

Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem

RAPPORT 2: METHODOLOGIE

Uitgevoerd door:

IDEA Consult:

**Dr. Anneleen Peeters
Miriam Van Hoed
An Van Pelt**

december 2007



Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van het departement Werk en Sociale Economie en het ESF ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen.

INHOUDSOPGAVE

p.

INLEIDING 3

DEEL 5: OPBOUW VAN HET PROSPECTIEF ARBEIDSMARKTINSTRUMENT 4

1	Kwantitatieve impact	5
1.1	Directe tewerkstelling	5
1.1.1	Nulmeting	5
1.1.2	Prognose	8
1.2	Indirecte tewerkstelling	10
1.2.1	Nulmeting	10
1.2.2	Prognose	12
1.3	Afgeleide tewerkstelling	12
1.3.1	Nulmeting	12
1.3.2	Prognose	12
1.4	Katalytische tewerkstelling	13
1.4.1	Nulmeting	13
1.4.2	Prognose	13
2	Kwalitatieve impact	14
2.1	Directe tewerkstelling	14
2.1.1	Nulmeting	14
2.1.2	Prognose	16
2.2	Indirecte tewerkstelling	17
2.2.1	Nulmeting	17
2.2.2	Prognose	19

DEEL 6: LESSEN VOOR DE ONTWIKKELING VAN PROSPECTIEVE ARBEIDSMARKTINSTRUMENTEN VOOR VLAANDEREN 20

1	Handleiding bij het updaten van het instrument	21
1.1	Directe tewerkstelling: kwantitatief	21
1.2	Directe tewerkstelling: kwalitatief	22
1.3	Indirecte tewerkstelling: kwantitatief	22
1.4	Indirecte tewerkstelling: kwalitatief	23
1.5	Alternatieve bronnen	23
1.5.1	Sociale balansgegevens	23
1.5.2	Enquête naar kwalitatieve kenmerken van de directe tewerkstelling	24
2	Toepasbaarheid van het instrument op andere terreinen van de economie	27

BIJLAGE 1: BIJLAGE BIJ HET METHODOLOGISCH RAPPORT 29

INLEIDING

In het kader van dit onderzoeksproject werd een prospectief arbeidsmarktinstrument ontwikkeld om de huidige en toekomstige tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem te meten.

De output van het onderzoek is beschreven in 2 deelrapporten:

- RAPPORT 1: RESULTATEN

Dit rapport beschrijft de resultaten van het toepassen van het ontwikkelde arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem. Het gaat zowel om een meting van de huidige tewerkstellingsimpact als een prognose van de toekomstige tewerkstellingsimpact op korte en langere termijn.

- RAPPORT 2: METHODOLOGIE

Dit rapport beschrijft de opbouw van het ontwikkelde arbeidsmarktinstrument. Zowel voor de kwantitatieve als de kwalitatieve impactmeting wordt uitleg gegeven bij de methodologie (bv. gehanteerde bronnen, berekeningswijze, enz.).

De volledige structuur van de 2 deelrapporten is als volgt:

RAPPORT 1: Resultaten	Deel 1	Situering van het onderzoek
	Deel 2	Huidige tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem
	Deel 3	Toekomstige tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem
	Deel 4	Beschouwingen bij de arbeidsmarkt-situatie van de luchthaven van Zaventem
RAPPORT 2: Methodologie	Deel 5	Opbouw van het prospectief arbeidsmarktinstrument
	Deel 6	Lessen voor de ontwikkeling van prospectieve arbeidsmarktinstrumenten voor Vlaanderen

De structuur van dit rapport is als volgt. In deel 5 beschrijven we eerst de methodologie met betrekking tot het meten van de kwantitatieve tewerkstellingsimpact. Voor de diverse effecten (direct, indirect, afgeleid en katalytisch) wordt telkens een toelichting gegeven bij de berekening van de huidige tewerkstellingsimpact (nulmeting voor het jaar 2006) en de prognose van de toekomstige tewerkstellingseffecten. Vervolgens bespreken we de gehanteerde methodologie voor het inschatten van de kwalitatieve kenmerken van de directe en indirecte tewerkstelling.

