



HERMES



“Het verleden kennen, is het heden begrijpen”

Onderzoek naar het personeelsverloop in de bouwsector: Brussel

Gegevens 2006

Inhoudstafel

I. Inleiding	4
A. <i>Opzet onderzoek</i>	5
B. <i>Bespreking populatie</i>	6
II. Verloop.....	7
A. <i>Algemeen</i>	7
1. Brussel.....	7
2. Sector	8
3. Bedrijfsgrootte	8
B. <i>Specifiek</i>	10
1. Zelfde werkgever bouw (ZWB)	10
a) Leeftijd	10
b) Sector	11
c) Bedrijfsgrootte.....	13
2. Andere werkgever bouw (AWB)	15
a) Leeftijd	15
b) Sector	16
c) Bedrijfsgrootte.....	18
d) Bestemming.....	19
3. Vergelijking ZWB en AWB.....	20
4. Uitstroom.....	22
a) Leeftijd	23
b) Sector	24
c) Bedrijfsgrootte.....	25
d) Uitdieping.....	26
5. Vergelijking AWB en Uitstroom	28
6. Instroom	31
a) Leeftijd	31
b) Sector	32
c) Bedrijfsgrootte.....	33
7. Vergelijking Instroom en Uitstroom.....	34
C. <i>Totaalbeeld</i>	36
1. Verloop.....	36
2. Leeftijd	37
3. Sector	39
4. Bedrijfsgrootte.....	40
5. Schema.....	41
III. Mogelijke instroom en nodige instroom	42
1. Nationaal.....	42
2. Brussel.....	44

I. Inleiding

De opdracht die de sectorale partners van het Bouwbedrijf aan het FVB hebben toegewezen, betreft het bevorderen van de vakopleiding van zowel de toekomstige als van de reeds actieve bouwvakarbeiders of, andersom, erover waken dat de bouwbedrijven kunnen beschikken over een voldoende aantal goed opgeleide bouwvakarbeiders.

Om dit waar te kunnen maken, heeft de sector medio 1997 een ambitieus kader uitgewerkt om de opleiding in de bouw te stimuleren. Dit kader is geconcretiseerd in een meerjarenplan voor opleiding en tewerkstelling. In juni 2005 werd de cao vernieuwd die thans loopt tot 2009 en eveneens is opgebouwd rond 3 pijlers, met name:

- samenwerking met het bouwonderwijs in het kader van een convenantregeling en aangevuld met een peterschapsregeling voor de bouwgediplomeerden die in de sector intreden;
- omscholing van werkzoekenden, via sectorale stelsels van alternerende opleiding (JLW en ABO) of versnelde beroepsopleidingen bij een erkend opleidingscentrum;
- bijscholing en vervolmaking van de actieve bouwvakkers, zowel tijdens als buiten de werkuren, ...

Bovenvermeld driedelig plan biedt aantrekkelijke opleidingsmogelijkheden voor zowel de cursisten als voor de bouwondernemingen en de sectorale opleidingspartners (bouwscholen, VDAB; ...).

Ondanks deze aanzienlijke sectorale inspanningen, en het succes ervan, blijkt dat de bouwsector blijft kampen met een tekort aan geschoolde arbeidskrachten. Tal van vacante betrekkingen blijven openstaan of worden ingevuld door mensen die niet het verhoopte opleidingsniveau of profiel hebben.

Deze vaststelling vormde de basis van een onderzoek naar de omvang en de determinanten van het personeelsverloop in de bouwsector. Door jaarlijks deze veranderingen bij te houden en op de voet te volgen, wil het FVB wetenschappelijk onderbouwde informatie verschaffen om het sectoraal beleid nog gericht en doeltreffender te maken.

A. Opzet onderzoek

Dit document breidt een vervolg aan de omvangrijke studie “Onderzoek naar de omvang en de determinanten van personeelsverloop in de bouwsector”¹. In dit onderzoek werd het verloop van de arbeiders in de bouwsector over de periode 1994-1999 in kaart gebracht. De basis voor dit onderzoek waren cijfers afkomstig van de Nationale Patroonskas voor het Betaald Verlof in Bouwbedrijven en Openbare Werken (de “verlofkas”). Eenvoudig gezegd vergeleken de onderzoekers gegevens met betrekking tot de bouwsector op twee verschillende momenten om na te gaan hoe een bepaalde groep arbeiders is geëvolueerd. Vragen zoals bijvoorbeeld hoeveel arbeiders zijn er bij dezelfde werkgever gebleven of hoeveel hebben de sector verlaten kregen op die manier een antwoord. De datum voor deze momentopnames werd vastgelegd op 30 juni van een bepaald jaar. Dit moment is bewust gekozen omdat deze datum van alle mogelijke kwartaaldata de minst verstoorde metingen oplevert voor de bouwsector (bijvoorbeeld een storing te wijten aan de invloed van de seizoenen). Op deze manier werden het arbeidersbestand van 1994 tot 1999 opgevolgd.

Het huidige onderzoek beoogt een update van deze studie op basis van een vergelijking van het arbeidersbestand dat aanwezig was binnen de bouwsector in Brussel op 30 juni 2004, met de arbeiders die actief waren op 30 juni 2005. Hierdoor kunnen we verschillende categorieën arbeiders onderscheiden:

- *zelfde werkgever in de bouw*, arbeiders die niet van werkgever zijn veranderd (ZWB)
- *andere werkgever in de bouw*, arbeiders die van werkgever zijn veranderd, maar die nog steeds binnen de bouwsector actief zijn (AWB)
- *uitstroom*, dit zijn arbeiders die niet meer als arbeider in de bouwsector aanwezig zijn. Hiervoor kunnen verschillende redenen zijn. Zo kan een arbeider op 30 juni 2005 actief zijn in een andere sector, maar ook bijvoorbeeld door overlijden, pensioen, verandering van statuut (van arbeider naar bediende), werkloos, ... (uitstroom)
- *instroom*, arbeiders kunnen op 30 juni 2004 niet actief zijn binnen de bouwsector, maar wel op 30 juni 2005 (instroom).

De bron voor dit onderzoek is de database waarover het FVB beschikt. Deze database wordt gevoed door informatie vanuit de Kruispuntenbank voor de Sociale Zekerheid. Zij bevat alle informatie omtrent de tewerkstelling van van arbeiders binnen de bouwsector.

In dit document presenteren we de resultaten van de analyse op Brussels niveau.

¹ Maes, J. & Sels, L. (2002). Onderzoek naar de omvang en de determinanten van personeelsverloop in de bouwsector. Departement TEW – CTEO: Leuven.

B. Bespreking populatie

In voorgaande onderzoeken over het personeelsverloop in de bouwsector (Maes & Sels, FVB-Studiedienst) werd gebruik gemaakt van gegevens van alle bouwvakarbeiders. Het FVB beschikt over deze data via import van gegevens over bouwbedrijven en bouwvakarbeiders verkregen via de kruispuntenbank (KPB). Het nadeel van deze methode is dat de gegevens beperkt blijven tot uitsluitend informatie over de bouwsector. Dit betekent dat men enerzijds niet kan nagaan vanwaar de instroom afkomstig is (uit welke sectoren komen de nieuwe bouwvakarbeiders; komen ze uit de werkloosheid;...) en anderzijds kan men de bestemming van de uitstroom niet verifiëren (in welke sectoren komen onze bouwvakarbeiders terecht; gaan ze met (brug)pensioen; komen ze in de werkloosheid terecht;...). Daarom werd in dit onderzoek een poging ondernomen om de gegevens van de bouwvakarbeidersbevolking te koppelen aan databestanden die de gegevens beschikbaar binnen het FVB overstijgen.

Een nominatieve lijst van de uitstroom en de instroom werd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf (FBZ) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) bezorgd. Beide organisaties gingen na of ze personen konden terugvinden in hun bestanden.

Bij het FBZ werd voor de uitstroom nagegaan hoeveel personen de sector verlaten hebben om van één van de mogelijke maatregelen (bijv. brugpensioen) te genieten. Voor de instroom werd nagegaan hoeveel personen al eens gewerkt hadden in de bouwsector.

II. Verloop

A. Algemeen

Als kader voor de interpretatie van de gegevens kan best gestart worden met een globaal beeld van de bewegingen die de arbeiderspopulatie van juni 2004 gemaakt heeft op één jaar tijd. Anders gezegd, we trachten te achterhalen wat precies één jaar later de situatie is van de arbeiders actief in de bouwsector op 30 juni 2004.

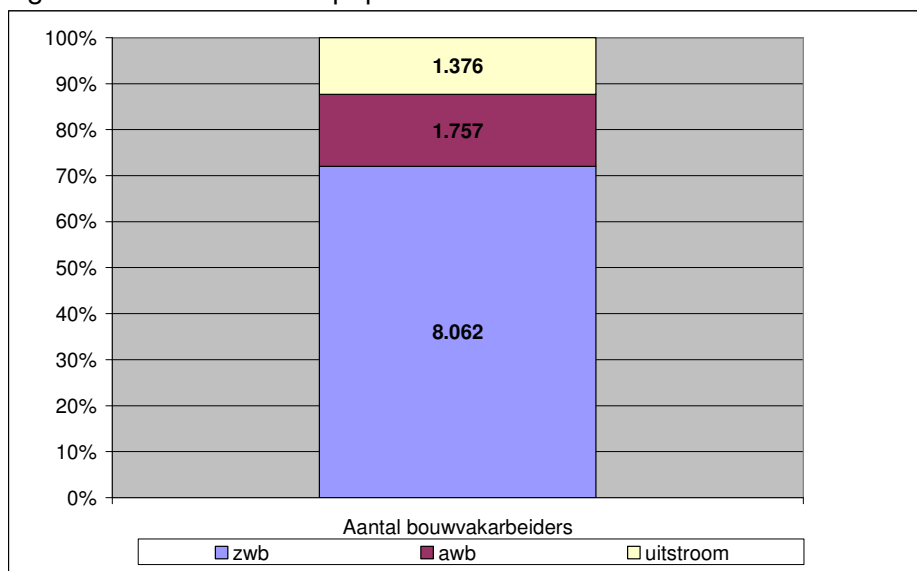
1. Brussel

Op 30 juni 2004 waren er in totaal 11.195 bouwvakarbeiders tewerkgesteld in de sector. Eén jaar later stellen we vast dat:

- 72,0% van deze arbeiders (of 8.062 personen) nog steeds bij dezelfde werkgever werkt en bijgevolg
- 28,0% van deze arbeiders (of 3.133 personen) van werkgever veranderden. Dit verloop kan verder opgesplitst worden naargelang de arbeider binnen de bouwsector van werkgever veranderd is (intern verloop) of de sector verlaten heeft (extern verloop of uitstroom).
 - 15,7% van de arbeiders (of 1.757 personen) veranderden binnen de bouwsector van werkgever.
 - 12,3% van de arbeiders (of 5.429 personen) verlieten de bouwsector.

De bouwsector in Brussel kende met andere woorden in het jaar volgend op 30 juni 2004 een totaal verloop van 28,0% en een uitstroom van 12,3%. Deze gegevens worden in figuur 1 grafisch voorgesteld.

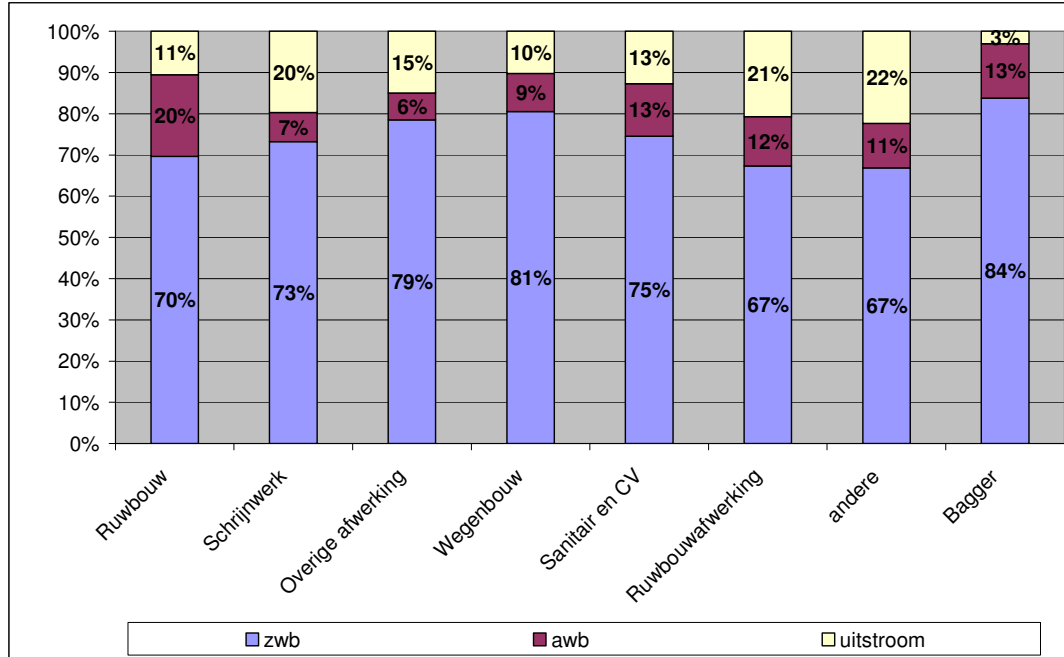
Figuur 1 : situatie van de populatie bouwvakarbeiders van 2004 na één jaar



2. Sector

In figuur 2 wordt het verloop van de bouwsector per subsector weergegeven.

