

20 000 Belgen aan het werk op de luchthaven van Zaventem

Peeters, A., Van Hoed, M., & Van Pelt, A. 2008. *Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem*, IDEA Consult.

Om beter te kunnen inspelen op het huidige en toekomstige jobaanbod dat de luchthaven met zich meebrengt, ontwikkelde IDEA Consult op vraag van Vlaams minister van Werk een prospectief arbeidsmarktinstrument voor luchthavenregio van Zaventem. Enerzijds meet dit ontwikkelde instrument de huidige tewerkstellingsimpact van de luchthaven, anderzijds genereert het ook tewerkstellingsprognoses voor de nabije toekomst. Het instrument kan niet alleen gebruikt worden voor een inschatting van het aantal jobs, maar ook voor het soort jobs dat direct en indirect gecreëerd wordt door de luchthaven.

ling in de betrokken activiteit, wat aangeeft dat heel wat activiteiten op de luchthaven sterk geconcentreerd zitten bij enkele bedrijven. De tien grootste werkgevers tellen samen bijna 12 000 werknemers of 59% van de totale tewerkstelling op het luchthavengebied.

Ruim 50 000 extra jobs buiten de luchthaven

Als we de omvang van de directe tewerkstelling vergelijken met de indirecte, afgeleide en katalytische effecten komen we tot de bevinding dat er voor elke job op de luchthaven van Zaventem 2,5 jobs tot stand komen buiten de luchthaven. In 2006 genereerde de luchthaven van Zaventem indirect 24 814 jobs bij de toeleverende bedrijven. Het grootste aantal indirecte jobs wordt gecreëerd vanuit de vervoersondersteunende activiteiten, de luchtvaart en de vervaardiging van overige transportmiddelen. Daarnaast genereert de luchthaven ook nog afgeleide en katalytische effecten. De afgeleide effecten geven de bijkomende tewerkstelling weer die gecreëerd wordt door het besteden van de inkomens die door de directe en indirecte tewerkstelling verkregen wordt. Op basis van een voorzichtige schatting bekomen we 11 921 afgeleide jobs voor het jaar 2006. Het katalytische tewerkstellingseffect van de luchthaven van Zaventem bedraagt 14 700 jobs voor het jaar 2006. Dit toont aan dat een luchthaven een belangrijke meerwaarde vormt voor het aantrekken van nieuwe

Een luchthavenjob voor 20 000 werknemers

In 2006 stelden de bedrijven gevestigd in het luchthavengebied samen 20 222 werknemers tewerk. Het gaat hier om de werkgelegenheid die direct verband houdt met de verschillende activiteiten op de luchthaven. Dit aantal is sinds 2001 (na het faillissement van Sabena) relatief constant gebleven. De meeste directe jobs worden gecreëerd door vrachtverkeer, luchtvaartmaatschappijen en afhandeling (van passagiers en vracht) (zie figuur 1). Deze drie activiteiten nemen samen 57% van de directe tewerkstelling voor hun rekening. Opmerkelijk echter, is dat ook heel wat directe tewerkstelling gecreëerd wordt binnen niet-luchtvaartgerelateerde sectoren van de Belgische economie (bijvoorbeeld zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur). In totaal zijn er 262 on-airport bedrijven in Zaventem. In een aantal activiteiten is slechts één bedrijf werkzaam of zijn de twee of drie grootste werkgevers verantwoordelijk voor zo goed als alle tewerkstel-

economische ontwikkelingen (bijvoorbeeld vestigingsfactoren, toerisme), wat resulteert in extra jobcreatie.

Toekomstperspectief

De prognoses van de toekomstige tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem werden afgeleid van de verwachte ontwikkelingen in de economische activiteit. Dit laatste is uitgebreid aan bod gekomen in een recent onderzoek rond het ontwikkelen van een langetermijnvisie voor de luchthaven van Zaventem.¹ In dit onderzoek werd een aantal scenario's voor de ontwikkeling van de luchthaven van Zaventem met horizon 2025 gebouwd. Twee specifieke scenario's (status quo en groeiscenario) werden weerhouden omdat zij het dichtst aanleunen bij het 'ontwikkelingsperspectief 2025', dat in navolging van de studie in 2005 werd opgemaakt. Dit laatste gaat uit van een groei van de luchthaven, vergelijkbaar met de marktgroei binnen de FLAP-zone² (gemiddeld 4% per jaar). In beide scenario's wordt de express operatie van DHL in 2008 afgebouwd naar een Benelux hub en wordt rekening gehouden met het Airport Village project.³

