
Ouderenbeleid in de bouw

Roelof Sijpersma*

Als gevolg van het fysiek zware werk in de bouw verlaten veel werknemers de bedrijfstak voordat ze de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De consequentie hiervan is dat veel kennis en ervaring verloren gaan. In hoeverre worden in de bouw maatregelen genomen om de oudere bouwvakwerknemers langer te behouden voor de bouw? Op basis van de gegevens uit een onderzoek van het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid naar de oudere werknemer in de bouw en interviews met p&o-functionarissen van een aantal grotere bouwbedrijven in Nederland wordt geconcludeerd dat in de bouw (nog) niet veel maatregelen worden genomen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Om- en bijscholing zodat ouderen ander werk kunnen gaan doen, wordt in beperkte mate aangeboden. Werken in deeltijd komt ook bijna niet voor, hoewel de behoefte hiertoe wel aanwezig is. Aan verbetering van de arbeidsomstandigheden wordt wel het nodige gedaan. Extra aandacht hiervoor is echter nodig om te voorkomen dat de werknemers de bouw (voorgoed) verlaten vanwege de gevolgen van te zwaar werk.

Trefwoorden: oudere werknemer, bouwnijverheid, vergrijzing

Inleiding

De laatste tijd wordt er veel aandacht besteed aan de steeds ouder wordende beroepsbevolking (SER, 1999; Thunnissen et al., 2000; Ministerie van SZW, 2003). Het aandeel oudere werknemers in de beroepsbevolking wordt almaar groter. Dit betekent dat een steeds groter wordende groep de arbeidsmarkt gaat verlaten en gebruikmaakt van non-activiteitsregelingen zoals vut- en (pre)pensioenregelingen (SER, 1999). De financiering van de collectieve kosten van deze regelingen komt vervolgens voor rekening van een steeds kleiner wordende groep. Dit komt tot uitdrukking in de grijze druk: de verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal mensen tussen de 20 en 65 jaar. In 2003 is die gemiddeld 22 procent (CBS, 2003). De verwachting is dat de grijze druk in Nederland in 2040 met 43 procent op zijn hoogtepunt zal zijn. Dit wil zeggen dat er dan

nog 2,3 werkenden zijn per gepensioneerde.

Vanuit Den Haag zijn er verschillende initiatieven om te voorkomen dat veel oudere werknemers vóór de pensioengerechtigde leeftijd de arbeidsmarkt verlaten (onder andere: SER, 1999; SER, 2002). Deze worden nog eens aangewakkerd door het EU-beleid dat is gericht op de aanpak van de gevolgen van de vergrijzing (SER, 2002). Denk hierbij ook aan de 'doelstelling van Lissabon', waarin is bepaald dat in 2010 zeventig procent van de Europeanen tussen 15 en 64 jaar aan het werk moet zijn.

De initiatieven van de Nederlandse overheid kennen globaal twee richtingen. Ten eerste wordt *aanscherping van de uittrede-regels* genoemd. Hiermee wordt bedoeld dat de WAO- en WW-regels veranderd kunnen worden, zodat het voor de (oudere) werknemers moeilijker wordt om via deze regelingen de arbeidsmarkt te verlaten (Thunnissen et al., 2000). Tevens kan worden vastgelegd dat werkgevers een gro-

* Ir. R. Sijpersma is verbonden aan het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid, De Cuserstraat 89, 1081 CN Amsterdam. E-mail: rsijpersma@eib.nl. Kees Kok wordt bedankt voor zijn commentaar op eerdere versies van het artikel.

ter deel van de WAO- of WW-uitkering moeten betalen. Op deze manier wordt bereikt dat werkgevers de (oudere) werknemers minder snel laten uittreden. Zij draaien immers zelf op voor een deel van de kosten. Het nieuwe kabinet heeft plannen om de duur van de WW-uitkering te beperken. Daarnaast komt in een wetsvoorstel van minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar voren dat werkgevers die vanaf 1 mei 2003 een werknemer van 57,5 jaar of ouder ontslaan, een eigen bijdrage moeten betalen (Ministerie van SZW, 2003).

De tweede richting voor de terugdringing van vervroegde uittreding is de *aanpassing van de pensioenregelingen*. In de jaren zeventig en tachtig was er sprake van een hoge werkloosheid (Bolweg & Dijkstra, 1993). Het gevolg was dat het voor jongeren erg moeilijk werd om het arbeidsproces binnen te komen. Als reactie hierop werden de mogelijkheden tot vervroegd uittreden vergroot, met als gevolg dat veel werknemers vervroegd met pensioen gingen en er plek vrijkwam voor jongeren. De laatste jaren zijn vrijwel alle VUT-regelingen omgezet in vroeg- of prepensioenregelingen. Dit betekent voor de werknemers dat ze zelf meer moeten meebetalen aan hun (pre)pensioen en pas op latere leeftijd kunnen uittreden. Het nieuwe kabinet heeft tot doel gesteld dat de werknemers doorwerken tot 65 jaar. Tevens wil het kabinet de fiscale subsidies voor vut- en prepensioenregelingen laten vervallen (Ministerie van SZW, 2003). Met deze regelingen wordt beoogd vervroegde uittreding (nog) minder aantrekkelijk te maken.