Figuur 2 : situatie van de populatie bouwvakarbeiders van 2004 na één jaar, onderverdeling per sector



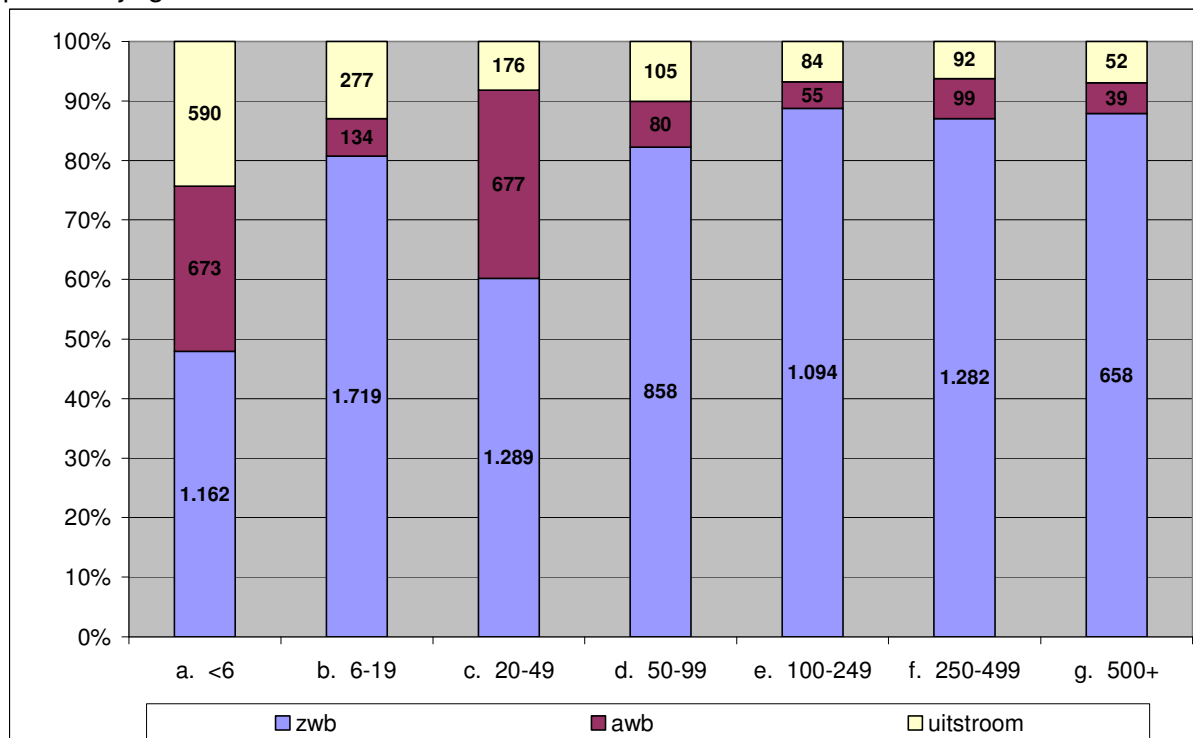
3. Bedrijfsgrootte

Als we kijken naar het verloop per bedrijfsgrootte, valt op dat kleine bedrijven een groter verloop kennen dan grotere bedrijven.

Het leidt geen twijfel dat dit een probleem is, dat zowel in het nadeel speelt van de kleine bedrijven en van de sector in zijn geheel. Een van de oorzaken van dit personeelsverloop kan het personeelsbeleid zijn.

Naarmate de schaalgrootte van het bedrijf stijgt, hoe minder groot het personeelsverloop en de uitstroom uit de sector. Bedrijven met meer dan 500 arbeiders en bedrijven met 20 tot 49 arbeiders lijken hierop een uitzondering te vormen.

Figuur 3 : situatie van de populatie bouwvakarbeiders van 2004 na één jaar, onderverdeling per bedrijfsgrootte



B. Specifiek

1. Zelfde werkgever bouw (ZWB)

In onderstaande tabel wordt het aantal bouwvakarbeiders dat bij dezelfde werkgever blijft gegeven.

Tabel 1 : aantal arbeiders die bij dezelfde werkgever blijven

Jaar	Omvang tewerkstelling	Zelfde werkgever	Zelfde werkgever in %
2004	11.195	8.062	72,0 %

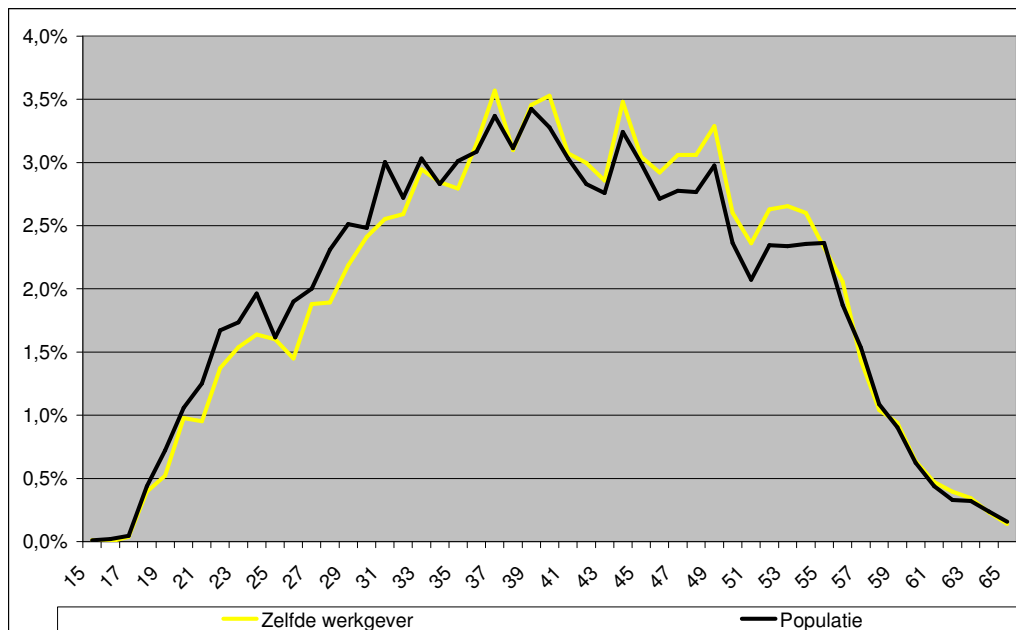
Het percentage bouwvakarbeiders van de populatie van juni 2004 die bij dezelfde werkgever blijft, bedraagt 72,0%.

a) Leeftijd

In deze paragraaf wordt nagegaan wat de leeftijdsstructuur is van de subpopulatie arbeiders die bij dezelfde werkgever blijft werken.

In figuur 4 wordt de leeftijdsverdeling van de totale populatie bouwvakarbeiders vergeleken met de leeftijdsverdeling van de arbeiders die bij dezelfde werkgever blijven. Om de verdeling van de totale populatie te kunnen vergelijken met de verdeling van de subpopulatie werknemers die bij dezelfde werkgever blijft, werd per leeftijdscategorie het relatieve aandeel berekend (het aandeel van een bepaalde leeftijdscategorie binnen de populatie). Wat opvalt is dat de leeftijdscategorie van de twee populaties niet heel veel van elkaar verschillen. Dit is logisch, gezien bijna 80% van de zwarte lijn (totale populatie) wordt verklaard door de gele lijn (subpopulatie zelfde werkgever). Het verschil bestaat erin dat oudere werknemers eerder geneigd zijn om bij dezelfde werkgever te blijven, dan de jongere.

Figuur 4 : weergave van het aantal werknemers van de totale populatie en van de subpopulatie “zelfde werkgever”, onderverdeeld per leeftijd (cijfers 2005)



b) Sector

In onderstaande tabel wordt de populatie bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven, onderverdeeld naar subsector. Naast het totaal aantal arbeiders per subsector, vindt u het aantal van deze arbeiders die een jaar later nog steeds bij dezelfde werkgever werken. Deze tabel laat toe na te gaan of arbeiders in bepaalde sectoren meer of minder kans maken om bij dezelfde werkgever te blijven. Indien het percentage in de laatste kolom (zelfde werkgever in %) groter is dan het percentage in de rij ‘Totaal’, dan is een bouwvakarbeider uit deze subsector meer geneigd om bij dezelfde werkgever te blijven dan de doorsnee bouwvakarbeider.

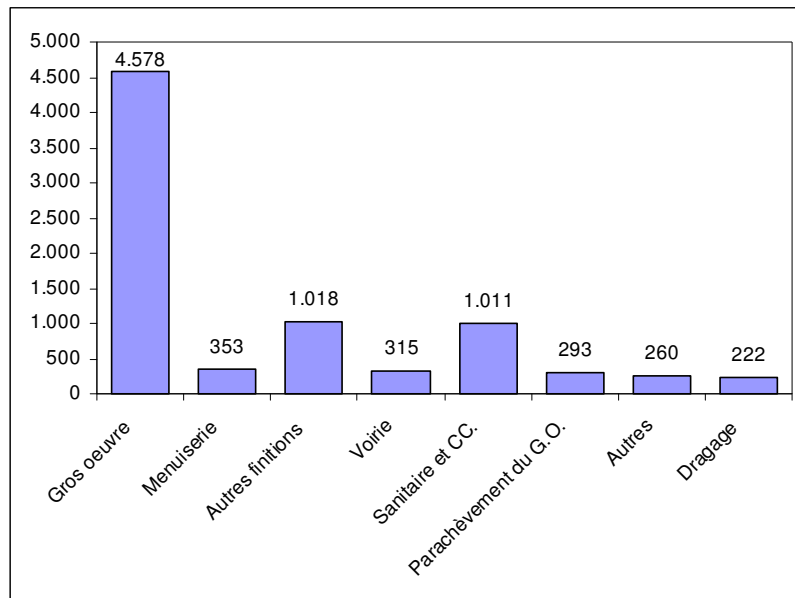
Tabel 2 : het aantal bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven per subsector (cijfers 2005)

Domein	Totale populatie	Zelfde werkgever	Zelfde werkgever in %
Ruwbouw	6.570	4.578	69,7%
Schrijnwerk	482	353	73,2%
Overige afwerking	1.296	1.018	78,5%
Wegenbouw	391	315	80,6%
Sanitair en CV	1.355	1.011	74,6%
Ruwbouwafwerking	435	293	67,4%
Andere	389	260	66,8%
Bagger	265	222	83,8%
Totaal	11.195	8.050	71,9%
<i>Niet gekend</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>-</i>

Uit bovenstaande tabel kan men afleiden dat arbeiders uit de subsectoren ruwbouw, ruwbouwafwerking en overige afwerking, minder geneigd zijn om bij dezelfde werkgever te blijven dan de doorsnee bouwvakker. In alle andere subsectoren zijn arbeiders meer dan gemiddeld geneigd om bij dezelfde werkgever te blijven. Het aandeel van bouwvakarbeiders dat in de baggersector bij dezelfde werkgever blijft werken, loopt zelfs op tot 83,8%. Dit kan verklaard worden door het feit dat de kennis en vaardigheden die vereist zijn in de bagger, sectorspecifiek zijn.

De ruwbouw en ruwbouwafwerking hebben een laag percentage van bouwvakarbeiders dat bij dezelfde werkgever blijven werken, maar is de grootste subsector qua tewerkstelling (zie figuur 5 voor de absolute aantallen). Deze subsector kent dan ook de grootste schommelingen.

Figuur 5 : het aantal bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven per subsector (cijfers 2005)



c) Bedrijfs grootte

In tabel 3 wordt de verdeling van de bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven naar bedrijfsgrootte gegeven. Naast het totaal aantal arbeiders per bedrijfsgrootte, wordt het aantal van deze arbeiders die een jaar later nog steeds bij dezelfde werkgever werken, weergegeven. Deze tabel laat toe na te gaan of arbeiders uit verschillende bedrijfsgroottes meer of minder kans maken om bij dezelfde werkgever te blijven. Wanneer het percentage in de laatste kolom (zelfde werkgever in %) groter is dan het percentage in de rij 'Totaal', dan is een bouwvakarbeider uit een bedrijf met die grootte eerder geneigd om bij dezelfde werkgever te blijven.

Tabel 3: het aantal bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven per bedrijfsgrootte (cijfers 2005)

Bedrijfsgrootte	Totale populatie	Zelfde werkgever	Zelfde werkgever in %
a. <6	2.425	1.162	47,9%
b. 6-19	2.130	1.719	80,7%
c. 20-49	2.142	1.289	60,2%
d. 50-99	1.043	858	82,3%
e. 100-249	1.233	1.094	88,7%
f. 250-499	1.473	1.282	87,0%
g. 500+	749	658	87,9%
Totaal	11.195	8.062	72,0%

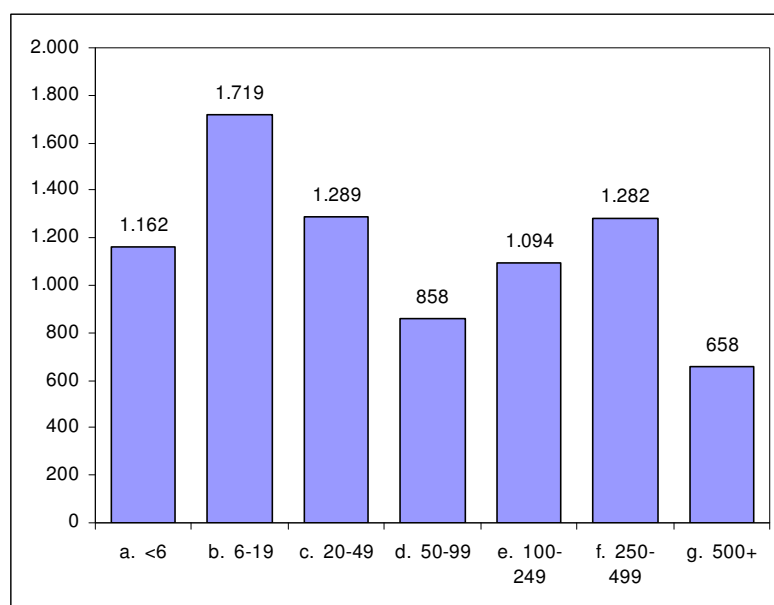
Naarmate de bedrijven groter zijn, is een steeds groter aandeel bouwvakarbeiders geneigd om bij dezelfde werkgever te blijven.

Van het totaal aantal bouwvakarbeiders dat in juni 2004 werkzaam was in een bedrijf met minder dan 6 werknemers, was slechts 47,9% nog steeds werkzaam bij dezelfde werkgever.

Dus hoe groter het bedrijf, hoe meer geneigd de arbeiders zijn om bij dezelfde werkgever te blijven. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn:

- Meer doorgroeimogelijkheden
- Betere planning (meer werven, mogelijkheid om dichterbij huis te werken)
- Meer werkzekerheid
- Personeelsbeleid

Figuur 6 : het aantal bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven per bedrijfsgrootte (cijfers 2005)



In figuur 6 staan het aantal bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven, per bedrijfsgrootte uitgetekend. Deze figuur benadrukt dat de meeste arbeiders in kleine bedrijven werkzaam zijn, een gevolg van het feit dat de bouwsector voornamelijk bestaat uit kleine bedrijven.

2. Andere werkgever bouw (AWB)

In onderstaande tabel wordt het aantal bouwvakarbeiders die voor een andere werkgever in de bouw gaan werken gegeven.