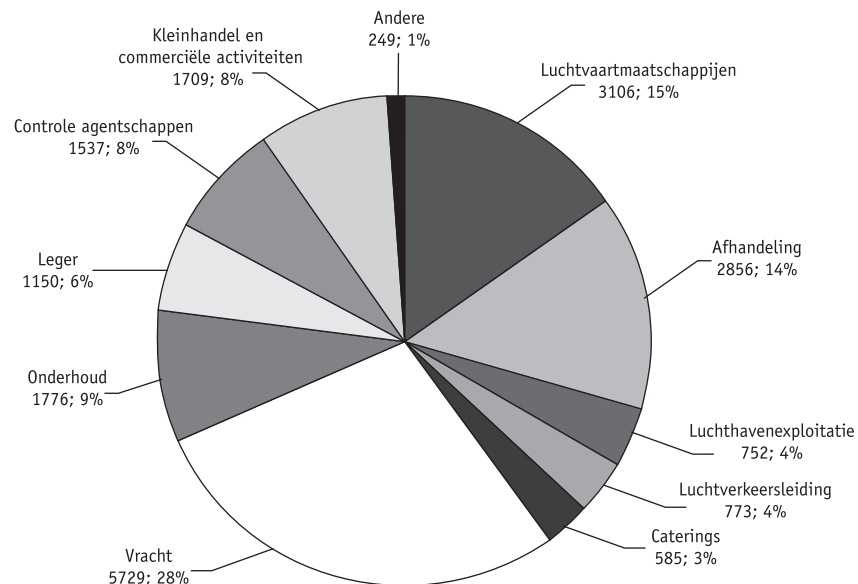
Afhankelijk van de verwachte evoluties in het passagiers- en vrachtverkeer zal het aantal directe jobs toenemen van 20 222 in 2006 naar 31 000 à 41 000 in 2025. De totale tewerkstellingsimpact op de Belgische economie zal toenemen van ruim 71 000 jobs op dit ogenblik (20 222 directe en 51 435 indirecte, afgeleide en katalytische) naar 110 000 à 147 000 jobs in 2025.

Groot tekort aan geschikte arbeidskrachten

Bovenstaande groeiprognozes impliceren een grote uitdaging op het werkgelegenheidssterrein. Het vinden van geschikte arbeidskrachten is op dit ogenblik immers al een groot probleem. Volgens de luchthavenuitbater heeft de luchthaven van Zaventem het hele jaar door een 500-tal vacatures. Het invullen van die jobs duurt steeds langer en wordt almaar moeilijker. Vele luchthavenbedrijven klagen over een te beperkt arbeidsaanbod dat voldoet aan de jobvereisten. Enkele voorbeelden van moeilijk invulbare functies zijn arbeider/bediende in operationele vrachtdiensten (bijvoorbeeld sorteerder, lader/losser), call center agent, manifestbediende, pi-

Figuur 1.

Verdeling van de directe tewerkstelling over de luchthavenactiviteiten (2006)



Bron: IDEA Consult op basis van BAC-enquête 2006

loot, (vliegtuig)schoonmaakpersoneel, techniker, veiligheidsagent en verkoper.

Knelpunten bij instroom

Werken op een luchthaven trekt heel wat potentiële werknemers aan. Vooral de internationale omgeving, de bedrijvigheid en het specifieke luchtvaartkarakter van het werk op de luchthaven, zorgen voor een bijzondere aantrekkingskracht. Verschillende jobs op de luchthaven vereisen ook geen specifieke vooropleiding. Er zijn veel tewerkstellingsmogelijkheden voor relatief laaggeschoolden en dit zowel bij passagiersgerelateerde als cargo-gerelateerde bedrijven. Minstens 5 579 werknemers (29%) op de luchthaven oefenen een job uit waarvoor geen specifiek opleidingsniveau vereist is. Voor twee op de drie jobs (13 362) is de basisvereiste hoger secundair onderwijs of lager (zie figuur 2).

