

Trends op de bouwarbeidsmarkt

2017 - 2022



Trends op de bouwarbeidsmarkt

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

December 2017

Trends op de bouwarbeidsmarkt

2017-2022

Inhoudsopgave	
Voorwoord	7
Algemeen beeld	9
Samenvatting	15
1 Inleiding	23
2 Schaarste op de bouwarbeidsmarkt	25
2.1 Vraag naar arbeid	25
2.1.1 Ontwikkelingen 2008-2017	25
2.1.2 Actuele ontwikkelingen	30
2.1.3 Toekomstige arbeidsvraag	32
2.1.4 Natuurlijke uitstroom	38
2.1.5 Totale benodigde instroom in de komende jaren	39
2.2 Aanbod van arbeid	40
2.2.1 Instroom vanuit de opleidingen	41
2.2.2 Werklozen in de bouw	44
2.2.3 Buitenlandse arbeidskrachten	48
2.2.4 In- en uitstroom van en naar andere bedrijfstakken	51
2.3 Opgave in de komende jaren	53
3 Flexibilisering	55
3.1 Feitelijke ontwikkeling	56
3.2 Verklarende factoren	62
3.3 Toekomstbeeld	70
4 Vitaliteit in de bouw	75
4.1 Arbeidsrisico's en vergrijzing in de bouw	75
4.2 Beeld naar beroepen	80
4.3 Beleidsmaatregelen ter bevordering van vitaliteit	83
4.3.1 Arbeidsomstandighedenbeleid en regelgeving	84
4.3.2 Loopbaanontwikkeling en HRM-beleid	87
4.3.3 Vroegpensioenregelingen	90
Literatuur	93
EIB-publicaties	95

Voorwoord

In deze studie wordt ingegaan op belangrijke trends op de bouwarbeidsmarkt aan de hand van drie thema's: schaarste, flexibilisering en vitaliteit. Deze thema's zijn actueel en van betekenis voor zowel partijen in de bouwsector als daarbuiten. Deze publicatie, die ook de aanleiding is geweest om een congres hierover te organiseren, is de eerste in een reeks. Het is de bedoeling jaarlijks over de ontwikkelingen op de bouwarbeidsmarkt te rapporteren, waarbij voortdurend inzicht wordt opgedaan en waarbij we systematisch kunnen werken aan verbetering van gegevens en hoe deze het best zijn te interpreteren.

De publicatie is verricht in opdracht van cao-partijen Bouw & Infra. Aan het hoofdstuk over vitaliteit is een bijdrage geleverd door Vollandis. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de publicatie en de daarin getrokken conclusies berust volledig bij het EIB.

Ik hoop dat wij met deze publicatie en het opstarten van deze reeks over belangrijke ontwikkelingen op de bouwarbeidsmarkt zowel de paritaire organisaties in de bouw als diverse stakeholders uit de omgeving van de bouw kunnen ondersteunen bij het formuleren van het strategisch beleid rond de belangrijke dossiers op de bouwarbeidsmarkt.

Taco van Hoek
directeur EIB

Algemeen beeld

Schaarste zet in op de bouwmarkt

De bouwmarkt maakt turbulente tijden mee. Na zes jaar van crisis en een enorm verlies aan arbeidsplaatsen, is binnen enkele jaren de situatie drastisch omgeslagen. De werkloosheid is fors gedaald en het aantal vacatures is explosief toegenomen. Personeelsschaarste is na enkele jaren van herstel het sleutelwoord geworden op de bouwmarkt. Dit terwijl de werkgelegenheid nog lang niet terug is op het niveau van voor de crisis. Waar zijn de arbeidskrachten dan gebleven die er voor de crisis nog waren?

Een eerste conclusie die in deze studie wordt getrokken, is dat een belangrijk deel van het verlies aan banen door natuurlijke in- en uitstroom is opgevangen. In de uitvoerende bouw zijn in de periode 2009-2016 in totaal 60.000 arbeidsplaatsen van werknemers en zelfstandigen verdwenen. Hiertegenover stond een natuurlijke instroom van naar schatting bijna 35.000 jonge mensen. Dit verklaart per saldo ongeveer 40% van het banenverlies. Dit deel is derhalve niet meer beschikbaar voor de bouwmarkt.

Het wel aanwezige potentieel zit in aanpalende sectoren die eerder uit de crisis kwamen en in beperkte mate nog in de werkloosheid. Vanuit deze kanalen is de afgelopen anderhalf jaar ook weer groei van de werkgelegenheid gerealiseerd, terwijl de instroom vanuit de opleidingen nog steeds achterblijft bij de natuurlijke uitstroom.

Kort na de crisis kon de snelle productiegroei nog worden opgevangen door productiviteitsgroei. Dit is een fenomeen dat tijdens opgaande conjunctuurgolven steeds wordt waargenomen. Het heeft te maken met de projectgebonden productie die in tijden van aantrekkende vraag tot een meer doelmatige personeelsinzet leidt. Na de scherpe terugval in productiviteit tijdens de crisis kon via dit kanaal in de afgelopen jaren ook weer veel extra productie worden gerealiseerd en dit heeft ook een grote rol gespeeld bij het herstel van winstgevendheid van de bouwbedrijven. De arbeidsproductiviteit ligt inmiddels weer boven het niveau van voor de crisis - toen er ook sprake was van hoogconjunctuur in de bouw - zodat dit kanaal gaandeweg is uitgeput om veel extra productie mogelijk te maken. De productiegroei die vanuit de vraagzijde op de bouw afkomt en die robuust is te noemen, zal in belangrijke mate dan ook gerealiseerd moeten worden met extra arbeidskrachten.

Instroombehoefte van ruim 70.000 arbeidskrachten

Voor de periode 2017-2022 wordt rekening gehouden met een benodigde extra arbeidscapaciteit van ruim 30.000 arbeidsjaren in de totale bouwnijverheid en ook nog eens een vervangingsvraag van 43.000 arbeidsjaren. Het gaat dan om een totale instroombehoefte van ruim 70.000 arbeidskrachten, waarvan ongeveer de helft zal neerslaan in de uitvoerende bouw. Waar moet deze arbeidscapaciteit nu vandaan komen?

Via de opleidingen moet ongeveer 45% van de benodigde instroom gerealiseerd kunnen worden. Dit betekent wel dat het aantal jonge mensen dat vanuit de opleidingen instroomt sterk zal moeten groeien in de komende jaren. Er zijn echter ook goede redenen om aan te nemen dat deze groei is te realiseren. De enorme terugval in de opleidingen is veroorzaakt door het enorme banenverlies in de bouw. Jonge mensen kregen geen baan aangeboden en dit verklaart dat de meest conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de bouw, ook het meeste terrein verloren onder de schoolverlaters. Een terugkeer naar het normale marktaandeel van voor de crisis zou het mogelijk maken om ongeveer 45% van de benodigde instroom via de opleidingen te realiseren.

De overige 55% moet dan komen van het (per saldo) losweken van mensen uit andere sectoren, van het nog verder teruglopen van de werkloosheid en van inzet van buitenlandse arbeids-

krachten. In deze studie wordt geconcludeerd dat dit mogelijk is en dat meer gunstige arbeidsmarktperspectieven en arbeidsvoorwaarden onder druk van schaarste hier ook aan bijdragen. In de sector zullen wel alle zeilen moeten worden bijgezet, want het overbruggen van een kloof die in zes jaar is ontstaan is een enorme opgave.

Schaarste loopt op korte termijn nog verder op

Op de korte termijn, in het bijzonder in 2018 en 2019, zal schaarste nog onvermijdelijk de boventoon voeren. Het lukt eenvoudig niet om op deze termijn het aanbod al volledig bij de vraag te laten aansluiten. Pas vanaf 2020 komt de bouwmarkt naar verwachting in wat rustiger vaarwater. De productiegroei vlakkt af en de instroom is dan weer redelijk op toeren. De focus bij de bedrijven zal moeten liggen bij slimme organisatie van het werk, het benutten van arbeidsbesparende technieken en processen en het (nog) sterker inzetten op opleiden en vasthouden van personeel. Een goed HRM-beleid is niet alleen belangrijk om kansen in de productiesfeer te benutten, maar ook om aan de kwaliteit van de arbeid te werken. De opgaven voor de bouw in de komende jaren zijn groot en hoogwaardige realisatie hiervan is ook van maatschappelijk belang. Dit vraagt mogelijk ook om minder orthodoxe maatregelen, zoals een hervorming van het onderwijssysteem en het ontwikkelen van betere loopbaanperspectieven en instrumenten om meer te belonen naar prestatie.

Flexibilisering: bijna de helft van de arbeidskrachten op de bouwplaats is zzp-er

De andere grote kwestie op de bouwmarkt, naast de schaarste aan personeel, is de flexibilisering. Deze trend die al sinds het begin van de eeuw is ingezet heeft inmiddels een enorme omvang bereikt. In het afgelopen jaar was bijna de helft van de arbeidskrachten op de bouwplaats een zelfstandige zonder personeel. Er zijn bovendien een flink aantal specialistische beroepen waar de flexibiliseringsgraad boven de 60% ligt en een enkel beroep - zoals bij de voegers - waar dit aandeel inmiddels op ruim 80% ligt. Een belangrijke conclusie die in deze studie wordt getrokken, is dat deze ontwikkeling past bij de relatief grote behoefte aan flexibiliteit in de bouw. De sterke conjunctuurgevoeligheid van de productie en de invloed van weersomstandigheden zorgen voor pieken en dalen in de productie en de arbeidsbehoefte die daarmee samenhangt. Historisch vormden sociale regelingen zoals de WW en de Ziektewet de buffers die men zocht, later was er de afstemming met andere bedrijven in het kader van de bouwaffaire. Nu deze wegen niet meer openstaan, wordt de flexibiliteit van buitenaf gezocht.

In deze studie wordt een aantal factoren beschreven die belangrijk zijn voor het proces van flexibilisering en die ook een verklaring bieden voor de vrij grote verschillen in flexibiliseringsgraad per beroep. In het algemeen valt op dat de mate van flexibilisering oploopt met de specialisatiegraad. De hoogste aandelen van zzp-ers treffen we aan bij gespecialiseerde beroepen, terwijl bij het meest voorkomende algemene beroep van timmerman nog tweederde van de arbeidscapaciteit door werknemers wordt geleverd. Ook een relatief hoge kapitaalintensiteit en de aanwezigheid van grote opdrachtgevers heeft invloed en beperkt juist de flexibiliseringsgraad, zodat we in de gww een duidelijke lagere flexibiliseringsgraad zien dan in de b&u. Bij het UTA-personeel ligt de flexibiliseringsgraad ook duidelijk lager dan bij het bouwplaatspersoneel. Al is ook hier sprake van een opwaartse trend, vooral bij het kaderpersoneel.

Flexibilisering zet door, maar plafond komt in zicht

De behoefte aan flexibiliteit in de bouw zal naar verwachting niet wezenlijk veranderen, terwijl er wel trends zijn die gunstig lijken voor de positie van zzp-ers. Een eerste gegeven is dat de markt van zzp-ers volwassen is geworden. Na twintig jaar is er sprake van een verankering van zzp-ers in de bouw. Een groep die een grote schaal heeft bereikt zodat allerlei partijen hier diensten aan aanbieden, van automatisering tot advies en belangenbehartiging. Ook bedrijven hebben zich ingesteld op zzp-ers die naast en met de eigen werknemers werken en die niet zelden ook structurele relaties hebben ontwikkeld. De zzp-ers zelf hebben ook hun eigen interne netwerken ontwikkeld, waarmee men samen werken kan aannemen met een wat grotere reikwijdte dan een eenmansbedrijf anders aan zou kunnen.

Hier staat tegenover dat de flexibilisering in steeds meer beroepen tegen plafonds aan gaat lopen in de komende jaren. De aandelen zijn in veel beroepen al zo hoog, dat er eenvoudigweg niet veel ruimte meer is voor een verdere groei van de marktaandelen van zelfstandigen. Er treedt een zekere verzadiging op. Tot 2022 zullen de marktaandelen naar verwachting toch nog verder stijgen, waarbij het aandeel voor het bouwplaatspersoneel dan zou kunnen stijgen van 47% naar 51%. Daarmee is de meerderheid van de arbeidskrachten op de bouwplaats dan zelfstandige.

Bij het UTA-personeel en binnen de gww liggen de aandelen lager en is ook de groei van het aandeel zelfstandigen naar verwachting iets gematigder. Rond de horizon van deze studie, dat wil zeggen in de eerste helft van de jaren twintig van deze eeuw, zal de flexibilisering naar verwachting op een plafond stuiten.

Zzp-ers: ruime meerderheid kiest bewust voor de zelfstandigheid

Een potentiële beperking van de flexibilisering zou kunnen liggen bij het gedrag van zelfstandigen die in feite liever als werknemer hun brood zouden willen verdienen. Dit beeld van een omvangrijke groep die tegen wil en dank in de zelfstandigheid is beland, kan niet worden onderbouwd door feiten. Onderzoek door het EIB voor verschillende beroepen laat steeds het beeld zien van een beroepsgroep die bewust kiest voor de zelfstandigheid en die zich gedragen als ondernemers met veel verschillende opdrachtgevers, met normale tariefstructuren en normale inkomens en die investeren in materiaal en materieel.

Schijnzelfstandigheid komt voor en het bestrijden hiervan ligt in de rede, maar het betreft slechts een zeer klein deel van de zelfstandigen. Bovendien geldt dat voor degenen die graag weer als werknemer aan de slag willen, er nu volop mogelijkheden zijn. Dit volgt uit het grote aantal vacatures en de snel gedaalde werkloosheid in de bouw. Het grote aantal vacatures haalt meteen een andere beeldvorming onderuit. Het beeld dat bedrijven geen werknemers meer zouden willen aannemen, omdat die bijvoorbeeld te duur zouden zijn in vergelijking tot zzp-ers. De feiten wijzen duidelijk uit dat er in een groeiende markt ook weer behoefte is aan meer werknemers en de vacatures bewijzen dat bedrijven hier ook daadwerkelijk op zoek naar zijn. Het feit dat geen belangrijke groepen zzp-ers zich melden voor deze vacatures onderstreept nog eens dat veruit de meeste zzp-ers zelfstandig willen zijn en blijven. Het goede nieuws is uiteraard ook dat diegenen die wel de overstap willen maken dat ook nu goed kunnen, zodat verwacht mag worden dat de beperkte groep schijnzelfstandigen hierdoor nog verder zal dalen.

Beleid: flexibilisering bestrijden of begeleiden?

In de discussie over flexibilisering komen vaak negatieve beelden naar voren, waarbij het beeld kan ontstaan dat flexibilisering als zodanig onwenselijk is en moet worden tegengegaan. Een meer vruchtbare route lijkt te liggen bij het goed begeleiden van het (natuurlijke) veranderingsproces dat zich aandient. De behoefte aan flexibiliteit zelf kan overigens door beleid ook in zekere mate beperkt worden. De sleutel ligt hier vooral bij de overheid die meer continuïteit in de vraag zou kunnen aanbrengen en in ieder geval geen procyclisch beleid zou moeten voeren. Dit zorgt voor een minder extreme terugval in crisistijd en een minder explosieve groei als de crisis weer voorbij is. Minder erratische schommelingen en een minder extreme uitstoot van arbeid tijdens crises, vermindert de noodzaak van een grote flexibele schil en versterkt de concurrentiepositie van werknemers.

De natuurlijke behoefte aan flexibiliteit, die er nu eenmaal is, kan worden begeleid door goede samenwerking tussen bedrijven en zzp-ers. Structurele relaties kunnen belangrijk zijn voor kwaliteit en om samen aan vernieuwing te werken. Ook is het zaak om specifieke problemen voor zzp-ers rond met name arbeidsongeschiktheid op te lossen. Een verplichte (sobere) basisverzekering zou hier wel zeer in het belang van zzp-ers kunnen zijn en dient ook een breder maatschappelijk belang.

Het bevorderen van meer instroom van jonge mensen zal in de komende jaren ook weer een impuls geven aan de groei van de werkgelegenheid van werknemers, waardoor via dit kanaal

niet alleen een bijdrage wordt geleverd aan het beperken van schaarste maar wordt zo ook weer meer balans gebracht in de verdeling van arbeid over werknemers en zelfstandigen. Ten slotte is het belangrijk om diegenen die wel graag in loondienst willen werken - en dat is nog altijd een omvangrijke groep - aantrekkelijke arbeidsperspectieven te bieden. Goede arbeidsvoorwaarden, goede loopbaanperspectieven en moderne sociale verhoudingen en beloningsstructuren zijn uitdagingen die de sector zal moeten oppakken. Zo kunnen goede vakmensen als werknemers worden behouden en hebben de bedrijven ook een voldoende vaste kern om op te bouwen en in te investeren.

Vitaliteit: een omvangrijk probleem onder oudere werknemers

In deze studie zijn 16 bouwberoepen geanalyseerd op basis van criteria als arbeidsongeschiktheidskansen, mate van langdurig verzuim en gemiddelde uittreedleeftijd. Binnen de bouw scoren zeven beroepen duidelijk bovengemiddeld ongunstig. Belangrijk is ook om vast te stellen dat het probleem sterk geconcentreerd is bij de groep boven de 55 jaar en dat de ontwikkelingen in recente jaren binnen deze groep ook (nog) geen vooruitgang laten zien. De problemen rond vitaliteit zullen de komende jaren naar verwachting dan ook niet sterk afnemen en de stijging van de pensioenleeftijd zorgt ervoor dat de groep 55-plussers de komende jaren blijft groeien ondanks de hoge uitstroom richting arbeidsongeschiktheid. In dit kader is ook de discussie (weer) opgelaaaid over mogelijkheden voor vervroegde pensionering voor zware beroepen. De sleutel ligt hier bij de aanpassing van de AOW-leeftijd voor mensen in zware beroepen. Hiervoor staan twee wegen open. De eerste is het opstellen van een beroepenlijst op basis van criteria zoals arbeidsongeschiktheidskansen, langdurig verzuim, nachtwerk e.d. Veel landen in de EU onderscheiden zware beroepen op dergelijke criteria. Het is overigens geen statisch vraagstuk, maar een politieke keuze die juridisch moet worden ingebed. Daarbij stelt de politiek criteria en motiveert haar beslissing welke beroepen wel of niet op de lijst voorkomen. Een rechter zal vooral toetsen of redelijke criteria zijn gehanteerd en of goed gemotiveerde besluiten zijn genomen. De gedachte dat een dergelijke beroepenlijst niet zou kunnen worden opgesteld, omdat sommige statistische gegevens lastig op het gewenste aggregatieniveau zijn te verkrijgen, is niet valide. Men kan bezwaren hebben tegen aparte regelingen voor zware beroepen of niet, maar technisch kan het worden uitgevoerd. De ervaringen in tal van andere Europese landen bewijzen dat.

Een tweede route is door de AOW-leeftijd te koppelen aan beroepsjaren. Zo zou het mogelijk kunnen worden gemaakt om na bijvoorbeeld 47 werkzame jaren AOW te ontvangen. Dit zal er toe leiden dat laaggeschoolde werknemers rond 64-65 jaar met pensioen kunnen, terwijl voor middelbaar personeel er weinig verandert en voor hoger opgeleiden er niets verandert. Op deze wijze worden de zware beroepen ook ontzien en uitvoeringstechnisch is dit eenvoudig. Nadeel hiervan is wel dat de groep groter is en de kosten hoger uitvallen dan als men zich op specifieke zware beroepen richt.

Voor de huidige groep 55-plussers ligt hier de belangrijkste remedie. Preventiebeleid kan nauwelijks meer lonen voor deze groep en herplaatsen en omscholen is voor deze groep ook heel lastig en kan slechts in een beperkt aantal gevallen een oplossing bieden. Bedacht moet worden dat deze problemen bedrijven ook terughoudend maken bij het aannemen van 55-plussers. De risico's in termen van achtereenvolgens productiviteitsverlies, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn groot. Dit verklaart ook het gegeven dat de werkloosheid onder de groep beneden 55 jaar zo ongeveer tot frictieniveau is teruggelopen, waarmee de leeftijdsgroep tegen volledige werkgelegenheid aan ligt, maar dat dit bepaald niet geldt voor de groep boven 55 jaar. Hier is nog altijd sprake van een vrij hoge werkloosheid. Ruim de helft van de werkzoekenden in de bouw is inmiddels boven de 55 jaar, terwijl zij maar 20% van de werkgelegenheid vormen. Met het oog op de kortere resterende levensverwachting van mensen in zware beroepen, lijkt het bovendien ook gerechtvaardigd hen iets eerder te laten stoppen met werken.

Nieuwe generaties: vitaliteit lijkt toe te nemen

Terwijl de feiten rond de groep van 55-plussers geen aanleiding geven tot optimisme, is het beeld bij de jongere leeftijdsgroepen gunstiger. Hier blijkt in de periode 2010-2016 sprake te zijn

van een afname van het aantal beroepsgerelateerde klachten en ook de verzuimcijfers zijn licht gedaald. Hieruit zou voorzichtig de conclusie kunnen worden getrokken dat de inspanningen op het gebied van arbeidsomstandighedenbeleid een positief effect hebben gesorteerd. Helaas moet ook worden geconstateerd dat er nauwelijks informatie is over de effecten van maatregelen die in dit kader worden toegepast. Dergelijke informatie zou heel belangrijk zijn om tot een zo effectieve en doelmatig mogelijke invulling van beleid te komen op dit belangrijke thema.

Ten slotte is ook het HRM-beleid belangrijk om werknemers te kunnen ontzien in bepaalde situaties als zij dit nodig hebben, tijdig mensen voor te bereiden op mogelijke loopbaanveranderingen en ook moderne sociale arbeidsverhoudingen door te voeren. Hier ligt een taak voor en ook een belang van de bedrijven zelf, maar gelet op de vele kleine bedrijven in de sector lijkt hier ook een (stimulerende) rol te liggen voor de sector.

Samenvatting

Schaarste op de bouwarbeidsmarkt

Aantal banen in de bouw tijdens de crisis sterk afgenomen

De crisis heeft de bouw zwaar getroffen. De bouwproductie liep in de periode 2009-2013 met bijna een kwart terug. Aanvankelijk liep de werkgelegenheid in de bouw minder snel terug, maar door de aanhoudende productiedalingen namen de bedrijven in de bouw vanaf 2013 versneld afstand van overtollig personeel. De arbeidsproductiviteit herstelde hierdoor weer tot boven het niveau van voor de crisis, nadat deze in eerdere jaren in totaal met 15% was afgenomen. Ondanks de sterke productiegroei in de afgelopen drie jaar bleef de groei van de werkgelegenheid sterk achter.

In de periode 2009-2016 is de totale werkgelegenheid (werknemers en zelfstandigen) in de bouw met bijna 75.000 banen teruggelopen. Vooral in de uitvoerende bouw - de cao's voor de bouw, UTA, bitumineuze dakdekkers, natuursteen en de afbouw - liep het aantal banen met 60.000 (-15%) fors terug. In de overige bouw - waaronder installatietechniek en schilders - bleef de terugval beperkt tot bijna 15.000 banen (-5%). De terugval in de uitvoerende bouw trof vooral de bouwplaatsberoepen zoals metselaars, voegers, stukadoors en machinisten/monteurs, die relatief meer actief zijn in de nieuwbouw. Bij tegelzetters, dakdekkers en steigerbouwers die meer in de bestaande bouw actief zijn was de terugval veel beperkter.

De terugval in banen werd deels opgevangen door de natuurlijke uitstroom van 60.000 arbeidskrachten door arbeidsongeschiktheid en pensionering. Tijdens de jaren 2009-2016 stroomden in totaal 35.000 jonge mensen met een bouwopleiding de uitvoerende bouw in. Het aantal gediplomeerden bleef aanvankelijk nog op peil, maar liep hierna snel terug tot ver onder het niveau dat jaarlijks nodig is om de natuurlijke uitstroom op te vangen. Per saldo zijn er 35.000 arbeidskrachten die noodgedwongen in andere bedrijfstakken zijn gaan werken. In de praktijk is dit aantal hoger omdat tijdens de crisis nog meer mensen de bouw instroomden.

Eerste tekenen van schaarste aan arbeidskrachten in de bouw

Op dit moment is het beeld op de bouwarbeidsmarkt drastisch gewijzigd. De werkgelegenheid trekt nu stevig aan. Sinds halverwege 2016 neemt ook de werkgelegenheid van werknemers toe. Dat bouwbedrijven nu massaal op zoek zijn naar nieuwe medewerkers blijkt ook uit het aantal vacatures dat dit jaar explosief is opgelopen. Ook de relatief sterke stijging van de CAO-lonen geeft al aan dat de spanning tussen vraag en aanbod oploopt.

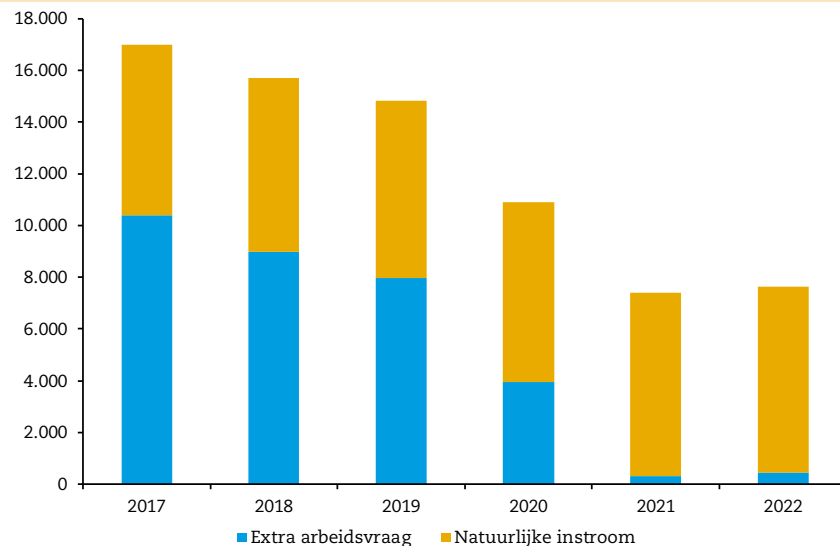
Werkgelegenheid neemt in de komende jaren verder toe

Voor de komende jaren zal de werkgelegenheid verder toenemen. De productiegroei houdt voorlopig aan. In 2018 is de groei met 4½% nog stevig en op middellange termijn vlakkt de groei geleidelijk af. Met een gemiddelde groei van 2% per jaar komt het totale productieniveau in de bouw uit op € 72 miljard, hetgeen 20% boven het niveau van 2016 ligt. Nu de arbeidsproductiviteit zich weer tot een meer structureel niveau heeft hersteld, zal de productiegroei voor een groter deel in de groei van de werkgelegenheid neerslaan. Voor de werkgelegenheid betekent dit in de periode 2017-2023 een totale groei van 57.000 arbeidsjaren of wel ruim 60.000 banen in de totale bouwnijverheid. Deze groei zal vrijwel gelijkmatig neerslaan in de uitvoerende bouw en de overige bouw. In de uitvoerende bouw neemt de vraag naar bouwplaats- en UTA-personeel toe met respectievelijk 26.000 en 6.000 arbeidskrachten. Het UTA-personeel neemt minder sterk toe nadat hier de daling tijdens de crisis beperkt bleef. Van de bouwplaatsberoepen zijn het vooral de beroepen als metselaars, voegers, vloerenleggers, ijzervlechters en overig bouwplaatspersoneel die sterk van de opleving profiteren. De vraag naar timmerlieden en betonwerkers blijft bij deze beroepen sterk achter bij de niveaus van voor de crisis.

Natuurlijke uitstroom moet ook worden vervangen door nieuw arbeidsaanbod

Naast de groei van de werkgelegenheid moet in de komende jaren ook de natuurlijke uitstroom door arbeidsongeschiktheid en pensionering worden opgevangen door nieuw aanbod. De natuurlijke uitstroom bedraagt gemiddeld 3½% van het totale arbeidsbestand voor het bouwplaatspersoneel en 2% voor het UTA-personeel. Hierbij is rekening gehouden met de oplopende pensioenleeftijd. In totaal zullen in de jaren 2017-2022 70.000 mensen vanwege arbeidsongeschiktheid en pensionering de bouw definitief verlaten, waarvan 41.000 in de uitvoerende bouw. Dit betekent dat in deze periode een totale instroom nodig is van 73.000 arbeidskrachten om de productiegroei te kunnen realiseren. Vanwege de hogere productiegroei in het begin van de periode ligt het zwaartepunt van de benodigde instroom in de eerste jaren.

Figuur 1 Jaarlijkse benodigde instroom voor de uitvoerende bouw, 2017-2022, aantal personen



Bron: EIB

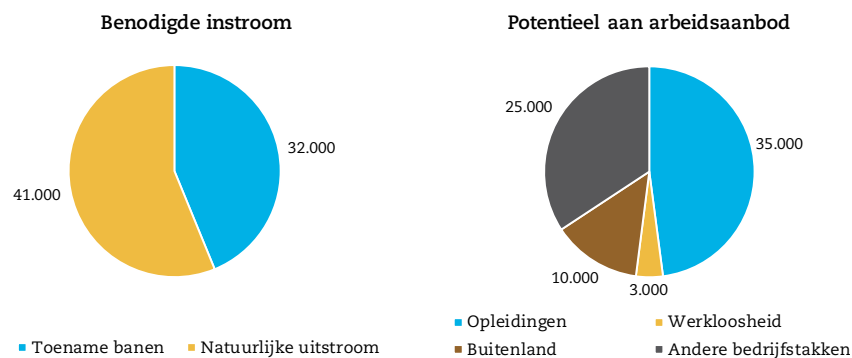
Hogere instroom vanuit de opleidingen kan 45% van de instroombehoefte opvangen

Er zijn meerdere kanalen waarlangs dit aanbod gerealiseerd kan worden. Het eerste kanaal is de instroom vanuit de bouwopleidingen. Tijdens de crisis heeft er een sterke daling van de leerlingaantallen plaatsgevonden, waardoor op dit moment minder dan de helft van de natuurlijke uitstroom vanuit de opleidingen kan worden opgevangen. Met het aantrekken van de arbeidsvraag zullen bedrijven ook meer leerlingen aannemen. De leerlingaantallen zijn recent weer toegenomen. Doordat de gemiddelde beroepsopleiding meerdere jaren vergt zal dit met enige vertraging ook tot meer gediplomeerden leiden. Als wij aannemen dat het aantal mensen dat de opleidingen uitstroomt geleidelijk oploopt tot de niveaus van rond het begin van de crisis, dan levert dit kanaal voor de uitvoerende bouw 35.000 extra aanbod in de periode 2017-2022 op, ofwel 45% van de totale instroombehoefte. Dit zal extra inspanning vergen. Niet alleen zal het verlies in aandeel van de bouw in de totale vijver van de voor de bouw aanverwante opleidingen moeten worden herwonnen. Ook vereist dit een groter aandeel van de bouw in de totale vijver omdat de instroom vanuit het primair onderwijs en het vmbo afneemt. Het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en een actievere benadering van vmbo-leerlingen kunnen hierbij helpen de instroom te realiseren. Het zijn met name de gespecialiseerde beroepen waarbij de leerlingaantallen sterk achterblijven bij de instroombehoefte. Voor timmerlieden kan vanuit de opleiding een groot deel van de instroombehoefte worden gerealiseerd.

Meer inzet van werklozen en buitenlandse arbeidskrachten lossen het probleem niet op
 Daarnaast kunnen werklozen en buitenlandse werknemers bijdragen om de resterende 55% van de benodigde instroom te realiseren. De instroom vanuit de werkloosheid is beperkt tot ongeveer 3.000 arbeidskrachten. Het aantal werklozen is in de afgelopen jaren al sterk verminderd. Momenteel zijn er 9.500 mensen uit de bouw werkloos, waarvan de helft ouder dan 55 jaar. Slechts een beperkt deel hiervan zal tot extra aanbod in de bouw leiden. De instroom door meer inzet van buitenlandse arbeidskrachten is een ander kanaal waaruit snel extra arbeidsaanbod kan worden gerealiseerd. Het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw ligt volgens nieuwe officiële statistieken rond de 25.000, maar het werkelijk aantal ligt hier door statistische onderschatting waarschijnlijk meer dan 5.000 boven. Vooral de MOE-landen vormen een belangrijk potentieel voor extra aanbod van flexibel personeel. Betere inkomensperspectieven bij werken in Nederland vormen een belangrijke drijfveer voor tijdelijk werk in de bouw. Na Polen vormen nu Bulgarije en Roemenië een belangrijke vijver voor extra aanbod, wat 3.000 extra arbeidskrachten kan opleveren. Met de Brexit komen de vele Polen, die anders in het Verenigd Koninkrijk zouden werken, nu ook voor de Nederlandse arbeidsmarkt beschikbaar. Dit kan in de komende jaren 1.400 buitenlandse arbeidskrachten per jaar aan extra aanbod opleveren. In totaal gaat het in de periode 2017-2022 om 10.000 arbeidskrachten aan extra aanbod voor de bouw.

Bouw moet meer arbeidskrachten aan zich binden in de concurrentie met andere takken
 Uiteindelijk resteert nog een opgave van 35% aan extra aanbod (25.000 banen) dat via andere kanalen moet instromen. Een belangrijk kanaal hiervoor is het beperken van de jaarlijkse uitstroom van arbeidskrachten naar andere bedrijfstakken en het verhogen van de instroom van arbeidskrachten die nu nog in andere bedrijfstakken aanwezig zijn. Er zijn tijdens de crisis veel arbeidskrachten naar diverse andere bedrijfstakken uitgestroomd, waarvan een deel inmiddels door een hogere productiviteit beter beloond wordt. Door gunstigere arbeidsvoorwaarden en een beter HRM-beleid kan de bouw meer mensen aan zich binden. Een verlaging van de jaarlijkse uitstroom met 1% per jaar en verhoging van de instroom met eveneens 1% per jaar levert per saldo over de gehele periode 2017-2022 30.000 extra arbeidsplaatsen op. Om het extra aanbod via dit kanaal te realiseren zal de sector sterk moeten inzetten op verbetering van de arbeidsvoorwaarden ten opzichte van andere sectoren om de schaarste aan aanbod niet sterk te laten oplopen.

Figuur 2 Instroombehoefte en potentieel aan arbeidsaanbod voor de uitvoerende bouw, cumulatieve aantallen voor periode 2017-2022



Bron: EIB

Schaarste houdt in eerste jaren nog aan

Op korte termijn, in het bijzonder 2018 en 2019, neemt de instroombehoefte het sterkst toe. Naar verwachting zal het aanbod in deze jaren nog niet volledig kunnen aansluiten bij de vraag, waardoor de schaarste eerst zal aanhouden. Pas vanaf 2020 komt de bouw in rustiger vaarwater en neemt, met het hoger aanbod vanuit de opleidingen, de schaarste op termijn af.

Bij schaarste zullen de loonkosten van werknemers en de tarieven van zelfstandigen oplopen. Deze stijging van de arbeidskosten maakt het voor meer type werkzaamheden mogelijk arbeidsbesparende technieken in te zetten. De trendmatige ontwikkeling van meer prefabricage, 3D-printen, robotisering, ICT en toepassing van arbeidsbesparende materialen zal hiermee worden versneld omdat deze technieken breder rendabel kunnen worden ingezet. Door minder arbeidsvraag levert dit kanaal ook een bijdrage aan het verminderen van de schaarste.

Flexibilisering

Verschuiving van interne naar externe flexibiliteit

De bouwsector heeft vanwege de sterke conjunctuurgevoeligheid en weersinvloeden altijd behoefte aan flexibiliteit gekend. De manier waarop in deze behoefte wordt voorzien is mede dankzij wijzigingen in de Ziektewet en de groei van de particuliere herstel- en verbouwmarkt wel veranderd. Waar voorheen productieschommelingen veelal opgevangen werden met eigen werknemers, gebeurt dit sinds de jaren negentig in toenemende mate middels de inhuur van zelfstandigen.