Tabel 4 : het aantal bouwvakarbeiders die bij een ander bouwbedrijf gaan werken

Jaar	Omvang tewerkstelling	Andere werkgever bouw	Andere werkgever bouw in %
2004	11.195	1.757	15,7%

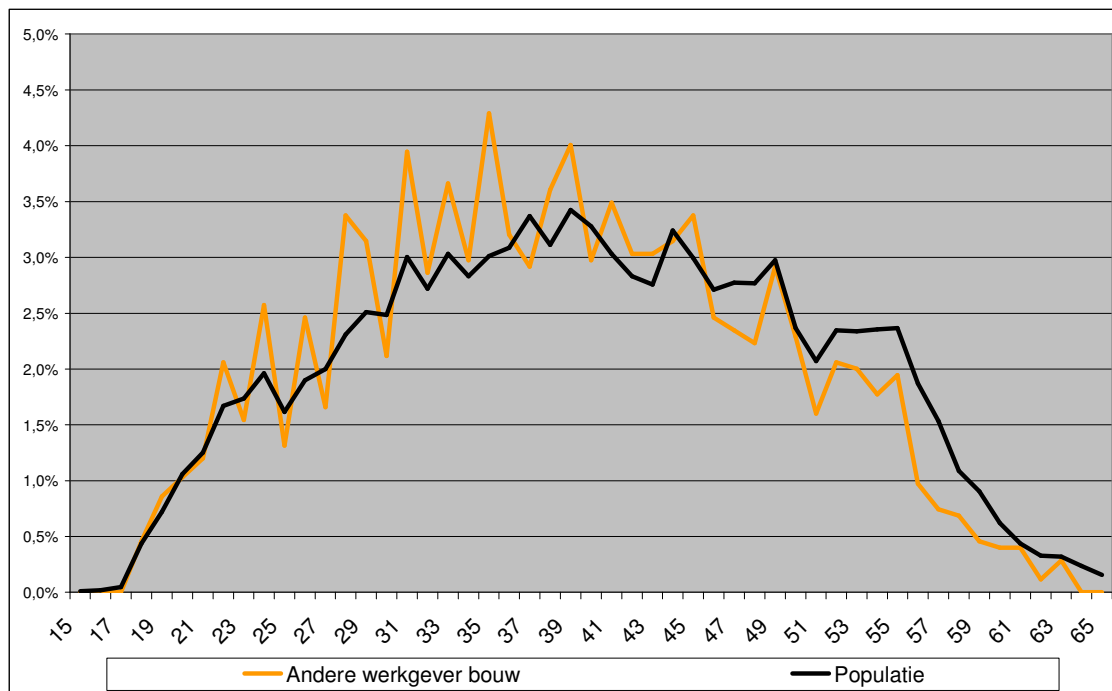
Het percentage bouwvakarbeiders van de arbeiderspopulatie van juni 2004 dat voor een andere werkgever in de bouwsector gaat werken, bedraagt 9,7%.

Men kan dus stellen dat het intern verloop in de afgelopen jaren afgenomen is, zowel in absolute als in relatieve termen.

a) Leeftijd

Figuur 7 is analoog aan figuur 4: de totale populatie wordt geprojecteerd op de subpopulatie mensen die tussen juni 2004 en juni 2005 er voor kozen om voor een andere werkgever in de bouw te gaan werken. Wat onmiddellijk opvalt is dat de verdeling van de subpopulatie meer naar links ligt dan de totale populatie. Hieruit kunnen we besluiten dat het vooral jongeren zijn, die de stap zetten om binnen de bouwsector van werk te veranderen. Daar waar er bij de bouwvakarbeiders die bij dezelfde werkgever blijven, een ondervertegenwoordiging is van de jongeren (cf. supra), zien we hier het omgekeerde beeld: er is een oververtegenwoordiging van jongere bouwvakarbeiders. Een aannemelijke verklaring is dat jongeren die binnen de sector beginnen te werken, eerst hun 'weg' nog moeten zoeken, terwijl oudere bouwvakkers al meer de kans hebben gehad om een voor hen geschikte werkgever te vinden.

Figuur 7 : weergave van het aantal werknemers van de totale populatie en van de subpopulatie “Andere werkgever bouw”, onderverdeeld per leeftijd (cijfers 2005)



b) Sector

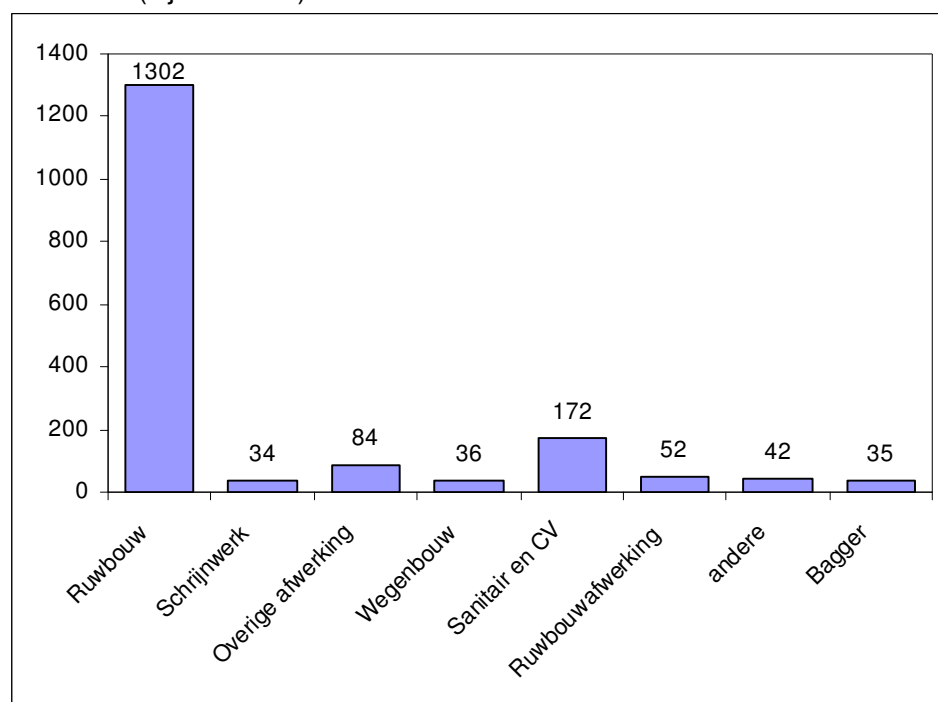
In onderstaande tabel (tabel 5) wordt de populatie bouwvakarbeiders die voor een andere werkgever binnen de bouwsector gaan werken, verdeeld over de subsectoren van de bouwsector. Naast het totaal aantal arbeiders per subsector, vindt u het aantal van deze arbeiders die een jaar later voor een ander bouwbedrijf werken. Deze tabel laat toe na te gaan of de arbeiders die in bepaalde subsectoren werken meer geneigd zijn om voor een andere bouwwerkgever te werken. Wanneer het percentage in de laatste kolom (andere werkgever bouw in %) groter is dan het percentage in de rij 'Totaal', dan is een bouwarbeider uit deze subsector eerder geneigd binnen de bouwsector van werk te veranderen.

Tabel 5 : het aantal bouwvakarbeiders die bij een ander bouwbedrijf gaan werken, per subsector (cijfers 2005)

Domein	Totale populatie	Andere werkgever bouw	Andere werkgever bouw in %
Ruwbouw	6.570	1.302	19,8%
Schrijnwerk	482	34	7,1%
Overige afwerking	1.296	84	6,5%
Wegenbouw	391	36	9,2%
Sanitair en CV	1.355	172	12,7%
Ruwbouwafwerking	435	52	12,0%
Andere	389	42	10,8%
Bagger	265	35	13,2%
Totaal	11.195	1.757	15,7%
<i>Niet gekend</i>	<i>12</i>	<i>0</i>	<i>-</i>

Uit bovenstaande tabel kan men besluiten dat arbeiders uit de subsector ruwbouw meer geneigd zijn om binnen de bouwsector van werk te veranderen. In alle andere subsectoren zijn arbeiders minder geneigd om te veranderen van werkgever ten voordele van een bouwbedrijf.

Figuur 8 : het aantal bouwvakarbeiders die bij een ander bouwbedrijf gaan werken, per subsector (cijfers 2005)



c) Bedrijfsgrootte

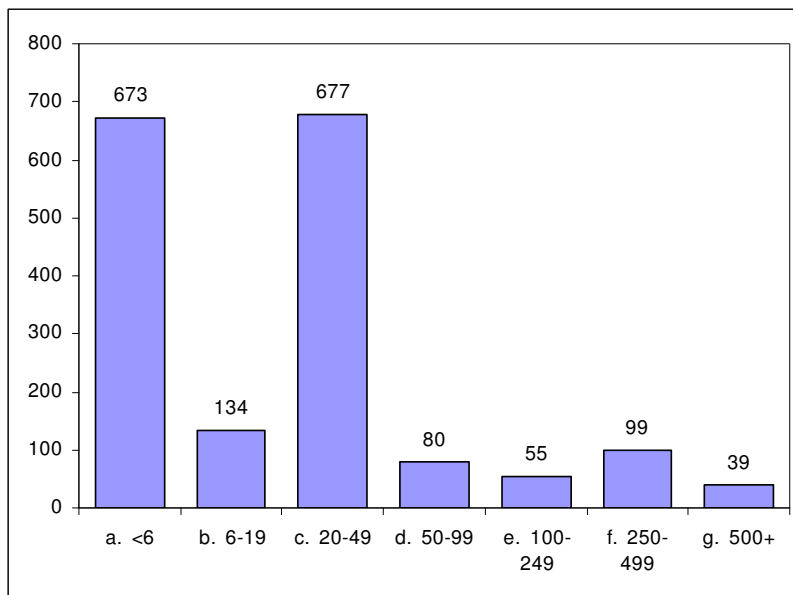
In tabel 6 wordt de verdeling van de bouwvakarbeiders die binnen de bouwsector van werkgever veranderen naar bedrijfsgrootte gegeven. Naast het totaal aantal arbeiders per bedrijfsgrootte, wordt het aantal van deze arbeiders die een jaar later binnen de bouwsector van werkgever veranderde, weergegeven. Deze tabel laat toe na te gaan of arbeiders uit verschillende bedrijfsgroottes meer of minder kans maken om van bouwwerkgever te veranderen. Wanneer het percentage in de laatste kolom (zelfde werkgever in %) groter is dan het percentage in de rij 'Totaal', dan is een bouwvakarbeider uit een bedrijf met die grootte eerder geneigd van bouwwerkgever te veranderen.

Tabel 6 : het aantal bouwvakarbeiders die bij een ander bouwbedrijf gaan werken, per bedrijfsgrootte (cijfers 2005)

Bedrijfsgrootte	Totale populatie	Andere werkgever	
		bouw	bouw in %
a. <6	2.425	673	27,8%
b. 6-19	2.130	134	6,3%
c. 20-49	2.142	677	31,6%
d. 50-99	1.043	80	7,7%
e. 100-249	1.233	55	4,5%
f. 250-499	1.473	99	6,7%
g. 500+	749	39	5,2%
Totaal	11.195	1.757	15,7%

Het valt op dat het de kleine bedrijven zijn waarvan de arbeiders eerder geneigd zijn van werkgever binnen de bouwsector te veranderen. De situatie is vooral frappant in bedrijven met minder dan 6 werknemers en bedrijven met meer dan 20 en minder dan 49 werknemers: van het totaal aantal arbeiders dat in juni 2004 werkzaam was in bedrijven met minder dan 6 werknemers werkte 27,8% het jaar nadien bij een andere werkgever in de sector, voor de andere categorie loopt dit op tot 31,6%.

Figuur 9 : het aantal bouwvakarbeiders die bij een ander bouwbedrijf gaan werken, per bedrijfsgrootte (cijfers 2005)



d) Bestemming

In wat voorafgaat hebben we de omvang van het aantal bouwvakarbeiders dat van werkgever veranderde binnen de bouwsector van naderbij bekeken. Zo hebben we de verdeling naar leeftijd, subsector en bedrijfsgrootte bekeken. Naast de omvang van het aandeel bouwvakarbeiders die van bouwwerkgever veranderen, is het echter ook van belang om eens te kijken naar de bestemming van deze bouwvakarbeiders: bedrijfsgrootte van het bedrijf van de nieuwe werkgever en de subsector van de nieuwe tewerkstelling.

Tabel 7: bedrijfsgrootte van tewerkstelling in 2004 en in 2005

Bedrijfsgrootte		Bedrijfsgrootte 2005							Totaal
		a. <6	b. 6-19	c. 20-49	d. 50-99	e. 100-249	f. 250-499	g. 500+	
Bedrijfsgrootte 2004	a. <6	17%	18%	26%	18%	16%	2%	4%	100%
	b. 6-19	17%	29%	27%	20%	3%	2%	2%	100%
	c. 20-49	2%	3%	10%	2%	1%	82%	1%	100%
	d. 50-99	11%	19%	33%	16%	9%	8%	5%	100%
	e. 100-249	15%	15%	25%	29%	11%	4%	2%	100%
	f. 250-499	5%	13%	21%	28%	7%	17%	9%	100%
	g. 500+	5%	13%	21%	28%	26%	8%	0%	100%
	Totaal	10%	12%	20%	13%	8%	34%	3%	100%

In tabel 7 vindt u de grootte van de bedrijven van de nieuwe werkgevers. Hieruit blijkt dat kleine bedrijven naar alle waarschijnlijkheid kunnen beschouwd worden als

instroombedrijven. Veel bouwvakarbeiders starten in een klein bouwbedrijf (< 6 WN's) en stromen op termijn door naar grotere bedrijven.

Tabel 8: sector van tewerkstelling in 2004 en in 2005

Sector		Sector 2005								Totaal
		Ruw- bouw	Schrijn- werk	Overige afwerking	Wegen- bouw	Sanitair en CV	Ruwbouw- afwerking	Andere	Bagger	
Sector 2004	Ruwbouw	92%	0%	2%	3%	0%	1%	1%	0%	100%
	Schrijnwerk	56%	15%	12%	0%	0%	18%	0%	0%	100%
	Overige afwerking	29%	4%	61%	0%	1%	1%	5%	0%	100%
	Wegenbouw	61%	0%	0%	39%	0%	0%	0%	0%	100%
	Sanitair en CV	69%	0%	0%	0%	30%	1%	0%	0%	100%
	Ruwbouw-afwerking	25%	2%	2%	0%	0%	69%	2%	0%	100%
	andere	71%	0%	10%	2%	0%	2%	15%	0%	100%
	Bagger	50%	0%	0%	47%	0%	0%	3%	0%	100%
	Totaal	82%	1%	5%	4%	3%	4%	2%	0%	100%

In tabel 8 vindt u de subsector van de nieuwe bestemming van de bouwvakarbeiders. Eerder werd er aangetoond dat in de subsector ruwbouw een groot aandeel van het totaal aantal bouwvakarbeiders in deze subsector van werkgever binnen de bouwsector veranderden. Uit tabel 18 blijkt dat 92% hiervan binnen de ruwbouw blijft. Geen enkele andere subsector evenaart dit. Bovendien blijkt de ruwbouw een opslorpande subsector te zijn: van het totaal aantal bouwvakarbeiders dat van bouwwerkgever veranderde, is 82% tewerkgesteld bij een werkgever die zich binnen de ruwbouw situeert.

