

SENIOR POWER

WERKEN MET ERVARING

VERGRIJZINGSCENARIO Metalectro

JANUARI 2006



Deze uitgave is opgesteld door Research voor Beleid in opdracht van Senior Power.

Senior Power is de naam waaronder de Regiegroep GrijsWerkt campagne voert.

Eind 2004 heeft Staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Regiegroep GrijsWerkt voor een periode van 3 jaar geïnstalleerd om een bijdrage te leveren aan een realistisch en positief beeld over langer werken.

De Regiegroep wil op drie gebieden resultaten boeken:

- ⊕ Beeldvorming omtrent oudere werknemers
- ⊕ Afspraken over personeelsbeleid met en tussen de sociale partners
- ⊕ Het monitoren en ondersteunen van bestaande initiatieven

© 2006 Regiegroep GrijsWerkt, Postbus 16101 2500 BC 's-Gravenhage, www.senior-power.nl

Voor het overnemen van een of meer gedeelten uit deze uitgave is dit toegestaan mits dit gebeurt met bronvermelding en toezending kopie publicatie.

INHOUD

Samenvatting	4
Algemeen	5
Werkgelegenheid nu	6
✦ <i>Aantal arbeidsorganisaties</i>	6
✦ <i>Omvang en samenstelling personeelsbestand</i>	6
✦ <i>Werkzame personen en leeftijd</i>	7
✦ <i>Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand</i>	8
Werkgelegenheid in de toekomst	9
✦ <i>Uitbreidingsvraag</i>	9
✦ <i>Vervangingsvraag</i>	10
Arrangementen met effect op arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers	11
✦ <i>Financiële maatregelen op het gebied van uittrekking</i>	12
✦ <i>Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien</i>	12
✦ <i>Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers</i>	13
✦ <i>Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd</i>	13
✦ <i>Bewustzijn binnen sector van belang van actief leeftijdsbewust beleid</i>	14
Conclusie	15
Literatuur en links	17



Samenvatting

- ⊕ De Metalektro is - zowel qua werkgelegenheid als toegevoegde waarde - de grootste industriële sector van ons land. Het personeelsbestand kent relatief weinig hoog opgeleiden (met name onder ouderen). Belangrijke functiecategorieën zijn monteurs, metaalbewerkers, bankwerkers/lassers en elektromonteurs. De werkgelegenheid in de sector is de periode 1999-2004 sterk gedaald, onder meer als gevolg van toenemende concurrentie uit het buitenland en voortschrijdende productiviteitsstijging (door innovaties). Tegelijkertijd nam de behoefte aan hoger opgeleide werknemers toe.
- ⊕ In 2002/2003 was 19 procent van de werknemers jonger dan 30 jaar, 60 procent tussen de 30 en 50 jaar en 21 procent 50 jaar of ouder. Het niveau van vergrijzing is daarmee vergelijkbaar met het landelijke beeld.
- ⊕ De werkgelegenheid in de sector zal de komende jaren verder krimpen (met name in de grotere, industriële bedrijven, in de kleinmetaal wordt een groei verwacht). Vooral laag- en ongeschoolde functies zullen verdwijnen. Als gevolg van de vergrijzing zal er wel een toenemende vervangingsvraag zijn. Probleem is dat de instroom van jonge werknemers (veelal hoger opgeleid dan de ouderen) stukt. Naast ontgroening heeft dit vooral te maken met het negatieve imago van de metaal (en techniek in het algemeen) onder jongeren.
- ⊕ Vanwege de relatief sterke afname van de werkgelegenheid zal de Metalektro op middellange termijn in kwantitatief opzicht slechts in beperkte mate geconfronteerd worden met knelpunten in de personeelsvoorziening. In kwalitatief opzicht zijn als gevolg van de achterblijvende instroom van (hoger opgeleide) jongeren wel problemen te verwachten.
- ⊕ Zelfs bij een krimpende werkgelegenheid, is behoud van ouderen voor de sector belangrijk (onder meer met het oog op overdracht aan jongere werknemers van specifieke ervaringskennis). In de sector is reeds een aantal maatregelen genomen, gericht op het langer 'vasthouden' van oudere werknemers (zoals de geleidelijke verhoging van ingangleeftijd van de prepensioenregeling van 60 tot 61,5 jaar en de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd onder gunstige financiële voorwaarden door te werken). Daar staat tegenover dat de sector nog steeds een aantal generieke 'ontzie' maatregelen kent (bijvoorbeeld taakverlichting en extra verlofdagen voor ouderen) die ouderen duurder en minder aantrekkelijk maken voor werkgevers. Ook kent de sector geen structurele maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van ouderen.
- ⊕ Van belang zijn ook maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd. Op sectoraal niveau vormen employability, persoonlijke ontwikkeling en scholing een belangrijk speerpunt. Speciale aandacht gaat naar EVC. Daarnaast is het van belang te zorgen voor voldoende nieuwe instroom. Activiteiten gericht op bijstelling van het niet al te positieve imago zullen voortgezet en geïntensiveerd moeten worden.
- ⊕ Het bewustzijn van het belang van actief leeftijdsbewust beleid is op sectoraal niveau duidelijk aanwezig. Bij individuele bedrijven is dat besef nog duidelijk minder. Voor een belangrijk deel hangt dit samen met het feit dat de werkgelegenheid in de sector - ook in de komende jaren - krimpt. De (perceptie van) urgentie om ouderen te behouden ontbreekt. Voor de werkgevers- en werknemersorganisaties in de sector is een belangrijke taak weggelegd bedrijven te overtuigen van nut en noodzaak van actief leeftijdsbewust beleid.