Sinds 20 jaar spectaculaire ontwikkeling zzp'ers

Het aandeel zelfstandigen in de uitvoerende bouw is hierdoor de afgelopen jaren spectaculair gestegen. Vooral de sterke groei onder bouwplaatspersoneel heeft hieraan bijgedragen. Was in 2000 nog één op de vijf arbeidskrachten op de bouwplaats zelfstandige, in 2016 steeg dit aandeel naar bijna één op de twee. Ondanks dat flexibilisering zich minder sterk heeft voorgedaan onder UTA-personeel, steeg het aandeel zelfstandigen ook hier van één op de tien naar één op de vier.

Huidige flexibiliseringsbeeld verschilt naar beroep

In de praktijk is bouwplaats- en UTA-personeel niet één homogene groep, maar betreft het verschillende beroepen met verschillende flexibiliseringsbeelden (zie tabel 1). Met name voegers, stukadoors, steigerbouwers en metselaars laten hoge flexibiliseringsgraden zien (60%-87%). Terwijl deze bij timmermannen en monteurs lager liggen (19%-32%) en ook bij gww-bouwplaatsberoepen ligt dit percentage lager (36%-48%). UTA-beroepen kennen gemiddeld lagere flexibiliseringsgraden dan bouwplaatsberoepen. Flexibilisering heeft zich hier het sterkst voorgedaan bij kaderpersoneel (38%) en het minst bij leidinggevenden (5%).

Verskillende factoren versterken trend van flexibilisering

De verklaring voor het verschil in flexibiliseringsbeeld naar beroepen kan in eerste instantie gevonden worden in de mate van specialisatie, de mogelijkheid tot afbakening van de werkzaamheden, de continuïteit in de opdrachtenstroom en het type markt. Sterk gespecialiseerde beroepen, zoals voegers en stukadoors, kennen hogere flexibiliseringsgraden dan breder inzetbare beroepen (timmermannen). Daarnaast versterkt de mogelijkheid tot het afbakenen van werkzaamheden het flexibiliseringsbeeld omdat het de uitbesteding vereenvoudigt. De continuïteit in de opdrachtenstroom zorgt er bij monteurs en in gww-beroepen voor dat de flexibiliseringsgraden lager zijn. Ook de kapitaalintensieve en niet particuliere gww-markt zorgt voor gematigdere flexibiliseringsgraden in gww-beroepen. Beroepen gerelateerd aan de particuliere herstel- en verbouwmarkt kennen door de sterke groei van deze markt en de kleinere omvang van projecten juist meer flexibilisering.

Ook de fors lagere instroom van het aantal werknemers uit de bouwopleidingen in combinatie met het toenemende aantal zelfstandigen in dezelfde periode heeft het flexibiliseringsbeeld versterkt. Met name metsel- en stukadoorsopleidingen zagen een sterke daling van de instroom. Recente wetwijzigingen lijken tot op heden een geringe invloed te hebben gehad. De wet DBA en de WAS richten zich met name op de onderkant van de markt en hebben hierdoor invloed op een beperkt deel van de markt. De WWZ lijkt daarentegen wel direct van invloed op de keuze van werkgevers tussen werknemers en zelfstandigen. Daarnaast speelt de voorkeur van werkgevers een rol in het flexibiliseringsbeeld. Het verloop van de vacatures laat zien dat werkgevers weer op zoek zijn naar (vaste) werknemers. Werknemers en zelfstandigen zelf zijn veelal bewust zelfstandige of werknemer. Niettemin geeft één op vijf zelfstandigen aan de overstap naar het werknemersschap te overwegen en ook onder werknemers zijn er twijfelaars.

Tabel 1 Aandeel zelfstandigen van bouwplaats- en UTA-personeel naar beroep, 2000, 2008 en 2016, in procenten¹

	Aandeel zelfstandigen			Aandeel totaal
	2000	2008	2016	2016
Voeger	60	78	87	5
Stukadoor	26	43	72	7
Steigerbouwer	42	53	60	3
Overig bouwplaats ²	40	40	60	30
Metselaar	6	25	58	11
Vloerenlegger	42	46	50	2
Tegelzetter	42	46	50	4
Kabellegger	7	23	48	1
Dakdekker	12	28	47	5
Ijzervlechter	6	27	47	1
Betonwerker	48	42	45	2
Wegenbouwer	21	29	36	2
Straatmaker	5	19	36	3
Timmerman	17	21	32	23
Machinist/monteur	3	6	19	1
Bouwplaats totaal	22	30	47	100
Kader	14	18	38	63
Administratief	21	27	28	31
Leidinggevend	2	3	5	6
UTA totaal	11	16	25	100

Bron: EIB

Flexibilisering zet door, maar in rustiger tempo

Alles overziende is de verwachting dat het flexibiliseringsbeeld in de toekomst niet zal terugdraaien, maar dat het tempo waarin het plaatsvindt wel zal afvlakken. In een aantal beroepen is de verzadigingsgraad al bereikt. Daarnaast zal de fors lagere instroom van werknemers vanuit de opleidingen voor een kleinere bron voor zelfstandigen in de toekomst zorgen. Twee van de drie wetswijzigingen hebben invloed op een beperkt deel van de markt en ook het vacatureverloop laat zien dat werkgevers weer op zoek zijn naar (vaste) werknemers. Schaarste op de bouwwereld zal er echter wel voor zorgen dat de positie van zelfstandigen verbetert. Indien arbeidsomstandigheden (perspectief en beloning) van werknemers niet verbeteren, zal dit in de toekomst mogelijk tot meer flexibilisering leiden.

Om in de toekomst een meer evenwichtig flexibiliseringsbeeld te bevorderen, zijn er vier pijlers waarop gericht kan worden: het vergroten van de instroom in de opleidingen, het bieden van betere arbeidsmarktperspectieven aan werknemers, het mogelijk maken om naar prestatie

¹ In deze cijfers zijn de beroepen die niet onder de cao-bouw, -UTA, -bitumineuze dakdekkers, -natuursteen en afbouw vallen, niet meegenomen. Dit betreft beroepen in de installatietechniek en schilder cao's.

² In deze categorie bevinden zich alle bouwplaatsberoepen die niet apart zijn weergegeven in de tabel en die niet in de installatietechniek en schilder cao's vallen, zoals heiers, spoorleggers, lijmers/blokleggers etc.

beloond te worden, het tegengaan van schijnzelfstandigheid en het bieden van arbeidsongeschiktheidsregelingen voor zzp'ers.

Vitaliteit

De bouw typeert zich als een sector waar veel fysiek zwaar werk wordt geleverd. Zowel de uitval door arbeidsongeschiktheid als het ziekteverzuim ligt aanmerkelijk hoger dan het gemiddelde over alle sectoren. Het zware werk wordt vooral gedaan door het bouwplaatspersoneel, dat in de praktijk wordt blootgesteld aan zware werkomstandigheden zoals het tillen of trekken van zware lasten, repeterende bewegingen in een moeilijke werkhouding of langdurige blootstelling aan extreem klimaat of gevaarlijke stoffen.

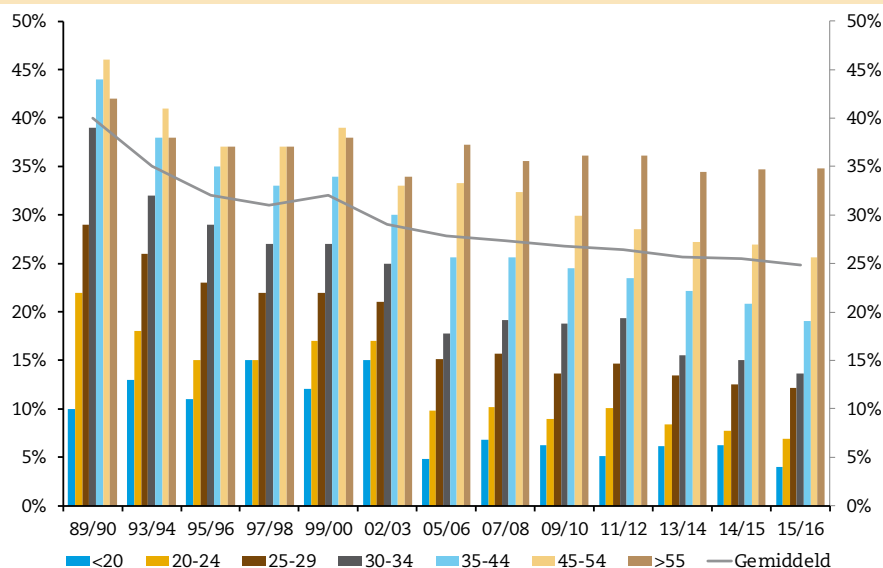
Vitaliteitsproblematiek geconcentreerd bij ouderen in specifieke beroepen

Binnen de bouw is de vitaliteitsproblematiek in de eerste plaats geconcentreerd bij ouderen, waar de uitval door arbeidsongeschiktheid en het ziekteverzuim een veelvoud zijn van het gemiddelde over alle leeftijden. Als gevolg van de oplopende AOW-leeftijd, de versoberde vervroegde uittreedomogelijkheden en de geringe instroom van jongeren tijdens de crisis, is het aandeel ouderen in de uitvoerende bouw - de bouw exclusief schilders en installateurs - in het laatste decennium sterk toegenomen. Tussen 2017-2022 neemt het aantal ouderen naar verwachting toe met ruim 8.000, waarvan ruim 3.000 bouwplaatsmedewerkers. Naast dat de vitaliteitsproblematiek vooral onder ouderen speelt, zijn er belangrijke verschillen tussen beroepen waarneembaar. Beroepen die worden gekenmerkt door een bovengemiddeld langdurig ziekteverzuim en eerder dan gemiddeld de sector uittreden zijn de vloerenleggers, ijzervlechters, stukadoors, voegers, tegelzetters, betonmedewerkers en metselaars: ongeveer 18% van de bouwplaatswerknemers in de uitvoerende bouw. Hoewel dakdekkers en wegebouwers de sector naar verhouding niet vroegtijdig verlaten, kennen zij wel een bovengemiddeld langdurig verzuim. Indien werknemers in deze beroepen ook worden meegeteld, gaat het om ongeveer een kwart van het bouwplaatspersoneel.

Arbeidsomstandigheden verbeterd in afgelopen decennia

De huidige wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden is begin jaren '90 ontwikkeld. Over de invulling in de praktijk door bedrijven is echter nog weinig bekend. Tijdens de georganiseerde rondetafelbijeenkomst over vitaliteit in de bouw, werd door aanwezige partijen - bestaande uit vertegenwoordigers van onder meer bouwbedrijven, vakbonden en kennisinstituten - het beeld gedeeld dat de ontwikkeling van wet- en regelgeving de arbeidsomstandigheden op de bouwplaats in de laatste decennia heeft verbeterd. Dit is eveneens terug te zien in enkele vitaliteitsindicatoren. Zo is een afname zichtbaar van het gemiddelde aantal beroepsgerelateerde klachten (zie figuur 3) en is het ziekteverzuim onder 45-55 jarigen iets afgenomen ten opzicht van zes jaar geleden. Ook het aandeel werkenden met een slecht werkvermogen en de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid is over alle leeftijdscohorten gedaald. Met enige voorzichtigheid kan dan ook gesteld worden dat de toekomstige groep ouderen een betere vitaliteit zal hebben dan de huidige groep. De uitdaging voor de komende jaren ligt dan ook niet zozeer in het maken van nieuw beleid, maar in een bredere uitvoering van bestaand beleid. Deels gaat het om informatievoorziening richting bedrijven over de urgentie en bedrijfseconomische voordelen van arbeidsomstandighedenbeleid gerelateerd aan kosten rond ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid. Daarnaast ligt er een collectieve taak om de bedrijven te helpen arbeidsomstandighedenbeleid effectiever in te zetten. Hiervoor zijn meer onderzoek en experimenten nodig.

Figuur 3 Ontwikkeling beroepsgerelateerde klachten onder bouwplaatsmedewerkers, gemiddeld en naar leeftijdsklasse



Bron: Vlandis

HRM-beleid op korte termijn effectief maar nog niet veel toegepast in de bouw

Vanwege de oplopende pensioenleeftijd en het afschaffen van vervroegde uittrappingsregelingen wordt vitaliteit een steeds belangrijker thema binnen het HRM-beleid. Het bespreken van gezondheid tijdens functioneringsgesprekken en het nemen van maatregelen waardoor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten worden ontlast zijn het meest gangbaar, maar worden vooralsnog door maar een kwart van de bedrijven toegepast. Beleid gericht op omscholing en begeleiding naar ander werk komt maar zelden voor. Aandacht voor vitaliteit heeft echter positieve effecten voor werkgevers en werknemers: bedrijven hebben een lager ziekteverzuim en ervaren minder moeite om nieuw personeel aan te trekken. Daarnaast zijn werknemers tevredener en hebben een groter gevoel van werkzekerheid. Reden voor de beperkte inzet van dit beleid is dat veel bedrijven relatief klein zijn en minder mogelijkheden hebben om werknemers te ontzien en te begeleiden naar ander werk. Mensen in zware beroepen zijn vaker dan gemiddeld in kleine bedrijven werkzaam, dus voor hen is ondersteuning vanuit de sector en Vlandis essentieel. De toenemende schaarste van arbeid kan de professionaliseringsslag van het HRM-beleid in de komende jaren versnellen, aangezien bedrijven die hierin vooroplopen een competitief voordeel kunnen hebben en dit meer bedrijven aan kan zetten HRM-beleid verder te ontwikkelen.

Vervroegd pensioen voor groep met hardnekkige vitaliteitsproblemen

Maatregelen rond arbeidsomstandigheden en HRM-beleid bieden naar verwachting voor de meeste werknemers voldoende kansen om in goede gezondheid tot de AOW-leeftijd door te werken. Echter zal er altijd een groep werknemers in zware beroepen zijn die moeite heeft met het doorwerken tot de AOW-leeftijd, ook bij zeer succesvol arbeidsomstandigheden- en HRM-beleid. De kansen die deze groep binnen of buiten de sector heeft zijn hierbij beperkt. Bovendien is het voor deze groep financieel weinig aantrekkelijk om buiten de bouw te gaan werken. Voor deze groep geldt tot slot dat zij vergeleken met de gemiddelde Nederlander ruim twee jaar eerder beginnen met werken en ongeveer drie jaar korter leven. Dit kan een rechtvaardiging zijn om hen wat eerder te laten stoppen met werken. Enerzijds zou de groep werknemers in zware beroepen bijvoorbeeld drie of vijf jaar voor de algemene AOW-leeftijd met pensioen kunnen. Anderzijds zou gedacht kunnen worden aan een aantoonbare minimale loopbaanduur van bijvoorbeeld 45 jaar. Welke route voor een vervroegd pensioen ook wordt

gekozen, de bekostiging ervan is niet mogelijk zonder ook de AOW eerder in te laten gaan, aangezien de AOW-uitkering voor deze groep vaak een groot aandeel heeft in het pensioeninkomen. Daarnaast dient voor deze groep ook de fiscale regelgeving gericht op de aanvullende pensioenopbouw voor een vervroegd pensioen afgestemd te worden. Bij het organiseren van extra pensioen ligt ook een rol voor de sector zelf. Gezamenlijk zullen de precieze maatvoering en voorwaarden voor deelneming aan de regeling gespecificeerd moeten worden.

1 Inleiding

Tijdens de crisis is de bouwproductie spectaculair afgenomen, met als gevolg een forse daling van het arbeidsvolume. Inmiddels groeit de bouwproductie weer enkele jaren en neemt de vraag naar arbeidskrachten sterk toe. Parallel aan de ingrijpende ontwikkeling aan de kant van het arbeidsvolume liep het aandeel zelfstandigen en ouderen tijdens de crisis verder op. Tegen deze achtergrond heeft het Economisch Instituut voor de bouw (EIB), op verzoek van de paritaire organisaties, onderzoek gedaan naar drie thema's op de bouwarbeidsmarkt: schaarste, flexibilisering van de arbeidsinzet en de vitaliteit van werknemers. Het onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen:

- In welke mate is nu en in komende jaren sprake van schaarste op de bouwarbeidsmarkt?
- Zet de flexibilisering in de bouw verder door en wat betekent dit voor de sector?
- In hoeverre vormt het langer doorwerken een uitdaging voor werknemers in de relatief zware beroepen?

Voor elk van deze thema's wordt inzicht geboden in de mate waarin veranderingen hebben plaatsgevonden, de onderliggende factoren en regelgeving die hier effect op hebben en de verwachtingen voor de middellange termijn (2017-2022). Daarnaast worden beleidsmatige oplossingsrichtingen gegeven die aanhaken op de urgentie binnen elk van de thema's. Uniek aan de uitwerking is dat deze voor het eerst op beroepsniveau plaatsvindt en de resultaten op dit detailniveau worden gepresenteerd.

De Arbeidsmarktrapportage krijgt vanaf 2017 een jaarlijks terugkerend karakter. Voor elke editie zal bepaald worden op welke wijze de rapportage van toegevoegde waarde is voor de sector en welke ontwikkelingen hiermee nader onderzoek vragen.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 gaat in op de vraag en aanbod op de bouwarbeidsmarkt en meer specifiek of schaarste een van de belangrijkste uitdagingen voor de sector vormt in de komende jaren. Hoofdstuk 3 bespreekt de toegenomen flexibilisering en de verwachte ontwikkeling voor de komende jaren. Tot slot wordt de vitaliteit van werknemers in de bouw beschreven in hoofdstuk 4.

2 Schaarste op de bouwarbeidsmarkt

Welke gevolgen heeft de sterke en langdurige terugval van de bouwproductie voor de werkgelegenheid gehad? Welke beroepen zijn relatief sterk getroffen? Hoe ontwikkelt de werkgelegenheid zich nu de bouwproductie al enkele jaren achtereen sterk groeit? Hoeveel arbeidskrachten moeten de bouwsector instromen om de verwachte productiegroei te realiseren? Kan de sector wel voldoende nieuw aanbod van arbeidskrachten aantrekken? In welke beroepen kan schaarste ontstaan? Hoe zal de bouwsector omgaan met schaarste?

Tijdens de crisis is de werkgelegenheid in de bouw sterk teruggelopen. Nu de productie enige jaren achtereen sterk is gegroeid, neemt na enige vertraging ook de vraag naar arbeid weer toe. De leerlingenaantallen in de bouwopleidingen zijn tijdens de crisis sterk teruggelopen. Nu de werkgelegenheid toeneemt, is de instroom vanuit de opleidingen op dit moment ontoereikend om de extra arbeidsvraag en de uitstroom van arbeidsongeschikten en gepensioneerden op te vangen. Het vraagstuk dat in dit hoofdstuk wordt beschreven gaat over de instroombehoefte in de komende jaren en of hierin via de gebruikelijke kanalen tijdig kan voorzien. Eerst komt in dit hoofdstuk de vraag naar arbeid aan bod. Na een beschrijving van de ontwikkelingen tijdens de crisisjaren en het recente verleden wordt de instroombehoefte voor de korte en middellange termijn (2019-2022) in beeld gebracht. In de hierop volgende paragraaf worden de verschillende kanalen besproken waarlangs nieuw aanbod van arbeidskrachten kan worden gerealiseerd. Tot slot wordt ingegaan op de vraag of er in de komende jaren schaarste bij bepaalde beroepen gaat ontstaan en wat hiervan de consequenties zijn.

2.1 Vraag naar arbeid

2.1.1 Ontwikkelingen 2008-2017

Langdurige en forse productiedaling gevolgd door sterk herstel

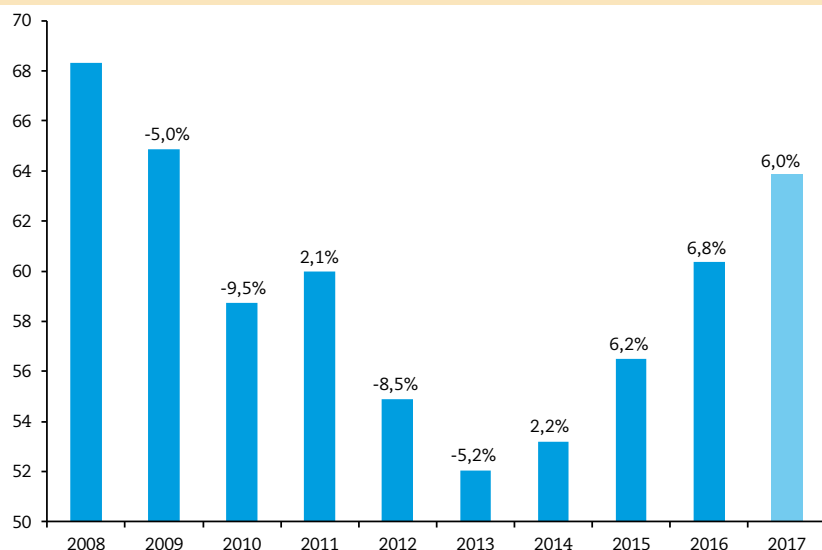
De wereldwijde crisis, die halverwege 2008 intrad, heeft de Nederlandse bouw sterk en langdurig getroffen. Niet alleen de terugval in productie en werkgelegenheid was in historisch perspectief groot, ook de productieterugval was veel langer dan gebruikelijk bij een conjuncturele neergang. De bouwproductie liep in de periode 2008-2013 met bijna een kwart terug (zie figuur 2.1).

In 2011 was er sprake van een kortstondig herstel, maar door de Europese schuldencrisis verslechterden wederom de perspectieven voor de bouw en trad opnieuw een periode van productiedaling in. In 2013 bereikte de bouwproductie na vijf jaar het dieptepunt. Hiermee was sprake van een in historisch perspectief relatief langdurige en sterke daling van de bouwproductie. In navolging van de aantrekkende economie versnelde de productiegroei in de bouw vanaf 2014 in snel tempo. In de periode 2015-2017 nam de bouwproductie met meer dan 6% per jaar toe, waarmee de bouw één van de sterkst groeiende sectoren in Nederland was.

Na 2014 trad een breed herstel in van de bouwproductie. De nieuwbouw van woningen, die tijdens de crisis het hardst was getroffen, liet ook het sterkste herstel zien. Nadat de uitbreiding van de woningvoorraad jarenlang achterbleef bij de huishoudensgroei kwam de vraag, aangedreven door de lage rente en verbeterde inkomensperspectieven, in snel tempo los. Ondanks spectaculaire groeicijfers is in de nieuwbouw het productieniveau van voor de crisis nog niet bereikt. Dit is inmiddels wel het geval voor de herstel en verbouw van woningen. In de utiliteitsbouw is de nieuwbouw nog niet echt aangetrokken. Terwijl de nieuwbouw voor marktsectoren al wel herstelde, daalde die voor de budgetsectoren en kantoren. De groei concentreerde zich hier bij de herstel en verbouw, waardoor in 2017 het niveau van voor de crisis werd overtroffen. Ondanks dat het onderhoud tijdens de crisisjaren niet was teruggevallen, nam het onderhoud van woningen en utiliteitsgebouwen in de periode 2015-2017 nog relatief sterk toe. Alleen in de grond-, water- en wegenbouw nam de productie vanaf 2014 niet toe. Het onderhoud van infrastructuur bleef stabiel, maar de investeringen namen af. De

extra activiteiten bij nieuwbouwlocaties van woningen en utiliteitsgebouwen boden onvoldoende compensatie voor bezuinigingen van het Rijk en gemeenten. Van de ruim 20% daling van de totale bouwproductie is 10% teruggewonnen. Hiermee ligt de totale bouwproductie in 2017 nog ruim 10% onder die van 2008.

Figuur 2.1 Bouwproductie 2008-2017, miljard euro, prijspeil 2016



Bron: EIB

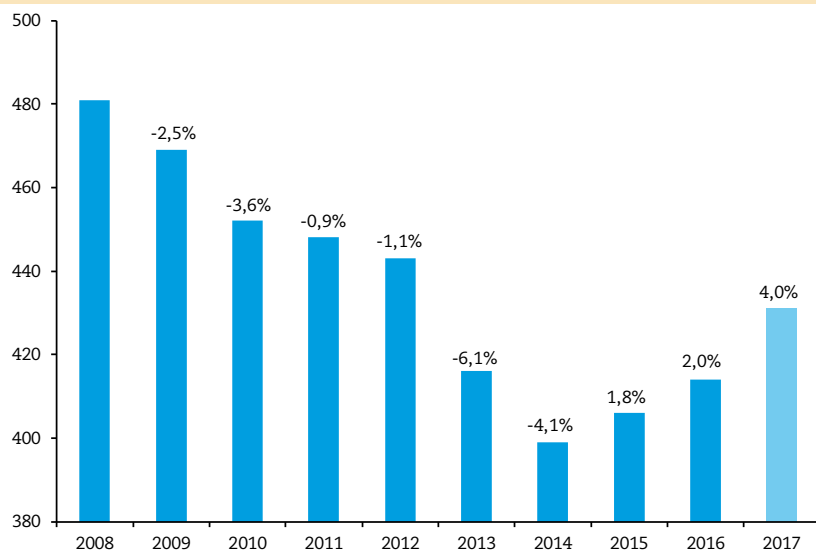
Sterke werkgelegenheidsdaling kwam laat op gang

De terugval in werkgelegenheid bleef in de eerste vier jaren van de crisis relatief beperkt (zie figuur 2.2).

Zoals gebruikelijk in fasen van conjuncturele neergang waren bedrijven terughoudend met het inkrimpen van het personeelsbestand. Bedrijven hielden hun personeel langer in dienst dan vereist was om de lagere productie te realiseren (labour hoarding). Aanvankelijk dachten bedrijven dat op korte termijn de productie zou verbeteren en het vergt enige tijd om personeel te ontslaan. Dit resulteerde in een geleidelijke daling van de arbeidsproductiviteit. In 2012 bereikte de arbeidsproductiviteit het dieptepunt. Vanaf 2013 namen de bouwbedrijven versneld afstand van overtollig personeel. Dit resulteerde in een betere benutting van het resterende personeel. In 2013 nam de productie met 5% af en het totale arbeidsvolume nam met 6% nog sterker af. In 2014 daalde het arbeidsvolume met 4%, terwijl de bouwproductie al met 2% toenam. In 2015 en 2016 vingende bedrijven de sterke productiegroei op door het bestaande personeel beter te benutten en als extra personeel vooral flexibele arbeidskrachten in te zetten. Inmiddels is de arbeidsproductiviteit volledig hersteld en is zelfs sprake van enige arbeidsproductiviteitswinst ten opzichte van voor de crisis (zie figuur 2.3).

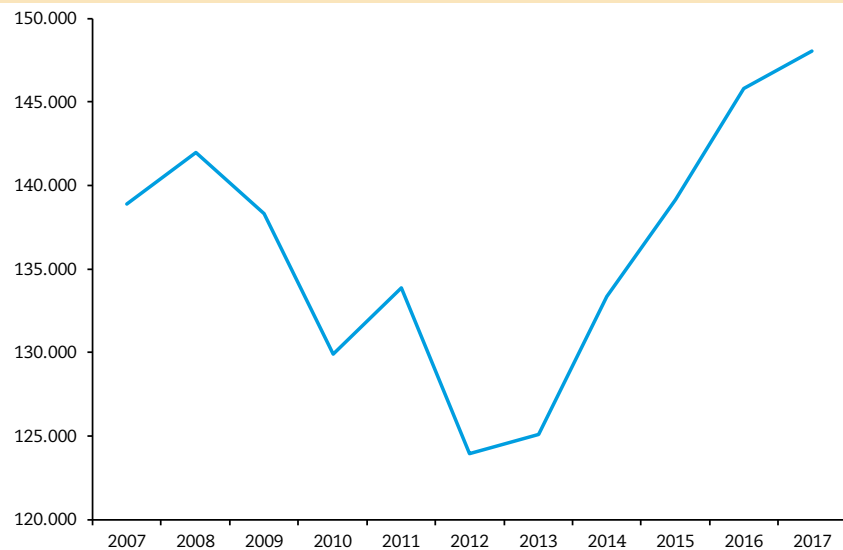
Het totale arbeidsvolume in de bouwnijverheid nam in de periode 2008-2016 met 15% af. Het aantal werknemers is in deze periode met een kwart het sterkst afgenomen.

Figuur 2.2 Arbeidsvolume bouwnijverheid 2008-2017, duizend arbeidsjaren



Bron: EIB

Figuur 2.3 Arbeidsproductiviteitsontwikkeling, 2008-2017, productie per fte in €



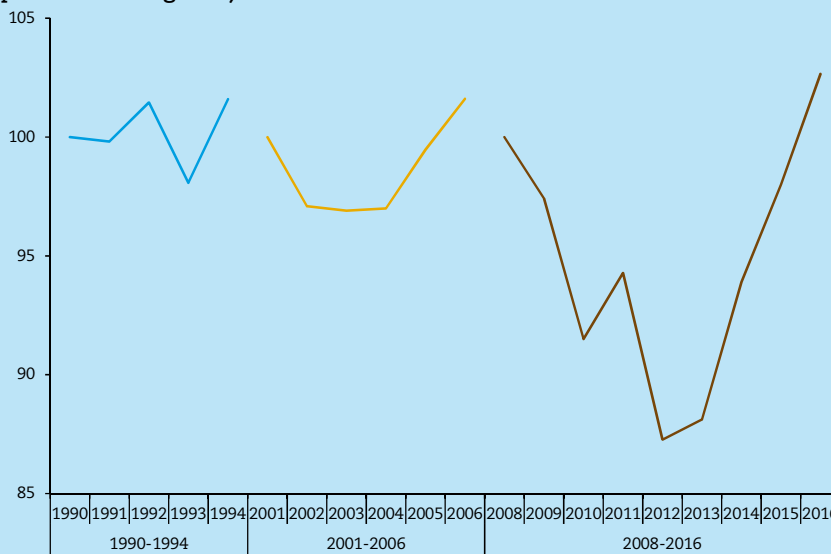
Bron: EIB

Conjuncturele en structurele arbeidsproductiviteitsontwikkeling

Bij structurele arbeidsproductiviteitsontwikkeling gaat het om de trendmatige arbeidsproductiviteitsontwikkeling als gevolg van technologische verbeteringen of efficiëntere bouwprocessen. Deze neemt geleidelijk in de tijd toe en is in de bouw met gemiddeld ¾% lager dan in de industrie.

Hiernaast bestaat ook het conjuncturele effect dat van invloed is op de arbeidsproductiviteitsontwikkeling. Bij een conjuncturele daling van de productie zijn bedrijven in eerste instantie terughoudend met het inkrimpen van het personeelsbestand. Men wil graag goed en vakbekwaam personeel aanhouden voor als de productie weer aantrekt. Een conjuncturele neergang gaat in de regel kortstondig gepaard met een productiedaling. Binnen enkele jaren wordt weer het structurele productiviteitsniveau behaald. Dit vertaalt zich in een tijdelijke daling van de arbeidsproductiviteit, waarna ook snel de arbeidsproductiviteit herstelt tot het oorspronkelijke niveau.

Arbeidsproductiviteitsontwikkeling bij productieterugval (index in jaar voor eerste productiedaling=100)



In 1991 en 1993 kromp de bouwproductie. De arbeidsproductiviteit daalde hier met enige vertraging en bereikte na vier jaar een niveau van boven dat van 1990. In de periode 2002-2004 was sprake van een driejarige terugval in bouwproductie. In het eerste jaar daalde de arbeidsproductiviteit en bleef hierna op peil. Met het herstel van de productie herstelde ook de arbeidsproductiviteit zich meteen. Uit de figuur valt op dat de langdurige en forse productieterugval in de periode 2009-2013 ook voor een langdurige terugval in arbeidsproductiviteit heeft gezorgd. Na 2013 is met het productieherstel ook de arbeidsproductiviteit snel hersteld tot boven het niveau van voor de crisis.

Terugval sterk geconcentreerd rond werknemers in de uitvoerende bouw

Hoe heeft de terugval van de werkgelegenheid zich vertaald naar de verschillende beroepen in de bouw? Om dit in kaart te krijgen, zijn er verschillende bronnen³. Binnen de bouw kan onderscheid worden gemaakt tussen de uitvoerende bouw en de overige bouw. Alleen voor de uitvoerende bouw beschikken wij over gedetailleerde informatie (waaronder de beroepen) van de werknemers. Onder de uitvoerende bouw vallen de cao's voor de Bouw, UTA-personeel, bitumineuze dakdekkers, natuursteen en afbouw. Onder de overige bouw valt onder meer installatietechniek en schilders.

³ Werknemersgegevens van APG, enquête beroepsbevolking en bedrijfsdemografie van het CBS.

In tabel 2.1 is de totale werkgelegenheid voor verschillende beroepen (bouwplaats en UTA) binnen de uitvoerende bouw voor de steekjaren 2008 en 2016 weergegeven. Hiernaast is ook de totale werkgelegenheid voor de overige bouw en de totale bouwnijverheid weergegeven. Naast de totale werkgelegenheid bevat de tabel ook de werkgelegenheid voor werknemers en zelfstandigen.

Tabel 2.1 Werkgelegenheid van werknemers en zelfstandigen naar beroep en sector voor twee steekjaren

	Werknemers		Zelfstandigen		Totaal	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016
Timmerman	57.780	35.220	15.280	16.440	73.070	51.670
Metselaar	14.510	5.500	4.780	7.670	19.300	13.180
Voeger	1.330	580	4.780	3.810	6.110	4.390
Tegelzetter	4.080	2.870	3.430	2.910	7.510	5.780
Stukadoor	5.080	1.920	3.780	4.880	8.860	6.800
Betonwerker	2.980	1.830	2.180	1.500	5.150	3.330
Vloerenlegger	1.810	1.130	1.520	1.140	3.330	2.270
Kabellegger	1.540	940	460	860	2.000	1.800
Steigerbouwer	1.390	1.290	1.580	1.910	2.970	3.190
IJzervlechter	1.380	780	510	700	1.890	1.480
Wegenbouwer	4.880	2.820	1.980	1.590	6.860	4.410
Straatmaker	5.660	3.510	1.320	1.960	6.980	5.470
Machinist/monteur	9.070	3.830	550	890	9.620	4.710
Dakdekker	5.500	3.760	2.190	3.400	7.680	7.160
Overig bouwplaats	24.110	14.270	15.800	21.100	39.910	35.370
Bouwplaats totaal	141.100	80.250	60.140	70.760	201.240	151.010
Leidinggevenden	24.560	18.790	800	1.000	25.360	19.790
Kader	19.410	16.170	7.000	10.000	26.410	26.170
Administratief	18.290	13.180	4.000	5.000	22.290	18.180
UTA totaal	62.260	48.140	11.800	16.000	74.060	64.140
Uitvoerende bouw	203.360	128.390	71.940	86.760	275.300	215.150
Overige bouw	189.640	169.610	30.170	37.620	219.800	207.230
Bouwnijverheid	393.000	298.000	102.110	124.380	495.100	422.380

Bron: EIB

Uit de tabel valt op dat de werkgelegenheid van werknemers in de periode 2008-2016 over de gehele linie sterk is teruggevallen. Gemiddeld is de werkgelegenheid van werknemers in de uitvoerende bouw met ruim 35% gekrompen, terwijl deze voor de overige bouw beperkt bleef tot 10%. Binnen de uitvoerende bouw waren het vooral de bouwplaatsberoepen die sterk werden getroffen. Deze beroepen daalden in acht jaar tijd met bijna 45%. Onder de UTA-beroepen bleef de daling beperkt tot minder dan 25%. Om voldoende werk te kunnen offeren en bestaande projecten goed te kunnen blijven leiden werd UTA-personeel langer aangehouden dan de bouwplaatsberoepen. De beroepen met een sterke terugval in werkgelegenheid zijn metselaars, voegers, stukadoors en machinisten/monteurs. Dit zijn beroepen die ook relatief veel werk uit nieuwbouw halen. Bij tegelzetter, dakdekkers en steigerbouwers was de terugval veel beperkter. Deze beroepen kennen een sterkere inzet bij de bestaande bouw, die minder

sterk werd getroffen. De steigerbouwers hebben ook activiteiten in de procesindustrie, waardoor de terugval ten dele beperkt werd. In totaal nam de werkgelegenheid van werknemers in de bouwnijverheid met circa 95.000 arbeidsjaren af, waarvan 75.000 binnen de uitvoerende bouw.