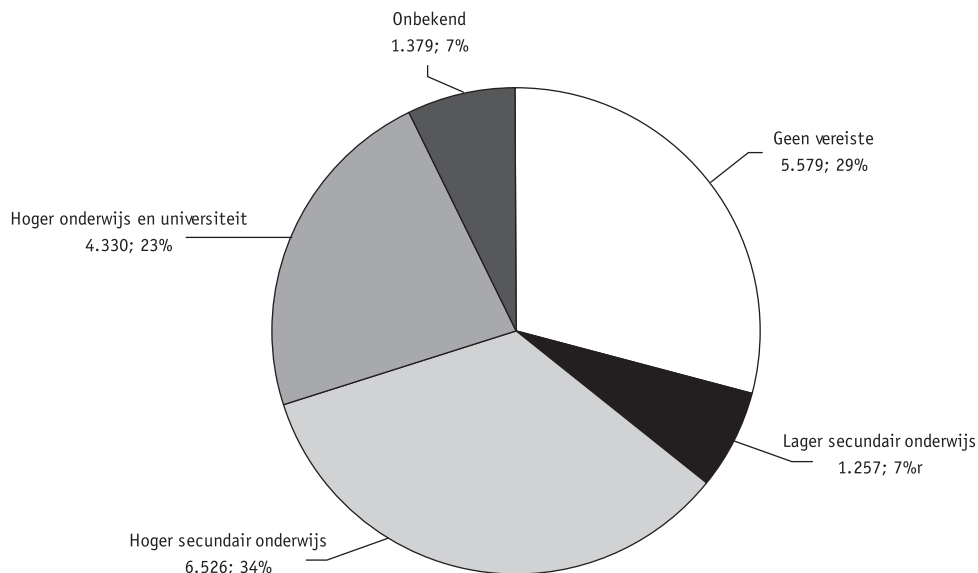
Opmerkelijk zijn ook de vele doorstroommogelijkheden die het ook voor lagergeschoolden mogelijk maken om via ervaring hogerop te klimmen (bij-

voorbeeld van techniker naar gecertificeerde techniker voor bepaalde vliegtuigtypes of naar teamleader). Bij technische functies (bijvoorbeeld luchtverkeersleider, piloot, mechaniker, ...) zijn er opleidings- en doorstroommogelijkheden omwille van behalen van specifieke licenties voor bepaalde vliegtuigtypes, machines, enzovoort. Hetzelfde geldt voor beroepen zoals chauffeur, magazijnier en lader/losser. Door de complexiteit van het materieel is permanente bijscholing en upgradering mogelijk. Bij beroepen zoals veiligheidsagent, check-in bediende of cabine crew is eveneens doorstroom mogelijk, bijvoorbeeld naar een job met meer verantwoordelijkheid.

Ondanks deze aantrekkelijke kenmerken, impliceren de aard van de werkzaamheden en de omgeving echter voor vele beroepen op de luchthaven meertaligheid, in combinatie met ploegen- en weekendwerk. Deze elementen spelen ongetwijfeld een negatieve rol in het aantrekken van voldoende geschikte kandidaten. Er zijn drie belangrijke knelpunten die instroom bemoeilijken, met name de vereiste talenkennis, de vereiste flexibiliteit en de mobiliteitsproblematiek.

Figuur 2.

Verdeling van de directe tewerkstelling in 2006 naar opleidingsniveau (exclusief leger)



Bron: IDEA Consult (eigen bewerkingen)

Vereiste talenkennis

De gevraagde talenkennis vormt een eerste knelpunt. Voor vele luchthavenjobs liggen de taalvereisten immers hoger dan voor gelijkaardige jobs uitgeoefend buiten de luchthaven. Voor minstens 5 400 jobs is meertaligheid vereist en voor ruim 4 300 jobs moet de werknemer drietalig zijn. De vraag naar meertaligheid leidt tot een kwantitatief tekort aan kandidaat-werknemers voor klantgerichte beroepen zoals verkoper/verkoopster of horecapersoneel. In deze beroepen is een uitgebreide talenkennis onontbeerlijk, maar vraagt men tegelijk – in de meeste gevallen – enkel een diploma secundair onderwijs. Die combinatie vereist dat relatief lager geschoolde kandidaten toch over de nodige competenties moeten beschikken om talen te spreken en eventueel verder aan te leren. Het vinden van deze profielen is zeker niet evident.

