

# Sectorspecifieke arbeidsmarktspanningen bij aantrekkende omzet

Bedrijven in de metaalsector hebben de stevige innovatie-ambities van vóór de crisis hervonden. Uit analyse van arbeidsmarktontwikkelingen binnen de sector blijkt dat daarmee het spanningsveld tussen de vraag naar technici en hun aanbod ook weer nadrukkelijk in beeld komt. Dit wijst op het blijvende belang van scherpste – bij zowel de individuele bedrijven die deze technici nodig hebben als andere actoren - in de brede maatschappelijke discussie over tekorten in de techniek.

**RUUD GERARDS**  
Onderzoeker aan  
de Universiteit  
Maastricht

In de metaalsector, die in veel opzichten overeenkomsten vertoont met andere technische en industriële sectoren, is sinds 2013 de omzet weer gestegen en hebben de bedrijven gemiddeld positieve werkgelegenheidsverwachtingen (kader 1). De bedrijven hebben daarnaast stevige innovatie-ambities. Uit de Arbeidsmarktmonitor Metaal (Gerards *et al.*, 2014) blijkt dat steeds meer bedrijven verwacht in de komende vijf jaar meer nieuwe producten en diensten te ontwikkelen. Ook verwachten ze hun productieprocessen verder te vernieuwen. Daarmee zijn de verwachtingen (vooral voor productinnovatie) nog niet terug op het niveau van voor de crisis, maar tekenend voor de huidige kentering is wel dat verwachtingen voor alle typen innovatie in de lift zitten. Naast de innovatie-ambities is ook een toename van de externe samenwerking met diverse partijen, zoals metaalsectorbedrijven die verwachten, een aanwijzing voor hernieuwd economisch vertrouwen. Zo is het percentage bedrijven dat in de komende vijf jaar met hogeschole of universiteiten denkt te gaan samenwerken, gestegen van dertig procent in 2013 naar vijftig procent in de komende vijf jaar. Bovendien wordt er meer samenwerking verwacht met andere onderwijsinstellingen en met andere bedrijven, zowel binnen de keten en met klanten als binnen de sector (Gerards *et al.*, 2014).

Als de metaalsectorbedrijven hun ambities met betrekking tot innovatie en externe samenwerking willen waarmaken en bovendien een succesvolle omslag naar een periode van groei willen maken, dan dienen ze te beschikken over voldoende goed gekwalificeerde medewerkers. Dit vereist ofwel dat de bedrijven deze medewerkers al in huis moeten hebben, ofwel dat ze in staat moeten zijn deze aan te trekken of op te leiden. Dat dit geen vanzelfsprekendheid is, toont een terugblik op het recente verleden, toen op het laatste economische hoogtepunt van voor de crisis, in 2007 en 2008, bijna de helft van de metaalsectorbedrijven erg veel problemen had bij het aantrekken van geschikte technici (Gerards *et al.*, 2013). De maatschappelijke discussie over de tekorten aan technici die in de jaren daarna liep, mondde in 2013 uit in het Techniekpact, dat afspraken omvat tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid om de tekorten terug te dringen. Drie belangrijke arbeidsmarktontwikkelingen in de metaalsector wijzen echter ook nu weer op een potentieel spanningsveld, waardoor de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde medewerkers niet zonder meer verondersteld mag worden.

## CRUCIALE MEDEWERKERS SCHAARS

Een eerste ontwikkeling die voor spanning zorgt, is de schaarste aan bepaalde typen technici. De werkgelegenheidsontwikkelingen in de metaalsector in 2013, en ook al in 2012, tonen relatief weinig verlies en groei aan werkgelegenheid voor uitvoerende en ondersteunende technici respectievelijk engineering- en R&D-personeel. Dit zijn bij uitstek de functiecategorieën die cruciaal zijn voor het primaire productieproces – om de omslag naar groei te kunnen maken – en voor innovatie – om vorm te kunnen geven aan innovatie-ambities. In de recente crisisjaren hebben metaalsectorbedrijven deze functies dus relatief beschermd tegen inkrimping, wat de omslag naar groei en het vormgeven van de innovatie-ambities ten goede komt. Hiertegenover staat dat de metaalsectorbedrijven, juist ten aanzien van deze belangrijke functiecategorieën, nu al relatief de meeste wervingsproblemen ondervinden. Als de economie blijft aan-

