

PERSBERICHT

Nummer TvH - 134
Datum 13 oktober 2017
Inlichtingen bij Taco van Hoek
(020) 205 16 00
tvhoek@eib.nl

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

55.000 nieuwe arbeidskrachten nodig in de bouw

In de periode 2018-2022 zijn 55.000 nieuwe arbeidskrachten nodig in de uitvoerende bouw. Het zwaartepunt van de vraag ligt in de komende twee jaar, terwijl de instroom slechts geleidelijk op gang komt. De spanning op de bouwmarkt zal hierdoor in 2018 en 2019 nog verder oplopen. Vanaf 2020 komt de bouwmarkt in rustiger vaarwater.

Dit concludeert het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) in de a.s. donderdag te verschijnen studie 'Trends op de bouwmarkt 2017-2022', welke in opdracht van de cao-partijen Bouw & Infra is verricht.

Drastische omslag op de arbeidsmarkt

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 nu het sleutelwoord op de bouwmarkt.

Waar is de arbeid tijdens de crisis gebleven?

Tijdens de crisis zijn 75.000 banen in de bouw verloren gegaan, waarvan 60.000 in de uitvoerende bouw¹. Een belangrijk deel van het verlies aan banen is door natuurlijke in- en uitstroom opgevangen. De uitstroom vanwege pensioen en arbeidsongeschiktheid bedroeg ongeveer 60.000 personen. Hier stond een instroom van jonge mensen met 35.000 tegenover. Dit verschil tussen 'natuurlijke' in- en uitstroom verklaart 40% van het werkgelegenheidsverlies tijdens de crisis.

Schaarste neemt in 2018 en 2019 verder toe

Voor de periode 2018-2022 wordt rekening gehouden met een benodigde extra arbeidscapaciteit van ruim 20.000 arbeidsjaren en een vervangingsvraag van 35.000 arbeidsjaren in de uitvoerende bouw. De extra arbeidsvraag speelt vooral in de komende twee jaar. Het aantal leerlingen in de bouwopleidingen kan bij de aantrekkende vraag weer oplopen tot de niveaus van voor de crisis, maar dit vergt wel tijd en inspanning. Het zal ook niet eenvoudig zijn om de vraag op korte termijn op te vangen door de inzet van werklozen, buitenlandse arbeidskrachten en het (per saldo) losweken van mensen uit andere sectoren. De spanning op de bouwmarkt zal in de komende twee jaar naar verwachting dan ook verder oplopen.

Op middellange termijn komt arbeidsmarkt in rustiger vaarwater

Op middellange termijn vlakkt de groei van de benodigde arbeidscapaciteit af, terwijl de instroom vanuit de opleidingen dan pas goed op gang komt. Gemiddeld over de jaren 2018-2022 kan ongeveer 45% van de benodigde instroom worden gerealiseerd via de

¹ De uitvoerende bouw bestaat uit de werkgelegenheid binnen de cao's voor de bouw, UTA, bitumineuze dakdekkers, natuursteen en de afbouw. Elektra-techniek en schilders vallen hierbuiten.

opleidingen. De sector zal wel alle zeilen moeten bijzetten om de ontstane kloof te kunnen overbruggen. Het resterende deel zal via andere kanalen moeten worden gerealiseerd. De focus bij de bouwbedrijven zal de komende periode 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. De overheid kan helpen door voor meer continuïteit in de vraag te zorgen en af te zien van procyclisch beleid. Hierdoor kunnen grote schommelingen worden vermeden en kan meer continuïteit in de bouwopleidingen worden geboden.

Contact

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

Pagina

2

Bijna de helft van de arbeid op de bouwplaats geleverd door ZZP'ers

Flexibilisering is met name tijdens de crisis stormachtig toegenomen. In de bouw is sterke behoefte aan flexibele arbeid vanwege de sterke conjunctuurgevoeligheid en de invloed van weersomstandigheden. Inmiddels bestaat bijna de helft van de arbeidskrachten op de bouwplaats uit ZZP'ers. Tussen de beroepen bestaan vrij grote verschillen. Vooral in gespecialiseerde beroepen is de flexibiliseringsgraad hoog, bij relatief hoge kapitaalintensiteit of grote opdrachtgevers is de flexibiliseringsgraad relatief laag.

Flexibilisering neemt verder toe, maar plafond is in zicht

De markt van ZZP'ers is na twintig jaar volwassen geworden. De trend van flexibilisering zal in de komende jaren doorzetten, maar de groei vlakt wel duidelijk af. Bij een aantal beroepen lijkt het plafond bijna bereikt en treedt verzadiging op. Bij andere beroepen is meer ruimte voor het verder oplopen van de flexibiliseringsgraad. Het aandeel van zelfstandigen onder het bouwplaatspersoneel kan oplopen van 47% nu tot 51% in 2022.

De natuurlijke behoefte aan flexibiliteit in de bouw blijft bestaan. Deze behoefte kan enigszins worden beperkt door het voorkomen van grote vraagschommelingen. Schijnzelfstandigheid komt voor en het bestrijden hiervan ligt in de rede, maar het betreft slechts een klein deel van de zelfstandigen. De schaarste maakt het bovendien beter mogelijk om weer als werknemer aan de slag te gaan. Om problemen rond de betaalbaarheid van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen op te lossen kan een verplichte (sobere) basisverzekering uitkomst bieden.

Vitaliteit: een omvangrijk probleem onder oudere werknemers

Binnen de bouw scoren zeven beroepen duidelijk bovengemiddeld ongunstig op arbeidsongeschiktheidskansen, langdurig ziekteverzuim en uittreedleeftijd. Het probleem is sterk geconcentreerd bij de groep boven de 55 jaar en door de stijging van de pensioenleeftijd zullen deze problemen in de komende jaren toenemen. Voor de jongere leeftijdsgroepen is het beeld gunstiger. De inspanning rond arbeidsomstandighedenbeleid lijkt in de periode 2010-2016 tot een verbetering van de vitaliteit voor deze groepen te hebben geleid.

Twee routes voor vervroegde pensionering

De discussie over vervoegde pensioneringsregelingen is recent weer opgelaaid. Er zijn twee mogelijke routes. De eerste is het vervroegen van de AOW-leeftijd voor zware beroepen. Door het opstellen van een beroepenlijst op basis van een aantal criteria als arbeidsongeschiktheidskansen, langdurig verzuim, nachtwerk e.d. kan zo'n regeling worden geoperationaliseerd. Dit gebeurt al in veel andere Europese landen. Een andere route is de AOW-leeftijd te koppelen aan beroepsjaren. Als bijvoorbeeld mensen na 47 beroepsjaren AOW ontvangen kunnen laaggeschoolde werknemers al vlak voor 65 jaar met pensioen, terwijl er voor de midden- en hoogopgeleiden weinig tot niets verandert. Deze route lijkt eenvoudig te operationaliseren, maar dit leidt wel tot relatief hogere kosten omdat deze groep omvangrijker is.