Ook in de bouwnijverheid is sprake van vergrijzing en vervroegd uittreden (Sijpersma, 2003). Misschien nog wel meer dan in andere bedrijfstakken. Het werk in de bouw is fysiek erg zwaar. Er zijn veel werknemers die de eindstreep niet halen en (ver) voor de pensioenge-rechtigde leeftijd uittreden. Met het verdwijnen van de oudere werknemers gaan veel kennis en ervaring verloren die niet gemakkelijk weer aangevuld kunnen worden. Het aantal schoolverlaters dat in de bouw gaat werken is namelijk niet voldoende om het tekort aan arbeidskrachten aan te vullen (Aartman et al., 2001).¹ Daarom zal deze groep aangevuld moeten worden met bedrijfstakwisselaars. Voor beide groepen geldt echter dat ze bij lange na niet

de kennis en ervaring hebben van de uitgetreden oudere werknemers. Het is daarom van groot belang dat de arbeidsdeelname van de oudere werknemers toeneemt, zodat er genoeg mensen met kennis en ervaring op de bouwplaats aanwezig blijven. Hierbij kunnen twee zaken worden onderscheiden. Ten eerste gaat het om het behoud van de oudere werknemer zelf. Op de tweede plaats gaat het om het behoud van de kennis van de oudere werknemer. In dit onderzoek richt ik me op het behoud van de oudere zelf en niet zozeer op het behoud van de kennis en ervaring. De reden hiervoor is dat behoud van de kennis van ouderen niet genoeg is. De oudere werknemers zijn nu eenmaal nodig om bepaalde werkzaamheden te verrichten waarvoor de jongere werknemers de ervaring missen. De bouwwerknemers hebben een ambachtelijk beroep en veel van de kennis verkrijgt men door gedurende het werk te leren (*learning by doing*). Het is dan ook niet voldoende om de kennis van ouderen in een kennisstelsel vast te leggen. Het is veel nuttiger om de kennis via het werk over te dragen op de jongeren.

Vanuit de bedrijfstak worden er verschillende pogingen gedaan om de ouderen voor het werk te behouden. Zo zijn er in de bouw-CAO verschillende regelingen voor ouderen opgenomen die het mogelijk maken om minder te werken (bijvoorbeeld vier dagen in plaats van vijf). De gedachte hierachter is dat de werknemers op deze manier meer tijd hebben om bij te komen van fysiek zware inspanning en zo tot hogere leeftijd aan het werk kunnen blijven. Daarnaast heeft FNV Bouw een aantal uitgangspunten geformuleerd om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te bevorderen (FNV Bouw, 2003). Bestrijding van leeftijdsdiscriminatie is hier een voorbeeld van. Daarnaast vindt de FNV dat er meer geïnvesteerd moet worden in scholing en loopbaanbegeleiding van ouderen.

De bouwbedrijven geven aan het belangrijk te vinden dat oudere werknemers behouden blijven voor de bouw, maar blijken in de praktijk zelf toch weinig maatregelen te treffen om dit te bewerkstelligen (Sijpersma, 2003).

De oudere werknemer zelf wil het liefst voor de pensioengerechtigde leeftijd stoppen met werken (Sijpersma, 2003). De gemiddelde leeftijd waarop de werknemers in de bouw wil-

len stoppen, is 59 jaar. Zij staan dan ook zeker niet positief tegenover het streven om de werknemers tot hun pensioengerechtigde leeftijd aan het werk te houden.

Het doel van dit onderzoek is om te bekijken in hoeverre de bouwbedrijven maatregelen nemen voor het behoud van oudere werknemers. Tevens worden de maatregelen die in de bouw genomen worden, geconfronteerd met de initiatieven vanuit de overheid en met theorieën over het behoud van ouderen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de noodzaak om ouderen te behouden vanuit drie niveaus kan worden bekeken. Vanuit de overheid, vanuit de bedrijfstak en vanuit de bedrijven zelf. De noodzaak voor het behoud van ouderen vanuit overheidswege komt voornamelijk voort uit het feit dat vervroegde uittreding van ouderen financieel onaantrekkelijk is. De bedrijfstak ziet met het uittreden van oudere werknemers veel kennis en ervaring verloren gaan. De bouwbedrijven zelf blijken echter nog niet veel maatregelen te nemen voor het behoud van ouderen. Een belangrijke rol hierbij speelt het tijdspectief. De overheid ziet de komende tien à twintig jaar veel mensen de arbeidsmarkt verlaten. De bedrijven hebben echter een korter tijdspectief. Ze kijken vaak niet veel verder dan een aantal jaren. Zeker in een tijd waarin het economisch niet goed gaat, heeft het behoud van ouderen voor hen niet de eerste prioriteit. Deze drie niveaus en met name het feit dat de bouwbedrijven andere prioriteiten hebben, moeten in het achterhoofd gehouden worden bij de beschrijving van de maatregelen die in de bouw worden genomen.

