

BOUWNIJVERHEID, FACTS AND FIGURES

Inhoudsopgave

1. Omvang sectoren in Brabant, in bedrijfsvestigingen en banen	2
2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid	3
– Werkgelegenheid – algemeen	3
– Scholingsgraad	3
– Knelpunten	3
– Instroom en uitstroom	4
3. Vergrijzing en ontgroening	4
4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken	5
5. Regelingen en kosten	6
6. Goede voorbeelden	7

1. Omvang sectoren in Brabant, in bedrijfsvestigingen en banen

De bouw is een van de grootste bedrijfstakken in Nederland en neemt ongeveer 10 procent van het bruto binnenlands product voor zijn rekening.

Brabant telde in 2004 ruim 13.000 bedrijven in de bouwsector. In de onderstaande tabel zijn gegevens voor Brabant als geheel en per regio weergegeven (bron: ETIN Tabellenboek Werkgelegenheid 2004). Daaruit blijkt, dat de bouw met name in Noordoost-Brabant een bovengemiddeld aandeel in de werkgelegenheid en de productiestructuur heeft.

	Aantal bouwbedrijven, 2004 (bron: ETIN, Tabellenboek)	Aantal werkzame personen 2004 (bron: ETIN)	Aandeel in werkgelegenheid 2004 (bron: ETIN)
West-Brabant	2800	16.820	6
Midden-Brabant	1860	11.490	6
Noordoost-Brabant	4540	25.320	8
Zuidoost Brabant	3800	22.050	6
Brabant	13000	75.680	6,6
Nederland			6,4

Vestigingen bouwnijverheid naar COROP-gebieden en naar activiteit, CBS, 1 januari 2003					
	West-Brabant	Midden-Brabant	Stadsgewest-'s-Hertogenbosch	Overig-Noordoost-Noord-Brabant	Zuidoost-Noord-Brabant
451 Bouwrijp maken van terreinen	90	50	60	85	125
452 B&U- en GWW-bouw (ex. grondverzet)	1475 (52%)	1010 (46%)	815 (45%)	885 (44%)	1730 (48%)
453 Bouwinstallatie bedrijven	435	355	265	330	550
454 afwerken van gebouwen	830	755	665	655	1125
455 Verhuur bouwmachines met personeel	40	30	15	30	45
Totaal	2870	2200	1820	1985	3575

2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid

Werkgelegenheid – algemeen

Als gevolg van de economische recessie heeft de bouwsector het in 2003 en 2004 zwaar te verduren gehad. In 2003 gingen maar liefst 15.000 mensjaren aan werkgelegenheid verloren, in 2004 ging het om een teruggang van bijna 20.000 mensjaren. Voor 2005 voorziet men echter een omslag: door een toename van de productie met 2% groeit naar verwachting in 2005 de werkgelegenheid met 1,2 %. De werkgelegenheid zal het meest aantrekken in de burgerlijke en utiliteitsbouw (1,5%) en minder in de grond-, water en wegebouw.

De werkgelegenheidsontwikkeling verschilt sterk per regio. De werkgelegenheid groeit naar verwachting met name sterk in de provincies Overijssel en Limburg met zo'n 3%. Brabant zit rond het landelijk gemiddelde met een verwachte groei van iets minder dan 1% (bron: Bouw/Werk 2005/1, Economisch Instituut Bouwnijverheid, drs. H. Beereboom).

De toename van de werkgelegenheid beperkt zich tot een aantal beroepsgroepen. Voor de regio Zuid wordt voor de sector bouw- en utiliteitssector voor de periode 2004–2009 alleen een toename verwacht in de beroepsgroep uitvoerders (+ 2,8%). Voor de grond-, weg- en waterbouw wordt voor de periode een toename verwacht in de werkgelegenheid voor wegebouwers, machinisten/monteurs en uitvoerders. De vraag naar straatmakers en kabelleggers zal naar verwachting afnemen (Bron: Arbeidsmarktadvies 2005, Bouwradius/SBW).

Scholingsgraad

Met een percentage van 39% laagopgeleiden (maximaal vmbo diploma) staat de bouwsector in Brabant op de zesde plaats in de ranglijst van sectoren met het hoogste aandeel lager opgeleiden. (Bron: Leerkansen voor laagopgeleiden, PSW, 2004). Het aandeel laagopgeleiden verschilt echter sterk per sector. Zo was in 2003 het aandeel werkenden in de bouw- en utiliteitssector met alleen lager onderwijs 23%, maar in de grond-, weg- en waterbouw 37% (bron: arbeidsmarktadvies 2005, Bouwradius en SBW).

