

Onderzoek naar arbeidsmarkt dakenbranche

Het Economisch Instituut voor Bouwnijverheid (EIB) heeft in opdracht van de Sociale Partners in BIKUDAK een onderzoek uitgevoerd naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de dakenbranche in de afgelopen 15 jaar. Aan de hand hiervan heeft het EIB tevens een verkenning gegeven voor de toekomst, zodanig dat dit de brancheorganisaties aanknopingspunten biedt voor een duurzaam personeelsbeleid in de komende jaren.

Het EIB heeft o.a. gekeken naar de ontwikkeling van het werknemersbestand in de afgelopen 15 jaar (omvang, functie-structuur, leeftijdssamenstelling, etc.). De ontwikkeling van de in- en uitstroom, en de redenen daarvoor, was een ander punt van aandacht. Andere onderzoeksvragen hadden betrekking op ingeleend personeel en zzp'ers en (het rendement van) opleidingen.

Arbeidsmarkt

Algemeen gesproken zijn dakdekkerbedrijven in de afgelopen 15 jaar structureel kleiner geworden. Tegelijkertijd is het aantal zzp'ers gegroeid. Zzp'ers zijn de belangrijkste flexibele schil van de bedrijven met personeel. Andere vormen van flexibele arbeid, zoals inleenkrachten, worden slechts sporadisch benut. Zoals te verwachten was, zijn de economische vooruitzichten momenteel niet goed: een kwart tot een derde van de bedrijven verwacht voor de periode 2009-2011 omzetverliezen met meer dan 5% in nieuw aan te leggen daken. De personeelsomvang van de bedrijven zal als gevolg hiervan

verder krimpen, en de afnemende werkgelegenheid zal vooral de (aankomende) dakdekkers treffen.

De bedrijven beoordelen de kwaliteit van het eigen personeel gunstig, met name op het punt van de technische vaardigheden en vakkennis. Eenderde van de kleine bedrijven heeft echter de afgelopen drie jaar geen gebruik gemaakt van de scholingsmogelijkheden van de branche.

Opvallend is, dat de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand in de dakdekkersbranche in hoog tempo stijgt (30,6 in 1991, 39,2 jaar in 2009). De veroudering van de branche neemt toe. Een ander opvallend resultaat van het onderzoek is het hoge ziekteverzuim in de branche voor bitumineuze dakdekkerbedrijven. Hoewel het ziekteverzuim in de afgelopen 15 jaar bijna is gehalveerd (net als in de totale bouw), ligt het gemiddelde nog steeds 1 à 2% hoger dan het gemiddelde in de bouw.

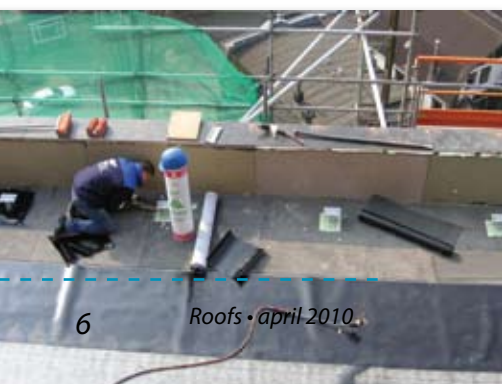
Vooral in de eerste twee à drie jaar is het verloop in de branche sterk. Dat betekent

dat personeelsbehoud vooral effectief is wanneer het wordt gericht op werknemers (jong en oud) wanneer die nog maar kort in de branche werkzaam zijn.

Opleiding

Opvallend is dat het percentage werkenden met een vakopleiding aanzienlijk is gestegen (26% in 1992, 57% in 2009). De vaakst voorkomende opleiding is de basisberoepsopleiding dakdekker; 29% van de werkenden heeft hiervan het diploma. Er worden tegenwoordig ook aanzienlijk meer (vakgerichte) cursussen gevolgd dan in 1992.

Het rendement van de vakopleiding voor het werknemersbestand op een termijn van zo'n vijf jaar ligt tussen de 50 en 60%. De rest verdwijnt uit het arbeidsbestand van de in de branche actieve bedrijven. Of deze mensen ook (definitief) uit de branche verdwijnen, valt niet met zekerheid te zeggen. Velen gaan als zzp'er aan de slag, of blijven als uitzendkracht in de branche actief. Werknemers met een Tec-tum diploma hebben een veel grotere



kans om in de branche werkzaam te blijven dan werknemers zonder diploma.

Arbeidsomstandigheden

Dakdekkers ervaren het als prettig om in de buitenlucht te werken. Dit heeft de keerzijde dat vooral oudere dakdekkers nogal eens hinder ondervinden van de weersomstandigheden. Zo'n 40% ervaart fysieke belasting als een probleem (men heeft vooral last van rug en knieën). De monitoring van de gezondheid van dakdekkers laat te wensen over: 88% van de werknemers heeft in 2008 en 2009 geen medische keuring gehad. Dit alles neemt overigens niet weg dat tweederde van de dakdekkers zegt tevreden te zijn met de huidige arbeidssituatie. 10% van de werknemers geeft aan dat de arbeidsomstandigheden van dien aard zijn dat men overweegt uit de branche te vertrekken.