Alvorens verder op de onderzoeksopzet in te gaan wil ik eerst twee theoretische modellen beschrijven die kunnen helpen bij het beantwoorden van de centrale vraag.

Theoretische achtergrond

De *matching*-theorie gaat in op de koppeling van werknemers aan functies (Hartog, 1988; Von Bergh, 1997; Bremer, 1991). Volgens de theorie gaat deze koppeling volgens het principe 'de juiste man op de juiste plaats'. Hiermee wordt bedoeld dat een goede *match* van baan en bekwaamheden een positief effect heeft op de productiviteit (Bremer, 1991). De gedachte

hierbij is dat de werknemer streeft naar een baan die het best past bij zijn bekwaamheden. Als blijkt dat de bekwaamheden niet meer passen bij de baan, zal hij eerder geneigd zijn te stoppen met de baan. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij oudere werknemers die het zware werk niet meer aankunnen of de kennis missen om nieuwe ontwikkelingen te begrijpen. In die zin levert de theorie aanknopingspunten voor het behoud van ouderen. Als je ervoor zorgt dat een werknemer geschikt is voor de functie die hij uitoefent, zal hij minder snel geneigd zijn te stoppen met het werk. Op de eerste plaats kan dit bereikt worden door werknemers, eventueel door om- of bijscholing, (ander) werk te laten doen dat bij hun bekwaamheden past. Een andere oplossing is werknemers in deeltijd te laten werken, zodat ze minder uren (fysiek belastend) werk hoeven te doen en meer tijd hebben om te herstellen. Ten derde bestaat de mogelijkheid de arbeidsomstandigheden te verbeteren, zodat de belasting van de oudere werknemers zoveel mogelijk beperkt wordt en ze langer inzetbaar blijven. Hier kunnen de werkgevers dus iets betekenen voor het behoud van ouderen. Ze kunnen opleiding, deeltijdwerk of betere arbeidsomstandigheden bieden.

Een andere theorie die aanknopingspunten kan bieden voor het behoud van ouderen is de *human capital*-theorie (Von Bergh, 1997). Deze theorie wordt veel gebruikt bij de verklaring van loopbanen. Volgens de theorie wordt het merendeel van het menselijk kapitaal opgebouwd in de eerste twintig tot dertig jaar van iemands leven. Later wordt het menselijk kapitaal aangevuld door het verwerven van nieuwe kennis en ervaring. Door slijtage en veroudering kan het menselijk kapitaal dalen. In de theorie wordt gesteld dat een daling van het menselijk kapitaal gepaard gaat met een daling van de productiviteit. Dit kan betekenen dat een oudere werknemer misschien beter kan worden vervangen door een jonger iemand die goedkoper en productiever is. Hier biedt de theorie werkgevers aanwijzingen voor het behoud van oudere werknemers. Door te investeren in opleiding en training blijft het menselijk kapitaal op peil en is er geen reden om oudere werknemers te laten afvloeien.

Als we de genoemde theorieën plaatsen tegen de achtergrond van het overheidsbeleid ten aanzien van het behoud van oudere werkne-

mers, kunnen we globaal twee richtingen onderscheiden: maatregelen vanuit de werking van de arbeidsmarkt aan de ene kant en institutionele maatregelen aan de andere kant. De maatregelen die voortkomen uit de werking van de arbeidsmarkt zijn om- of bijscholing, deeltijdwerk en verbetering van arbeidsomstandigheden. Bij de institutionele maatregelen voor het behoud van oudere werknemers moeten we denken aan de aanscherping van de uittrederegelingen, zoals beperking van de duur van de WW-uitkering en de invoering van de sollicitatieplicht. Daarnaast noemen we de aanpassing van de pensioenregelingen gericht op beperking van voortijdige uittreding.

Aanpak

In het vervolg van dit onderzoek ga ik in op de maatregelen die er in de bouw genomen worden voor het behoud van oudere werknemers. Hierbij gebruik ik de gegevens uit het onderzoek naar de oudere werknemer in de bouw (Sijpersma, 2003). Tevens wordt gebruikgemaakt van informatie verkregen uit gesprekken met p&o-functionarissen van acht grotere bouwbedrijven in Nederland. Tijdens deze gesprekken is meer in detail gevraagd welke maatregelen de bouwbedrijven nemen op het gebied van ouderenbeleid. De maatregelen die de bouwbedrijven in de praktijk nemen, worden geconfronteerd met de maatregelen vanuit de theorie zoals deze eerder in dit onderzoek beschreven zijn. Tevens bekijken we meer diepgaand wat de institutionele maatregelen betekenen voor het behoud van ouderen in de bouw.

