

METAALSECTOR, FACTS AND FIGURES

Inhoudsopgave

1. Omvang sectoren in Brabant, in bedrijfsvestigingen en banen	2
– Spreiding van Metalektro bedrijven naar regio (regio-indeling A+O).....	2
– Werkzame personen Metalektro.....	2
– Vestigingen Metaalbewerking.....	2
– Werkzame personen Metaalbewerking	2
2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid	3
– Instroom en uitstroom.....	3
– Verwachte ontwikkelingen	3
3. Vergrijzing en ontgroening	4
– Aandeel ouderen	4
– Metalektro.....	4
– Aandeel ouderen Metaalbewerking (MKB).....	4
– In- en uitstroom ouderen en jongeren, metalektro.....	4
– Instroom en uitstroom ouderen en jongeren, metaalbewerking	5
4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken.	5
5. Regelingen en kosten.....	6
6. Goede voorbeelden	6
– Eer van je werk.....	6
– Nooit te oud om te leren	7
– Voucherproject OOM.....	7

1. Omvang sectoren in Brabant, in bedrijfsvestigingen en banen

Aantal bedrijfsvestigingen in Brabant, 1 januari 2003 (bron: CBS)

Metaal- en elektrotechnische industrie, naar bedrijfstak	Aantal vestigingen in Brabant
Basismetalaalindustrie	65
Metaalproductenindustrie	1745
Machine- en apparatenindustrie	880
Kantoormachine- en computerindustrie	60
Overige elektronische apparatenindustrie	225
Audio-, video- telecommunicatie apparaten industrie	110
Medische en optische apparatenindustrie	400
Auto-, aanhanger- en opleggerindustrie	155
Overige transportmiddelen industrie	140
Totaal	3780

Spreiding van Metalektro bedrijven naar regio (regio-indeling A+O):

- De regio Zuidwest (Zeeland en Westelijk Noord-Brabant) telt 9% van alle metalektro bedrijven in Nederland.
- De regio Zuidoost (oostelijk Noord-Brabant en Limburg) telt 23% van alle metalektro bedrijven. Hiermee heeft deze regio het hoogste aandeel metalektro bedrijven van alle regio's in het land.

Bron: arbeidsmarktmonitor Metalektro2003, p. 18

Werkzame personen Metalektro:

In heel Nederland werken 381.000 personen in de metalektro. Bijna een kwart (24%) van hen werkt in Brabant, met name in de regio (zuid)oost. Het gaat om 92.200 werknemers in de gezamenlijke Brabantse bedrijven in de metaal- en elektrotechnische industrie. Daarmee omvat de metaal- en elektronische industrie 8,9 % van de totale werkgelegenheid in Brabant. (Bron: ETIN/CBS).

Vestigingen Metaalbewerking:

Midden- en Oost-Brabant:

- 1291 vestigingen (= 11% van het totaal aantal OOM-bedrijven in Nederland); 74% heeft minder dan 16 werknemers

West-Brabant/Zeeland:

- 1297 vestigingen (= 11% van het totaal aantal OOM-bedrijven in Nederland); 77% heeft minder dan 16 werknemers

Werkzame personen Metaalbewerking:

- Midden- en Oost-Brabant: 15.963 (= 11% van het totaal aantal OOM-bedrijven in Nederland)
- West-Brabant/Zeeland: 15.181 (= 11% van het totaal aantal OOM-bedrijven in Nederland)

(Bron: Arbeidsmarkt Metaalbewerking 2004, OOM, oktober 2004)

2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid

Instroom en uitstroom

De metaalektro en de metaalbewerking hebben de laatste jaren te maken met krimp: de uitstroom van personeel is hoger dan de instroom van personeel.

In 2002 en 2003 daalde de totale werkgelegenheid in de Metalektrobedrijven landelijk met ruim 14.000 werknemers. (Bron: arbeidsmarktmonitor Metaalektro 2003, ROA, p. VI). Deze ontwikkeling zette zich voort in 2004. In het laatste kwartaal van 2004 bedroeg de personeelsuitstroom 4000, de personeelsinstroom slechts 3000. Vooral in de regio Zuid nam de instroom sterk af, met name in de uitvoerende technische functies. Ook de uitstroom had voor meer dan de helft betrekking op uitvoerend technisch personeel. Met name in die functie/beroepsgroep is dus een afname in de werkgelegenheid te zien. (Bron: Arbeidsmarktmonitor Elektro, Nieuwsbrief laatste kwartaal 2004).