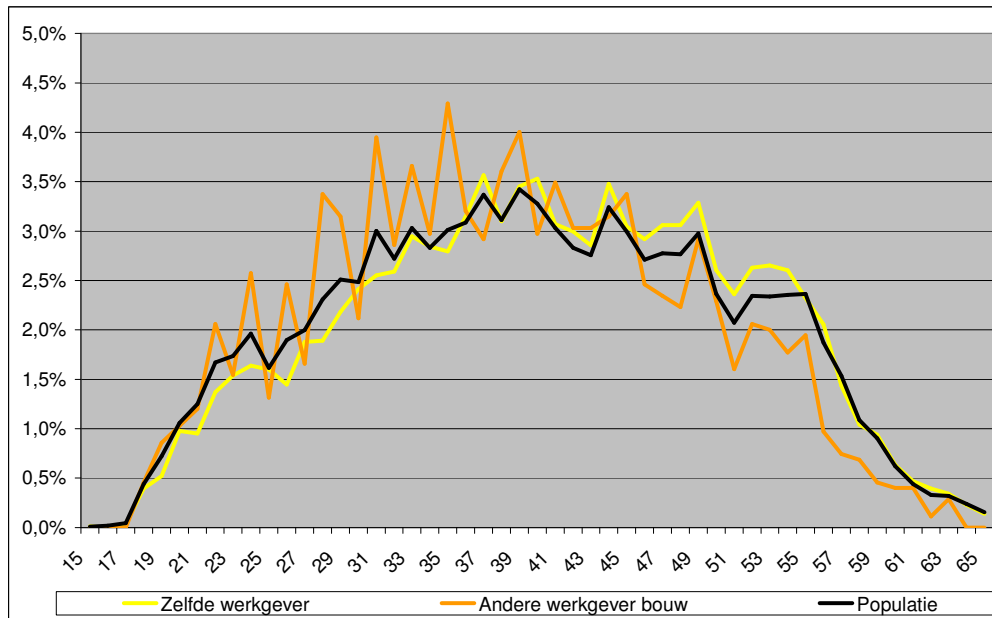
3. Vergelijking ZWB en AWB

In dit hoofdstuk worden de subpopulaties “zelfde werkgever bouw” en “andere werkgever bouw” met elkaar vergeleken en afgezet tegenover de totale populatie. Voor drie variabelen wordt de vergelijking opgemaakt: leeftijd, subsector en bedrijfsgrootte.

Een eerste variabele die we zullen bekijken is de leeftijdsverdeling (zie figuur 10). Zoals reeds gesteld, volgt de leeftijdsverdeling van de subpopulatie “zelfde werkgever bouw” in grote mate de leeftijdsverdeling van de totale populatie bouwvakarbeiders. Jongeren zijn echter iets minder en oudere bouwvakarbeiders iets meer geneigd om bij dezelfde werkgever te blijven. In de leeftijdsverdeling van de subpopulatie “andere werkgever bouw” blijkt er een oververtegenwoordiging te zijn van jongere bouwvakarbeiders. Jongere arbeiders zijn dus eerder geneigd om van werkgever binnen de bouwsector te veranderen.

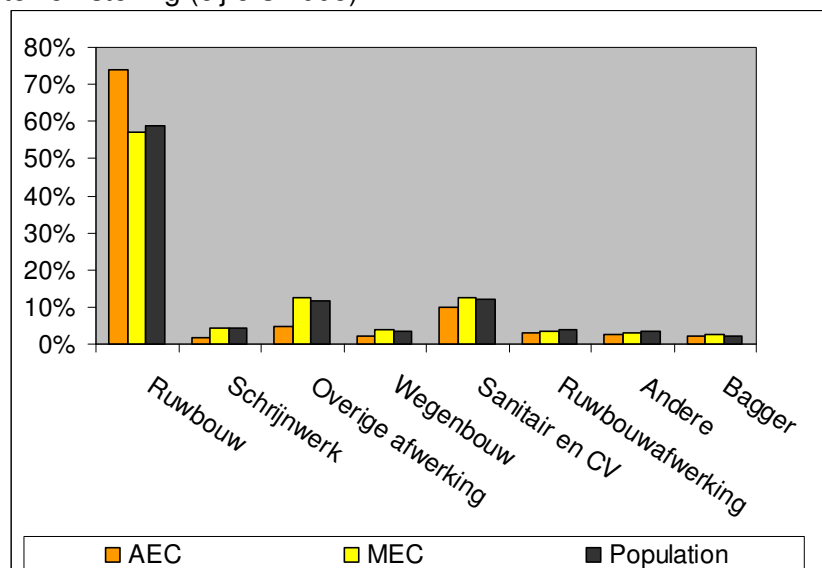
Waarschijnlijk is dit omdat jongeren hun ‘weg’ nog moeten vinden, terwijl dit voor oudere bouwvakarbeiders minder het geval is.

Figuur 10 : weergave van het aantal werknemers van de totale populatie, “Zelfde werkgever bouw” en van de subpopulatie “Andere werkgever bouw”, onderverdeeld per leeftijd (cijfers 2005)



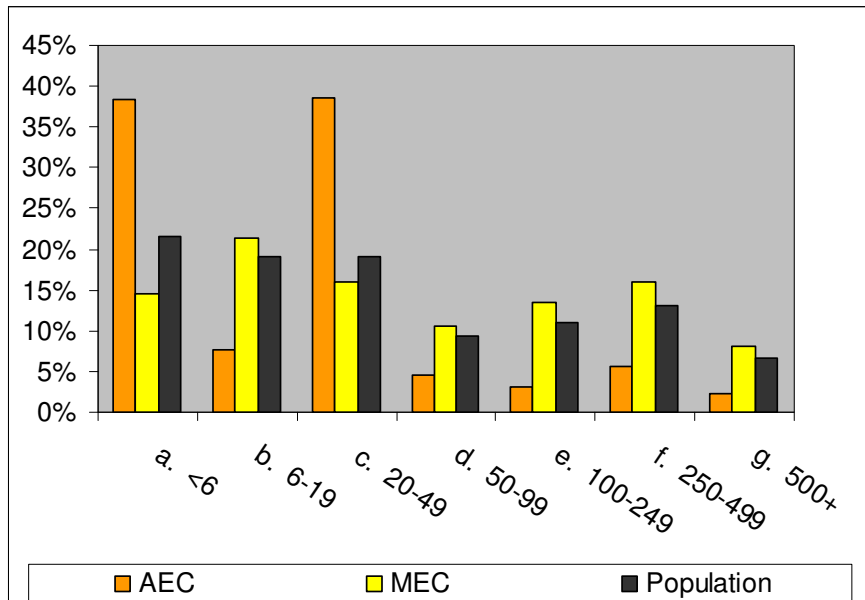
We kunnen dezelfde oefening maken voor de verdeling naar subsector. In figuur 11 wordt het aandeel bouwvakarbeiders van de totale populatie afgezet tegen het aandeel bouwvakarbeiders in de subpopulaties “zelfde werkgever bouw” en “andere werkgever bouw”, verdeeld naar subsector.

Figuur 11: “Zelfde werkgever bouw” en “Andere werkgever bouw” opgesplitst naar sector van tewerkstelling (cijfers 2005)



Een derde variabele waar we een vergelijking kunnen maken tussen de subpopulaties “zelfde werkgever bouw” en “andere werkgever bouw” is bedrijfsgrootte.

Figuur 12: “Zelfde werkgever bouw” en “Andere werkgever bouw” opgesplitst naar bedrijfsgrootte (cijfers 2005)



Voor wat betreft de subpopulatie “zelfde werkgever bouw” is het aandeel bouwvakarbeiders dat bij dezelfde werkgever blijft groter dan het aandeel bouwvakarbeiders in de totale populatie in bedrijven met meer dan 6 werknemers en de categorie “20-49”. Voor kleinere bedrijven geldt het omgekeerde. Mogelijke verklaringen, die verband houden met de schaalgrootte van bedrijven, zijn:

- Meer doorgroeimogelijkheden
- Betere planning (meer werven, mogelijkheid om dichterbij huis te werken)
- Meer werkzekerheid
- Personeelsbeleid

4. Uitstroom

In dit hoofdstuk wordt de uitstroom besproken. De uitstroom duidt op bouwvakarbeiders die werkten in de bouwsector in juni 2004 maar die een jaar later niet meer als bouwvakarbeider actief waren. Hiervoor kunnen er meerdere redenen zijn: ze werken bij een andere werkgever buiten de sector; ze zijn overleden, met pensioen, ziek, werkloos, veranderd van statuut (van arbeider naar bediende),...

Tabel 9 geeft ons een overzicht van de omvang van de uitstroom in de bouwsector.

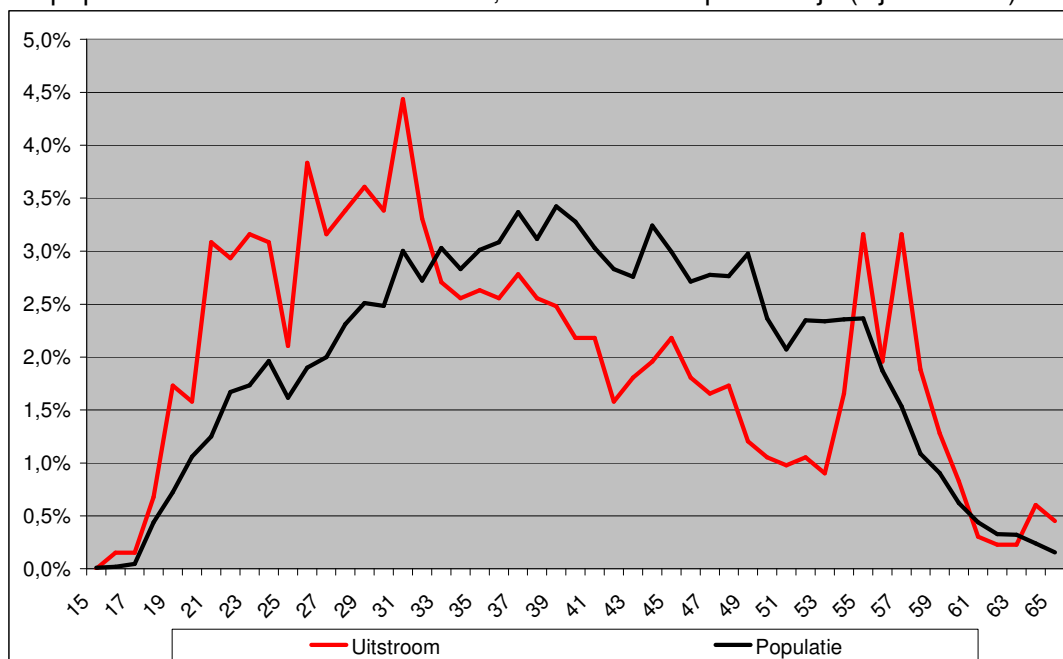
Tabel 9 : uitstroom in de bouwsector

Jaar	Omvang		
	tewerkstelling	Uitstroom	Uitstroom in %
2004	11.195	1.376	12,3%

a) Leeftijd

Om de invloed van leeftijd op de uitstroom na te gaan, wordt dezelfde techniek gehanteerd als bij de bespreking van het intern verloop (zie figuren 4 en 7). In figuur 13 wordt de leeftijdsverdeling van de totale populatie geprojecteerd op de leeftijdsverdeling van de subpopulatie van de werknemers die de sector verlaten.

Figuur 13 : weergave van het aantal werknemers van de totale populatie en van de subpopulatie arbeiders die uitstromen, onderverdeeld per leeftijd (cijfers 2005)



Op figuur 13 kan men vaststellen dat het voornamelijk de jongere en de oudere bouwvakarbeiders zijn die de sector verlaten. Het zijn echter vooral de jongeren die de sector verlaten, ofwel voor een andere werkgever, ofwel om zich te vestigen als zelfstandige ofwel door een verandering van statuut. Het valt op deze groep uitstromers gemiddeld jonger zijn dan de subpopulatie 'andere werkgever bouw'. De uitstromers in de oudste

leeftijdsklassen is voornamelijk te wijten aan een 'natuurlijk verloop': (brug)pensioen, overlijden, langdurige ziekte, ...

b) Sector

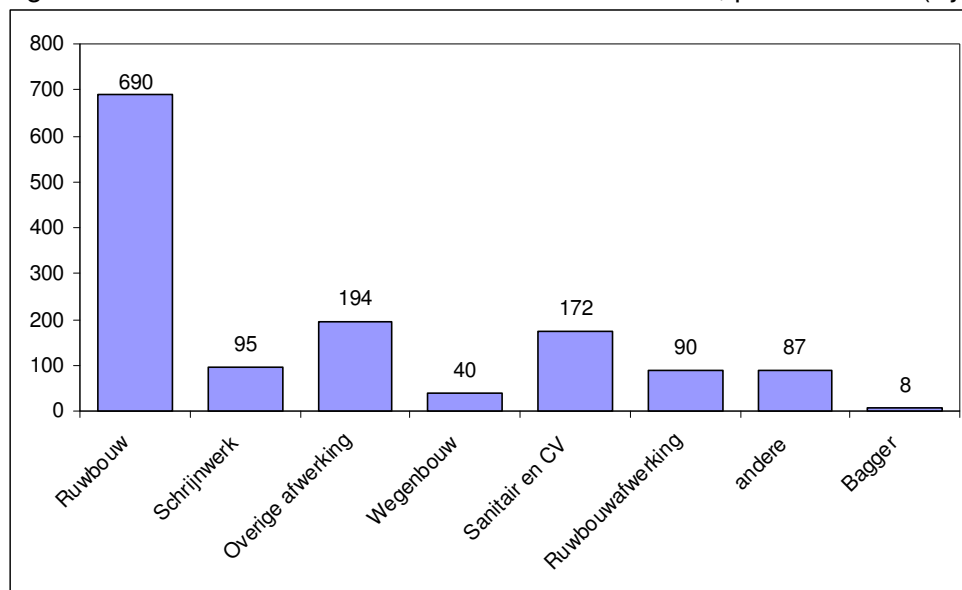
In onderstaande tabel (tabel 10) wordt de populatie bouwvakarbeiders die de sector verlaten, verdeeld over de subsectoren van de bouwsector. Naast het totaal aantal arbeiders per subsector, vindt u het aantal van deze arbeiders die een jaar later niet meer actief zijn in de bouwsector. Deze tabel laat toe na te gaan of de arbeiders die in bepaalde subsectoren werken meer geneigd zijn om de sector te verlaten. Wanneer het percentage in de laatste kolom (andere werkgever bouw in %) groter is dan het percentage in de rij 'Totaal', dan is een bouwarbeider uit deze subsector eerder geneigd de sector te verlaten.