Daarnaast zijn er op de luchthaven heel wat jobs waarvoor kennis van één taal voldoende is (8 370 jobs), maar in zes op de tien van de gevallen moet dit specifiek Nederlands zijn omwille van wettelijke verplichtingen (bijvoorbeeld voor douane en politie) of de bedrijfscultuur. De vraag naar Nederlandstaligen zorgt ervoor dat voor bepaalde beroepen het arbeidsaanbod beperkt blijft, terwijl niet-Nederlandstaligen het tekort (gedeeltelijk) zouden kunnen invullen. Lager geschoolden uit de onmiddellijke omgeving van de luchthaven of uit Brussel vallen op dit ogenblik vaak af als potentiële werknemer, omdat zij in vele gevallen Frans als moedertaal hebben en onvoldoende andere talen beheersen.

Een oplossing ter verbetering van de talenkennis wordt in bepaalde bedrijven meer en meer gezocht in taalcursussen op de werkvloer (bijvoorbeeld in samenwerking met VDAB), maar dit is niet altijd een oplossing aangezien de taalvereiste een cruciale toelatingsvoorwaarde blijft bij heel wat sollicitaties. Het investeren in betere talenkennis van de werkzoekenden is een piste die door vele luchthavenbedrijven gesuggereerd wordt.

Vereiste flexibiliteit

Een tweede oorzaak van knelpunten bij het invullen van openstaande vacatures op de luchthaven

heeft betrekking op het werkregime en de arbeidstijden. Door het grote aandeel ploegenwerk, nachtwerk en werk rond de pieken 's ochtends en 's avonds, zijn de bedrijven op de luchthaven genoodzaakt voldoende flexibiliteit van hun werknemers te vragen. In beperkte mate wordt gewerkt met flexibele ploegen en split shifts.

Uit dit onderzoek blijkt dat meer dan 65% van de werknemers op de luchthaven in ploegen werkt. Opmerkelijk is dat een minderheid exclusief overdag werkt (ongeveer 21%). Nachtwerk komt op de luchthaven voor bij uiteenlopende beroepen, waaronder ook beroepen die buiten de luchthaven tijdens kantooruren uitgeoefend worden. Voorbeelden hiervan zijn ingenieurs, administratieve jobs (bijvoorbeeld manifestbediende), ondersteunende of managementfuncties (bijvoorbeeld personeelsverantwoordelijke in een bedrijf dat vooral 's nachts actief is). Jobs die op de luchthaven wel overdag uitgeoefend worden (bijvoorbeeld verkoper/verkoopster) vereisen in vele gevallen dan weer vroege en/of late werkuren. Deze flexibiliteitsvereisten maken het voor de luchthavenbedrijven moeilijker om kandidaat-werknemers aan te trekken.

Meer dan een op de vier werknemers op de luchthaven is daarenboven verplicht deeltijds te werken, omdat er geen continue bedrijfsactiviteit is. Het gaat hier voornamelijk om vlucht-gerelateerde en operationele beroepen zoals check-in bediende, veiligheidsagent, lader/losser, bagagist en vliegtuigschoonmaker. Het overgrote deel van deze beroepen situeert zich in de activiteiten van de afhandeling en de vracht. Voor heel wat personen (vooral gezinshoofden) genereert een deeltijdse job van bijvoorbeeld twintig uur per week echter onvoldoende inkomen, wat oorzaak is van een groot vrijwillig verloop in heel wat deeltijdse jobs. Deze flexibiliteit vraagt over het algemeen ook veel organisatie bij de werknemer onder andere met betrekking tot de beschikbaarheid van een wagen, het regelen van het huishouden en privéleven.

Bepaalde profielen zien een deeltijdse nachtjob wel zitten, aangezien dit meer opbrengt dan een deeltijdse job overdag. Bij DHL bijvoorbeeld werken heel wat vrouwelijke arbeiders in de nachtshift (van middernacht tot 4u 's morgens). Zij kunnen dezelfde wagen gebruiken die hun echtgenoot

overdag nodig heeft voor zijn job zodat er maar één gezinswagen vereist is, ze zien het deeltijds werken als een aanvullende verdiensite in plaats van als hoofdkomen van het gezin en hebben minder recuperatietijd nodig overdag dan bij een voltijdse job, zodat ze overdag nog de tijd hebben om het huishouden te organiseren.

Vereiste mobiliteit

Het derde probleem hangt samen met de gevraagde flexibiliteit. Het gaat om een mobiliteitsprobleem in verschillende facetten.