Ook in de metaalbewerking was de uitstroom hoger dan de instroom. In Midden- en Oost-Brabant is tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2004 bijna 13% (ruim 2000 personen) van het personeelsbestand uitgestroomd, in West-Brabant/Zeeland bijna 12% (ongeveer 1800 personen). In Midden- en Oost-Brabant is naar schatting 80% weer vervangen, in Zeeland/West-Brabant naar schatting 95%. (Bron: Arbeidsmarkt Metaalbewerking, OOM, oktober 2004)

Verwachte ontwikkelingen

Bedrijven in de metaalektro verwachten de volgende ontwikkelingen in de komende 5 jaar (in volgorde van aantal malen genoemd):

- Naast technische vakkennis zullen vooral gedragsmatige competenties belangrijker worden.
- Klanten zullen veeleisender worden.
- Toenemende automatisering.
- Er zal sprake zijn van meer verantwoordelijkheden op een lager niveau.
- Technische functies zullen meer allround worden.
- Competentiemanagement zal belangrijker worden.
- Nieuwe productietechniek.
- Technische functies zullen steeds specialistischer worden.

Speerpunten in het HRM-beleid liggen op:

- Het bevorderen van de inzetbaarheid van personeel.
- Het verminderen van verzuim.
- Het bevorderen van coachend leiderschap.
- Het stimuleren van cursusdeelname.

(Bron: Arbeidsmarktmonitor Metaalektro, Nieuwsbrief laatste kwartaal 2004).

Verhoging van het niveau van kennis- en vaardigheden van personeel moet mede in het licht worden gezien van het feit, dat de metaal- en elektrotechnische industrie een relatief groot deel laagopgeleiden telt. (met maximaal vmbo-diploma) In de metaal- en elektronische industrie ligt dit percentage op 35%, tegen landelijk 29%. (Bron: CBS/Enquête Beroepsbevolking 2001 en 2002).

Lagere loonkosten in landen in Centraal- en Oost-Europa vormen voor een aantal metaalektro bedrijven een reden om hun activiteiten naar die landen te verplaatsen. Er zijn echter ook nog steeds voldoende redenen die het voor metaalektro bedrijven aantrekkelijk maken om in Nederland te blijven. Drie van de vier bedrijven geeft aan geen plannen te hebben voor verplaatsing van de productie.

Drie belangrijke factoren om in Nederland te willen blijven, zijn:

- Het (goede) niveau van het technisch personeel.
- De nabijheid van belangrijke afzetmarkten.
- In het verleden gedane investeringen.

3. Vergrijzing en ontgroening

Aandeel ouderen

Van de 92.200 werknemers in de metaal- en elektronische bedrijven in Brabant waren 27.700 (30%) personen in 2000/2002 ouder dan 45 jaar, 8,1% was ouder dan 54 jaar. (Bron: Etin/CBS)

Metalektro

Wat betreft leeftijdsopbouw van werkenden wijkt de Metalektro weinig af van de leeftijdsopbouw van de totale beroepsbevolking. Er is wel sprake van een voortschrijdende vergrijzing van de werkenden. Zo steeg in de periode 200 -2002 in de basismetaal het aantal oudere werknemers met 6%, terwijl het aandeel jongeren 4% daalde.

Persoonskenmerken van werkenden in de Metalektro, naar bedrijfssector, gemiddelde 2001 - 2002, in percentages van totale personeelsbestand						
(bron: Arbeidsmarktmonitor 2003, ROA, p. 20)						
Kenmerk	Basismetaal	Metaal- producten	Machine- industrie	Elektro- techniek	Transport- middelen	Metalektro totaal
Jong 15 – 29 jaar	12	22	21	19	21	20
Middel 30 – 49 jaar	63	58	61	60	58	60
Oud 50 – 64 jaar	25	20	18	21	21	20

Aandeel ouderen Metaalbewerking (MKB)

In de metaalbewerking in Midden- en Oostbrabant was in januari 2004 7,7% van de werknemers ouder dan 54 jaar (landelijk 8,8%) De vergrijzing speelt hier met name in leidinggevende branches.

