



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

2012

Werken in de publieke sector

Feiten en cijfers

Inhoudsopgave

1. Financieel-economische situatie
2. Personeel en omvang
3. Personeelsmobiliteit
4. Lonen en loonontwikkeling
5. Pensioenen
6. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Inleiding

Bij de Nederlandse overheid werken bijna een miljoen werknemers. Bijna 12% van het totaal aantal werkzame personen in Nederland werkt voor de overheid. Deze mensen werken bij 2360 overheidswerkgevers, variërende van defensie en politie tot basisscholen en gemeenten. Mede door de huidige economische en financiële situatie staat de overheid als werkgever voor een reeks grote uitdagingen.

Deze publicatie geeft een actueel beeld van de omvang van diverse overheidssectoren, de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de publieke sector (personeelsomvang en leeftijdsopbouw), de pensioenproblematiek en de arbeidsvoorwaarden.

1. Financieel-economische situatie

> Productiekosten Nederlandse zorg en overheid gegroeid

> Sterkste groei in de zorgsector

De kosten van de overheid in Nederland zijn internationaal vergeleken sterk gestegen.

Deze groei wordt vooral veroorzaakt door de sterke groei van de categorie zorg. Ook de groei van de inhuur en inkoop door de overheid blijkt tot 2010 substantieel te zijn geweest. In 2010 en 2011 is echter fors bezuinigd op de externe inhuur.

Hoeveel kost de productie van de diensten van zorg en overheid? En zijn de ontwikkelingen in Nederland vergelijkbaar met wat in andere landen gebeurt?

De OESO heeft recentelijk de OESO-publicatie (2012) "Public Servants as Partners for Growth" uitgebracht. Uit deze publicatie blijkt dat de productiekosten van de Nederlandse overheid tussen 2000 en 2010 sterk zijn gestegen. Op Denemarken na zijn de Nederlandse productiekosten nu de hoogste van de OESO.

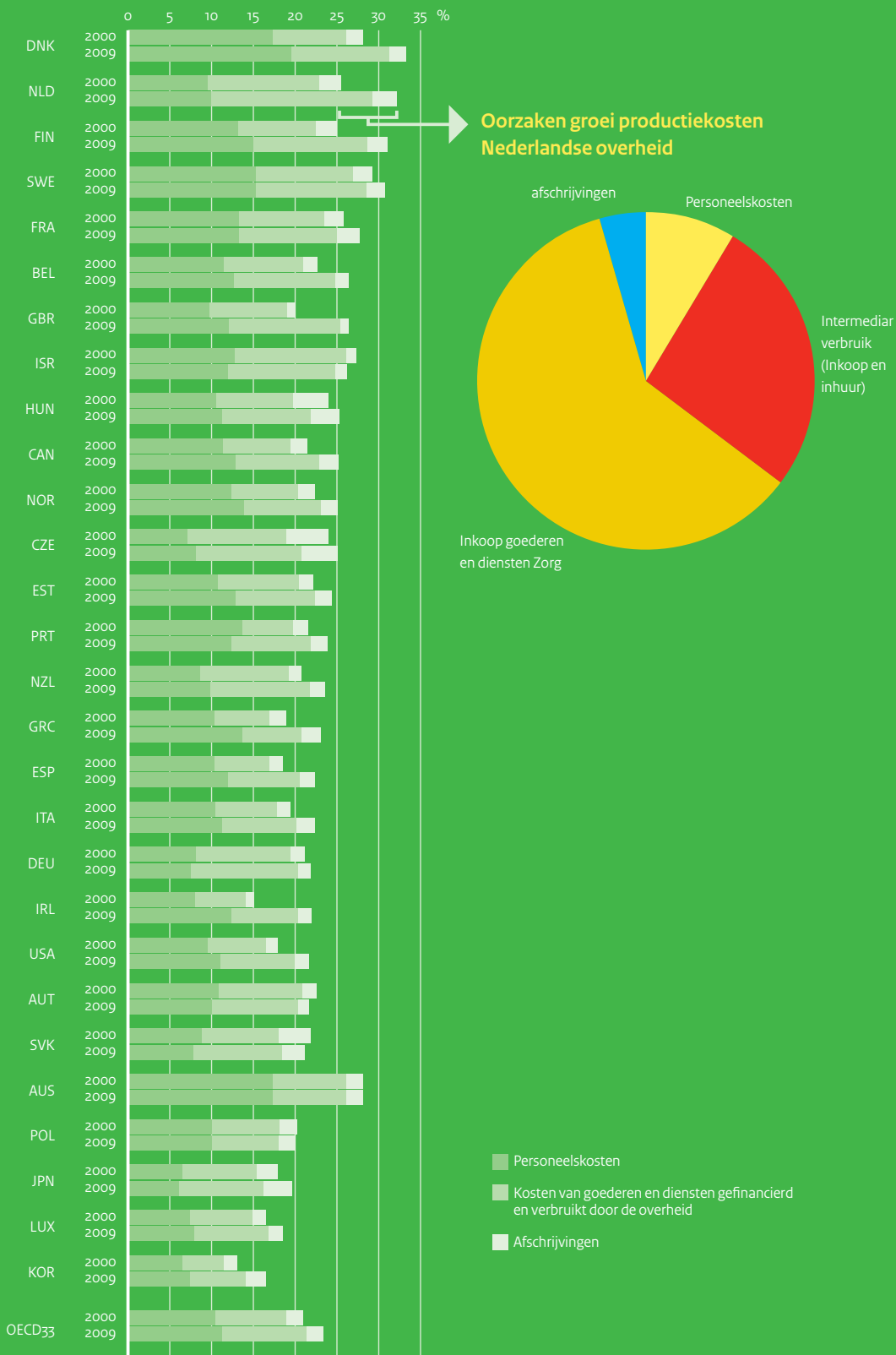
In het staafdiagram worden de productiekosten van de overheid (in % BBP) van de OESO-landen tussen 2000 en 2009 vergeleken. Uit het diagram blijkt dat deze kosten in Nederland met circa 8%-punt van het BBP gestegen zijn: dat komt neer op € 45 mrd. In het staafdiagram zijn deze kosten in drie categorieën opgesplitst:

