziektemeldingen in de provincie Flevoland wordt vooral verklaard door de stijging bij vrouwen van 1,4 naar 2,4. Het aantal bij mannen geeft een veel gelijkmatiger beeld te zien. Ondanks het feit dat het aantal ziektemeldingen voor de sector is gestegen, is het verzuimpercentage met 9% gedaald. De gemiddelde verzuimduur is voor het ziekteverzuim een belangrijkere variabele.

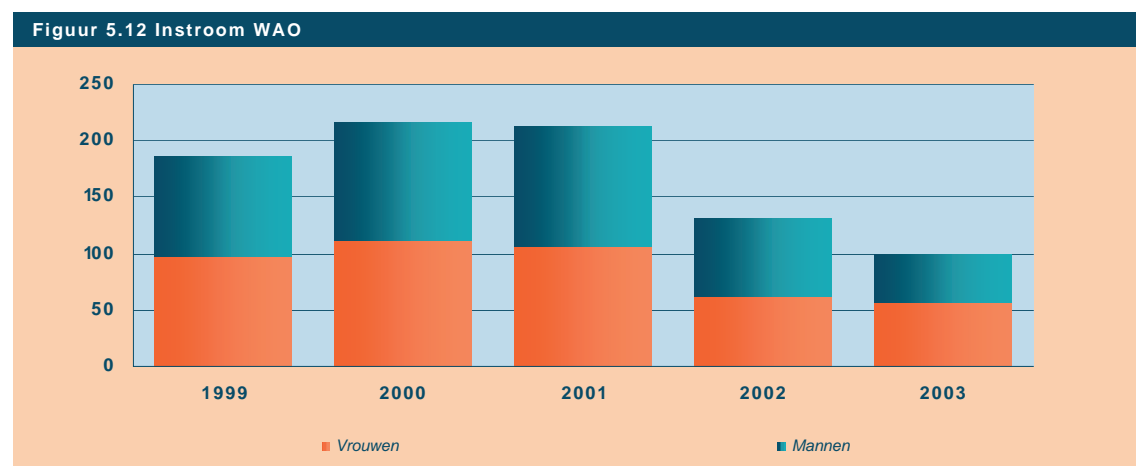
Figuur 5.11 Ziekteverzuimpercentage incl. langer dan 1 jaar naar inkomensklasse per provincie



In bijna alle provincies ligt het verzuim van de werknemers met een inkomen van meer dan € 3.000 lager dan dat van de werknemers met een lager inkomen. Dat heeft onder andere te maken met de aard van de te verrichten werkzaamheden. Flevoland en Zeeland geven een afwijkend beeld te zien. In Gelderland en Fryslân is het verschil in ziekteverzuim tussen beide groepen zelfs 6%-punt. In 2002 was het maximale verschil 4%-punt en wel in Drenthe en Limburg. De sectorale daling van het verzuim in 2003 vond in beide groepen in gelijke mate plaats. Utrecht en Zuid Holland kunnen nog geen verzuimcijfers onderverdeeld naar inkomens leveren.

WAO

Het aantal WAO-gevallen in de sector is ultimo 2003 in absolute aantallen met 3% gedaald tot 1.317. In aanvulling op de WAO kreeg 85% een invaliditeitspensioen. In 2003 is € 25,5 miljoen uitgekeerd aan wettelijke en bovenwettelijk arbeidsongeschiktheiduitkeringen. De uitgaven kennen ondanks de daling van het aantal WAO-gevallen een lichte stijging. Deze stijging wordt geheel veroorzaakt door de uitkeringen voor herplaatsingtoelage en suppletie. Gelijk gebleven zijn de WAO-uitkeringen (€ 20 miljoen) en invaliditeitspensioen (€ 4,8 miljoen). Het relatieve aantal WAO-ers van de sector (9,1 per 100 werknemers) is nog steeds hoger dan het gemiddelde van de overheid (8,3); in 1999 zat de sector nog op het gemiddelde van de overheid. Deze ontwikkeling kan niet verklaard worden door de aard van de werkzaamheden en slechts voor een deel door de afwijkende leeftijdsopbouw.

