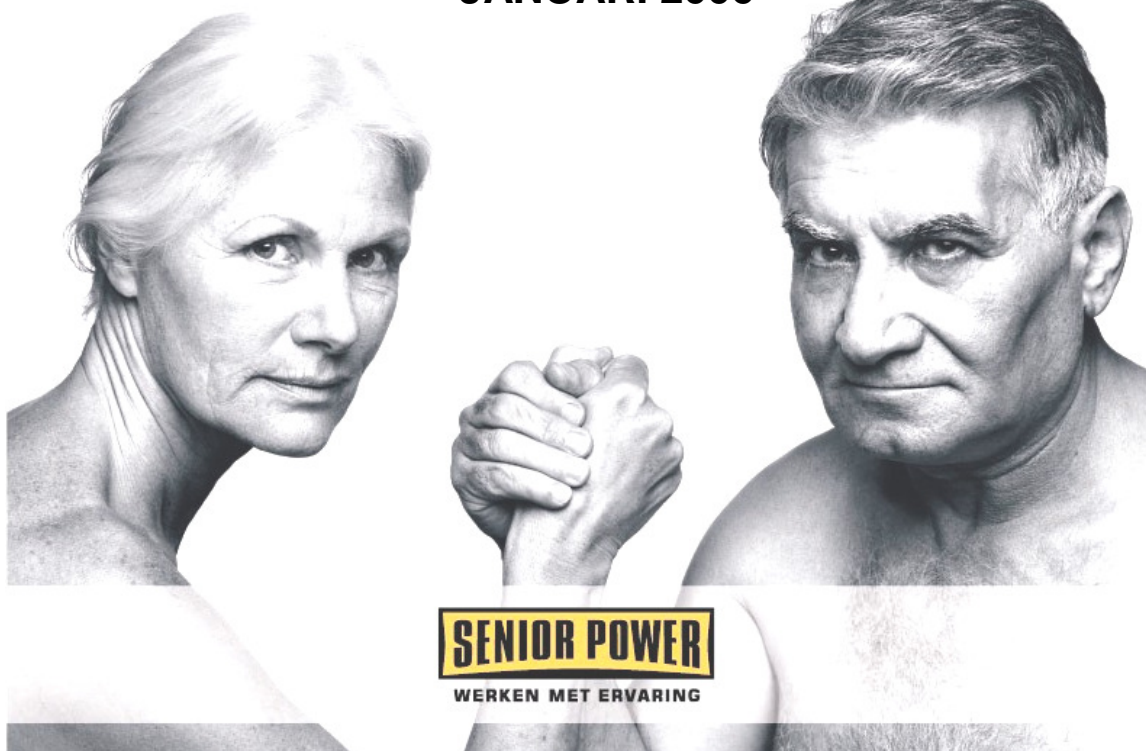


SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

VERGRIJZINGSCENARIO
Grond-, Weg- en Waterbouw

JANUARI 2006



SENIOR POWER
WERKEN MET ERVARING

Deze uitgave is opgesteld door Research voor Beleid in opdracht van Senior Power.

Senior Power is de naam waaronder de Regiegroep GrijsWerkt campagne voert.

Eind 2004 heeft Staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Regiegroep GrijsWerkt voor een periode van 3 jaar geïnstalleerd om een bijdrage te leveren aan een realistisch en positief beeld over langer werken.

De Regiegroep wil op drie gebieden resultaten boeken:

- ⊕ Beeldvorming omtrent oudere werknemers
- ⊕ Afspraken over personeelsbeleid met en tussen de sociale partners
- ⊕ Het monitoren en ondersteunen van bestaande initiatieven

© 2006 Regiegroep GrijsWerkt, Postbus 16101 2500 BC 's-Gravenhage, www.senior-power.nl

Voor het overnemen van een of meer gedeelten uit deze uitgave is dit toegestaan mits dit gebeurt met bronvermelding en toezending kopie publicatie.

INHOUD

Samenvatting	4
Algemeen	5
Werkgelegenheid nu	6
✦ <i>Aantal arbeidsorganisaties</i>	6
✦ <i>Omvang en samenstelling personeelsbestand</i>	6
✦ <i>Werkzame personen en leeftijd</i>	7
✦ <i>Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand</i>	9
Werkgelegenheid in de toekomst	12
✦ <i>Uitbreidingsvraag</i>	12
✦ <i>Vervangingsvraag</i>	12
Arrangementen met effect op arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers	14
✦ <i>Financiële maatregelen op het gebied van uittreding</i>	14
✦ <i>Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien</i>	14
✦ <i>Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers</i>	15
✦ <i>Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd</i>	16
✦ <i>Bewustzijn binnen sector van belang van actief leeftijdsbewust beleid</i>	18
Conclusie	19
Literatuur en links	20



Samenvatting

- ⊕ De grond-, weg- en waterbouw (GWW) kent een breed spectrum van zeer grote bedrijven tot kleine bedrijven. Het personeelsbestand is relatief laag opgeleid. Binnen het personeel is onderscheid te maken tussen bouwplaatspersoneel en kantoorpersoneel. Veruit de belangrijkste beroepsgroepen binnen het bouwplaatspersoneel in de GWW zijn straatmakers en machinisten.
- ⊕ De afgelopen jaren (2002-2004) liet de GWW een daling van de werkgelegenheid zien. Deels is dit verklaren door de verminderde bouwproductie (vooral in de nieuwbouw) als gevolg van de laagconjunctuur. Over een langere periode bezien is echter sprake van een structureel dalende tendens.
- ⊕ In de bouwsector als geheel was in 2004 33 procent van het personeelsbestand 45 jaar of ouder (vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde). De GWW wijkt hier weinig van af. Wordt alleen gekeken naar het bouwplaatspersoneel dan zijn in de GWW iets meer ouderen en iets minder jongeren te vinden.
- ⊕ De werkgelegenheid in de bouw als geheel liet in 2005 weer een stijging zien. Deze stijging zet de komende jaren door. De groei komt geheel voor rekening van de woningbouw en utiliteitsbouw (B&U). In de GWW zal het arbeidsvolume naar verwachting licht afnemen. De vervangingsvraag in de GWW zal de komende jaren vergelijkbaar zijn met het landelijke cijfer. Belangrijk probleem bij de vervanging van de te verwachten uitstroom is dat het aantal leerlingen van de (V)MBO-bouwopleidingen de laatste jaren een sterk dalende tendens vertoont.
- ⊕ Voor de sector is actief leeftijdsbewust beleid van groot belang. Enerzijds moet getracht worden het zittend personeel langer fit aan het werk te houden. Anderzijds dient gezorgd te worden voor voldoende instroom van jonge werknemers. Hoewel de mogelijkheid blijft bestaan om vervroegd (met 60 of 62 jaar) uit te treden, is het onder de nieuwe pensioenregeling financieel aantrekkelijker geworden tot het 65^{ste} jaar door te werken. Van positieve invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen is ook de mogelijkheid in de bouw van flexibele pensionering (uiterlijk op 70-jarige leeftijd). Daar staat tegenover dat de bouw momenteel nog een riante, generieke seniorenregeling (extra verlofdagen voor ouderen). Een dergelijk generieke 'ontzie' maatregel maakt ouderen voor de werkgever relatief duur (en dus minder aantrekkelijk).
- ⊕ Van structurele maatregelen op sectoraal niveau gericht op het blijven faciliteren van (werk en werkomgeving van) ouderen is in de sector geen sprake.
- ⊕ Op het gebied van bevorderen van arbeidsmobiliteit is de bouwsector een voorloper. Het Loopbaanproject Bouw, een pilot op het gebied van (inter)sectorale mobiliteit, krijgt in 2006 een vervolg in het (landelijk dekkende) Loopbaantraject Bouw & Infra. Hiervan gaat naar verwachting een stimulerende werking uit op om-, her en bijscholing van werknemers in de bouw.
- ⊕ Om voldoende instroom van jonge werknemers in de sector te genereren is actieve werving nodig van leerlingen voor de op de bouw gerichte (V)MBO-opleidingen. In de GWW is de campagne 'Go Infra' hierop gericht.
- ⊕ Probleem is dat individuele bedrijven nog onvoldoende doordrongen zijn van het belang van actief leeftijdsbewust beleid. Er is sprake van kortetermijndenken. Het besef van urgentie ontbreekt op dit moment nog.