- Personeelskosten
- Inkoop goederen en diensten
- Afschrijvingen

In het cirkeldiagram wordt nader ingezoomd op de stijging van de productiekosten in Nederland. Hierin is de inkoop van goederen en diensten uitgesplitst in inkoop goederen en diensten overheid en inkoop goederen en diensten zorg.

De omvang van de inhuur bij de overheid is inmiddels door bezuinigingen in het kader van het project Compacte Overheid in 2010 en 2011 sterk gereduceerd.

Figuur 1.1 Productiekosten OESO-landen als percentage van het Bruto Binnenlands Product (2000 en 2009)



2. Personeel en omvang

> Openbaar bestuur krimpt, universitair medisch centra groeien

> Nederlandse overheid relatief klein

De overheid is in de afgelopen jaren in omvang afgenomen. Hier hebben diverse economische, politieke en demografische factoren toe bijgedragen.

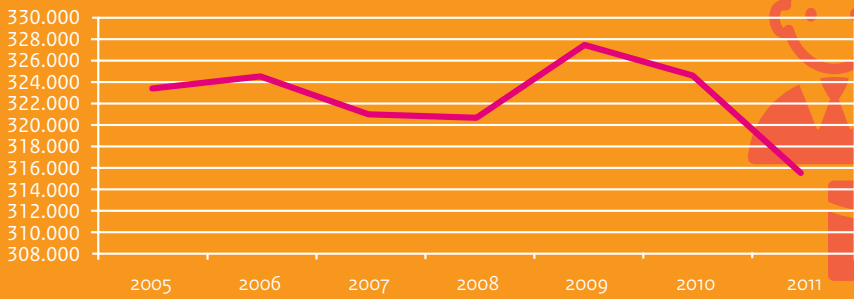
De recente daling van het aantal werkenden in het openbaar bestuur hangt voornamelijk samen met het streven van Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen naar een compactere overheid. De vergrijzing binnen de overheid is aan het toenemen waardoor steeds meer ambtenaren met (pre-) pensioen gaan. Door de economische crisis en bezuinigingen worden de vrijgekomen banen niet altijd opgevuld met nieuw (jonger) personeel.

Het onderwijs is in de afgelopen jaren ook in omvang afgenomen. Dit heeft te maken met demografische ontwikkelingen: scholen kennen een steeds kleiner leerlingenaantal doordat Nederland vergrijst en het aantal kinderen per gezin afneemt.

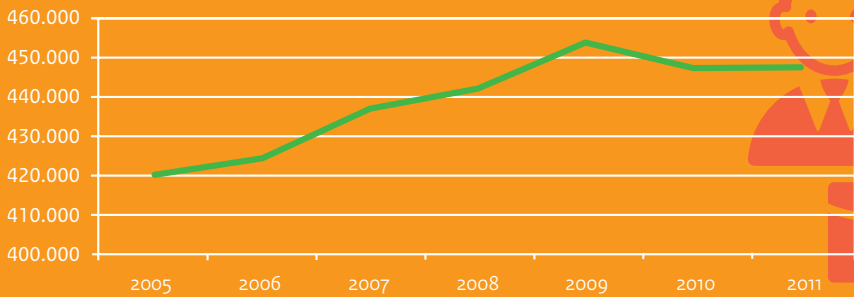
Binnen taakveld veiligheid zien we na jaren van gestage groei een daling optreden die voornamelijk veroorzaakt wordt door krimp bij defensie. Deze krimp is het resultaat van de bezuinigingen binnen die sector.

