

Samenvatting ICT

- ⊕ In de ICT-sector is onderscheid te maken tussen hardware-, software- en telecombedrijven. De sector kent naast een aantal (zeer) grote ondernemingen ook veel MKB.. Het gaat om een kennisintensieve sector. Belangrijke sectorspecifieke beroepsgroepen zijn programmeurs (MBO), (technisch) systeemanalisten (HBO) en informatici (WO). ICT-ers zijn zowel werkzaam binnen de ICT-sector (als daarbuiten. Na een stormachtige ontwikkeling in de periode 1996-2001 volgden in de jaren 2002-2003 een stagnatie en daling van de werkgelegenheid voor de totale groep werkzame ICT-ers.
- ⊕ Van alle werkzame ICT-ers was in 2004 41% jonger dan 35 jaar en ruim een vijfde (23%) 45 jaar of ouder. ICT-ers werkzaam in de ICT-sector waren gemiddeld genomen iets jonger dan hun collega's daarbuiten. Van ernstige vergrijzing is dus geen sprake. De trend van outsourcing van 'eenvoudig' ICT-werk naar lagelonenlanden leidt in de toekomst vermoedelijk wel tot een verschuiving van de leeftijdsverdeling van ICT-ers in opwaartse richting.
- ⊕ De verwachting is dat de werkgelegenheid voor ICT-ers de komende jaren weer zal aantrekken. Het jaar 2004 liet alweer een lichte groei van de werkgelegenheid zien. Hoewel - als gevolg van de verzadigde markt en de concurrentie van lagelonenlanden - de groei niet meer zo uitbundig zal zijn als in het verleden, zal deze vermoedelijk wel bovengemiddeld zijn. De vervangingsvraag zal - gezien het op dit moment relatief jonge personeelsbestand - naar verhouding gering zijn.
- ⊕ Het probleem in de toekomstige personeelsvoorziening in de ICT is vooral kwalitatief van aard. Naar verwachting zullen forse overschotten aan MBO'ers gepaard gaan met aanzienlijke tekorten aan hoger opgeleiden.
- ⊕ Op dit moment is er één CAO die voor meerdere ICT-bedrijven (met name hardware) geldt: de Informatie, Communicatie en Kantoormachine (ICK) CAO (2004-2006). Belangrijk is verder de KPN CAO (2006-2008). Daarnaast is er een aantal andere bedrijfs-CAO's. Kleinere ICT-bedrijven hebben doorgaans geen CAO.
- ⊕ In de ICK-sector en bij KPN bestaat op dit moment nog steeds de mogelijkheid om eerder dan op 65-jarige leeftijd uit te treden (61 jaar resp. 62 en 4 maanden). In de software bestaat deze mogelijkheid meestal niet. KPN kent verder een functioneel leeftijdsontslag voor een aantal specifieke werknemers. Dergelijke regelingen zijn van negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen. Positief effect heeft de mogelijkheid bij KPN door te werken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
- ⊕ Zowel de ICK-CAO als de KPN-CAO kent een aantal generieke 'ontzie' maatregelen voor ouderen (taakverlichting, extra verlof). Deze maken oudere werknemers voor de werkgever duurder en kunnen in strijd zijn met de Wet gelijke behandeling o.g.v. leeftijd bij de arbeid. Zowel in de ICK-sector als bij de KPN staan deze maatregelen momenteel ter discussie.
- ⊕ Hoewel de ICK-CAO en KPN-CAO wel aandacht besteden aan maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van ouderen en op preventie (sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd), gaat het daarbij niet om harde afspraken. In de praktijk kennen de meeste grote bedrijven (ook in software en de rest van de telecom) veelal wel scholings- of (persoonlijke) ontwikkelingsplannen.
- ⊕ Vergrijzing wordt in de ICT (met name in de software) als een minder groot probleem ervaren dan in andere sectoren. Voor een deel is dit gevolg van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, deels speelt in de software (en telecom) speelt hierbij ook de lage sectorale organisatiegraad een rol. Het ontbreekt aan een 'sturingsmechanisme'.