Algemeen

De metaal- en elektrotechnische industrie (kortweg Metalektro) is van groot belang voor de Nederlandse economie en arbeidsmarkt. Zowel qua werkgelegenheid als toegevoegde waarde is de Metalektro de grootste industriële sector van ons land. In de Metalektro zijn meer dan 350.000 mensen werkzaam. Dat is zo'n 40 procent van de totale werkgelegenheid in de hele Nederlandse industrie. De sector neemt bijna eenderde van de totale industriële productie voor haar rekening. Er is sprake van een sterk internationale oriëntatie. Van de totale afzet van de bedrijven in de Metalektro is de helft bestemd voor de export (tegen 39 procent van de productie van andere industriële sectoren).

De Metalektro bestaat uit de volgende deelsectoren:

- ⊕ Basismetalaalindustrie
- ⊕ Metaalproductenindustrie
- ⊕ Machine-industrie
- ⊕ Elektronische, optische en instrumentenindustrie
- ⊕ Transportmiddelenindustrie.

(Veranderende) eisen aan personeel

Het personeelsbestand van de Metalektro kent relatief weinig hoog opgeleiden. De qua werkgelegenheid belangrijkste sectorspecifieke functiecategorieën zijn:

- ⊕ Monteurs
- ⊕ Metaalbewerkers
- ⊕ Bankwerkers en lassers
- ⊕ Elektromonteurs.

Samen zijn deze goed voor ruim 40 procent van het totale personeelsbestand.

(Bron: CBS (2003). *Branche uitgebreid: De metaal-, elektrotechnische en transportmiddelenindustrie*, *Industriemonitor 2003/12*; ROA (2004). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2003*).

Organisatieontwikkeling

Innovaties binnen de sector (slimmer werken) leiden tot een hogere arbeidsproductiviteit en daarmee tot een afnemende behoefte aan werknemers. Ook dragen innovaties bij aan het in toom houden van de werkdruk. De werkdruk binnen bedrijven in deze sterk conjunctuurgevoelige sector is verder vooral afhankelijk van het aantal orders. Gemiddeld genomen is de werkdruk in de sector niet hoger of lager dan in andere sectoren.

Werkgelegenheid nu

Aantal arbeidsorganisaties

In 2004 waren er volgens het LISA-vestigingenregister in totaal zo'n 20.200 bedrijfsvestigingen in de Metalektro (inclusief vestigingen met minder dan tien werknemers). Bij het merendeel (65 procent) daarvan gaat het om bedrijven in de metaal-, machine en apparatenindustrie. Het aandeel van de elektronische, optische en instrumentenindustrie is 21 procent, dat van de transportmiddelenindustrie 14 procent.

In de Metalektro overheerst het midden- en kleinbedrijf. Zes op de tien bedrijven hebben minder dan 100 werknemers. In slechts 15 procent van de bedrijven is de bedrijfsgrootte 250 of meer werknemers. In de elektrotechniek en de machine-industrie komen relatief veel kleine bedrijven voor. Het middenbedrijf is sterk vertegenwoordigd in de metaalproductenindustrie, terwijl de basismetalenindustrie veel bedrijven met 100-250 medewerkers kent.

Van de bedrijven in de Metalektro bevindt zich bijna de helft (45 procent) in de regio West en Zuidoost. De regio's Oost, Rijndelta, Zuidwest en Noord hebben een relatief kleiner aandeel (20, 14, 10 en 10 procent). (Bron: ROA (2004). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2003*).

Omvang en samenstelling personeelsbestand

Onderstaande tabel biedt inzicht in de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Metalektro in de periode 1999-2004. De gegevens zijn ontleend aan het LISA Vestigingenregister en betreffen werkzame personen (inclusief minder dan twaalf uur per week werkenden).

Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Metalektro (werkzame personen inclusief < 12 uur per week) naar deelsector, 1999-2004

(Deel)sector	Werkzame personen * 1000					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Metaal-, machine- en apparatenindustrie	236,1	238,7	241,2	233,4	223,1	215,1
Elektronische, optische en instrumentenindustrie	109,7	110,0	110,5	103,2	94,5	93,7
Transportmiddelenindustrie	62,7	63,6	62,6	60,2	58,2	55,2
Totaal	408,6	412,3	414,3	396,8	375,8	364,0

Bron: LISA

De werkgelegenheid in de Metalektro is tussen 1999 en 2004 met ruim een tiende (11 procent) afgenomen van 409.000 tot 364.000. Relatief gezien was de afname van het aantal werkzame personen het sterkst in de elektronische, optische en instrumentenindustrie (-15 procent) gevolgd door de transportmiddelenindustrie (-12 procent). In de metaal-, machine- en apparatenindustrie bedroeg de krimp 'slechts' 9 procent. Belangrijke oorzaken van de afnemende werkgelegenheid in de Metalektro zijn de afname van het productievolume (als gevolg van toenemende concurrentie vanuit het buitenland) en de voortschrijdende productiviteitsstijging (als gevolg van innovaties).

In 2004 was meer dan de helft (59 procent) van de werknemers in de Metalektro werkzaam in de metaal-, machine- en apparatenindustrie, een kwart (26 procent) in de elektronische, optische en instrumentenindustrie en de resterende 15 procent in de transportmiddelenindustrie.

De belangrijkste opleidingsachtergronden van het personeel in de Metalektro zijn MBO werktuigbouw en mechanische techniek, basisonderwijs, VMBO mechanische techniek en MBO elektrotechniek. In de bedrijfstak zijn nog steeds veel mensen werkzaam zonder 'startkwalificatie' (geen MBO-2 niveau). Ongeveer een tiende heeft alleen basisonderwijs en een kwart alleen VMBO. Voor een belangrijk deel gaat dit om oudere werknemers (jongeren zijn vaak hoger opgeleid). Verondersteld mag worden dat in ieder geval een deel van dit laag gekwalificeerd personeel in de praktijk (on the job) verder is opgeleid. Voor deze (deels oudere) werknemers is duidelijk potentieel aanwezig voor het opzetten van EVC-projecten (Erkenning van Verworven Competenties). (Bron: ROA (2004). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2003*).

Werkzame personen en leeftijd

De volgende tabel toont de verdeling van het personeelsbestand in de Metalektro naar achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd en aanstellingsvorm.

Werkzame beroepsbevolking (> 12 uur per week) in (deelsectoren van) de Metalektro naar geslacht, leeftijd en aanstellingsvorm, gemiddelde 2002/2003

<i>Deelsector</i>	<i>Basismet</i>	<i>Metaalproduc-</i>	<i>Machine-</i>	<i>Elektrotech-</i>	<i>Transportmid-</i>	<i>Totaal</i>
		<i>ten</i>	<i>industrie</i>	<i>niek</i>	<i>delen</i>	
Geslacht (%)						
· man	95	90	89	78	89	87
· vrouw	5	10	11	22	11	13
Leeftijd (%):						
· 15 tot 30 jaar	12	21	19	16	19	19
· 30 tot 50 jaar	62	58	63	62	57	60
· 50 tot 65 jaar	26	21	18	22	24	21
Aanstellingsvorm						
· deeltijd	9	10	9	15	9	11
· voltijd	91	90	91	85	91	89

Bron: ROA (2005). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2004*; CBS, *Enquête beroepsbevolking*.

De volgende conclusies zijn te trekken:

- ⊕ De Metalektro is nog vooral een mannenwereld. In 2002/2003 was slechts 13 procent van de werkenden vrouw. In de elektrotechniek (inclusief optische en instrumentenindustrie) waren vrouwen met ruim een vijfde (22 procent) relatief sterker vertegenwoordigd.
- ⊕ **In 2002/2003 was gemiddeld één op de vijf (21 procent) werkenden in de Metalektro 50 jaar of ouder. Het personeel in de basismet** **en de transportmiddelen was met 26 respectievelijk 24 procent 50-plussers relatief ouder dan dat in de overige deelsectoren. Vergeleken met de periode 1999/2000 is het aandeel oudere werknemers licht gestegen. In de deelsector basismet** **was een relatief sterke stijging te zien (7 procentpunt).**
- ⊕ Het aandeel van jongeren (15-30 jaar) bedroeg in 2002/2003 19 procent. Vergeleken met de periode 1999/2000 was dit aandeel 5 procentpunt lager. Zwaartepunt in 2002/2003 lag met 60 procent in de leeftijdscategorie 30-50 jaar.