Tijdens de crisis nam de inzet van flexibele arbeidskrachten toe.⁴ In de periode 2008-2019 nam het aantal zelfstandigen (zzp'ers en meewerkende eigenaren van bedrijven met personeel) met circa 22.000 arbeidsjaren (ruim 20%) toe. Niet bij alle beroepen nam het arbeidsvolume van zelfstandigen toe. Bij voegers, tegelzetter, vloerenleggers en wegenbouwers nam het aantal zelfstandigen af. Bij metselaars, kabelleggers en straatmakers en dakdekkers was daarentegen sprake van een toename van meer dan de helft. Opvallend is dat bij het beroep van timmerman (de grootste groep) de toename van de zelfstandigen met 10% sterk achterbleef bij andere beroepen.

De totale werkgelegenheid in de bouwnijverheid daalde per saldo met bijna 75.000 arbeidsjaren (15%). De daling in de overige bouw bleef beperkt tot ruim 5%. Het totale arbeidsvolume van de bouwplaatsberoepen in de uitvoerende bouw daalde met 25%, terwijl die van de UTA-beroepen beperkt bleef tot bijna 15%. Binnen de groep van UTA-beroepen bleef het kaderpersoneel (werkvoorbereiders, calculatoren, etc.) bijna op peil.

Tijdens de crisis zijn veel mensen de uitvoerende bouw uitgestroomd

In de periode 2009-2016 zijn 60.000 arbeidskrachten vanwege arbeidsongeschiktheid of pensionering (de zogeheten natuurlijke uitstroom) de uitvoerende bouw uitgestroomd. Vanuit de bouwopleidingen zijn tijdens deze jaren grofweg 30.000 personen de sector ingestroomd. Het aantal gediplomeerden is tijdens deze jaren geleidelijk teruggelopen tot ruim 4.000 in 2016 (zie paragraaf 0). Dit aantal is ontoereikend om de natuurlijke uitstroom uit de sector op te vangen. Bij het bouwplaatspersoneel kan vanuit de opleidingen nog slechts de helft van de natuurlijke uitstroom worden opgevangen. De werkgelegenheid onder werknemers in de uitvoerende bouw is met ongeveer 75.000 banen afgenomen, terwijl bij zelfstandigen de werkgelegenheid met 15.000 is toegenomen. Dit betekent dat per saldo 30.000 personen moesten uitwijken naar een andere bedrijfstak. In de praktijk is er veel dynamiek in de in- en uitstroom naar en vanuit de bouw. Deze cijfers liggen in de praktijk hoger omdat mensen bij een uitkering of werkonderbreking tijdelijk de sector verlaten. Ook vinden er veel verschuivingen in banen tussen bedrijfstakken plaats. Het aantal mensen dat tijdens de crisis is uitgestroomd ligt dan ook boven het aantal van 30.000.

2.1.2 Actuele ontwikkelingen

Sterke productiegroei landt niet direct in een sterke groei van de werkgelegenheid

Ondanks de sterke groei van de bouwproductie vanaf 2015 bleef de werkgelegenheid in de bouw sterk achter. De arbeidsproductiviteit herstelde zich in snel tempo. Bedrijven waren nog wel terughoudend met het aannemen van vast personeel en huurden vooral meer flexibel personeel in. Zowel het arbeidsvolume van zelfstandigen als uitzendkrachten nam vanaf 2015 toe, terwijl die van werknemers in 2015 nog verder afneemt en in 2016 op dit niveau blijft. Pas vanaf de tweede helft van 2016 neemt ook de werkgelegenheid van werknemers weer toe. Inmiddels ligt de totale werkgelegenheid in de bouwnijverheid 33.000 arbeidsjaren boven het dieptepunt van 2014 (zie tabel 2.2).

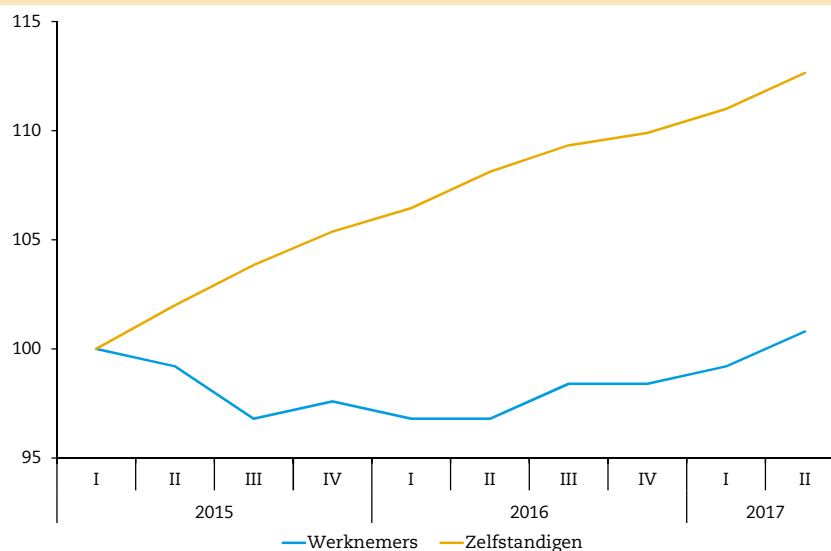
⁴ In hoofdstuk 4 wordt uitgebreid ingegaan over de flexibilisering van arbeid in de bouw.

Tabel 2.2 Werkgelegenheid in de bouwnijverheid, 2008-2017, duizend arbeidsjaren

	2008	2014	2015	2016	2017
Werknemers	364	278	273	273	285
Zelfstandigen	97	104	112	118	123
Totaal bouwnijverheid	461	382	385	391	408
Uitzendkrachten/ gedetacheerden	20	17	21	23	24
Totaal bouwgerelateerd	481	399	406	414	432

Bron: EIB

Figuur 2.4 Ontwikkeling arbeidsvolume werknemers en zelfstandigen, index 2015.I = 100



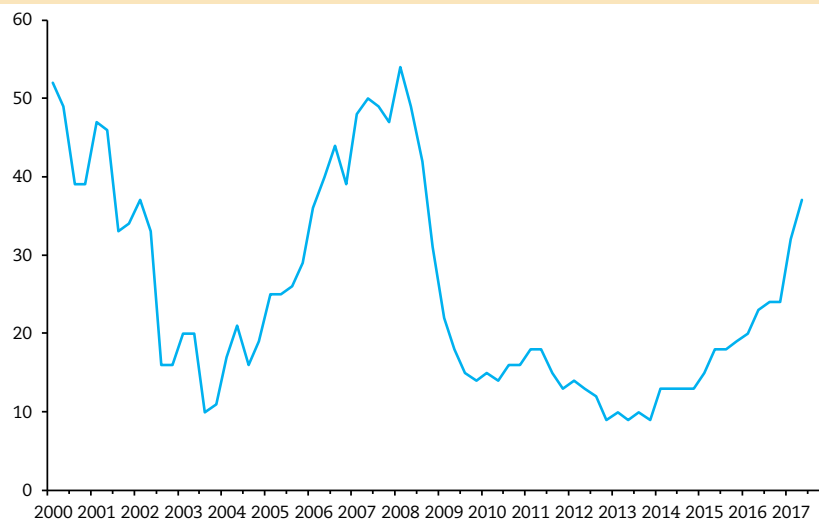
Bron: EIB

Vacatures lopen sterk op: bedrijven zijn weer op zoek naar werknemers

Momenteel neemt de vraag naar werknemers sterk toe. Uit figuur 2.4 blijkt dat de groei van het arbeidsvolume die van zelfstandigen overstijgt. Binnen de groep van werknemers nam de vraag naar UTA-personeel al in het begin van 2016 weer toe, terwijl die van het bouwplaatspersoneel nog daalde. Dat bedrijven nu weer werknemers willen aannemen blijkt ook uit het aantal openstaande vacatures in de bouw (zie figuur 2.5). Op het dieptepunt, begin 2014, bleef het aantal vacatures per 1.000 werknemers beperkt tot 10, wat overeenkomt met die van de vorige periode van productiedaling begin deze eeuw. Vanaf 2014 loopt het aantal vacatures weer op, waarbij 2017 een sterke versnelling laat zien. Inmiddels ligt de vacaturegraad op bijna 40 vacatures per 1.000 werknemers en beweegt deze zich snel in de richting van het topniveau van 50 in 2007. Ook uit de maandelijkse conjunctuurmeting onder bouwbedrijven valt op dat vanaf het begin van 2017 het aantal bedrijven met stagnatie door personeelsgebrek sterk aan het

oplopen is. Met deze signalen lijkt het erop dat bedrijven naast meer flexibele arbeid gaan kiezen voor een groter eigen personeelsbestand om verdere productiegroei te kunnen realiseren.

Figuur 2.5 Vacaturegraad bouwnijverheid, 2000-2017, aantal vacatures per 1.000 werknemers

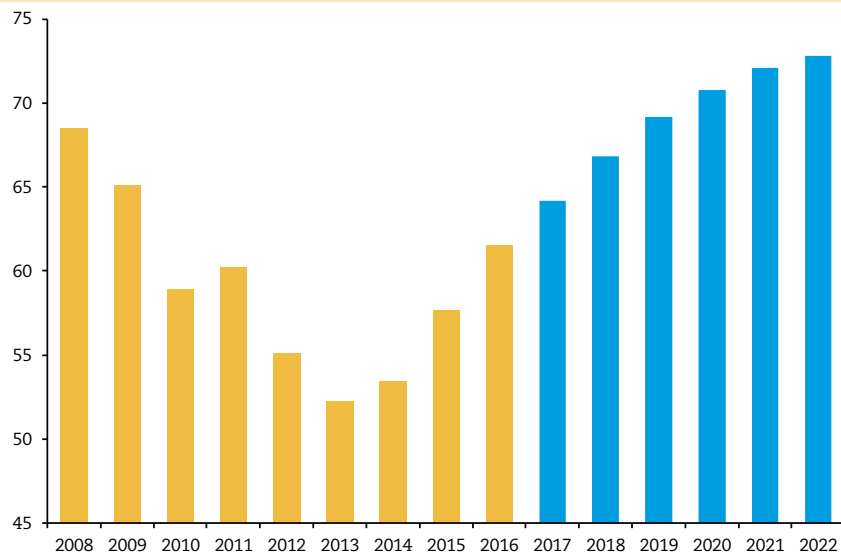


Bron: EIB

2.1.3 Toekomstige arbeidsvraag

In de komende jaren zal de bouwproductie naar verwachting verder doorgroeien (zie figuur 2.6). Wel zal de groei geleidelijk afvlakken. In 2019 wordt naar verwachting het productieverlies ten opzichte van voor de crisis ingehaald en zal de productie in latere jaren verder oplopen. Rond 2022 neemt de bouwproductie onder invloed van afvlakkende demografische groei nog maar licht toe.

Figuur 2.6 Bouwproductie 2008-2022, miljard euro, prijspeil 2016



Bron: EIB

Bouwproductie neemt in 2018 nog stevig toe, maar de groei vlakt op middellange termijn af

Met het stevig aantrekken van de nieuwbouwproductie van woningen in de afgelopen jaren komt het extra aanbod van woningen geleidelijk meer in lijn te liggen met de huishoudensgroei. De onderliggende vraag zwakt hierdoor geleidelijk af. Mede in navolging van de groei van het aantal verleende vergunningen neemt de groei van de nieuwbouwproductie in 2018 met 6½% nog steeds krachtig toe. De herstel en verbouw komt geleidelijk in rustiger vaarwater en groeit met een stevige 3½%. Het onderhoud van woningen ligt nog steeds op een hoog niveau en groeit in 2018 met 1% bescheiden door. In lijn met de aantrekkende economie zal ook de vraag naar utiliteitsgebouwen in 2018 blijven toenemen, waarbij de nieuwbouw in de komende jaren verder terrein wint. De nieuwbouw van utiliteitsgebouwen neemt in 2018 met naar verwachting 8% toe en neemt hiermee het stokje over van de woningbouw als belangrijkste motor achter de productiegroei. De groei van herstel en verbouw van utiliteitsgebouwen blijft hierbij met een groei van 2½% achter. De groei van onderhoud van utiliteitsgebouwen vlakt af tot 3%, waarbij nog wel sprake is van enige inhaal. Vanaf 2018 komt de gww-markt op een hoger groeipad; de totale GWW-productie stijgt dan met 5½%. Zowel bij nieuwbouw en herstel als bij onderhoud trekt de groei relatief sterk aan. De totale bouwproductie groeit in 2018 met 4½%.

Op middellange termijn vlakt de groei van de totale bouwproductie geleidelijk af. Gemiddeld over de jaren 2019-2022 bedraagt de groei 2% per jaar. De woningbouw komt in rustiger vaarwater en de groei van de nieuwbouw komt ten einde en slaat aan het eind van de periode om in een krimp. De groei van de herstel en verbouw van woningen vlakt ook af en het productievolume neemt aan het eind van de periode zelfs af. Wel ligt het niveau van de herstel en verbouw nog wel ruim boven het niveau van 2008. De groei van het onderhoud keert uiteindelijk terug naar het trendmatige groeipad van 1½% per jaar. De utiliteitsbouw blijft op middellange termijn stevig doorgroeien. De nieuwbouw van utiliteitsgebouwen groeit met gemiddeld 2½% per jaar. De herstel en verbouw in de utiliteitssector groeit met gemiddeld 3% per jaar. Het onderhoud van utiliteitsgebouwen groeit in lijn met de trendmatige ontwikkeling. In de gww wordt op middellange termijn een groei bij alle opdrachtgevers verwacht. Met toenemende maatschappelijke opgaven rond congestie, wateroverlast en energietransitie zijn

veel investeringen nodig. De productie van nieuwbouw en herstel blijft met gemiddeld 2½% per jaar stevig doorgroeien. Het gww-onderhoud groeit met gemiddeld 1½% per jaar. De totale bouwproductie (incl. onderhoud) groeit in de periode 2019-2022 met gemiddeld 2% per jaar. Het niveau van voor de crisis wordt in 2019 al geëvenaard. In 2022 bedraagt het totale productievolume € 72 miljard (prijzen 2016).

Tabel 2.3 Bouwproductie¹ per sector, 2016-2022

	Miljoen €		Jaarlijkse veranderingen ³ (%)			
	2016 ²	2017 ³	2016	2017	2018	2019-2022
Woningbouw	24.150	26.275	14½	9	4	1
- nieuwbouw	10.225	11.550	15	13	6½	2
- herstel en verbouw	7.850	8.550	24	9	3½	0
- onderhoud	6.075	6.175	3½	1½	1	1
Utiliteitsbouw	18.850	19.775	4½	5	5	2½
- nieuwbouw	8.450	9.050	0	7	8	2½
- herstel en verbouw	6.150	6.275	9	2	2½	3
- onderhoud	4.250	4.450	9	4½	3	2½
GWW	14.250	14.525	-1	2	5½	2
- nieuwbouw en herstel	8.175	8.350	-1½	2	7	2½
- onderhoud	6.075	6.175	0	1½	3	1½
Externe onderaanneming	3.100	3.275	2½	6	4½	2
Totaal bouw	60.350	63.850	7	6	4½	2

1 Exclusief interne leveringen, machines, overige investeringen, saldo uitvoer diensten en handelsmarges; basis Nationale rekeningen; bedragen in prijzen 2016, excl. btw

2 EIB-bewerking van voorlopige CBS-cijfers

3 Raming

Bron: CBS, EIB

Meer vraag naar arbeid in de komende jaren

Wat betekent de productiegroei in de komende jaren voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bouw? Hiervoor wordt in dit hoofdstuk eerst de verwachting geschetst voor de ontwikkeling van het arbeidsvolume bij een trendmatige arbeidsproductiviteitsontwikkeling en zonder belemmeringen in het arbeidsaanbod. In het volgende hoofdstuk gaan wij in op de mogelijkheden om het arbeidsaanbod in lijn te krijgen met de vraag naar arbeid in de bouw.

Tabel 2.4 geeft de ontwikkeling van de vraag naar werkgelegenheid weer voor de totale bouwnijverheid.

Tabel 2.4 Werkgelegenheid in de bouwnijverheid, 2008-2017, duizend arbeidsjaren

	2008	2016	2017	2018	2022
Werknemers	273	284	291	299	300
Zelfstandigen	118	124	131	137	147
Totaal bouwnijverheid	391	408	423	436	447
Uitzendkrachten/ gedetacheerden	20	23	24	24	23
Totaal bouwgerelateerd	481	414	432	447	470

Bron: EIB

De afgelopen jaren is de sterke productiegroei vooral opgevangen door betere benutting van bestaand personeel en inhuur van zelfstandigen en uitzendkrachten. Inmiddels is de arbeidsproductiviteit weer op het niveau dat past bij de structurele ontwikkeling. Om deze reden wordt verwacht dat vanaf dit jaar verdere productiegroei sterker zal neerslaan in de groei van het arbeidsvolume. In 2018 trekt de groei van het arbeidsvolume van werknemers aan tot 8.000 arbeidsjaren, terwijl die van zelfstandigen met 6.000 toeneemt. Het arbeidsvolume van gedetacheerden en uitzendkrachten blijft in 2018 op peil. Op middellange termijn vlakt de groei van de werkgelegenheid - in lijn met die van de bouwproductie - geleidelijk af. Het arbeidsvolume van werknemers en zelfstandigen neemt gemiddeld met respectievelijk 1% en 3% per jaar toe. In 2022 bedraagt de totale bouwgerelateerde werkgelegenheid 470.000 arbeidsjaren.

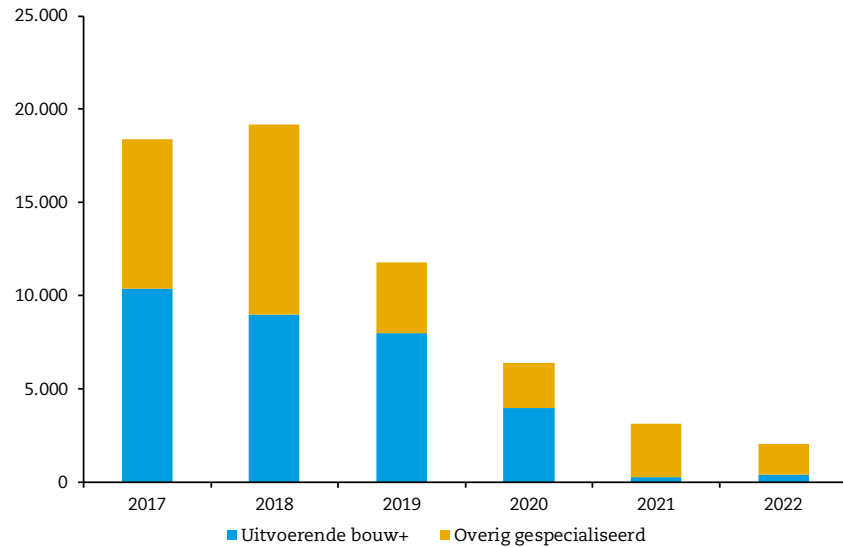
De toename van het aantal werkenden in de bouwnijverheid is vooral in 2017 en 2018 met 18.000 personen groot. In de jaren hierna neemt dit geleidelijk af (zie figuur 2.7). De terugval van de extra werkgelegenheidsvraag is in de uitvoerende bouw sterker dan voor de overige bouw. De sterkere afhankelijkheid van de nieuwbouw speelt hierbij een rol, evenals de structurele trend van een toenemend installatie-aandeel in de bouwnijverheid. De transitie richting een duurzamere samenleving geeft een verdere impuls aan het verbeteren en vernieuwen van bestaande installaties van gebouwen.

Ramingen naar beroep

In deze rapportage wordt de werkgelegenheidsontwikkeling voor de komende jaren naar beroep voor de uitvoerende bouw uitgesplitst. Deze cijfers worden berekend op basis van de samenstelling van de werkgelegenheid naar beroep in het basisjaar 2016. Wij gebruiken hiervoor de beroepenverdeling van de werknemersbestanden van APG. Voor de onderverdeling van zelfstandigen is informatie uit verschillende bronnen van het CBS gecombineerd om tot een plausibele onderverdeling te komen.

Vervolgens is op basis van informatie over kostencalculaties van concrete nieuwbouw-projecten gekeken naar de inzet van de verschillende beroepen. Hiermee is de relatie tussen het productievolume van de nieuwbouw van woningen of utiliteitsgebouwen en de inzet van de hiervoor benodigde beroepen bepaald. Voor de gww is de inzet van de relevante beroepen naar type infrastructuurwerken gehanteerd. Voor de overige typen werken (herstel en verbouw, onderhoud) is de resterende werkgelegenheid naar beroep toegewezen. Door de toekomstige productieontwikkeling met de benodigde inzet van de verschillende beroepen te koppelen, is de werkgelegenheidsontwikkeling van de onderscheiden beroepen in de uitvoerende bouw berekend.

Figuur 2.7 Extra aantal werkenden in bouw, 2017-2022



Bron: EIB

Vraag naar bouwplaatsberoepen groeit sterker dan de vraag naar UTA-beroepen

Zowel de werkgelegenheidsvraag in de uitvoerende bouw als die in de overige bouw nemen in de periode 2017-2022 met circa 32.000 personen toe (zie tabel 2.5). Voordat de crisis begon had de uitvoerende bouw het grootste aandeel in de werkgelegenheid, maar door een sterkere terugval is de werkgelegenheid in de uitvoerende bouw geslonken tot bijna het niveau van de overige bouw. Door de sterkere relatie met de nieuwbouw is de uitbreidingsvraag vooral in de eerste jaren geconcentreerd, terwijl die voor de overige bouw meer gespreid is.

Tabel 2.5 Werkgelegenheid van werknemers en zelfstandigen naar beroep en sector voor drie steekjaren

	Niveau			Verschil	
	2008	2016	2022	2008/16	2016/22
Timmerman	73.070	51.670	59.000	-21.380	7.320
Metselaar	19.300	13.180	16.580	-6.120	3.400
Voeger	6.110	4.390	5.520	-1.720	1.120
Tegelzetter	7.510	5.780	6.690	-1.730	910
Stukadoor	8.860	6.800	8.200	-2.060	1.400
Betonwerker	5.150	3.330	3.870	-1.820	540
Vloerenlegger	3.330	2.270	2.820	-1.060	550
Kabellegger	2.000	1.800	2.120	-210	330
Steigerbouwer	2.970	3.190	4.250	230	1.060
Ijzervlechter	1.890	1.480	1.800	-410	320
Wegenbouwer	6.860	4.410	5.060	-2.450	650
Straatmaker	6.980	5.470	6.260	-1.520	800
Machinist/monteur	9.620	4.710	5.400	-4.910	690
Dakdekker	7.680	7.160	8.610	-520	1.450
Overig bouwplaats	39.910	35.370	40.470	-4.550	5.100
Bouwplaats totaal	201.240	151.010	176.650	-50.230	25.640
Leidinggevend	25.360	19.790	21.610	-5.570	1.820
Kader	26.410	26.170	27.330	-240	1.160
Administratief	22.290	18.180	21.620	-4.110	3.440
UTA totaal	74.060	64.140	70.560	-9.920	6.420
Uitvoerende bouw	275.300	215.150	247.210	-60.150	32.060
Overige bouw	219.800	207.230	238.840	-12.570	31.610
Bouwnijverheid	495.100	422.380	486.050	-72.720	63.670

Bron: EIB

Binnen de uitvoerende bouw neemt de vraag naar bouwplaatsberoepen relatief sterker toe dan de UTA-beroepen. Binnen de UTA-beroepen is de toename van het kaderpersoneel beperkt, nadat hier de daling tijdens de crisis ook beperkt bleef. Binnen de bouwplaatsberoepen neemt de vraag naar metselaars, voegers, vloerenleggers, steigerbouwers, ijzervlechters en overig bouwplaatspersoneel relatief sterk toe. Deze beroepen profiteren meer van de sterke opleving van de nieuwbouw, terwijl andere beroepen breder actief zijn. De vraag naar timmerlieden en betonwerkers blijft relatief achter bij die van de andere beroepen. Het arbeidsvolume blijft hier sterk achter bij die van voor de crisis. Dit geldt ook voor de gww-beroepen.

Doorkijkje tot 2030

In dit rapport beperken wij ons tot de middellange termijn ontwikkelingen op het gebied van arbeid. Momenteel is de bouw bezig met een inhaalslag om de bouwproductie meer in lijn te brengen met de structurele behoefte aan woningen, utiliteitsgebouwen en infrastructuur. Tijdens een lange periode is de productie en de werkgelegenheid sterk teruggefallen. Vanaf 2014 is sprake van een inhaalslag, maar nog steeds liggen de realisaties nog onder het niveau van de structurele behoefte. Voor de komende jaren zal de bouwproductie om deze reden nog verder toenemen, waarbij de productiegroei structureel geleidelijk afvlakt.

Voor de langere termijn zijn de demografische ontwikkelingen een belangrijke determinant voor de bouwproductie. De groei van de bevolking, huishoudens en arbeidsaanbod bepalen in belangrijke mate de uitbreidingsvraag van gebouwen en infrastructuur. Er zijn veel factoren die de demografische groei bepalen. In de EIB-studie 'Investeren in Nederland' (2015) is een drietal scenario's opgesteld die samen een bandbreedte voor de demografische ontwikkelingen beschrijven. Binnen deze bandbreedte kan de bouwproductie op lange termijn steeds verder toenemen of sterk krimpen. Wel neemt in alle scenario's het aandeel van nieuwbouw af ten opzichte van de bestaande bouw. Dit heeft consequenties voor de beroepsamenstelling en ook de gevraagde competenties van bouwvakkers. Deze krijgen meer te maken met bewoners en individuele opdrachtgevers.

2.1.4 Natuurlijke uitstroom

Uit de ontwikkeling van de werkgelegenheid kan direct de uitbreidingsbehoefte aan extra werkenden in de bouwnijverheid worden bepaald. Echter, naast deze uitbreidingsbehoefte verlaten jaarlijks ook mensen de bouw als gevolg van arbeidsongeschiktheid en pensionering. Wij noemen dit de natuurlijke uitstroom. Deze mensen zullen moeten worden vervangen om de werkgelegenheid op peil te houden. Er zijn drie factoren die de natuurlijke uitstroom bepalen. Allereerst is dit de kans op arbeidsongeschiktheid. Deze varieert per beroep. Zware beroepen kennen een hogere uitval door arbeidsongeschiktheid, waardoor deze groep minder lang actief werkzaam is in de bouwsector. Hiernaast spelen de leeftijdsverdeling en de pensioneringsleeftijd een belangrijke rol. Hoe meer ouderen (55+) in een beroep werkzaam zijn, hoe groter ook de uitstroom als gevolg van pensionering. De verhoging van de pensioneringsleeftijd verlaagt aanvankelijk de uitstroom, omdat de groep ouderen langer hun beroep blijven uitoefenen. Op het moment dat de pensioneringsleeftijd constant blijft, is dit effect uitgewerkt en neemt de uitstroming door pensionering toe.

Van het bouwplaatspersoneel in de uitvoerende bouw zal in de komende jaren ongeveer 3½% per jaar door arbeidsongeschiktheid of pensionering uitstromen. Beroepen met een relatief hoge uitstroom zijn de metselaar, de kabellegger, de ijzervlechter en de straatmaker. Vooral het aandeel ouderen speelt hierbij een rol. Ondanks de hoge kans op arbeidsongeschiktheid is de uitval bij stukadoors en vloerenleggers beperkt vanwege het lage aandeel van ouderen. Zowel voor het UTA-personeel binnen de uitvoerende bouw als voor het personeel in de overige bouw ligt de natuurlijke uitstroom met 2% lager dan die voor het bouwplaatspersoneel in de uitvoerende bouw. Binnen de groep UTA-personeel zullen leidinggevendenden vanwege een groter aandeel van ouderen (55+) relatief sterker uitstromen dan de overige UTA-beroepen. Gemiddeld ligt de natuurlijke uitstroom binnen de hele bedrijfstak bouwnijverheid op gemiddeld 2½%.

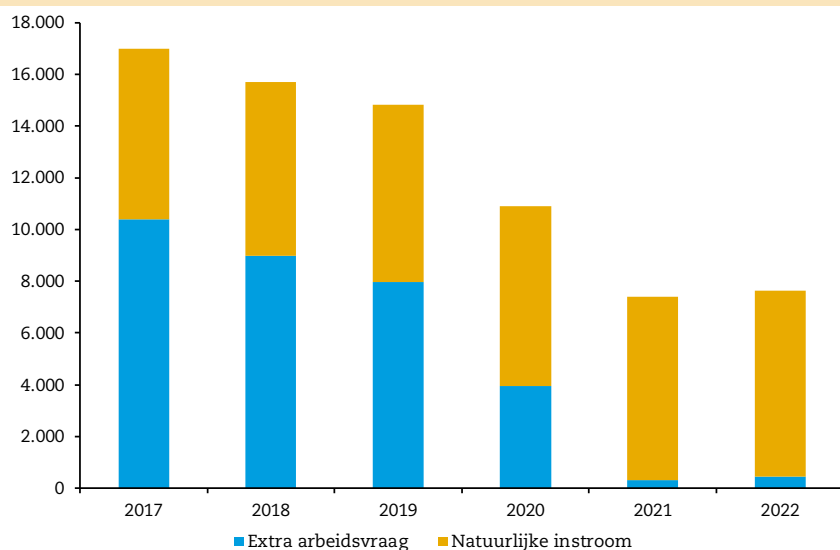
Dit betekent dat naast de uitbreidingsvraag in de periode 2017-2022 ongeveer 70.000 personen extra aangetrokken moeten worden om vanwege de natuurlijke uitstroom de werkgelegenheid op peil te houden. Hiervan moeten binnen de uitvoerende bouw 32.000 mensen met een bouwplaatsberoep en 9.000 mensen met een UTA-beroep worden vervangen.

2.1.5 Totale benodigde instroom in de komende jaren

De totale benodigde instroom aan nieuwe arbeidskrachten voor de bouwnijverheid bedraagt in de periode 2017-2022 ruim 130.000 personen. Dit komt neer op gemiddeld 5% van het totaal aantal werkzame personen in een jaar. Hiervan zijn er 73.000 voor de uitvoerende bouw. In verhouding zijn dit meer bouwplaatsberoepen (6%) dan UTA-beroepen (4%).

De uitdaging voor de bouwsector is om de benodigde instroom al snel te realiseren. De opgave ligt vooral in het begin van deze periode door de hoge uitbreidingsvraag in deze jaren (zie figuur 2.8).

Figuur 2.8 Jaarlijkse benodigde instroom voor de uitvoerende bouw, aantal personen



Bron: EIB

In tabel 2.6 is de benodigde instroom per beroep voor de uitvoerende bouw weergegeven. De benodigde instroom varieert per beroep. Beroepen met een relatief hoge benodigde instroom in de komende jaren zijn steigerbouwers, metselaars, voegers, vloerenleggers en ijzervlechters. Beroepen met een relatief lage instroom zijn timmerlieden, tegelzetters, wegenbouwers en machinisten/monteurs. Ook voor de grote groep aan overig bouwplaatspersoneel met tal van uiteenlopende beroepen geldt dat de benodigde instroom hier gemiddeld relatief laag is. Verder valt op dat de behoefte aan kaderpersoneel bij de UTA-beroepen relatief laag is.

Tabel 2.6 Benodigde instroom naar beroep, 2017-2022

	Uitbreiding	Vervanging	Totaal	%
Timmerman	7.320	10.010	17.320	5%
Metselaar	3.400	3.440	6.840	7%
Voeger	1.120	1.100	2.220	7%
Tegelzetter	910	1.160	2.070	5%
Stukadoor	1.400	1.580	2.980	6%
Betonwerker	540	740	1.280	6%
Vloerenlegger	550	560	1.120	7%
Kabellegger	330	460	780	7%
Steigerbouwer	1.060	780	1.840	8%
Ijzervlechter	320	350	680	7%
Wegenbouwer	650	880	1.530	5%
Straatmaker	800	1.350	2.150	6%
Machinist/monteur	690	790	1.480	5%
Dakdekker	1.450	1.820	3.270	7%
Overig bouwplaats	5.100	7.130	12.230	5%
Bouwplaats totaal	25.640	32.150	57.790	6%
Leidinggevend	1.820	3.150	4.970	4%
Kader	1.160	3.040	4.200	2%
Administratief	3.440	2.620	6.060	5%
UTA totaal	6.420	8.810	15.230	4%
Uitvoerende bouw	32.060	40.960	73.020	5%
Overige bouw	31.610	29.280	60.880	4%
Bouwnijverheid	63.670	70.240	133.900	5%

Bron: EIB

2.2 Aanbod van arbeid

In de periode 2017-2022 moeten er bijna 135.000 personen de bouwsector instromen om aan de productievraag te kunnen voldoen. Binnen de uitvoerende bouw gaat het om 58.000 personen voor een bouwplaatsfunctie en 15.000 mensen voor een UTA-functie. Een traditioneel belangrijk kanaal voor de instroom zijn de gediplomeerden vanuit de opleidingen. Andere potentiële bronnen zijn de huidige groep werklozen die in de bouw hebben gewerkt en buitenlandse werknemers. Tot slot biedt de instroom vanuit andere bedrijfstakken en de beperking van de uitstroom naar andere bedrijfstakken goede mogelijkheden om de extra benodigde instroom op te vangen.

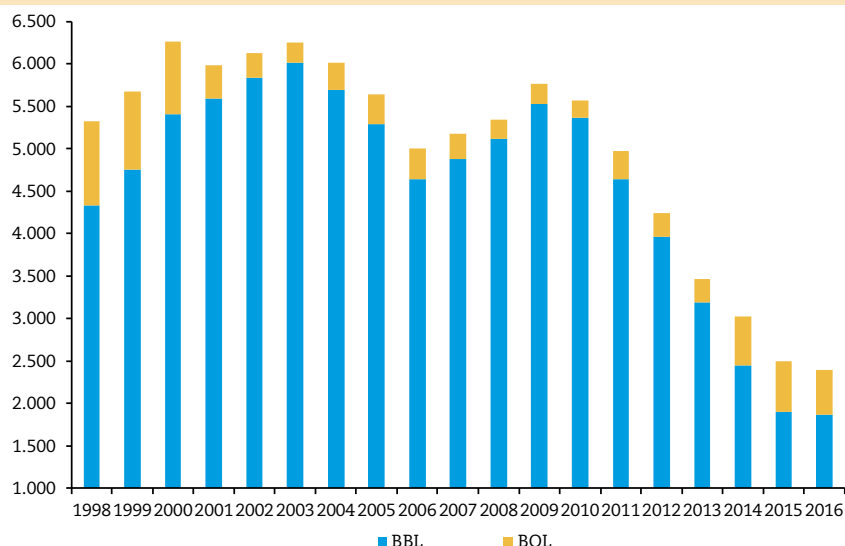
2.2.1 Instroom vanuit de opleidingen

Welke gevolgen hebben de sterk gedaalde leerlingenaantallen voor de benodigde instroom op korte termijn? Kunnen de niveaus van voor de crisis weer worden behaald? Biedt dit voldoende mogelijkheden om aan de benodigde instroom te voldoen of is hier meer voor nodig? Zijn er verschillen tussen beroepen?

Sterke daling van leerlingaantallen en gediplomeerden met een bouwopleiding

Tijdens de crisis heeft er een sterke daling van de instroom vanuit de opleidingen plaatsgevonden. In de uitvoerende bouw is het aantal gediplomeerden met een BBL- of een BOL-bouwplaatsopleiding⁵ van ongeveer 5.500 aan het begin van de crisis teruggefallen tot 2.300. De BBL-opleiding bestaat doorgaans uit vier dagen stage en één dag opleiding per week. Het betreft vooral leerplichtige leerlingen die voor een groot deel al via een leerbedrijf bij een hoofdaannemer of een gespecialiseerde aannemer aan het werk zijn en hier technische vaardigheden opdoen. Daarnaast gaan zij een dag per week naar school om algemene vaardigheden te leren en theoretische kennis op te doen. Bij een BOL-opleiding loopt de leerling doorgaans maar één dag stage en heeft de overige vier dagen les. De sterke terugval hangt niet zo zeer samen met een verminderde interesse voor een bouwberoep. Er bestaat een sterke samenhang met de daling van leerlingaantallen en die van de werkgelegenheid in de uitvoerende bouw. De leerlingen krijgen een werkvergoeding van het bedrijf waar zij stagelopen. In tijden van dalende productie en werkgelegenheid zijn bedrijven veel terughoudender met het bieden van stageplaatsen. Voor de BOL-opleiding geldt dit veel minder door het beperkte aantal stagedagen. Tijdens de crisis is om die reden een substitutie opgetreden van BBL-leerlingen naar BOL-leerlingen.