4% van de uittrekkers doet dat ook daadwerkelijk, op vrijwillige basis, vanwege de arbeidsomstandigheden. 9% van de uittrekkers treedt uit wegens arbeidsongeschiktheid. Maar de belangrijkste reden om de branche te verlaten is economisch van aard: men vertrekt omdat men elders een hogere, of beter betaalde functie kan krijgen. Veel brancheverlaters keren later overigens weer terug in de branche, of overwegen dat. Algemeen gesproken heeft de branche ook onder de brancheverlaters een positief imago.

Economische vooruitzichten

Het productieverlies wordt in 2009 geraamd op -6,5%. In 2010 zal de branche te maken krijgen met een productiedaling van 10%. In 2011 zal de productie nog steeds niet in de plus komen, maar dalen met 1%. Pas vanaf 2012 wordt herstel verwacht. Tot aan 2015 zal de productie van de branche dan jaarlijks met zo'n 4% toenemen. Dat zal overigens niet voorkomen dat het productieniveau in

2015 amper boven het niveau uitkomt van 2008. In de periode 2010-2015 zal er sprake zijn van een groeiend aandeel van de zelfstandige zonder personeel in de arbeidscapaciteit. Voor wat betreft de aard van de werkzaamheden verwachten de meeste bedrijven geen verandering.

Een kwart van de bedrijven denkt dat er wel wat zal veranderen. Daarbij worden twee ontwikkelingen genoemd. Ten eerste een toenemend belang van groen- en energiedaken en ten tweede dat het eigen bedrijf zich op een breder terrein zal begeven dan nu.

Reacties

Hans Crombeen van FNV Bouw ziet in de uitkomsten aanleiding verder werk te maken van een verbetering van de arbeidsomstandigheden. "34% klaagt over overbelasting, dat is niet wervend," aldus Crombeen. Het stijgend aantal zzp'ers noemt Crombeen zorgwekkend. Hij roept werkgevers op hun mensen niet te lichtzinnig ontslaan, of al te snel inleenpersoneel in te schakelen: "Denk eerst aan eigen personeel. De collectieve regelingen worden immers gefinancierd uit de collectieve middelen, zzp'ers betalen daar niet aan mee. Zzp'ers moeten zich dus realiseren dat ze afstand doen van veel rechten die ze als werknemer nog wel hebben, zoals o.a. het opbouwen van een pensioen."

De FNV zal tijdens de komende CAO-onderhandelingen daarom o.a. maatregelen voorstellen ter beperking van de fysieke belasting van dakdekkers. Ook wil FNV zzp'ers verplichten een pensioen op te bouwen.

Het stijgend aantal zzp'ers baart ook Aart van den Brink, voorzitter SBD en bestuurder bij CNV Vakmensen, zorgen - in die zin, dat deze dakdekkers niet onder de Arboret vallen. Dit werkt concurrentie op de arbeidsomstandigheden in de hand.

Het CNV zal daarom bij de komende CAO-onderhandelingen als inzet hebben dat werkgevers die zzp'ers inhuren verplicht in hun contract zullen opnemen dat ook dit personeel zich moet houden aan de Arboret. Hetzelfde geldt voor de pensioenvoorzieningen; momenteel vallen zzp'ers buiten elke collectieve regeling en de activiteiten zullen erop gericht zijn om zzp'ers bij deze regelingen te betrekken. Dit is overigens ook in het belang van de werkgevers.

Tenslotte valt op dat met name middelgrote- en kleinere bedrijven in de branche in onvoldoende mate voldoen aan de scholingsverplichting. Daarom onderzoekt het CNV de mogelijkheden om de MKB-bedrijven die momenteel niet voldoen aan de scholingsverplichting op de een of andere manier aansprakelijk te stellen voor het feit dat zij in gebreke blijven. Te denken valt bijvoorbeeld aan een boeteregeling.

Cees Woortman, directeur/secretaris van VEBIDAK en voorzitter werkgemerszijde van SBD stelt: "Van de werkzame personen in de branche heeft 56% een vakdiploma (de EVC-diploma's meegerekend). Dat is een nette score. Maar al hebben we inmiddels heel wat punten gescoord, we zijn er nog niet. De uitstroom in de eerste drie jaar is nog te hoog. Dit heeft met diverse factoren te maken waaronder bijvoorbeeld de sfeer in het bedrijf en de fysieke arbeidsomstandigheden. Daarom zullen sociale partners in onze bedrijfstak daarop hun activiteiten blijven toespitsen." Leeftijdsbewust beleid is volgens Woortman noodzakelijk om mensen zo lang mogelijk op een gezonde manier in de branche werkzaam te laten blijven. Daarnaast moet worden gezien hoe ouderen hun ervaring zo effectief mogelijk kunnen overbrengen op de jongere generatie. ●