In de regio West-Brabant/Zeeland was het percentage werknemers ouder dan 54 jaar 9,2%. Ook hier vindt vergrijzing voornamelijk plaats bij leidinggeven of meewerkend leidinggevenden. (Bron: Arbeidsmarkt Metaalbewerking, OOM, oktober 2004)

In- en uitstroom ouderen en jongeren, metalektro

De *instroom* van personeel in de metalektro stagneert voor over de hele linie, maar vooral voor uitvoerende technici en de ondersteunende functies.

Ook instroom van jongeren in de metaal stagneert. Het aandeel van schoolverlaters in de personeelsinstroom is opmerkelijk laag. De meeste nieuwkomers in de Metalektro zijn afkomstig van

een ander bedrijf binnen of buiten de Metalektro. Dit weerspiegelt de voorkeur van de bedrijven om bij vacatures werknemers met ervaring aan te trekken. Deze voorkeur is goed te verklaren: voor schoolverlaters bedraagt de gemiddelde inwerktijd bijna een jaar, terwijl werknemers met werkervaring gemiddeld slechts 4 maanden inwerktijd nodig hebben.

De *uitstroom* was eveneens het hoogst voor werknemers in uitvoerende technische functies. Het grootste deel van het vertrekkende personeel (31%) verliet het bedrijf op onvrijwillige basis: door gedwongen ontslag. Ongeveer een kwart van de werknemers die uitstroomden ging met (vervroegd) pensioen.

De trendmatige stijging van het aandeel van de pensioengangers die al in 2002 gesignaleerd werd, zette zich door in 2003. Naast de vergrijzing in veel Metalektrobedrijven is waarschijnlijk ook de minder rooskleurige economische situatie een oorzaak van de toegenomen uitstroom vanwege pensionering.

Instroom en uitstroom ouderen en jongeren, metaalbewerking

Van de totale uitstroom in Midden- en Oost-Brabant was 17% korter dan 2 jaar in de branche werkzaam geweest, in Zeeland/West-Brabant ligt dat percentage op 22% (landelijk: 19%). Het aandeel 'korte blijvers' is het hoogst in de leeftijdsklasse jonger dan 25 jaar.

In de metaalbewerking wordt als gevolg van de vergrijzing een pensioneringsgolf verwacht. Vanaf 2008 zal de uitstroom via pensioen zowel in Midden- en Oost-Brabant als in West-Brabant/Zeeland bijna verdubbelen in vergelijking met 2004. In 2014 zal 15 tot 16% van de huidige personeelsbezetting in de metaalbewerking met pensioen zijn. Het betreft dan vooral directie/management en meewerkend (technisch) leidinggevenden.

(Bron: Arbeidsmarkt Metaalbewerking, OOM, oktober 2004)

4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken

Onderstaande gegevens hebben alleen betrekking op de metalektro. Gegevens voor de Metaalbewerking rond de vervangingsvraag waren niet voorhanden.

Tussen bedrijven in de Metalektro bestaan grote verschillen in het voor de komende jaren te verwachten personeelsverloop vanwege (pré)-pensionering. In iets meer dan de helft van de Metalektrobedrijven blijft de pensioenuitstroom beperkt tot maximaal 5% van het personeelsbestand. Daarentegen heeft ook 20% van de Metalektrobedrijven te maken met een pensioenuitstroom van 11% of meer. Deze bedrijven zullen de komende jaren veel nieuw personeel moeten aantrekken. (Bron: arbeidsmarktmonitor Metalektro, p. 87).

Ouderen hebben een groot aandeel in dat deel van het personeelsbestand in de metalektro met opleidingen MBO werktuigbouw en mechanische techniek en alleen basisonderwijs. (ROA, p. 84). Het personeelsverloop vanwege pensionering kan betekenen dat de komende jaren belangrijke ervaringskennis verloren gaat. ((Bron: arbeidsmarktmonitor Metalektro, p. xi).

Zes procent van de bedrijven voorziet grote problemen bij vervanging van technisch personeel dat de komende jaren met pensioen zal gaan. Ongeveer één op de vijf bedrijven geeft aan problemen te verwachten, maar dat die wel oplosbaar zijn. Een aantal bedrijven die geen problemen verwachten geeft aan, dat het gaat om vacatures die niet zullen worden opgevuld.