- ⊕ In de Metalektro wordt verhoudingsgewijs weinig in deeltijd gewerkt. In 2002/2003 ging het om ruim een tiende (11 procent) van de werkenden. In de elektrotechniek lag het percentage deeltijders met 15 procent hoger. Ten opzichte van 1999/2000 steeg het aantal deeltijdwerkers in de Metalektro overigens met 2 procentpunt. Dat duidt er op dat ook binnen de Metalektro ruimere mogelijkheden komen om in deeltijd te werken.

Vergrijzing en ontgroening van het personeelsbestand

De mate van vergrijzing van het personeelsbestand in de Metalektro wijkt niet of nauwelijks af van het landelijke beeld. De relatieve score op de indicator 'aandeel 50+' is 98 bij een landelijk gemiddelde van 100. De score van de Metalektro is daarmee hoger dan die van de voedings-midde-lenindustrie (90), vergelijkbaar met die van de chemische industrie (97) en lager dan die van de overige industrie (116). (Bron: RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*).

Werknemers in de Metalektro zijn nogal honkvast. Ze blijven vaak erg lang binnen hetzelfde bedrijf en binnen dezelfde functie werkzaam. Van uitstroom naar andere sectoren is al helemaal nauwelijks sprake. Met name onder ouderen is de mobiliteit gering. De meeste werknemers willen zekerheid. Bovendien is de verhuisbereidheid niet groot. Ook zijn de files in Nederland een remmende factor.

Jongeren zijn mobieler dan ouderen. Verder is in de kleinmetaal meer mobiliteit dan in de grootmetaal. In de kleinmetaal zijn veel startende, nieuwe bedrijfjes. Die trekken jonge mensen aan. Op latere leeftijd gaat een deel hiervan in de grootmetaal werken en blijft daar vaak de rest van hun arbeidsleven.

Werkgelegenheid in de toekomst

De vraag naar personeel kan worden onderscheiden in uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.

- ⊕ **Uitbreidingsvraag** is de vraag die ontstaat door de werkgelegenheidsgroei in een (deel)sector.
- ⊕ **Vervangingsvraag** is de vraag die ontstaat doordat arbeidskrachten uit een (deel)sector uitstromen (als gevolg van uitstroom naar een andere sector, arbeidsongeschiktheid, (pre)pensionering et cetera) en vervangen moeten worden.

Uitbreidingsvraag

Net als in de meeste andere sectoren van de Nederlandse industrie zal de werkgelegenheid in de Metalektro de komende jaren verder dalen (met name in de grote industriële bedrijven, in de kleinmetaal wordt een groei verwacht). Dit als gevolg van een algemene verschuiving van de werkgelegenheid van landbouw/ visserij en industrie naar diensten en zorg. Deze verschuiving is de voortzetting van een proces dat al decennia aan de gang is. (Bron: CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland. Productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040*). De Metalektro heeft te maken met sterke concurrentie uit Centraal en Oost-Europa (en wat de scheepsbouw betreft met name Korea en Spanje). Mede als reactie hierop lijkt de Nederlandse Metalektro in toenemende mate over te gaan op verplaatsing van productiefaciliteiten naar Centraal- en Oost-Europa. Daarbij gaat het vooral om de (grotere) bedrijven in de metaalproducten-industrie en de machine-industrie. Belangrijk redenen voor deze bedrijfsverplaatsingen zijn de veel lagere loonkosten en de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd personeel in deze landen.

Onderstaande tabel geeft de verwachte (negatieve) uitbreidingsvraag in (deelsectoren van) de Metalektro weer.

Uitbreidingsvraag naar (deel)sector, 2003-2008

<i>(Deel)sector</i>	<i>Aantal arbeidsplaatsen</i>	<i>Totaal %</i>	<i>Gemiddeld jaarlijks %</i>
Metalektro	-33.300	-9	-1,9
• Basismetaal	-2.200	-8	-1,7
• Metaalproducten	-8.900	-9	-1,8
• Machine-industrie	-8.300	-9	-1,8
• Elektrotechniek	-8.900	-9	-1,9
• Transportmiddelen	-5.000	-8	-1,7
Totaal Nederland	83.100	6	0,2

Bron: ROA (2004). Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2003.

Naar schatting zullen in de periode 2003-2008 in de Metalektro in totaal 33.000 arbeidsplaatsen verloren gaan. Dat komt neer op bijna een tiende (9 procent) van de bestaande werkgelegenheid. Jaarlijks bedraagt de krimp gemiddeld 1,9 procent. Dat is meer dan in de andere industriële sectoren. Van de overige sectoren laat alleen de landbouw en visserij een hogere krimp van de werkgelegenheid zien (- 2,6 procent). Zoals de tabel laat zien, ontlopen de verschillende deelsectoren van de Metalektro elkaar wat betreft gemiddeld jaarlijks krimpprocentage niet veel.