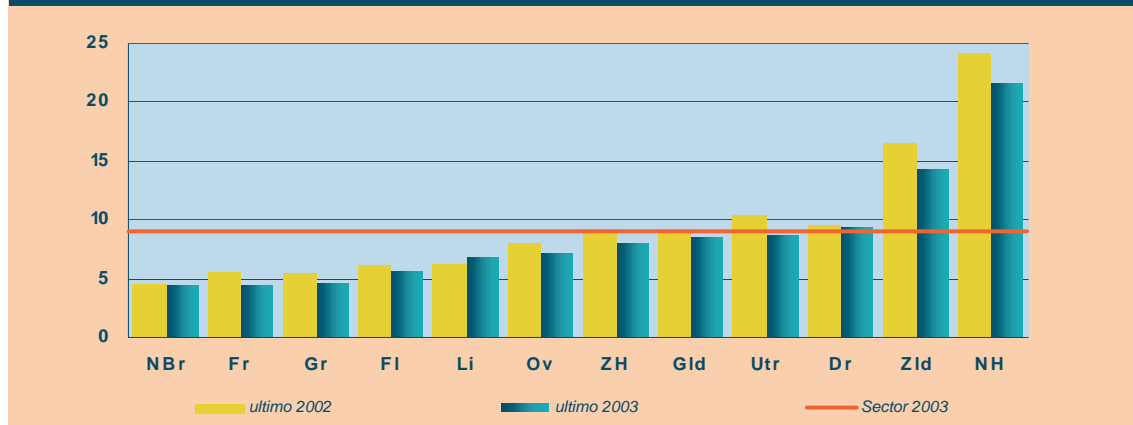


De instroom in de WAO vanuit de sector is sterk teruggelopen. Van de instroom bij vrouwen is 40% jonger dan 45 jaar, terwijl dit bij mannen slechts 17% is. Ook in andere sectoren is er dit verschil. In de afgelopen vijf jaren bestond ruim de helft van de instroom in de WAO vanuit de sector uit vrouwen, terwijl zij ruim een derde van alle werknemers vormen. Bij de instroom vindt 45% van de afkeuringen plaats op psychische gronden (waaronder burn out); bij de gehele overheid is dit 44%. Bij de instroom in de WAO vindt 14% plaats op grond van klachten over bewegingsorganen (waaronder RSI); dit was in 2002 nog 33%. Het is nog te vroeg om te bepalen of deze voor het ARBO-convenant zo belangrijke ontwikkeling ook structureel is.

Bij de instroom is 44% volledig arbeidsongeschikt (bij de gehele overheid 36%). Voor de sector was dit in 2002 nog 38%; deze stijging is tegengesteld aan de dalingen in eerdere jaren. Van alle lopende uitkeringen is 60% volledig arbeidsongeschikt (gehele overheid 56%). Bij de overheid als geheel is het aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikten altijd al hoger dan de marktsector. De ervaring leert dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten een grotere kans op reïntegratie hebben, zeker als de reïntegratie in lijn met de Wet Poortwachter veel eerder en systematischer wordt gestart. In een nieuwe WAO zal 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 uitkeringen is 43% 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 iets meer vrouwen dan mannen. Het herstel na 5 jaar WAO is te

verwaarlozen. Van de lopende uitkeringen in de sector is 51% vrouw, terwijl dit in 1998 nog 47% was. Bij de lopende gevallen zijn er geen verschillen in oorzaak tussen de sector en gehele overheid: 38% is op psychische gronden afgekeurd (2002 50%) en 17% wegens de bewegingsorganen. Opvallend is de relatief sterke daling van psychische gronden als oorzaak.