Figuur 2.9 Aantal gediplomeerden (BBL en BOL) in een bouwplaatsopleiding, 1998-2016



Bron: EIB

De opleidingen variëren afhankelijk van het niveau in duur van één tot drie jaar. De gemiddelde leerling doet er iets langer dan twee jaar over om het diploma te halen. Het aantal gediplomeerden volgt om deze reden met enige vertraging de instroom van nieuwe leerlingen. Dit is ook de reden dat na 2008 het aantal gediplomeerden met een bouwopleiding eerst nog verder toenam om hierna te dalen.

⁵ BBL staat voor Beroeps Begeleidende Leerweg en BOL voor Beroeps Opleidende Leerweg.

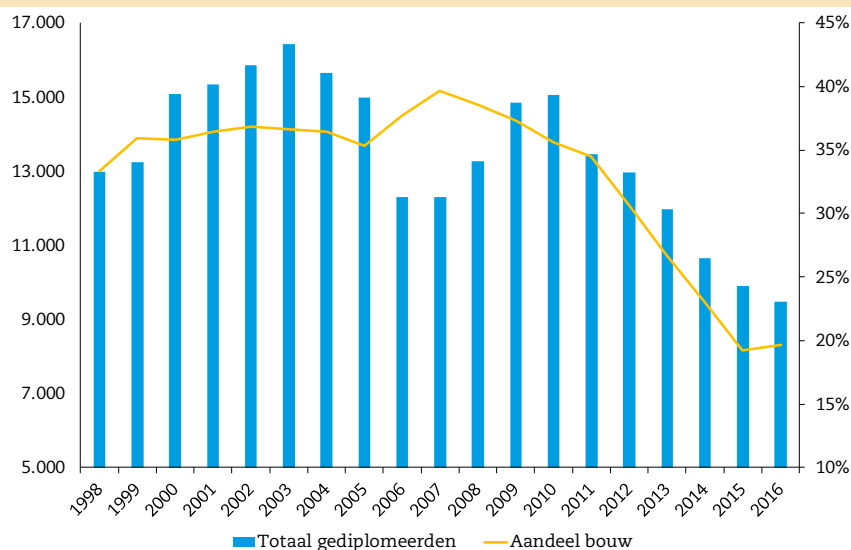
Autonome ontwikkeling niet meer dan 45% van benodigde instroom aan bouwplaatsberoepen

De huidige leerlingaantallen zijn onvoldoende om de benodigde instroom te dekken. Overigens is dit nooit het geval geweest. Het streven van de sector is om minstens de helft van de nieuwe instroom door gediplomeerden te vervullen. Op dit moment dekt het aantal gediplomeerden in de uitvoerende bouw een kwart van de huidige jaarlijks instroombehoefte. Met de toenemende arbeidsvraag zullen ook leerlingen meer arbeidscontracten worden aangeboden. Onder deze gunstige omstandigheden kunnen de leerlingaantallen met vertraging stijgen richting de niveaus van voor de crisis. Tussen 2015 en 2016 heeft er al een lichte stijging plaatsgevonden in leerlingaantallen. Dit werkt na enkele jaren door in het aantal gediplomeerden. Als de leerlingaantallen en daarmee ook het aantal gediplomeerden bij een aantrekkende behoefte geleidelijk weer op het aantal van voor de crisis uitkomen (5.500), dan wordt niet meer dan 45% van de benodigde instroom in de jaren 2017-2022 vanuit de opleidingen gedekt. Het zwaartepunt ligt bij de eerste drie jaar. Dit betekent dat in deze jaren relatief meer instroom uit andere kanalen moet worden gerealiseerd.

Aandeel uitvoerende bouw sterker teruggelopen dan aanverwante beroepen

De vijver van potentiële leerlingen bestaat uit leerlingen met een opleiding in de volgende vier bedrijfstakken: bouw en grond-, water- en wegenbouw, beschermings- en afwerkings-technieken, hout en interieur en metaal, elektro en installatietechniek. Het totaal aantal gediplomeerden is in al deze bedrijfstakken in de crisis sterk afgenomen (zie figuur 2.10), maar het aandeel met een bouwplaatsopleiding is hierin nog sterker afgenomen. De toestroom in deze opleidingen neemt ook geleidelijk af. Er vindt een verschuiving plaats richting hogere opleidingsniveaus. Het aantal leerlingen in het primair onderwijs neemt ieder jaar met 1% af en ook in het vmbo is de laatste twee jaar een daling zichtbaar. Met de aantrekkende economie zullen ook in de andere bedrijfstakken de leerlingaantallen toenemen. Om de leerlingaantallen van voor de crisis te kunnen halen zal de uitvoerende bouw echter niet alleen het marktaandeelverlies binnen de vier bedrijfstakken moeten terugwinnen, ook zullen vanwege het lager aantal leerlingen in het primair onderwijs en het vmbo relatief meer leerlingen uit de vijver voor een opleiding in de uitvoerende bouw moeten kiezen.

Figuur 2.10 Aantal gediplomeerden (BBL) in de vier bedrijfstakken en het aandeel hierin met een bouwplaatsopleiding, 1998-2016



Bron: DUO

Betere arbeidsvoorwaarden als middel om de instroom van bouwopleidingen te vergroten

De behoefte is er en daarmee ook de mogelijkheid om leerlingen te plaatsen. De grootste uitdaging is om meer leerlingen te interesseren voor een beroep in de bouw. Dit kan door gunstigere arbeidsvoorwaarden te bieden. Zo is er nu een aanzienlijk loonverschil tussen een BBL-leerling en een werknemer die meteen fulltime gaat werken. Vooral door de oudere en niet meer leerplichtige jongere een hoger loon te bieden kan de keuze voor een bouwopleiding met een baan in de bouw aantrekkelijker worden gemaakt. Verder kan door een actievere benadering van vmbo-leerlingen de instroom voor de bouwopleidingen worden vergroot. Vaak nemen vmbo-leerlingen een afwachterende houding in hun verdere schoolkeuze aan.

Uitdagingen verschillen per beroep

Hierboven zijn de ontwikkelingen voor de totale uitvoerende bouw beschreven. De vraag is hoe de instroom vanuit de opleidingen per beroep zich autonoom kan ontwikkelen. In tabel 2.7 is het aantal gediplomeerden in 2016 en 2022 weergegeven. Hierbij is verondersteld dat de leerlingaantallen zich geleidelijk gaan ontwikkelen richting de hoogste niveaus rond 2008. Voor de beroepen met een relatief hoog aantal gediplomeerden is het aantal gemaximeerd op de benodigde instroom. Deze aantallen zijn ook als percentage van de benodigde instroom in het eerste jaar en als percentage van de totaal benodigde instroom in de periode 2017-2022 weergegeven. Tabel 2.7 geeft een indruk van de spanning voor de verschillende beroepen.

Tabel 2.7 **Gediplomeerden in 2016 en 2022 naar beroep en aandeel in benodigde instroom in 2017 en 2017-2022**

	2016	2022	% 2017	% 2017/22
Timmerman	1.451	3.300	55%	80%
Metselaar	122	500	10%	25%
Voeger	0	50	-	10%
Tegelzetter	50	130	10%	25%
Stukadoor	89	230	15%	30%
Betonwerker	16	60	15%	20%
Vloerenlegger	0	30	-	10%
Kabellegger	0	30	-	10%
Steigerbouwer	32	70	15%	20%
IJzervlechter	6	50	10%	25%
Wegenbouwer	194	310	80%	100%
Straatmaker	106	250	30%	50%
Machinist/monteur	317	175	150%	100%
Dakdekker	156	300	15%	40%
Overig bouwplaats	64	500	5%	15%
Bouwplaats totaal	2.603	6.334	30%	45%
Kader	1.616	1.500	25%	100%
UTA totaal	1.616	1.500	20%	60%
Uitvoerende bouw	4.219	7.400	25%	50%

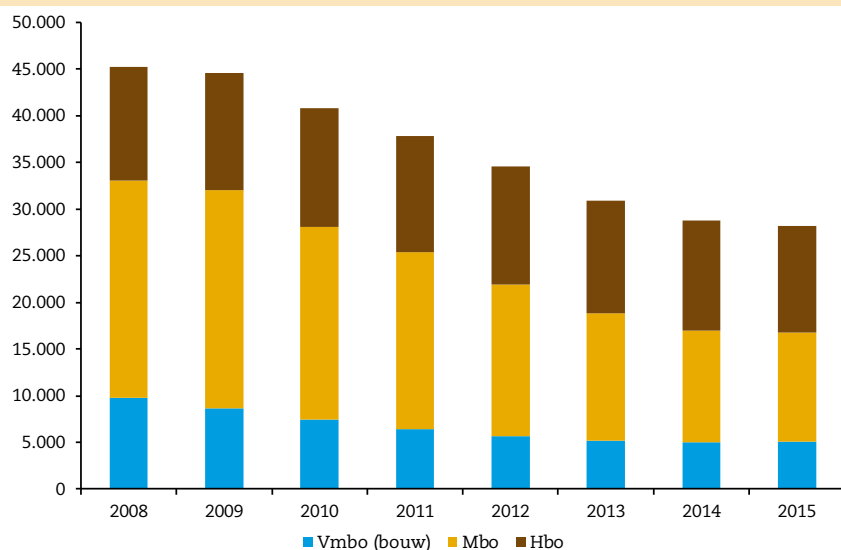
Bron: EIB op basis van DUO

Opvallend is dat het huidige aantal gediplomeerden voor vrijwel alle beroepen ontoereikend is om de benodigde instroom vanuit de opleidingen te voldoen. Alleen voor wegenbouwers en machinisten/monteurs lijkt het aantal gediplomeerden toereikend. Voor timmerlieden is het

aantal gediplomeerden die nu de opleidingen uitstromen voldoende om in meer dan de helft van de benodigde instroom te voldoen. Als het aantal gediplomeerde timmerlieden op termijn weer richting de niveaus van 2008 oploopt, dan kan hiermee 80% van de benodigde instroom in de periode 2017-2022 worden opgevangen. Voor de overige (gespecialiseerde) beroepen geldt dat de leerlingenaantallen te klein zijn om aan de benodigde instroom te kunnen voldoen. Voor deze beroepen is extra inspanning nodig om te voorkomen dat er tekorten gaan ontstaan.

Voor het UTA-personeel geldt weliswaar dat de kaderopleidingen op dit moment nog slechts een kwart van de benodigde instroom opvangen, maar door de beperktere toename van de werkgelegenheid van het kaderpersoneel en de leidinggevenden ten opzichte van de bouwplaatsberoepen lijken de huidige leerlingaantallen voldoende om op termijn aan de benodigde instroom te voldoen. Bovendien geldt dat voor deze beroepen ook gediplomeerden met een opleiding vanuit de hogescholen kunnen instromen. De leerlingaantallen bij hogescholen zijn minder teruggevallen dan de beroepsopleidingen (zie figuur 2.11).

Figuur 2.11 Leerlingaantallen in het vmbo, mbo en hbo met een bouwopleiding, 2008-2016



Bron: DUO

2.2.2 Werklozen in de bouw

Wat biedt de WW aan potentiële instroom van werknemers voor de bouw? Hoe lang zijn de huidige werklozen al inactief? Hoe oud zijn deze werklozen? Welk deel hiervan heeft goede perspectieven voor terugkeer in de bouw? Kan schaarste de kansen voor deze groep vergroten?

Sterke stijging van het aantal nieuwe WW-uitkeringen in 2009-2013

Tijdens de crisisjaren heeft een forse daling van de werkgelegenheid in de bouw plaatsgevonden. Voor een deel is dit opgevangen door de natuurlijke uitstroom door arbeidsongeschiktheid en pensionering niet volledig door het aantrekken van nieuw personeel op te vangen. Hiernaast hebben ook veel werknemers in de bouw hun baan verloren. De meest voorkomende route na beëindiging van het arbeidscontract vanwege onvoldoende werk is de instroom in de WW (zie tabel 2.8).

Tabel 2.8 Ontwikkeling nieuwe uitkeringen per 100 verzekerden naar CAO, 2008-2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totaal economie	3,1	6,5	5,9	5,6	6,9	8,7	8,7	8,1
Bouwbedrijf	2,6	9,6	14,6	10,6	18,9	25,3	20,4	15,2
Baggerbedrijf	0,7	1,7	1,4	1,5	2,4	2,5	2,2	2,3
Schildersbedrijf	8,0	15,0	21,1	20,2	28,8	51,1	43,7	41,4
Stukadoorsbedrijf	3,2	16,9	26,0	18,9	34,1	49,1	37,0	24,6
Dakdekkersbedrijf	4,2	11,5	18,3	10,2	19,6	25,8	22,3	15,5
Steenhouwersbedrijf	3,8	10,5	12,8	8,0	13,1	20,3	9,1	10,1
Railbouw	1,2	2,5	3,8	3,1	2,5	4,3	3,2	4,9

Bron: UWV

De instroom in de WW in de bouwgerelateerde cao's liep aanzienlijk sneller op dan die van de totale Nederlandse economie. In de jaren 2013 en 2014 waarin de werkgelegenheid in de bouw het sterkst terugliep, was ook het aantal nieuwe WW-uitkeringen van werknemers uit de bouw het hoogst. In deze jaren verloor de helft van de werknemers in de schilders- en stukadoorsbranche zijn baan. In andere cao's binnen de bouwnijverheid was dit met een kwart ook aanzienlijk. Alleen bij baggerbedrijven en in de railbouw bleef de uitstroom richting de WW beperkt. Vanaf 2014 nam het aantal nieuwe WW-uitkeringen af. Er zijn geen grote verschillen tussen leeftijdsgroepen zichtbaar. Het afspiegelingsprincipe waarbij bedrijven verplicht worden overtallig personeel in vergelijkbare functies evenredig naar leeftijd te laten afvloeien lijkt hier te werken. Wel werden werknemers met een arbeidsrelatie korter dan twee jaar sterker getroffen.

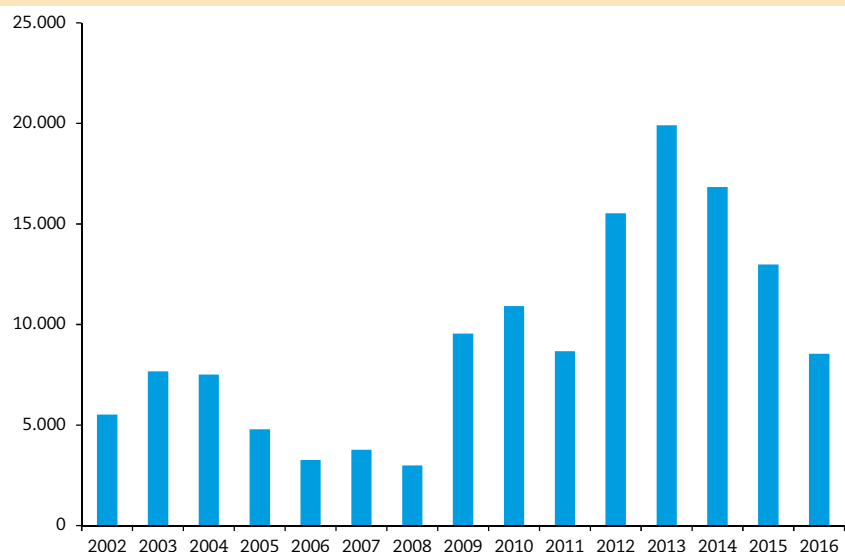
Door hoge instroom liep het aantal WW-uitkeringen fors op

Met de oplopende instroom van werklozen nam ook het aantal lopende WW-uitkeringen in de bouw sterk toe (zie figuur 2.12). Het hoogtepunt werd in 2013 bereikt. Vanaf 2014 neemt het aantal uitkeringen weer af. Inmiddels ligt het aantal WW-uitkeringen in de bouw op 9.000 voor alle bouwgerelateerde cao's en 5.000 voor de cao bouwnijverheid. Hiermee ligt de werkloosheid vanuit de bouw nog steeds substantieel boven het niveau van voor de crisis. Dit reservoir biedt als kanaal mogelijkheden om het arbeidsaanbod in de bouw te verhogen.

Uitstroom door werkhervatting is hoog, maar loopt laatste jaren terug

De gemiddelde uitkeringsduur loopt op met de leeftijd (zie tabel 2.9). De maximale uitkeringsduur loopt op met het arbeidsverleden. Hierdoor hebben jongeren een relatief korte uitkeringsduur en zijn zij ook minder succesvol om binnen deze periode het werk te hervatten. Ouderen hebben bij een lang arbeidsverleden langer recht op een WW-uitkering. Op het hoogtepunt van de werkloosheid was dit 20 maanden, dit is inmiddels afgenomen tot een jaar. Voor de groepen 25 tot 55 jaar is de gemiddelde uitkeringsduur over de jaren heen niet sterk veranderd. Wel geldt voor deze groep dat terwijl bij het hoogtepunt zo'n driekwart van de mensen vanwege werk de uitkering beëindigde, dit in de laatste jaren is teruggelopen tot minder dan de helft. De gemiddelde werkhervattingskans ligt in de bouw hoger dan het gemiddelde van andere sectoren. Mogelijk heeft dit te maken met netwerken in de bouw waar werkgevers de arbeidskrachten die zij noodgedwongen hebben ontslagen bij andere werkgevers aanbevelen. Wel neemt het perspectief voor het vinden van een baan na een jaar sterk af. Naast werkhervatting kan ook pensionering een motief zijn om de uitkering voortijdig te beëindigen. In andere gevallen resteert de bijstand als bron van inkomensondersteuning.

Figuur 2.12 Aantal lopende WW-uitkeringen in de bouw, 2002-2016



Bron: EIB

Tabel 2.9 Gemiddelde uitkeringsduur en werkherstattingskans naar leeftijd voor het bouwbedrijf, 2012-2016

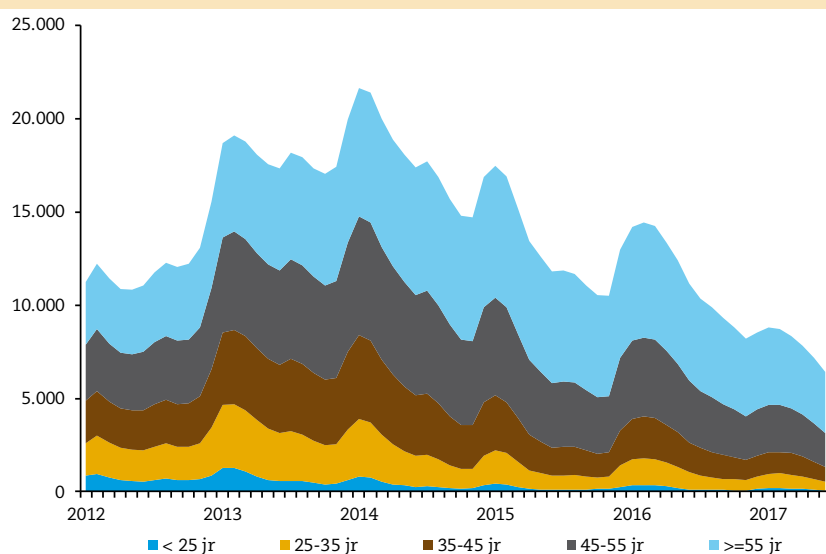
	2012	2013	2014	2015	2016
Gemiddelde uitkeringsduur					
< 25 jaar	3	3	2	3	3
25-35 jaar	5	5	4	4	5
35-45 jaar	7	9	6	5	7
45-55 jaar	10	12	10	8	9
>=55 jaar	17	20	19	13	12
Totaal	8	9	9	8	9
Werkherstattingskans					
< 25 jaar	56%	55%	60%	57%	27%
25-35 jaar	75%	71%	70%	68%	44%
35-45 jaar	75%	73%	70%	68%	53%
45-55 jaar	72%	73%	72%	67%	51%
>=55 jaar	49%	49%	51%	45%	34%
Totaal	67%	67%	67%	61%	44%

Bron: UWV, bewerking EIB

Welk potentieel bieden de huidige werklozen voor extra arbeidsaanbod?

Het aantal mensen uit de bouw met een werkloosheidsuitkering is vanaf begin 2014 sterk teruggelopen. De sterkste afname heeft zich bij de leeftijdsgroepen tot 45 jaar voorgedaan. Het aantal ouderen met een WW-uitkering is met de helft minder snel afgenomen. Van de huidige groep van ruim 9.000 werklozen in de bouwgerelateerde cao's heeft de helft een leeftijd boven de 55 jaar (zie figuur 2.13). Deze scheve leeftijdsopbouw heeft gevolgen voor de mogelijkheden om het arbeidsaanbod vanuit de huidige groep werklozen uit te breiden. Bedrijven zijn immers terughoudender met het aannemen van oudere werknemers. Oudere werknemers hebben vaker een verminderde productiviteit en een hogere uitval door ziekte. Ook is het doorgaans moeilijker voor oudere werknemers om zich aan een andere bedrijfscultuur aan te passen. Natuurlijk geldt dat naarmate de schaarste op de arbeidsmarkt oploopt en het moeilijker wordt om jongere gekwalificeerde mensen te vinden, bedrijven ook meer beroep op de groep van 55-plussers zullen doen. Voordeel van deze groep is wel dat zij over ruime ervaring in de bouw beschikken. Ervan uitgaande dat een derde deel van de huidige groep werklozen een baan kan vinden in de bouw, levert dit een extra arbeidsaanbod op van 3.000 personen. Hiernaast is er ook nog een groep van wie in het voorgaande jaar de WW-uitkering is beëindigd en die nu een bijstandsuitkering ontvangt. Als ook deze groep wordt meegenomen, dan gaat het in totaal om 1.000 personen aan extra aanbod.

Figuur 2.13 Aantal lopende WW-uitkeringen in de bouw, naar leeftijd



Bron: UWV

Ongeveer 40% van dit potentieel aan extra arbeidsaanbod bestaat uit 55-plussers. Het hoge aandeel van deze leeftijdsgroep zorgt ervoor dat het effect op het arbeidsaanbod op middellange termijn terugloopt. Deze groep mensen heeft tot hun pensionering gemiddeld nog ruim vijf jaar om te werken. Het voordeel is wel dat dit arbeidsaanbod snel kan worden benut en dat op middellange termijn het aanbod vanuit de opleidingen naar verwachting ook is toegenomen om de uitval door pensionering en arbeidsongeschiktheid van deze groep op te vangen.

Potentieel aanbod naar beroep verschild, maar is relatief beperkt

Binnen de uitvoerende bouw heeft één op de tien van de huidige werklozen een UTA-beroep. Bijna de helft hiervan is kaderpersoneel. Ongeveer een derde was leidinggevende en het resterend deel had een administratief beroep. Het potentieel van deze beroepen bedraagt

ongeveer 0,6% van de huidige werkgelegenheid van UTA-personeel. Hiermee kan slechts 3% van de benodigde instroombehoefte van deze beroepen opgevangen worden. Van de bouwplaatsberoepen kent het beroep van timmerman het hoogste aantal werklozen, maar als percentage van het aantal werkende timmermannen is de werkloosheid gelijk aan die van de totale groep van bouwplaatspersoneel. Beroepen in de b&u met nog relatief hoge werkloosheid zijn de metselaar, de betonwerker en de ijzervlechter. Voor timmerlieden, metselaars en betonwerkers kan vanuit de werkloosheid 10% of meer van de benodigde instroom worden opgevangen. Bij de andere b&u-beroepen ligt dit een stuk lager en biedt het bestand van werklozen geen substantiële bron aan extra arbeidsaanbod. Binnen de gww-beroepen is de werkloosheid onder straatmakers en machinisten/monteurs relatief hoog. Voor beide beroepen kan met het bestand aan werklozen meer dan 10% van de benodigde instroom worden opgevangen.

Waar zijn de werklozen terechtgekomen?

In de afgelopen jaren zijn veel werknemers uit de bouw in de werkloosheidswet (WW) terechtgekomen. Inmiddels is het aantal lopende WW-uitkeringen sterk afgenomen. Een deel van de uitkeringen wordt beëindigd als iemand een nieuwe baan heeft. Ook door pensionering of door het bereiken van de maximale uitkeringsduur worden WW-uitkeringen beëindigd. In het laatste geval vallen mensen in inkomen terug naar een bijstandsuitkering totdat een nieuwe baan is gevonden.

Op basis van CBS-gegevens over arbeid en werkloosheid is eerder onderzocht in welke bedrijfstakken de mensen die in de periode 2009-2011 vanuit de bouw werkloos zijn geworden eind 2011 weer aan het werk waren (EIB, 2015). Vier op de tien mensen gingen opnieuw aan het werk in de bouw en twee op de tien mensen gingen aan het werk voor een uitzend- of detacheringsbureau. De overige voormalige werklozen kwamen buiten de bouw in een breed aantal bedrijfstakken terecht. Dit beeld komt overeen met die uit de jaarlijkse EIB-enquête onder werknemers.

Dit betekent dat van de mensen die tijdens de crisis werkloos zijn geworden een substantieel deel een baan heeft gevonden buiten de bedrijfstak. Van deze groep bieden de mensen die nu nog bij een uitzendbureau of detacheringbranche staan ingeschreven potentieel. Voor mensen die al langdurig in andere sectoren werken is dit minder makkelijk. Inmiddels hebben zij zich in de afgelopen jaren de benodigde vaardigheden eigen gemaakt en is de beloning gaandeweg hieraan aangepast. Dit maakt het voor deze mensen financieel steeds moeilijker om de overstap terug naar de bouw te maken.

2.2.3 Buitenlandse arbeidskrachten

Hoe groot is het huidig aandeel van buitenlandse arbeidskrachten in de werkgelegenheid van de Nederlandse bouw? Hoe groot is de vijver aan bouwarbeiders in de MOE-landen? Biedt de Brexit mogelijkheden voor extra instroom?

De inzet van buitenlandse arbeidskrachten heeft al eerder soelaas geboden bij schaarste op de bouwarbeidsmarkt. Door aansluiting van Midden- en Oost-Europese landen (MOE) bij de EU zijn de mogelijkheden voor inwoners van deze landen om in andere Europese landen te werken verruimd. Sinds 2004 gold dit al voor Polen en vanaf 2014 ook voor Bulgaren en Roemenen. Vanwege de lage levensstandaard en lage verdiensten in deze landen is het aantrekkelijk om (tijdelijk) in West-Europese landen te gaan werken. Inmiddels is iedereen in Nederland bekend met Poolse en andere Oost-Europese werknemers en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die tegen lage tarieven zich laten inhuren door bedrijven en consumenten.

Registratie van buitenlandse arbeidskrachten in de bouwnijverheid

Het is niet mogelijk om op basis van de gebruikelijke statistieken een goed beeld te vormen van de omvang van het aantal buitenlandse werknemers. Dit zijn mensen die in het buitenland zijn geboren en in Nederland werken. Buitenlandse werknemers in dienst van een Nederlands bedrijf of die inschreven staan op een Nederlands woonadres worden wel geregistreerd, maar voor mensen die in het buitenland wonen en in Nederland werken is het lastiger om de werkzaamheden in Nederland in beeld te brengen. De gedetailleerde cijfers van de CBS-migrantenmonitor biedt mogelijkheden om deze laatste groep beter in beeld te brengen. Op basis van loon- en winstaangiften van de Belasting-dienst kunnen ook buitenlandse werknemers en zelfstandigen worden onderscheiden die niet in Nederland woonachtig zijn. Op ons verzoek heeft het CBS voor de drie steekjaren 2011, 2013 en 2015 de Europese vakkrachten onderscheiden die werkzaam waren in de bouwnijverheid.

Inwoners van landen binnen de Europese Unie mogen zich vrij vestigen of werken in een ander EU-land. Sinds de uitbreiding in 2004 met onder andere Hongarije, Polen en Tsjechië zijn er vooral veel Polen in ons land komen werken, waaronder ook in de bouwnijverheid. Het betreft vooral tijdelijke arbeidsmigranten, waarvan grofweg de helft binnen vijf jaar weer terugkeert naar het eigen land. Dit is beduidend hoger dan bij Turken en Marokkanen in de vorige eeuw en komt meer overeen met de terugkeer van migranten uit Zuid-Europese landen als Italië en Spanje. De belangrijkste reden is om in korte tijd relatief veel geld te verdienen en hiermee na terugkeer een hogere levensstandaard te bereiken. Vanaf 2014 zijn er ook meer Bulgaren en Roemenen in Nederland komen werken. Niet alle mensen uit de MOE-landen zijn officieel in Nederland ingeschreven. Grofweg de helft van de buitenlandse arbeidskrachten is niet in het Nederlands bevolkingsregister ingeschreven.

Momenteel bedraagt het aantal buitenlandse arbeidskrachten volgens de CBS-statistieken ongeveer 21.500 personen. Hiervan komt de helft uit de MOE-landen. Het aantal Polen dat in de Nederlandse bouw werkzaam is, bedraagt volgens de cijfers van het CBS 7.000 en is daarmee het belangrijkste MOE-land voor de Nederlandse bouw. Met bijna 2.000 arbeidskrachten neemt Bulgarije binnen deze landengroep de tweede plaats in. Ook Turkije heeft met ruim 4.700 arbeidskrachten een belangrijk aandeel, maar dit betreft relatief meer personen die al langdurig in Nederland zijn gevestigd. Uit de buurlanden Duitsland, België en het Verenigd Koninkrijk werken 3.800 mensen in de Nederlandse bouw.

Van alle buitenlandse werknemers is volgens de CBS-cijfers slechts 2% werkzaam in de bouw. Wel is van alle buitenlandse zelfstandigen een kwart in de bouw werkzaam. Van de zelfstandigen uit de MOE-landen is dat zelfs meer dan de helft. In totaal zijn in Nederland van alle Poolse arbeidskrachten ongeveer 5% in de bouw actief. In het Verenigd Koninkrijk (VK) ligt dit aandeel met bijna 10% tweemaal zo hoog. In Polen zelf werkt 7½% van alle werkenden in de bouw. Het aandeel van 5% lijkt een onderschatting van het aantal buitenlandse (Poolse) werknemers. Aangenomen mag worden dat het aandeel van de Poolse werknemers die in de bouw werkzaam is, hoger ligt dan het aandeel van de bouw in de Nederlandse werkgelegenheid. Als in Nederland 7,5% van de in Nederland werkzame Polen in de bouw werken dan gaat het om circa 6.000 buitenlandse arbeidskrachten uit de MOE-landen die in tabel 2.10 buiten beeld blijft.

De buitenlandse werknemers in de bouw zijn werkzaam bij een bouwbedrijf of een detacheringsbedrijf. De buitenlandse zelfstandigen worden niet alleen ingehuurd door Nederlandse bouwbedrijven, maar werken ook direct voor particuliere opdrachtgevers. Deze groep vormt naast een bron voor capaciteit ook concurrentie voor de Nederlandse bouwbedrijven.

Tabel 2.10 Aantal arbeidskrachten met buitenlandse herkomst werkzaam in de Nederlandse bouw

	2011	2013	2015
Werknemers	14.375	11.630	9.945
Buurlanden	4.260	3.610	2.740
Polen	3.965	2.985	2.355
Overige MOE-landen	1.050	770	1.015
Turkije	3.155	2.615	2.285
Overig	1.945	1.650	1.550
Zelfstandigen	8.635	9.705	11.510
Buurlanden	1.050	990	1.040
Polen	3.040	3.560	4.555
Overige MOE-landen	2.160	2.455	2.835
Turkije	1.910	2.170	2.455
Overig	475	5.306	625
Totaal	23.010	21.335	21.455

Bron: CBS

Voor de MOE-landen vormen een belangrijk flexibel deel van het arbeidsaanbod uit het buitenland. Door het vrij verkeer van personen kunnen vakkrachten uit deze landen zonder beperkingen tegen vaak een hoger loon in Nederland werken. Zowel de inkomensperspectieven in Nederland als in het eigen land spelen een rol in de keuze om hier te komen werken. Ook voor de MOE-landen wordt groei van de bouwproductie voorzien, maar in Nederland lijken de inkomensperspectieven door de oplopende schaarste zich gunstiger te ontwikkelen. Doordat deze groep na een aantal jaren weer terugkeert is dit een bron om de schaarste op middellange termijn op te vangen.

De toetreding van Bulgarije en Roemenië tot de EU in 2014 heeft niet tot een grote toestroom van werknemers uit deze landen in de Nederlandse bouw geleid. Tussen 2013 en 2015 is het aantal werknemers uit Bulgarije en Roemenië in de Nederlandse bouw met ruim 500 personen toegenomen. Toch is er nog een potentieel aan toestroom vanuit deze landen aanwezig. In totaal werken in beide landen bijna 900.000 personen in de bouw. Als hiervan hetzelfde aandeel als Poolse bouwarbeiders in Nederland gaat werken, dan levert dit voor 3.000 personen aan extra potentiële instroom op.

Brexit biedt extra mogelijkheden voor instroom

Ook de Brexit biedt een potentieel aan extra instroom van Poolse bouwvakkers. In het VK zijn veel Polen in de bouw werkzaam. Door het vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit de EU zal het over twee jaar voor Poolse ingezetenen moeilijker worden om in het VK te kunnen werken. Dit zal vooral de instroom van Poolse arbeidskrachten in het VK beperken. De Poolse arbeiders die anders in de VK zouden werken, zullen nu kiezen voor een baan in een (ander) EU-land. Er werken nu ongeveer 600.000 Polen in het VK, waarvan naar schatting 60.000 in de bouw. Jaarlijks besluiten naar schatting 5.500 Polen om in het VK te gaan werken. Met de sterke vraag naar nieuwe instroom biedt de Nederlandse bouwsector een goed alternatief voor deze Polen. Als de Nederlandse bouw erin slaagt om 25% van deze mensen naar Nederland te halen, dan biedt dit de komende jaren circa 1.400 mensen per jaar aan extra instroom.

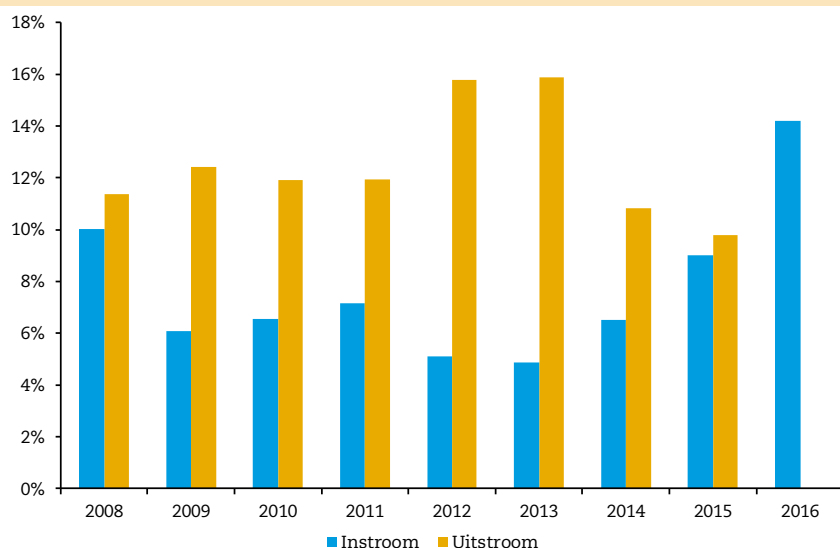
In totaal kunnen buitenlandse arbeidskrachten in de komende vijf jaar voor 10.000 aan extra instroom voor de bouw opleveren.

2.2.4 In- en uitstroom van en naar andere bedrijfstakken

Hoeveel mensen stromen jaarlijks de bouw binnen en hoe groot is de jaarlijkse uitstroom? Wat kunnen inspanningen bijdragen om meer mensen in de bouw en ook in andere bedrijfstakken aan zich te binden? Welke bijdrage kan dit leveren aan de benodigde instroom?