Algemeen

Het CBS deelt de bouwnijverheid in de volgende deelsectoren in:

- ✦ B&U (woningbouw en utiliteitsbouw)
- ✦ GWW (grond-, weg- en waterbouw)
- ✦ Overig (afwerken van gebouwen en bouwinstallatie).

Onder GWW wordt verstaan het uitvoeren van grondwerken en het aanleggen en onderhouden van waterbouwwerken en wegen. Daarbinnen zijn onder meer de volgende deelactiviteiten te onderscheiden:

- ✦ Grondwerk (het verrichten van grondverzet voor infrastructuur en terreinen)
- ✦ Droge waterbouw (bouwen van bruggen, tunnels, viaducten en waterzuiveringsinstallaties)
- ✦ Railbouw (bouwen van railinfrastructuur)
- ✦ Kust- en oeverwerk (rijs- en stortwerk, havendammen)
- ✦ Baggerwerk (onderhouds- en milieubaggeren, kustsuppleties)
- ✦ Kabel- en buizenwerk (leggen van kabels en buizen voor energie, water en telecommunicatie)
- ✦ Wegenbouw (asfaltwerk)
- ✦ Straatwerk (het leggen van bestratingen).

De GWW houdt zich dus bezig met infrastructurele werken en wordt daarom ook wel aangeduid met 'infra'. De deelsector was in 2004 goed voor zo'n 15 procent van de werkgelegenheid in de bouwnijverheid. Van de totale productie in de bouwnijverheid (in 2004 47,5 miljoen euro) komt 25 procent voor rekening van de GWW.

(Bron: EIB (2005). *De bouwmarkt in het najaar van 2004*; EIB (2005). *Marktmonitor GWW* april 2004; www.bouwendnederland.nl)

Organisatieontwikkeling en (veranderende) eisen aan personeel

Bouwbedrijven (ook in de GWW) worden steeds meer organisaties die (delen van) de daadwerkelijke productie uitbesteden. De trend is dat bouwbedrijven minder eigen productiepersoneel hebben en per project arbeid inhuren bij andere (buitenlandse) bedrijven en zelfstandigen zonder personeel (zzp). Voor de omvang van de werkgelegenheid in de sector als geheel heeft deze trend per saldo geen gevolgen.

In het algemeen wordt in de bouwnijverheid (en dus ook in de GWW) onderscheid gemaakt tussen bouwplaatspersoneel en kantoorpersoneel (uitvoerend, technisch en administratief (UTA) personeel). Het personeelsbestand van de GWW is relatief laag opgeleid. Qua werkgelegenheid veruit de belangrijkste beroepsgroepen in de GWW zijn straatmakers en machinisten. Enkele andere sector specifieke beroepsgroepen zijn wegenbouwers, kabellegers en uitvoerders. Hoger opgeleide beroepsgroepen zijn weg- en waterbouwkundigen en weg- en waterbouwkundige ontwerpers en projectleiders.

(Bron: EIB (2005). *De bouwmarkt in het najaar van 2004*; EIB (2005). *Marktmonitor GWW* april 2004; www.bouwendnederland.nl)

De werkdruk in de GWW is de afgelopen jaren door conjuncturele omstandigheden toegenomen. Bedrijven zijn teruggegaan naar een kernbezetting: minder mensen moeten meer doen. Vooral de druk bij het kaderpersoneel, en daarbinnen bij de uitvoerders, is hoog.

Werkgelegenheid nu

Aantal arbeidsorganisaties

Volgens het CBS waren er in 2003 in ons land in totaal 71.300 bouwbedrijven (waarin ten minste voor 15 uur per week werd gewerkt). Daarvan waren er 28.200 in de B&U, 5.300 in de GWW en 37.800 overige bouwbedrijven. De GWW is dus goed voor ruim 7 procent van het totaal aantal bouwbedrijven in Nederland. Voorbeelden van grote ondernemingen op het gebied van GWW in ons land zijn BAM NBM, HBG, Koninklijke Volker Wessels Stevin (KVWS), Heijmans, Strukton en Ballast Nedam. De GWW kent daarnaast een mix van relatief grote, middelgrote en kleine bedrijven.

Omvang en samenstelling personeelsbestand

Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de GWW in de periode 2003-2004 weer, vergeleken met de andere deelsectoren van de bouw.

Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de GWW in de periode 2003-2004 in arbeidsjaren, vergeleken met andere deelsectoren van de bouw

(Deel)sector	Arbeidsjaren * 1000		Mutatie 2003-2004 in %
	2003	2004	
B&U	180	176	-2,3
GWW	73	70	-2,8
Overig	216	205	-5,0
Totaal	469	452	-3,6

Bron: EIB (2005). *De bouwmarkt in het najaar van 2004*.

In 2003 nam de werkgelegenheid in de GWW met 4,2 procent af. In 2004 kromp de werkgelegenheid in de GWW verder, zij het in een lager tempo (-2,8 procent). De krimpprocentages voor de deelsectoren B&U en de overige bouwbedrijven waren in dat jaar 2,3 respectievelijk 5,0 procent. De werkgelegenheid in de bouwsector als geheel daalde in 2004 met 3,6 procent.

