

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

VERGRIJZINGSCENARIO Chemische Industrie

JANUARI 2006



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	7
✦ <i>Aantal arbeidsorganisaties</i>	7
✦ <i>Omvang en samenstelling personeelsbestand</i>	7
✦ <i>Werkzame personen en leeftijd</i>	8
✦ <i>Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand</i>	9
Werkgelegenheid in de toekomst	10
✦ <i>Uitbreidingsvraag</i>	10
✦ <i>Vervangingsvraag</i>	10
Arrangementen met effect op arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers	11
✦ <i>Financiële maatregelen op het gebied van uittrekking</i>	13
✦ <i>Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien</i>	13
✦ <i>Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers</i>	13
✦ <i>Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd</i>	13
✦ <i>Bewustzijn binnen sector van belang van actief leeftijdsbewust beleid</i>	15
Conclusie	16
Literatuur en links	17



Samenvatting

- ⊕ 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 gerationaliseerde 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'.

Algemeen

De chemische industrie is een van de belangrijkste industriële bedrijfstakken in Nederland. Zij neemt 15 procent van de totale industriële productie voor haar rekening en vertegenwoordigt 10 procent van de werkgelegenheid in de industrie. Het aandeel in de industriële export en investeringen bedraagt 20 respectievelijk 25 procent.

De chemische industrie maakt deel uit van de procesindustrie. Hieronder vallen ondernemingen die in een min of meer continu productieproces via chemische, fysische of mechanische weg de samenstelling of de vorm van grondstoffen veranderen. Tot de procesindustrie behoren naast de chemie nog andere (deel)sectoren, zoals de aardolie-industrie, voeding- en genotsmiddelenindustrie en papierindustrie.

Globaal is in de chemische industrie onderscheid te maken tussen de basischemie en de fijnchemie:

- ⊕ In Nederland is vooral de productie van zogenaamde basischemicaliën belangrijk. Ruim 60 procent van de totale chemische productie bestaat uit grondstoffen (zoals etheen en propaan waaruit allerlei plastics gemaakt worden) en halffabrikaten (zoals kunstharsen). Kenmerkend voor de basischemie is de fabricage van grote hoeveelheden, lage verkoopprijzen per gewichtseenheid en relatief kleine winstmarges.
- ⊕ Het overige deel van de chemische productie in Nederland bestaat uit fijnchemie (eindproductenchemie). Daarbij gaat het onder meer om pigmenten, bestrijdingsmiddelen, zeep, wasmiddelen, parfum, reuk- en smaakstoffen, geneesmiddelen en verven. In deze deelsector zijn de geproduceerde hoeveelheden naar verhouding klein en de winstmarges relatief hoog. De fijnchemie is naar verhouding arbeidsintensiever dan de basischemie.

Soms wordt ook de rubber- en kunststoffenindustrie gerekend tot de sector chemie. Indien niet anders vermeld beperken we ons in dit scenario tot de beperktere definitie van de chemische industrie (basischemie en fijnchemie).

(Veranderende) eisen aan personeel

De chemie is een hoogwaardige technologische industrie. Daarnaast is de ontwikkeling van nieuwe producten, markten en productietechnieken van levensbelang. De werknemers in de chemische sector zijn dan ook relatief hoog opgeleid. (Bron: www.vnci.nl; VNCI (2004). *Feiten en cijfers over de Nederlandse chemische industrie 1994-2004*).

Belangrijke technische functiecategorieën binnen de chemische industrie zijn:

- ⊕ Procesoperators (m.n. MBO)
- ⊕ Laboranten (m.n. HBO)
- ⊕ Chemici en chemisch technologen (WO)

In de chemische sector is rationalisering (mechanisering en automatisering) aan de orde van de dag. Een andere ontwikkeling is uitbesteding van (eenvoudige) onderhoudswerkzaamheden aan derden. Een en ander leidt ook in kwalitatief opzicht tot verschuivingen in de personeelsbehoefte. De vraag naar hoger gekwalificeerd personeel neemt toe (voor procesoperators VAPRO B/C in plaats van VAPRO A).