Naast de hiervoor beschreven kanalen van instroom vindt jaarlijks ook een relatief grote instroom vanuit andere bedrijfstakken plaats, terwijl tegelijkertijd ook een substantieel deel naar andere bedrijfstakken uitstroomt (zie figuur 2.14). Zowel de in- als de uitstroom is conjunctuurgevoelig. In een periode met toenemende werkgelegenheid ligt de instroom hoger dan in een periode waarin de werkgelegenheid afneemt. Nadat de crisis in 2008 intrad is de instroom vanuit andere bedrijfstakken teruggezaakt tot rond 5%. Vanaf 2015 met herstel van de productie is de instroom sterk toegenomen. In 2016 ligt de instroom zelfs substantieel hoger dan vlak voor de crisis. De hoge instroom bestaat voor een deel uit mensen die de bouw in voorgaande jaren uit noodzaak hebben verlaten en nu met de verbeterde inkomensperspectieven weer terugkeren. De keerzijde is zichtbaar in de uitstroom vanuit de bouw naar andere bedrijfstakken. De uitstroom is minder volatiel, gemiddeld neemt jaarlijks zo'n 10% afscheid van de bouw om elders te gaan werken. In 2012 en 2013, waarin de werkgelegenheid versnelt afnam, lag de uitstroom naar andere takken substantieel hoger.

Figuur 2.14 In- en uitstroom naar en vanuit de uitvoerende bouw, 2008-2016



Bron: EIB

Tabel 2.11 Instroom als percentage van het totale aantal werknemers en uitstroom als percentage van de leeftijdsgroep, bouwplaatsberoepen, 2008-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Instroom	-	9%	6%	6%	7%	5%	4%	6%	9%	14%
- tot 30 jaar	-	6%	4%	4%	4%	3%	3%	3%	5%	6%
- 30- 55 jaar	-	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	6%
- 55+	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%
Uitstroom	10%	12%	13%	12%	13%	17%	17%	11%	10%	-
- tot 30 jaar	14%	16%	17%	16%	17%	22%	22%	16%	14%	-
- 30-55 jaar	8%	8%	9%	8%	9%	13%	13%	8%	7%	-
- 55+	12%	14%	17%	16%	16%	20%	21%	14%	13%	-

Bron: UWV

Hierin zijn wel verschillen tussen de leeftijdsgroepen zichtbaar (zie tabel 2.11). Het grootste aandeel in de instroom hebben de mensen onder de 30 jaar. Hierin zit ook de instroom vanuit de opleidingen. De instroom van de groep tussen de 30 en 55 jaar is doorgaans beperkter, met uitzondering van 2016. In dit jaar is het aandeel van deze leeftijdsgroep in de instroom gelijk aan die van de mensen onder de 30 jaar. De instroom onder 55-plussers is in alle jaren beperkt. De uitstroom naar andere bedrijfstakken is relatief beperkt voor de groep tussen de 30 en 55 jaar. De uitstroom van ouderen ligt hoger, omdat jaarlijks meer dan 10% de bedrijfstak uitstroomt vanwege pensionering. Vooral in de eerste jaren in de bouw vindt ook een grote uitstroom plaats, waardoor de uitstroom onder de 30 jaar relatief het hoogst is.

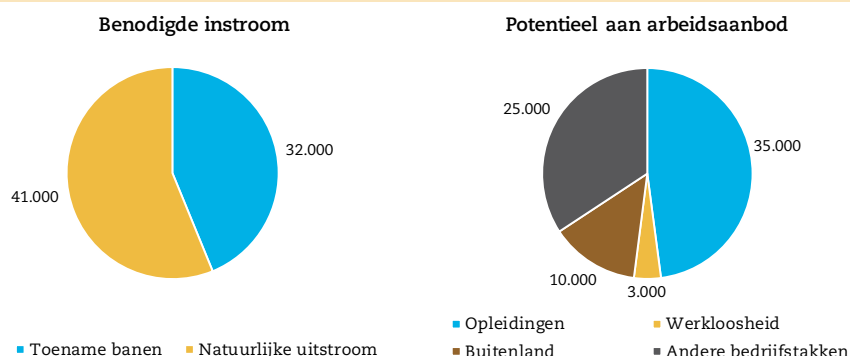
De in- en uitstroom verschilt tussen de beroepen. De beroepen met een relatief sterke terugval in werkgelegenheid zijn ook de beroepen met een sterke uitstroom in de afgelopen jaren. De beroepen die nu een sterke werkgelegenheidstoename realiseren zijn ook de beroepen met een sterke instroom.

Het bevorderen van de instroom vanuit andere bedrijfstakken en het beperken van de uitstroom naar andere bedrijfstakken kan een andere oplossing bieden voor de benodigde instroom. Het bevorderen van de arbeidsvoorwaarden, waarvan loon een belangrijke component is, helpt zowel de uitstroom te beperken als de instroom te bevorderen. Eén procent meer instroom per jaar levert over de periode 2017-2022 15.000 personen op, terwijl 1% uitstroom de opgave eveneens met 15.000 personen vermindert. In de jaren 2014-2016 zijn 36.000 mensen met een leeftijd tot 55 jaar de bouw uitgestroomd. Dit is een reservoir aan gekwalificeerd personeel die nog over voldoende actuele vaardigheden voor de bouw beschikken en ook nog niet lang aan het nieuwe werk gewend is. Dit zijn de mensen waarop de bouw zich moet richten om weer naar de bouw toe te bewegen. Het langer vasthouden van eigen personeel door gunstigere arbeidsvoorwaarden en beter HRM-beleid is ook een belangrijk kanaal om de schaarste te verminderen.

2.3 Opgave in de komende jaren

Er zijn meerdere kanalen om de benodigde instroom voor de bouw op te vangen. In voorgaande paragrafen zijn indicatieve berekeningen beschreven voor het potentieel van de verschillende kanalen. In figuur 2.15 is het potentieel van de verschillende kanalen samengevat.

Figuur 2.15 Instroombehoefte en potentieel aan arbeidsaanbod voor de uitvoerende bouw, cumulatieve aantallen voor periode 2017-2022



Bron: EIB

Om de benodigde instroom voor de jaren 2017-2022 te realiseren is een serieuze inspanning van de bouwsector nodig. Geen van de vier kanalen kan afzonderlijk in de benodigde instroom voorzien. Vanuit de opleidingen kan bijna de helft van de benodigde instroom worden opgevangen, maar dit vergt een behoorlijke inspanning om de instroom vanuit opleidingen weer naar de niveaus van voor de crisis terug te brengen. De werkloosheid in de bouw is al sterk verminderd en kan als reservoir aan arbeidskrachten een beperkte bijdrage leveren. Buitenlandse arbeidskrachten, vooral die uit de MOE-landen, kunnen nog aanzienlijk in aantal toenemen, zeker nu door de Brexit, de arbeidsmigranten uit de MOE-landen een alternatief voor het Verenigd Koninkrijk moeten zoeken. Ook zal de sector inspanningen moeten verrichten om meer werkende mensen aan de bouwsector te binden. Met relatief gunstige arbeidsvoorwaarden ten opzichte van andere sectoren zullen minder mensen naar andere bedrijfstakken uitstromen en kan ook een deel van de voormalige arbeidskrachten uit de bouw worden teruggewonnen. In de achterliggende periode zijn de leerlingaantallen in de bouw sterk teruggelopen en deze zijn nu ontoereikend om alleen al de natuurlijke uitstroom op te vangen. Nu in de komende jaren de werkgelegenheid weer toeneemt, moet zowel de extra arbeidsvraag als de natuurlijke instroom worden opgevangen. Door de lage leerlingaantallen zal in 2017 en 2018 de druk op de arbeidsmarkt sterk toenemen. Dit zal gevolgen hebben voor de loonkosten en hierdoor ook de inzet van arbeidsbesparende technieken bevorderen (zie kader). Voor deze jaren ligt er ook de uitdaging om de benodigde instroom vanuit de andere kanalen op te vangen. Als op termijn het aantal gediplomeerden toeneemt en de groei van de arbeidsvraag afvlakt, zal ook de spanning gaan afnemen.

Hogere productiviteit door hogere loonkosten

Toepassing van arbeidsbesparende technieken is één van de factoren achter de trendmatige arbeidsproductiviteitsontwikkeling. Er is een aantal ontwikkelingen die arbeidsinzet in het bouwproces vermindert. Zo zijn er ontwikkelingen als prefabricage van onderdelen of complete bouwwerken, 3D-printing, robotisering, ICT en arbeidsbesparende bouwmaterialen, die steeds meer toepassing krijgen in de bouw. Het gaat hierbij om een geleidelijk adoptieproces van vele jaren. De meeste van deze technieken zijn voor een beperkt deel van de bouwwerkzaamheden toepasbaar en vergen hoge investeringskosten die zich alleen bij toepassing op grote schaal kunnen terugverdienen. Toepassing van deze technieken vindt dan vooral plaats bij grotere bouwprojecten of meer universele ontwerpen.

Deze ontwikkeling kan worden versneld door oplopende loonkosten bij schaarste. Door de hogere loonkosten komen arbeidsbesparende technieken bij meer toepassingen in het bereik. Dit leidt er toe dat de schaarste voor een deel langs dit kanaal kan worden opgelost.

3 Flexibilisering

Is flexibilisering in de bouw een nieuw fenomeen? Welke factoren hebben tot het huidige flexibiliseringsbeeld geleid? Verschilt dit beeld naar beroep? Waar komen deze verschillen vandaan? En hoe zal flexibilisering zich in de toekomst ontwikkelen?

Flexibilisering in de bouwmarkt heeft de afgelopen jaren een sterke vlucht genomen. Vooral in de uitvoerende bouw onder bouwplaatspersoneel is het aandeel zelfstandigen spectaculair gestegen. Gemiddeld is bijna één op de twee arbeidskrachten op de bouwplaats zelfstandig. Ook vergeleken met beroepsgroepen in andere sectoren ligt dit percentage hoog⁶. Zorgen en discussie over de groei en de verdeling van de lusten en de lasten, schijnzelfstandigheid en de verplichtstelling van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en pensioenvoorzieningen zijn hierdoor opgelaaide.

Om inzicht te krijgen in hoe het huidige flexibiliseringsbeeld tot stand gekomen is en wat dit voor de toekomst betekent, schetst dit hoofdstuk eerst de feitelijke ontwikkelingen die zich de afgelopen jaren hebben voorgedaan. Vervolgens wordt het huidige flexibiliseringsbeeld naar beroep in kaart gebracht en wordt een aantal verklarende factoren geanalyseerd. Mede op basis van deze factoren wordt een mogelijk toekomstbeeld gegeven. Tot slot worden vier routes ter bevordering van een meer evenwichtig beeld besproken.

Figuur 3.1 Schematisch overzicht typen bouwbedrijven en arbeidskrachten



Bron: EIB

Flexibilisering wordt in dit hoofdstuk gedefinieerd als de groei van het aandeel zelfstandigen ten opzichte van het totale arbeidsaanbod in de bouw. Het totale arbeidsaanbod komt voort uit werknemers en zelfstandigen. Onder werknemers is vast, tijdelijk en flexibel personeel te onderscheiden. Tijdelijk personeel betreft hier werknemers met een tijdelijk contract en flexibel personeel zijn uitzendkrachten, payrollers en gedetacheerden. Bedrijven zonder personeel vormen als zelfstandigen ook onderdeel van het arbeidsaanbod. Figuur 3.1 geeft een schematisch overzicht van de typen bouwbedrijven en arbeidskrachten in de bouw weer.

⁶ DNB (2016), Grote verschillen in flexibilisering arbeidsrelatie tussen beroepen, DNBulletin.

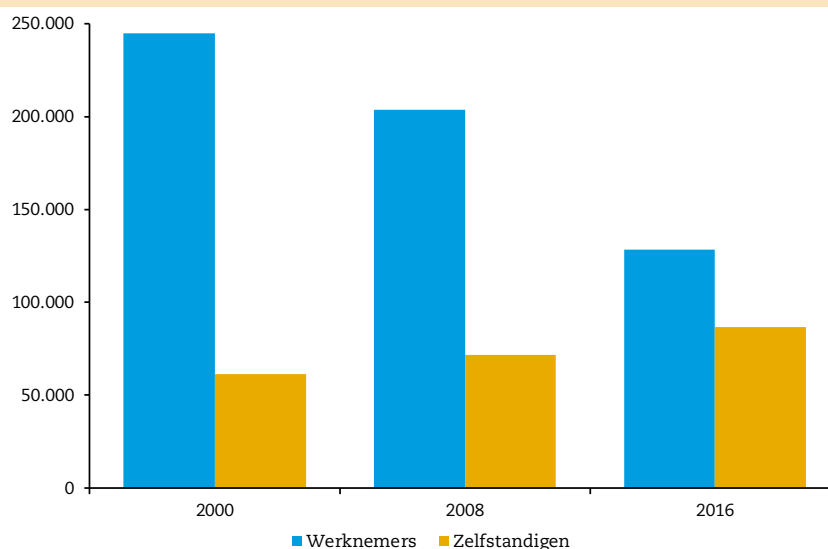
3.1 Feitelijke ontwikkeling

Hoe heeft flexibilisering zich ontwikkeld? Welke rol heeft de conjunctuur hierin gespeeld? Hoe ziet de ontwikkeling onder zelfstandigen eruit? Neemt het aandeel uitzendkrachten structureel toe? Is er een verschil tussen UTA- en bouwplaatspersoneel zichtbaar? En wat is het beeld naar beroepsgroep?

Verschuiving van interne naar externe flexibiliteit

Het werken met flexibele arbeidskrachten in de bouw is geen nieuw fenomeen. De bouwsector heeft altijd behoefte aan flexibiliteit gekend. Dit is ook niet verwonderlijk in een wereld waarin de productie sterk wisselt, waardoor de inzetbaarheidsbehoefte van bouwbedrijven ook schommelt. In het verleden werden deze productieschommelingen vaker intern, met eigen werknemers, opgevangen. Oneigenlijk gebruik van ziekteverzuim- en ww-regelingen door werkgevers om tijdelijk van (vast) personeel af te komen en verdeling van de vraag middels kartelafspraken lieten dit toe. Dankzij wijzigingen in de Ziektewet werd het voor werkgevers minder eenvoudig om werknemers hier tijdelijk in onder te brengen. De parlementaire enquête Bouwfraude maakte daarnaast een einde aan de vraagregulatie. Mede door deze ontwikkelingen is sinds de jaren negentig een verschuiving van interne naar externe flexibiliteit zichtbaar (zie figuur 3.2).

Figuur 3.2 Ontwikkeling aantal werknemers en zelfstandigen in de uitvoerende bouw, 2000, 2008 en 2016⁷



Bron: EIB en CBS, bewerking EIB

Ook de relatief sterke groei van de particuliere markt (herstel en verbouw in de woning- en utiliteitsbouw) in deze periode heeft bijgedragen aan de verschuiving naar meer externe flexibiliteit. Sinds de jaren negentig is de productie van nieuwbouw ten opzichte van de herstel en verbouw afgenomen (zie figuur 3.3). Professionele opdrachtgevers en grote hoofdaannemers begeven zich vooral in de nieuwbouwmarkt. Onderhouds- en herstel- en verbouw-werkzaamheden aan woningen en kantoren worden echter vaak rechtstreeks voor particuliere opdrachtgevers uitgevoerd en zijn goed uitvoerbaar voor kleinere bedrijven en zelfstandigen. Hieraan ten grondslag liggen de lagere entree barrières en de kleinere omvang van de projecten in deze markt. De groei van de particuliere herstel- en verbouwmarkt heeft hierdoor een

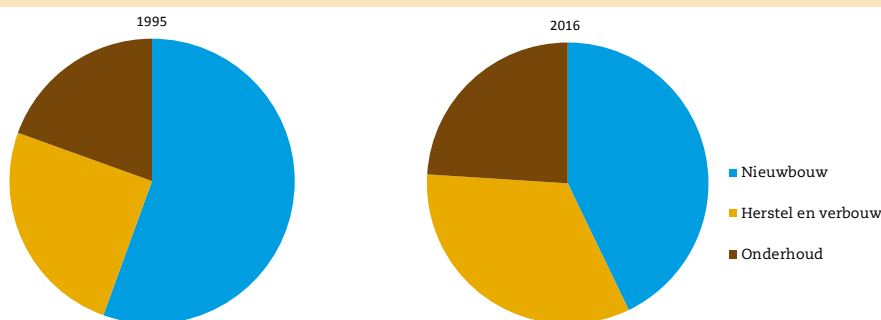
⁷ Deze cijfers betreffen alleen de uitvoerende bouw (bouwplaats- en UTA-personeel), niet de totale bouwnijverheid.

aanzuigende werking gehad op zelfstandigen in de bouw en heeft daarmee het flexibiliseringsbeeld mede bepaald.

Interne en externe flexibiliteit⁸

Interne flexibiliteit betreft de mate waarin de inzet van (vaste) werknemers flexibel kan worden ingevuld. Hierin kan een onderscheid gemaakt worden tussen numerieke en functionele flexibiliteit. Numerieke flexibiliteit heeft te maken met de kwantitatieve omvang van de inzet van (vaste) werknemers. Voorbeelden hiervan zijn het bieden van jaaruren contracten, mogelijkheden tot overwerken, deeltijdcontracten, oproepcontracten en het bieden van variabele arbeidstijden. Functionele flexibiliteit gaat over de functionele inzet van (vaste) werknemers. Hierbij kan gedacht worden aan de breedte van de functieomschrijving, taakintegratie en taakroulatie. *Externe flexibiliteit* betreft de tijdelijke inzet van externe arbeidskrachten zonder directe link met het bedrijf zoals uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden en zelfstandigen (zzp'ers en meewerkende directeur-grotaandeelhouders).

Figuur 3.3 Aandelen nieuwbouw, herstel en verbouw en onderhoud van woningen en utiliteitsgebouwen, 1995 en 2016



Bron: EIB

Sinds 20 jaar spectaculaire ontwikkeling zzp'ers

Het flexibiliseringbeeld in de uitvoerende bouw wordt vooral verklaard door de spectaculaire groei van het aantal en aandeel zzp'ers. Deze groei heeft zich zowel voor, tijdens als na de crisis voorgedaan (zie figuur 3.4). Bedroeg het aandeel zzp'ers van het totaal aantal arbeidskrachten in de uitvoerende bouw in 2000 nog ongeveer 20%, in 2016 steeg dit aandeel naar 40%.

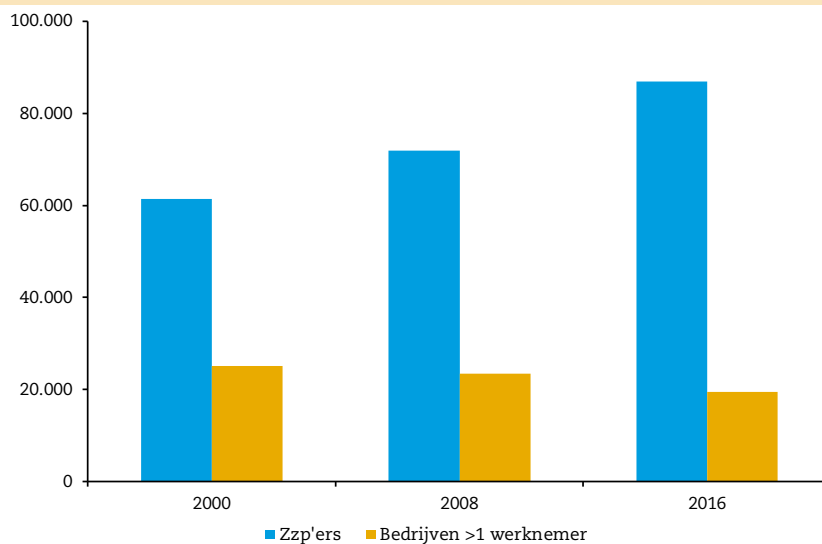
Tegelijkertijd nam het aantal bedrijven met personeel af en ook het aandeel daalde van ongeveer een derde in 2000 naar een vijfde in 2016.

In dezelfde periode dat het aantal zzp'ers sterk toenam, daalde het aantal bedrijven met personeel en ook het aantal werknemers in vaste dienst nam af (zie figuur 3.5). Deze ontwikkelingen hebben het flexibiliseringsbeeld verder versterkt. Het aantal flexibele werknemers⁹ in de bouw is klein, wel is het aandeel in de steekjaren 2008 en 2016 hoger dan in 2000. Dit beeld wordt verklaard door de groei van het aantal uitzendkrachten in de periode 2004-2007 en vanaf 2014 (zie kader voor toelichting op ontwikkeling uitzendkrachten in de bouw).

⁸ A-advies (2013) in opdracht van CNV-vakmensen, Interne en externe flexibiliteit in de bouw, Utrecht.

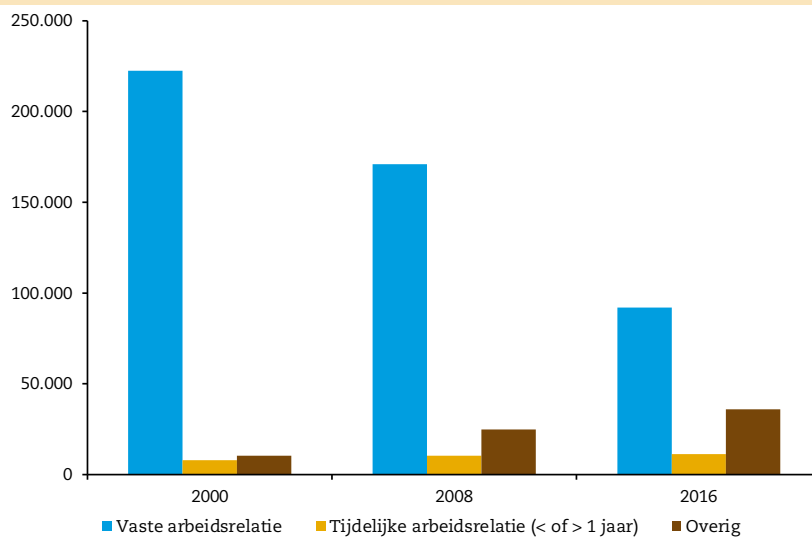
⁹ Hier wordt aangesloten bij de flexibele werknemers die het CBS onderscheidt: werknemers met een tijdelijk contract, oproep- en invalkrachten, uitzendkrachten en werknemers zonder vaste uren.

Figuur 3.4 Ontwikkeling aantal zzp'ers en bedrijven met >1 werknemer in de uitvoerende bouw, 2000, 2008 en 2016



Bron: EIB en CBS, bewerking EIB

Figuur 3.5 Ontwikkeling aantal werknemers in de uitvoerende bouw naar typen, 2000, 2008 en 2016

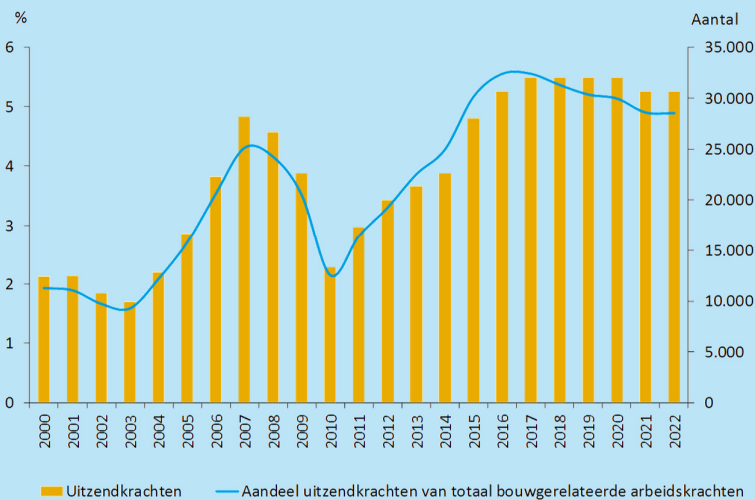


Bron: EIB en CBS, bewerking EIB

Uitzendkracht vangt vooral tijdelijke productiepieken op

De ontwikkeling van het aantal en aandeel uitzendkrachten in de bouw beweegt mee met de groei en krimp van de productie in de sector (zie figuur). Met de inhuur van uitzendkrachten wordt vooral in de behoefte aan extra 'handen' op de bouwplaats voorzien. Het werk betreft hierdoor ook vooral uitvoerend werk waar minder opleiding voor vereist is. Uitzendkrachten worden vooral ingezet om de volatiliteit in de werkvoorraad ten gevolge van productieschommelingen op te vangen. De ontwikkeling van de uitzendkracht vormt hiermee een indicator voor de economische situatie.

Ontwikkeling aandeel en aantal uitzendkrachten 2000-2022

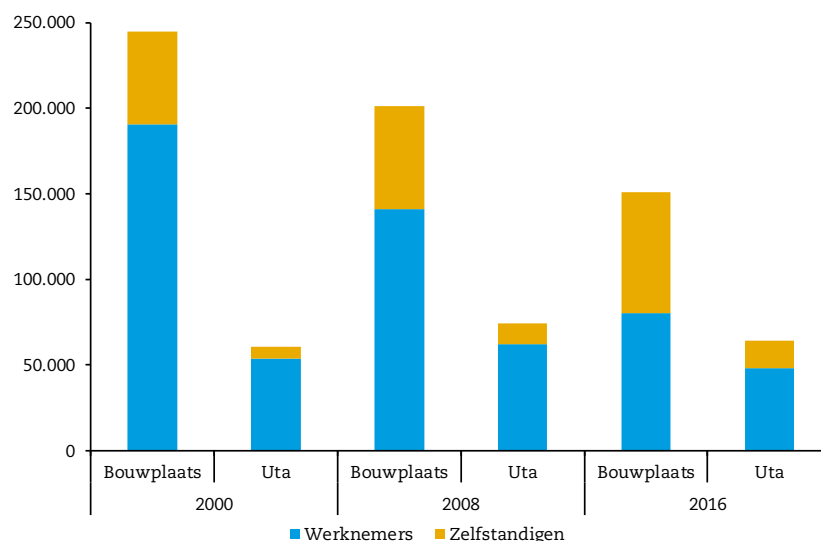


Bij terugvallende productie zullen werkgevers eerder de volledige capaciteit van hun eigen personeel proberen te benutten en wordt als eerste bespaard op de inhuur van externe arbeidskrachten. Hierdoor neemt ook het aantal uitzendkrachten af. Ten tijde van aantrekkende productie is op de korte termijn vaak een tijdelijk tekort aan interne capaciteit om het toenemende aantal projecten uit te voeren en neemt de inhuur van uitzendkrachten toe. Door onzekerheid over de toekomst blijft de vraag naar uitzendkrachten in eerste instantie vaak hoog. Om vervolgens, wanneer de productie weer afneemt, te dalen. Op dit moment wordt de inhuur van uitzendkrachten door het tekort aan bouwarbeidskrachten ook veelal gebruikt als voorportaal voor potentiële werknemers. Goed presterende uitzendkrachten maken op deze manier kans in (vaste) dienst te worden genomen.

Bouwplaatspersoneel motor achter flexibilisering in de uitvoerende bouw

Voor de sterke groei van het aantal en aandeel zelfstandigen onder bouwplaatspersoneel heeft voor de verdubbeling van dit aandeel in de uitvoerende bouw gezorgd (zie figuur 3.6). Was in 2000 nog één op de vijf arbeidskrachten op de bouwplaats zelfstandige, in 2016 steeg dit aandeel naar bijna één op de twee. Onder UTA-personeel (uitvoerend, technisch, administratief) ligt het aandeel zelfstandigen een stuk lager. Niettemin steeg ook hier het aandeel van één op de tien naar één op de vier in de periode 2000-2016.

Figuur 3.6 Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen naar UTA- en bouwplaatspersoneel



Bron: EIB

Uit de voorgaande analyse blijkt dat terwijl het aantal en aandeel zzp'ers fors toenam, het aantal en aandeel bedrijven met personeel daalde. Omdat het aantal zelfstandigen vooral onder bouwplaatspersoneel toegenomen is, kan geconcludeerd worden dat de groei van het aantal zzp'ers ook vooral onder bouwplaatspersoneel heeft plaatsgevonden. Steeds meer arbeidskrachten op de bouwplaats zijn derhalve zzp'er. Bouwplaatspersoneel is hierdoor de motor achter flexibilisering in de uitvoerende bouw gebleken.

Huidige flexibiliseringsbeeld verschilt naar beroep

In de praktijk is bouwplaatspersoneel niet één homogene groep, maar betreft het arbeidskrachten die uiteenlopende werkzaamheden uitvoeren en in verschillende sectoren en marktsegmenten werkzaam zijn. Dit geldt ook voor UTA-personeel. De vraag die zich hierdoor aandient, is of er verschillen in de ontwikkeling van flexibilisering tussen beroepen waarneembaar zijn?

Voor het beeld naar beroep hebben we onder bouwplaats- en UTA-personeel 18 beroepen onderscheiden. Tabel 3.1 geeft het aandeel zelfstandigen naar beroep weer. Hierin valt op dat bepaalde bouwplaatsberoepen zoals de voeger, de stukadoor, de steigerbouwer en de metselaar zeer hoge flexibiliseringsgraden kennen. Dit terwijl andere beroepen zoals monteurs en timmermannen veel lagere flexibiliseringsgraden laten zien. Daarnaast is er een groep gww-beroepen dat een meer gematigd flexibiliseringsbeeld laat zien.

Tabel 3.1 Aandeel zelfstandigen van bouwplaats- en UTA-personeel naar beroep 2000, 2008 en 2016, in procenten¹⁰

	Aandeel zelfstandigen			Aandeel totaal
	2000	2008	2016	2016
Voeger	60	78	87	5
Stukadoor	26	43	72	7
Steigerbouwer	42	53	60	3
Overig bouwplaats ¹¹	40	40	60	30
Metselaar	6	25	58	11
Vloerenlegger	42	46	50	2
Tegelzetter	42	46	50	4
Kabellegger	7	23	48	1
Dakdekker	12	28	47	5
Ijzervlechter	6	27	47	1
Betonwerker	48	42	45	2
Wegenbouwer	21	29	36	2
Straatmaker	5	19	36	3
Timmerman	17	21	32	23
Machinist/monteur	3	6	19	1
Bouwplaats totaal	22	30	47	100
Kader	14	18	38	63
Administratief	21	27	28	31
Leidinggevend	2	3	5	6
UTA totaal	11	16	25	100

Bron: EIB

Verder valt op dat bouwplaatsberoepen die in de periode 2000-2008 een relatief sterke toename van het aandeel zelfstandigen kenden (meer dan 10%-punt groei) in de periode erna (2008-2016) ook een sterke groei ondervonden. Voorbeelden hiervan zijn de stukadoor, de metselaar, de kabellegger, de dakdekker, de ijzervlechter en de straatmaker.

In UTA-beroepen ligt de gemiddelde flexibiliseringsgraad ten opzichte van bouwplaatsberoepen relatief lager. Niettemin zijn ook hier verschillen naar beroep waarneembaar. Zo heeft flexibilisering zich vooral voorgedaan bij kaderpersoneel en veel minder bij leidinggevend.

¹⁰ In deze cijfers zijn de beroepen die niet onder de cao-bouw, -UTA, -bitumineuze dakdekkers, -natuursteen en afbouw vallen, niet meegenomen. Dit betreft beroepen in de installatietechniek en schilder cao's.

¹¹ In deze categorie bevinden zich alle bouwplaatsberoepen die niet apart zijn weergegeven in de tabel en die niet in de installatietechniek en schilder cao's vallen, zoals heiers, spoorleggers, lijmers/blokleggers etc.

3.2 Verklarende factoren

Welke ontwikkelingen lijken nu een verklaring voor het verschil in flexibiliseringsbeeld te geven? Zijn er kenmerken van beroepen met hoge dan wel lage flexibiliseringsgraden te onderscheiden? Heeft de gedaalde instroom uit de opleidingen hier invloed op gehad? Welke rol speelt wet- en regelgeving hierin? En wat is de rol van voorkeuren van werknemers, werkgevers en zelfstandigen in het flexibiliseringsbeeld?

Uit het flexibiliseringsbeeld dat in voorgaande paragraaf is geschetst, komt naar voren dat in de huidige situatie sterke verschillen naar beroepen waarneembaar zijn. Niet ieder beroep heeft dezelfde mate van flexibilisering doorgemaakt en ook de huidige niveaus verschillen. Hieronder wordt op de achterliggende factoren ingegaan.

Kenmerken beroepen mede bepalend voor flexibiliseringsgraad

Voordat de invloed van externe ontwikkelingen als verklaring voor het flexibiliseringsbeeld worden beschreven, wordt een aantal kenmerken van beroepen, werkzaamheden en markten geanalyseerd die mogelijk ook een rol hebben gespeeld in het beeld naar beroep. Uit gesprekken met marktpartijen en belangenorganisaties zijn de volgende vier kenmerken naar voren gekomen: de specialisatiegraad van het beroep, de mogelijkheid tot het afbakenen van werkzaamheden, de continuïteit van de opdrachtenstroom en het type markt.

Mate specialisatie beroep draagt bij aan flexibiliseringsbeeld

De mate van specialisatie van beroepen lijkt van invloed op het huidige flexibiliseringsbeeld. Met name de hogere flexibiliseringsgraden van voegers, stukadoors, steigerbouwers en metselaars en de relatief lage flexibiliserings-graden van timmermannen lijken hierdoor deels te worden verklaard. De reden hiervoor kan worden gevonden in het verschil in risicoprofiel tussen gespecialiseerde en breder inzetbare beroepen voor bouwbedrijven. Aan het in (vaste) dienst nemen van een timmerman die meerdere verschillende werkzaamheden kan uitvoeren, kleven minder bedrijfsrisico's dan aan het in dienst nemen van een voeger die vooral op voegklussen kan worden ingezet. Hoofdaannemers hebben om deze reden vaak nog wel breed inzetbare werknemers in dienst (timmermannen), maar besteden gespecialiseerde werkzaamheden (voegwerk, metselwerk, stucwerk) uit aan gespecialiseerde bedrijven en zelfstandigen.

Mogelijkheid tot afbakenen werkzaamheden versterkt flexibiliseringsbeeld

Aansluitend op de mate van specialisatie lijkt het goed kunnen afbakenen van werkzaamheden van meer gespecialiseerde beroepen het flexibiliseringsbeeld in deze beroepen te versterken. Doordat bepaalde werkzaamheden beter af te scheiden zijn, kunnen bouwbedrijven deze werkzaamheden in de praktijk ook eenvoudiger uitbesteden aan gespecialiseerde bedrijven en zelfstandigen.

Continuïteit in de opdrachtenstroom leidt tot minder behoefte aan flexibiliteit

Voor monteurs en gww-beroepen lijkt onder meer de continuïteit van de opdrachtenstroom een verklarende factor voor de lagere flexibiliseringsgraden te zijn. Terugkerende (onderhouds-)werkzaamheden en het werken met onderhoudscontracten zorgen hier voor meer continuïteit in het werk. Daarnaast zorgen publieke en grote publiek gefinancierde opdrachtgevers in de gww-markt bij gww-beroepen voor meer continuïteit in opdrachten. Meer continuïteit betekent ook een beter voorspelbare opdrachtenstroom. Bouwbedrijven zijn hierdoor beter in staat te anticiperen op opdrachten, waardoor de behoefte aan flexibiliteit afneemt. De risico's verbonden aan wisselende opdrachtenstromen en het in dienst hebben van (vaste) werknemers liggen bij een meer continue opdrachtenstroom immers lager.