In deel 6 geven we een toelichting bij het updaten van het ontwikkelde instrument en onderzoeken we of er ook voor andere deelterreinen van de Vlaamse arbeidsmarkt prospectieve arbeidsmarktinstrumenten kunnen ontwikkeld worden.

Deel 5: OPBOUW VAN HET PROSPECTIEF ARBEIDSMARKTINSTRUMENT

1 KWANTITATIEVE IMPACT

1.1 Directe tewerkstelling

1.1.1 *Nulmeting*

1.1.1.1 *Bronnen*

Voor de nulmeting van de kwantitatieve directe tewerkstelling, zijn verschillende bronnen geraadpleegd:

1. de resultaten van de jaarlijkse BAC¹-enquête bij de bedrijven op het luchthavengebied
2. interviews met de grootste bedrijven uit elke activiteit op het luchthavengebied²
3. sociale balans van de bedrijven op het luchthavengebied
4. Belfirst databank van Belgische en Luxemburgse bedrijven (november 2006, Bureau Van Dijk)

1.1.1.2 *Indeling van de bedrijven naar activiteit*

Om niet op het detailniveau van het bedrijf te blijven, maar toch nog een relevante indeling te kunnen geven aan de tewerkstellingscijfers, maken we een groepering van bedrijven naar activiteit. Deze indeling is gebaseerd op de indeling van BAC. Het onderscheid dat we maken, wordt weergegeven in Tabel 1.

1.1.1.3 *Inschatting directe tewerkstelling*

Een belangrijke bron voor cijfers omtrent het aantal werknemers tewerkgesteld in de "on-airport" bedrijven (d.w.z. de bedrijven gevestigd in het luchthavengebied) is een tewerkstellingsenquête van Brussels Airport Company. Deze cijfers worden jaarlijks opgevraagd door de luchthavenuitbater en zijn beschikbaar voor de jaren 2000 tot en met 2006.

Op basis van de voorgestelde indeling van de bedrijven per activiteit, worden deze gegevens per bedrijf opgeteld om tot de directe tewerkstelling per activiteit en subactiviteit op het luchthavengebied te komen.

Deze gegevens worden afgetoetst aan de sociale balansgegevens en aan de cijfers die uit onze eigen interviews naar voren komen.

Het is deze indeling die in het resultatenrapport gebruikt wordt om de kwantitatieve gegevens rond de directe tewerkstelling in 2006 te analyseren.

¹ BAC staat voor The Brussels Airport Company, het vroegere BIAC.

² Een volledige lijst met geïnterviewde personen is bijgevoegd in bijlage.

1.1.1.4 Opsplitsing van de directe tewerkstelling naar sector (NACE-indeling)

Bij het afleiden van de indirecte tewerkstelling uit de directe tewerkstelling, dienen we de sectorindeling (NACE-codes) van de directe tewerkstelling te kennen. De koppeling van de bedrijven aan een NACE-code is zoveel mogelijk gebaseerd op de subactiviteitenindeling.

Aanvullende informatie werd verzameld via de meest recente balansgegevens van de individuele bedrijven. Via de Belfirst databank kan via naam of adres de NACE-code van elk bedrijf opgezocht worden. Indien bedrijven in bepaalde subactiviteiten uiteenlopende NACE-codes vertegenwoordigen, splitsen we de subactiviteit verder op en wijzen we de tewerkstelling toe aan verschillende NACE-codes.

De (sub)activiteiten waarvoor een verdere opsplitsing nodig bleek zijn express, onderhoud, autoverhuur/taxi/parking/trein en andere. Bij express vinden we zowel luchtvaartactiviteiten (bv. EAT) als vervoersondersteunende activiteiten (de koerierdiensten). Onderhoud omvat enerzijds het technische onderhoud van vliegtuigen (bv. Sabena Technics) en anderzijds de schoonmaak, carwash, verhuur van materialen en andere ondersteunende diensten. De subactiviteit autoverhuur/taxi/parking/trein heeft vanzelfsprekend verschillende NACE-codes als basis: verhuur zonder bedieningspersoneel, vervoer en vervoersondersteunende activiteiten. Bij de subactiviteit "andere" onderscheiden we de uitzendkantoren van de rest.