Organisatieontwikkeling

In de chemie is voor procesoperators veelal sprake van volcontinuïensdienst (vaak vijfploegendienst van 33,6 uur per week). Ander personeel werkt vooral in dagdienst. De werkdruk verschilt per bedrijf. Ook is er verschil in werkdruk tussen de piekperiodes en de tussenliggende periodes. Er zijn signalen dat de werkdruk in de sector als geheel toeneemt, met name in de operationele dienst. Dat

blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat werknemers moeite hebben hun verlofdagen op te maken. Overigens leidt een en ander niet tot extra ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid. Beiden zijn in de sector relatief laag. Hetzelfde geldt voor de uitstroom naar andere sectoren. Personeel in de chemie blijkt nogal honkvast te zijn (zie ook verderop).

De volcontinuïensdienst van het operationeel personeel beperkt de mogelijkheden voor deeltijdwerk (voor ouderen). Binnen de sector wordt overigens wel nagedacht over een andere planning van de werkzaamheden. Er worden studies gedaan naar arbeidstijdmanagement (ATM). Doel van ATM is het op een zo optimaal mogelijke wijze afstemmen van werkaanbod en personele inzet in de tijd.

Werkgelegenheid nu

Aantal arbeidsorganisaties

Het aantal arbeidsorganisaties in de chemische industrie is relatief beperkt. Volgens opgave van brancheorganisatie VNCI waren er in ons land in 2004 zo'n 400 chemische bedrijven (met meer dan tien werknemers). Daarnaast houdt een aantal kleinere bedrijven zich bezig met de vervaardiging van chemische producten. (Bron: VNCI (2004). *Feiten en cijfers over de Nederlandse chemische industrie 1994-2004*). Het LISA-vestigingenregister telde in 2004 in de ruimer gedefinieerde sector 'chemische, rubber- en kunststoffenindustrie' in totaal zo'n 2.400 bedrijfsvestigingen (inclusief vestigingen met minder dan 10 werknemers). Het merendeel van de werknemers in de chemie is werkzaam in bedrijven met 100 of meer werkenden. Clusters van chemische bedrijven zijn te vinden in de nabijheid van de havens van Rotterdam, Terneuzen en Delfzijl als ook in Limburg, Moerdijk, Amsterdam en Arnhem. Belangrijke chemische ondernemingen in ons land zijn onder meer Akzo Nobel, DSM/SABIC en Shell.

Omvang en samenstelling personeelsbestand

Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de chemische sector (in voltijdbanen) in de periode 2000-2004 weer.

*Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de chemische industrie (in voltijdbanen) naar deelsector, 2000-2004**

(Deel)sector	Voltijdbanen *1000				
	2000	2001	2002	2003	2004
Basischemie	32,0	31,9	31,6	30,7	29,9
Fijnchemie	40,4	41,0	40,7	39,2	38,3
Totaal	72,4	72,9	72,2	69,8	68,1

* Aantallen in 2003 en 2004 zijn ramingen.

Bron: CPB (2003). *In focus: the chemical and plastics industry in the Netherlands 2002-2004*.

In 1998 en 1999 bedroeg het aantal voltijdbanen nog zo'n 74.000. In 2000 vond een daling plaats naar 72.400. De twee daaropvolgende jaren laten een zekere stabilisatie zien. In 2003 en 2004 daalde de werkgelegenheid verder. In 2004 zouden er naar schatting van het CPB in de chemische sector nog maar zo'n 68.100 voltijdbanen zijn.

Naast de laagconjunctuur vormen uitbesteding van diensten aan derden en efficiencyverbetering (meer productie door minder mensen) een verklaring voor de dalende werkgelegenheid. In sommige chemische bedrijven wordt, vergeleken met een aantal jaren geleden, met de helft van de bezetting tweemaal zoveel geproduceerd. (Bron: VNCI (2004). *Feiten en cijfers over de Nederlandse chemische industrie 1994-2004*). Een andere verklaring voor de dalende werkgelegenheid is de toenemende concurrentie uit het buitenland (onder meer China en India).