Deels is de daling van de werkgelegenheid in de afgelopen jaren te verklaren door de verminderde bouwproductie als gevolg van de laagconjunctuur. Mogelijk speelt ook de beschikbaarheid van illegaal arbeidsaanbod een rol. Over een langere periode bezien, is echter sprake van een structureel dalende tendens. Ten opzichte van 1979 lag de werkgelegenheid voor het geheel van bouwberoepen (waaronder min of meer specifieke GWW-beroepen) in 2003 bijna een derde lager.

(Bron: EIB (2004). *De bouwmarkt in het najaar van 2003*).

De volgende tabel geeft voor het jaar 2003 de procentuele verdeling van de werknemers in de GWW weer naar beroep (vergeleken met de verdeling in de totale bouwsector).

Verdeling van de werknemers in de GWW en bouw totaal naar beroep, 2003, in procenten

<i>Beroep</i>	<i>GWW</i>	<i>Bouw totaal</i>
Timmerlieden	11	46
Metselaars	1	21
Minder geschoolden	20	19
Straatmakers	35	6
Machinisten	26	6
Overige geschoolden	7	2
Totaal	100	100

Bron: EIB (2004). De bouwarbeidsmarkt in het najaar van 2003.

In 2003 was 35 procent van de werknemers in de GWW straatmaker (in 1991 was dit nog 48 procent). Het aandeel machinisten lijkt zich na een aantal jaren van groei te stabiliseren rond de 25 procent. In 2003 was het aandeel 26 procent. Timmerlieden en metselaars vormen de laatste jaren samen ongeveer een tiende van het personeelsbestand in de GWW (in 2003 12 procent).

Vergeleken met de bouw als geheel zijn in de GWW straatmakers en machinisten belangrijke beroepsgroepen. Samen waren deze beroepsgroepen in 2003 goed voor ruim 60 procent van het personeelsbestand in de GWW (tegen 12 procent in de totale bouwsector).

Werknemers in de GWW hebben relatief vaak alleen basisonderwijs genoten. In 2004 ging het om 36 procent (tegen 22 procent voor de bouw als geheel). Verder had 68 procent alleen een VMBO-opleiding (waarvan een derde niet bouwgericht). Het aandeel van werknemers met een opleiding op MBO-niveau of hoger was in 2004 in de GWW met 14 procent vergelijkbaar met het percentage voor de bouw als geheel (13 procent). (Bron: EIB (2005). *De bouwarbeidsmarkt in het najaar van 2004*).

Werkzame personen en leeftijd

De volgende tabel geeft op basis van CBS Statline de verdeling van de in de bouw werkzame beroepsbevolking (d.w.z. de personen in de leeftijdsklasse 15-64 jaar die twaalf uur per week of meer werken) weer naar de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd en arbeidsduur. Op basis van de beschikbaar gegevens is het niet mogelijk uit te splitsen naar de deelsectoren van de bouw.

Werkzame beroepsbevolking (> 12 uur per week) in de bouw naar geslacht, leeftijd en arbeidsduur (2000-2004)

<i>Bouw</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
naar geslacht (%)					
· man	92	94	93	93	93
· vrouw	8	6	7	7	7
naar leeftijd (%)					
· tot 25 jaar	16	16	14	14	13
· 25 tot 35 jaar	30	27	26	28	26
· 35 tot 45 jaar	25	27	26	27	28
· 45 tot 55 jaar	22	21	24	22	22
· 55 jaar en ouder	7	8	10	10	11
naar arbeidsduur (%)					
· 12 tot 20 upw	2	1	2	2	2
· 20 tot 35 upw	8	7	8	8	8
· 35 of meer upw	91	92	91	91	90

Bron: CBS Statline (CBS, Enquête Beroepsbevolking)

Uit de tabel is het volgende af te leiden:

- In de bouw zijn heel weinig vrouwen werkzaam. In 2004 ging het om slechts 7 procent. Daarbij gaat het voornamelijk om kantoorpersoneel. Op de bouwplaats zijn nauwelijks vrouwen aanwezig.
- **Het aandeel oudere werknemers in de bouw neemt toe. In 2004 was 33 procent van de werkenden 45 of jaar ouder tegen 29 procent in 2000.**
- Tegelijkertijd is een aanzienlijke daling te zien van het aantal jongere werknemers in de bouw. Het aandeel van de leeftijdscategorie tot 25 jaar daalde van 16 procent in 2000 tot 13 procent in 2003. De leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar liet in dezelfde periode een daling zien van 30 procent tot 26 procent.
- Er wordt in de bouw heel weinig in deeltijd gewerkt. In 2004 werkte 2 procent tussen de 12 en 20 uur per week en 8 procent tussen de 20 en 35 uur per week.

In 2004 bedroeg de gemiddelde leeftijd in de bouw als geheel 39,8 jaar. Bouwplaatspersoneel is gemiddeld iets minder oud dan kantoorpersoneel (39,1 respectievelijk 41,6 jaar). Binnen het bouwplaatspersoneel zijn de verschillen in leeftijdsopbouw tussen de subsectoren GWW en B&U gering. Hoogstens is te stellen dat in de GWW iets meer ouderen en iets minder jongeren werkzaam dan in de B&U. (Bron: EIB (2005). *De bouwmarkt in het najaar van 2004*).

Oudere werknemers in de bouw

Kenmerken oudere werknemers

Oudere werknemers in de bouw (ouder dan 55 jaar) hebben relatief gezien 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 vaker dan jongeren hun werk vermoeiend te vinden en hun huidige functie zwaar. Ook hebben zij relatief vaak gezondheidsklachten.

Oordeel van werkgevers over oudere werknemers

Ruim een derde 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 onder meer:

- Ze werken nauwkeuriger dan jongere werknemers
- Ze beschikken over meer ervaring
- Ze zijn op meer terreinen inzetbaar.

Als nadelen worden genoemd:

- Hoger risico op arbeidsongeschiktheid
- Ouderen zijn duurder.