Een overzicht van deze en andere subactiviteiten en hun NACE-indeling geven we in Tabel 1.

Tabel 1: Indeling op basis van NACE-codes

Activiteit	Subactiviteit	NACE-code(s)
Luchtvaart- maatschappijen	Luchtvaart- maatschappijen	62-Luchtvaart
Afhandeling	Afhandeling	63-Vervoersondersteunende activiteiten
	Brandstoftoevoer voor vliegtuigen	63-Vervoersondersteunende activiteiten
Luchtvaartexploitatie	Luchtvaartexploitatie	63-Vervoersondersteunende activiteiten
Luchtverkeersleiding	Luchtverkeersleiding	63-Vervoersondersteunende activiteiten
Catering	Catering	55-Hotels en restaurants
Vracht	Express	62-Luchtvaart 63-Vervoersondersteunende activiteiten
	Forwarding	63-Vervoersondersteunende activiteiten
	GSA ("General Sales Agents")	63-Vervoersondersteunende activiteiten
	Vrachtwagenvervoer	60-Vervoer te land
	Post	64-Post en telecommunicatie
Onderhoud	Onderhoud	35-Vervaardiging overige transportmiddelen 63-Vervoersondersteunende activiteiten 71-Verhuur zonder bedieningspersoneel 74-Overige zakelijke dienstverlening
Leger	Leger	75-Openbaar bestuur
Controle agentschappen	Beveiliging	74-Overige zakelijke dienstverlening
	Douane	75-Openbaar bestuur
	Overheid	75-Openbaar bestuur
Kleinhandel & commerciële activiteiten	Autoverhuur, taxi, parking, trein	60-Vervoer te land 63-Vervoersondersteunende activiteiten 71-Verhuur zonder bedieningspersoneel
	Voeding	55-Hotels en restaurants
	Hotel	55-Hotels en restaurants
	Winkels	52-Kleinhandel
	Toerisme	63-Vervoersondersteunende activiteiten
	Wisselkantoren	65-Financiële instellingen
Andere	Computer	72-Informatica en aanverwante activiteiten
	Andere	63-Vervoersondersteunende activiteiten 74-Overige zakelijke dienstverlening

Bron: IDEA Consult op basis van Belfirst 2006

1.1.2 Prognose

1.1.2.1 *Bronnen*

De bronnen die voor de kwantitatieve prognose van de directe tewerkstelling worden aangewend zijn:

1. de resultaten van de jaarlijkse BAC³-enquête bij de bedrijven op het luchthavengebied
2. interviews met de grootste bedrijven uit elke activiteit op het luchthavengebied⁴
3. Brutrends 2006⁵

1.1.2.2 *Luchthavenparameters als basis voor de prognoses rond directe tewerkstelling*

De prognose van de directe tewerkstelling op de luchthaven voor de komende jaren wordt berekend aan de hand van prognoses rond 5 luchthavenparameters. Deze zijn:

1. aantal passagiers
2. aantal ton vracht
3. aantal passagiersvluchten
4. aantal vrachtvluchten
5. totaal aantal vluchten

De luchthavenparameters resulteren in 3 soorten directe tewerkstelling:

1. passagiersgerelateerde directe tewerkstelling
2. vrachtgerelateerde directe tewerkstelling
3. vluchtgerelateerde directe tewerkstelling

Een deel van de directe tewerkstelling is niet (sterk) gebonden aan de evolutie van één van bovenstaande luchthavenparameters en wordt daarom als vast beschouwd in de tewerkstellingsprognoses.

³ BAC staat voor The Brussels Airport Company, het vroegere BIAC.

⁴ Een volledige lijst met geïnterviewde personen is bijgevoegd in bijlage in Tabel 4.