Ruim de helft van de werkenden (56 procent van de voltijdbanen) is werkzaam in de fijnchemie, de rest (44 procent) in de basischemie.

Het aantal mensen met een HBO- of universitaire opleiding, werkzaam in de Nederlandse chemische industrie, bedraagt 28 procent. Dit is beduidend hoger dan het percentage (17 procent) voor de totale Nederlandse industriesector. (Bron: VNCI (2004). *Feiten en cijfers over de Nederlandse chemische industrie 1994-2004*)

Werkzame personen en leeftijd

De volgende tabel geeft de verdeling van de 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.

Werkzame beroepsbevolking (> 12 uur per week) in chemische industrie naar geslacht, leeftijd en arbeidsduur (1999-2004)

<i>Chemische industrie</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
naar geslacht (%)					
· man	80	78	76	78	79
· vrouw	20	23	24	23	21
naar leeftijd (%)					
· tot 25 jaar	6	5	7	5	5
· 25 tot 35 jaar	27	28	25	24	23
· 35 tot 45 jaar	34	35	33	33	35
· 45 tot 55 jaar	26	22	25	25	27
· 55 jaar en ouder	8	10	11	14	10
naar arbeidsduur (%)					
· 12 tot 20 upw	0	2	3	0	0
· 20 tot 35 upw	19	19	18	19	18
· 35 of meer upw	80	79	79	80	80

Bron: CBS Statline (CBS, Enquête Beroepsbevolking)

Uit de tabel is het volgende af te leiden:

- Van de in de chemische industrie werkzame personen was in 2004 ruim driekwart (79 procent) man. In 2000 was dit nog 80 procent. Het aandeel vrouwen neemt dus iets toe.
- **Ruim een derde (37 procent) van de in de chemische industrie werkzame personen was in 2004 45 jaar of ouder (tegen 34 procent in 2000).**
- Het aantal jongeren toont een dalende tendens. In 2004 was 5 procent van de werkzame personen jonger dan 25 jaar. In 2000 was dat nog 6 procent.
- In 2004 werkte een vijfde van de in de chemische industrie werkzame personen 20 tot 35 uur per week en vier vijfde 35 uur of meer. In deze verhouding is de afgelopen jaren weinig veranderd.

Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand

De mate waarin het personeelsbestand in de chemische industrie is vergrijsd, wijkt niet veel af van het landelijke beeld. De relatieve score op de indicator 'aandeel 50+' is 97 bij een landelijk gemiddelde van 100. De score van de chemische industrie is daarmee hoger dan die van de voedingsmiddelenindustrie (90), vergelijkbaar met die van de metaalektro (98) en lager dan die van de overige industrie (116). (Bron: RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*). Er zijn wel verschillen per bedrijf. In de oude chemische industrieën ligt de gemiddelde leeftijd hoger dan in nieuwe bedrijven.

Personeel in de chemie is honkvast. Vaak is werken in de chemie een bewuste keuze. Veelal blijft men het gehele arbeidsleven binnen de sector maar ook binnen hetzelfde bedrijf werkzaam. Voor procesoperators is daarbij sprake van een vast carrièrepatroon. Dat begint bij leerling-operator en eindigt meestal bij hoofdoperator. Een beperkt aantal groeit door tot een leidinggevende functie bijvoorbeeld wachtchef (coördinator van operators in ploegdienst). Sommige werknemers die tegen hun top aan zitten en geen verdere carrière kunnen maken, kijken wel om zich heen. Redenen om ergens anders te gaan werken liggen vooral in arbeidsvoorwaardelijke sfeer (het elders beter kunnen verdienen) en 'pionieren' (meehelpen een nieuw bedrijf op te zetten). Als men vertrekt, dan is dat meestal naar een ander chemisch bedrijf. Men blijft dus voor de sector behouden.