De daling in de werkgelegenheid heeft vooral betrekking op de uitvoerende technische beroepen en de ondersteunende, administratieve of niet-technische verkoopfuncties. De vraag naar laag- en ongeschoolde arbeid neemt af als gevolg van de toenemende kwalificatie-eisen, vanwege technologische of organisatorische veranderingen van het productieproces of door uitbesteding van uitvoerende werkzaamheden naar lagelonenlanden. (Bron: ROA (2004). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2003*); ROA (2005). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2004*). Daarmee stijgt het gemiddelde opleidingsniveau van het personeelsbestand in de sector.

Vervangingsvraag

De komende jaren zal ook in de Metalektro de vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing toenemen. Naar verwachting zal over tien jaar tussen de 15 en 28 procent van het huidige personeel vanwege (pré-)pensionering de Metalektro hebben verlaten. Meer dan 40 procent van de bedrijven verwacht in de komende vijf jaar een uitstroom van uitvoerend technisch personeel van 5 procent of meer als gevolg van de vergrijzing. Toch zien relatief weinig bedrijven de toekomstige uitstroom van personeel als een groot probleem: slechts 13 procent van de bedrijven beschouwt het voorkomen van vroegtijdige uitstroom als een speerpunt voor toekomstig HRM-beleid.

(ROA (2005). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2004*).

Vergeleken met het landelijke gemiddelde, zal de vervangingsvraag in de Metalektro relatief gezien overigens wel kleiner zijn. Wat sectorspecifieke functies betreft, is de gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag in de periode 2003-2008 het grootst voor de werktuigbouwkundig ontwerpers en hoofden technische dienst (4,1 procent), medisch instrumentenmakers en installateurs (beide 3,6 procent). (Bron: ROA (2004). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2003*).

De ontgroening lijkt voor de sector een groter probleem te zijn dan de vergrijzing. De instroom van (hoger opgeleide) jongeren in de sector stukt duidelijk. Naast ontgroening hangt dit samen met het minder positieve imago onder jongeren van de metaal (en techniek in het algemeen).

Arrangementen met effect op arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers

Demografische ontwikkelingen hebben gevolgen voor het arbeidsvolume in sectoren. Om deze effecten te dimmen, kunnen sectoren verschillende maatregelen treffen die een effect hebben op de arbeidsparticipatie van (oudere) medewerkers. Er zijn vier soorten maatregelen te onderscheiden:

1. **Financiële maatregelen op het gebied van uittreding.** Maatregelen die het mogelijk maken vervroegd uit te treden hebben over het algemeen een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie. Maatregelen die het vervroegd uittreden financieel onaantrekkelijk maken, verhogen de arbeidsparticipatie. Flexibilisering van uittredingsmogelijkheden (bijvoorbeeld in de vorm van deeltijdpensioenen) kan de arbeidsparticipatie positief beïnvloeden.
2. **Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien.** Door ouderen extra verlofdagen te geven, te onttrekken aan zwaar werk of een eenvoudigere functie aan te bieden, kunnen deze mogelijk langer doorwerken. Als inzet van deze maatregelen echter zonder directe noodzaak (generiek) plaatsheeft, worden deze veelal gezien als extra secundaire arbeidsvoorwaarden. Het duurder zijn van oudere werknemers is voor een belangrijk deel het gevolg van de kosten van deze 'ontzie' maatregelen. Daarnaast kan het stellen van leeftijdsgrenzen voor dergelijke maatregelen strijdig zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.
3. **Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers.** Gericht personeelsbeleid kan het oudere werknemers mogelijk maken langer op een bepaald niveau door te werken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om scholing en training, gezondheidschecks en activiteiten om de gezondheid op peil te houden, preventief arbobeleid, het bieden van voldoende afwisseling en uitdaging, et cetera.
4. **Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd.** Het is mogelijk om al bij de start van de werkloopbaan maatregelen te treffen waardoor

werknemers wanneer ze ouder worden gezond productief kunnen blijven. Te denken valt aan scholing, adequate verlofregelingen, gezondheidsbevordering, bevordering van interne en externe arbeidsmobiliteit, et cetera (leeftijdsbewust beleid).

De Metalektro kent een CAO op bedrijfstak niveau. Op een aantal van bovenstaande zijn op sectoraal niveau (in de CAO) afspraken gemaakt.