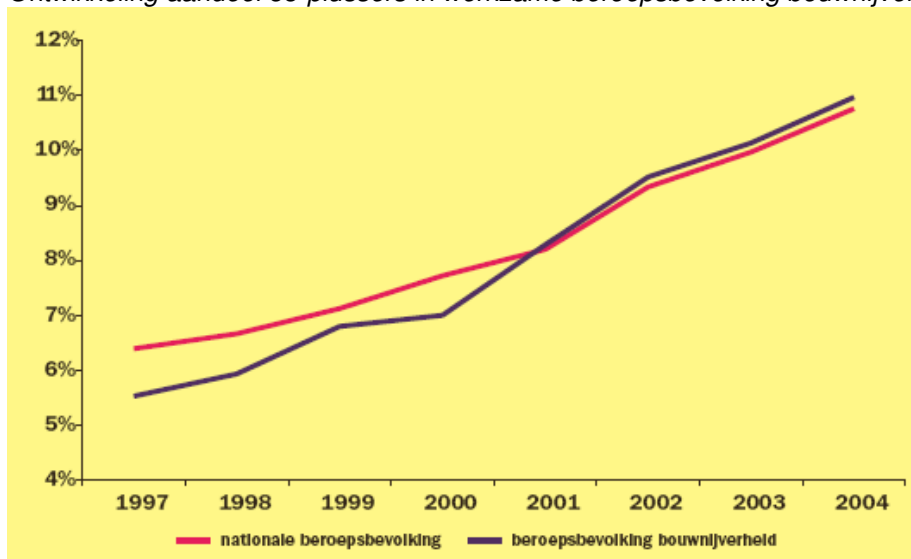
Bron: EIB (2004). 'Vergrijzing: hét knelpunt in de bouw tot 2010'. In: *Bouw/Werk* 2004/1.

Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand

De mate waarin het personeelsbestand in de bouw als geheel is vergrijsd, wijkt op dit moment niet veel af van het landelijke beeld. De relatieve score van de sector 'bouw en onroerend goed' op de indicator 'aandeel 50+' is momenteel 98 bij een landelijk gemiddelde van 100. (Bron: RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*).

Onderstaande figuur toont de ontwikkeling van het aandeel 55-plussers in de beroepsbevolking bouwnijverheid in de periode 1997-2004.

Ontwikkeling aandeel 55-plussers in werkzame beroepsbevolking bouwnijverheid

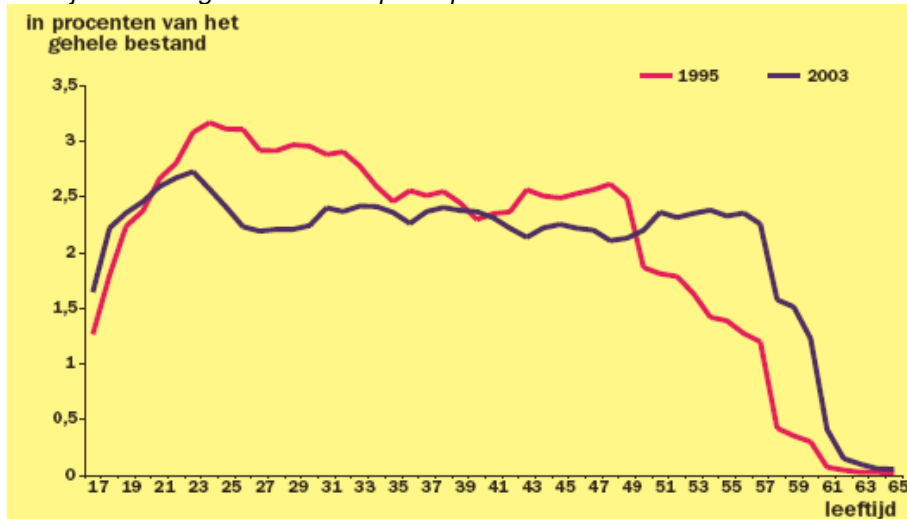


Bron: EIB (2005). 'Steeds vaker 55-plussers op de bouwplaats'. In: *Bouw/Werk* 2005/4

Zoals blijkt uit de figuur manifesteerde de vergrijzing zich in de bouw vooral aan het eind van de jaren negentig. Daarna is de ontwikkeling in de sector meer in de pas gaan lopen met die van de hele werkzaam beroepsbevolking. Pers saldo was tussen 1997 en 2004 in de bouwnijverheid als geheel sprake van een verdubbeling van het percentage 55-plussers.

De volgende figuur vergelijkt de leeftijdsverdeling van het bouwplaatspersoneel in 2003 met die in 1995.

Leeftijdsverdeling van het bouwplaatspersoneel in 1995 en 2003

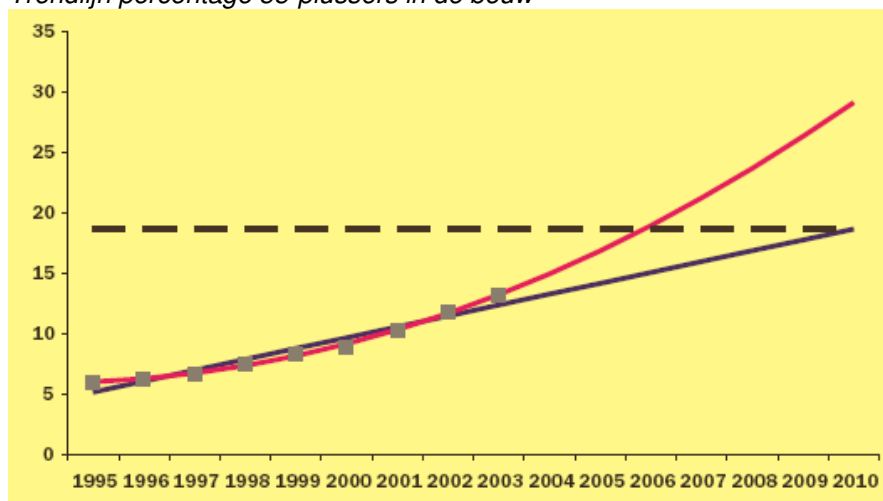


Bron: EIB (2005). 'Steeds vaker 55-plussers op de bouwplaats'. In: *Bouw/Werk* 2005/4

De figuur laat duidelijk zien dat er in 2003 procentueel veel meer ouderen en veel minder jongeren waren dan in 1995.

De komende jaren zal het aandeel 55-plussers in het personeelsbestand van de bouw verder toenemen. Onderstaande figuur geeft een prognose van EIB weer.

Trendlijn percentage 55-plussers in de bouw



Bron: EIB (2005). 'Steeds vaker 55-plussers op de bouwplaats'. In: *Bouw/Werk* 2005/4

In de figuur is op basis van de in de afgelopen negen jaar gerealiseerde ontwikkeling van het percentage 55-plussers (blokje) een trendlijn berekend en doorgetrokken tot 2010 (rechte blauwe lijn). Deze geeft de gemiddelde groei van de afgelopen negen jaar weer en trekt deze door naar de toekomst. Bij het andere groeipad (de kromme rode lijn) is relatief veel gewicht toegevoegd aan de ontwikkeling in de laatste jaren waarin een sterke stijging van het aandeel plaatsvond. Naar verwachting van EIB zal de ontwikkeling meer de onderste (rechte blauwe) dan de bovenste (kromme rode) lijn volgen. De versnelde (exponentiële) toename van het aandeel oudere werknemers in de afgelopen drie jaren is volgens EIB vermoedelijk een gevolg van de veranderde regelgeving rond uittreding en zal zich in de komende vijf jaar niet in die mate blijven voordoen. EIB verwacht dat het aandeel 55-plussers in de bouw in 2010 uit zal komen op zo'n 18 procent. Dat is een derde méér dan nu. (Bron: EIB (2005). 'Steeds vaker 55-plussers op de bouwplaats'. In: *Bouw/Werk* 2005/4)

Aangenomen mag worden dat de GWW de hierboven beschreven trends heeft gevolgd/ zal volgen.