Knelpunten

In de Arbeidsradar Uitvoerend en Technisch Personeel in de bouw (oktober 2001) constateren ANDARE/IVA in het kader van tekorten aan Uitvoerend en Technisch Personeel een aantal knelpunten in de bouwsector:

- Korte termijn denken van werkgevers en het ontbreken van een strategisch HRM beleid.
- Het ontbreken van een scholingscultuur.
- Discontinuïteit van de opdrachtenstroom.
- Arbeidsomstandigheden: de werktijden zijn vaak ongunstig en de werkdruk hoog.
- De instroom van ervaren krachten is gering en de uitstroom hoog (zie ook verder.)
- De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Een aantal van deze knelpunten komt ook terug in een onderzoek van Roeland Sijpersma naar ouderenbeleid in de Bouw uit 2004 (zie verder onder de paragraaf vergrijzing en ontgroening).

Oplossingsrichtingen die in de Arbeidsradar werden genoemd, zijn de volgende:

- Modernisering van het personeelsbeleid, meer aandacht voor HRM.
- Een betere organisatie van werkprocessen.
- Verbetering van de uitwisseling tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Instroom en uitstroom

De bouw kent jaarlijks een hoge uitstroom van werknemers. Het percentage uittreeders schommelt de afgelopen jaren rond 11,5 van het totale personeelsbestand. Oorzaken zijn werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, pensionering, vut, overlijden en de overstap naar een andere bedrijfstak. (bron: arbeidsmarktadvies 2005, Bouwradius/SBW).

Overstap naar een andere bedrijf of bedrijfstak geldt met name voor jongere werknemers. Oudere werknemers in de bouw zijn vaak al tientallen jaren in dienst van hetzelfde bedrijf. Werknemers van 55 jaar en ouder werken gemiddeld al 36 jaar in de bedrijfstak, zitten al bijna 20 jaar bij hetzelfde bedrijf en oefenen al dertig jaar hetzelfde beroep uit (bron: EIB, Bouw/Werk 2004/1: "Vergrijzing: hét knelpunt in de bouw tot 2010").

Het aantal uittreeders fluctueert per provincie en per jaar. De algemene trend van de laatste jaren lijkt een opwaartse te zijn, waarschijnlijk onder invloed van de vergrijzing van het personeelsbestand. In Brabant steeg het aantal uittreeders (met enige fluctuaties) van 3570 in 1997 naar 4350 in 2002. (Bron: arbeidsmarktadvies 2005, Bouwradius/SBW). In 2003 was 6,1 van het arbeidsbestand in de bouw toetreder (bron: drs S. Muchall, Toe- en uittreeders in de bouwnijverheid, EIB).

3. Vergrijzing en ontgroening

(bron: EIB, Bouw/Werk 2004/1: "Vergrijzing: hét knelpunt in de bouw tot 2010").

De bouwsector krijgt de komende jaren te maken met een sterke vergrijzing. In de periode 2000 tot 2010 wordt een stijging verwacht van het aantal personen van 55 jaar en ouder van 50%, terwijl de omvang van het aantal personen in de jongste leeftijdsgroep (15 tot 19 jaar) ongeveer gelijk zal blijven. Tegen 2010 zal het aandeel mensjaren in de bouw boven de 50 jaar een kwart bedragen. De leeftijdsgroep 15 tot 29 jaar zal dan nog maar 30 procent uitmaken van het totaal.

Het aandeel van de leeftijdscategorie tot 25 jaar loopt voor alle groepen gestaag terug, terwijl het aandeel ouderen (ouder dan 45 jaar) toeneemt. In de tabel hieronder is de ontwikkeling voor een aantal beroepsgroepen te zien in de periode 1992 – 2003.

Ontgroening en vergrijzing van het arbeidsbestand in enkele beroepen (in % van het bestand)								
bron: Arbeidsmarktadvies 2005 Bouwradius/SBW, EIB								
	Straatmakers		Machinisten		Timmerlieden		Metselaars	
	< 25	> 45	< 25	> 45	< 25	> 45	< 25	> 45
1992	31	17	19	26	22	22	21	26
2003	22	27	11	38	22	36	19	36

De vergrijzing heeft voor de bouw tot gevolg, dat deze voor zijn productie meer afhankelijk zal worden van oudere leeftijdsgroepen. Het behoud van ouderen voor zal daarom steeds belangrijker worden. Er is echter een aantal factoren die dat negatief beïnvloeden:

- Als gevolg van de vergrijzing zullen naar verwachting het ziekteverzuim en vertrek vanwege arbeidsongeschiktheid toenemen, want met de leeftijd neemt het ziekteverzuimpercentage toe. Dat percentage in de oudere leeftijdsgroepen wordt sterk beïnvloed door de kans op blijvende arbeidsongeschiktheid.
- Veel personeelsleden van 40 jaar en ouder verlaten de bouw vrijwillig vanwege de zware arbeidsomstandigheden.