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

## Beschrijving en brede relevantie metaalektrosector KADER 1

De metaalektro neemt een belangrijke plaats in binnen de Nederlandse economie. De sector biedt werk aan ruim 161.000 werknemers en zet ongeveer 40 miljard per jaar om (Raad van Overleg Metaalektro, 2014; FME, 2013; binnen de ruimere CBS-definitie gaat het om ruim twee keer zoveel werknemers en omzet). De sector omvat de bedrijven in de basismetaleel, metaalproductie, machine-industrie, transportmiddelen en elektrotechniek. Een groot deel van de sector valt daarmee onder de economische topsector High Tech Systems and Materials (HTSM). De sterke oriëntatie op export binnen de metaalektro en het belang om de internationale concurrentiekracht te waarborgen door innovatie en een goed opgeleid, duurzaam inzetbaar personeelsbestand, zijn typisch voor alle Nederlandse topsectoren. In de metaalektro werken daarnaast veel technici die qua achtergrond ook werkzaam hadden kunnen zijn in diverse andere technische en niet-technische sectoren, van de kleinmetaal tot de voedingsindustrie. Voor het voorzien in hun personeelsbehoefte vissen diverse sectoren dus uit deels dezelfde vijver met technici, waarmee ontwikkelingen in de metaalektro, als een van de grotere sectoren, een bredere relevantie kennen. Na enkele jaren van dalende omzet en krimpende werkgelegenheid in de Nederlandse metaal- en elektrotechnische industrie is de omzet sinds de tweede helft van 2013 weer gestegen. Recente CBS-cijfers laten ook over de eerste twee kwartalen van 2014 weer een klinkende omzetgroei zien (CBS, 2014a; 2014b). In het kielzog van de stijgende omzet ontwikkelen diverse arbeidsmarktindicatoren zich in de metaalektro eveneens positief. Zo zijn de verwachtingen van bedrijven over de werkgelegenheid weer positief en zijn de scholingsuitgaven van bedrijven in de sector na jaren van daling weer gestabiliseerd (Gerards *et al.*, 2014). Dit optimisme kwam in 2013 al tot uiting in de groei van de werkgelegenheid in de flexibele schil.

trekken, zullen deze wervingsproblemen eerder erger dan minder worden. Ook uit de arbeidsmarktprognoses van het ROA blijkt dat er voor een aantal specifieke opleidingsrichtingen die van belang zijn voor de metaalektro, de komende jaren knelpunten worden verwacht. Dit toont tabel 1, die voor een aantal relevante opleidingsrichtingen de uitbreidingsvraag, de vervangingsvraag, de instroom vanuit de opleidingen en de Indicator Toekomstige Knelpunten Personeelsvoorziening (ITKP) weergeeft. Voor de komende jaren worden grote knelpunten verwacht wanneer er wordt gezocht naar gediplomeerden van de opleidingsrichtingen vmbo metaal, mbo werktuigbouw, mbo fijnmechanische techniek, hbo werktuigbouwkunde, en elektrotechniek op alle opleidingsniveaus. Daarbij is de metaalektro zeker niet de enige die uit deze pool van afgestudeerden put en met dit knelpunt te maken kan krijgen. Diverse andere technische en niet-technische sectoren, zoals de kleinmetaal, de installatiebranche, de mobiliteitsbranche, de voedingsindustrie en de medische sector, vissen deels in dezelfde vijver.

### INSCHATTING TOEKOMSTIGE VERVANGINGSVRAAG

De grote knelpunten in tabel 1 komen bijna geheel door de hoge vervangingsvraag. Dat brengt ons bij de tweede ontwikkeling die voor spanning kan zorgen: de snel stijgende gemiddelde leeftijd in de metaalektro in combinatie met de verwachtingen die metaalektrobedrijven hebben over de toekomstige vervangingsproblemen. Al jaren stijgt de gemiddelde leeftijd in de sector en sinds 2011 is het percentage werkende 50-plussers hoger dan het landelijke gemiddelde over alle sectoren van de economie. Desondanks daalt het door metaalektrobedrijven

gemiddeld verwachte percentage medewerkers dat met pensioen gaat al jaren en daalt ook het percentage bedrijven die veel vervangingsproblemen verwachten door pensionering. Twee interpretaties van deze tegenstelling zijn denkbaar. Ten eerste speelt de stijging van de pensioenleeftijd die de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden hier een belangrijke rol. De bedrijven beseffen, gezien hun moeite om inschattingen van vervangingsproblematiek te geven voor een periode langer dan een à twee jaar, waarschijnlijk onvoldoende dat een hogere pensioenleeftijd de vervangingsproblematiek niet oplost, maar slechts vooruit schuift tot op het moment dat de gemiddelde pensioneringsleeftijd niet verder stijgt. Aangenomen mag worden dat dit over enkele jaren het geval zal zijn. Los daarvan kan de pensioenleeftijd wel stijgen op papier, maar in fysiek zwaardere functies is langer doorwerken niet altijd een optie. Hierdoor zullen bedrijven steeds meer te kampen krijgen met oudere medewerkers die onvoldoende inzetbaar zijn. Deze beperkte inzetbaarheid kan worden versterkt als er bij het bedrijf of de medewerkers zelf onvoldoende aandacht is voor het up-to-date blijven houden van hun competenties. Gezien de grote ambities die veel bedrijven hebben voor product-, proces- en diensteninnovaties, zal het van groot belang zijn om in de oudere medewerkers te blijven investeren.