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

De chemie is een sterk conjunctuurgevoelige sector. Na een daling van de werkgelegenheid in de periode 2000-2004 verwacht ROA bij een aantrekkende economie voor de periode 2005-2010 een werkgelegenheidsgroei in de chemie (inclusief rubber- en kunststoffenindustrie) van jaarlijks gemiddeld 0,9 procent (bij een landelijk gemiddeld van 1,0 procent). (Bron: ROA (2005). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*).

Vervangingsvraag

De chemie kent nu al een relatief grote vervangingsvraag. Met name geldt dat voor procesoperators. Vacatures ter vervanging van uittreedende procesoperators kunnen chemische bedrijven doorgaans moeilijk vervullen. Wanneer vanaf 2006 de babyboomgeneratie met pensioen gaat, zal de vervangingsvraag alleen maar toenemen. Probleem is dat er door de ontgroening en het relatief negatieve imago van de chemie steeds minder jongeren instromen in de voor de sector relevante opleidingen.

Een en ander zal de komende jaren leiden tot serieuze problemen in de personeelsvoorziening. ROA heeft de totale vervangingsvraag in de periode 2003-2008 becijferd op ruim 8.200 procesoperators. Daar zou een aanbod tegenover staan van slechts 1.600 schoolverlaters. (Bron: ROA (2003). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*). Aangemerkt daarbij moet wel worden dat het om BOL-leerlingen gaat. Daarnaast is er instroom van mensen vanuit andere sectoren die een opleiding via een BBL-traject volgen.

In de procesindustrie als geheel gaan volgens OVP de komende vijf jaar bijna 30.000 medewerkers met de VUT of met pensioen. Circa de helft daarvan wordt vervangen door nieuwe medewerkers. (Bron: OVP (2004). *Marktmonitor Procesindustrie 2004*).

De instroom in de universitaire (technisch) chemische opleidingen neemt sinds 2003 na een jarenlange daling weer geleidelijk toe. Het is nog afwachten of dit een structurele ontwikkeling is. Omdat de gemiddelde studieduur 5,5 jaar is, zal bij gelijkhoudende trend bovendien pas vanaf 2010 een toename van afgestudeerden merkbaar zijn (Bron: VNCI (2005). *Jaarverslag 2004*). Dat betekent dat tot die tijd uitstromende oudere hoger opgeleide werknemers lastig te vervangen zijn. Al met al zijn ook voor hoger opgeleide chemisch personeel de komende jaren knelpunten op de arbeidsmarkt te verwachten. De tekorten zullen echter niet zo groot zijn als voor de procesoperators.

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 vervroegd 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).

De chemische industrie kent geen CAO op bedrijfstakniveau. De meeste chemische ondernemingen hebben wel een bedrijfs-CAO. Daarin worden op (een aantal van) bovenstaande punten per onderneming afspraken gemaakt tussen de sociale partners.

Ad 1. Financiële maatregelen op het gebied van uittreding

Prepensioen

In de meeste chemische bedrijven bestonden VUT/-prepensioenregelingen waardoor men op 60- of 62-jarige leeftijd kon uittreden. Verandering van deze regelingen als gevolg van de nieuwe fiscale wetgeving en de invoering van de levensloopregeling zijn in 2005 belangrijke onderwerpen geweest op de agenda van het CAO-overleg van de chemische bedrijven. In de meeste gevallen resulteerde dit in 'reparatie' van bestaande regelingen, waardoor het voor werknemers mogelijk blijft met 60 of 62 jaar te stoppen.