Tabel 10: het aantal bouwvakarbeiders die uitstromen, per subsector (cijfers 2005)

Domein	Totale populatie	Uitstroom	Uitstroom in %
Ruwbouw	6.570	690	10,5%
Schrijnwerk	482	95	19,7%
Overige afwerking	1.296	194	15,0%
Wegenbouw	391	40	10,2%
Sanitair en CV	1.355	172	12,7%
Ruwbouwafwerking	435	90	20,7%
Andere	389	87	22,4%
Bagger	265	8	3,0%
Totaal	11.195	1.376	12,3%
<i>Niet gekend</i>	<i>12</i>	<i>0</i>	<i>-</i>

Uit bovenstaande tabel kan men vaststellen dat de uitstroom weinig subsectorafhankelijk is. Behalve de subsectoren bagger en wegenbouw, schommelt het percentage bouwvakarbeiders dat uitstroomt in de verschillende subsectoren rond de 10,0%.

Figuur 14 : het aantal bouwvakarbeiders die uitstromen, per subsector (cijfers 2005)



c) Bedrijfs grootte

In tabel 11 wordt de verdeling van de bouwvakarbeiders die uitstromen uit de bouwsector naar bedrijfs grootte gegeven. Naast het totaal aantal arbeiders per bedrijfs grootte, wordt het aantal van deze arbeiders die een jaar later niet meer actief waren als bouwvakarbeider, weergegeven. Deze tabel laat toe na te gaan of bedrijfs grootte een invloed heeft op het al dan niet verlaten van de sector. Wanneer het percentage in de laatste kolom (uitstroom in %) groter is dan het percentage in de rij 'Totaal', dan is een bouwvakarbeider uit een bedrijf met die grootte eerder geneigd om de bouwsector te verlaten.

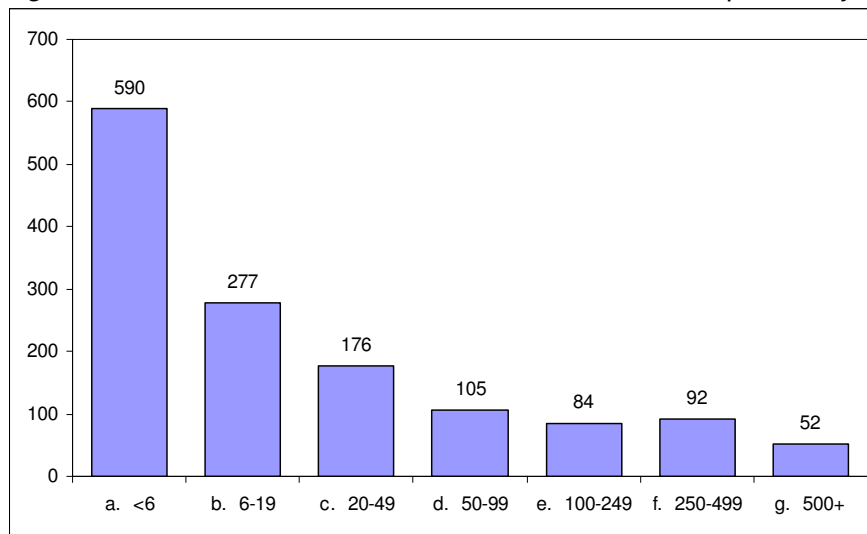
Tabel 11 : het aantal bouwvakarbeiders die uitstromen, per bedrijfs grootte (cijfers 2005)

Bedrijfs grootte	Totale populatie	Uitstroom	Uitstroom in %
a. <6	2.425	590	24,3%
b. 6-19	2.130	277	13,0%
c. 20-49	2.142	176	8,2%
d. 50-99	1.043	105	10,1%
e. 100-249	1.233	84	6,8%
f. 250-499	1.473	92	6,2%
g. 500+	749	52	6,9%
Totaal	11.195	1.376	12,3%

Uit analyse van bovenstaande tabel blijkt dat arbeiders uit bedrijven met minder dan 6 werknemers meer geneigd zijn de bouwsector te verlaten.

In figuur 15 vindt u de uitstroom van bouwvakarbeiders uit de sector in absolute cijfers.

Figuur 15: het aantal bouwvakarbeiders die uitstromen, per bedrijfsgrootte (cijfers 2005)



d) Uitdieping

Arbeiders die de sector verlaten, kunnen verschillende redenen hiervoor hebben. Voor de sector zijn deze redenen belangrijk. Hiervoor moet eerst een onderscheid gemaakt worden tussen effectieve sectorverlaters en het natuurlijk verloop. Met natuurlijk verloop doelen we op (brug)pensioen en overlijdens. In tabel 12 vindt u een gedetailleerde oplijsting van de uitstroom. Hieruit blijkt dat 105 bouwvakarbeiders in de onderzochte periode op brugpensioen zijn gegaan en 18 bouwvakarbeiders overleden. Daarnaast staat VAKP voor vakantiegeld aan gepensioneerden, BEGM voor begeleidende maatregelen (aanloop tot brugpensioen) en VAKI is vakantiegeld voor invaliden. De resterende groep arbeiders behorende tot de uitstroom kan niet administratief getraceerd worden op basis van databestanden eigen aan de sector, en worden dan ook als sectorverlaters gecatalogeerd.

Tabel 12: uitstroom uitgediept in Brussel, absolute en relatieve cijfers (cijfers 2005)

Uitstroom	Aantal	%
Sectorverlaters	1.236	89,8%
Brugpensioen	105	7,6%
Overleden	18	1,3%
VAKP	6	0,4%
BEGM	3	0,2%
VAKI	5	0,4%
Langdurig ziek	3	0,2%
Totaal	1.376	100,0%

Tabel 14: uitstroom uitgediept naar sector, relatieve cijfers (cijfers 2005)

Sector	Uit- stroom %	Sector- verlaters	Brug- pensioen	Over- leden	VAKP	BEGM	VAKI	Langdurig ziek	Totaal
Ruwbouw	10,5%	87,7%	9,7%	1,4%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	100,0%
Schrijnwerk	19,7%	94,7%	3,2%	1,1%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	100,0%
Overige afwerking	15,0%	92,3%	5,7%	1,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Wegenbouw	10,2%	85,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	100,0%
Sanitair en CV	12,7%	87,8%	8,7%	0,6%	0,6%	0,6%	0,0%	1,7%	100,0%
Ruwbouwaf- werking	20,7%	97,8%	1,1%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
andere	22,4%	95,4%	2,3%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Bagger	3,0%	75,0%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totaal	12,3%	89,8%	7,6%	1,3%	0,4%	0,2%	0,4%	0,2%	100,0%

In tabel 14 wordt de uitstroom uitgediept naar subsector. Hieruit blijkt dat de baggersector het laagste percentage effectieve uitstromers (sectoverlaters) kent (75,0%). Deze subsector wordt gevolgd door de wegenbouw. Deze subsector ken een relatief kleine uitstroom (10,2%). Van deze uitstroom is 85,0% effectief sectorverlaters. Zowel wat betreft de baggersector als de wegenbouw is er een relatief hoger aandeel bruggepensioneerden en overlijdens. Voor de wegenbouw kan dit verklaard worden door de hogere leeftijdsstructuur die kenmerkend is voor deze subsector.

We hadden reeds vastgesteld dat de uitstroom niet sectorspecifiek was. Er kon met andere woorden geen rechtstreeks verband worden gevonden tussen de uitstroom en de subsector. Als we de uitstroom verder uitdiepen (zie tabel 14), vinden we wel een verband tussen de effectieve sectorverlaters en subsector. De bewuste keuze om de sector te verlaten is dus wel afhankelijk van de subsector.

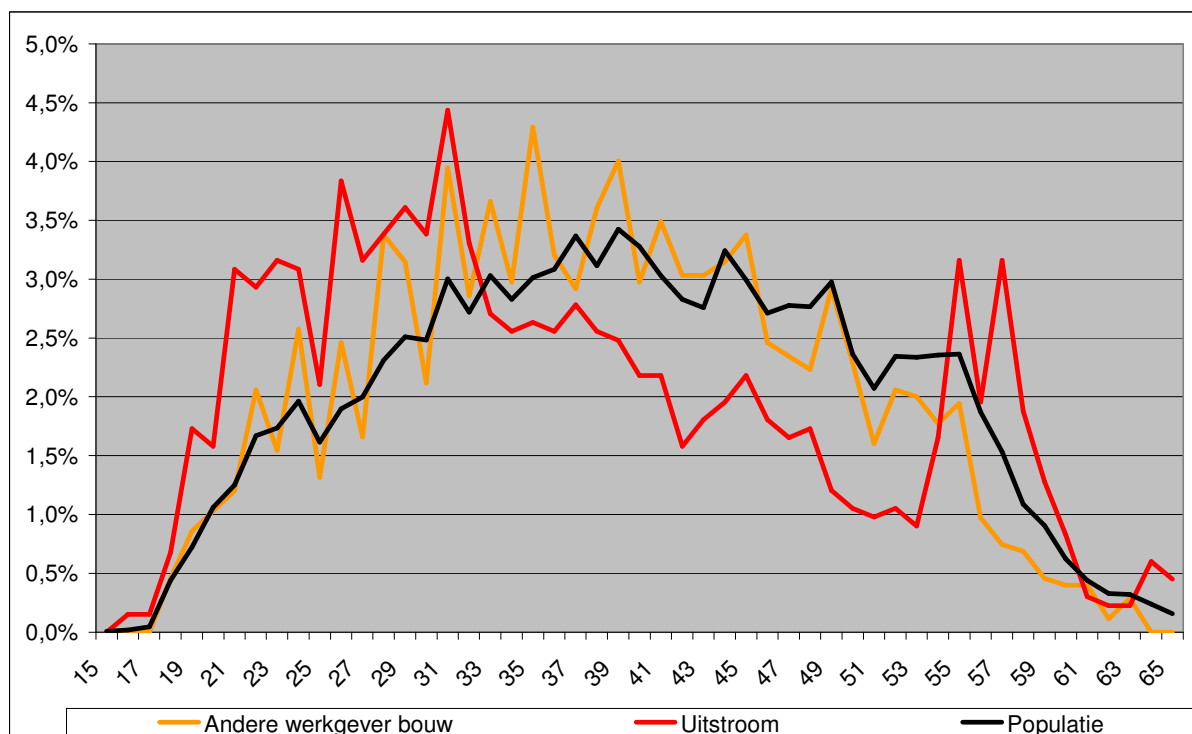
5. Vergelijking AWB en Uitstroom

Het is interessant om een vergelijking te maken tussen de populaties 'andere werkgever bouw' en 'uitstroom'. Voor de sector is het belangrijk te weten wat de mogelijke determinanten zijn die bepalen of een bouwvakarbeider al dan niet binnen de bouwsector blijft.

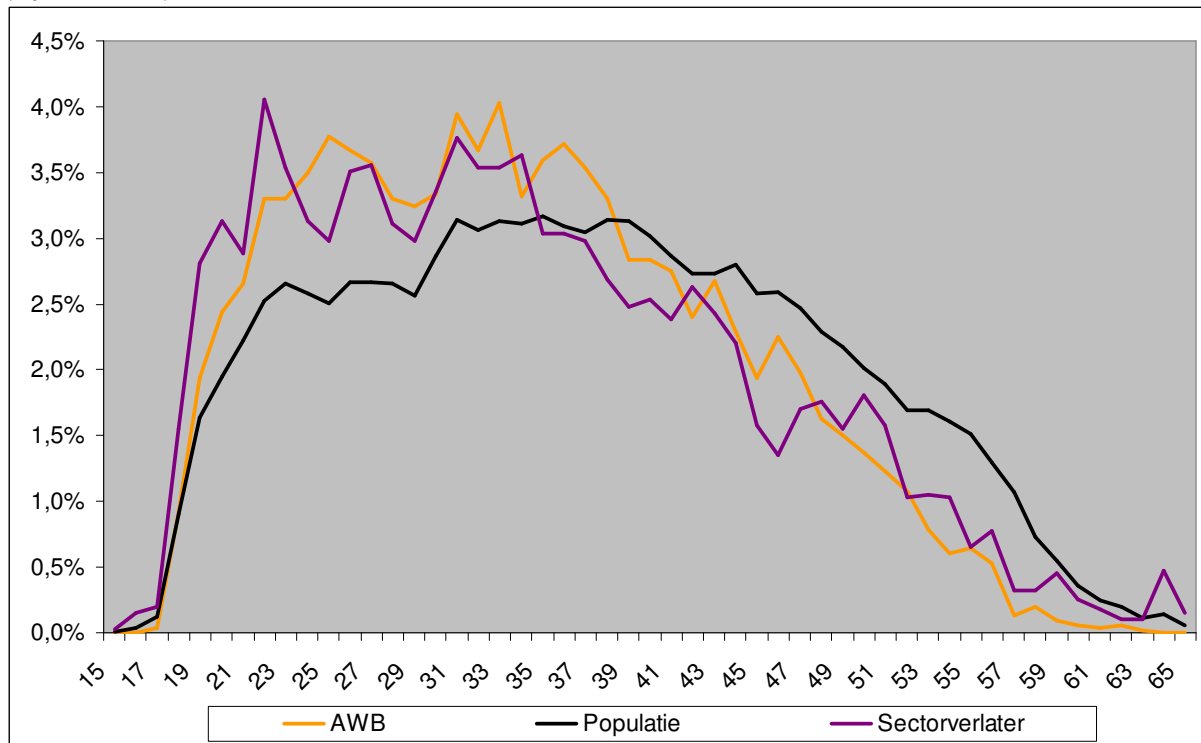
Een eerste variabele die we gaan bekijken, is leeftijd. In figuur 16 wordt de leeftijdsverdeling van de populaties 'andere werkgever bouw' en 'uitstroom' met elkaar en met de leeftijdsverdeling van de totale populatie vergeleken.

Zowel bij de populatie 'andere werkgever bouw' en 'uitstroom' is er een oververtegenwoordiging van jongeren ten opzichte van de leeftijdsverdeling van de totale populatie. Het aandeel jongeren is evenwel groter in de populatie 'uitstroom' dan in de populatie 'andere werkgever bouw'. Bij de uitgestroomde populatie is er uiteraard ook nog een piek vanaf 55 jaar (brugpensioen). Daarom is het interessanter een vergelijking te maken met de populatie 'sectorverlaters' (dit is de uitgestroomden min het natuurlijk verloop). Dit vinden we in figuur 17.