5. Regelingen en kosten

De gegevens in deze paragraaf hebben alleen betrekking op de metaalektro (groot metaal). Over de CAO voor de Metaalbewerking was eind april 2005 nog geen overeenstemming bereikt.

Op 4 april 2005 bereikten partijen in de Metaalektro een principe-overeenkomst voor vernieuwing van de CAO's en de pensioenregelingen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metaalektro. In het principeakkoord zijn de volgende afspraken gemaakt over pensioenen en uitkering:

De pensioenleeftijd is vastgesteld op 65 jaar.

De TOP-SUM-overgangsregeling (de oude VUT-regeling) wordt voor 55-plussers (peildatum 31 december 2004) met een aanpassing voor wat betreft de ingangslleeftijd voortgezet. Voor werknemers die onder de TOP-SUM overgangsregeling vallen, wordt per direct nog de mogelijkheid geboden om eerder uit te treden, maar op zijn vroegst in de maand waarin men 60 jaar is geworden. Dit was 58 jaar. Voor werknemers jonger dan 55 jaar blijft de mogelijkheid bestaan om onder voorwaarden uit te treden op de leeftijd van 62 jaar.

Per 1 januari 2006 wordt het voor werknemers mogelijk om fiscaal vriendelijk te sparen voor verlof binnen het kader van een levensloopregeling. De wet geeft werknemers het recht om individueel jaarlijks maximaal 12% van hun bruto-inkomen te sparen tot een maximum van 210%. De beperking van 12% per jaar geldt niet voor werknemers die op 31 december 2004 tussen de 50 en de 55 jaar oud zijn.

De levensloopregeling kan door de werknemer naar keuze gebruikt worden voor verlof tijdens de loopbaan en/of voorafgaand aan het pensioen. Een van de uitgangspunten hierbij is, dat de werkgever het verzoek tot verlof inwilligt, als de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan 2 jaar direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat.

Verder is in de principe-overeenkomst bepaald dat er een werkgroep komt die gaat bekijken of er (delen van) artikelen in de nieuwe CAO's staan die strijdig zijn met de wet op de Leeftijdscdiscriminatie.

6. Goede voorbeelden

Eer van je Werk

In een special van de Nieuwsbrief Arbeidsmonitor Metaalektro van maart 2005 worden onder de titel "Eer van je Werk" een groot aantal good practices beschreven om de gevolgen van vergrijzing op te vangen, instroom te verhogen, ziekteverzuim en verloop van personeel terug te dringen en flexibeler om te gaan met de eisen die de arbeidsmarkt stelt.

Kernelementen in de verschillende aanpakken zijn:

- oog voor wat er speelt in de onderneming, anticiperen en vooruitzien, bijvoorbeeld door toekomstig verloop van personeel als gevolg van uitkering/pensionering in kaart te brengen en daarop al in een vroeg stadium maatregelen te nemen, bijvoorbeeld door het intern opleiden van personeel
- veranderingsbereidheid bij het management, kiezen voor een integrale aanpak die breed gedragen wordt

- bereidheid om te investeren in HRM-beleid vanuit de overtuiging dat dit uiteindelijk kostenbesparend en rendementsverhogend werkt.

De special is te downloaden via de site www.arbeidsmarktmonitormetalektro.nl

Nooit te oud om te leren

Het Opleidings- en Ontwikkelfonds voor de Metaalbewerking (OOM) organiseert voor aangesloten leden kosteloos workshops met de titel 'Nooit te oud om te leren' rond leeftijdbewust personeelsbeleid. Onderwerpen die aan de orde komen zijn:

- Wat zijn de gevolgen van de vergrijzing voor de onderneming?
- Hoe kunt u zich daarop voorbereiden?
- De fabels en feiten over de oudere werknemer.
- Vraagt de oudere werknemer om een speciale aanpak?
- Hoe houdt u hun kennis in het bedrijf?

Aanmelding kan via de site van OOM, www.OOM.nl

Voucherproject OOM

Een eenjarige proef, waarbij OOM per werknemer via een voucher 350 euro beschikbaar stelt voor het volgen van een opleiding. De bedoeling is om zo werknemers, die normaal gesproken niet pro-actief zijn in het volgen van bij- of nascholing, te motiveren en te stimuleren om daar toch mee aan de slag te gaan.

Meer info op de site van OOM, www.OOM.nl