Een voorbeeld is DSM/SABIC Limburg. Via de Pre-pensioenspaarregeling (PPS) DSM Limburg BV konden medewerkers sparen om het arbeidsproces eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar te verlaten. De mogelijkheid bestond op 62-jarige leeftijd uit te treden tegen 75 procent van het laatst betaalde loon. In 2002 is tussen werkgevers en werknemers een akkoord gesloten dat voor de toekomst - onder financiële randvoorwaarden – voorzorg in een verhoging van het ouderdomspensioen en een verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 naar 62 jaar. Tijdens de onderhandelingen in 2005 voor een nieuwe CAO bij DSM/SABIC Limburg stond dit zogenaamde Grand Design Pensioenen echter weer ter discussie. De te verwachten belastingwijzigingen per 1 januari 2006, nieuwe regels op het gebied van pensioenaanspraken en nieuwe boekhoudeisen maakten deze afspraken volgens de werkgevers onuitvoerbaar. In de onderhandelingen hebben de werkgevers lang vastgehouden aan het invoeren van een levensloopregeling als alternatief voor de bestaande prepensioenregeling. Werknemers daarentegen wilden zoveel mogelijk van de reeds afgesproken pensioenverbetering realiseren en de prepensioenregeling via een 'versleemodel' (reparatieplan') zoveel mogelijk handhaven. Op 10 juni 2005 werd een principeakkoord bereikt over een nieuwe CAO (looptijd 1 januari 2005 – 1 april 2006). Uiteindelijk resultaat is dat voor 90 procent van de werknemers die volledig deelnemen aan de prepensioenregeling de vervroegde uitstapmogelijkheid bij 62 jaar met behoud van 75 procent van het laatst betaalde loon blijft bestaan. De resterende 10 procent (jongeren) komt gemiddeld uit op 62,5 jaar. Verder krijgen gepensioneerden na hun 65^{ste} meer uitgekeerd dan onder de oude regeling.

Deeltijdpensioen

Er is een ontwikkeling in de richting van deeltijdpensioen voor ouderen in ploegendienst. Met name is dat het geval bij de grote (multinationale) bedrijven. In een aantal CAO's zijn afspraken hierover vastgelegd. Wel vaak met de toevoeging: zolang de bedrijfsvoering het toelaat.

Demotie

Een aantal CAO's bevat regelingen over demotie. Veelal met de toevoeging 'op verzoek van het bedrijf'. In de praktijk wordt het ook vaak zo gespeeld alsof het verzoek van de werkgever komt.

Tijdelijke ouderenregelingen

Bij reorganisaties in de chemie wordt het ouderen vaak tijdelijk extra aantrekkelijk gemaakt vervroegd uit te treden. Een voorbeeld is de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) van DSM/SABIC Limburg. Volgens de oude CAO (CAO DSM Limburg BV 2004) konden medewerkers die in 2004 of 2005 60 jaar werden, vervroegd uittreden. Voor de hoogte van deze '60-jarigenregeling' vormde de PPS de grondslag. Net als bij de PPS werd een uitkering van 75 procent bruto van het laatst verdiende loon gegarandeerd. Daarnaast werd een uitkering verstrekt van € 250 per maand, van datum einde dienstverband tot 62 jaar. Vanaf 62 jaar gold vervolgens de reguliere PPS-regeling. Deze regeling is (met inachtneming van de hierboven beschreven wijzigingen van de prepensioenregeling) in de nieuwe CAO overeind gehouden. De TOR leeftijd is zelfs verlaagd naar 58 jaar (dat wil zeggen 4 jaar voor het prepensioen).

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

In een aantal CAO's is een bepaling opgenomen over overwerk. Zo kan volgens de CAO van DSM/ SABIC Limburg de medewerker van 55 jaar en ouder als regel niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

In de praktijk worden binnen de ploegen oudere werknemers soms (enigszins) ontzien. Dat is afhankelijk van de onderlinge solidariteit binnen de ploeg. Formeel is hierover in CAO's niets vastgelegd.

Werktijdverkorting

Er is een ontwikkeling in de richting van deeltijdwerken/ deeltijdpensioenen voor ouderen in ploegendienst (zie boven). Als voorbeeld weer DSM/ SABIC Limburg. Ouderen kunnen vanaf 58 jaar een dag per week minder gaan werken, waarbij werknemer en werkgever ieder een halve dag voor hun rekening nemen

Extra verlof voor ouderen

Veel chemische bedrijven kennen op dit punt momenteel een (riante) regeling. Probleem is echter de nieuwe Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Regelingen voor seniorendagen zal men in de toekomst vermoedelijk dan ook anders moeten gaan invullen (meer in de vorm van levensfasegericht personeelsbeleid).

