

Samenvatting Metalektro

- ✦ 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) stopt. 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.