Uitwerking

Maatregelen vanuit de werking van de arbeidsmarkt

In de theoretische achtergrond over de werking van de arbeidsmarkt komen globaal drie maatregelen aan bod voor het behoud van oudere werknemers voor de bouw: om- of bijscholing, deeltijdwerk en verbetering van de arbeidsomstandigheden. Oudere werknemers kunnen worden bijgeschoold in hun eigen functie of omgeschoold voor een andere functie. Op deze manier is het mogelijk de mensen die lichame-

lijk zwaar werk doen, om te scholen voor werk dat minder belastend is. Daarnaast kunnen oudere werknemers worden opgeleid voor leidinggevende of ondersteunende functies. Om te beginnen wil ik het perspectief van de werkgever behandelen. Over het algemeen genomen zijn de werkgevers in de bouw niet positief over om- of bijscholing. Slechts een op de tien ondervraagde bedrijven ziet deze maatregel als belangrijk voor het behoud van oudere werknemers (Sijpersma, 2003). Ook aan functieverandering op of buiten de bouwplaats hecht men weinig waarde. Zo geeft veertien procent van de bouwbedrijven aan functieverandering op de bouwplaats belangrijk te vinden. Voor functieverandering buiten de bouwplaats ligt dit percentage op zes. In de gesprekken met de p&o-functionarissen van grotere bouwbedrijven wordt het beeld bevestigd dat om- of bijscholing weinig voorkomt. De grootste moeilijkheid, aldus de deskundigen, is dat er weinig of geen functies zijn waarvoor oudere bouwwerknemers opgeleid kunnen worden. Voor de werknemers in de bouw, en dan vooral de oudere, is het vaak erg moeilijk zich om te scholen naar ondersteunende functies zoals werkvoorbereider en calculator. Daarnaast worden de opleidingseisen voor deze functies almaar hoger. Vaak vragen de bedrijven een opleiding op hbo/hts-niveau. Voor andere functies, zoals leidinggevende of leermeester, bezit lang niet iedere werknemer de juiste capaciteiten. Bovendien is het aantal functies in deze richting binnen bouwbedrijven vaak gering. Wel kwam ter sprake dat oudere bouwvakkers ingezet worden op werken die fysiek minder belastend zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de servicebouw en werk in de timmerfabriek.

De gedachte om de oudere werknemers om- of bijscholing te geven, komt voort uit de *human capital*-theorie. Hierin wordt gesteld dat het menselijk kapitaal op niveau gebracht kan worden door ouderen bij te scholen. Net hebben we echter gezien dat de werkgevers in de bouw dit 'op niveau brengen' van de ouderen niet zien zitten. We vragen ons af waarom dit zo is. Een mogelijk antwoord op deze vraag volgt uit de theorie zelf. Aanvulling van het menselijk kapitaal heeft tot doel de productiviteit van de werknemer te vergroten zodat hij geld oplevert voor de werkgever. Het kan zijn dat een investering in het menselijk kapitaal

van oudere werknemers zich niet terugverdiend. Hierdoor kunnen werkgevers besluiten om van deze investering af te zien. Concrete cijfers zijn hiervan echter niet voorhanden. Daarnaast houdt de theorie er geen rekening mee dat om- of bijscholing niet altijd mogelijk is. Voor oudere bouwvakkers zijn de mogelijkheden voor om- of bijscholing namelijk beperkt. Ook dat de bouwbedrijven een kortetermijnperspectief hanteren, zal hierbij een rol spelen. Op dit moment is het behoud van ouderen (nog) geen urgent probleem en lijkt de noodzaak van scholing ook niet erg groot.

Vervolgens wil ik ook de kant van de werknemer belichten. Uit het onderzoek naar de oudere werknemer blijkt dat de werknemers zelf ook niet positief zijn over om- of bijscholing. Minder dan de helft van de werknemers vindt opleiding of scholing een goede manier om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Bij de werknemers ouder dan 45 jaar is dit percentage zelfs 33. Daarnaast blijkt dat ongeveer de helft van de oudere bouwvakkers functieverandering op de bouwplaats niet erg reëel vindt. Voor functieverandering buiten de bouwplaats is dit met 36 procent nog lager. In termen van de theorie vinden de oudere werknemers het dus niet belangrijk om te investeren in hun 'menselijk kapitaal'. Blijkbaar vinden ze het niet echt belangrijk om bij te blijven of in een andere functie te gaan werken. De gedachte bij de ouderen is vaak: 'Het zal mijn tijd wel duren, nog een paar jaar en dan stop ik met werken'. In die zin zou je kunnen zeggen dat de investering in cursus en opleiding voor hen niet lonend is.