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

Wat taak- en functieroulatie betreft, komt het binnen chemische bedrijven wel voor dat een oudere operator paneloperator wordt. Dat is fysiek minder belastend (maar psychisch/ mentaal wel zwaarder). Afspraken op dit punt zijn niet in CAO's opgenomen.

Verder zijn er in de sector enkele experimenten met zelfsturende teams.

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.

Bevordering arbeidsmobiliteit

Van specifiek mobiliteitsbeleid is in de sector – afgezien van momenten van reorganisaties – geen sprake. Mobiliteitsbeleid is ook een dilemma voor de HRM-afdelingen van chemische bedrijven. In principe is mobiliteitsbeleid voor werknemers een goede zaak. Mobiliteitsbeleid zou echter ook (het stimuleren van) vertrek van personeel naar elders kunnen inhouden. Dat is niet gewenst gezien de grote vervangingsvraag/ problemen in de sector om de instroom (kwantitatief en kwalitatief) op peil te houden.

Bevordering van instroom

De chemie heeft nog steeds te kampen met een negatief imago bij jongeren. Om dit beeld bij te stellen heeft de sector een beroepensite (www.feelthechemistry.nl) in het leven geroepen. Deze website is gebouwd om leerlingen, maar ook decanen, docenten, ouders en andere belangstellenden, een duidelijk beeld te geven van wat chemie inhoudt, welke activiteiten er zijn in de chemische industrie en welke beroepsmogelijkheden er zijn na een voltooide opleiding. De site is tot stand gekomen op initiatief van de volgende organisaties: Stichting Communicatie Centrum Chemie (C3), Koninklijke Nederlandse Chemische Vereniging (KNCV), Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie (VNCI) en VAPRO-OVP (de human resource developers in de procesindustrie).

Strategisch personeelsbeleid

(Vorm en inhoud van) de personeelsplanning verschilt van bedrijf tot bedrijf, maar is met name gericht op het op peil houden van de bezetting (kwalitatief en kwantitatief) en minder op employability. In CAO's zijn hier meestal geen afspraken over opgenomen.

Scholings- en ontwikkelingsplannen

Vaak zijn er wel scholingsplannen, maar die zijn meer vanuit het bedrijfsbelang/ de bedrijfsvoering opgezet dan vanuit het belang van de individuele werknemer (bijvoorbeeld bijscholing die nodig is omdat er nieuwe installatie komt/ is). Ook hier geldt dat de situatie van bedrijf tot bedrijf verschilt en dat de plannen vaak zijn opgezet vanuit het bedrijfsbelang/ de bedrijfsvoering, niet vanuit het individu. Scholings- en ontwikkelingsplannen zijn met name gerelateerd aan (veranderingen in) productieprocessen en het kwalitatief op peil houden van de bezetting. Er is minder aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, employability e.d. Weliswaar zijn hierover in een aantal CAO's afspraken gemaakt en zijn er doorgaans ook wel faciliteiten, maar de animo van werknemers is in het algemeen gering.

Verlofregelingen

Er is een aantal CAO's op basis waarvan men door inlevering van een deel van het salaris extra verlof kan kopen (ongeacht de leeftijd).

Bewustzijn binnen sector van noodzaak van actief leeftijdsbewust beleid

Komende jaren zal in de chemische industrie sprake zijn van een grote uitstroom van ouderen gecombineerd met onvoldoende instroom van jongeren. Bewustzijn van deze problematiek is bij de koepelorganisaties in de sector (werkgevers- en werknemersorganisaties, VAPRO-OVP et cetera) duidelijk aanwezig. Op het niveau van de individuele bedrijven zijn er verschillen. Grotere bedrijven zijn er veelal actief mee bezig. Met name de grote multinationale bedrijven zijn voortrekkers. Bij kleinere bedrijven is dat veel minder het geval. Daar wordt het probleem in veel gevallen onvoldoende onderkend of voor zich uitgeschoven.