Verblijfsduur in de sector

De vergrijzing heeft voor de bouwsector tot gevolg, dat deze voor zijn productie meer afhankelijk zal worden van oudere leeftijdsgroepen. Het behoud van ouderen 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.
- ⊕ Veel personeelsleden van 40 jaar en ouder verlaten de bouw vrijwillig vanwege de zware arbeidsomstandigheden en zoeken werk in een andere sector.

Hier staat echter tegenover, dat het verloop met de leeftijd afneemt. De binding met de bedrijfstak, het bedrijf en het beroep neemt toe met de leeftijd. Van de jongste leeftijdsgroepen is na vijf jaar ongeveer de helft verdwenen uit de bouw. Bij de oudere leeftijdsgroepen is dat ongeveer een kwart. (Bron: EIB (2004). *Vergrijzing: hét knelpunt in de bouw tot 2010*).

Veel mensen in de GWW-sector volgen een klassiek patroon: van grondwerker naar machinist naar uitvoerder naar projectleider en een enkeling vervolgens directeur. Als gevolg van dit carrièrepad ('van grondwerker tot directeur') blijft men doorgaans niet lang in dezelfde functie. In de B&U-sector blijft men veel langer in dezelfde functie werkzaam (denk aan een timmerman). Wel blijven werknemers in de GWW in het algemeen lang binnen hetzelfde bedrijf werkzaam. Men is ook honkvast binnen de sector.

Werkgelegenheid in de toekomst

De vraag naar personeel kan worden onderscheiden in uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.

- ✦ **Uitbreidingsvraag** is de vraag die ontstaat door de werkgelegenheidsgroei in een (deel)sector.
- ✦ **Vervangingsvraag** is de vraag die ontstaat doordat arbeidskrachten uit een (deel)sector uitstromen (als gevolg van uitstroom naar een andere sector, arbeidsongeschiktheid, (pre)pensionering et cetera) en vervangen moeten worden.

Uitbreidingsvraag

Het marktvolume in de GWW is enkele jaren achtereen gedaald. Vooral de nieuwbouw in de GWW liep terug. Op middellange termijn zal de GWW-markt naar verwachting weer wat aantrekken, vooral het onderhoud. In Europees perspectief zal Nederland echter achterblijven. (Bron: EIB (2004). *Marktmonitor GWW april 2004*).

In 2006 groeit de bouwproductie naar verwachting als geheel met 3,5 procent. De groei doet zich in alle sectoren voor. Met een toename van 6,5 procent is de nieuwbouw van woningen koploper. Deze sector beleeft sinds 2004 een opvallende revival. Het productievolume ligt in 2006 alweer een kwart boven het dieptepunt van 2003. Ook de nieuwbouw van utiliteitsgebouwen herstelt zich. De groei van 5 procent die in 2006 wordt verwacht, is hier echter nog lang niet voldoende om de sterke terugval van de afgelopen jaren te compenseren. De investeringen in infrastructuur (GWW) laten de komende jaren de zwakste groei zien. De pijn zit hier vooral in de private sector.

De verwachting is dat in 2006 het arbeidsbestand in de bouw als geheel voor het eerst sinds 2001 weer toeneemt. De aanhoudende stijging van de productie doet werkgevers besluiten meer mensen in vaste dienst te nemen. Het aantal arbeidsjaren van werknemers groeit in 2006 met 2,8 procent ten opzichte van 2005. In de periode 2007-2011 wordt een werkgelegenheidsgroei voorzien van 0,9 procent per jaar. Deze groei komt geheel voor rekening van de B&U. In de GWW zal het arbeidsvolume licht afnemen. (Bron: EIB (2005). *Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid in 2006*).

Met name de vraag naar straatmakers en kabelleggers zal in de periode 2004-2009 afnemen. Een toename in de werkgelegenheid wordt verwacht voor wegenbouwers, machinisten/monteurs en uitvoerders. (Bron: Bouwradius/SBW (2004). *Arbeidsmarktadvies 2005*).

Vervangingsvraag

De komende jaren zal ook in de GWW de vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing toenemen. De vervangingsvraag in de GWW op middellange termijn zal vergelijkbaar zijn met het landelijke cijfer. Wel zijn er verschillen tussen verschillende beroepsgroepen in de GWW. In onderstaande tabel wordt de vervangingsvraag in de komende jaren weergegeven voor vier groepen weg- en waterbouwkundig personeel in de GWW vergeleken met de totale vervangingsvraag in Nederland (op basis van prognoses van ROA).

Vervangingsvraag weg- en waterbouwkundig personeel vergeleken met totale vervangingsvraag, per jaar in procenten van de werkenden

<i>Beroepsgroep</i>	<i>2003 tot 2006</i>	<i>2006 en 2007</i>	<i>2003 tot 2008</i>
Weg- en waterbouwkundigen	3,0	3,5	3,3
Weg- en waterbouwkundige arbeiders	2,6	3,1	2,9
Weg- en waterbouwkundige vakkrachten	3,3	3,3	3,3
Weg- en waterbouwkundige ontwerpers/ projectleiders	3,7	2,7	3,1
Beroepsgroepen totaal	3,0	3,2	3,1

Bron: RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*

In de jaren 2006/ 2007 zal de vervangingsvraag naar weg- en waterbouwkundigen en weg- en waterbouwkundige vakkrachten relatief hoog zijn (3,5 respectievelijk 3,3 procent) en die naar weg- en waterbouwkundige arbeiders en ontwerpers/ projectleiders relatief laag (3,1 respectievelijk 2,7 procent).