Figuur 16 : weergave van het aantal werknemers van de totale populatie, van de populatie "Uitstroom" en van de subpopulatie "Andere werkgever bouw", onderverdeeld per leeftijd (cijfers 2005)



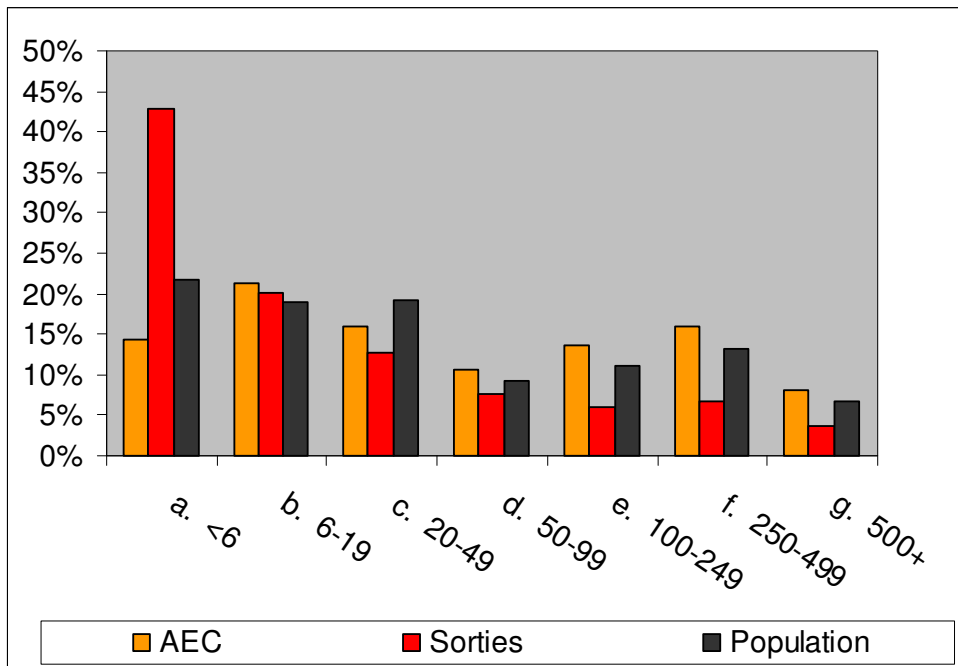
Figuur 17 : weergave van het aantal werknemers van de totale populatie, van de populatie “Sectorverlater” en van de subpopulatie “Andere werkgever bouw”, onderverdeeld per leeftijd (cijfers 2005)



In figuur 17 wordt de oververtegenwoordiging van de jongeren van de populatie ‘sectorverlaters’ duidelijker. Wanneer men deze grafiek bekijkt, kan men besluiten dat leeftijd geen invloed heeft op het al dan niet verlaten van de sector. Leeftijd is dus geen determinant in het zich binnen of buiten de sector bewegen.

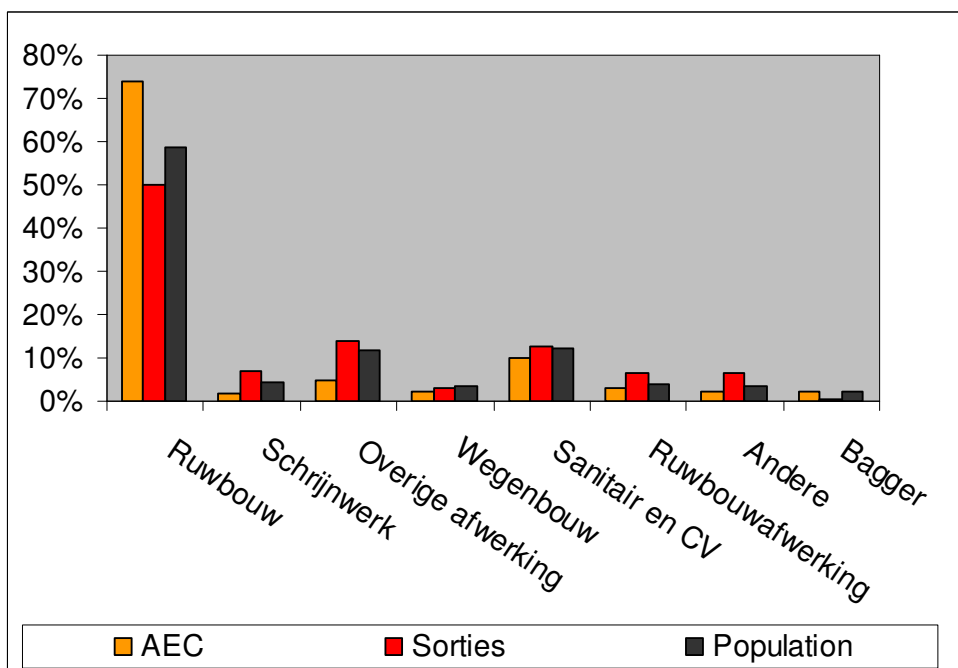
Een tweede variabele die we kunnen bekijken, is bedrijfsgrootte. In figuur 18 wordt er een vergelijking gemaakt tussen de populaties ‘andere werkgever bouw’ en ‘uitstroom’ en met de gehele populatie bouwvakarbeiders. Hieruit blijkt dat voor zowel de arbeiders die van werkgever veranderen als de bouwvakarbeiders die uitstromen, er een grote oververtegenwoordiging is van arbeiders die werkten in een bedrijf met minder dan 6 werknemers. In de bedrijven met een andere grootte geldt de omgekeerde tendens.

Figuur 18: “Uitstroom” en “Andere werkgever bouw”, opgesplitst naar bedrijfsgrootte (cijfers 2005)



Dezelfde analyse kan ook gemaakt worden voor de variabele subsector.

Figuur 19: “Uitstroom” en “Andere werkgever bouw” opgesplitst naar sector van tewerkstelling (cijfers 2005)



6. Instroom

Na de uitstroom te hebben bekeken, en dus het verlies van de sector aan bouwvakarbeiders, dienen de omvang en determinanten van de instroom onderzocht te worden. Als de evolutie over de jaren heen bekijken (zie tabel 15), zien we dat de relatieve instroom gestaag stijgt.

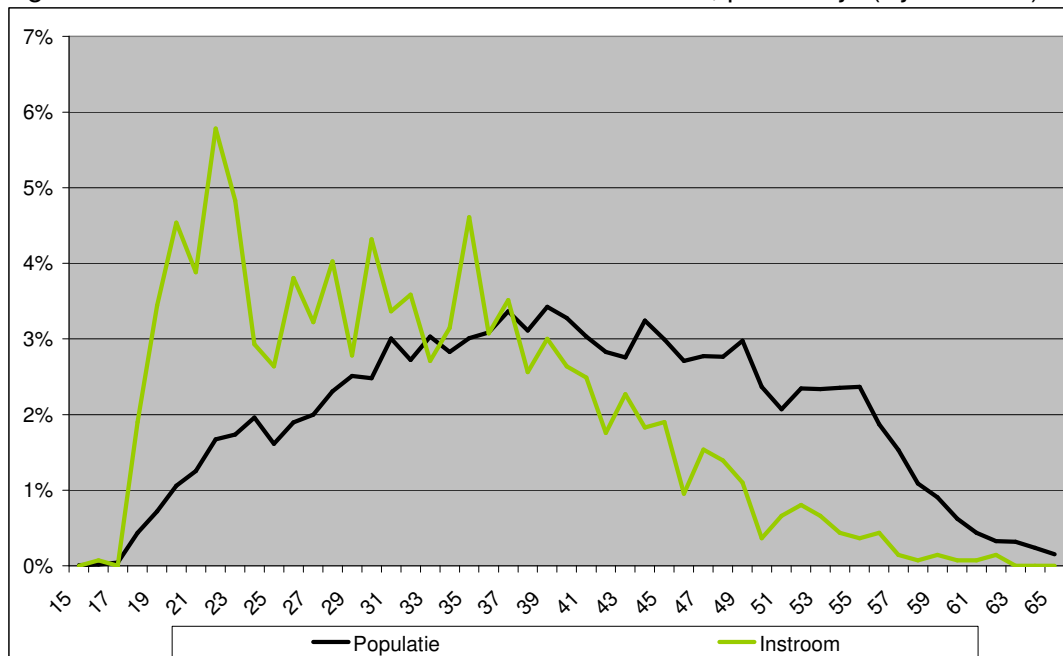
Tabel 15 : instroom in de bouwsector

Jaar	Omvang tewerkstelling	Instroom	Instroom in %
2004	11.195	1.407	12,6%

a) Leeftijd

In figuur 20 wordt de totale populatie geprojecteerd op de subpopulatie ingestroomde bouwvakarbeiders. Wat onmiddellijk opvalt, en niet onlogisch is, is het grote aandeel jongeren in de instroom.

Figuur 20 : het aantal bouwvakarbeiders die instromen, per leeftijd (cijfers 2005)



b) Sector

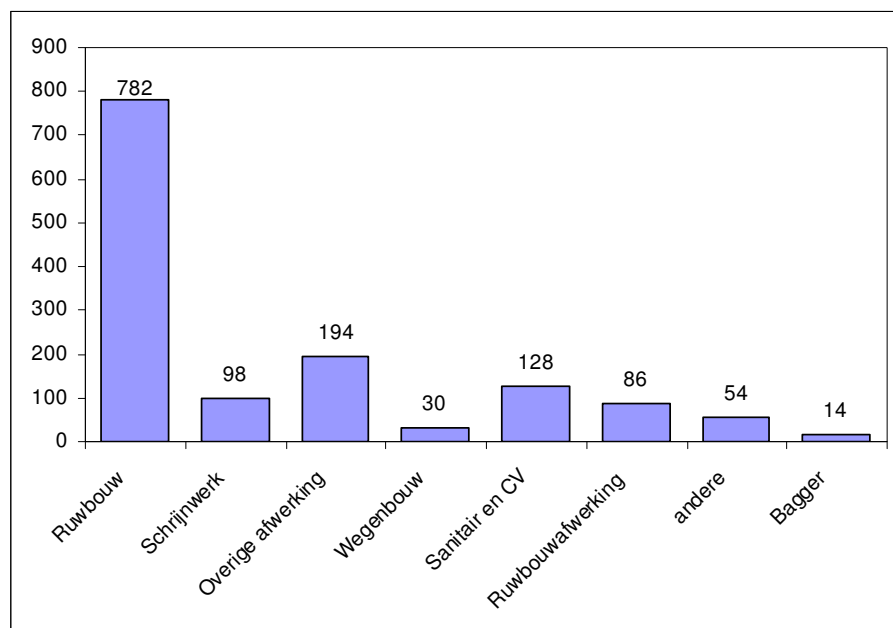
In onderstaande tabel (tabel 16) wordt de populatie bouwvakarbeiders die in de sector instromen, verdeeld over de subsectoren van de bouwsector. Naast het totaal aantal arbeiders per subsector, vindt u het aantal van deze arbeiders die een jaar later ingestroomd zijn.

Tabel 16 : het aantal bouwvakarbeiders die instromen, per sector (cijfers 2005)

Domein	Totale populatie	Instroom	Instroom in %
Ruwbouw	6.570	782	11,9%
Schrijnwerk	482	98	20,3%
Overige afwerking	1.296	194	15,0%
Wegenbouw	391	30	7,7%
Sanitair en CV	1.355	128	9,4%
Ruwbouwafwerking	435	86	19,8%
Andere	389	54	13,9%
Bagger	265	14	5,3%
Totaal	11.195	1.386	12,4%
<i>Niet gekend</i>	<i>12</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

Uit analyse van bovenstaande tabel blijkt dat er een redelijk stabiele instroom is over de subsectoren heen. De bagger kent een relatief lage instroom.

Figuur 21: het aantal bouwvakarbeiders die instromen, per sector (cijfers 2005)



c) Bedrijfsgrootte

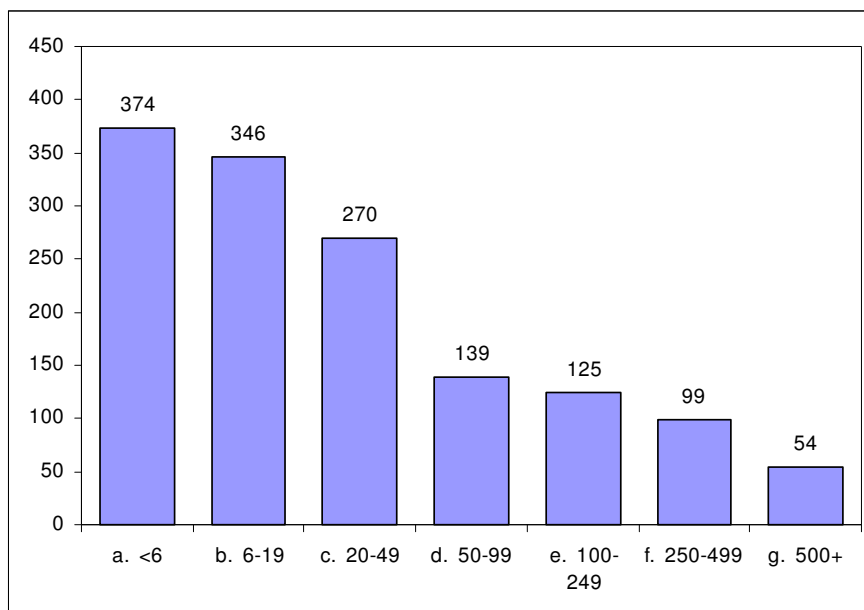
In tabel 17 wordt de verdeling van de bouwvakarbeiders die instromen in de bouwsector naar bedrijfsgrootte gegeven. Naast het totaal aantal arbeiders per bedrijfsgrootte, wordt het aantal arbeiders dat een jaar later ingestroomd is als bouwvakarbeider, weergegeven.

Tabel 17 : het aantal bouwvakarbeiders die instromen, per bedrijfsgrootte (cijfers 2005)

Bedrijfsgrootte	Totale populatie	Instroom	Instroom in %
a. <6	2.425	374	15,4%
b. 6-19	2.130	346	16,2%
c. 20-49	2.142	270	12,6%
d. 50-99	1.043	139	13,3%
e. 100-249	1.233	125	10,1%
f. 250-499	1.473	99	6,7%
g. 500+	749	54	7,2%
Totaal	11.195	1.407	12,6%

Uit analyse van bovenstaande tabel blijkt dat kleine bedrijven een relatief grote instroom kennen, net zoals bedrijven met meer dan 500 werknemers. In figuur 22 vindt u de absolute instroom per bedrijfsgrootte.