De tweede maatregel die genomen kan worden om ouderen langer inzetbaar te houden, is werken in deeltijd. In het theoretisch kader hebben we gezien dat dit een manier is om het werk van ouderen te verlichten, zodat ze minder snel opgebrand zijn en dus langer werkzaam kunnen blijven. De werkgevers in de bouw zijn positief over deze maatregel. Driekwart van de bedrijven geeft aan dat de werknemers de mogelijkheid geboden wordt om in deeltijd te werken. Wel kwam tijdens de gesprekken met de p&o-functionarissen ter sprake dat het werken in deeltijd niet echt in de bouwcultuur past. Het is gebruikelijk dat er vijf dagen in de week en acht uur per dag gewerkt wordt.

Vanuit het perspectief van de werknemers

zien we dit terug. Slechts een kleine drie procent van de werknemers werkt in deeltijd (Sijpersma, 2003). Voor de groep boven de 55 jaar ligt dit percentage op vijf. Opvallend is wel dat ongeveer de helft van de werknemers aangeeft in de toekomst in deeltijd te willen werken. Blijkbaar willen de werknemers wel in deeltijd werken en bieden de bedrijven ook wel de mogelijkheid, maar komt het er in de praktijk gewoon niet van.

Een van de redenen hiervoor is dat, naast het feit dat deeltijdwerk niet in de bouwcultuur past, het werken in deeltijd bemoeilijkt wordt door de karakteristieken van de bouw. Bouwen gebeurt hoofdzakelijk op locatie. De werknemers werken vaak in ploegenverband en reizen samen naar de bouwplaats. Hierdoor is het moeilijk om minder uren per dag te werken. Een werknemer moet dan immers zelf thuis zien te komen. Concluderend: minder uren per dag werken is moeilijk in de bouw. Minder dagen per week werken heeft meer mogelijkheden. Maar ook hierbij geldt dat als een werknemer uit een ploeg verdwijnt, het gat moet worden opgevuld. Dit is echter lang niet altijd mogelijk. Vanuit de *matching*-theorie lijkt deeltijdwerk een goede oplossing te zijn om ouderen langer aan het werk te houden. De productie van de werknemer zou op deze manier namelijk kunnen verbeteren. De (bouw)praktijk blijkt echter weerbarstiger. Dit geldt echter niet alleen voor bouw. Ook in andere bedrijfstakken willen de werknemers wel in deeltijd werken, maar komt het er niet altijd van (Henkens & Van Solinge, 2003). Het blijkt dat deeltijdwerk wordt tegengehouden door factoren als de financiële positie van de werknemer en organisatorische en werkinhoudelijke argumenten (Het werk wordt niet door anderen gedaan en blijft liggen). Met genoemde factoren en de cultuur in de bouw wordt in de *matching*-theorie geen rekening gehouden.

De derde maatregel die in het theoretisch kader werd genoemd, is het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Door ervoor te zorgen dat het werk minder zwaar wordt, ontstaat er een betere afstemming tussen hetgeen de werknemers aankunnen en hetgeen het werk vraagt. Vanuit het werkgeversperspectief wordt een verbetering van arbeidsomstandigheden als zeer belangrijk gezien. Tijdens de gesprekken met mensen van p&o van acht grotere be-

drijven kwam naar voren dat er binnen het bedrijf veel aandacht was voor het verlichten van het werk door meer gebruik te maken van mechanische hulpmiddelen zoals kranen. Tevens werd er bij een aantal gesprekken op gewezen dat het werk zélf aangepast kan worden. Hierbij gaat het dan voornamelijk om het vergroten van de afwisseling in de werkzaamheden en het geven van meer verantwoordelijkheid en beslisbevoegdheid aan de werknemers.

Ook vanuit de werknemers blijkt duidelijk het belang van goede arbeidsomstandigheden. Het werk in de bouw is over het algemeen fysiek zwaar. Ongeveer de helft van de werknemers in de bouw geeft aan dat hij het werk in de bouw lichamelijk zwaar vindt (Sijpersma, 2003). Ook uit de ziekteverzuimcijfers blijkt de zwaarte van het werk in de bouw. Het grootste deel van het ziekteverzuim wordt veroorzaakt door klachten aan rug en ledematen. Met name de oudere werknemers hebben klachten op dit gebied. Ook geven de bouwvakkers aan dat ze vaak worden blootgesteld aan lawaai, stof en koude. Vooral voor de oudere werknemers geldt dat de zware arbeidsomstandigheden ertoe bijdragen dat ze het werk niet kunnen volhouden en door arbeidsongeschiktheid de bouw moeten verlaten. Samenvattend kunnen we stellen dat specifiek in de bouw veel winst te behalen is met een (nog verdere) verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Institutionele maatregelen

Vervolgens wil ik nog even kort ingaan op de betekenis van de institutionele maatregelen voor het behoud van ouderen in de bouw. Aanscherping van de uittrederegelingen is een van de institutionele maatregelen voor het behoud van oudere werknemers. De WW- en WAO-regelingen worden, zeker in het verleden, veelvuldig gebruikt om werknemers op een gemakkelijke manier te laten uittreden. Er wordt dan ook gepleit de regels die betrekking hebben op de WW of WAO aan te scherpen (Thunnissen et al., 2000).