Om het uitgestroomde personeel te vervangen, rekruteert de GWW vooral schoolverlaters. Zij richt zich daarbij met name op de bouwgerichte (V)MBO-opleidingen. De afgelopen jaren is het aantal leerlingen van de (V)MBO-bouwopleidingen echter sterk gedaald. Zo daalde het aantal leerlingen in de beroepsbegeleidende trajecten (BBL: 4 dagen werk, 1 dag school) van Bouwradius en SBW in de afgelopen zeven jaar met ruim 10 procent. In de beroepsopleidende trajecten (BOL: school en stages) nam het aantal deelnemers zelfs met 40 procent af. Als die trend niet wordt omgebogen, zijn problemen te verwachten in de voorziening van personeel via de vakopleiding. Dit geldt vooral voor het leidinggevend en kaderpersoneel. De behoefte aan dit personeel stijgt het sterkst, terwijl het aantal leerlingen in de daarop gerichte BOL niveau 4 opleidingen sterk is gedaald. (Bron: Bouwradius/SBW (2004). *Arbeidsmarktadvies 2005*; EIB (2005). 'Vergrijzing en minder belangstelling voor bouwopleiding bedreigen personeelsvoorziening', IN: *Bouw/Werk 2005/4*). De daling van het aantal leerlingen van de (V)MBO-bouwopleidingen is een gevolg van de ontgroening, de dalende populariteit van technische opleidingen in het algemeen en het niet al te positieve imago van (werk in) de bouw. Wat dit laatste punt betreft, heeft de GWW ook te maken met de nasleep van de parlementaire enquête bouwfraude die de sector hard trof.)

Het ROA voorspelt de komende jaren relatief grote knelpunten bij weg- en waterbouwkundigen en weg- en waterbouwkundige ontwerpers en projectleiders (met name WO en HBO). Relatief weinig knelpunten worden voorzien bij – de getalsmatig belangrijkere – weg- en waterbouwkundige vakkrachten (met name (V)MBO) en weg- en waterbouwkundige arbeiders (met name ongeschoold werk). (Bron: RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*). Toch zijn ook bij de vakkrachten - gezien de teruglopende leerlingaantallen in de bouwgerichte (V)MBO opleidingen – tekorten niet uit te sluiten. Met name zal het daarbij gaan om wegenbouwers, machinisten/monteurs en uitvoerders (beroepsgroepen met in de komende jaren een positieve uitbreidingsvraag).

Arrangementen met effect op arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers

Demografische ontwikkelingen hebben gevolgen voor het arbeidsvolume in sectoren. Om deze effecten te dimmen, kunnen sectoren verschillende maatregelen treffen die een effect hebben op de arbeidsparticipatie van (oudere) medewerkers. Er zijn vier soorten maatregelen te onderscheiden:

1. **Financiële maatregelen op het gebied van uittreding.** Maatregelen die het mogelijk maken vervoegd uit te treden hebben over het algemeen een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie. Maatregelen die het vervoegd uittreden financieel onaantrekkelijk maken, verhogen de arbeidsparticipatie. Flexibilisering van uittredingsmogelijkheden (bijvoorbeeld in de vorm van deeltijdpensioenen) kan de arbeidsparticipatie positief beïnvloeden.
2. **Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien.** Door ouderen extra verlofdagen te geven, te onttrekken aan zwaar werk of een eenvoudigere functie aan te bieden, kunnen deze mogelijk langer doorwerken. Als inzet van deze maatregelen echter zonder directe noodzaak (generiek) plaatsheeft, worden deze veelal gezien als extra secundaire arbeidsvoorwaarden. Het duurder zijn van oudere werknemers is voor een belangrijk deel het gevolg van de kosten van deze 'ontzie' maatregelen. Daarnaast kan het stellen van leeftijdsgrenzen voor dergelijke maatregelen strijdig zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.
3. **Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers.** Gericht personeelsbeleid kan het oudere werknemers mogelijk maken langer op een bepaald niveau door te werken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om scholing en training, gezondheidschecks en activiteiten om de gezondheid op peil te houden, preventief arbobeleid, het bieden van voldoende afwisseling en uitdaging, et cetera.
4. **Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd.** Het is mogelijk om al bij de start van de werkloopbaan maatregelen te treffen waardoor werknemers wanneer ze ouder worden gezond productief kunnen blijven. Te denken valt aan scholing, adequate verlofregelingen, gezondheidsbevordering, bevordering van interne en externe arbeidsmobiliteit, et cetera (leeftijdsbewust beleid).

Voor het Bouwbedrijf (waaronder de GWW) golden in het verleden twee aparte CAO's: de Bouw-CAO voor het bouwplaatspersoneel en de UTA-CAO voor het uitvoerend, technisch en administratief personeel (ook wel kantoorpersoneel genoemd). De CAO voor het Bouwbedrijf en de UTA-CAO zijn in elkaar geschoven tot één CAO voor de Bouwnijverheid. Deze heeft een looptijd van 1 april 2004 t/m 31 maart 2007. Op sectoraal niveau zijn (in deze CAO) op een aantal van bovenstaande punten afspraken gemaakt.

Ad 1. Financiële maatregelen op het gebied van uittreding

Prepensioen

De oude CAO's voorzagen zowel voor het bouwplaatspersoneel als het UTA-personeel in een vroegpensioenregeling. Werknemers behorend tot het bouwplaatspersoneel konden op 60-jarige leeftijd uittreden tegen 75 procent van het loon. Uittredingsleeftijd voor UTA-personeel was 62 jaar. Het vroegpensioen had geen gevolgen voor het ouderdomspensioen. De pensioenopbouw ging door tot de eerste van de maand waarin men 65 jaar wordt.

In de nieuwe CAO Bouw & UTA blijft vroegpensioen mogelijk. Voor het bouwplaatspersoneel blijft uittreden na 40 jaar werken mogelijk met 60 jaar, tegen 70 procent van het middelloon. Voor het UTA-personeel ligt de vroegpensioenleeftijd na 40 jaar werken op 62 jaar, eveneens tegen 70 procent van het middelloon. Dit kan door een combinatie van een levensloopregeling en het extra opbouwen en vervolgens naar voren halen van het ouderdomspensioen. Voor mensen die al een tijd in de bouw werken maar geen 40 jaar kunnen opbouwen, komt een overgangsregeling.

De levensloopregeling geldt voor de gehele bedrijfstak met een individuele rekening voor elke werknemer. Bijzonder is dat voor het eerst werkgevers een structurele bijdrage leveren: 1 procent van de loonsom. Werknemers leveren daarvoor twee van hun ADV-dagen in ter waarde van 0,8 procent van de loonsom.

Vorbereiding op pensioen

Werknemers van 62 jaar of ouder behorend tot het bouwplaatspersoneel hebben recht op drie dagen betaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de tijd van pensionering. Werknemers van 63 en 64 jaar behorende tot het kantoorpersoneel hebben recht op twee dagen betaald verlof voor het volgen van een dergelijke cursus.

Flexibele pensionering

Werknemers in de bouw kunnen het ouderdomspensioen in laten gaan voor of na de pensioenleeftijd doch uiterlijk bij het bereiken van de 70-jarige leeftijd.

Ad 2. Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien

De volgende maatregelen om oudere werknemers te ontzien, zijn te onderscheiden:

- ⊕ Taakverlichting
- ⊕ Werktijdverkorting
- ⊕ Taakvermindering
- ⊕ Extra verlof.

