

# De metaal minder moe?

Steunpunt WAV-SSA en STC's Oost-Vlaanderen (2002), *De metaal minder moe?*, uitg. Steunpunt WAV, Leuven.

**De sectorfoto van de metaalindustrie is een co-publicatie van de Oost-Vlaamse STC's<sup>1</sup> en het Steunpunt WAV. Het rapport bevat twee delen. Het eerste deel, verzorgd door het Steunpunt WAV, geeft een kwantitatief overzicht van de vraag en het aanbod aan arbeidskrachten in de metaalsector. In het tweede deel gaan de Oost-Vlaamse STC's op zoek naar kwalitatieve tendensen in de metaalsector. De webstek [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be) bevat een samenvatting en een uitgebreide tabellenbijlage. Hieronder vindt u alvast enkele bevindingen en conclusies.**

De afbakening van de metaalsector gebeurde aan de hand van de WAV-sectorindeling, dewelke gebaseerd is op de Nace-bel activiteitenomenclatuur. Zoals onderstaand overzicht duidelijk maakt, is de

metaalindustrie zeer uitgebreid en uiteenlopend, met zowel de meer 'traditionele' metaalsectoren (zoals o.a. de metallurgie, s11) als de relatief jonge sector vervaardiging van medische apparatuur (s16).

## Vraag en aanbod

De *vraag naar arbeidskrachten* wordt opgesplitst in twee luiken.

Vooreerst bekijken we *de werkgelegenheid of het aantal ingevulde arbeidsplaatsen* in de metaalsector. Daaruit blijkt dat anno 2000 de metaalsector de grootste industriële werkgever is:

**Tabel 1.**

Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de metaalsector (Vlaams Gewest; 1994-2000)

| WAV-sector                                 | 1994<br>(n) | 2000<br>(n) | '94/'00<br>(%) |
|--|-------------|-------------|----------------|
| s11 Metallurgie                            | 24 210      | 22 094      | - 8,7          |
| s12 Vervaardiging van metaalproducten      | 36 022      | 40 546      | +12,6          |
| s13 Vervaardiging van machines             | 25 118      | 26 203      | +4,3           |
| s14 Vervaardiging van elektrische machines | 15 308      | 16 188      | +5,7           |
| s15 Vervaardiging van kantoormachines      | 17 419      | 17 299      | -0,7           |
| s16 Vervaardiging van medische apparatuur  | 3 939       | 4 158       | +5,6           |
| s17 Vervaardiging van transportmiddelen    | 53 630      | 54 289      | +1,2           |
| s11-s17 Metaal                             | 175 646     | 180 777     | +2,9           |
| S Secundaire sector                        | 595 116     | 574 928     | -3,4           |
| Totaal alle sectoren                       | 1 769 551   | 1 938 824   | +9,6           |

**Bron:** RSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

ruim 9% van de loontrekkende jobs in Vlaanderen situeert zich in de metaal. Een groot deel van deze jobs bevindt zich in grote ondernemingen: bijna 50% van alle loontrekkende jobs worden gepresteerd in bedrijven met meer dan 500 arbeidspplaatsen. Vooral in de grote sectoren metallurgie (s11) en vervaardiging van transportmiddelen (s17), maar ook in de sector vervaardiging van kantoor-machines (s15), bevindt het merendeel van de jobs zich in grote ondernemingen. Enkel in de sectoren vervaardiging van metaalproducten (s12) en vervaardiging van medische en andere apparatuur (s16) zien we een omgekeerd patroon: de loontrekkende werkgelegenheid is er het grootst in bedrijven met minder dan 50 arbeidspplaatsen.

Tabel 1 toont dat globaal genomen de *werkgelegenheid* in de metaal de voorbije jaren toenam. De loontrekkende werkgelegenheid kende op zes jaar tijd (1994-2000) een uitbreiding met ruim 5 100 jobs (+2,9%). Hiermee scoort de metaalindustrie relatief goed in vergelijking met de hele secundaire sector, die over dezelfde periode een jobverlies van 3,4% optekende. Achter dit gemiddelde groeicijfer gaan evenwel *tegengestelde evoluties* schuil. De vervaardiging van metaalproducten (s12) kende de sterkste toename tussen 1994 en 2000, maar ook de sectoren vervaardiging van machines (s13), vervaardiging van elektrische machines (s14) en vervaardiging van medische apparatuur (s16) realiseerden een jobtoename. Niet elke metaalsector kon echter profiteren van de globaal gunstige evolutie tussen 1994 en 2000: met name de metallurgie (s11) had te kampen met een werkgelegenheidsdaling, het aantal jobs in de vervaardiging van kantoor-machines (s15) stagneerde en een aantal bedrijven in de transportmiddelenindustrie (s17) werd geconfronteerd met specifieke problemen.