Algemeen: Integraal ouderenbeleid

In de inleiding van de CAO in de Metalektro 2004/2007 (Basis CAO) bevelen de sociale partners aan in de onderneming extra aandacht te besteden aan het ontwikkelen van integraal ouderenbeleid. Daaronder valt onder meer te verstaan:

- ⊕ Problemen van oudere werknemers, in het bijzonder met betrekking tot leeftijds-, gezins-, en gezondheidsaspecten
- ⊕ In samenhang daarmee voor oudere werknemers passende mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en scholing, waaronder begrepen het gebruik van het specifiek cursusaanbod onder meer van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding (A+O) in de Metalektro.

Ad 1. Financiële maatregelen op het gebied van uittreding

Prepensioen

In de op 4 april 2005 afgesloten principeovereenkomst over een nieuwe CAO in de Metalektro (2004/2007) zijn onder meer afspraken opgenomen over een nieuwe pensioenregeling. Volgens de nieuwe fiscale kaders – zoals geschetst in het Centraal Akkoord tussen kabinet en sociale partners van november 2004 - mag het maximum op te bouwen pensioen op 65 jaar 100 procent zijn. Dat biedt nog wel de mogelijkheid om onder actuariële herrekening vervroegd uit te treden. In de nieuwe pensioenregeling voor de Metalektro zoals deze per 1 januari 2006 zal gelden, wordt van die mogelijkheid gebruik gemaakt. In de afgelopen jaren bood de overgangsregeling (TOP-SUM) aan werknemers die geboren zijn vóór 1953 de mogelijkheid op 61-jarige leeftijd uit te treden tegen een uitkering van ongeveer 80 procent van het netto loon. Eerder stoppen kon ook, maar dan wel tegen een lagere uitkering. De eerste mogelijkheid om te stoppen was op 58-jarige leeftijd. Deze TOP-SUM regeling blijft bestaan met de volgende aanpassingen:

- ⊕ De ingangleeftijd van de regeling wordt ingaande 2008 stapsgewijs elk jaar met een maand verhoogd tot 61,5 jaar. Dat komt er op neer dat voor een werknemer geboren in 1947 wordt uitgegaan van 61 jaar + 1 maand, voor een werknemer geboren in 1948 van 61 jaar + 2 maanden, en zo verder. Voor de werknemer geboren in 1952 geldt dan de ingangleeftijd van 61,5 jaar.
- ⊕ De eerste mogelijkheid om te stoppen verschuift per direct van 58 naar 60 jaar.

Nieuw in de CAO is de levensloopregeling. Die houdt in dat werknemers 'fiscaal vriendelijk' van hun brutoloon kunnen sparen, zodat zij op enig moment in hun loopbaan verlof kunnen opnemen. Zo kan maximaal voor drie jaar extra verlof worden gespaard. De levensloopregeling kan door de werknemer naar keuze worden gebruikt voor verlof tijdens de loopbaan en/ of voorafgaand aan het pensioen. (Bron: *Protocol van de principeovereenkomst CAO's in de Metalektro van 4 april 2005*)

Flexibele pensionering

Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen in principe blijven doorwerken. In de CAO staat over pensioengerechtigde werknemers het volgende te lezen: "Aan de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, dient het salaris te worden betaald dat in de onderneming voor de door hem ingevolge het nieuwe dienstverband uit te oefenen functie gebruikelijk is. Dit salaris kan worden verminderd met het bedrag van de door de werknemer niet meer verschuldigde premies voor sociale verzekeringen en voor ouderdomsvoorzieningen".

Demotie

Op sectoraal niveau is er op dit punt geen beleid. Wel ontplooiën individuele bedrijven soms initiatieven.

Ad 2. Maatregelen om oudere medewerkers te ontzien

De volgende maatregelen om oudere werknemers te ontzien, zijn te onderscheiden:

- ⊕ Taakverlichting
- ⊕ Werktijdverkorting
- ⊕ Taakvermindering
- ⊕ Extra verlof.

Taakverlichting

De CAO voorziet in een aantal maatregelen die het werk voor ouderen moeten verlichten:

- ⊕ Volgens de CAO geldt de verplichting over te werken niet voor werknemers die (jonger dan 18 jaar of) 55 jaar of ouder zijn.
- ⊕ Wordt een ploegendienst ingesteld, dan is de werknemer verplicht in ploegen te werken, tenzij hij 55 jaar of ouder is en vanaf zijn 50ste jaar niet in ploegen heeft gewerkt.
- ⊕ De werknemer die voorheen af en toe karweiwerkzaamheden diende te verrichten, kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd daartoe niet meer worden verplicht

Extra verlof voor ouderen

De CAO voorziet (nog) in extra verlofdagen wegens langdurig werkverband en voor senioren:

- ⊕ De werknemer die 25 jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever ontvangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt, per jaar drie extra vakantiedagen.
- ⊕ Oudere werknemers hebben recht op een aantal extra vakantiedagen (oplopend van 3 extra dagen per kalenderjaar voor werknemers in de leeftijdsklasse 50-54 jaar tot 29 extra dagen voor werknemers van 64 jaar of ouder).