In de bouw verlaat ongeveer vijf procent van de werknemers de bedrijfstak als gevolg van arbeidsongeschiktheid. In de groep 50- tot en met 54-jarigen is de uittreding als gevolg van arbeidsongeschiktheid het grootst. Vanaf 55 jaar is er een daling te zien van het aantal WAO-instromers.

Vanuit de werkgeverskant wordt aangegeven

dat men probeert uittreding via de WAO zoveel mogelijk te voorkomen. Daarnaast werd tijdens de gesprekken met p&o-functionarissen opgemerkt dat uittreding via de WAO de maatschappij aanmerkelijk meer kost dan uittreding via (pre)pensioenregelingen. De werkgevers zien de oplossing dan ook niet zozeer in aanscherping van de uittrederegels, als wel in het gezond houden van de werknemers.

Met betrekking tot de aanpassing van de WW-regelingen moet worden opgemerkt dat de oudere werknemers in de bouw relatief weinig uitstromen via de WW. Het komt sporadisch voor dat bouwwerknemers van 60 jaar of ouder wegens werkloosheid uitstromen. Zij werken vaak al gedurende lange tijd voor dezelfde werkgever en worden niet snel ontslagen. Dit bleek ook uit de gesprekken, waarin werd aangegeven dat men ouderen voor ontslag probeert te behoeden.

Tijdens het gesprek met het hoofd Personeel & Organisatie van een groot Nederlands bouwbedrijf kwam het ontslag van oudere werknemers ter sprake. Wegens een inkrimping van het personeelsbestand moesten acht werknemers het bedrijf verlaten. Er werd bekeken welke mensen hiervoor in aanmerking kwamen, waarbij het annuïteitsprincipe werd gehanteerd (degenen die het kortst voor het bedrijf werkzaam waren, kwamen als eerste voor ontslag in aanmerking). Tot de groep werknemers die het kortst voor het bedrijf werkten, behoorden twee oudere werknemers. Er is binnen het bedrijf besloten deze mensen te sparen, omdat het voor hen erg moeilijk zou zijn om ergens anders weer werk te vinden. Dit werd gedaan in overleg met de nummers negen en tien in de rij van degenen die het kortst voor het bedrijf werkzaam waren. Zij waren bereid de plek in te nemen van de oudere werknemers. Een mooi plan, dat in de praktijk echter anders uitpakte. Het bedrijf werd namelijk tegengewerkt door het CWI, dat niet toestond dat van het annuïteitsprincipe werd afgeweken. De oudere werknemers moesten alsnog worden ontslagen. In dit (enigszins geromantiseerde) voorbeeld komt naar voren dat het bedrijf probeert zijn oudere werknemers te sparen, maar dat instanties zoals het CWI niet altijd meewerken. Samenvattend kunnen we opmerken dat aanscherping van de WW-regelingen weinig invloed heeft op het behoud van ouderen in de bouw. Aanscherping van de WAO-regelingen

zal tot gevolg hebben dat minder mensen onte-recht via de WAO uitstromen. De mensen die echt niet meer kunnen werken, zullen echter nog steeds in de WAO belanden.

De tweede institutionele maatregel is aanpas-sing van de pensioenregelingen. De omzetting van de vut naar het prepensioen heeft ertoe ge-leid dat de uittredeleeftijd van bouwvakkers hoger komt te liggen. Een (verdere) aanpassing van de pensioenregelingen betekent dat de bouwvakwerknemers langer moeten doorwer-ken voordat ze kunnen uittreden. De werkge-vers in de bouw zijn niet erg te spreken over ophoging van de uittredeleeftijd. Tijdens de ge-sprekken met de p&o-functionarissen werd aangegeven dat een verdere ophoging van de uittredeleeftijd ertoe zal bijdragen dat meer mensen het fysiek zware werk niet meer aan-kunnen en via de WAO het arbeidsproces zul-len verlaten. Tijdens bijna alle gesprekken was de hoofdgedachte met betrekking tot uittre-ding dan ook: 'de werknemers moeten gezond de eindstreep halen'.