Particuliere markt: meer toegankelijk voor zelfstandigen

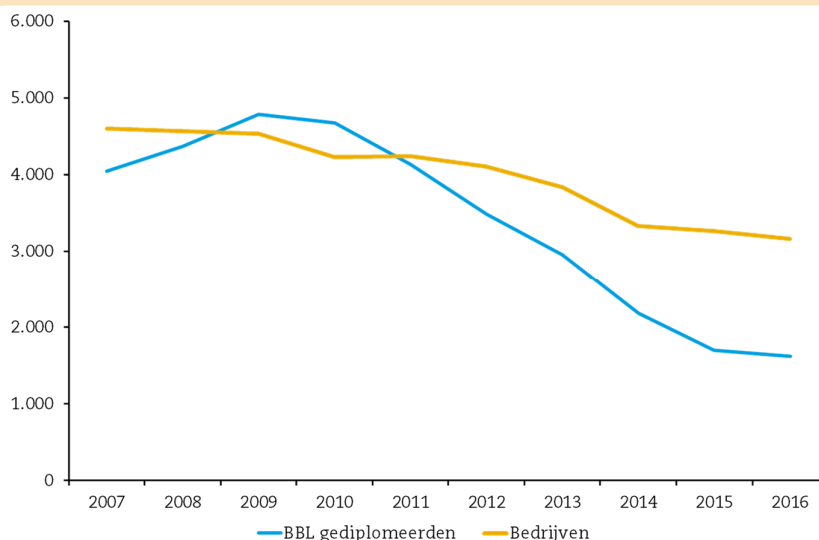
Ook het type markt waarin beroepen werkzaam zijn, is mogelijk bepalend voor het flexibiliseringsbeeld in een aantal beroepen. Zo wordt de gww-markt gekenmerkt door professionele publieke en grote publiek gefinancierde opdrachtgevers die ook aan de kant van de bedrijven enige schaal vereisen. Bovendien betreft het een kapitaalintensieve niet particuliere markt, waar maar weinig inhuur plaatsvindt. Dit brengt serieuze entree barrières voor de toetreding van zelfstandigen met zich mee, hetgeen een mogelijke verklaring kan zijn

voor de lagere flexibiliseringsgraden bij bijvoorbeeld wegenbouwers. De particuliere herstel- en verbouwmarkt in de b&u is daarentegen zeer toegankelijk voor zelfstandigen in bouwplaatsberoepen. De kleinere projectomvang en eenvoudigere werkzaamheden dragen hieraan bij. Hierdoor heeft zich mogelijk meer flexibilisering in bouwplaatsberoepen op de particuliere markt voorgedaan. Voorbeelden hiervan zijn stukadoors, vloeren-leggers en tegelzetters.

Sterke daling instroom uit opleidingen beïnvloedt verhouding werknemers- zelfstandigen

De instroom van werknemers uit de bouwplaatsopleidingen heeft de afgelopen jaren een flinke daling gezien (zie figuur 3.7 voor het jaarlijkse aantal BBL-gediplomeerden). Veel leerlingen die van het VMBO kwamen en jonge zij-instromers hebben tijdens de crisis voor andere opleidingen gekozen¹². Daarnaast zijn in deze periode door faillissementen veel leerbedrijven verdwenen of zijn leerbedrijven sterk gekrompen, waardoor ook minder leerlingen opgeleid konden worden voor beroepen in de bouw. In de periode 2007-2016 verdween een derde van de potentiële leerbedrijven (met meer dan vijf werknemers) in de in het vorige hoofdstuk onderscheiden beroepen. In dezelfde periode steeg het aantal kleinere bedrijven (minder dan vijf werknemers exclusief zzp'ers)¹³. Het dalend aantal leerlingen en leerbedrijven heeft ertoe geleid dat de instroom van nieuwe werknemers in de bouw lager ligt. Met het toegenomen aantal zelfstandigen in dezelfde periode heeft deze ontwikkeling bijgedragen aan het huidige flexibiliseringsbeeld.

Figuur 3.7 Ontwikkeling aantal BBL-gediplomeerden en bedrijven >5 werknemers bouwplaatsberoepen, 2007-2016



Bron: EIB

Vooral het aantal metsel-/voeg- en stukadoorsbedrijven (met meer dan vijf werknemers) daalde in de periode 2009-2015/16 sterk. Waren er in 2009 nog 285 metsel-/voeg- en 280 stukadoorsbedrijven, in 2016 waren hier nog ruim 100 van over. Ook de daling van het leerlingenaantal was het sterkst in de metsel- en stukadoorsopleiding. In de periode 2009-2016 daalde het aantal gediplomeerden uit deze opleidingen met ruim 80% en 70%. Tijdens de crisis was er vooral voor de BBL-leerlingen in dit soort opleidingen geen plek bij leerbedrijven.

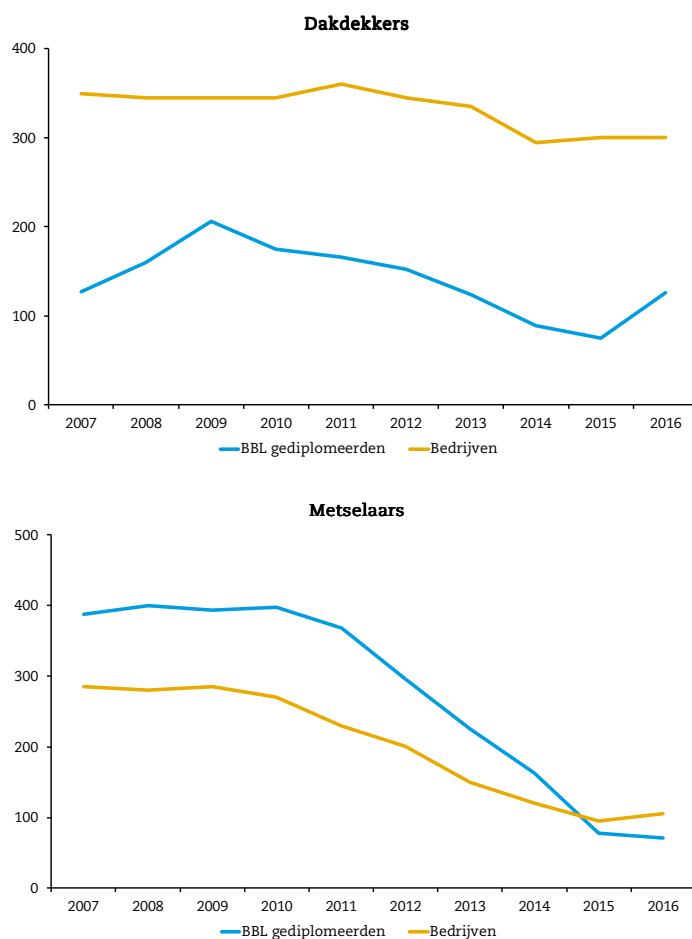
¹² De jonge zij-instromer is niet meer leerplichtig en kan ervoor kiezen om geen opleiding meer te volgen.

¹³ Grote bedrijven hebben meer tijd en ruimte om BBL-leerlingen op te leiden dan kleine bedrijven, hierdoor zorgt een daling van het aantal grote bedrijven ervoor dat er minder plek is voor BBL-leerlingen. Dit betekent echter niet dat bedrijven met minder dan vijf werknemers nooit BBL-leerlingen opleiden.

Hierdoor zijn leerlingen ofwel noodgedwongen een BOL-opleiding gaan volgen of hebben ze een andere, meer algemene richting gekozen. Ook de andere beroepen zoals dakdekkers, betonwerkers, stratenmakers, wegenbouwers en timmermannen zagen het aantal bedrijven en gediplomeerden tijdens de crisis dalen. Deze dalingen waren echter minder sterk dan bij de metselaars en de stukadoors, maar kunnen niettemin ook hier van invloed zijn geweest op de flexibiliseringsgraden (zie figuur 3.8).

De dalende instroom uit de opleidingen en de daling van het aantal leerbedrijven lijken een verklaring te vormen voor de toegenomen flexibilisering in een aantal beroepen. In de toekomst zal de huidige lagere instroom van werknemers uit de opleidingen ervoor zorgen dat er minder aanwas van zelfstandigen uit deze groep mogelijk is. Bij sommige opleidingen is op dit moment een lichte stijging van het leerlingenaantal zichtbaar. Daarentegen blijft het aantal kleine bedrijven toenemen en is bij grotere bedrijven (potentiële leerbedrijven) nog geen stijging te zien.

Figuur 3.8 Ontwikkeling aantal BBL-gediplomeerden en bedrijven in de richting dakdekker en metselaar, 2007-2016

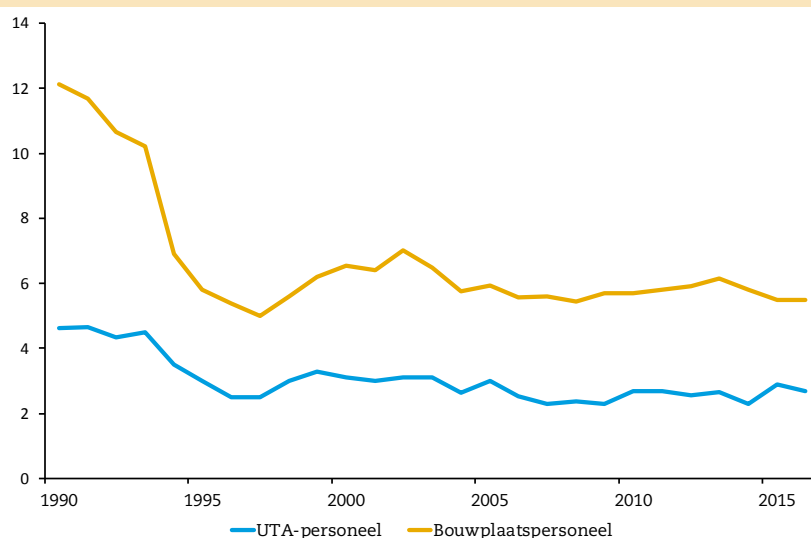


Bron: EIB

Wet- en regelgeving stelt kaders flexibilisering

Wet- en regelgeving stelt de kaders waarbinnen bouwbedrijven opereren en kan hiermee het gedrag en de voorkeuren sterk beïnvloeden. Zo ook de voorkeuren voor flexibel of vast personeel. Een voorbeeld hiervan is de privatisering van de Ziektewet in de jaren negentig. De wijzigingen rond loondoorbetaling bij ziekte en premiedifferentiatie naar gelang het ziekteverzuim zorgden er destijds voor dat oneigenlijk gebruik van de wet om productieschommelingen op te vangen, werd tegengegaan. Bedrijven konden werknemers bij afnemende productie hierdoor niet langer tijdelijk onderbrengen in de Ziektewet. Dit had een sterke afname van het ziekteverzuim tot gevolg (zie figuur 3.9). Voor bouwbedrijven werd het hierdoor minder eenvoudig seizoens- en conjuncturele schommelingen met (vaste) werknemers op te vangen. Zoals eerder aangegeven, heeft dit bijgedragen aan de verschuiving van interne naar externe flexibiliteit.

Figuur 3.9 Ziekteverzuim¹⁴ 1990-2016, in percentage



Bron: EIB

Recentelijk zijn drie wetswijzigingen doorgevoerd: de Wet Werk en Zekerheid (WWZ), de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) en de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS). Uit de jaarlijkse enquête van het EIB gehouden onder werkgevers blijkt dat gemiddeld 10% tot 20% van de bouwbedrijven door de wetswijzigingen is beïnvloed in de keuze voor de inhuur van zelfstandigen, werknemers of uitzendkrachten.

WWZ beïnvloedt de voorkeur van werkgevers

De WWZ werd in 2015 ingevoerd met als doel de rechtspositie van flexwerkers (zoals uitzendkrachten, payrollers en tijdelijke werknemers) te verbeteren, zodat deze groep eerder uitzicht zou hebben op een vast dienstverband. Uit de jaarlijkse werkgeversenquête (EIB, 2016) blijkt echter dat een ruime meerderheid (75%) van de bedrijven, beïnvloed door de wetswijziging, aangeeft als gevolg van de WWZ vaker met zelfstandigen te werken. De meest genoemde redenen hiervoor zijn de invoering van de transitievergoeding bij ontslag en de doorbetaling van loon bij ziekte (werd in 2004 verlengd naar twee jaar). Vooral kleinere bedrijven geven aan door deze wijzigingen meer met zelfstandigen te werken. Het overige deel van de bedrijven (25%), beïnvloed door de wetswijziging, geeft aan meer werknemers in

¹⁴ Ziekteverzuim is gedefinieerd als het percentage van het aantal verzekerde manjaren dat verloren is gegaan als gevolg van ziekte.

loondienst aan te nemen. Dit betreft vooral grote bedrijven (gww en b&u). De invoering van de WWZ beschermt flexwerkers en vaste werknemers en lijkt net als de wijzigingen van de Ziektewet in de jaren negentig direct van invloed te zijn op de voorkeur van bedrijven voor zelfstandigen of (vaste) werknemers.

Wet DBA van invloed op een beperkt deel van de markt

De Wet DBA werd in 2016 ingevoerd als vervanging voor de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Het doel van de wet is de positie van zzp'ers te versterken door schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Met behulp van modelovereenkomsten wordt het toezicht van de Belastingdienst op naleving van de wet eenvoudiger en worden verkapte dienstverbanden en loonnaheffingen voorkomen. De uitwerking van de wet is volgens driekwart van de bouwbedrijven die invloed van de nieuwe wetgeving ondervond, dat er vaker met uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden en werknemers gewerkt wordt. Zzp'ers geven aan dat de oorzaak hiervan ligt in de onduidelijkheid rond het toepassen van de modelovereenkomsten¹⁵.

De invloed van de wet DBA lijkt beperkt omdat handhaving op naleving van de wet nog niet plaatsvindt, zelfstandigen veelal ook inkomsten uit de particuliere markt hebben waar de wet niet op van toepassing is en uit eerder EIB-onderzoek is gebleken dat 90% van de zzp'ers goed aan het ondernemerschapscriterium blijkt te voldoen (zie kader over schijnzelfstandigheid)¹⁶. De effecten van de wet DBA worden dan ook alleen verwacht bij een beperkte groep die zich meer aan de onderkant van de markt begeeft.

Schijnzelfstandigheid lijkt een bescheiden aandeel in de bouw te hebben

Schijnzelfstandigheid betreft het ontslaan van (vaste) werknemers om deze vervolgens voor hetzelfde werk als zelfstandige in te huren. Schijnzelfstandigen werken als het ware in een verkapt dienstverband omdat ze gedurende een langere periode één opdrachtgever hebben. Op deze manier omzeilen werkgevers het betalen van loonbelastingen en premies en worden personeelskosten gedrukt.

Er zijn aanwijzingen dat schijnzelfstandigheid bestaat. Echter is uit onderzoeken naar voren gekomen dat dit in de bouw een bescheiden aandeel betreft. Uit de jaarlijkse enquêtes gehouden onder zzp'ers (EIB) blijkt dat het merendeel van de zzp'ers bewust voor het zelfstandig ondernemerschap kiest en goed voldoet aan de gestelde criteria. Zo worden uurtarieven zelf of in overleg bepaald en wordt er voor gemiddeld 20 opdrachtgevers per jaar gewerkt. Een klein deel van de zelfstandigen werkt ook voor de voormalig opdrachtgever, echter is het aandeel in de omzet hiervan klein. Daarbij komt dat nu het economisch beter gaat en bedrijven weer werknemers in dienst nemen, zelfstandigen die tegen wil en dank zelfstandige zijn geworden de overstap naar het werknemersschap al zullen hebben gemaakt.

In de bouw is het relatief makkelijk om als zelfstandige te werken. Een professionaliseringsslag is vanuit deze optiek wellicht wenselijk. De eerste tekenen van professionalisering doen zich al wel voor. Zo ontstaat er meer infrastructuur rondom de zelfstandige in de vorm van adviesbureaus en bemiddelaars.

WAS richt zich op de werknemer aan de onderkant van de arbeidsmarkt

Begin 2017 is de WAS ingevoerd met als doel constructies in het loon bedoeld om cao-afspraken te omzeilen, aan te pakken. Deze zogenaamde schijn-constructies rond het inhouden van bedragen op het loon voor maaltijden, zorgverzekeringspremies, boetes e.d. zorgden ervoor dat werknemers minder dan het minimumloon uitbetaald kregen. Dit gebeurde vooral bij buitenlandse werknemers, waardoor oneerlijke concurrentie tussen werknemers en bedrijven ontstond. Met de focus op minimumloonuitbetaling is de WAS vooral van toepassing op laag betaalde arbeid waarvoor in de regel weinig scholing vereist is. Over het algemeen bezien zijn

¹⁵ Het EIB houdt jaarlijks enquêtes onder werkgevers, werknemers en zzp'ers. Deze constatering volgt uit de laatst gehouden zzp-enquête (2016).

¹⁶ Zie vorige voetnoot.

zelfstandigen goed opgeleide vakkrachten die meer dan het minimumloon verdienen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de uitwerking van de wet volgens bouwbedrijven vooral de verhouding tussen werknemers en uitzendkrachten/gedetacheerden beïnvloed heeft. De WAS lijkt hierdoor weinig invloed te hebben op de flexibiliseringsgraden zoals in deze studie gedefinieerd en is vooral van invloed op de onderkant van de markt.

Alles overziende lijkt vooral de WWZ een zekere rol te hebben in het huidige flexibiliseringsbeeld. De verwachting is dat de wet DBA en de WAS minder effect hebben gehad en zullen hebben omdat deze wetten een beperkt deel van de markt, vooral de onderkant, raken.

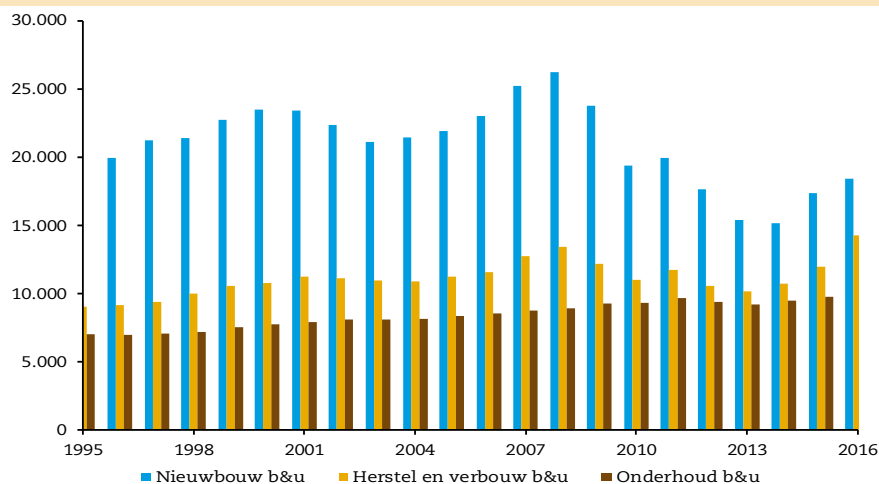
Voorkeur van werkgevers, werknemers en zelfstandigen ook van invloed op flexibiliseringsbeeld

Naast kenmerken van beroepen, werkzaamheden en markten, een dalende instroom van werknemers uit de opleidingen en wetgeving hebben voorkeuren van werkgevers, werknemers en zelfstandigen mogelijk ook invloed gehad op het flexibiliseringsbeeld.

Werkgevers hebben zowel behoefte aan flexibiliteit als aan werknemers

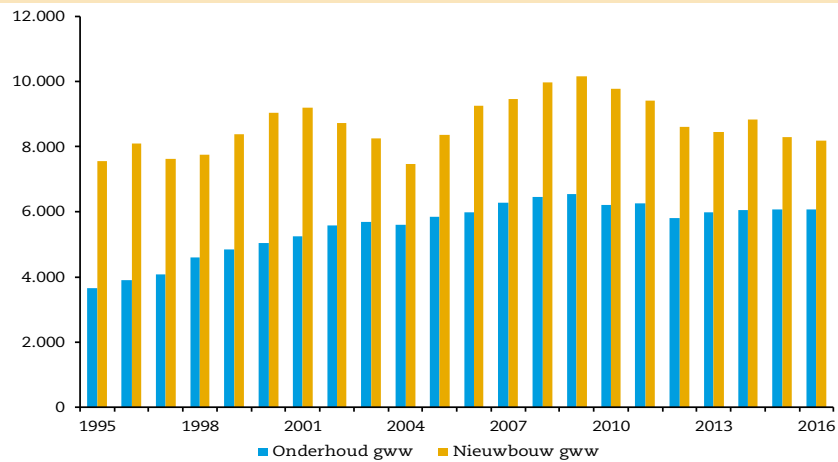
De behoefte aan flexibiliteit vanuit werkgevers komt voort uit het conjunctuurgevoelige en aan weeromstandigheden onderhevige productiebeeld in de bouw. Vooral het productiebeeld in de nieuwbouw- en herstel- en verbouwmarkt in de b&u en in mindere mate de nieuwbouwmarkt in de gww zijn hieraan onderhevig. Tijdens de crisis hebben ook vooral deze deelmarkten een terugslag in de productie gezien (zie figuur 3.10 en figuur 3.11). Het goed kunnen anticiperen op een veranderende productie is voor werkgevers dan ook vooral in deze markten van belang voor de continuering van de bedrijfsvoering.

Figuur 3.10 Productiebeeld burger- en utiliteitsbouw, miljoen €, prijspeil 2016



Bron: EIB

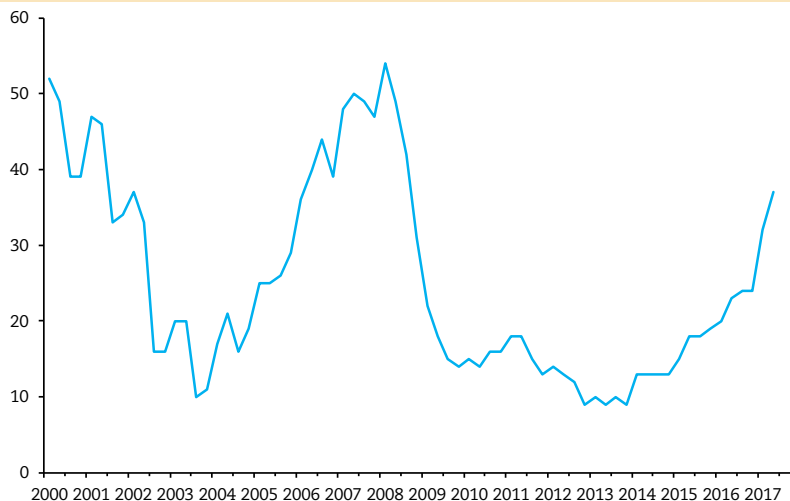
Figuur 3.11 Productiebeeld grond-, water- en wegebouw, miljoen €, prijspeil 2016



Bron: EIB

Vanuit werkgevers gezien, hebben zelfstandigen tijdens de crisis door hun flexibele inzetbaarheid en mogelijkheid tot tariefdifferentiatie een betere uitgangspositie ten opzichte van werknemers gehad. Het dalende verloop van de vacatures tijdens de crisis bevestigt dit beeld, maar laat ook zien dat de situatie van de werknemer de afgelopen drie jaar sterk verbeterd is. Werkgevers hebben wederom behoefte aan (vaste) werknemers.

Figuur 3.12 Ontwikkeling vacatures in de bouw, aantal vacatures per 1.000 werknemers, 2000-2017



Bron: EIB

Uit de jaarlijkse werkgeversenquête (EIB) blijkt verder dat het in dienst hebben van (vaste) werknemers vooral voor grotere bedrijven (gww en b&u) onderdeel is van de strategie van het

bedrijf om voor meer zekerheid te zorgen. De inhuur van zelfstandigen gebeurt veelal omdat de continuïteit van het werk wisselt en omdat er steeds meer met vaste groepen zelfstandigen gewerkt wordt. Voor kleinere bedrijven vormt het werken met een flexibele schil veel meer een onderdeel van de bedrijfsstrategie. Door toenemende schaarste en lage instroom van werknemers vanuit bouwopleidingen nu en in de achterliggende jaren is het echter nog maar de vraag of werkgevers überhaupt in hun arbeidskrachtbehoefte zullen kunnen voorzien. De voorkeuren van werknemers en zelfstandigen zelf zullen hierdoor steeds meer van invloed zijn op het flexibiliseringsbeeld.

Merendeel bewust zelfstandige of werknemer

Het merendeel van de leerlingen in de bouw stroomt na afronding van de opleiding door naar een (vaste) baan. Uit onderzoek is daarnaast gebleken dat de mediane leeftijd van startende zzp'ers rond de 35 jaar ligt. Dit betekent dat het leeuwendeel van de zzp'ers voortkomt uit arbeidskrachten die eerst als werknemer in de bouw gewerkt hebben. De meeste werknemers die zelfstandige worden of werknemer blijven, lijken hier bewust voor gekozen te hebben. Dit beeld wordt bevestigd in de jaarlijkse enquêtes gehouden onder werknemers en zelfstandigen (EIB). Dit neemt echter niet weg dat er een groep is die twijfelt. Zo heeft één op de vijf zelfstandigen in de recente enquête aangegeven het werknemerschap wel eens te overwegen. Het niet beschikken over arbeidsongeschiktheids- en pensioenregelingen en een fluctuerend inkomen zijn hiervoor belangrijke redenen. Zo'n 15% van de werknemers geeft aan in de toekomst mogelijk zelfstandige te willen worden. Meest genoemde redenen hiervoor zijn de verbetering van de financiële positie en de vrijheid en uitdaging die dit biedt.

Vanwege weersinvloeden en de conjunctuurgevoeligheid van de sector is in de bouw altijd behoefte aan flexibiliteit. Tijdens de crisis gaven veel bouwbedrijven de voorkeur aan de inhuur van zelfstandigen. Nu de crisis al enige tijd voorbij is, bloeit de vraag naar (vaste) werknemers weer op. De meeste zelfstandigen zijn echter bewust zelfstandig en de meeste werknemers zijn bewust werknemer. Niettemin bevinden zich onder beide partijen twijfelaars die onder veranderende omstandigheden in de toekomst mogelijk een overstap wagen.

Gemiddelde uurtarief werknemer lager dan zelfstandige en uitzendkracht

Het kostenbesparingsargument is een veel genoemde reden voor de inhuur van zelfstandigen en uitzendkrachten. Een illustratief voorbeeld weergegeven in de tabel laat echter zien dat werknemers per uur gemiddeld goedkoper zijn dan zelfstandigen en uitzendkrachten. Het verschil wordt onder meer verklaard door de mate van zekerheid en continuïteit die werknemers kunnen bieden. Het uurtarief kan hierdoor lager liggen dan bij zelfstandigen en uitzendkrachten. Daarnaast dient de zelfstandige zijn bedrijfs- en materiaalkosten nog uit het uurtarief te bekostigen. De tarieven van uitzendkrachten volgen in de bouw de cao-lonen. Uit de garantieloontabellen van de cao bouw en infra blijkt dat het gemiddelde uurloon dat een bouwplaatsmedewerker (inclusief voormannen, leermeester en instructeurs) ontvangt rond de € 15,50 ligt. Daar bovenop berekent de bemiddelaar rond de 30% aan belastingen en sociale premies en een fee voor zijn of haar werkzaamheden door aan de werkgever. Uit gesprekken met detacheerders is naar voren gekomen dat voor de fee gemiddeld een factor twee gehanteerd wordt.

Gemiddelde uurtarieven werknemer, zelfstandige en uitzendkracht, in euro's¹⁷

Werknemer	Zelfstandige	Uitzendkracht
34	39	40

Bron: EIB, CBS en cao bouw & infra, bewerking EIB¹⁸

¹⁷ Het gemiddelde uurtarief betreft dat van UTA- en bouwplaatspersoneel.

¹⁸ Bron voor het gemiddelde uurtarief van de zelfstandige is de jaarlijkse EIB-enquête gehouden onder zzp'ers (2016). Bron van het uurtarief van werknemers is het CBS (Beloning en arbeidsvolume van werknemers, kwartalen; nationale rekeningen) en dat van uitzendkrachten de cao bouw & infra (de garantieloontabellen).

3.3 Toekomstbeeld

Hoe zal flexibilisering zich in de toekomst ontwikkelen? Is de verzadigingsgraad al bereikt? Verschilt dit beeld naar beroepsgroep? Hoe zullen de hiervoor geschetste ontwikkelingen hierop van invloed zijn? En hoe kan beleid bijdragen aan een meer evenwichtig flexibiliseringsbeeld?

Toekomstbeeld verschilt naar beroep

De toekomst is omgeven met onzekerheid. Zo ook die van flexibilisering in de bouwmarkt. De hiervoor geschetste factoren en ontwikkelingen geven daarentegen wel inzicht in de mogelijke richting van het toekomstige verloop. Voorts wordt aan de hand van deze factoren en ontwikkelingen een toekomstbeeld geschetst.

Verzadiging lijkt in een aantal beroepen al bereikt

Tabel 3.2 geeft de flexibiliseringsgraden naar beroep in 2016 en de verwachte niveaus in 2022 weer. In een aantal beroepen lijkt de verzadigingsgraad bereikt. De verwachting is dat in beroepen waar de flexibiliseringsgraad al boven 60% ligt niet veel ruimte meer over is voor de groei van het aandeel zelfstandigen. Markontwikkelingen, de sterke mate van specialisatie en de mogelijkheid tot afbakening van de werkzaamheden hebben in deze beroepen bijgedragen aan het hoge aandeel zelfstandigen. Voorbeelden hiervan zijn de voeger en de stukadoor.

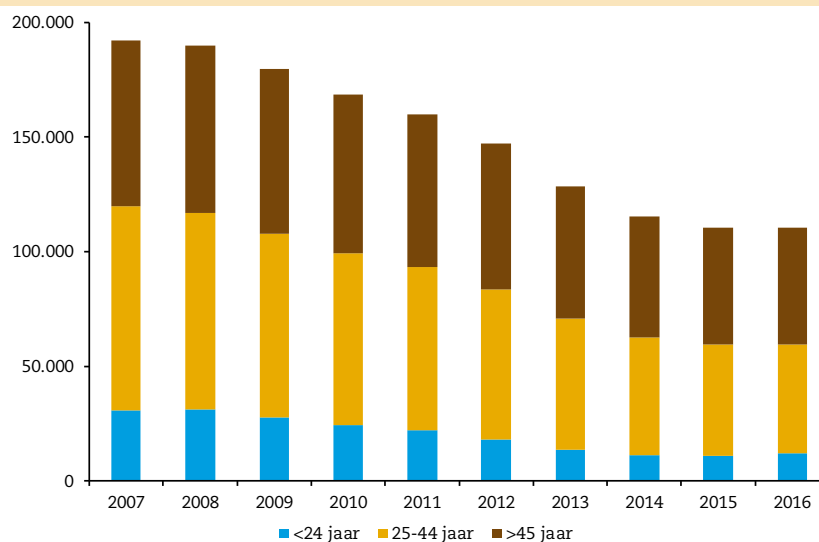
Tabel 3.2 Ontwikkeling aandeel zelfstandigen van bouwplaats- en UTA-personeel naar beroep 2016-2022, in procenten

	2016	2022
Voeger	87	87
Stukadoor	72	72
Steigerbouwer	60	60
Overig bouwplaats	60	61
Metselaar	58	58
Vloerenlegger	50	52
Tegelzetter	50	52
Kabellegger	48	50
Dakdekker	47	50
Ijzervlechter	47	50
Betonwerker	45	47
Wegenbouwer	36	40
Straatmaker	36	40
Timmerman	32	39
Machinist/monteur	19	23
Bouwplaats totaal	47	51
Kader	38	40
Administratief	28	30
Leidinggevenden	5	6
UTA totaal	25	27

Bron: EIB

De gunstige positie van zelfstandigen op dit moment zal een aantal werknemers op de korte termijn nog wel doen besluiten om zelfstandige te worden. De fors lagere instroom van werknemers vanuit de opleidingen zal er echter voor zorgen dat het aantal zelfstandigen in de toekomst minder zal kunnen toenemen. Zoals figuur 3.13 laat zien, is de groep werknemers waaruit zelfstandigen voortkomen (werknemers tussen de 25 en 44 jaar oud) in de periode 2007-2016 sterk in aantal afgenomen. In de berekening van het toekomstbeeld is onder meer om deze reden in beroepen met hogere flexibiliseringsgraden stabilisatie op de huidige niveaus gehanteerd.

Figuur 3.13 Aantal werknemers naar leeftijdsklasse (bouwplaats en UTA cao), 2007-2016



Bron: EIB

Gematigde groei flexibilisering in UTA-beroepen verwacht

Bij UTA-personeel is de verwachting dat de groei doorzet, maar niet in dezelfde mate als tijdens de crisis het geval was. Hieraan ten grondslag ligt de ontwikkeling in de periode voor de crisisjaren (2000-2008), die ook een gematigder groeibeeld laat zien. Daarnaast draagt de voorkeur van bouwbedrijven voor het (vast) in dienst nemen van vooral administratief en leidinggevend personeel bij aan de lagere groeiverwachtingen in UTA-beroepen¹⁹. In deze beroepen is een groei van 1%- tot 2%-punt gehanteerd.

Flexibiliseringsgraad vloerenleggers, tegelzetters en dakdekkers kan in potentie harder groeien

In b&u-bouwplaatsberoepen waar de flexibiliseringsgraad nog onder 60% ligt, lijkt verzadiging nog niet opgetreden. De verwachting is dat het aandeel zelfstandigen onder tegelzetters en dakdekkers tussen 2016 en 2022 nog licht zal stijgen. Beide beroepen zijn gespecialiseerde beroepen waarvan de werkzaamheden goed afgebakend kunnen worden. In potentie zou hier op de lange termijn dezelfde ontwikkeling in flexibilisering als bij de stukadoor of voeger op kunnen treden. Echter zal de lagere instroom van werknemers uit de opleidingen in de achterliggende jaren ook hier voor een gematigdere groei zorgen. In deze beroepen wordt in de periode 2016-2022 zo'n 2%- tot 3%-punt groei in flexibilisering verwacht.

¹⁹ Deze constatering volgt uit gesprekken gehouden met diverse marktpartijen.

Naar verwachting meeste groei bij timmermannen; monteurs en gww-beroepen kennen gematigder beeld
Voor beroepen die nu nog lagere flexibiliseringsgraden kennen, worden in de toekomst verschillende ontwikkelingen verwacht. Zo lijkt er bij timmermannen nog wel ruimte voor groei te zijn. Hier is de inschatting dat flexibilisering de komende jaren relatief sterker zal stijgen dan in andere b&w-beroepen (+7%-punt), ondanks dat werkgevers (vaste) dienstverbanden lijken te prefereren. Bij monteurs en in gww-beroepen zal de continuïteit van de opdrachtenstroom voor een lagere groei zorgen (2%- tot 4%-punt). De hogere entree barrières en kapitaalintensiteit van de door professionele opdrachtgevers gedomineerde gww-markt draagt hier in de gww-beroepen ook aan bij. De verwachting is dat het aandeel zelfstandigen binnen deze beroepen in de periode 2016-2022 niet boven 50% uitkomt.

Conclusie toekomstbeeld: flexibiliseringsproces is nog niet voltooid, tempo zal wel afzwakken
De factoren in beschouwing genomen, ziet het er niet naar uit dat het huidige flexibiliseringsbeeld de komende jaren teruggedraaid zal worden. Naar verwachting is in 2022 ruim de helft van het bouwplaatspersoneel zelfstandige. Wel zijn er verschillende redenen om aan te nemen dat het tempo waarin flexibilisering plaats zal vinden in de toekomst lager ligt dan in de afgelopen jaren het geval is geweest. Het beeld naar beroepsgroep laat bijvoorbeeld zien dat in een deel van de beroepen de verzadiging al is bereikt. De sterke daling van de instroom van gediplomeerde werknemers zorgt er daarnaast voor dat de bron waar zelfstandigen uit voortkomen in de toekomst kleiner zal zijn. Daarbij hebben twee van de drie wetswijzigingen betrekking op een beperkt deel van de markt waardoor de invloed hiervan op flexibilisering beperkt zal zijn. Ook het vacatureverloop laat zien dat werkgevers weer behoefte hebben aan (vaste) werknemers. Werkgevers zullen door de schaarste hun handen echter überhaupt vol hebben aan het aantrekken van gekwalificeerde arbeidskrachten (vast en/of flexibel). Daarnaast zullen de voorkeuren van werknemers en zelfstandigen door schaarste steeds belangrijker worden. Twijfelende werknemers en zelfstandigen kunnen door de verbeterde concurrentiepositie van de één of de ander verleid worden over te stappen.

Vier pijlers ter bevordering evenwichtig flexibiliseringsbeeld

De inzet van flexibele arbeidskrachten voorziet in een belangrijke natuurlijke behoefte in de bouw. Wereld flexibiliteit voorheen intern bij (vaste) werknemers gezocht, nu wordt hier veelal extern middels de inhuur van zelfstandigen in voorzien. Flexibilisering kent echter ook nadelen. Zo is het bevorderen van innovatie in de bouw niet eenvoudig wanneer met verschillende kleine partijen gewerkt wordt. Belangrijke routes voor de toekomst liggen enerzijds langs de lijn van acceptatie van de behoefte aan flexibiliteit in de sector. Anderzijds is er een aantal interessante pijlers ter bevordering van een meer evenwichtig flexibiliseringsbeeld.