Hier staat tegenover, dat het verloop met de leeftijd afneemt. Van de jongste leeftijdsgroepen is na 5 jaar ongeveer de helft verdwenen uit de bedrijfstak. Bij de oudere leeftijdsgroepen is dat ongeveer een kwart. Voor de continuïteit in de bedrijfstak en het behoud van ervaring en vakmanschap is een laag verloop gunstig.

Ruim eenderde van de bouwbedrijven heeft momenteel al relatief veel oudere werknemers in dienst (ouder dan 55 jaar). Gevraagd naar hun oordeel over ouderen noemen bedrijven als voordelen:

- Ze werken nauwkeuriger dan jongere werknemers.
- Ze beschikken over meer ervaring.
- Zijn op meer terreinen inzetbaar.
- Zijn minder frequent ziek.

Als nadelen worden genoemd:

- Een hoger risico op arbeidsongeschiktheid.
- Ouderen zijn duurder.

Kenmerken oudere werknemer

Oudere werknemers in de bouw hebben relatief even vaak een vakopleiding als jongere werknemers. Ouderen nemen wel minder aan bijscholingscursussen deel. De binding met de bedrijfstak, het bedrijf en het beroep neemt toe met de leeftijd.

Van zowel oudere als jongere werknemers in de bouw zegt de helft, het werk zwaar te vinden. Wel zeggen ouderen relatief meer dan jongeren hun werk vermoeiend te vinden en hun huidige functie zwaar. Ook hebben zij relatief vaak gezondheidsklachten.

4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken

Ook al wordt de komende jaren geen grote groei van de werkgelegenheid verwacht, alleen al ter vervanging van het uitgestroomde personeel zijn voor praktisch alle beroepsgroepen flinke inspanningen nodig. Dat geldt te meer omdat het aantal leerlingen in (v)mbo bouwopleidingen (de voornaamste toeleverancier van personeel voor de bouw) is teruggelopen van 14.800 in 2000 naar 13.200 in 2003. (Bron: arbeidsmarktadvies 2005, Bouwradius/SBW).

Om de gevolgen van de ontgroening en vergrijzing op te vangen, is enerzijds stimulering van de instroom van jongeren in vakopleidingen nodig en anderzijds moeten bedrijven zich (meer) inspannen om oudere werknemers te behouden. In het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2004-20 wordt verslag gedaan van een onderzoek naar Ouderenbeleid in de Bouw van Roelof Sijpersma van het EIB.

In het artikel worden drie mogelijkheden genoemd om ouderen te behouden voor de sector:

1. Meer aandacht voor om- en bijscholing.
2. Meer mogelijkheden voor deeltijdwerk.
3. Verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Van deze mogelijkheden lijkt de laatst genoemde, verbetering van arbeidsomstandigheden, het meeste perspectieven te bieden. Bouwbedrijven en de werknemers zelf geven weinig prioriteit aan om- of bijscholing. Dit komt deels omdat de mogelijkheden om ouderen om te scholen beperkt zijn, deels omdat de oudere werknemers zelf ook niet staan te springen om opleidingen en cursussen. Deeltijdwerk, de tweede mogelijke maatregel, komt in de bouw slechts sporadisch voor. Slechts drie procent van de werknemers werkt in deeltijd. Dit lage percentage kan deels verklaard worden uit de bouwcultuur, waarin deeltijdwerk niet past. Daarnaast zijn de karakteristieken van de bouw (bouwen op locatie, werken in ploegen) niet gunstig voor werken in deeltijd.

Hoewel verbetering van de arbeidsomstandigheden (wel) sterk leeft bij werkgevers en werknemers, worden echter ook op dat vlak nog slechts sporadisch maatregelen genomen. Waarschijnlijk is als gevolg van de economische recessie, in combinatie met het korte termijn denken van werkgevers, de noodzaak (nog) niet zo groot om daadwerkelijk extra maatregelen te nemen.