Binnen de universitair medisch centra is al enige jaren een groei waar te nemen. Hier zijn parallellen te zien met de algehele stijging van de omvang van zorg en het beroep dat door zorg op de beroepsbevolking wordt gedaan.

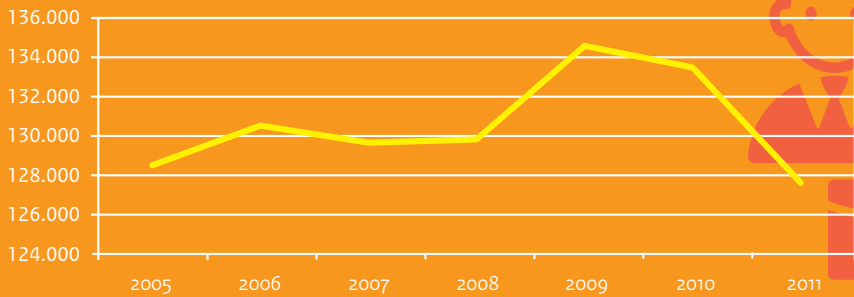
Figuur 2.1 Omvang openbaar bestuur



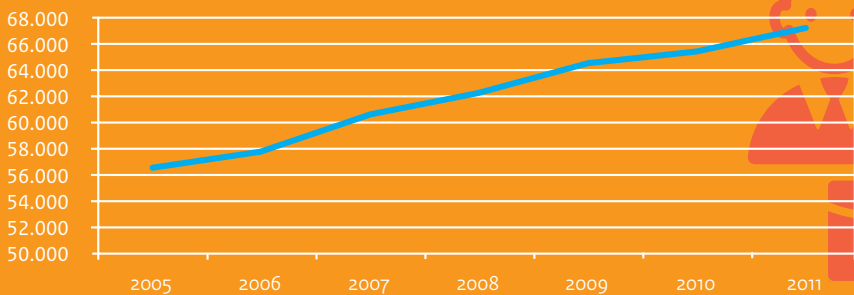
Figuur 2.2 Omvang onderwijs



Figuur 2.3 Omvang veiligheid



Figuur 2.4 Omvang universitair medisch centra



Aantal ambtenaren en zorgmedewerkers per duizend Nederlanders in 2011 per sector

De overheid is de grootste werkgever van Nederland. In het onderstaande plaatje is het aantal werknemers per sector, per 1000 burgers uitgedrukt. Deze visuele weergave maakt ook duidelijk hoe de verschillende sectoren in verhouding staan tot elkaar qua omvang. Naast de overheid zijn tevens drie sectoren binnen de zorg weergegeven.

Openbaar bestuur

1 werknemer provincies:



Totaal aantal werknemers: 12.630

7 werknemers Rijk:



Totaal aantal werknemers: 119.070

12 werknemers gemeenten:



Totaal aantal werknemers:
170.060

Veiligheid

4 werknemers politie:



Totaal aantal werknemers: 62.560

4 werknemers defensie:



Totaal aantal werknemers: 65.030

Onderwijs

2 werknemers HBO:



Totaal aantal werknemers: 42.910

3 werknemers MBO:



Totaal aantal werknemers: 55.980

3 werknemers wetenschappelijk onderwijs:



Totaal aantal werknemers: 54.470

5 werknemers voortgezet onderwijs:



Totaal aantal werknemers: 106.850

11 werknemers primair onderwijs:



Totaal aantal werknemers: 184.380

Zorg

4 werknemers universitair medisch centra*:



Totaal aantal werknemers: 67.030

12 werknemers ziekenhuizen**:



Totaal aantal werknemers:
203.000

26 werknemers verpleeg- en verzorgingstehuizen & Thuiszorg*:



Totaal aantal werknemers: 435.000

Figuur: Aantal ambtenaren (afgerond) per 1000 burgers. Gebaseerd op bevolkingscijfers van CBS.