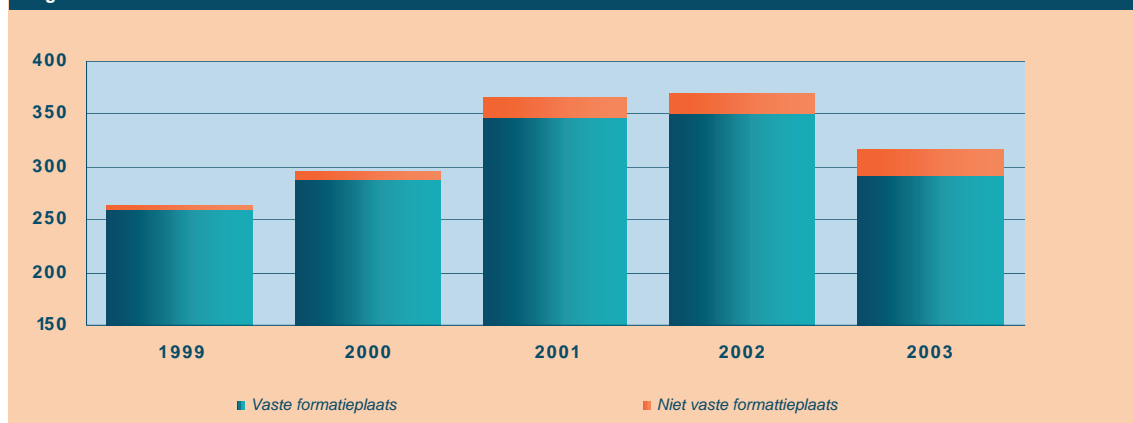
Figuur 5.13 Aantal lopende WAO-gevallen per 100 werknemers



Het UWV meldt de spreiding naar woonplaats van de WAO-ers, waardoor tussen provincies kleine vertekeningen kunnen optreden. Gezien het hoge ziekteverzuim in Noord Holland zal daar de instroom in de WAO voorlopig relatief hoog blijven. In Zeeland is sprake van een vertekening van het relatieve aantal lopende WAO-gevallen door de instroom voor 2002 vanuit de PSD.

Wet REA

Figuur 5.14 Aantal werknemers dat valt onder de wet REA



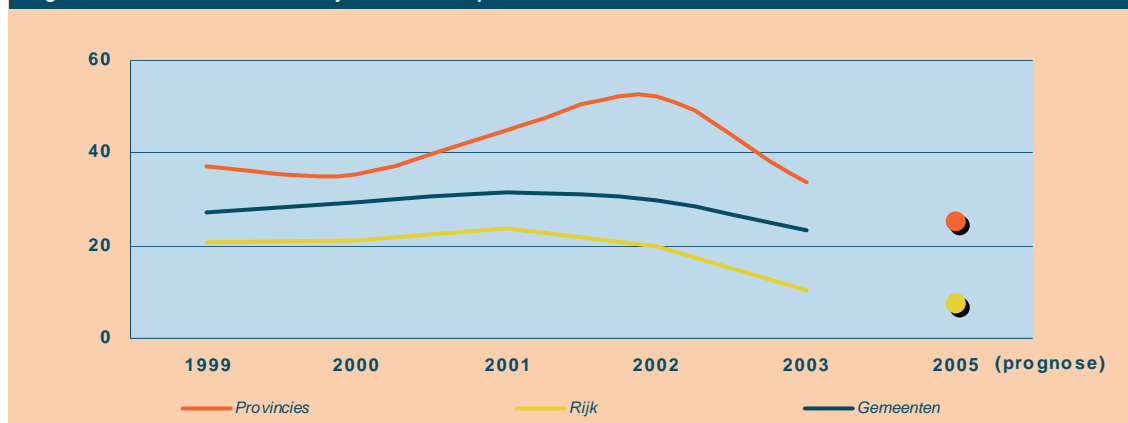
Sinds 1 juli 1998 is de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten van kracht; deze wet moet de kansen op de arbeidsmarkt voor arbeidsgehandicapten vergroten. De wet kent maatregelen voor arbeidsgehandicapten en stimulansen voor werkgevers om hen (weer) in dienst te nemen. De wet hanteert een streefcijfer van 3%. Noord Holland, Flevoland en Noord Brabant kunnen voor 2003 ondanks de wet geen REA-cijfers leveren. De negen overige provincies komen gemiddeld op een REA-cijfer van 2,9% (2002 3,6% voor de sector exclusief Noord Holland, Flevoland en Groningen).