De piekmomenten in de luchtvaartactiviteiten 's ochtends, 's avonds en 's nachts impliceren voor de meerderheid van de werknemers ploegenwerk. Werknemers die vóór 6 uur moeten beginnen werken, na 23 uur stoppen met werken en/of 's nachts werken hebben geen mogelijkheden om met het openbaar vervoer op hun werkplaats of terug thuis te geraken.

Het gevolg is dat werknemers ofwel woonachtig moeten zijn in de nabije omgeving van de luchthaven ofwel over een eigen wagen dienen te beschikken. Uit de interviews blijkt dat voor een groot aantal jobs een eigen wagen een belangrijk selectiecriteria is bij rekrutering, ondanks het feit dat de functie op zich niet veronderstelt dat men werkverplaatsingen uitvoert. Het ligt ten opzichte van andere werknemers immers moeilijk om rekening te houden met de beperkingen van bijvoorbeeld het openbaar vervoer bij het verdelen van de shifts. Iedereen moet in elke shift inzetbaar zijn, dus is een eigen wagen onontbeerlijk. Dit probleem stelt zich het scherpst in de beroepen waar flexibele shifts aangewend worden. Zeker in de categorie van lager geschoolden (wat meestal samenhangt met relatief laag betaalde jobs) is het bezit van een eigen wagen geen evidentie.

Naast de bereikbaarheid van de luchthaven met het openbaar vervoer, is echter ook de bereikbaarheid met de wagen voor het personeel een aandachtspunt. De parkingmogelijkheden bij de luchthaven zijn beperkt en de (betalende) personeelsparking is voor vele werknemers relatief ver van het werk gelegen en impliceert een extra busrit. Vooral voor de vele deeltijdse jobs op de luchthaven is dit een

cruciaal punt. Een werknemer stelt zich namelijk al snel de vraag of het de moeite loont om twee uur per dag onderweg te zijn voor een job van vier uur per dag/nacht.

Hierbij komt ook de observatie dat er in de onmiddellijke omgeving van de luchthaven niet genoeg arbeidsaanbod meer te vinden is en mensen van verderaf aangetrokken moeten worden, zodat dit probleem nog lijkt te vergroten naar de toekomst toe.

Er wordt door de luchthavenbedrijven en de aangewezen platformen actief gezocht naar oplossingen rond de mobiliteitsvraagstukken. Zo wordt er nagegaan met de betrokken instanties of het openbaar vervoer beter kan afgestemd worden op de vraag van de luchthaven. Op dit ogenblik heeft de Vlaamse regering reeds diverse initiatieven ondernomen om de bereikbaarheid van de luchthaven met het openbaar vervoer (bussen en treinen) te verbeteren. Heel wat werkgevers geven echter aan dat het belangrijkste probleem niet het aantal bussen of treinen is, maar wel de uurregeling en de uren waarop gereden wordt. Vooral op vroege en late uren blijkt er nog onvoldoende aanbod te zijn.

Uitdagingen

Tot besluit herhalen we dat dit onderzoek een sterke toename voorspelt van het aantal arbeidskrachten dat direct tewerkgesteld zal zijn op de luchthaven van Zaventem. Er zijn bijgevolg ook een aantal uitdagingen geïdentificeerd om aan deze grootschalige arbeidsbehoefte te kunnen voldoen. Deze zijn onder andere de uitbreiding van de rekruteringsregio; het nemen van initiatieven voor het activeren van werklozen/inactieven; het bewerkstelligen van een goede afstemming met het reguliere onderwijs (bijvoorbeeld inhoud van het onderwijsaanbod, toeleiding van afgestudeerden); het aanpassen van het opleidingsaanbod; de aanpak van mobiliteitsproblemen.

Anneleen Peeters
IDEA Consult

Noten

1. Strategische visie op het luchthavenbeleid (2005), studie in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, uitgevoerd door IDEA Consult, Stratagem, Advanced Decision Systems, Transport & Mobility Leuven en Belconsulting.
2. FLAP: Frankfurt, Londen, Amsterdam, Parijs.
3. Het Airport Village project betreft de bouw en uitbating van een nieuw kantorenpark vlakbij het luchthavengebouw. Naast kantoren komen er ook vergaderzalen, congres- en tentoonstellingsaccomodatie, winkels en hotels.