* Bron: Kerngetallen 2011

** Bron: cao gegevens SZW

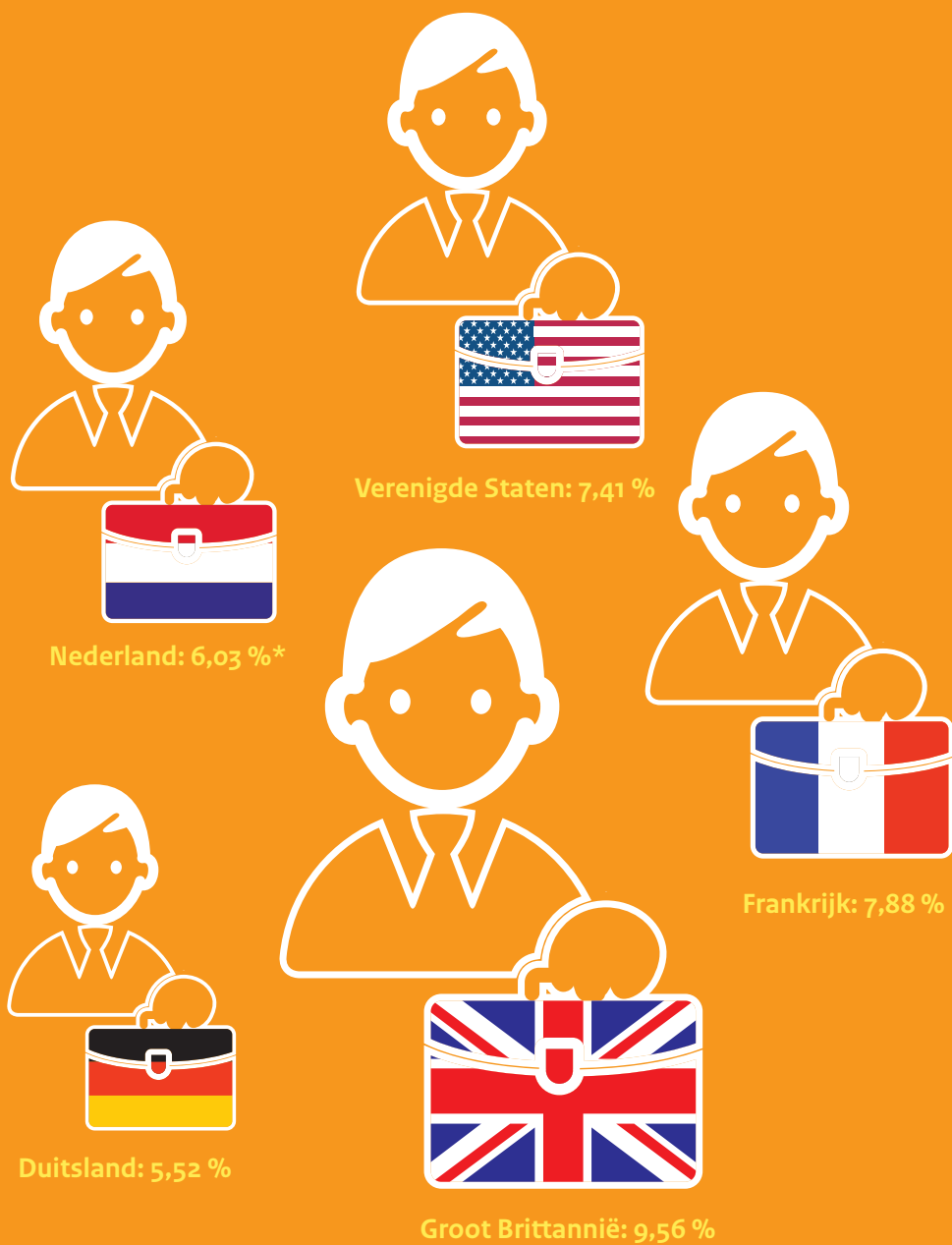
Omvang Nederlandse overheid in internationaal perspectief

De Nederlandse overheid is relatief klein. Uit deze internationale vergelijking kan geconcludeerd worden, dat Nederland relatief weinig ambtenaren heeft.

In de vergelijking tussen Nederland, Verenigde Staten, Frankrijk, Duitsland en Groot Brittannië is te zien dat Duitsland de kleinste overheid heeft. De Nederlandse overheid (inclusief ZBO's) is met de omvang van 6,03% van de totale bevolking, de één na kleinste. Groot Brittannië heeft met 9,56% relatief de grootste overheid in deze vergelijking.

De figuur op de rechter pagina geeft het burgerlijk overheidspersoneel weer als percentage van de totale bevolking per land, inclusief gezondheidszorg- en onderwijspersoneel.