Taakverlichting

De CAO Bouw en & UTA kent een specifieke bepaling voor de GWW. Indien dat door de opdrachtgever in bestekbepalingen wordt geëist kan de arbeidstijd bij vernieuwing, onderhoud en reparatie van infrastructurele werken worden verschoven (naar de avond en of de nacht), Verschoven arbeidstijden dienen tot het hoogst noodzakelijke beperkt te worden.

De taakverlichting voor ouderen bestaat eruit dat in beginsel een werknemer van 55 jaar of ouder per jaar niet meer dan 30 weken per kalenderjaar in verschoven arbeidstijden zal werken.

Extra verlof voor ouderen

De bouwsector kent zogenaamde *senioredagen*. Dit zijn extra vakantiedagen voor werknemers van 55 jaar of ouder. Werknemers van 55 tot en met 59 jaar behorend tot het bouwplaatspersoneel hebben recht op 10 extra vakantiedagen, werknemers van 60 jaar of ouder hebben 13 extra vakantiedagen. Voor kantoorpersoneel gaat het om 9 respectievelijk 11 extra vakantiedagen. Senioredagen hoeven niet per se in vrije tijd te worden opgenomen. De werknemer kan er ook voor kiezen om deze dagen aan te wenden voor het realiseren van een vierdaagse werkweek (zie hieronder) of in te zetten voor de bijspaarmodule van de vroegpensioenregeling.

Werktijdverkorting

De CAO Bouw & UTA voorziet in een *vierdaagse werkweek* voor ouderen. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan vrijwillig verzoeken de werkweek aan te passen tot 4 dagen van 8 uur. Een dergelijk verzoek behoort de werkgever goed te keuren, tenzij redelijkerwijze bedrijfsbelangen zich hier tegen verzetten. Voor een vierdaagse werkweek gebruikt de werknemer zijn vakantie-dagen (na aftrek van zomervakantie), seniorendagen, roostervrije dagen en feestdagen. Bij een eventueel tekort kunnen dagen worden gekocht. Er blijft gewoon sprake van een vijfdaags dienstverband. Voor bouwplaatspersoneel bestaat tevens de mogelijkheid dat de werknemer in deeltijd werkzaam is.

Ad 3. Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers

De GWW kent geen specifiek arbobeleid voor ouderen. Wel is er in de sectoren de afgelopen jaren in algemene zin steeds meer aandacht voor arbeidsomstandigheden van werknemers.

Ad 4. Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd

Preventieve maatregelen richten zich onder meer op:

- ⊕ Bevordering van arbeidsmobiliteit binnen de sector
- ⊕ Integraal personeelsbeleid
- ⊕ Bevordering van nieuwe instroom
- ⊕ Stimulering van strategische personeelsplanning.

Bevorderen arbeidsmobiliteit

Veel mensen in de GWW-sector volgen een klassiek patroon: van grondwerker naar machinist naar uitvoerder naar projectleider en een enkeling vervolgens naar directeur. De sector stimuleert dit carrièrepad ook met allerlei scholingsfondsen.

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben afgesproken loopbaanoriëntatie en scholingsmogelijkheden voor werknemers te stimuleren. De organisaties vinden het daarnaast belangrijk dat werkgevers geïnformeerd worden over de positieve gevolgen die een actief loopbaanbeleid voor hun bedrijf kan hebben. Om dit alles te bereiken is in januari 2002 het Loopbaanproject Bouw van start gegaan, een pilot op het gebied van (inter)sectorale arbeidsmobiliteit. Het project heeft in 2005 een vervolg gekregen in het Loopbaantraject Bouw & Infra (zie tekstvak hieronder)

Loopbaanproject/-traject Bouw

In januari 2002 is het Loopbaanproject Bouw van start gegaan, een pilot op het gebied van (inter)sectorale arbeidsmobiliteit. In deze pilot worden diensten aangeboden die mensen begeleiden en scholen naar een nieuwe functie of baan in of buiten de bouwsector. Dit gebeurt met twee doelen voor ogen: het voorkomen van uitval van (oudere) werknemers door ziekte of WAO en het stimuleren van de werkmotivatie van het personeel. Het project is in eerste instantie gericht op alle werknemers in Noord-Holland die onder de Bouw- of UTA-CAO vallen en op de werknemers uit de steigerbranche in geheel Nederland.

De procedure is als volgt. Een werknemer of werkgever neemt contact op met een trajectbegeleider van het Loopbaanproject Bouw. De trajectbegeleider begeleidt het traject vanaf de intake via de scholing tot en met de eventuele plaatsing in een nieuwe functie bij de huidige werkgever of bij een ander bedrijf. De trajectbegeleiders werken vanuit loketten in Noord-Holland en Dordrecht. De kosten voor begeleiding en scholing worden vanuit het project betaald. De werkgever krijgt een verletvergoeding voor de werknemer die een traject volgt.

Voorbeelden van (inter)sectorale arbeidsmobiliteit uit de praktijk zijn onder meer: van metselaar naar restauratiemedewerker, van meewerkend voorman naar calculator en van steigerbouwer naar beveiligingsmedewerker.

Het project heeft een vervolg gekregen in het Loopbaantraject Bouw & Infra. Dit staat per 1 november 2005 open voor alle werknemers in de burgerlijke en utiliteitsbouw, infra en gespecialiseerde aannemerij die in Noord-Holland wonen. Per 1 juli 2006 staat het loopbaantraject open voor alle werkgevers en werknemers onder de cao bouw en zullen 28 adviescentra een landelijk dekkende voorziening bieden. (zie: www.loopbaantrajectbouw.nl).

Bevorderen nieuwe instroom

Op dit moment stromen onvoldoende jongeren in in de GWW-sector. Bovendien is het verloop onder jongere werknemers in de GWW erg hoog. Om meer jongeren aan te trekken is de sector al in 1994 de voorlichtingscampagne 'Go Infra' gestart. De campagne richt zich zowel op jongeren in het basis- en voortgezet onderwijs die gaan kiezen voor een studie en beroep, als op vakdocenten, decanen en studenten die al gekozen hebben voor een opleiding in de infrastructuur. De campagne heeft tot doel de instroom van goed opgeleide jongeren voor deze bedrijfstak in de toekomst veilig te stellen. Er is een website (go-infra.nl), die informatie biedt over projecten, beroepen en opleidingen in de grond-, water-, wegen- en spoorbouw. Daarnaast is er een voorlichtingscentrum (Fundeon), wordt aansprekend lesmateriaal ontwikkeld en worden allerlei activiteiten georganiseerd.