De werknemers zelf staan ronduit negatief tegenover het plan om de pensioenregelingen aan te passen. De werknemers in de bouw wil-len rond hun 59ste uittreden (Sijpersma, 2003). Dit ligt al zo'n twee tot drie jaar lager dan de gemiddelde leeftijd waarop de bouwwerkne-mers op dit moment kunnen uittreden. Con-cluderend kunnen we stellen dat een aanpas-sing van de pensioenregelingen in de bouw op grote weerstand stuit. De cultuuromslag rich-ting langer doorwerken is in de bouw nog niet gemaakt. Wel is de bouw een bedrijfstak waarin het werk zwaar is. Hierdoor is het erg moeilijk de werknemers tot hun 65ste te laten doorwer-ken. Als de plannen doorgezet worden en het

werk voor de ouderen niet verlicht wordt, kan het niet anders of veel werknemers zullen door arbeidsongeschiktheid de bouw vervroegd ver-laten.

Samenvattend zijn in tabel 1 de verschillende maatregelen opgesomd. Tevens is aangegeven welk belang de werkgevers en werknemers hechten aan de verschillende maatregelen.

Conclusie en discussie

De hoofdvraag van dit onderzoek was: in hoe-verre nemen de bouwbedrijven maatregelen om hun oudere werknemers te behouden? Kort door de bocht luidt het antwoord op deze vraag: de bouwbedrijven nemen (nog) niet veel maatregelen. Bouwbedrijven geven weinig prioriteit aan om- of bijscholing (zie tabel 1). Dit komt gedeeltelijk doordat de mogelijkhe-den om ouderen om te scholen slechts beperkt zijn. Tevens zal meespelen dat de oudere werk-nemers zelf ook niet staan te springen om opleidingen en cursussen. Deeltijdwerk, een tweede mogelijke maatregel, komt in de bouw slechts sporadisch voor. Slechts drie procent van de werknemers werkt in deeltijd. Dit lage percentage kan deels verklaard worden door de bouwcultuur waarin deeltijdwerk niet past. Daarnaast zijn de karakteristieken van de bouw, bouwen op locatie en werken in ploeg-en, niet gunstig voor werken in deeltijd. Op de derde plaats werd verbetering van de ar-beidsomstandigheden genoemd als maatregel voor het behoud van ouderen. Hiervan hebben we gezien dat dit sterk leeft bij zowel werkge-vers als werknemers. Op dit moment worden er al verschillende maatregelen genomen om

Tabel 1 De mate waarin werkgevers en werknemers belang hechten aan de verschillende maatregelen

	<i>Werkgevers</i>	<i>Werknemers</i>
<i>Maatregelen arbeidsmarkt</i>		
– Om-/bijscholing	Laag	Laag
– Deeltijdwerk	Middel	Middel
– Verbetering arbeidsomstandigheden	Hoog	Hoog
<i>Institutionele maatregelen</i>		
– Aanscherping uittrede-regelingen	Middel	Laag
– Aanpassing pensioenregelingen	Laag	Laag

Bron: EIB.

het werk te verlichten. Hierin is echter nog meer mogelijk. Ouderen verlaten de bedrijfstak nog steeds vaak vanwege de zware arbeidsomstandigheden.

Bij het feit dat er in bouw op dit moment nog in beperkte mate maatregelen worden genomen voor het behoud van oudere werknemers speelt nog een ander gegeven een belangrijke rol. Mede door het relatief korte tijdspectief van bouwbedrijven is de noodzaak voor bedrijven om ouderen te behouden op dit moment (nog) niet heel groot. Economisch zit het tegen en de bedrijven vinden het niet erg als oudere werknemers vervroegd uittreden. Hoewel er vanuit de overheid verschillende initiatieven worden genomen voor het behoud van ouderen, heeft de bouw deze cultuuromslag nog niet gemaakt.

Bij de beschrijving van de verschillende maatregelen is gebruikgemaakt van twee arbeidsmarkttheorieën, te weten de *matching*- en *human capital*-theorie. In deze slotconclusie wil ik kort ingaan op de vraag wat de beschreven situatie in de bouw ten aanzien van de genomen maatregelen zegt over de gebruikte theorieën. Immers, vanuit de theorie werden drie maatregelen voorgedragen voor het behoud van ouderen. Deze maatregelen blijken echter in de bouw (nog) weinig gebruikt te worden. We vragen ons vervolgens af in hoeverre de theorieën voor de bouw geldig zijn. Vanuit de *human capital*-theorie komt de maatregel om oudere werknemers om te scholen. Op deze manier wordt het menselijk kapitaal op peil gehouden en kunnen de werknemers een nuttige bijdrage blijven leveren. Bij de vertaling van deze maatregel naar de bouwpraktijk is gebleken dat de theorie niet klakkeloos vertaald kan worden naar de praktijk. In de bouw geldt namelijk dat de opleidingsmogelijkheden voor (met name) oudere werknemers beperkt zijn. Ook ten aanzien van de *matching*-theorie geldt dat de bouw karakteristieken kent, waardoor de theorie niet zonder meer toegepast kan worden. Vanuit de *matching*-theorie werd de suggestie gewekt om ouderen in deeltijd te laten werken. Op deze manier hebben de werknemers meer tijd om bij te komen, waardoor er een betere *match* kan ontstaan tussen het werk en de bekwaamheden. In de bouw blijken er echter belemmeringen te zijn voor het werken in deeltijd. Zo bemoeilijkt het werken op locatie en in ploegen

deeltijdwerk. Daarnaast is de heersende cultuur in de bouw afkerig van werken in deeltijd.