Een tweede luik van de *vraag naar arbeidskrachten* heeft betrekking op *de nog niet ingevulde jobs*, geoperationaliseerd als *het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures* in de sector. Het aantal openstaande VDAB-vacatures in de metaal is tussen 1996 en 2000 meer dan verdubbeld (+139%), de stijging is zelfs groter dan in de hele secundaire sector (+129%), maar minder groot dan gemiddeld in Vlaanderen (+189%).

Het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures steeg echter niet elk jaar even sterk. Tussen

1998 en 1999 nam het aantal vacatures maar moeizaam toe als gevolg van een daling in enkele sectoren (vervaardiging van machines, s13 en van transportmiddelen, s17). Door een toename van het aantal vacatures in 2000 in deze sectoren, werd de daling van 1999 tenietgedaan.

De schommeling van het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures in de sector vervaardiging van transportmiddelen (s17) kan in verband worden gebracht met de *conjunctuur- en cyclusgebonden schommelingen in de auto-industrie*. Als een model op het einde van zijn levenscyclus is, zijn er minder arbeidskrachten nodig en daalt het aantal vacatures. Als er daarentegen nieuwe modellen worden geassembleerd in Vlaanderen, betekent dit dat er nieuwe arbeidskrachten moeten worden aangeworven en dat het aantal vacatures opnieuw zal stijgen. Dezelfde schommeling komt ook naar voor in de evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid. In het sectorrapport wordt besproken hoe de automobieliindustrie, na het minder goede jaar 1999, een heropleving kent in 2000 als gevolg van de productie van nieuwe modellen.

Naast de evolutie van het aantal openstaande VDAB-vacatures wordt ook gekeken naar de *kenmerken van die vacatures*. Daaruit blijkt dat het gevraagde onderwijsniveau relatief hoog ligt in de metaalsectoren: slechts voor 45% van de vacatures kunnen laaggeschoolden zich kandidaat stellen. Dit is minder dan in de globale secundaire sector (57%). De eisen inzake werkervaring sluiten nauw aan bij de globale secundaire sector: zo'n 60% van de vacatures staat open voor personen met minder dan een half jaar werkervaring. Wat betreft de vacaturekenmerken die te maken hebben met arbeidsorganisatie blijkt ten eerste dat, net zoals in de gehele secundaire sector, de meeste vacatures betrekking hebben op een job met vast contract. Ten tweede zien we dat er relatief weinig deeltijdse en veel jobs met een 2-ploegensysteem worden aangeboden.

Wat betreft het *aanbod van arbeidskrachten*, wordt gekeken naar de *kenmerken van de werknemers en de jobs*. Daaruit kunnen we afleiden dat deeltijdarbeid in de metaal minder voorkomt dan in de secundaire sector en vooral in vergelijking met het gemiddelde van alle sectoren. Ook zijn vrouwelijke werknemers in de metaalsector onder-

vertegenwoordigd. Enkel in de drie kleinste metaalsectoren: zijnde de vervaardiging van elektrische machines (s14), van kantoorapparatuur (s15) en van medische en andere apparatuur (s16), is er een groter aandeel deeltijdarbeid aanwezig en zijn er meer vrouwen werkzaam dan gemiddeld in de secundaire sector. De leeftjidsverdeling in de metaal is min of meer een afspiegeling van het Vlaamse gemiddelde: meer dan drie vierden van de werknemers in de metaal zijn tussen 25 en 49 jaar oud. In de metaal zijn oudere werknemers wel licht ondervertegenwoordigd t.o.v. de secundaire sector (11,4% t.o.v. 15%). Ten slotte maakt de metaalindustrie in de meeste gevallen gebruik van vaste contracten (94,1%). Enkel de vervaardiging van kantoorapparatuur (s15) en in mindere mate de transportmiddelenindustrie (s17) maken iets minder gebruik van vaste contracten (90,6% en 92,5%).

Als we *vraag en aanbod* met elkaar confronteren, blijkt dat de metaalindustrie, net zoals andere sectoren, de laatste jaren te kampen heeft met het ontstaan van knelpuntberoepen. Veel van de 'klassieke' knelpunten, zoals technici, ingenieurs, infor-

matici en administratief bedienden situeren zich ook in de metaalsector. Maar daarnaast zijn er ook knelpuntberoepen specifiek voor de metaal zoals lassers, plaatwerkers en elektriciens terug te vinden.