6. Arbeidsmarkt

Trends

Hoewel de eerste tekenen van economisch herstel zich aandienen, is de werkgelegenheidssituatie zorgelijk. De werkloosheid in Nederland is 5% van de beroepsbevolking, vergeleken met 2002 een stijging met bijna 30%. Het aandeel van vrouwen in de werkloosheid (6%) blijft groter dan dat van mannen (5%). Deze cijfers worden genuanceerd indien ze worden afgezet tegen de situatie aan het begin van de jaren negentig. Toen bedroeg de werkloosheid een drietal jaren achtereen rond de acht procent. Het aandeel van de lager opgeleiden in de werkloosheid blijft ongeveer twee keer hoger dan dat van de hoger opgeleiden. De werkgelegenheid wordt nu vooral bepaald door conjuncturele ontwikkelingen. Vanaf 2010 gaat de krapte op de arbeidsmarkt toenemen door de uittrede van de huidige grijze golf en lagere nieuwe aanbod door de ontgroening.

Figuur 6.1 Aantal vacatures bij de overheid per 1000 werknemers



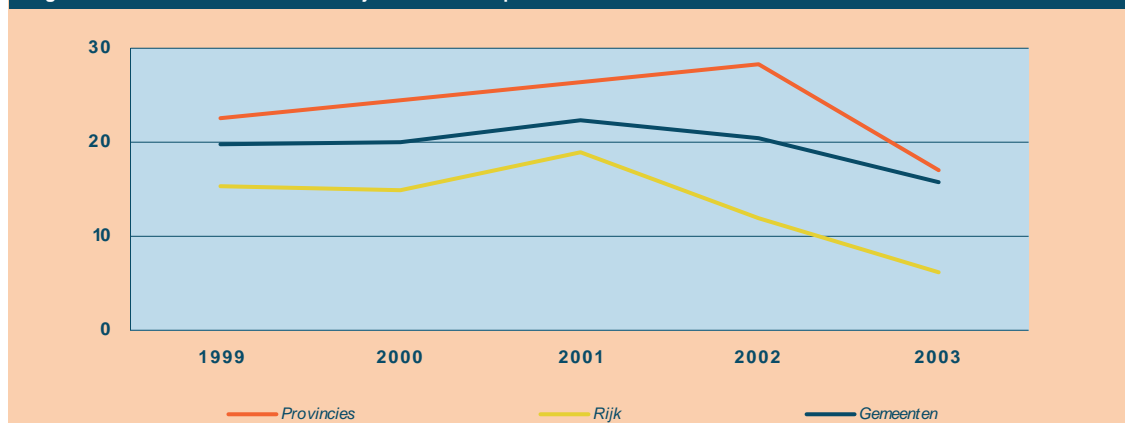
Het effect van de economische teruggang was in de marktsector eerder merkbaar dan bij de overheid. Met het aantreden van het tweede kabinet Balkenende zijn taakstellingen overeengekomen om het aantal rijksambtenaren te verminderen. Die personeelsreductie - maar ook andere maatregelen - werkt door in de uitkering van het Provinciefonds. In 2003 was desondanks per saldo sprake van een stijging van de werkgelegenheid bij provincies met 2%. In de collegeprogramma's '03-'07 zijn in veel provincies afspraken gemaakt over bezuinigingen die ook de werkgelegenheid raken. Het uiteindelijke effect is mede afhankelijk van hoe de taken van provincies zich de komende jaren ontwikkelen. Per saldo wordt echter een afname van het personeelsbestand verwacht.