Figuur 22 : het aantal bouwvakarbeiders die instromen, per bedrijfsgrootte (cijfers 2005)

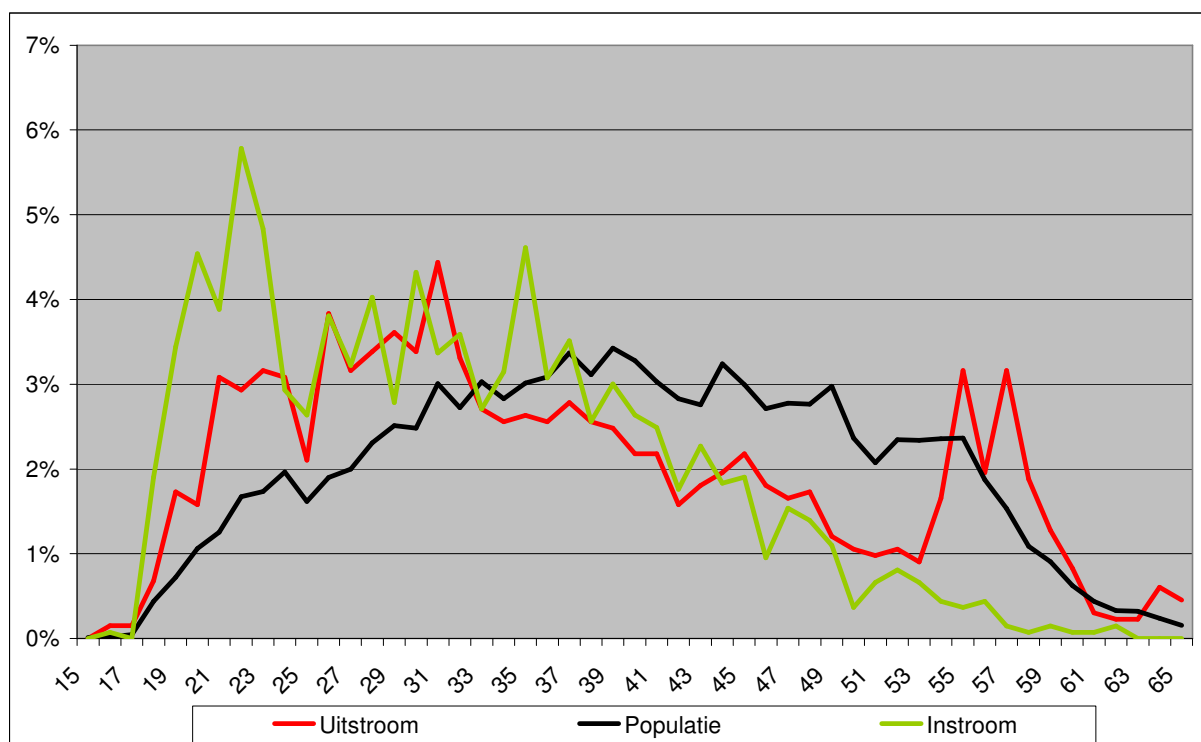


7. Vergelijking Instroom en Uitstroom

De populaties instroom en uitstroom kunnen we vergelijken op basis van enkele variabelen, namelijk leeftijd en subsector.

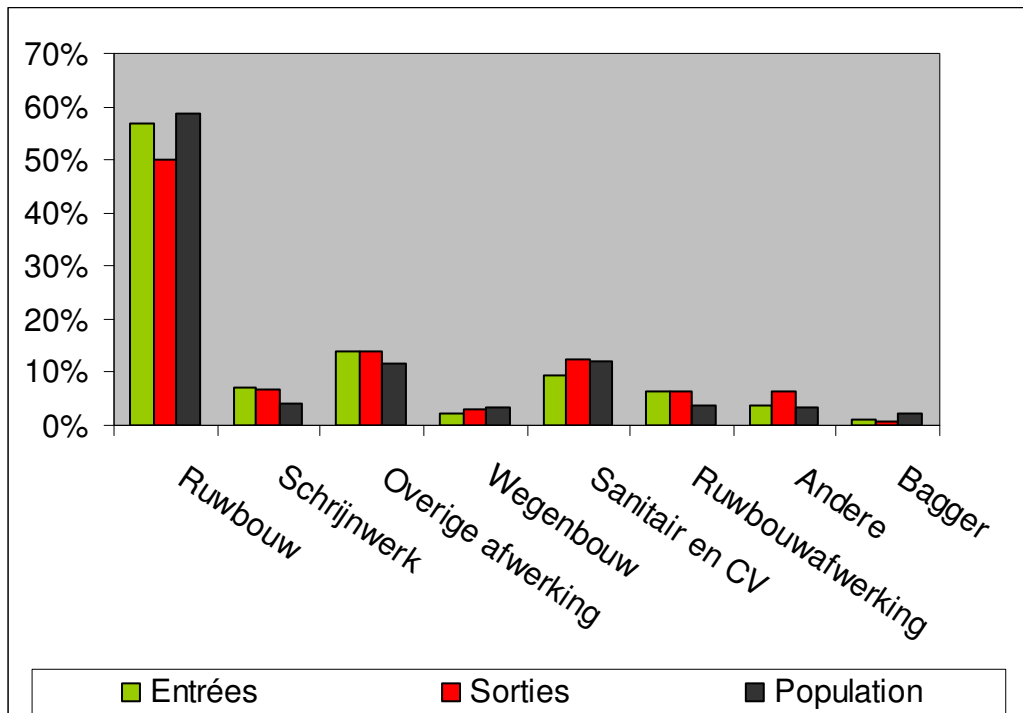
In figuur 23 wordt de leeftijdsverdeling van de populatie instroom vergeleken met de leeftijdsverdeling van de uitstroompopulatie en de leeftijdsverdeling van de totale bevolking bouwvakarbeiders. Zowel bij de instroom als bij de uitstroom is er ten opzichte van de leeftijdsverdeling van de totale bevolking bouwvakarbeiders een oververtegenwoordiging van jonge bouwvakarbeiders. Bij de instroom is dit, uiteraard, meer uitgesproken omwille van de schoolverlaters. Wat echter een slechte zaak is voor de sector, is het verlies van jongeren. Er stromen dus veel jongeren in, maar naderhand verliest de sector hier een aanzienlijk aandeel van.

Figuur 23: leeftijdsverdeling van de instroom en de uitstroom (cijfers 2005)

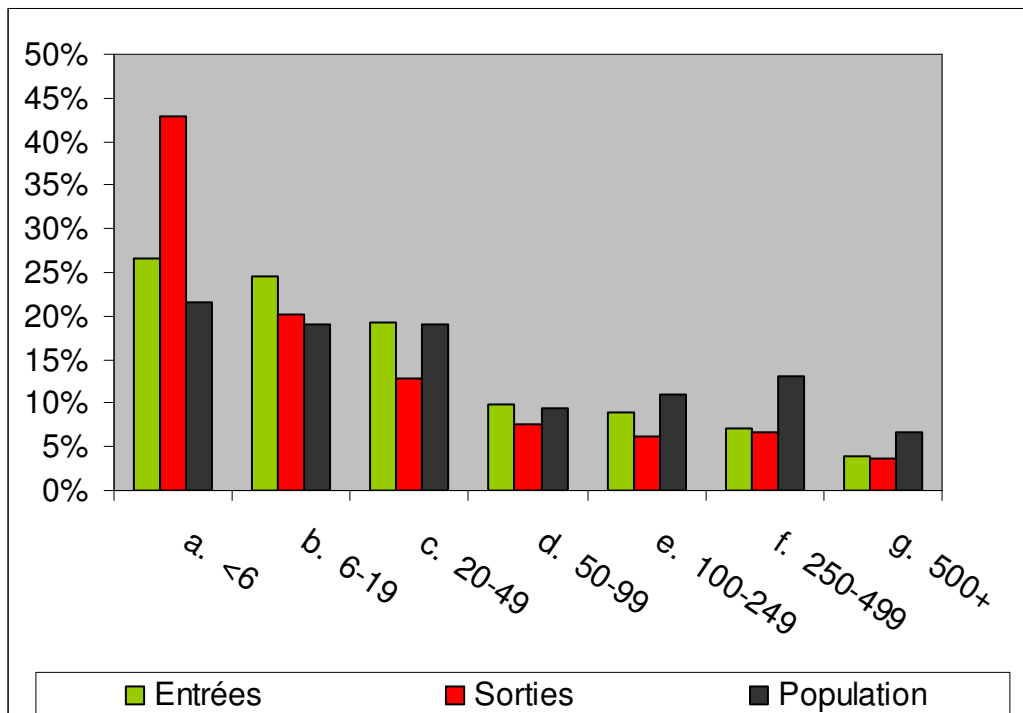


Een tweede variabele waar we een vergelijking tussen de populaties in- en uitstroom kunnen maken, is de subsector. In figuur 24 zien we dat de in- en uitstroom van de meeste subsectoren vrij evenwichtig is. Er moet immers een gezonde balans tussen in- en uitstroom bestaan.

Figuur 24: Instroom en uitstroom opgesplitst naar sector van tewerkstelling (cijfers 2005)



Figuur 25: Instroom en uitstroom opgesplitst naar bedrijfsgrootte van tewerkstelling (cijfers 2005)



C. Totaalbeeld

In dit hoofdstuk wordt een totaalbeeld geplaatst van het personeelsverloop in de bouwsector. Hier zullen alle populaties naast elkaar gegeven worden, namelijk “zelfde werkgever bouw”, “andere werkgever bouw”, “uitstroom” en “instroom”.

1. Verloop

In tabel 18 vindt u het personeelsverloop in de bouwsector in percentages.

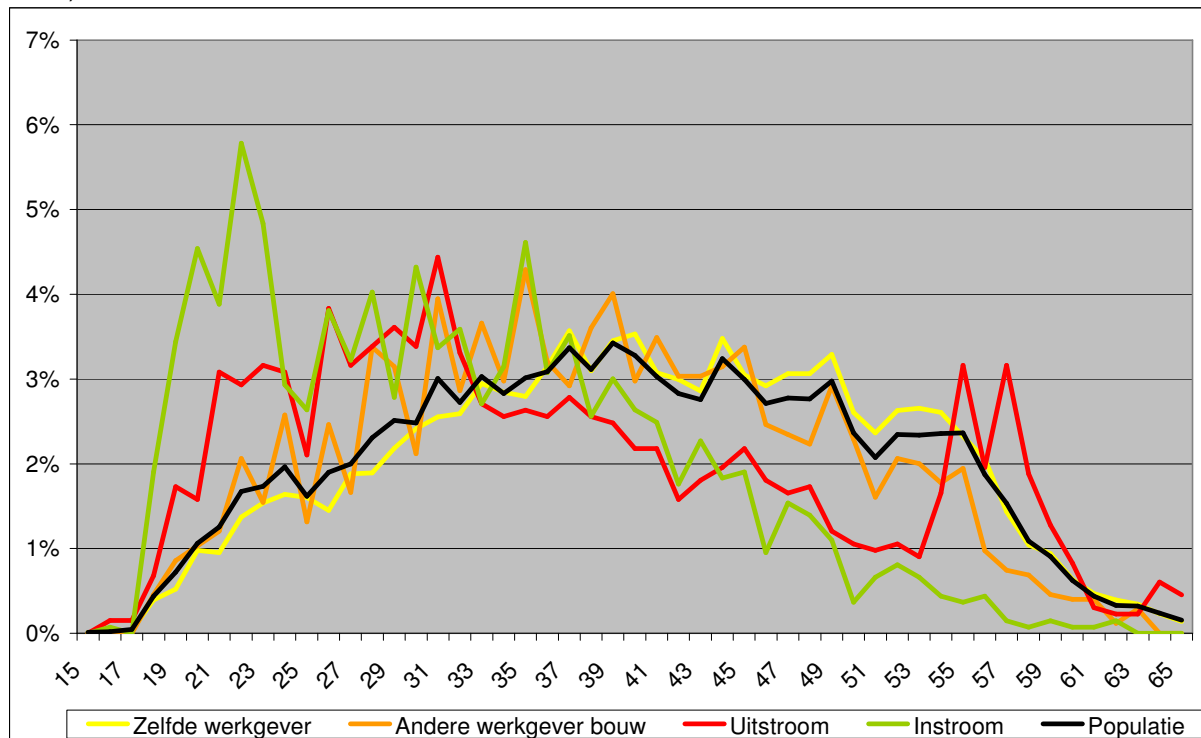
Tabel 18: verloop in percentages

Jaar	zwb	awb	uitstroom	instroom
2004	72,0%	15,7%	12,3%	12,4%

2. Leeftijd

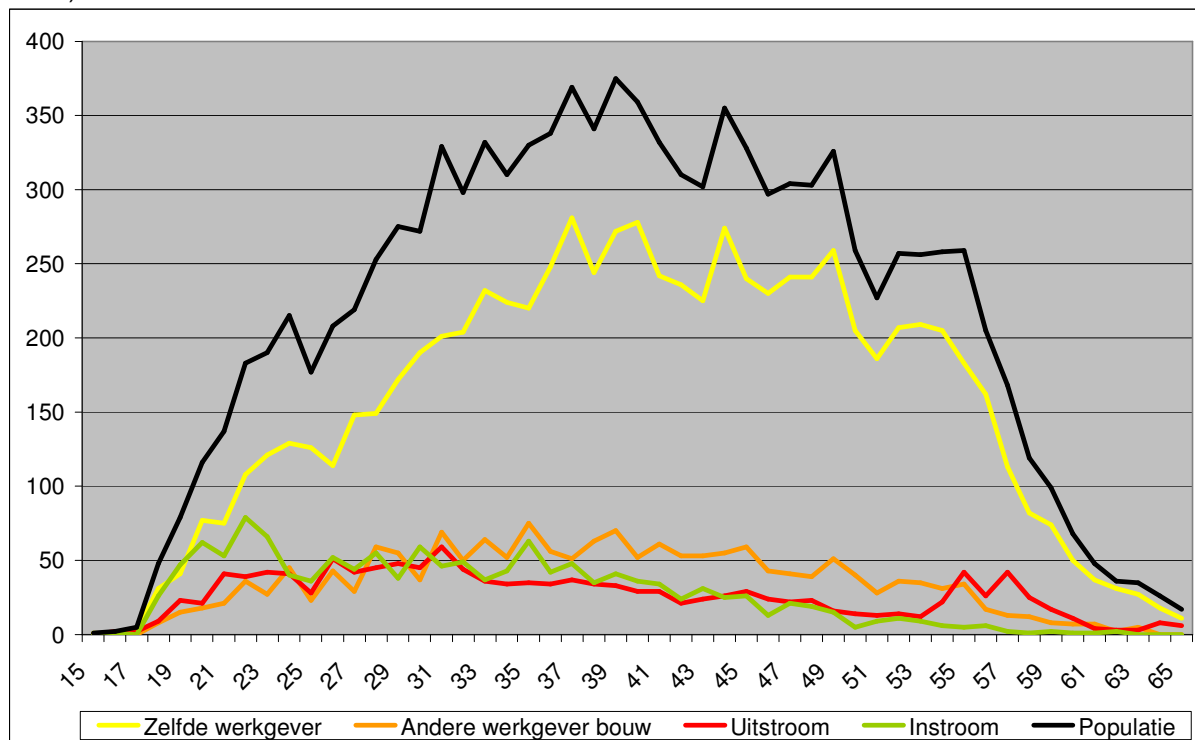
Figuur 26 geeft de relatieve leeftijdsverdelingen van de verschillende subpopulaties en de totale populatie weer. De leeftijdsverdeling van de populatie “zelfde werkgever bouw” benadert de leeftijdsverdeling van de totale populatie. De subpopulaties “uitstroom” en “andere werkgever bouw” kennen een relatief jonge populatie. Bij de uitstroom zijn er uiteraard ook veel oudere bouwvakarbeiders, die op (brug)pensioen gaan of overlijden. De instroom kent uiteraard een zeer groot aandeel jongeren, maar dit wordt gedeeltelijk teniet gedaan door jongeren die uitstromen.