⁵ Brutrends 2006 is een brochure van BAC, jaarlijks en vrij verkrijgbaar op de website www.brusselsairport.be.

De huidige waarde van de parameters is afkomstig van Brussels Airport Company (zie Brutrends 2006, publicatie van de luchthavenstatistieken). De toekomstige waarden voor de luchthavenparameters worden in dit onderzoek als gegeven beschouwd en zijn afkomstig van prognoses uit een vorige studie⁶. Ze zijn opgesteld aan de hand van 4 scenario's, waarvan we er in het instrument 2 weerhouden. Een beknopte bespreking van deze prognoses is terug te vinden in rapport 1 (deel 3, hoofdstuk 1). Het instrument is flexibel opgesteld, zodat de toekomstige waarden van de parameters op elk ogenblik aangepast kunnen worden.

Een aantal stappen worden doorlopen om tot de directe tewerkstellingsprognoses te komen:

1. Identificatie van de directe tewerkstelling die verbonden is met elke luchthavenparameter (zie paragraaf 1.1.2.3).
2. Per groep van tewerkstelling die verbonden is aan een bepaalde parameter, berekening van de ratio van de totale directe tewerkstelling in die groep over de relevante parameterwaarde (voor het meest recente jaar 2006).
3. Vermenigvuldiging van de prognosewaarden voor de parameters met de ratio, om zo de prognosewaarden van de directe tewerkstelling te bekomen. Ook dit dient te gebeuren per groep die verbonden is aan een andere parameter.
4. Optellen van de prognosewaarden van de directe tewerkstelling over de verschillende groepen om tot de prognose van de totale directe tewerkstelling te komen.

We merken hier op dat we, naast de verdeling van de huidige directe tewerkstelling over de parameters, ook gebruik maken van berekeningen van de directe tewerkstelling ten gevolge van het Airport Village-project. Deze berekeningen komen uit de studie "ontwikkelingsperspectief Zaventem 2025" (IDEA Consult, 2005).

1.1.2.3 Verbanden tussen de directe tewerkstelling en de luchthavenparameters

De voornaamste bron voor het leggen van verbanden tussen de directe tewerkstelling en de luchthavenparameters zijn de interviews met bedrijven op de luchthaven. Per bedrijf werd nagegaan welk aandeel van de jobs evolueert met welke parameter. Deze oefening werd uitgevoerd op een zeer gedetailleerd niveau (waar mogelijk per beroep of beroepsgroep). Voor het bedrijf Aviapartner bijvoorbeeld waren heel wat jobs gecorreleerd met het aantal passagiers (bv. check-in bediende, lader/losser, keukenhulp), terwijl andere jobs samenhangen met de evolutie van het vrachtverkeer (bv. magazijnier, manifestbediende).

De directe tewerkstelling in de bevraagde bedrijven omvat meer dan 60% van de totale tewerkstelling op de luchthaven (zie Tabel 4 in bijlage). Om de resterende directe tewerkstelling in te schatten, gebruiken we 3 methoden:

1. Waar de bedrijven binnen een subactiviteit redelijk homogeen zijn, extrapoleren we de resultaten van het geïnterviewde bedrijf voor de

⁶ Lange termijn visie luchthaven Zaventem, IDEA Consult, et al. (2005)

andere bedrijven. We splitsen de directe tewerkstellingscijfers van de BAC-enquête dan op volgens de aandelen die we in de interviews hoorden, zodat we voor de volledige directe tewerkstelling in die subactiviteit een beroep en bijgevolg ook de verbonden parameter kunnen identificeren.