Figuur 2.5 Aantal ambtenaren als percentage van de totale bevolking 2009



* Inclusief ZBO's

Bron: F. v/d Meer, CAOP 2012

3. Personeelsmobiliteit

> Overheid vergrijst door bezuinigingen

> Jongeren stromen uit

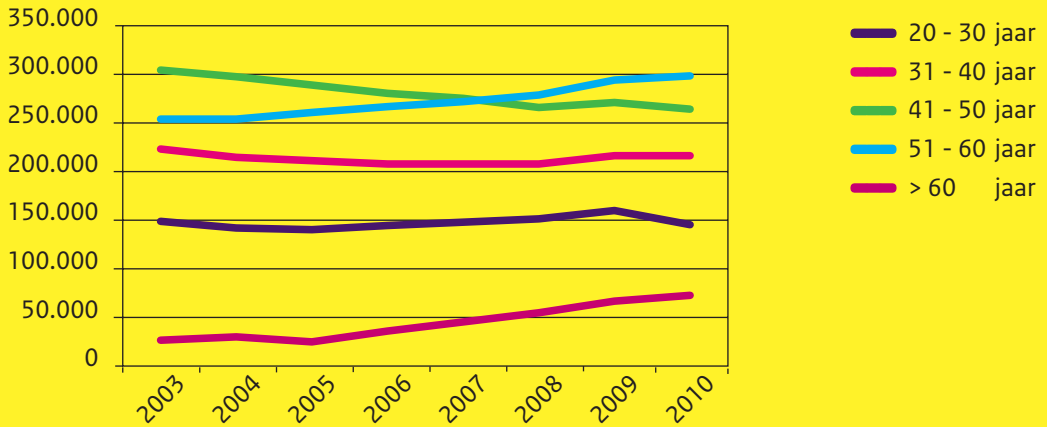
Uitstroom Jongeren hoog

Onder invloed van bezuinigingen is de instroom van jongeren bij de overheid sterk aan het afnemen. De instroom van jongeren (<30) is sinds 2007 met 63% afgenomen, en het totale aandeel jongeren binnen het gehele openbaar bestuur daalt met 15,3%, terwijl het aandeel 55+ toeneemt met 28,3%. Daardoor dreigt de overheid verder te vergrijzen. Op iets langere termijn gaan veel medewerkers wegens pensionering uitstromen bij de overheid.

Werken aan arbeidsmarktpositie

De overheid krijgt te maken met een verkrappende arbeidsmarkt. De uitdaging is hoe de overheid er in kan slagen nog voldoende personeel te werven met de juiste competenties voor een moderne en toekomstbestendige overheid.