## Het kwalitatief luik

In dit deel analyseren de Oost-Vlaamse STC's enkele kwalitatieve tendensen in de metaalsector. Hiervoor werden de personeelsverantwoordelijken van 86 bedrijven uit Oost-Vlaanderen bevestigd, samen goed voor 10 300 arbeiders. Er werd gepeild naar de persoonskenmerken van de arbeiders (bedienden werden buiten beschouwing gelaten), instroomgegevens (o.a. selectiecriteria, aanwervingsproblemen, strategieën als reactie op een krappe arbeidsmarkt en personeelsbinding), opleidingsgegevens (interne en externe), informatie over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en uitstroomgegevens. We zetten enkele belangrijke bevindingen en conclusies over selectiecriteria en strategieën als reactie op een krappe arbeidsmarkt op

**Tabel 2.**

Rangorde van selectiecriteria voor de bevestigde Oost-Vlaamse metaalbedrijven

| Criterion                          | Belangrijk | Neutraal | Niet belangrijk |
|------------------------------------|------------|----------|-----------------|
| Motivatie                          | 84         | 1        | 1               |
| Werkdiscipline                     | 83         | 2        | 1               |
| Bereid en/of in staat bij te leren | 80         | 5        | 1               |
| Zelfstandig kunnen werken          | 78         | 7        | 1               |
| Bereid tot flexibiliteit           | 75         | 8        | 3               |
| Inpasbaar bedrijfscultuur          | 69         | 13       | 4               |
| Werkervaring                       | 48         | 25       | 13              |
| Sociale vaardigheid                | 46         | 27       | 13              |
| Goede eerste indruk                | 48         | 23       | 15              |
| Presentatie/voorkomen              | 36         | 38       | 12              |
| Geslacht                           | 28         | 30       | 28              |
| Diploma                            | 21         | 43       | 22              |
| Werkloosheidsduur                  | 32         | 22       | 32              |
| Leeftijd                           | 12         | 39       | 35              |
| Talenkennis                        | 13         | 32       | 41              |
| Etniciteit                         | 10         | 38       | 38              |

**Bron:** Enquêteresultaat van de sectorfoto metaal Oost-Vlaanderen

een rijtje. Voor een uitgebreidere analyse verwijzen we uiteraard naar de sectorfoto zelf.

### *Selectiecriteria*

In dit onderdeel werd aan de personeelsverantwoordelijken een lijst met 16 selectiecriteria voorgelegd. Per criterium kon men op een schaal het belang aanduiden voor het bedrijf. Daaruit blijkt dat de bevroegde Oost-Vlaamse metaalbedrijven vooral belang hechten aan *motivatie*. *Werkdiscipline*, de bereidheid en/of in staat zijn *bij te leren* en daarbij de nodige *zelfstandigheid* aan de dag kunnen leggen, staan eveneens hoog genoteerd en maken voor veel personeelsverantwoordelijken de peilers uit van een gezonde arbeidsattitude. *Werkervaring* neemt de zevende plaats in op de lijst van selectiecriteria en heeft duidelijk voorrang op het behaalde *diploma*, dat pas op een twaalfde plaats staat. Het relatief geringe belang dat in de metaalsector aan het diploma als selectiecriteria wordt gegeven, moet wel worden gerelativeerd. Ten eerste omdat de bevraging enkel betrekking had op arbeiders en ten tweede omdat de personeelsverantwoordelijken tijdens de interviews vaak te kennen gaven dat volgens hen de selectiecriteria werkdiscipline en de bereidheid en capaciteit tot bijleren vaak afwezig zijn bij laaggeschoolden.

### *Strategieën als reactie op een krappe arbeidsmarkt*

Uit de bevraging blijkt dat de personeelsverantwoordelijken een krapte op de arbeidsmarkt ervaren. Daarom werd gepeild naar de strategieën die de metaalbedrijven hanteren als reactie op een

krappe arbeidsmarkt. Daaruit blijkt dat men in de eerste plaats het *opleiden* van eigen personeelsleden *op de werkvloer* als strategie naar voren schuift. Hieraan wordt beduidend meer aandacht besteed dan aan het opleiden van werknemers in opleidingsinstellingen buiten de werkvloer. Daarnaast blijkt dat de bevroegde Oost-Vlaamse metaalbedrijven openstaande vacatures trachten te vermijden door het eigen personeel aan de onderneming te binden.

Het gebruikmaken van *interimarbeid* is een andere veel gehanteerde oplossingsstrategie ten aanzien van krapte op de arbeidsmarkt, maar ook andere motieven spelen een rol. Uit de interviews blijkt namelijk dat veel bedrijven uitzendkantoren gebruiken als rekruteringskanalen en dat een periode van interim-arbeid vaak wordt aanzien als een soort van proefperiode. Een belangrijk voordeel is dat de rekrutering en selectie, evenals de hiermee gepaard gaande administratie, buiten het bedrijf worden gelegd.

*Seppe Van Gils*  
*Steunpunt WAV*

### **Noot**

1. STC Gent-Eeklo, STC Aalst-Oudenaarde en STC St.-Niklaas-Dendermonde. De sectorfoto is opgevolgd in een stuurgroep waarin vertegenwoordigers zetelen van de vakbonden (ACV en ABVV), TOFAM (Tewerstellings- en Opleidingsfonds Arbeiders Metaal) en de werkgeversorganisatie Agoria.