Ten tweede kan het optimisme over het vervangen van oudere werknemers komen doordat bedrijven er steeds beter op zijn voorbereid. Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt dat een meerderheid van de bedrijven een of meerdere *Active-ageing*-instrumenten inzet om hun medewerkers te faciliteren en dat bedrijven ook in groten getale HR-maatregelen nemen, specifiek met het oog op de vervanging van medewerkers die met pensioen gaan. Het lijkt er dan ook op dat metaalektrobedrijven zich terdege bewust zijn van de problematiek. De afgelopen jaren hebben echter in het teken van economische crisis gestaan en het is nu de vraag of de positieve verwachtingen van bedrijven over hun vervangingsproblematiek nog steeds gerechtvaardigd blijken te zijn als het economisch herstel de komende jaren serieus doorzet, werven van geschikte medewerkers moeilijker blijkt en sommige oudere medewerkers toch niet zo lang blijken te kunnen doorwerken als nu misschien wordt gedacht. Het is daarom voor metaalektrobedrijven van groot belang om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt alert te blijven volgen en eventuele tekenen van toenemende krapte voor bepaalde functies meteen in een perspectief op langere termijn te plaatsen.

### GEVOLGEN VAN MOEILYK VERVULBARE VACATURES

Een derde relevante arbeidsmarktontwikkeling, die nu al voor spanning zorgt, betreft de gevolgen van niet-ingevulde vacatures. Ondanks een dempend effect van de crisis zijn er nog altijd veel bedrijven die problemen hebben bij het aantrekken van technici. Tussen 2009 en 2013 betrof dit een vijfde tot een derde van de metaalektrobedrijven, terwijl dit in 2007 en 2008, net voor de crisis, bijna de helft van de bedrijven betrof (Gerards *et al.*, 2013). Tabel 2 toont voor de afgelopen vier jaar de top vijf van meest genoemde gevolgen van niet-ingevulde vacatures. Hieruit blijkt dat niet-ingevulde vacatures volgens de bedrijven in toenemende mate leiden tot minder mogelijkheden om te innoveren. Hoewel dit niet het meest voorkomende gevolg is van het niet kunnen invullen van vacatures, is dit in 2013 voor het eerst op een vierde plaats binnengekomen in de top vijf. Bijna een derde van de bedrijven

geeft aan dat dit een van de gevolgen is van niet-ingevulde vacatures. Dit tekent zowel de grote innovatie-ambities van deze bedrijven, als de nu al voelbare wervingsproblemen bij het vinden van engineering- en R&D-personeel, laat staan wanneer de economie verder aantrekt en de arbeidsmarktprognoses uit tabel 1 werkelijkheid worden.

Een ander zorgwekkend gevolg van niet-ingevulde vacatures is dat medewerkers in veel bedrijven moeten overwerken. In doorgaans zo'n 90 procent van de metaalektrobedrijven die moeilijk vervulbare vacatures hebben (dit laatste bewoog tussen de 48 procent in 2007, naar 8 procent in 2009 naar 25 procent in 2013) wordt overgewerkt vanwege niet-ingevulde vacatures. Bijna alle bedrijven die overwerk toepassen, vinden het een effectief middel om de vacatureproblematiek te verminderen. Dit is ook terug te zien in tabel 2, waarin de toegenomen werkdruk al jaren de eerste plek bezet in de top vijf van meest genoemde gevolgen van niet-ingevulde vacatures. Echter, internationale literatuur geeft aan dat het werken in overuren op termijn slecht is voor onder meer de baantevredenheid en gezondheid (Kleppa *et al.*, 2008). Daardoor zien we dat mensen die langdurig overuren draaien vaker van werkgever wisselen en zelfs eerder met pensioen gaan (Van den Berg *et al.*, 2010). In het ergste geval kan dit leiden tot een vicieuze cirkel waarin allereerst moeilijk vervulbare vacatures leiden tot overuren onder het huidig personeel. Vervolgens gaan zij met vervroegd pensioen of treden uit door ziekte, wat wederom leidt tot moeilijk vervulbare vacatures. Het is daarom dubbel belangrijk dat de bedrijven waken voor onderschatting van de verwachte uitstroom van werknemers die met pensioen gaan. In de eerste plaats uit direct oogpunt van vervanging van de gepensioneerden en in de tweede plaats om de vicieuze overwerkkring te voorkomen die tot een additioneel vervangingsprobleem kan leiden.