Laatstgenoemde regeling staat echter onder druk als gevolg van de nieuwe Wet gelijke behandeling naar leeftijd bij arbeid. Deze wet bepaalt dat een onderscheid op grond van leeftijd alleen is toegestaan, indien dat onderscheid objectief is te rechtvaardigen of als sprake is van een in de wet opgenomen uitzondering. In de op 4 april 2005 afgesloten principeovereenkomst over de nieuwe CAO is bepaald dat een werkgroep wordt ingesteld die moet inventariseren of er (delen van) artikelen in de nieuwe CAO staan die mogelijk strijdig zijn met de Wet gelijke behandeling. Bij mogelijke strijdigheid met de Wet gelijke behandeling kan de werkgroep advies vragen aan de Commissie Gelijke Behandeling. Wordt strijdigheid vastgesteld dan moet de werkgroep adviseren over aanpassing van (delen van) artikelen in de CAO. De inventarisatie en het advies van de Commissie Gelijke Behandeling kunnen aanleiding zijn de CAO tussentijds te wijzigen. (Bron: *Protocol van de principeovereenkomst CAO's in de Metalektro van 4 april 2005*)

Ad 3. Maatregelen gericht op het blijven faciliteren van werk en werkomgeving van oudere werknemers

Taak- en functieroulatie

Wat taak- en functieroulatie betreft, is er geen specifiek sectoraal beleid. Wel wordt taak- en functieroulatie ondersteund door het A+O fonds.

Ad 4. Maatregelen gericht op preventie: sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd

Preventieve maatregelen richten zich onder meer op:

- Bevordering van arbeidsmobiliteit binnen de sector
- Integraal personeelsbeleid
- Bevordering van nieuwe instroom
- Stimulering van strategische personeelsplanning.

Bevordering arbeidsmobiliteit

Op sectoraal niveau is geen specifiek mobiliteitsbeleid vastgelegd. Wel kunnen met middelen uit het A+O-fonds van de sector lager gekwalificeerde oudere werknemers worden opgeschoold. Verder is er een aantal regionale initiatieven, zoals de Stichting Deltametaal, gericht op het collegiaal in- en uitleenen van tijdelijk overtollig personeel.

Begeleiding naar ander werk

Op sectoraal niveau is hier niets over geregeld. Bij reorganisaties maakt deze begeleiding veelal deel uit van de sociale plannen van de betreffende individuele bedrijven.

Scholings- en ontwikkelingsplannen

Employability/ POP's/ opleidingen vormen voor de sector een speerpunt. Ook EVC - het erkennen en certificeren van verworven competenties - heeft op sectoraal niveau hoge prioriteit. In de CAO zijn hier echter geen harde afspraken over gemaakt. Op het niveau van individuele bedrijven is het beeld wisselend: er zijn voorlopers en 'achterlopers'.

Arbobeleid

Werkgeversorganisatie FME-CWM geeft voor haar leden een handboek gezondheidsmanagement uit. Bovendien zijn op de website van FME-CWM tips en trucs te vinden om ouderen lichter werk te laten doen. In individuele bedrijven zijn preventiemedewerkers die de stand van zaken inventariseren en vroegtijdig problemen kunnen signaleren.

Bewustzijn binnen sector van belang van actief leeftijdsbewust beleid

Op sectoraal niveau (werkgevers- en werknemersorganisaties) is het bewustzijn van het belang van een evenwichtige leeftijdsopbouw duidelijk aanwezig. Men probeert bedrijven te stimuleren beter na te denken over ouderen, te overtuigen van het nut van oudere werknemers voor het bedrijf. Zo heeft werkgeversorganisatie FME-CWM de brochure 'Oudfit' samengesteld waarin wordt aangegeven welke mogelijkheden er binnen de grenzen van de wet en de CAO zijn om ouderen fit en aan het werk te houden. Het motto is: denk op tijd na over het ouderenbeleid en integreer dat beleid in het HRM-beleid van het bedrijf. Daarnaast is op de website van FME-CWM een leeftijds- en beleidsscan gezet, met behulp waarvan bedrijven hun eigen beleid kunnen toetsen.

Bij individuele bedrijven is het besef nog duidelijk minder aanwezig. Maar liefst 67 procent geeft aan vergrijzing niet als probleem te zien. (ROA (2005). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2004*). Voor een belangrijk deel hangt dit samen met het feit dat de werkgelegenheid in de sector - ook in de komende jaren - krimpt. De urgentie om ouderen te behouden ontbreekt. Ook gaan bedrijven bij reorganisaties veelal uit van de klassieke gedachte dat ouderen het eerst 'de laan uit moeten'.