Concluderend kunnen we stellen dat de gebruikte theorieën zich met name richten op het gedrag van werkgevers en werknemers (*matching*-theorie) en de relatie tussen opleiding en loopbaanverloop (*human capital*-theorie). Hierbij wordt echter voorbijgegaan aan bepaalde organisatorische karakteristieken, zoals het werken in ploegen en de beperkte opleidingsmogelijkheden voor ouderen in de bouw. Dit geldt niet alleen voor de bedrijfstak bouw, maar is ook op de andere bedrijfstakken van toepassing.² Als algemeen kritiekpunt op de gebruikte theorieën kunnen we dan ook opmerken dat er wordt voorbijgegaan aan bepaalde organisatorische restricties.

Dit leert ons dat we bij vraagstukken over ouderenbeleid, naast werknemersgerelateerde zaken zoals scholings- en loopbaanbeleid en arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, ook aandacht moeten besteden aan organisatorische aanpassingen. Zo hebben we gezien dat bij de beantwoording van de vraag hoe kan worden voorkomen dat oudere werknemers vervroegd de arbeidsmarkt verlaten, deze organisatorische aanpassingen van fundamenteel belang zijn.

Noten

- 1 Tevens is het in de bouw, in vergelijking met andere sectoren, moeilijk om geschikt personeel te vinden (Henkens et al., 2000).
- 2 In publicaties van onder anderen Van der Kloet et al. (1994) en Thunnissen et al. (2000) wordt uitgebreid stilgestaan bij de invloed van organisatorische karakteristieken op ouderenbeleid in verschillende bedrijfstakken.

Literatuur

- Aartman, J.A.G., H.J.A. Beereboom & I.W. Corten (2001). *De bouwmarkt in de periode 2001-2006*. Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid.
- Bergh, M.Y.W. von (1997). *Loopbanen van oudere werknemer*. Utrecht: Interuniversitair Centrum voor Sociaalwetenschappelijke Theorievorming en Methodenontwikkeling.
- Bolweg, J.F. & J.H. Dijkstra (1993). *Vervroegd uittreden of ouderenbeleid?* Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Bremer, W.R. (1991). *Theorieën over de arbeidsmarkt*

- en arbeidsmarktgedrag in de bouw*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- CBS (2002). Meer mensen aan het werk: *Webmagazine*, 30 september 2002.
- CBS (2003). Na 2010 slaat de vergrijzing toe. *Webmagazine*, 30 september 2002.
- EIB (2002). *Het arbeidsbestand in de bouwnijverheid in 2001*. Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid.
- FNV Bouw (2003). Prettig werken na je veertigste, <http://www.fnvbouw.nl/sectoren/ugo/index.html>.
- Hartog, J. (1988). Een hedonistische interpretatie van allocatie en beloning. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 4, 47-52.
- Hazeu, C.A. (2002). De toekomst van de WAO bij een verouderende bevolking: meer prikkels voor arbeidsintegratie gevraagd. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18, 244-256.
- Henkens, K. & H. van Solinge (2003). *Het eindspel: Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces*. Assen: Van Gorcum.
- Henkens, K., C. Remery, J. Schippers, A. van Doorne-Huiskes & P. Ekamper (2000). Wat doen werkgevers bij krapte? *ESB* 24-11-2000.
- Kloet, H.T. van der, A. Sikkema & R.Ch. Boom (1994). *Leeftijdbewust personeelsbeleid in bedrijf: Praktijkervaringen van tien bedrijven en organisaties*. Den Haag: Commissie Ontwikkeling Bedrijven van de Sociaal Economische Raad.
- Kok, K. (2002). *Herintreders in de bouw*. Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid.
- Kok, K. (2003). *Arbeid in de bouw vergeleken*. Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid.
- Lisv (2001). *Werkhervattingkansen oudere werkløzen*. Amsterdam: Landelijk instituut sociale verzekeringen.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2003). Ouderen: Stand van zaken, www.szw.nl.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers, A. van Doorne-Huiskes & P. Ekamper (2001). *Organisaties, Veroudering en Management: Een onderzoek onder werkgevers*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.
- SER (1999). *Bevordering arbeidsdeelname ouderen*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2002). *EU en vergrijzing*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Sijpersma, R. (2003). *De oudere werknemer in de bouw*. Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid.
- Thunnissen, M.A.G., J.G.L. Thijssen & W.A.M. de Lange (2000). *Beleid zonder management? De praktijk van leeftijdsbewust personeelsbeleid*. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.