Pijler 1: Sleutel bij ligt de opleidingen

Een grote uitdaging voor de toekomst en tevens sleutel voor een meer evenwichtige ontwikkeling van flexibilisering ligt bij de opleidingen in de bouw. Het grootste deel van de nieuwe werknemers in de bouw komt voort uit de opleidingen. Wil de instroom van werknemers weer betekenisvol groeien, dan zal het leerlingenaantal ook flink moeten toenemen. Dit geldt vooral voor de gespecialiseerde beroepen, maar ook voor de meer algemene richtingen zoals de opleiding tot timmerman. Opleidingsplekken bij leerbedrijven vormen hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Daarnaast kan het creëren van gunstige omstandigheden voor zijinstromers om de overstap naar de bouwsector te maken bijdragen aan een evenwichtiger beeld.

Pijler 2: Bieden van aantrekkelijke arbeidsmarktperspectieven

Naast de focus op opleidingen en leerlingenaantallen vormt het bieden van perspectief aan werknemers op de bouwmarkt een belangrijke route. Een deel van de werknemers die na hun opleiding in de bouwsector gaat werken, kiest er op den duur voor om zelfstandige te worden. Veel genoemde redenen hiervoor zijn het verbeteren van de financiële positie, meer vrijheid en uitdaging. Om het flexibiliseringsbeeld meer in balans te brengen en ervoor te zorgen dat twijfelende werknemers werknemer blijven, is het van belang een goed toekomstperspectief te bieden. Werknemers moeten het gevoel hebben dat er zelf invloed uitgeoefend kan worden op het werk. Hierin spelen inzichten in doorgroeimogelijkheden, het bieden van loopbaanpaden en opleidings-/bijscholingsmogelijkheden een belangrijke rol. Dit soort impulsen biedt werkgevers de kans werknemers beter en langer aan zich te binden,

hetgeen in de toekomst bij kan dragen aan een meer evenwichtige ontwikkeling van flexibilisering. Aan de andere kant moeten bedrijven hiervoor het gevoel hebben dat investeringen in meer perspectief voor de arbeidskracht ook rendeert, zodat zij gemotiveerd raken deze mogelijkheden te bieden.

Pijler 3: Differentiatie in beloning

Het meer naar prestatie belonen van werknemers zal ook een meer evenwichtiger beeld kunnen geven. Zoals eerder aangegeven, is de verbetering van de financiële positie een reden voor werknemers om zelfstandig te worden. Door meer differentiatie in het loon mogelijk te maken, kunnen werknemers die bijzondere prestaties leveren hiervoor worden beloond. Ook dit kan bijdragen aan binding met het bedrijf, waardoor meer werknemers in de toekomst werknemer blijven.

Pijler 4: Tegengaan van schijnzelfstandigheid en bieden van arbeidsongeschiktheidsregelingen

De laatste pijler richt zich op de zelfstandige zelf. De positie van zelfstandigen zou verbeterd kunnen worden door schijnzelfstandigheid te voorkomen en betaalbare arbeidsongeschiktheids- en/ of pensioenregelingen mogelijk te maken. Schijnzelfstandigheid in de bouw lijkt zich vooral voor te doen aan de onderkant van de markt. Het tegengaan van schijnzelfstandigheid zal de positie van deze kwetsbare groep aanzienlijk verbeteren. Veel zelfstandigen in de bouw beschikken niet over een arbeidsongeschiktheids- en/of pensioenregeling. Zonder beleid zal hier weinig tot stand komen. Diegenen die zich wel willen verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid zullen dit vanwege de hoge kosten niet kunnen doen, terwijl het vanuit maatschappelijk oogpunt wel wenselijk kan zijn. Problemen rond informatieasymmetrie zijn hiervan de oorzaak. Een collectieve arbeidsongeschiktheidsregeling zou hier een oplossing kunnen bieden. Bij het bieden van pensioenregelingen ligt het anders omdat de keuzevrijheid van ondernemers hier goed en te rechtvaardigen lijkt. Niettemin zou een collectieve voorziening ook hier tot gunstigere uitvoeringskosten kunnen leiden.

4 Vitaliteit in de bouw

In welke mate zijn werknemers in de bouw duurzaam inzetbaar? Hoe verhoudt de bouw zich tot andere sectoren? In welke beroepen doen vitaliteitsproblemen zich vooral voor? Hoe belangrijk is dit thema in de komende jaren?

De AOW-leeftijd wordt stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar en drie maanden in 2022²⁰ en blijft hierna verder stijgen met de levensverwachting. Hiernaast zijn de vervroegde uittredingsmogelijkheden sterk versoberd. Als gevolg hiervan moeten werknemers steeds langer werken. Met name de werknemers in zware beroepen zijn lang niet altijd in staat om gezond door te werken tot de oplopende AOW-leeftijd. Dit hoofdstuk gaat in op de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van werknemers in de bouw. Naast een beschrijving van de actuele stand van zaken van de duurzame inzetbaarheid en de gevolgen van verscheidene arbeidsrisico's, worden beleidsmatige oplossingsrichtingen besproken die ingaan op arbeidsomstandigheden, HRM-beleid en een vervroegd pensioen voor zware beroepen.

Vitaliteit

Met de vitaliteit of duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt veelal gerefereerd aan de mate waarin men met behoud van gezondheid en welzijn het huidige of toekomstige werk kan blijven uitvoeren (Van Vuuren, 2011; Van der Klink e.a., 2010; SZW, 2017). Het gaat hierbij niet enkel om de fysieke en mentale vitaliteit, maar ook om de 'employability': de mate waarin de werknemer, tegen de achtergrond van technologische ontwikkelingen en de veranderende organisatie- en marktomgeving, over de relevante kwaliteiten en andere voorwaarden beschikt om het werk te behouden of nieuw werk te krijgen.

4.1 Arbeidsrisico's en vergrijzing in de bouw

Het werken in de bouw is vergeleken met andere bedrijfstakken fysiek zwaar. Van alle bedrijfstakken is het aandeel werknemers dat aangeeft te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk in de bouwnijverheid het laagst (tabel 4.1). Het percentage van de werkenden in de bouw dat aangeeft te voldoen aan de psychische eisen van het werk ligt in lijn met het gemiddelde gemeten over alle bedrijfstakken. Duurzame inzetbaarheid in de bouw gaat daarom vooral over de vitaliteit van het personeel op de bouwplaats. Het UTA-personeel scoort op zowel het werkvermogen, de kans op arbeidsongeschiktheid en het ziekteverzuim meer dan twee maal lager dan het bouwplaatspersoneel (kader). Het bouwplaatspersoneel wordt in de praktijk blootgesteld aan verschillende arbeidsrisico's, zoals:

- Fysieke belasting (zwaar lichamelijk werk, repeterende bewegingen, tillen/duwen/trekken, het werken in een ongemakkelijke houding);
- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen;
- Extreem klimaat (koude, warmte of temperatuurwisselingen);
- Lawaai;
- Onveiligheid (onveilig gereedschap, aanrijdgevaar, werken op hoogte, elektrocutie/verbranding);
- Trillingen (hand-arm-lichaam);
- Hoge werkdruk.

²⁰ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Kamerbrief verhoging AOW-leeftijd in 2022, 31 oktober 2016.

UTA-personeel duidelijk vitaler dan bouwplaatspersoneel

Het uitvoerend, technisch en administratief (UTA) personeel in de bouw kent een aanmerkelijk betere vitaliteit dan de bouwplaatsmedewerker. Zo ligt het langdurig verzuim - verzuim langer dan een jaar - onder ouder UTA-personeel meer dan drie maal lager ten opzichte van het verzuim bij het bouwplaatspersoneel. Het totale verzuim van het UTA-personeel (3%) ligt onder het gemiddeld verzuim over alle sectoren gemeten (3,9%), terwijl het verzuim onder het bouwplaatspersoneel juist hoger ligt (6,4%). Daarnaast treedt een UTA-medewerker gemiddeld later uit, in 2015 ongeveer een jaar later dan het bouwplaatspersoneel. Ook op andere indicatoren zoals het werkvermogen en de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - gemeten tijdens PAGO-onderzoeken - scoort het UTA-personeel duidelijk beter. Op beide indicatoren scoort het UTA-personeel ruim twee maal lager dan het bouwplaatspersoneel. Geconcludeerd mag dan ook worden dat duurzame inzetbaarheid in de context van de bouw vooral gaat over de vitaliteit van het bouwplaatspersoneel.

Langdurig verzuim, werkvermogen, uittreedleeftijd en arbeidsongeschiktheidskans

	Bouwplaats	UTA
% verloren arbeidsjaren door langdurig ziekteverzuim (2016)	2,0	0,6
Gemiddelde uittreedleeftijd in de bouw en infra (2015)	62,8	63,8
% werkenden met slecht werkvermogen (2015)	6,0	2,6
% werkenden met hoge kans arbeidsongeschiktheid (2015)	7,1	3,1

Bron: APG, Vollandis, EIB

De blootstelling aan verschillende arbeidsrisico's kan op termijn leiden tot fysieke slijtage, waardoor het (langer) blijven werken in hetzelfde beroep wordt bemoeilijkt. Hiernaast geldt dat de bouwplaatsmedewerker gemiddeld een langdurige loopbaan aflegt. Gemiddeld begint men op de bouwplaats op een leeftijd van 17-18 jaar, veelal in het kader van een BBL-opleiding, al met werken, ruim twee jaar eerder dan de gemiddelde Nederlander. Na een omvangrijke loopbaan, in combinatie met langdurige blootstelling aan verscheidene arbeidsrisico's, manifesteren de gevolgen zich wanneer fysieke slijtage het werkvermogen sterk vermindert of zelfs resulteert in arbeidsongeschiktheid.

Tabel 4.1 Actuele inzetbaarheid naar bedrijfstakken, 2016

Bedrijfstak	Voldoet aan fysieke eisen (%)	Voldoet aan psychische eisen (%)
Alle economische activiteiten	90,8	91,2
Industrie	88,0	90,1
Landbouw, bosbouw, visserij	90,0	91,6
Horeca	89,5	93,6
Financiële dienstverlening	96,1	92,6
Onderwijs	93,6	87,7
Gezondheids- en welzijnszorg	88,2	89,5
Bouwnijverheid	87,6	91,0

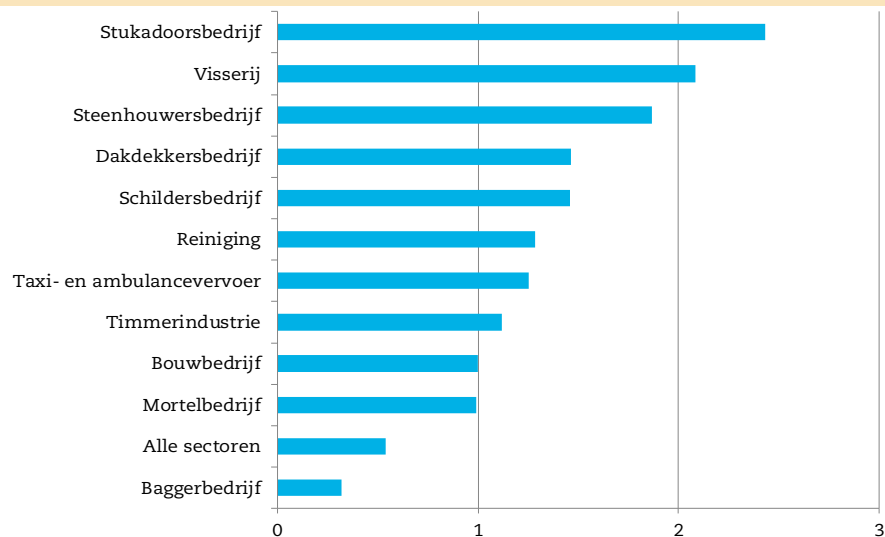
Bron: EIB

Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim in de bouw hoog ten opzichte van andere sectoren

De jaarlijkse uitval door arbeidsongeschiktheid - gemeten door het UWV - geeft weer dat de uitval in de bouw relatief hoog is (figuur 4.1). Afgezet tegen de gemiddelde jaarlijkse uitval in alle sectoren ligt de instroom vanuit het bouwbedrijf bijna twee maal hoger. Specifieke UWV-sectoren waar de jaarlijkse uitval in het oog springt zijn het stukadoorsbedrijf, het steenhouwersbedrijf, het dakdekkersbedrijf en het schildersbedrijf. Deelsectoren in de bouw waar de instroom relatief gering is zijn het baggerbedrijf en het mortelbedrijf. Naast een onderscheid naar beroepen varieert het beeld sterk naar leeftijden. Figuur 4.1 illustreert dat de uitval onder 55-plussers in enkele sectoren een veelvoud is van het sectorgemiddelde. Met name in enkele afbouwberoepen ligt de uitval onder ouderen zeer hoog.

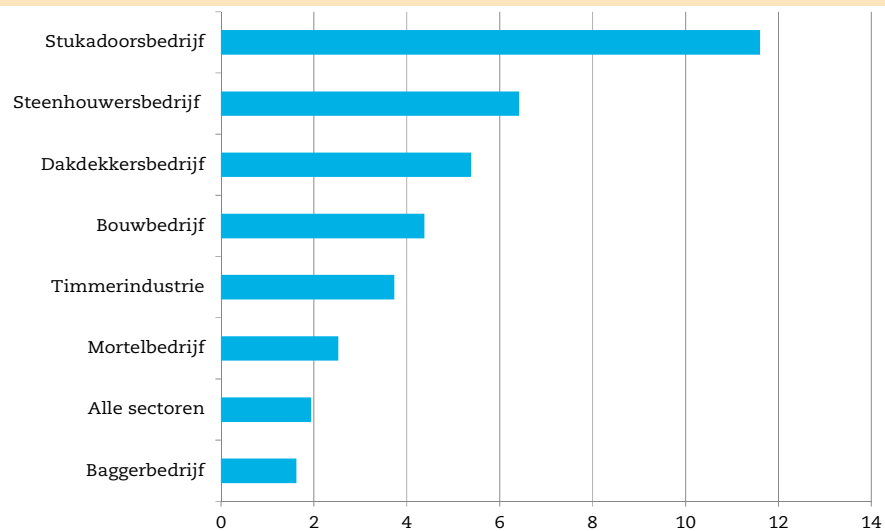
Naast een relatief omvangrijke uitval door arbeidsongeschiktheid, wordt de sector gekenmerkt door een relatief hoog ziekteverzuim. In totaal ging in 2016 5,1% van de verzekerde arbeidsjaren verloren door ziekte (inclusief het tweede jaar van ziekte). Het verzuim onder het bouwplaatspersoneel bedroeg in hetzelfde jaar 6,4%. Hiermee ligt het gemiddeld verzuim onder het bouwplaatspersoneel ruim ander half keer hoger ten opzichte van andere sectoren (tabel 4.2). Alleen het verzuim onder schoonmaakbedrijven en in de gezondheids- en welzijnszorg komt hierbij in de buurt. Het beeld varieert sterk tussen leeftijden. Zo omvatte het gemiddelde verzuim onder oudere bouwplaatsmedewerkers in 2016 bijna een tweevoud (11,4%) van het gemiddelde over alle leeftijden. Het langdurig verzuim - bestaande uit enkel het tweede jaar van ziekte - betrof onder ouderen 2,2%, tegenover een gemiddelde van 0,9% over alle leeftijden.

Figuur 4.1 Jaarlijkse instroom in de arbeidsongeschiktheid (WIA en WAO) naar sectoren, percentage van de verzekerden



Bron: UWV, bewerking EIB

Figuur 4.2 Jaarlijkse instroom in de arbeidsongeschiktheid (WIA en WAO) onder 55-plussers naar sectoren in de bouw, percentage van de verzekerden



Bron: UWV, bewerking EIB

Tabel 4.2 Ziekteverzuim inclusief tweede jaar verzuim in verschillende sectoren, in procenten

Bedrijfstak	2016
Alle economische activiteiten	3,9
Landbouw, bosbouw en visserij	2,5
Industrie	4,8
Metaal-elektro industrie	4,0
Autohandel en -reparatie	2,9
Detailhandel (niet in auto's)	3,1
Horeca	2,2
Financiële dienstverlening	3,0
Schoonmaakbedrijven	5,6
Onderwijs	4,9
Gezondheids- en welzijnszorg	5,1
Bouwplaatspersoneel uitvoerende bouw	6,4

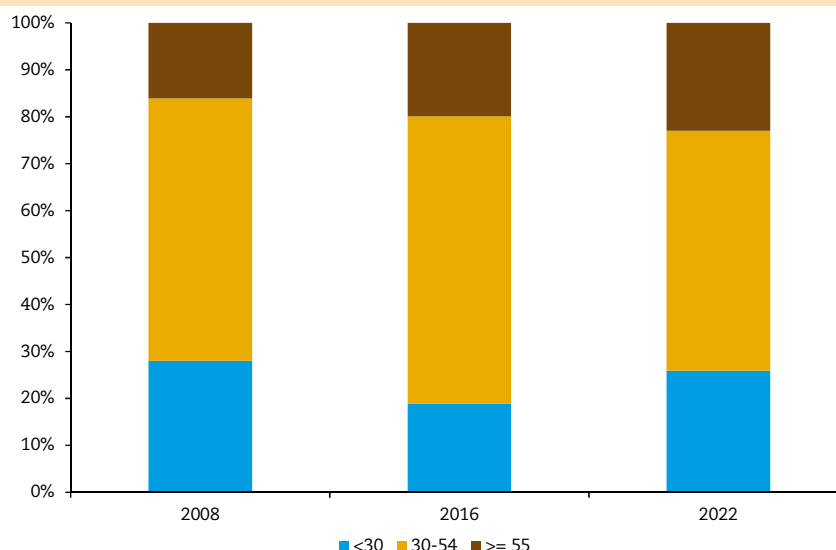
Bron: CBS, EIB

Urgentie van duurzame inzetbaarheid stijgt door toenemende groep ouderen

De problematiek rond de inzetbaarheid van ouderen wordt aangezet door de toegenomen vergrijzing in het afgelopen decennium. Tijdens de crisis stroomden relatief weinig nieuwe werknemers de sector in. Daarnaast liep de AOW-leeftijd op en versoberden de vervroegde uitredingsmogelijkheden, waardoor ouderen steeds langer doorwerken. Zo steeg de gemiddelde uittreedleeftijd in de bouwnijverheid van ongeveer 61 jaar in 2008 tot 64,4 jaar in 2016. Het aandeel 55-plussers in de uitvoerende bouw steeg over dezelfde periode van 16% tot ongeveer 20% (figuur 4.3).

Ook in de komende jaren zal het werknemersbestand in de uitvoerende bouw, tegen de achtergrond van de verder oplopende AOW-leeftijd, verder vergrijzen. Naar verwachting zal het aandeel 55-plussers toenemen tot ruim 23% van het werknemersbestand in 2022 (figuur 4.3). Door de beperkte uitbreidingsvraag naar UTA-personeel vindt relatief gezien de belangrijkste vergrijzing onder deze groep plaats. De vervangingsvraag biedt te weinig mogelijkheden om de toenemende groep ouderen aan de onderkant te compenseren via instroom van jongeren. Bij het bouwplaatspersoneel vindt de uitbreidingsvraag over de gehele referentieperiode plaats en biedt zo voldoende nieuwe aanwas om de groeiende groep ouderen tot en met 2022 constant te houden op circa 20%. Wel geldt dat de groep 55-plussers in absolute termen over deze periode toeneemt. In totaal komen er ruim 8.000 ouderen bij, waarvan ruim 3.000 oudere bouwplaatsmedewerkers.

Figuur 4.3 Ontwikkeling leeftijdsopbouw werknemers in de uitvoerende bouw, 2008-2022



Bron: EIB

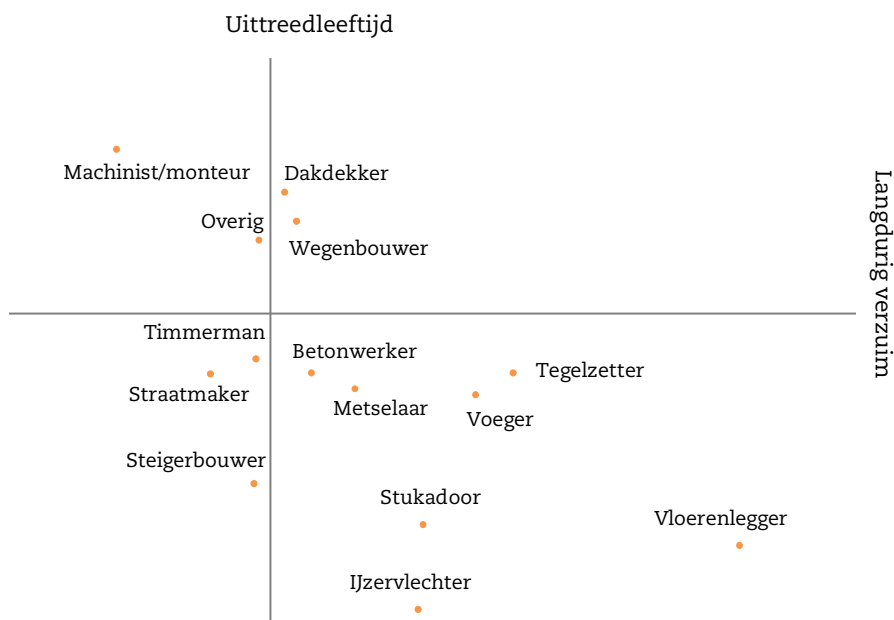
De relatief hoge uitval door arbeidsongeschiktheid en het ziekteverzuim illustreren dat de werkzaamheden van het bouwplaatspersoneel ten opzichte van andere sectoren relatief zwaar zijn. Daarnaast geven de cijfers weer dat de vitaliteitsproblematiek sterk gelokaliseerd is onder oudere medewerkers. Ook op middellange termijn zullen er steeds meer ouderen in de bouw werkzaam zijn. Tot slot geeft de uitval door arbeidsongeschiktheid op het niveau van enkele UWV-sectoren al enig zicht op de variatie tussen beroepen. De volgende paragraaf gaat hier nader op in door aan de hand van verschillende vitaliteitsindicatoren de duurzame inzetbaarheid naar beroepen te bespreken.

4.2 Beeld naar beroepen

Om de vitaliteitsproblematiek onder het bouwplaatspersoneel verder te lokaliseren, wordt in deze paragraaf aan de hand van het ziekteverzuim, de uittreedleeftijd, arbeidsongeschiktheidskansen, het werkvermogen en arbeidsrisico's het beeld naar beroepen verfijnd.

Het beeld naar beroepen is in de eerste plaats weergegeven aan de hand van het langdurig ziekteverzuim - bestaande uit enkel het tweede jaar van ziekte - onder 55-plussers en uittreedleeftijden. Deze uittreedleeftijden zijn geen feitelijke registraties, maar zijn benaderd op basis van verschillen in netto-uitstroom onder 55-plussers. Figuur 4.4 geeft weer dat werknemers in beroepen die gekenmerkt worden door een bovengemiddeld langdurig ziekteverzuim op oudere leeftijd ook eerder dan gemiddeld uit lijken te treden. Beroepen waar dit duidelijk voor geldt zijn de beroepen in het kwadrant rechts onder: vloerenleggers, stukadoors, tegelzetter, ijservlechters, voegers, betonwerkers en metselaars. Deze beroepen worden tevens gekenmerkt door een slecht werkvermogen en een hoge kans op langdurige arbeidsongeschiktheid op latere leeftijd, zoals gemeten op basis van PAGO-onderzoeken (tabel 4.3). De beroepen hebben gemeen dat ze veelal blootgesteld worden aan voornamelijk zware fysieke belasting, waarbij het gaat om lichamelijk zwaar werk, repeterende bewegingen, het langdurig werken in ongemakkelijke werkhoudingen en het tillen/trekken of duwen van zware objecten (tabel 4.4). In totaal beslaat het aantal werknemers in deze beroepen circa 18% van de bouwplaatswerknemers in de uitvoerende bouw. Indien ook beroepen uit het kwadrant rechts

Figuur 4.4 Overzichtsmatrix uittreedleeftijd (indicatief) en langdurig verzuim naar bouwplaatsberoepen



Bron: EIB

Zware beroepen in de EU

In 18 van de 28 Europese lidstaten worden bij wet zware beroepen gedefinieerd. Bij het definiëren van zware beroepen zijn in de eerste plaats landen met traditionele regimes te onderscheiden, waar veelal beroepenlijsten gehanteerd worden. Voorbeelden zijn Bulgarije, Estland, Griekenland, Italië, Kroatië, Portugal of Spanje. Veel voorkomende zware sectoren/type werkzaamheden zijn: het werk in kerncentrales, metallurgie-arbeid, werken met gevaarlijke stoffen, nachtwerk of steenhouwerij.

Daarnaast zijn er landen met nieuwe regimes, zoals Polen, Oostenrijk, Finland en Frankrijk, waar de definitie uitgaat van objectieve criteria op basis van fysieke werkkenmerken of kenmerken van werkomstandigheden. Fysieke kenmerken zijn bijvoorbeeld lichamelijk zwaar werk, langdurige belasting van spieren/luchtwegen/cardiovasculair systeem, moeilijke werkhoudingen, ploegenarbeid of bijzondere zorgtaken. In een land als Oostenrijk wordt fysiek zwaar werk gedefinieerd als het werk dat dagelijks meer dan 2.000 kcal vergt. Zware werkomstandigheden gaan daarnaast over nachtwerk, het ondergronds of onder water werken, het werken onder hoge atmosferische druk of met gevaarlijke stoffen. Beroepen of sectoren die op basis van deze criteria als zwaar bestempeld worden zijn onder andere: mijnwerkers, boerenberoepen, bouwarbeiders, reiniging, chauffeurs, lucht-/zeevervaart, leerlooien, luchtverkeersleiders of enkele zorgberoepen. Polen rekent bijvoorbeeld ook werk waarbij de uitvoering op latere leeftijd de openbare veiligheid in gevaar kan brengen tot zwaar werk, zoals het werk van luchtverkeersleiders, chauffeurs of het werken met gevaarlijke stoffen. In de meeste landen varieert het aandeel werkenden in zware beroepen tussen de twee en vier procent van de werkenden.

boven in figuur 4.4 worden meegeteld - wegenbouwers en dakdekkers - gaat het om ongeveer een kwart van het bouwplaatspersoneel in de uitvoerende bouw. De feitelijke uitval door arbeidsongeschiktheid onder dakdekkers geeft ook aanleiding om deze groep tot de relatief zware beroepen te rekenen. Het aandeel werknemers in zware beroepen zal naar verwachting in de tijd weinig variëren. In 2022 gaat het naar verwachting om ongeveer dezelfde percentages als in 2016.

Naast enkele beroepen in de bouw zijn er ook in andere sectoren werkzaamheden als zwaar te typeren. Eerder onderzoek door het EIB (2017) naar een vervroegd pensioen voor zware beroepen definieerde de werkzaamheden van twee tot drie procent van de werkenden in de Nederlandse economie als zwaar. Hierbij werd een UWV-sector als zwaar gedefinieerd indien de uitval door arbeidsongeschiktheid meer dan twee maal de gemiddelde uitval over alle sectoren betrof. Naast enkele beroepen in de bouw treft deze definitie ook het werk in de visserij, de reiniging en het taxi- en ambulancevervoer. Rekening houdend met deze sectoren en de besproken beroepen en aantallen in deze paragraaf blijft het aandeel van alle werkenden ongewijzigd op twee tot drie procent van de werkenden. Dit percentage komt overeen met de aandelen in de meeste Europese landen die zware beroepen definiëren (kader).

Tabel 4.3 Werkvermogensindex, arbeidsongeschiktheidsindex, ziekteverzuim en gemiddelde uittreedleeftijd naar bouwplaatsberoepen in de uitvoerende bouw (55-plussers)

	% met hoge kans op arbeidsongeschiktheid	% met slecht werkvermogen	Ziekteverzuim ¹ (langdurig verzuim) in %	Uittreedleeftijd ² in 2015
Timmerman	7,5	6,0	11,2 (2,0)	62
Metselaar	8,3	6,8	13,3 (2,8)	62
Voeger	13,0	7,0	16,7 (3,7)	62
Tegelzetter	12,2	10,4	15,4 (4,0)	62
Stukadoor	13,7	11,8	15,3 (3,3)	61
Betonwerker	10,0	7,6	11,6 (2,4)	62
Vloerenlegger	15,3	11,8	18,9 (5,8)	61
Kabellegger	10,0	7,4	6,5 (·)	63
Steigerbouwer	7,9	6,3	8,1 (2,0)	61
IJzervlechter	11,2	9,2	11,1 (3,3)	60
Wegenbouwer	5,9	5,2	10,6 (2,3)	64
Straatmaker	11,7	10,8	11,1 (1,6)	62
Machinist/monteur	4,4	3,5	6,6 (0,9)	64
Dakdekker	12,4	10,1	12,6 (2,2)	64
Overig	8,4	6,8	9,5 (2,0)	63
Totaal	7,9	6,4	10,9 (2,1)	63

¹ Gemiddeld verzuim over de jaren 2010, 2013 en 2016. Tussen haken het langdurig verzuim in het tweede ziektejaar.

² Indicatieve berekening op basis van de netto-uitstroom onder 55-plussers

* Niet voldoende waarnemingen

Bron: Volandis, EIB

Tabel 4.4 Arbeidsrisico's naar beroepsgroepen

Arbeidsrisico's	Voeger	Steigerbouwer	Betonwerker	Straatmaker	Vloerenlegger	Dakdekker	Metselaar	Stukadoor	Timmerman	Tegelzetter	Ijzervlechter	Wegenbouwer	Kabellegger	Machinist	Monteur
Fysieke belasting															
-Lichamelijk zwaar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
-Repetierend	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				
-Tillen/duwen/trekken	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		
-Werkhouding	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		
Gevaarlijke stoffen															
-Schadelijk	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
-Kankerverwekkend	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓			
Klimaat	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓			
Lawaai	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Onveiligheid															
-Arbeidsmiddelen	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓		✓	✓
-Geraakt worden/aanrijden		✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓		✓	
-Stoten/snijden/klemmen	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	
-Werken op hoogte	✓	✓	✓			✓	✓		✓		✓				
-Struikelen, uitglijden		✓				✓	✓	✓							
-Elektrocutie/verbranding															✓
Trillingen	✓			✓	✓							✓	✓	✓	

Bron: Vlandis, bewerking EIB

4.3 Beleidsmaatregelen ter bevordering van vitaliteit

Welk beleid kan worden gevoerd ter bevordering van de vitaliteit van werknemers? Wat is er bekend over de naleving en effectiviteit van deze maatregelen? Welke rol spelen werkgevers en overheid hierbij?

Uit de vorige paragrafen is gebleken dat werkzaamheden in de bouw fysiek relatief zwaar zijn. Met de hogere pensioenleeftijd, de versoering van vroegpensioenregelingen en toenemende vergrijzing wordt het voor een deel van de werknemers lastiger om hun pensioen te halen. Om zoveel mogelijk mensen in gezondheid het pensioen te laten halen is het belangrijk dat werkgevers maatregelen nemen om de vitaliteit te verbeteren. Daarnaast brengt uitval van werknemers ook hoge kosten voor arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en andere sociale voorzieningen met zich mee. Deze worden grotendeels bekostigd door werkgevers. Het invoeren van beleid waardoor werknemers langer inzetbaar blijven is dus ook vanuit bedrijfseconomisch perspectief belangrijk. Ook in het licht van toenemende schaarste op de arbeidsmarkt kan het verbeteren van de vitaliteit een bijdrage leveren aan de personeelsbehoefte op middellange termijn.

Deze paragraaf bespreekt de oplossingsrichtingen voor het verbeteren van vitaliteit en de effectiviteit daarvan op verschillende termijnen. Hierbij gaat het om maatregelen ter verbetering van de gezondheid van werknemers en beleid gericht op het ontwikkelen van de juiste vaardigheden om aan de arbeidsvraag te blijven voldoen.

4.3.1 Arbeidsomstandighedenbeleid en regelgeving

Deze paragraaf bespreekt de maatregelen die in de praktijk genomen worden voor het verminderen van de fysieke werkbelasting. Het arbeidsomstandighedenbeleid is ter preventie van lichamelijke klachten die zich voordoen op latere leeftijd. De effecten van dit beleid zijn dan ook pas op de langere termijn zichtbaar. Immers, wanneer een werknemer jarenlang belastend werk heeft gedaan, is de schade aan het gestel al aangericht en zal invoering van dit beleid niet direct tot verbetering leiden. Het beleid van bedrijven is gebaseerd op wetgeving. Onderstaand wordt de achtergrond en de naleving van de bestaande regelgeving besproken.

Huidige wetgeving ingevoerd sinds begin jaren '90

De Nederlandse Arbeidsomstandighedenwet is in 1980 tot stand gekomen (ter vervanging van eerdere wetten) en heeft als doel dat alle werknemers een gezonde en veilige werkplek wordt geboden. Daarnaast moet deze wetgeving bijdragen aan beperking van het ziekteverzuim. De Arbeidsomstandighedenwet bevat alleen algemene bepalingen en is verder uitgewerkt in het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling. Hierin komt respectievelijk naar voren hoe arbeidsrisico's door werkgever en werknemers moeten worden beperkt en worden concrete voorschriften beschreven. Zo is daarin ook opgenomen dat werkgevers zich administratief moeten kunnen verantwoorden over de maatregelen die zij hebben genomen.

De Nederlandse wetgeving is in 1994 aangepast om te voldoen aan de beleidskaders van Europese regels. In 2007 is deze vereenvoudigd waardoor werkgevers en werknemers meer vrijheid hebben om onderling te bepalen hoe het beste aan de gestelde normen kan worden voldaan²¹. Een bedrijfstaking is verplicht zelf in de Arbocatalogus vast te leggen wat de normen aangaande arbeidsomstandigheden, gebruik van stoffen, materialen zijn. A-bladen zijn opgesteld om inzicht te geven in de stand der techniek op het gebied van specifieke onderwerpen. Deze zijn niet verplicht, maar dienen vaak wel als norm en worden door de meeste werkgevers in de bouw gebruikt²². In opdracht van sociale partners is de uitvoering van beide processen bij Vlandis neergelegd. Uit de EIB enquête onder werkgevers in de bouw in 2014 komt naar voren dat slechts 19% van de werkgevers in de B&U en 12% in de GWW gebruik maakt van de diensten van Arbouw (de voorganger van Vlandis). Over de wijze waarop arbeidsomstandighedenbeleid binnen organisaties invulling krijgt is dus nog weinig bekend. Uit de ronde-tafelbijeenkomst die in het kader van deze rapportage is georganiseerd kwam naar voren dat de mate van sociale controle in organisaties belangrijk is voor de mate waarin beleid in de praktijk wordt toegepast. Zo zijn werkgevers verplicht persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar te stellen en zwaar werk zoveel mogelijk door hulpmiddelen te laten uitvoeren. De mate waarin werknemers op de bouwplaats daadwerkelijk gebruik maken van deze hulp- en beschermingsmiddelen is afhankelijk van de cultuur binnen het bedrijf. Dit blijkt voor verschillende beroepen anders te zijn: onder steigerbouwers is de sociale controle bijvoorbeeld groter dan onder straatmakers. Het algemene beeld van de aanwezigen bij de bijeenkomst is echter dat de arbeidsomstandigheden sinds het invoeren van de wetgeving sterk verbeterd zijn.

Naleving regelgeving verbetert sinds 2012

De Inspectie SZW heeft tussen 2012-2015 een verbetering waargenomen van de mate waarin bouw- en afbouwbedrijven de fysieke werkbelasting van werknemers beperken²³. Dit is een indicatie dat arbeidsomstandighedenbeleid bijdraagt aan betere werkomstandigheden voor werknemers. Aangezien de fysieke werkbelasting een belangrijke oorzaak is van arbeidsongeschiktheid, is een hoge prioriteit gegeven aan dit onderwerp. Door overleg, samenwerking met branches, goede communicatie en handhaving is het aantal overtredingen tussen 2012 en 2015 afgenomen van 57% tot 19% van de controles.

²¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowedgeving>.

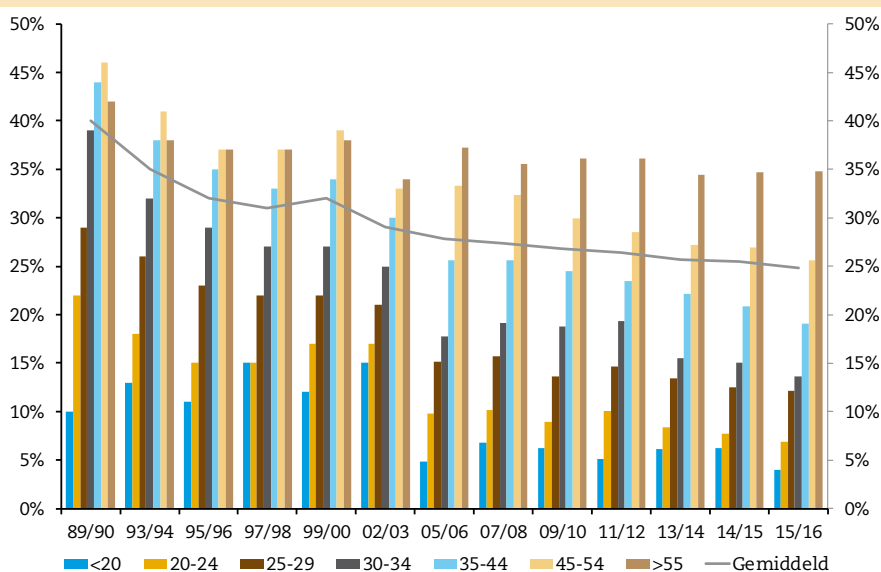
²² Volgens Vlandis.

²³ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/tillen-en-dragen/nieuws/2016/07/15/bouwbedrijven-houden-meer-rekening-met-fysieke-belasting>.

Huidige beleid lijkt positieve effecten te hebben voor gezondheid werknemers

Over de effectiviteit van het arbeidsomstandighedenbeleid is nog weinig bekend. Differentiatie van de invulling van wetgeving tussen bedrijven en de wijze waarop het beleid wordt vertaald naar de praktijk compliceert een analyse van specifieke maatregelen. Ook de vele verschillende soorten werkzaamheden binnen de bouw kunnen ervoor zorgen dat regels in organisaties een verschillende uitwerking hebben. Hiertoe zouden onderzoek en experimenten op het niveau van werkzaamheden gedaan moeten worden. Tot slot bemoeilijkt ook de lange termijn waarop de effecten van maatregelen zichtbaar worden een dergelijke analyse. Uit de Periodieke ArbeidsGezondheidskundige Onderzoeken (PAGO) die in opdracht van Vlandis worden uitgevoerd, lijkt het aantal beroepsgelerateerde klachten onder bouwplaatsmedewerkers gemiddeld gezien afgenomen sinds 1989 (figuur 4.5). Opvallend is dat deze afname zichtbaar is voor alle leeftijdsklassen, behalve voor mensen van 55 jaar en ouder.

Figuur 4.5 Ontwikkeling beroepsgelerateerde klachten onder bouwplaatsmedewerkers, gemiddeld en naar leeftijdsklasse



Bron: Vlandis

Arbidsomstandighedenbeleid is voor deze groep waarschijnlijk te laat geïntroduceerd: zij hebben op jongere leeftijd al te veel schade opgelopen, waardoor zij op latere leeftijd dezelfde klachten krijgen als voorgaande generaties. Naar verwachting zullen de effecten van regelgeving dus pas (meer dan) 40 jaar na de invoering van de regels geheel zichtbaar worden: wanneer een hele generatie werknemers werkzaam is geweest onder het beleid zoals ingevoerd aan het begin van de jaren '90.

Ook de cijfers in tabel 4.5 geven een indicatie dat het arbeidsomstandighedenbeleid positieve effecten heeft voor de vitaliteit van werknemers. De tabel geeft verschillende indicatoren weer met betrekking tot de gezondheid van bouwplaatswerknemers in de leeftijdscategorieën 45-55 jaar en 55 jaar en ouder in 2010 en 2016. Zowel het werkvermogen als de kans op arbeidsongeschiktheid is over deze periode voor beide leeftijdscategorieën verbeterd. Het ziekteverzuim toont een verbetering in de tijd voor de groep tussen 45-55 jaar, voor wie de arbeidsomstandigheden voor een langer deel van de loopbaan beter waren dan van de vorige generatie. Het langdurig verzuim - van een jaar of langer - is over dezelfde periode ongewijzigd gebleven. Onder 55-plussers is zowel het totale verzuim als het langdurig verzuim tussen 2010-2016 gestegen. Door het oplopen van de AOW-leeftijd vergrijst deze groep steeds meer, waardoor het verzuim - meer dan proportioneel - toeneemt. Voor de groep 55-plussers is het

werkvermogen en de kans op arbeidsongeschiktheid dus verbeterd, maar wanneer deze werknemers ziek worden, zijn zij gemiddeld langer ziek waardoor het ziekteverzuim is toegenomen.

Tabel 4.5 **Indicatoren van de gezondheid van bouwplaatswerknemers naar leeftijdsklassen in 2010 en 2016**

		2010	2016 ¹	Mutatie (%)
% werkenden met een slecht werkvermogen	Alle leeftijden	3,5	3,5	0
	45-55 jaar	3,3	3,1	-6
	55 jaar en ouder	6,5	6,0	-8
% werkenden met hoge kans op arbeidsongeschiktheid	Alle leeftijden	4,2	4,1	-2
	45-55 jaar	4,5	3,9	-13
	55 jaar en ouder	7,9	7,1	-10
% arbeidsjaren verloren door ziekteverzuim (1 ^e en 2 ^e jaar)	Alle leeftijden	6,5	6,4	-2
	45-55 jaar	7,5	7,1	-5
	55 jaar en ouder	10,4	11,4	10
% arbeidsjaren verloren door langdurig ziekteverzuim (2 ^e jaar)	Alle leeftijden	0,9	0,9	0
	45-55 jaar	1,0	1,0	0
	55 jaar en ouder	1,9	2,2	16

1 Cijfers over het werkvermogen en de arbeidsongeschiktheidskans gaan over 2015

Bron: Vollandis, EIB

Op basis van de ontwikkeling van klachten, het ziekteverzuim onder 45-55-jarigen, het werkvermogen en de kans op arbeidsongeschiktheid kan voorzichtig gesteld worden dat de regelgeving een positief effect heeft gehad op de arbeidsomstandigheden van bouwplaatsmedewerkers. De toekomstige generatie ouderen zal hierdoor naar verwachting vitaler zijn dan de huidige groep, voor wie het beleid voor een deel te laat komt. Wanneer de huidige groep ouderen met pensioen gaat, zal de nieuwe groep 55-plussers dus gemiddeld gezonder zijn. Wel geldt dat het langdurig verzuim in de tijd niet is verbeterd, wat aangeeft dat een deel van de vitaliteitsproblematiek hardnekkig is en het arbeidsomstandighedenbeleid hier mogelijk minder invloed op heeft.

De belangrijkste uitdaging rond arbeidsomstandighedenbeleid ligt bij de uitvoering van instrumenten die effectief zijn voor het verbeteren van de vitaliteit, omdat deze in de praktijk nog niet altijd worden toegepast. Aangezien veel beleid al is ontwikkeld, is het niet duidelijk wat additioneel beleid nog zou kunnen toevoegen. Voor verdere toepassing binnen bedrijven is inzicht in de effectiviteit van maatregelen op productiviteit en werkvermogen van werknemers van belang. Kennisdeling en ondersteuning vanuit brancheorganisaties, in het bijzonder voor kleine bedrijven, zou hier een rol in kunnen spelen.

4.3.2 Loopbaanontwikkeling en HRM-beleid

Naast het verbeteren van arbeidsomstandigheden, speelt ook HRM-beleid een rol bij het inzetbaar houden van personeel. Dit kan zowel gaan over de fysieke inzet als de kwalitatieve inzet van het personeel en heeft vaak - in tegenstelling tot het arbeidsomstandighedenbeleid - al op korte termijn effect. Maatregelen gericht op de fysieke inzet van werknemers zijn er met name voor ouderen of mensen met lichamelijke klachten en helpen om de laatste jaren tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, bijvoorbeeld door deeltijdwerk mogelijk te maken en de fysieke werkbelasting te beperken. HRM-beleid gericht op de kwalitatieve inzet voor personeel geldt voor een groter deel van het werknemersbestand. Deze maatregelen maken het mogelijk voor een 45-jarige bouwplaatsmedewerker om zich om te laten scholen tot een ander vak binnen de bouw of een functie buiten de sector. Anderzijds draagt het ook bij aan bijscholing van 35-jarigen die om moeten leren gaan met nieuwe technologische ontwikkelingen om breed inzetbaar te blijven.

HRM-beleid nog beperkt ingezet door bouwbedrijven

Uit de jaarlijkse werkgeversenquête van het EIB komt naar voren dat bedrijven nog relatief weinig maatregelen inzetten om de vitaliteit van werknemers te bevorderen. Tabel 4.6 geeft weer dat in de praktijk het bespreken van de gezondheid tijdens een functioneringsgesprek van alle instrumenten het meest wordt ingezet (37% van de bedrijven). Andere maatregelen, zoals het lichamelijk ontzien van mensen met lichamelijke klachten of de mogelijkheid geven om minder lange dagen te werken, worden door respectievelijk 30% en 18% van de bedrijven toegepast.

Het begeleiden van werknemers naar ander werk, zowel binnen het eigen bedrijf als daarbuiten en ook buiten de sector gebeurt zeer zelden. Het vinden van een baan buiten de sector gebeurt weinig onder bouwplaatsmedewerkers doordat zij relatief goed betaald krijgen in de bouw en er bij een overstap waarschijnlijk financieel op achteruit gaan. Daarnaast geldt dat werknemers met een beperkt werkvermogen minder aantrekkelijk zijn voor andere werkgevers. Tot slot zijn de huidige ouderen door de opgebouwde gespecialiseerde competenties in de bouw, buiten de sector maar beperkt inzetbaar. Zo heeft een deel van hen bijvoorbeeld moeite met het werken met computers.

Om- en bijscholing op een regelmatigere basis is hiervoor van belang. Op het moment stelt slechts iets minder dan een kwart van de werkgevers te investeren in opleiding en omscholing ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van het personeel. De mogelijkheden van oudere bouwplaats-medewerkers kunnen worden vergroot door dit instrument vaker in te zetten. Ook het toenemende gebruik van technologische ontwikkelingen zal in de komende jaren naar verwachting een verdere inspanning vereisen om het huidige werknemersbestand optimaal in te blijven zetten.

Opgemerkt dient te worden dat de manier van vraagstellen (geëncquêteerden moesten maatregelen op het gebied van vitaliteit aanvinken) mogelijk heeft geleid tot het beeld waarbij instrumenten als onderdeel van HRM-beleid weinig worden ingezet. Wij verwachten dat dit in werkelijkheid iets vaker wordt toegepast. Bij toekomstig onderzoek wordt hier rekening mee gehouden.

Tabel 4.6 Toepassing van maatregelen rond functieverandering en HRM-beleid volgens werkgevers

Maatregel	Gemiddeld aandeel van de werkgevers dat de maatregel toepast
Gezondheid is een specifiek aandachtspunt tijdens functioneringsgesprekken	37%
Investeren in opleiding en omscholing van werknemers	23%
Informatie geven over een gezonde levensstijl	17%
Minder lange werkdagen voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten	18%
Minder fysieke opdrachten voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten	30%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht buiten de bouwsector	4%
Ander werk binnen het bedrijf voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten	9%
Voor oudere werknemers of mensen met lichamelijke klachten wordt actief ander werk gezocht bij een ander bedrijf in de bouw	3%

Bron: EIB

Effecten van HRM-beleid op relatief korte termijn zichtbaar

De inzet van maatregelen rond vitaliteit heeft positieve effecten voor zowel werkgevers als werknemers. Uit ander onderzoek van het EIB²⁴ blijkt dat bedrijven die veel invulling geven aan het HRM-beleid, ook de eigen arbeidsproductiviteit, kwaliteit van opgeleverd werk, klanttevredenheid en omzet beter beoordelen ten opzichte van bedrijven van gelijke grootte die minder vorm geven aan HRM-beleid. Het verband met de winst is overigens niet eenduidig, wat een indicatie is dat aandacht voor werknemers ook kosten met zich mee brengt. Daarnaast is het ziekteverzuim lager en ervaren deze werkgevers een grotere loyaliteit van werknemers en minder moeite om nieuw personeel aan te trekken.

Daarnaast beoordelen werknemers de eigen gezondheid beter wanneer zij werkzaam zijn voor bedrijven die relatief veel invulling geven aan HRM-beleid. Onder bouwplaatsmedewerkers kan dit verklaard worden doordat zowel de fysieke als de mentale werkbelasting en de werkstress lager worden beoordeeld. De resultaten van UTA-medewerkers houden naar ons inzicht verband met andere kenmerken van deze organisaties. Tot slot hebben werknemers een significant hogere werkzekerheid en werktevredenheid wanneer de werkgever aandacht heeft voor inzetbaarheid. Dit ligt in lijn van de verwachting: een betere vitaliteit van werknemers verbetert zowel de inzetbaarheid binnen het bedrijf als in de sector.

²⁴ EIB (2017), Sociale innovatie in de bouw.

Ontwikkeling HRM-beleid in de bouw

De ontwikkeling van vitaliteitsbeleid begint steeds meer vorm te krijgen. Medio 2016 is Vollandis opgericht met als doel werkgevers en werknemers te bewegen actief hiermee aan de slag te gaan. Het kennis- en adviescentrum maakt gebruik van de Duurzame Inzetbaarheid Analyse (DIA). Deze bestaat uit een gesprek met een adviseur van Vollandis en het Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO), waar werknemers in de bouw eens in de vier jaar recht op hebben (en op latere leeftijd vaker). Dit resulteert in het DIA-Actieplan waarmee de werknemer gerichte acties kan ondernemen om zijn duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Het actieplan is maatwerk en de acties kunnen worden gefinancierd uit het individuele budget. Ultimo 2017 heeft Vollandis naar verwachting rond de 4.000 DIA's uitgevoerd. De doelstelling voor 2018 ligt op 11.000 DIA's.

Werknemers reageren over het algemeen positief op deze gesprekken, in het bijzonder omdat de DIA-adviseur een onafhankelijke positie heeft. Draagvlak onder werkgevers blijkt belangrijk te zijn om werknemers de DIA te laten afnemen. Verdere communicatie van effecten van vitaliteitsbeleid en de bijdrage van Vollandis onder werkgevers en werknemers lijkt belangrijk om HRM-beleid beter in te richten op het vergrijzende werknemersbestand.

Bron: Vollandis

Bedrijfsdemografie beperkt inzet van HRM-beleid voor vitaliteit

Uit onderzoek van het EIB²⁵ blijkt dat de bedrijfsdemografie een belangrijke reden is voor de beperkte inzet van vitaliteitsbeleid. Voor bedrijven met enkele werknemers in dienst is het moeilijk personeel met fysieke klachten te ontzien. Door de geringe capaciteit is het maar beperkt mogelijk om met mensen te kunnen schuiven of medewerkers van zwaar werk te ontzien. Ook zijn deze bedrijven te klein om een geschoolde HRM-functionaris in dienst te nemen. Deze werkzaamheden worden er vaak door de eigenaar of leidinggevendenden 'bij gedaan'. Daarnaast geldt dat een groot deel van hen vaak is doorgegroeid vanuit hun eigen vakgebied. Zij organiseren hun bedrijven om die reden vaker vanuit de inhoud van het werk, waardoor het HRM-beleid over het algemeen minder prioriteit heeft.

Tabel 4.7 laat zien dat werknemers in zware beroepen vaker voor bedrijven met minder dan 20 werknemers actief zijn dan gemiddeld. Ondersteuning vanuit brancheorganisaties en Vollandis zal dan ook, in het bijzonder voor kleine organisaties, in de komende jaren van groot belang zijn. In onderstaand kader worden voorbeelden gegeven van hoe enkele organisaties, al dan niet met behulp van Vollandis, in het afgelopen jaar vorm hebben gegeven aan hun duurzame inzetbaarheidsbeleid.

Invloed van technologische ontwikkelingen op vitaliteit

Technologische ontwikkelingen hebben invloed op de arbeidsomstandigheden en de vormgeving van het HRM-beleid. Zo kan de fysieke werkbelasting en de omvang van de werkzaamheden op de bouwplaats afnemen als gevolg van meer prefabricage en betere hulpmiddelen. Ook kan het 3D printen van bouwwerken voor vraag naar andere vaardigheden zorgen van bouwplaatsmedewerkers waardoor omscholing binnen het HRM-beleid van toenemend belang zou kunnen worden. Innovaties kunnen op veel manieren de belastende activiteiten voor bouwplaatswerknemers beperken en meer verantwoordelijkheid en ontwikkeling van hen vergen. De verwachting is echter dat deze veranderingen de komende vijf jaar waarschijnlijk weinig effect zullen hebben, maar pas op langere termijn zichtbaar zullen worden.

²⁵ EIB (2017), Sociale innovatie in de bouw.

Tabel 4.7 Relatief zware beroepen naar bedrijfsdemografie

Beroepen	% werknemers dat in een bedrijf met minder dan 20 werknemers werkzaam is
Metselaar	42%
Voeger	70%
Tegelzetter	70%
Stukadoor	69%
Betonwerker	52%
Vloerenlegger	80%
IJzervlechter	59%
Wegenbouwer	22%
Dakdekker	63%
Totaal bouwplaats	38%

Bron: EIB

Schaarste op de arbeidsmarkt vereist versnelde professionalisering HRM-beleid

In het licht van de groeiende vraag naar geschoold personeel (hoofdstuk 1) is de verwachting dat verdere professionalisering van HRM-beleid voor de sector in de komende jaren van toenemend belang zal zijn. Hoewel leidinggevenden in tijden van drukte van nature mogelijk minder tijd aan HRM-beleid besteden, is de verwachting dat goed werkgeverschap in de komende periode juist een competitief voordeel kan vormen, doordat zij oudere werknemers langer kunnen laten doorwerken. Dit kan meer leidinggevenden aanzetten om hun HRM-beleid gericht op vitaliteit verder te ontwikkelen. Voor kleine bedrijven zal ondersteuning vanuit brancheorganisaties dan ook steeds belangrijker worden.

4.3.3 Vroegpensioenregelingen

Maatregelen rond arbeidsomstandigheden en HRM-beleid bieden naar verwachting voor de meeste werknemers voldoende kansen om in goede gezondheid de pensioenleeftijd te halen. Echter, ook bij zeer succesvol arbeidsomstandigheden- en HRM-beleid, zal er altijd een groep werkenden in zware beroepen bestaan die moeite heeft met het doorwerken tot de AOW-leeftijd. Zoals de ontwikkeling van de beroepsgerelateerde klachten (figuur 4.5) en het langdurig ziekteverzuim (tabel 4.5) in de tijd laten zien, is de afname onder werknemers van 55 jaar of ouder minder sterk dan gemiddeld. Voor deze groep zijn de gezondheidsproblemen dus hardnekkig en bestaat een grote kans dat een belangrijk deel bij de oplopende pensioengerechtigde leeftijd voortijdig uitvalt. Bovendien hebben zij een verminderd fysiek werkvermogen, zijn ze zeer beperkt inzetbaar op andere terreinen en hebben zij tot slot geen financiële prikkel om buiten de sector werk te zoeken. Voor deze werknemers geldt dat het vitaliteitsbeleid te laat komt en niet van hen verwacht kan worden dat ze nog een overstap maken.

Zoals eerder onderzoek van het EIB²⁶ laat zien, wordt de groep in zware beroepen veelal gekenmerkt door een langdurig arbeidsverleden, waarbij men ruim twee jaar eerder dan de gemiddelde Nederlander begint met werken. Daarnaast leeft deze groep korter, waardoor minder lang van het opgebouwde pensioen genoten kan worden. Dit zou een rechtvaardiging kunnen zijn om deze groep wat eerder te laten stoppen met werken. Deze paragraaf bespreekt de mogelijkheden hiervoor.

²⁶ EIB (2017), Eerder stoppen met werken voor zware beroepen.

Mogelijkheden tot vervroegde uittreding voor zware bouwberoepen beperkt

In het verleden was er voor werknemers in zware beroepen sinds midden jaren '80 de vervroegde uittredingsregeling (VUT) waardoor men vervroegd kon uittreden (gemiddeld op 60-jarige leeftijd). Vanwege de wijze van financiering, waarbij werkenden de uitkering van vervroegde uittreeders betaalden, werd de regeling bij de vergrijzende beroepsbevolking al snel te duur. Halverwege de jaren '90 is de VUT-regeling daarom overgegaan in de prepensioen-regeling waarbij mensen 40 jaar lang sparen om eerder te kunnen stoppen met werken. De gemiddelde uittredingsleeftijd ging onder dit systeem omhoog naar 62 jaar en voor mensen die te weinig werkende jaren voor zich hadden werd de Aanvullingsregeling Bouwbedrijf opgezet. Deze regeling is echter van toepassing op een zeer beperkte groep en zal op termijn uitgefaseerd worden. De enige mogelijkheid om vervroegd uit te treden is door gebruik te maken van eigen middelen of door het pensioen naar voren te halen en een lagere uitkering te accepteren. Voor veel mensen in de bouw vormt de AOW-uitkering echter een relatief groot aandeel van de totale inkomsten na het pensioen. Vervroegde uittreding, waarbij alleen het aanvullende pensioen wordt uitgekeerd tot de AOW-gerechtigde leeftijd, genereert dus te weinig inkomen. De meeste werknemers in de bouw moeten dus om financiële redenen vaak tot de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken of worden voor die tijd arbeidsongeschikt.

Alternatieve invullingen van vervroegde uittredingsregelingen

Voor de groep werknemers in zware beroepen - die aan de hand van een beroepenlijst gedefinieerd kunnen worden op basis van objectieve criteria zoals arbeidsongeschiktheidskansen, langdurig verzuim of specifieke werkomstandigheden - zou in de eerste plaats de AOW-leeftijd verlaagd kunnen worden, bijvoorbeeld naar drie of vijf jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd. Eerder onderzoek naar een vervroegd pensioen voor zware beroepen in de bouw (2017), geeft weer dat tegenover de extra pensioenuitgaven belangrijke besparingen in de vorm van minder arbeidsongeschiktheidsuitkeringen staan. Een illustratie aan de hand van de afbouwbranche geeft weer dat de extra pensioenuitgaven bij drie jaar eerder pensioen jaarlijks bestaan uit € 12,7 miljoen. De besparing op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen omvatten € 10,4 miljoen, waarmee de netto kosten € 2,4 miljoen bedragen. Bij vijf jaar eerder met pensioen reduceren de extra pensioenuitgaven van € 21,2 miljoen door een besparing van € 16,8 miljoen tot netto kosten van € 4,4 miljoen per jaar. Indien, conform de huidige systematiek, een deel door een AOW-uitkering wordt bekostigd, wordt circa 40% van de extra pensioenuitgaven gedragen door het Rijk. Dezelfde studie wijst uit dat de AOW-uitgaven voor alle werkenden in zware beroepen²⁷ in de Nederlandse economie jaarlijks circa € 120 miljoen bij drie jaar eerder met pensioen bedragen en € 200 miljoen bij vijf jaar eerder. Hiertegenover staan forse besparingen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Naast het verlagen van de pensioenleeftijd tot enkele jaren onder de algemene pensioenleeftijd, zou de AOW-gerechtigde leeftijd afhankelijk gemaakt kunnen worden van de lengte van het arbeidsverleden. Een praktische invulling hiervan kan zijn dat iedereen op een leeftijd van bijvoorbeeld 67 jaar met pensioen kan, tenzij voor die tijd aangetoond kan worden dat mensen al bijvoorbeeld 45 of 46 jaar werkzaam zijn geweest. Indien de AOW in functie van het loopbaanverleden ook eerder intreedt, geeft dit een budgettair beslag van iets minder dan € 3 miljard per jaar, rekening houdend met de gemiddelde leeftijd waarop laag- midden- en hoogopgeleiden beginnen met werken.

Rol van de overheid essentieel

De beschreven alternatieven voor invulling van de vervroegde uittredingsregeling vereisen in beide gevallen betrokkenheid van de overheid, aangezien het een verandering van wetgeving betreft. Het gaat om zowel een wijziging van de AOW-leeftijd voor zware beroepen, als een aanpassing van de fiscale regels voor extra pensioenopbouw om vervroegd uit te treden voor de groep in zware beroepen. Het vervroegen van de AOW-leeftijd is nodig omdat het pensioen-inkomen van werknemers in zware beroepen voor een belangrijk deel steunt op de AOW. Een vervroegd pensioen zonder het eveneens vervroegen van de AOW-leeftijd voor deze groep, zou

²⁷ Zware beroepen werden in deze studie gedefinieerd als de UWV-sectoren met een jaarlijkse uitval door arbeidsongeschiktheid van meer dan twee maal het gemiddelde over alle sectoren. In totaal ging het om iets meer dan 2% van de werkenden verspreid over zeven sectoren.

eerder uittreden niet mogelijk maken. Voor welke regeling ook wordt gekozen, vervroegd pensioen is niet mogelijk zonder ook de AOW-leeftijd aan te passen. Om het pensioen bovenop de AOW op te hogen tot een volwaardig pensioeninkomen is er aanvullende opbouw nodig. Conform de fiscale regelgeving is het momenteel ongunstig om extra pensioen op te bouwen om eerder te stoppen met werken. Om het voor de groep werkenden in zware beroepen gunstig te maken om extra pensioen op te bouwen, zal dan ook de fiscale regelgeving op deze groep aangepast moeten worden. Bij het organiseren van aanvullend pensioen ligt daarnaast een rol voor de sector. Gezamenlijk zullen de precieze maatvoering en voorwaarden voor deelneming aan de regeling gespecificeerd moeten worden. Hierbij kan gekeken worden naar soortgelijke regelingen in andere Europese landen, zoals beschreven in de studie naar een vervroegd pensioen voor zware beroepen.

Literatuur

EIB (2017), Eerder stoppen met werken voor zware beroepen, Amsterdam.

EIB (2017), Gespecialiseerde aannemerij en afbouw; Optimale opleidingsstructuur, Amsterdam (nog te verschijnen).

EIB (2017), Sociale innovatie in de bouw, Amsterdam.

EIB (2015), Werkloosheid in de bouw; In- en uitstroom in de WW 2009-2011, Amsterdam.

SZW (2017), geraadpleegd van <http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/1336/Wat-is-duurzame-inzetbaarheid.html>.

Van der Klink, J.J.L., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Van der Wilt, G.J., Zijlstra, F.R.H., Brouwer, S. & Bültmann, U. (2010), Duurzaam inzetbaar: werk als waarde. Rapport in opdracht van ZonMw ten behoeve van het programma Participatie en Gezondheid. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Van Vuuren, T. (2011), Vitaliteitsmanagement: Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden. Oratie. Heerlen: Open Universiteit.

EIB-publicaties

2011

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2011

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2007-2009

Openbare aanbestedingen in de gww

Bedrijfseconomische kencijfers gww-bedrijven 2009

Bedrijfseconomische kencijfers b&u-bedrijven 2009

Succesvol binnenstedelijk bouwen

De winst van innoveren

Algemene BouwplaatsKosten (ABK) van B&U-projecten 2010 (RRBOUW)

Productiviteit en strategie

Bouwconcerns in beeld 2009-2010

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2011-2016

Restauratie en onderhoud van monumenten - marktverkenning tot 2015

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers

Actuele situatie in de bouw - overzicht ten behoeve van de nieuwe woonvisie

Dynamiek op de woningmarkt

De civiele betonbouw tot 2016 - ontwikkelingen op de markt en in de rolverdeling in het bouwproces

Monumenten en corporaties - monumentenbezit en -beleid van corporaties

Ziekteverzuim in de bouw 2010

Maatschappelijke woonagenda - van programmeren naar stimuleren

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2010 (ARBOUW)

Kantorenmonitor - analyse van vraag en aanbod

MKBA Herstructurering Eemsdelta

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2010

Kosten en baten van de bouw bbl-opleiding

Overheid en markt; nieuw evenwicht in aanbesteden

Dienstverlening van medeoverheden - quick scan onder architectenbureaus

Infrastructuurmonitor - MIRT 2012

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2008-2010

Kostenmodel omgevingsrecht

Bouwen voor kwaliteit

2012

Evaluatie stimuleringspakket woningbouw

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2012

Situatie op de Nederlandse hypotheekmarkt

Arbeid en scholing in de restauratiesector

Trends en ontwikkelingen in de wegenbouw tot 2017

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2012-2017

Bouwconcerns in beeld 2010-2011

Effecten van bezuinigingen in de infrastructuur

Annuïtaire beperking hypotheekrenteaftrek

Vitaliteit: van feit tot beleid

Ziekteverzuim in de bouw 2011

Landelijke samenvatting kantorenmonitor

Stedelijke ontwikkeling en infrastructuur

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2011

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers

Gemeentefinanciën, voorzieningen en ruimtelijke investeringen in krimpgebieden

Kantorenmarkt Noord Nederland

Kantorenmarkt Oost Nederland

Kantorenmarkt provincie Utrecht

Kantorenmarkt Noord-Holland en Flevoland

Kantorenmarkt Zuid-Holland

Kantorenmarkt Zeeland

Kantorenmarkt Noord-Brabant

Kantorenmarkt Limburg

Verkiezingsprogramma's - gevolgen voor de woningmarkt en de bouwproductie

Bouwen voor de zorg

De bouw in 2020

Inventarisatie projecten Noord-Holland Noord 2013

Bouwschoolverlaters

Perspectief voor de funderingsbranche

Bouw in beeld 2011-2012

Regeerakkoord en woningcorporaties

Infrastructuurmonitor - MIRT 2013

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2009-2011

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2011

Marktstudie AFNL 2012-2017

2013

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2013

Verhuurderheffing en huurmaatregelen in krimpregio's

Bouwconcerns in beeld 2011-2012

Woonakkoord - effecten op bouwproductie en werkgelegenheid

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2013-2018

Investeringsfaciliteit en verhuurderheffing

De Stroomversnelling

Ziekteverzuim in de bouw 2012

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort

De feiten rond aanbesteden

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2012 (ARBOUW)

Bouwen voor het onderwijs

Regionale kantorenmarkten Metropoolregio Rotterdam en Den Haag

SER Energieakkoord

Duurzame inzetbaarheid van arbeid

Bouw in beeld 2012-2013

Restauratie en onderhoud van monumenten

Waterbouw en waterschappen tot 2020

MKBA Zeeuws-Vlaanderen

Infrastructuurmonitor - MIRT 2014

EMVI, tenzij.....

Verkenning woningbouwprogrammering regio Arnhem-Nijmegen

Kostenverschil binnenstedelijk bouwen en bouwen op uitleglocaties in Noord-Holland

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2010-2012

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2012

2014

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2014

Bouwconcerns in beeld 2012-2013

Eindgebruiker en opdrachtgever in de bouw: lessen uit het buitenland

Toekomstperspectieven sloopsector

Scenariostudie Overijssel

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort

Startersregeling Regio Amersfoort

Succesfactoren opdrachtgeverschap

Ziekteverzuim in de bouw 2013

Gebruik en effecten van de Starterslening)

Transactiekosten aanbesteden

Bouw in beeld 2013-2014

Regionale afstemming van werklocaties in Noord-Brabant

Infrastructuurmonitor - MIRT 2015

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2013 (Arbouw)

2015

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2015

Grondmarkt in crisistijd

Van de grond af aan

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2011-2013

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2013

Restschulden in Nederland

Beleggen in zorgvastgoed

Effect vrijstelling WWS en verhuurderheffing

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2014 (Arbouw)

Investeren in Nederland

Werkloosheid in de bouw 2009-2011

Woningmarktgebieden in de Noordvleugel

Infrastructuurmonitor: MIRT 2016

Circulaire Projecten in de Praktijk

Vitaliteit op de lange termijn

Succesvolle EMVI-aanbestedingen

Energiebesparende technieken en kwalificaties bouwpersoneel

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2014

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2012-2014

Monitor bouwketen, najaar 2015

Bouw in beeld 2014-2015

MKBA wetsvoorstel kwaliteitsborging voor het bouwen

Monitor Zzp'ers in de bouw 2014, eerste halfjaar

Monitor Zzp'ers in de bouw 2014, tweede halfjaar

2016

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2016

Macro-economische verkenning betonakkoord

Ziekteverzuim in de bouw 2014

Instandhouding van monumenten

Monitor Zzp'ers Bouw 2015, eerste halfjaar

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2016 - cijfers over 2015 (Arbouw)

Evaluatie marktvisie waterschappen

Monitor bouwketen, voorjaar 2016

Investeren in de Nederlandse woningmarkt

Ziekteverzuim in de bouw 2015

Energieakkoord

Verplicht energielabel voor kantoren

Monitor Zzp'ers Bouw 2015, tweede halfjaar

Investeren in de infrastructuur

Monitor bouwketen, najaar 2016

Huurtoeslag en de woningmarkt

2017

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2017

De leermeester in de praktijk

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2013-2015

Bedrijfseconomische kencijfers b&u- en gww-bedrijven 2015

Woningmarktbeleid in de komende regeerperiode

Infrastructuurmonitor: MIRT 2017

Internationale vergelijking kwaliteitsborging

Woningmarkt in Twente

Sustainable Urban Delta

Monitor bouwketen, voorjaar 2017

Bouw in beeld 2015-2016

Monitor ZZP'ers Bouw 2016, eerste halfjaar

Eerder stoppen met werken voor zware beroepen

Energiebesparing in de utiliteitsbouw

Innovatie in de bouw

Ziekteverzuim in de bouw 2016

Analyse plancapaciteit woningbouw in Noord-Holland

Bouwstenen voor beweegbare bruggen

Trends op de funderingsmarkt

Economisch Instituut voor de Bouw

Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam

t (020) 205 16 00

eib@eib.nl
www.eib.nl

De bouwarbeidsmarkt maakt turbulente tijden mee. Na zes jaar van crisis en een groot verlies aan arbeidsplaatsen, is binnen enkele jaren de situatie drastisch omgeslagen en is inmiddels sprake van schaarste op de bouwarbeidsmarkt.

Loopt de schaarste aan vakkrachten in de bouw de komende jaren verder op? Welke mogelijkheden bieden de opleidingen, de zijinstroom en buitenlandse arbeidskrachten om aan de vraag te voldoen? Wat kan de sector doen om het tij te keren en hoe kunnen sector en overheid hier samen effectief optrekken?

Naast de schaarste aan personeel is flexibilisering een belangrijke kwestie op de bouwarbeidsmarkt. Zal de flexibilisering nog grotere vormen gaan aannemen en wat betekent dit voor de bouw? Wat zijn de drijvende krachten achter de flexibilisering en gaan de bouwbedrijven straks weer meer werknemers in dienst nemen? Hoe aantrekkelijk is het voor werknemers om in vaste dienst te gaan of blijft de trek naar zelfstandigheid sterk?

Tegen deze achtergrond van schaarste en flexibilisering is het belangrijk voor de bouwsector om aantrekkelijke arbeidsperspectieven te bieden. In hoeverre vergroot de hogere pensioenleeftijd de arbeidscapaciteit van het huidige werknemersbestand? Zijn werknemers wel vitaal genoeg om tot hun pensioen door te werken, in het bijzonder de mensen in zware beroepen? Wat kunnen bedrijven doen om de duurzame inzetbaarheid van mensen te vergroten? Ligt hier ook een rol voor de overheid of moeten werkgevers en werknemers in de sector dit vraagstuk oplossen?

Deze vragen staan centraal in de ‘Trends op de bouwarbeidsmarkt 2017-2022’.



Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam
t (020) 205 16 00
eib@eib.nl
www.eib.nl