Binnen HRM-afdelingen krijgt met name het (zowel kwantitatief als kwalitatief) op peil houden van de nieuwe instroom de nodige aandacht, meer dan het langer doorwerken van ouderen. Het is volgens sociale partners ook niet echt realistisch te denken dat men mensen in de volcontinuïensdienst tot hun 65^{ste} (of nog langer) kan laten doorwerken. De meeste procesoperators zijn rond hun 60^{ste} toch echt wel 'op'. Dat geldt zeker voor de huidige generatie ouderen, die in een andere, zwaardere (want minder gerationaliseerde) tijd in de chemie heeft gewerkt dan de jongeren.

Conclusie

Bij ongewijzigd beleid zijn in de chemische industrie als gevolg van de verwachte (conjunctureel bepaalde) uitbreidingsvraag en grote vervangingsvraag op middellange termijn tekorten aan arbeidskrachten te verwachten. Dat geldt met name voor procesoperators. Maar ook voor hoger opgeleid personeel zullen er - zij het op beperktere schaal - tekorten gaan ontstaan. De voor de sector relevante technische opleidingen zullen – als gevolg van ontgroening en minder positieve imago van chemie onder jongeren - de komende jaren (bij lange na) niet voor voldoende nieuwe werknemers kunnen zorgen.

De inzet van oudere werknemers kan daarom in de toekomst niet worden gemist. Echter, de CAO-onderhandelingen in 2005 hebben bij de meeste ondernemingen geresulteerd in reparatie van de 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 riant, 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 (al dan niet via een tijdelijke ouderenregeling) 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. Faciliteiten voor scholing en ontwikkeling zijn er doorgaans wel, maar de animo van werknemers is in het algemeen niet erg groot.

Bij dit alles moet wel worden bedacht dat voor de huidige generatie van oudere procesoperators - die nog gewerkt hebben in een zwaardere, minder sterk gerationaliseerde arbeidsomgeving – het moeilijk zal zijn langer door te werken. Voor de groep jongere operators is dat (in principe) minder problematisch. Langer doorwerken van deze groep biedt echter pas op de wat langere termijn soelaas.

Daarom zal in de sector het vizier ook en vooral gericht moeten zijn op het zorgen voor voldoende nieuwe instroom van jonge medewerkers. De sector zal zich meer moeten richten tot de potentiële doelgroep. Het nog steeds niet al te positieve imago van de chemie (en exact/techniek in het algemeen) onder jongeren zal moeten worden bijgesteld. Daarnaast is het zaak andere bronnen aan te boren. Chemie kan voor mensen best een tweede keus zijn. Werkenden zonder chemische opleiding maar wel met een technische ondergrond zouden (na bijscholing) goed inzetbaar zijn in de sector.

Literatuur en links

Literatuur

- CPB (2003). *CPB Memorandum 67. In focus: The chemical and plastics industry in the Netherlands 2002-2004.*
- CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland. Productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040.*
- DSM Human Resources Services (2005). *CAO Special.*
- Research voor Beleid (2002). *Arbeidsradar Academici in de chemie.*
- Dijk 12 (2002). *Arbeidsradar Procesoperators in de chemie.*
- OVP (2004). *Marktmonitor Procesindustrie 2004.*
- Research voor Beleid en EIM (2005). *De arbeidsmarkt voor gekwalificeerd personeel in Zuid-Holland in 2008.*
- ROA (2003). *De arbeidsmarkt naar beroep en opleiding tot 2008.*
- ROA (2005). *De arbeidsmarkt naar beroep en opleiding tot 2010.*
- RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging.*
- VAPRO (2004). *Arbeidsmarktadvies 2004/ 2005.*
- VNCI (2004). *Feiten en cijfers over de Nederlandse chemische industrie 1994-2004.*

Interviews

- AWVN – Huub in 't Panhuis
- FNV Bondgenoten – Egbert Schellenberg

Links

KNCV (beroepsorganisatie)	www.kncv.nl
VAPRO-OVP (kennis- en opleidingscentrum)	www.vapro-ovp.com
VNCI (brancheorganisatie)	www.vnci.nl