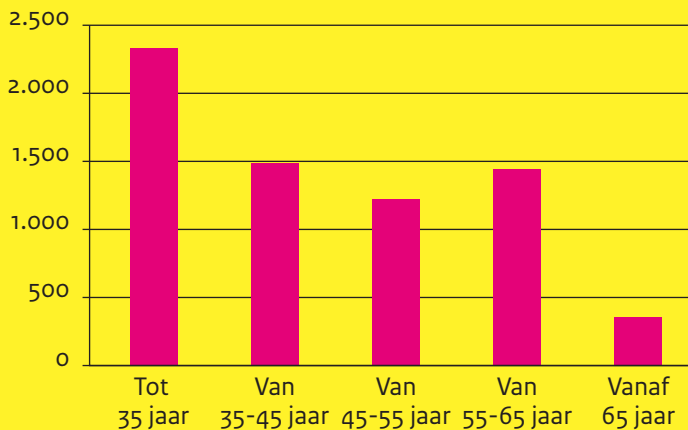
Figuur 3.1 Leeftijdsgroepen overheid



Figuur 3.2 Instroom jongeren tussen 15 - 29 jaar in sector openbaar bestuur



Figuur 3.3 Aantal personen met beëindigd dienstverband Rijk, 2010



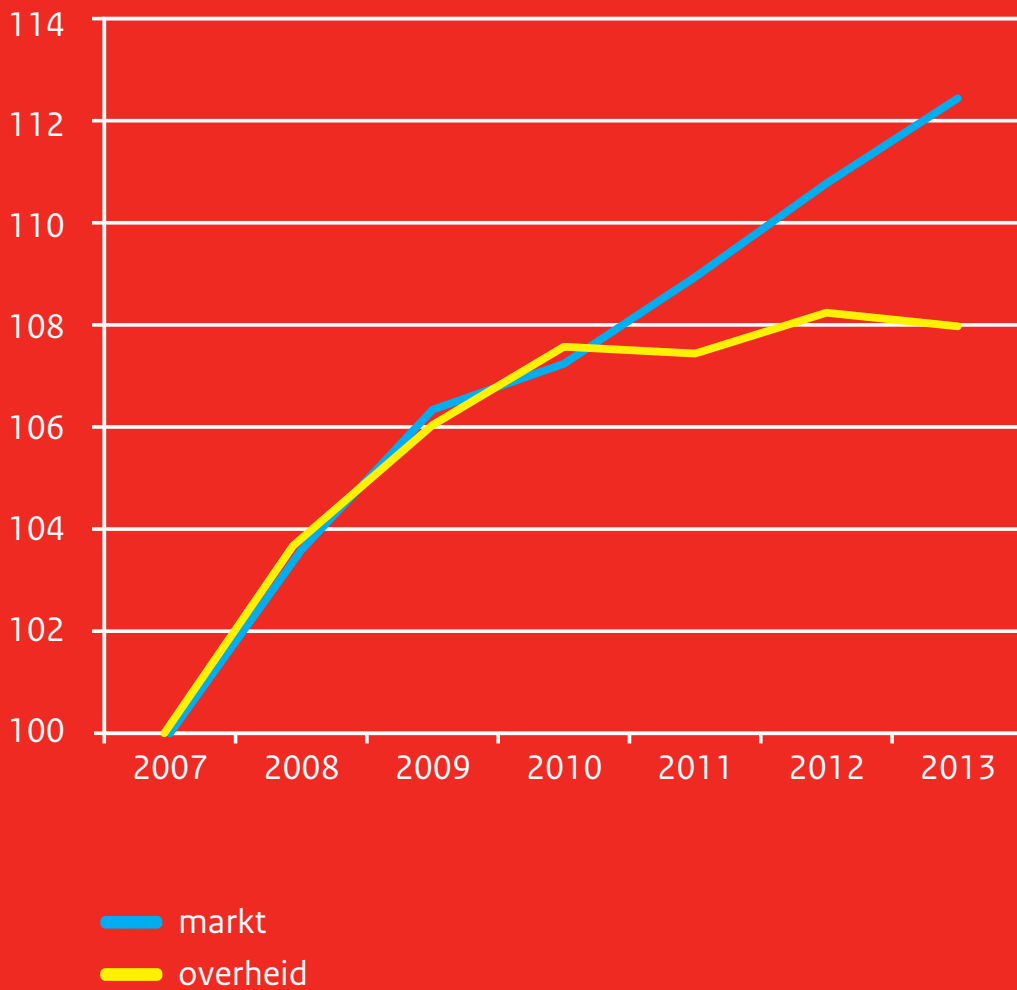
4. Lonen en loonontwikkeling

> Loonontwikkeling overheid blijft achter op de markt

De overheid opereert binnen een open en concurrerende arbeidsmarkt. Voor aantrekkelijk werkgeverschap is het relevant dat gekeken wordt hoe de arbeidsvoorwaarden zich ontwikkelen ten opzichte van de markt.

De grafiek laat zien dat tot en met 2010 de loonontwikkeling van markt en overheid gelijk oploopt. Vanaf 2010 moet het Kabinet de overheidsfinanciën weer op de orde krijgen en heeft meerjarig de lonen bevroren. Daardoor blijft de loonontwikkeling bij de overheid achter op die in de marktsector.

Figuur 4.1 Loonontwikkeling volgens CAO's marktsector en overheid, 2007 en 2013



5. Pensioenen

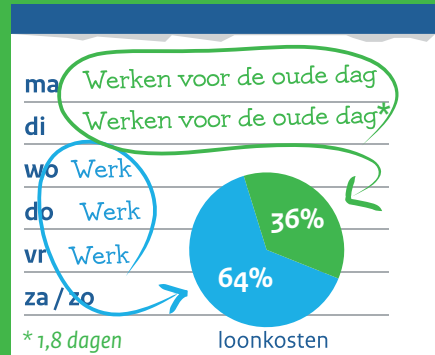
> Pensioenpremies leggen steeds grotere druk op loonkosten

Pensioenpremies vormen een belangrijk onderdeel van de loonkosten. De stijgende pensioenpremie legt daarmee een steeds grotere druk op de loonkosten. Bij de overheid zijn deze pensioenkosten relatief hoger dan in de markt.

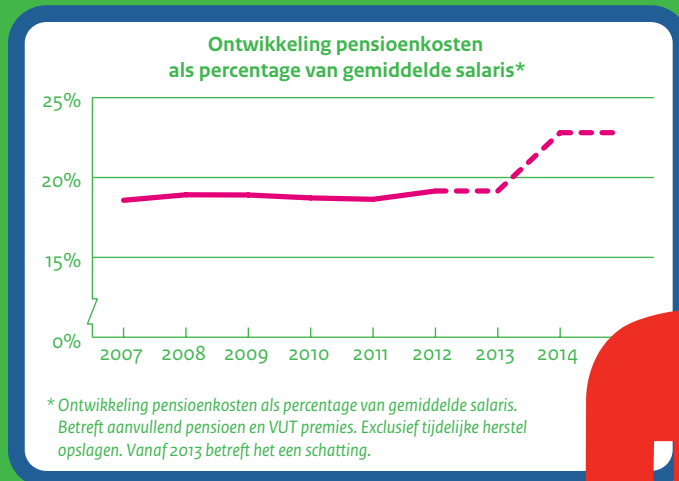
Zonder hervormingen van de pensioenregeling zullen de kosten blijven stijgen. De pensioenkosten voor overheid en onderwijs, exclusief de tijdelijke herstelopslag, bedragen ruim 19% van het brutoloon. Om de pensioensector weer gezond te krijgen, heeft het kabinet de regels van het financiële toezicht aangescherpt. Er gelden onder andere strengere eisen voor het vaststellen van de pensioenpremie. Als de ABP-regeling niet wordt hervormd kunnen de structurele pensioenkosten in 2014 stijgen naar bijna 23%.