5. Regelingen en kosten

Behoud van ouderen lijkt niet alleen een noodzaak vanuit de vervangingsvraag, maar ook vanuit financieel oogpunt. De financiering van de collectieve kosten voor vut- en (pre)pensioenregelingen komt voor rekening van een steeds kleinere groep. Dit komt tot uitdrukking in de grijze druk: de verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal mensen tussen de 20 en de 65 jaar. In 2003 is die gemiddeld 22 procent (CBS, 2003). De verwachting is dat de grijze druk in 2040 met 43 procent op zijn hoogtepunt zal zijn. Dit wil zeggen dat er dan nog 2,3 werkenden zijn per gepensioneerde.

Om vervroegd uittreden zoveel mogelijk te beperken, neemt de overheid initiatieven in twee richtingen: aanscherping van de uitrederegels (bijvoorbeeld voor WW en WAO) en aanpassing van de pensioenregelingen, waardoor vervroegd uittreden bemoeilijkt wordt. (Bron: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2004-20, Roelof Sijpersma). Deze laatste initiatieven stuiten zeker in de bouwsector (zie de vorige subparagraaf) op veel weerstand.

Eind april 2005 werd er een CAO Bouw & UTA afgesloten voor de gehele bouwnijverheid waarin vroegpensioen mogelijk blijft. Voor de bouw blijft uittreden na 40 jaar werken mogelijk met 60 jaar, tegen 70 procent van het middelloon. Dit kan door een combinatie van een levensloopregeling met werkgeversbijdrage en het extra opbouwen en vervolgens naar voren halen van het ouderdomspensioen. Voor de Uta ligt de vroegpensioenleeftijd na 40 jaar werken op 62 jaar, eveneens tegen 70 procent van het middelloon. Ook hiervoor kunnen werknemers besparen via levensloopregelingen.

Voor mensen die al een tijd in de bouw werken maar geen 40 jaar kunnen opbouwen, komt er een overgangsregeling. Werkgever en werknemer betalen allebei de helft van de meerkosten. (Bron: Actie Bulletin FNV Bouw, De Unie, HZC, Hout- en Bouwbond CNV, 27 april 2005).

6. Goede voorbeelden

Zoals blijkt uit het onderzoek naar Ouderenbeleid in de Bouw van Roelof Sijpersma worden er op dit moment in de bouwsector nog maar bitter weinig initiatieven genomen om ervoor te zorgen dat ouderen langer behouden blijven voor de bouw.

Om de instroom van jongeren te bevorderen en voldoende beroeps-praktijkvormingsplaatsen te kunnen garanderen, heeft Bouwradius het project Vakmanschap in de Bouw opgezet. Kern van het project zijn regionale convenanten met gemeenten en bouwbedrijven, waarin afspraken worden gemaakt over aantallen leerlingplaatsen bij nieuwe projecten. In Brabant zijn dergelijke convenanten afgesloten in 's-Hertogenbosch, Eindhoven en Helmond.

Voorbeeld: Loopbaanproject Bouw

Brochures Loopbaanproject Bouw, 2003; www.loopbaanprojectbouw@cinop.nl

In het loopbaanproject Bouw krijgen in een aantal regio's (Noord-Holland voor de Bouw en heel Nederland voor de Steigerbouw) medewerkers de gelegenheid om zich tijdig om te scholen. Werknemers met een verhoogd risico om in de WAO terecht te komen of met wensen met betrekking tot hun loopbaan kunnen in aanmerking komen voor een loopbaantraject. Het traject start met een aanmelding en een intake. Vervolgens worden de wensen en de mogelijkheden van de werknemers onderzocht. In overleg met de werknemer wordt een Persoonlijk Ontwikkelingsplan opgesteld. De werkgever dient dit plan voor uitvoering te accorderen. Indien een verhoogd ziekterisico de aanleiding vormt voor het traject kan ook de arbo-arts om advies worden gevraagd. Een trajectbegeleider begeleidt de deelnemer tot op het moment dat hij een nieuwe functie vervult bij de huidige werkgever of in een ander bedrijf. Het Loopbaanproject Bouw is een initiatief van werkgevers- en werknemersorganisaties in de bouw en is afgesproken in de CAO. De werkgever krijgt een verletvergoeding voor de werknemer die een traject volgt. De kosten voor begeleiding en scholing worden uit het project betaald.

Door oriëntatie op andere mogelijkheden kan dreigende uitval, veroorzaakt door bijv. fysische klachten, voorkomen worden.