

Samenvatting Chemie

- ⊕ De chemie is een van de belangrijkste takken van industrie in ons land. In de bedrijfstak overheerst het grootbedrijf. Werknemers zijn relatief hoog opgeleid. Belangrijke functiecategorieën zijn procesoperators, laboranten en chemici/ chemisch technologen. In de periode 2000-2004 toonde de werkgelegenheid in de sector een dalende tendens. Naast de laagconjunctuur was dit onder meer een gevolg van uitbesteding van diensten aan derden, efficiencyverbetering en concurrentie uit het buitenland.
- ⊕ In 2004 was ruim een derde van de werknemers in de chemische industrie 45 jaar of ouder. De mate waarin het personeelsbestand is vergrijsd, wijkt daarmee weinig af van het landelijk beeld.
- ⊕ Voor de periode 2005-2010 wordt bij het aantrekken van de economie weer een (lichte) werkgelegenheidsgroei verwacht. Daarnaast zal er een toenemende vervangingsvraag zijn. Probleem is dat er door de ontgroening en het minder positieve imago van de chemie steeds minder jongeren instromen in de voor de sector relevante beroepsopleidingen. Vooral voor procesoperators zijn daardoor de komende jaren knelpunten op de arbeidsmarkt te verwachten. In mindere mate geldt dat ook voor hoger opgeleid chemisch personeel.
- ⊕ De inzet van oudere werknemers kan daarom in de toekomst niet worden gemist. Echter, in de meeste gevallen heeft in 2005 reparatie plaatsgevonden van bestaande prepensioenregelingen. Ook kent een aantal bedrijven tijdelijke ouderenregelingen. Beide typen regelingen hebben een negatief effect op de arbeidsparticipatie van ouderen. Positief is wel de ontwikkeling in de richting van deeltijdpensioen bij een aantal (grotere) ondernemingen. Verder kennen op dit moment veel chemische bedrijven nog riante, generieke seniorenregelingen. Deze dragen ertoe bij dat oudere werknemers voor de bedrijven relatief duur zijn. Voor werkgevers is het daarom aantrekkelijk bij boventaligheid eerst oudere werknemers te laten uitstromen.
- ⊕ Van structurele maatregelen gericht op het blijven faciliteren van (werk en werkomgeving) van ouderen en van preventieve maatregelen is veelal geen sprake. Personeelsplanning en scholings- en ontwikkelingsplannen van de bedrijven zijn primair gericht op het (in kwantitatief en kwalitatief opzicht) op peil houden van de bezetting en minder op employability.
- ⊕ Het bewustzijn van het belang van actief leeftijdsbewust is op sectoraal niveau en binnen de grote ondernemingen zeker aanwezig (in kleinere bedrijven duidelijk minder). Zorgen voor voldoende instroom van nieuwe, jonge werknemers wordt hierbij echter net zo belangrijk, zo niet belangrijker geacht dan het langer doorwerken van ouderen. Met name voor de huidige generatie van oudere procesoperators - die nog in een zwaardere, minder sterk generationaliseerde arbeidsomgeving gewerkt hebben - is het doorwerken tot hun 65^{ste} (of nog langer) niet realistisch. Deze groep is rond hun 60^{ste} toch wel echt 'op'.