De kosten van aanvullend pensioen en de AOW samen genomen, laat zien dat gemiddeld 36% van de loonkosten in de overheid aan de oudedagsvoorziening wordt besteed. Dit betekent dat per vijfdaagse werkweek bijna 2 dagen wordt gewerkt voor de oude dag.

Figuur 5.1 Werken voor de oude dag



Figuur 5.2 Ontwikkeling pensioenkosten



6. Secundaire arbeidsvoorwaarden

> Secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk voor werknemers bij de overheid

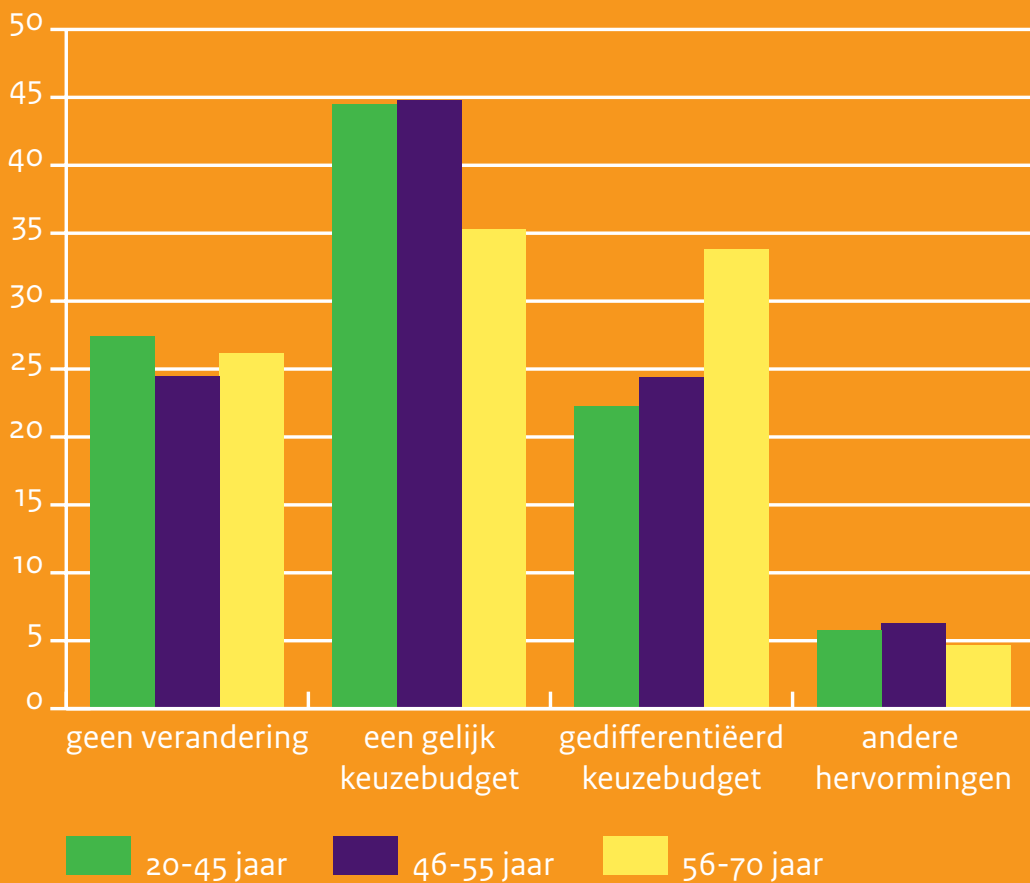
> Ambtenaar wil meer keuzevrijheid secundaire arbeidsvoorwaarden

De belangrijkste reden om over te stappen naar een baan in een andere sector is voor de meeste werknemers een hoger loon. Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn echter ook een belangrijke pullfactor.

Een overgrote meerderheid van de overheidswerknemers (74%) is voor meer keuzevrijheid bij secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen. Meer dan 2/3 wil een keuzebudget, ofwel gelijk voor iedereen, ofwel gedifferentieerd naar bepaalde groepen. Een gedifferentieerd keuzebudget houdt in dat het budget (iets) hoger is voor bepaalde groepen medewerkers, zoals ouderen, werknemers met jonge kinderen, werknemers werkend in bezwarende omstandigheden of met veel overwerk.

Hoewel de meerderheid van werknemers positief staan tegenover een keuzebudget, kiezen oudere werknemers (>55 jaar) nog wel voor differentiatie voor speciale groepen. Dit hangt samen met ouderenregelingen. Jongere werknemers kiezen eerder voor een gelijk individueel keuzebudget voor alle werknemers.