Sector 2003

In een ruimere arbeidsmarkt profiteren vooral overheidswerkgevers omdat werkzoekenden een betrekking prefereren die zekerheid biedt. Dat die baanzekerheid inmiddels veel minder stevig is dan vroeger, doet daaraan weinig af. Vanaf 2010 is sprake van een krappe arbeidsmarkt en zal tussen werkgevers een strijd ontstaan om de schaarse sollicitanten binnen te halen. Provincies zullen daar vanwege hun vergrijsde personeelsbestand in sterke mate mee geconfronteerd worden. Het is zaak om dan als een aantrekkelijke werkgever te boek te staan, waar interessant en uitdagend werk gepaard gaat met eigentijdse arbeidsvoorwaarden, zoals beloning op basis van ontwikkeling en prestaties. Provincies voldoen steeds meer aan dat profiel maar het is de kunst om dat adequaat onder de

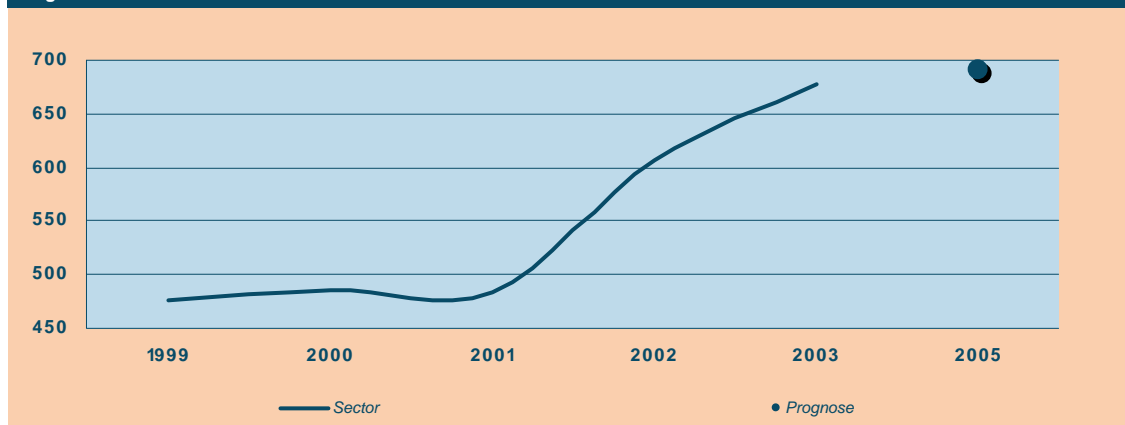
aandacht te brengen van jeugdige werkzoekenden. Arbeidsmarktcommunicatie moet een continu proces zijn en niet pas aan de orde komen als de wervingsproblemen zich aandienen.

Figuur 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



De Wet SAMEN heeft tot doel om mensen die tot een minderheid behoren aan het werk te helpen. Per 1 januari 2004 is de 'verplichting' om een apart jaarverslag op te stellen en te deponeren bij het CWI komen te vervallen. Gezien de verdere verkleuring van de arbeidsmarkt wil het kabinet werkgevers blijven stimuleren hun personeelsbeleid af te stemmen op deze diversiteit. Binnenkort worden de werkgevers geïnformeerd over het vervolg op de Wet SAMEN. In 2003 bedroeg de werkloosheid onder autochtonen 4% en onder allochtonen 10% (Turken 14%, Marokkanen 17%). In de laatste CAO zijn afspraken gemaakt om de deelname van allochtonen te vergroten. De sterke groei in 2002 heeft geen belemmering opgeleverd voor een verdere toename in 2003.

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