Conclusie

Vanwege de relatief sterke afname van de werkgelegenheid zal de Metalektro op middellange termijn in kwantitatief opzicht slechts in beperkte mate geconfronteerd worden met knelpunten in de personeelsvoorziening. In kwalitatief opzicht zijn als gevolg van de achterblijvende instroom van (hoger opgeleide) jongeren wel problemen te verwachten.

De uittocht van ouderen die de komende jaren ook in de Metalektro zal plaatsvinden (al dan niet gedwongen door reorganisaties), kan tot gevolg hebben dat belangrijke specifieke ervaringskennis verloren gaat. De mogelijkheden voor overdracht van deze kennis door oudere, ervaren werknemers aan jongere werknemers nemen daardoor af. Daarmee kan het verhogen en up-to-date houden van het competentieniveau van het personeel in de Metalektro in het gedrang komen.

Zelfs bij een krimpende werkgelegenheid hebben bedrijven in de Metalektro ouderen dus nodig. Op sectoraal niveau is reeds een aantal maatregelen genomen gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Zo wordt de ingangleeftijd van de prepensioenregeling stapsgewijs verhoogd van 60 tot 61,5 jaar. Daarnaast bestaat in de sector de mogelijkheid om na de pensioengerechtigde leeftijd onder financieel gunstige condities door te werken.

Hier staat tegenover dat de sector nog steeds een aantal generieke 'ontzie' maatregelen kent (zoals extra verlofdagen voor ouderen). Dergelijke maatregelen maken ouderen voor werkgevers duurder en dus minder aantrekkelijk. Bovendien kunnen deze maatregelen in strijd zijn met de nieuwe Wetgelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. In de sector is een werkgroep ingesteld die gaat onderzoek in hoeverre dit laatste het geval is en aanleiding vormt voor het aanpassen van de CAO.

Van structurele maatregelen gericht op het blijven faciliteren van (werk en werkomgeving van) oudere werknemers is in de sector geen sprake. Wat preventief beleid (sturen op arbeidsparticipatie en productiviteit ongeacht leeftijd) betreft vormen, employability, persoonlijke ontwikkeling en scholing voor de sector een speerpunt. Voor (oudere) werknemers zonder startkwalificatie in de metaal is duidelijk potentieel aanwezig voor het opzetten van EVC projecten. Het maakt de competenties van het personeel transparanter. Bovendien geeft het betrekken een stimulans om aanvullende scholing te gaan volgen. Bedrijfs(tak)opleidingen zijn een prima (maar wel duur) middel om deze scholing te verzorgen en (oudere) lager gekwalificeerde werknemers te upgraden.

Naast ouderen dient de blik ook op jongeren te zijn gericht. De achterblijvende instroom van jongeren in de sector is naast de ontgroening vooral een gevolg van het nog steeds negatieve imago onder jongeren van (werken in) de metaal. Activiteiten gericht op bijstelling van dit imago zullen voortgezet en geïntensiveerd moeten worden. De Metalektro is meer en meer een high-tech sector, waarin bovendien een goede boterham is te verdienen

Voor werkgevers- en werknemersorganisaties ligt een belangrijke taak weggelegd in het voorlichting geven over en stimuleren van actief leeftijdsbewust beleid bij individuele bedrijven. De eerste stappen zijn gezet door het uitgeven van de folder 'Oudfit' (over ouderen fit en aan het werk houden) en het plaatsen van een leeftijds- en beleidsscan op het internet (waarmee bedrijven hun eigen beleid kunnen toetsen).

Literatuur en links

Literatuur

CAO's Metalektro 2002/2004

CBS (2003). *Branche uitgebreid: De metaal-, elektrotechnische en transportmiddelenindustrie, Industriemonitor 2003/12*

CPB (2003). CPB Memorandum 66. In focus: The metal-electro industry in the Netherlands

2002-2004 CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland. Productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040*

Protocol van de principeovereenkomst CAO's in de Metalektro van 4 april 2005

ROA (2003). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2008*

ROA (2004). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2003*

ROA (2005). *Arbeidsmarktmonitor Metalektro 2004*

RWI (2004). *Vergrijzing en vervanging*

Interviews

FME-CWM – Rien Smit

FNV Bondgenoten – Hans van der Windt

Links

Arbeidsmarktmonitor Metalektro	www.arbeidsmarktmonitormetalektro.nl
FME-CWM (brancheorganisatie)	www.fme-cwm.nl
Stichting A+O fonds Metalektro	www2.caometalektro.nl
Stichting Raad van Overleg Metalektro	www1.caometalektro.nl