Figuur 6.1 Hervorming secundaire arbeidsvoorwaarden



Bron: Flitspanel onderzoek 2012, BZK

Bronnen

Openbaar bestuur

- Sector Rijk Bron: SAP payroll
- Sector Gemeenten Bron: ABP
- Sector Provincies Bron: ABP
- Sector Rechterlijke Macht Bron: SAP payroll
- Sector Waterschappen Bron: ABP

Onderwijs en Wetenschappen

- Sector Primair Onderwijs, Bron: ABP
- Sector Voorgezet Onderwijs, Bron: ABP
- Sector Middelbaar Beroepsonderwijs Bron: ABP
- Sector Hoger Beroepsonderwijs Bron: ABP
- Sector Wetenschappelijk Onderwijs Bron: ABP
- Sector Onderzoekinstellingen Bron: ABP
- Sector Universitair Medische Centra Bron: ABP

Veiligheid

- Sector Defensie Bron: NSK (Nieuw Salarissysteem Krijgsmacht)
- Sector Politie Bron: PolBIS

De instroom en uitstroom gegevens zijn afkomstig uit de ABP bestanden.

De gegevens betreffende de sociale verzekeringen (WW, WAO, WIA) zijn afkomstig van UWV.

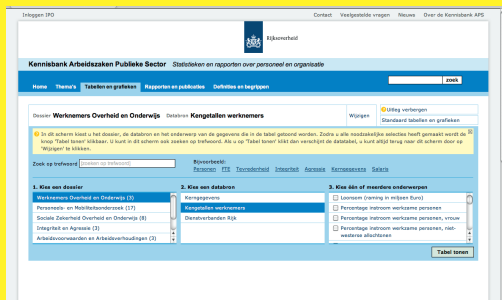
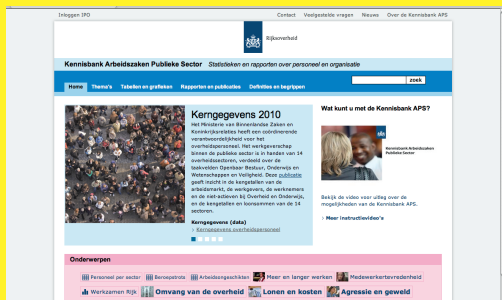
De cijfers van deze publicatie en de cijfers van sector Politie kunnen vanwege afwijkende definities kleine verschillen vertonen.

De cijfers van 2011 zijn gebaseerd op voorlopige berekeningen.

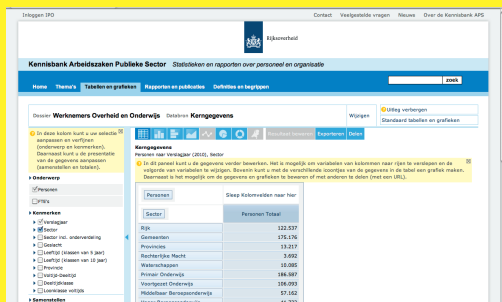
Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector

www.arbeidenoverheid.nl

Deze publicatie is grotendeels gebaseerd op data die in het bezit zijn van de directie Arbeidszaken Publieke sector. Deze data zijn grotendeels terug te vinden op de Kennisbank van de directie: **www.arbeidenoverheid.nl**. Op een gebruikersvriendelijke manier kunt u er analyses en uitsplitsingen maken die voor uw werk interessant zijn. Wij verwijzen u graag naar het onderdeel **"Tabellen en Grafieken"** op de website voor specifiekere cijfers over werken in de publieke sector. De dossiers omvatten onder andere data over Omvang van de overheid, Sociale zekerheid, In- en uitstroomcijfers en Arbeidsvoorwaarden. De uitkomsten kunnen nader geanalyseerd worden op bijvoorbeeld, leeftijd, geslacht, sector, opleiding, regio en inkomen.



Naast deze kwantitatieve informatie zijn ook de resultaten van een groot deel van onze belevingsonderzoeken openbaar gemaakt. Denkt u bijvoorbeeld aan de resultaten van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO), maar ook aan onderzoeken die zijn uitgevoerd met behulp van het Flitspanel zoals het onderzoek naar Agressie en Geweld in de publieke sector en de Integriteitsmonitor. De resultaten van deze onderzoeken zijn nader te analyseren in het onderdeel **"Tabellen en Grafieken"**.



In het onderdeel **"Rapporten en Publicaties"**, vindt u de relevante onderzoeksrapporten van de directie Arbeidszaken Publieke Sector. Ook dit rapport is daar in PDF te downloaden.

De directie Arbeidszaken Publieke Sector van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties stelt deze informatie voor een breed publiek toegankelijk.



Dit is een uitgave van:
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties | Directie Arbeidszaken
Publieke Sector
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Juni 2012 | B-14466