Scholings- en ontwikkelingsplannen

Teneinde in de gelegenheid te zijn tot het volgen van cursussen, hebben werknemers in de bouw recht op gemiddeld twee scholingsdagen per kalenderjaar met behoud van loon en bijbehorende bijdragen en premieverplichtingen.

De werkgever is verplicht in zijn onderneming een opleidings- en scholingsbeleid te voeren. Per kalenderjaar dient de werkgever een scholingsplan vast te stellen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de wensen van de werknemers.

Bewustzijn van het belang van actief leeftijdsbewust beleid

EIB verrichtte in 2004 onderzoek naar ouderenbeleid binnen individuele bedrijven in de bouwsector. In onderstaand tekstvak worden de belangrijkste resultaten weergegeven. Daaruit blijkt dat op dit moment in de bouw in de praktijk leeftijdsbewust beleid nog niet erg leeft. Het besef aan urgentie ontbreekt nog (zie onderstaand tekstvak).

Ouderenbeleid in de Bouw

Globaal worden in het onderzoek drie mogelijkheden onderscheiden om ouderen te behouden voor de sector:

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

Door om- of bijscholing kunnen mensen die lichamelijk zwaar werk doen, overschakelen naar minder belastende taken, onder meer leidinggevende of ondersteunende functies. 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. 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.

Van de drie mogelijkheden lijkt de laatstgenoemde, verbetering van arbeidsomstandigheden, het meeste perspectieven te bieden. 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.

(Bron: Sijpersma, R. (2004), 'Ouderenbeleid in de bouw', In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (2004) 4).

Conclusie

Ondanks de voorziene lichte afname van het arbeidsvolume zijn de komende jaren - mede als gevolg van de grote vervangingsvraag - in de GWW knelpunten in de personeelsvoorziening te verwachten. Met name is dat het geval bij weg- en waterbouwkundigen en weg- en waterbouwkundige ontwerpers en projectleiders (hoger opgeleiden). Relatief weinig knelpunten worden voorzien bij – de getalsmatig belangrijkere – weg- en waterbouwkundige vakkrachten (VMBO en MBO) en weg- en waterbouwkundige arbeiders (ongeschoolden). Toch zijn ook bij de vakkrachten - gezien de teruglopende leerlingaantallen in de bouwgerichte (V)MBO opleidingen – tekorten niet uit te sluiten.

Als gevolg van het fysiek zwaardere werk in de bouw (waaronder de GWW) verlaten op dit moment veel werknemers - al dan niet gedwongen - de bedrijfstak (ver) voordat ze de pensioenge-rechtigde leeftijd hebben bereikt. Dat heeft zowel kwantitatieve gevolgen (extra vervangingsvraag) als kwalitatieve gevolgen (verloren gaan van veel kennis en ervaring). Voor de sector is actief leeftijdsbewust beleid dus van groot belang.

Hoewel de mogelijkheid blijft bestaan om vervroegd (met 60 of 62 jaar) uit te treden, is het onder de nieuwe pensioenregeling financieel aantrekkelijker geworden tot het 65^{ste} jaar door te werken. Van positieve invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen is ook de mogelijkheid in de bouw van flexibele pensionering (uiterlijk op 70-jarige leeftijd). Daar staat tegenover dat de bouw momenteel nog een riant, generieke seniorenregeling (extra verlofdagen voor ouderen). Een dergelijk generieke 'ontzie' maatregel maakt ouderen voor de werkgever relatief duur (en dus minder aantrekkelijk).

Van structurele maatregelen op sectoraal niveau gericht op het blijven faciliteren van (werk en werkomgeving van) ouderen is in de sector geen sprake.

Relevant zijn verder maatregelen gericht op preventie: het sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd. Op het gebied van bevorderen van arbeidsmobiliteit is de bouwsector een voorloper. Het Loopbaanproject Bouw, een pilot op het terrein van (inter)sectorale mobiliteit krijgt in 2006 een vervolg in het (landelijk dekkende) Loopbaantraject Bouw & Infra. Hiervan gaat naar verwachting een stimulerende werking uit op om-, her en bijscholing van werknemers in de bouw. De mogelijkheden die hiervoor in de sector bestaan, worden nog onvoldoende benut.

Eenzijds moet getracht worden het zittend personeel langer fit aan het werk te houden. Anderzijds dient gezorgd te worden voor voldoende instroom van jonge werknemers. Dat vraagt om een actieve werving van leerlingen voor de op de bouw gerichte (V)MBO-opleidingen. In de GWW is de campagne 'Go Infra' hierop gericht.

Probleem is dat individuele bedrijven nog onvoldoende doordrongen zijn van het belang van actief leeftijdsbewust beleid. Er is sprake van kortetermijndenken. Men kijkt (in de personeelsplanning) doorgaans niet verder dan één of twee jaar vooruit. Het besef van urgentie ontbreekt op dit moment nog.

Literatuur en links

Literatuur

- Bouwradius/ SWB (2004). *Arbeidsmarktadvies 2005*
- CapAnalysis (2002). *Scan van de Nederlandse bouwsector in opdracht van de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa)*
- EIB (2003). *De bouwmarkt in de periode 2003-2008*
- EIB (2003). *De oudere werknemer in de bouw*
- EIB (2004). *De bouwmarkt in het najaar van 2003*
- EIB (2004). *Marktmonitor GWW april 2004*
- EIB (2004). *Vergrijzing: hét knelpunt in de bouw tot 2010*
- EIB (2005). 'De werkgelegenheid: 2005 is een omslagjaar'. IN: *Bouw/Werk 2005/1*
- EIB (2005). *De bouwmarkt in het najaar van 2004*
- EIB (2005). 'Steeds vaker 55-plussers op de bouwplaats'. IN: *Bouw/Werk 2005/4*
- EIB (2005). *Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid in 2006.*
- Ministerie van SZW (2003). *Bouwbedrijf 2003/2004. Verbindendverklaring CAO-bepalingen. CAO99922003*
- Ministerie van SZW (2003). *Bouwbedrijf UTA-personeel 2003/2004. Verbindendverklaring CAO-bepalingen. CAO99952003*
- RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*
- Sijpersma, R. (2004). *Ouderenbeleid in de bouw* In: *Arbeidsvraagstukken* , 20 (2004) 4

Interview

Bouwend Nederland – Kees Scheepens

Links

Bouwend Nederland (brancheorganisatie)	www.bouwendnederland.nl
Bouwradius (scholing)	www.bouwradius.nl
Economisch Instituut Bouwnijverheid	www.eib.nl
GWW Web	www.gwwwweb.nl
Startpagina GWW	http://weg-en-waterbouw.pagina.nl
Loopbaanproject Bouw	www.loopbaanprojectbouw.nl
Stichting Arbouw (arbeidsomstandigheden)	www.arbouw.nl