Figuur 26: de leeftijdsverdeling van het verloop in de bouwsector, relatieve aantallen (cijfers 2005)



We kunnen de leeftijdsverdeling van de verschillende subpopulaties ook in absolute cijfers bekijken (zie figuur 27). Als we alle lijnen in de figuur zouden optellen, zouden we komen tot de zwarte lijn (totale populatie).

Figuur 27: de leeftijdsverdeling van het verloop in de bouwsector, absolute cijfers (cijfers 2005)



3. Sector

In tabel 19 vindt u het personeelsverloop per subsector.

Tabel 19: het verloop in de bouwsector per sector (cijfers 2005)

Domein	Zelfde werkgever in %	Andere werkgever in %	Uitstroom in %	Instroom in %
Ruwbouw	69,7%	19,8%	10,5%	11,9%
Schrijnwerk	73,2%	7,1%	19,7%	20,3%
Overige afwerking	78,5%	6,5%	15,0%	15,0%
Wegenbouw	80,6%	9,2%	10,2%	7,7%
Sanitair en CV	74,6%	12,7%	12,7%	9,4%
Ruwbouwafwerking	67,4%	12,0%	20,7%	19,8%
Andere	66,8%	10,8%	22,4%	13,9%
Bagger	83,8%	13,2%	3,0%	5,3%
Totaal	72,0%	15,7%	12,3%	12,4%

4. Bedrijfs grootte

In tabel 20 vindt u het personeelsverloop in de bouwsector, verdeeld naar bedrijfs grootte. Hieruit blijkt dat hoe groter het bedrijf, hoe meer de arbeider geneigd is om bij dezelfde werkgever te blijven, hoe minder de arbeiders geneigd zijn om binnen de bouwsector van werkgever te veranderen en hoe minder de arbeiders geneigd zijn de sector te verlaten. Dit geldt echter niet voor bedrijven met meer dan 500 werknemers. Hier dient echter de volgende opmerking gemaakt te worden: omdat de bouwsector slechts enkele bedrijven van dergelijke omvang kent, kan een sterk verloop in één van deze bedrijven resulteren in een vertekening van de cijfers.

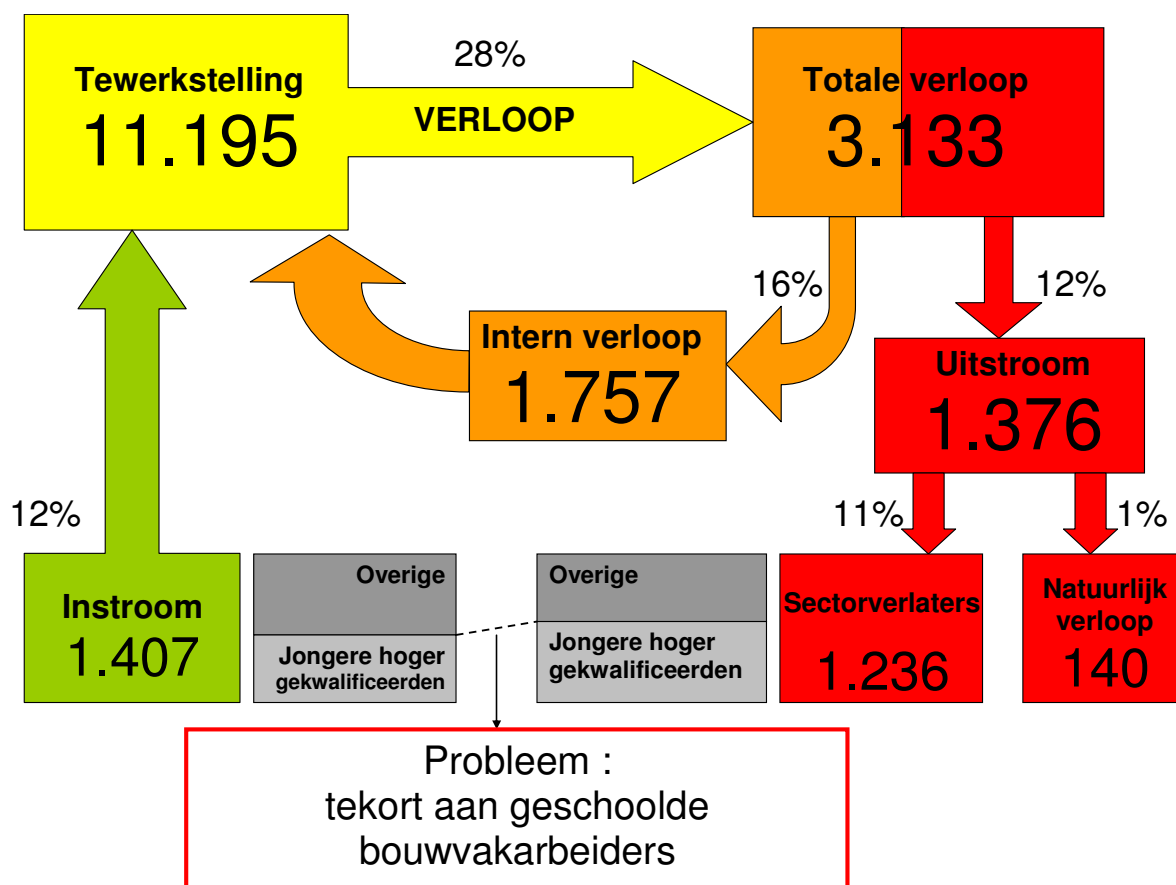
Tabel 20: het verloop in de bouwsector per bedrijfs grootte (cijfers 2005)

Bedrijfs grootte	zwb	awb	uitstroom	instroom
a. <6	47,9%	27,8%	24,3%	15,4%
b. 6-19	80,7%	6,3%	13,0%	16,2%
c. 20-49	60,2%	31,6%	8,2%	12,6%
d. 50-99	82,3%	7,7%	10,1%	13,3%
e. 100-249	88,7%	4,5%	6,8%	10,1%
f. 250-499	87,0%	6,7%	6,2%	6,7%
g. 500+	87,9%	5,2%	6,9%	7,2%
Totaal	72,0%	15,7%	12,3%	12,6%

5. Schema

Het verloop van de arbeiderspopulatie van juni 2004 over de periode van één jaar wordt in onderstaand schema weergegeven.

Figuur 28: schematisch overzicht van het verloop in de bouwsector (cijfers 2005)



Van de, bij benadering, 11.200 in 2004 tewerkgestelde arbeiders zijn er ongeveer 3.100 van werkgever veranderd (28%). Van deze 3.100 zijn er 1.750 binnen de sector van werkgever veranderd. 1.400 arbeiders (12%) hebben de sector verlaten. Hiervan vallen 140 personen onder natuurlijk verloop: zij zijn op (brug)pensioen, langdurig werkonbekwaam of zijn overleden. De resterende 1.250 arbeiders zijn overgestapt naar een andere sector, zijn werkloos of zijn van statuut veranderd (bediende of zelfstandige).

III. Mogelijke instroom en nodige instroom

1. Nationaal

Tabel 21: geschatte uitstroom en potentiële instroom in België per beroep.

Beroep	Geschatte uitstroom		Potentiële instroom							
	# arb	Geschatte uitstroom	Totale potentiële instroom	Voltijds onderwijs	JLW	ABO	Andere deeltijdse instroom	Middenstand	Basisopleiding	IBO
Metselaar	27.472	3.053	3.961	983	143	275	647	404	799	710
Schrijnwerker-Timmerman	18.497	2.016	2.830	1.767	37	46	196	277	239	268
Wegenwerker	13.494	1.473	311	0	25	24	20	5	167	70
Bekister	9.046	1.002	345	78	15	11	6	1	199	35
Chauffeur	8.180	895	0	0	0	0	0	0	0	0
Schilder-decorateur	7.765	851	1.116	215	17	89	46	160	352	237
Bouwplaatsmachinist	7.059	769	224	52	0	1	0	0	141	30
Dakdekker	6.062	672	737	6	19	143	57	194	166	152
Monteur centrale verwarming	5.933	658	861	336	10	103	0	158	147	107
Sanitair installateur	5.396	598	654	285	17	33	0	90	98	131
Stukadoor	4.826	532	666	0	13	45	25	98	259	226
Dakafdichter	4.666	518	63	2	13	0	0	10	35	3
Ijzervlechter	3.968	436	31	0	0	0	0	0	0	31
Tegelzetter	3.565	392	659	0	19	45	43	99	298	155
Interieurbouwer	3.190	348	54	23	6	19	0	0	0	6
Industrieel isolatiewerker	2.654	281	73	0	8	6	0	0	27	32
Natuursteenbewerker	2.346	253	105	9	0	3	0	19	18	56
Bestuurder mobiele kraan/verreiker	2.086	227	6	0	0	0	0	0	5	1
Stellingbouwer	2.085	228	126	0	0	0	0	0	93	33
Industrieel schilder	1.975	217	55	0	0	3	0	0	43	9
Prefab-monteerder	1.891	208	7	0	0	1	0	0	0	6
Dekvloerlegger	1.857	204	18	2	2	2	0	1	0	11
Magazijnier	1.615	177	0	0	0	0	0	0	0	0
Torenkraanbestuurder	1.343	149	34	0	0	0	0	0	26	8
Voeger	1.200	132	70	0	4	3	0	45	0	18
Gevelwerker	1.058	117	65	0	0	14	0	0	0	51
Werktuigkundige (voor de baggervaart)	999	110	0	0	0	0	0	0	0	0
Betonhersteller	990	109	21	0	1	3	0	0	0	17
Glaswerker	948	103	102	0	0	1	0	16	0	85
Boorder	856	92	4	0	0	1	0	0	0	3
Baggerwerker	708	76	20	20	0	0	0	0	0	0
Bronbemaler	656	74	1	0	0	0	0	0	0	1
Heimachinist	389	77	9	0	0	0	0	0	0	9
Totaal	154.774	17.046	13.228	3.778	349	871	1.040	1.577	3.112	2.501

Zoals blijkt uit tabel 21 zullen er naar alle waarschijnlijkheid meer bouwvakarbeiders uitstromen, dus mensen met bouwervaring, dan dat er geschoolde bouwvakkers zullen instromen. De problemen stellen zich scherp voor volgende beroepen (top 10):

1. Wegenwerker
2. Chauffeur
3. Bekister
4. Bouwplaatsmachinist
5. Dakafdichter
6. Ijzervlechter
7. Interieurbouwer
8. Bestuurder mobiele kraan/verreiker
9. Industrieel isolatiewerker
10. Prefab-monteerder

2. Brussel

Tabel 22: geschatte uitstroom en potentiële instroom in Brussel per beroep.

Beroep	Geschatte uitstroom		Potentiële instroom							
	# arb	Geschatte uitstroom	Totale potentiële instroom	Voltijds onderwijs	JLW	ABO	Andere deeltijdse instroom	Middenstand	Basisopleiding	IBO
Metselaar	2.241	275	27	11	2	14	0	0	0	0
Schrijnwerker-Timmerman	944	116	29	21	1	5	0	2	0	0
Schilder-decorateur	877	108	14	8	0	2	0	4	0	0
Bekister	726	89	8	0	2	0	0	0	6	0
Monteur centrale verwarming	652	80	28	12	0	1	0	3	12	0
Wegenwerker	615	76	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanitair installateur	569	70	22	14	1	2	0	2	3	0
Chauffeur	546	67	0	0	0	0	0	0	0	0
Stukadoor	382	47	4	0	0	4	0	0	0	0
Ijzervlechter	340	42	0	0	0	0	0	0	0	0
Bouwplaatsmachinist	302	37	0	0	0	0	0	0	0	0
Dakdekker	284	35	6	0	0	6	0	0	0	0
Tegelzetter	253	31	16	0	1	2	0	1	12	0
Industrieel schilder	231	28	2	0	0	2	0	0	0	0
Stellingbouwer	208	26	0	0	0	0	0	0	0	0
Interieurbouwer	199	24	3	0	0	3	0	0	0	0
Dakafdichter	191	23	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrieel isolatiewerker	178	22	0	0	0	0	0	0	0	0
Prefab-monteerder	139	17	0	0	0	0	0	0	0	0
Dekvloerlegger	131	16	0	0	0	0	0	0	0	0
Baggerwerker	121	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Magazijnier	121	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Werktuigkundige (voor de baggervaart)	119	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Voeger	111	14	0	0	0	0	0	0	0	0
Gevelwerker	110	14	0	0	0	0	0	0	0	0
Torenkraanbestuurder	109	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Natuursteenbewerker	107	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Bestuurder mobiele kraan/verreiker	100	12	0	0	0	0	0	0	0	0
Betonhersteller	81	10	1	0	1	0	0	0	0	0
Glaswerker	81	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Boorder	55	7	0	0	0	0	0	0	0	0
Bronbemaler	53	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Heimachinist	28	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	11.201	1.377	160	66	8	41	0	12	33	0

Zoals blijkt uit tabel 22 zullen er, in Brussel, naar alle waarschijnlijkheid meer bouwvakarbeiders uitstromen, dus mensen met bouwervaring, dan dat er geschoolde bouwvakkers zullen instromen. De problemen stellen zich scherp voor volgende beroepen (top 10):

1. Metselaar
2. Schrijnwerker-timmerman
3. Schilder-decorateur
4. Bekister
5. Monteur centrale verwarming
6. Wegenwerker
7. Sanitair installateur
8. Chauffeur
9. Stukadoor
10. Ijzervlechter
11. Prefab-monteerder





FVB: Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid

Koningsstraat 45

1000 Brussel

Tel. : 02 210 03 33

Fax : 02 210 03 99