## CONCLUSIE

De positieve economische ontwikkelingen die sinds 2013 weer zichtbaar worden, hebben de Nederlandse metaalsector een impuls van optimisme gegeven. De omzet is gegroeid en verwachtingen voor de werkgelegenheid, innovatie en het aangaan van nieuwe externe samenwerkingsverbanden zijn optimistisch en tonen een grote ambitie. De komende jaren zullen in het teken staan van het realiseren van deze ambities en verwachtingen. De scherpere van de metaalektrobedrijven blijft echter in het bijzonder vereist ten aanzien van knelpunten die door de economische crisis en ruime arbeidsmarkt tijdelijk iets minder voelbaar waren, maar die door een verder aantrekkende economie snel aangewakkerd kunnen worden. Denk hierbij aan de mogelijke onderschatting van de vervangingsvraag, wervingsproblemen voor diverse functies en het remmende effect van niet-ingevulde vacatures op innovatie. Deze knelpunten zullen bij een aantrekkende economie sterker tot uiting komen en hebben ook consequenties op de lange termijn, waarvoor oog moet zijn. Deze knelpunten raken ook andere sectoren die voor hun vraag naar arbeid op dezelfde pool van technici zijn aangewezen. Bovendien kan het wijzen op potentiële arbeidsmarktproblemen in andere (top)sectoren waar arbeidsvraag weer aantrekt. De knelpunten onderstrepen ook nog eens dat initiatieven zoals het Techniekpact en het zorg dragen voor de daadwerkelijke realisatie van de 22 acties die daarin zijn afgesproken, van onverminderd belang zijn.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

## Arbeidsmarktprognoses 2013–2018 voor verschillende technische opleidingsrichtingen

TABEL 1

	Vervangingsvraag <sup>1</sup>	Uitbreidingsvraag <sup>1</sup>	Instroom <sup>1</sup>	ITKP - typering
Vmbo metaal	1,7	0,0	0,5	Groot
Vmbo elektrotechniek	2,5	-0,1	1,3	Groot
Mbo werktuigbouw en mechanische techniek	3,7	0,1	1,8	Groot
Mbo fijnmechanische techniek	4,8	0,0	2,5	Groot
Mbo elektrotechniek	3,0	-0,1	2,4	Groot
Mbo procestechniek	2,9	1,7	5,8	Vrijwel geen
Hbo werktuigbouwkunde	4,2	0,5	2,5	Groot
Hbo elektrotechniek	2,8	0,1	2,1	Groot

<sup>1</sup> Gemiddeld per jaar in procenten van de werkgelegenheid in 2012

Bron: ROA, Arbeidsmarktinformatiesysteem (AIS)

## Top vijf gevolgen van niet-ingevulde vacatures in de metaalektro, percentage bedrijven

TABEL 2

Top 5 per jaar	2011	2012	2013
1	Toegenomen werkdruk (88)	Toegenomen werkdruk (70)	Toegenomen werkdruk (70)
2	Werk blijft liggen / deadlines gemist (45)	Werk blijft liggen / deadlines gemist (47)	Werk blijft liggen / deadlines gemist (53)
3	Hogere kosten doordat werk moet worden uitbesteed (29)	Hogere kosten doordat werk moet worden uitbesteed (28)	Levertijden worden langer (32)
4	Hogere wervings- of opleidingskosten (24)	Verlies aan orders (25)	Minder mogelijkheden om te innoveren (31)
5	Levertijden worden langer (20)	Vermindering kwaliteit van de productie (22)	Hogere kosten doordat werk moet worden uitbesteed (23)

Bron: ROA, Arbeidsmarktmonitor Metaalektro, 2010-2013

## LITERATUUR

CBS (2014a) *Conjunctuurenquête*. Den Haag: CBS.

CBS (2014b) *Nijverheidsstatistiek*. Den Haag: CBS.

FME (2013) *Onderhandelingen nieuwe CAO Metaalektro van start*. Document op [www.fme.nl](http://www.fme.nl).

Gerards, R., A. de Grip, A. Künn-Nelen en J. van Thor (2013) *Arbeidsmarktmonitor Metaalektro 2012*. ROA Rapporten, 2013(8).

Gerards, R., A. de Grip, M. de Hoon, A. Künn-Nelen en J. van Thor (2014) *Arbeidsmarktmonitor Metaalektro 2013*. ROA Rapporten, 2014(4).

Kleppa, E., B. Sanne en G.S. Tell (2008) Working overtime is associated with anxiety and depression: the Hordaland Health Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50(6), 658–666.

Van den Berg, T.I., L.A. Elders en A. Burdorf (2010) Influence of health and work on early retirement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(6), 576–583.

Raad van Overleg Metaalektro (2014) *Jaarverslag 2013*. Leidschendam: ROM.