

Samenvatting Grond-, Weg- en Waterbouw

- ✦ 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 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.
- ✦ 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.