2. Waar we twijfelen, of waar er duidelijk heterogeniteit tussen de bedrijven van de subactiviteit bestaat, vragen we bijkomende informatie op bij de andere bedrijven aan de hand van een korte telefonische bevraging. Soms worden op die manier nog verder opdelingen van de subactiviteit bekomen waarbinnen geëxtrapoleerd wordt, in andere gevallen wordt met elk specifiek bedrijf rekening gehouden.
3. Wanneer er een restcategorie overblijft die in termen van tewerkstelling beperkt is, maar duidelijk niet volgens de extrapolatie van de aandelen uit de interviews kan ingedeeld worden, plaatsen we de tewerkstelling in een categorie 'overige'. We nemen aan dat we van deze categorie geen informatie hebben ontvangen. Daarom wordt van deze categorie ook verondersteld dat alle beroepen onafhankelijk van de parameters zijn en dat de tewerkstelling dus constant in aantal blijft overheen de jaren. Deze voorzichtigheidshypothese impliceert allicht een onderschatting van de toekomstige directe tewerkstelling.

De directe tewerkstelling die toegewezen is aan de verschillende beroepen, wordt dan opgeteld per parameter waaraan het beroep verbonden is.

1.2 Indirecte tewerkstelling

1.2.1 *Nulmeting*

1.2.1.1 *Bronnen*

Volgende bronnen zijn gebruikt bij de kwantitatieve inschatting van de indirecte tewerkstelling:

1. de input-outputgegevens van het Federaal Planbureau (2000)
2. tewerkstellingsgegevens per sector voor de totale economie

1.2.1.2 *Input-outputgegevens als input*

Het Federaal Planbureau maakt periodiek input-outputtabellen op van de Belgische economie. Het resultaat is een matrix met alle sectoren (op 2 digits-niveau) op zowel de horizontale als verticale as en met als gegeven het outputeffect van één sector op de output in de andere sector.

We gaan met deze tabellen aan de slag in volgende stappen:

1. Berekening van de arbeidsintensiteit van elke sector als de ratio van de tewerkstelling binnen een sector over de output in die sector.
2. Omzetting van de output-output-matrix naar een output-tewerkstellingsmatrix.

We vermenigvuldigen het outputeffect van sector A op sector B met de arbeidsintensiteit van sector B. Op die manier krijgen we het effect van een outputstijging in sector A op de tewerkstelling in sector B.

Deze methode brengt dus de arbeidsintensiteit van elke sector in rekening. Aangezien historische tewerkstellingsgegevens gebruikt worden om de prognoses op te stellen, veronderstellen we impliciet dat de arbeidsintensiteit van elke sector constant is over de tijd.

3. Berekening van het totale tewerkstellingseffect van een sector.

We aggregeren de tewerkstellingseffecten van sector A op alle sectoren om tot het totale tewerkstellingseffect van sector A te komen. Dit omvat 3 componenten: het directe effect dat sector A op zichzelf heeft; het indirecte effect dat sector A op zichzelf heeft; het indirecte effect van sector A op andere sectoren.

4. Berekening van de tewerkstellingsmultiplicator van een sector.

Door het totale tewerkstellingseffect van sector A te delen door het directe tewerkstellingseffect binnen sector A, krijgen we de verhouding van het aantal indirecte jobs dat gecreëerd wordt per directe job in A. Deze ratio noemen we de tewerkstellingsmultiplicator.

Wanneer we een tewerkstellingsmultiplicator van een sector A op een sector B willen berekenen, in plaats van op alle sectoren samen, doen we dit op analoge wijze. We delen het tewerkstellingseffect van sector A op sector B door het directe tewerkstellingseffect binnen sector A.

1.2.1.3 Berekening indirecte tewerkstelling per NACE-code

De zo bekomen tewerkstellingsmultiplicator, per sector of in totaal, heeft een zeer praktische toepassing: door de multiplicator te vermenigvuldigen met de directe tewerkstelling in absolute termen in sector A, bekomen we de indirecte tewerkstelling gecreëerd door sector A.

In het geval van de totale tewerkstellingsmultiplicator bekomen we zo de indirecte tewerkstelling in alle sectoren van de economie samen (inclusief sector A). Wanneer we daarentegen de sector-tewerkstellingsmultiplicator gebruiken, bekomen we de indirecte tewerkstelling gecreëerd in die specifieke sector door sector A.

Dit principe passen we toe voor de luchthaven. We hebben de directe tewerkstelling van de luchthaven opgesplitst in directe tewerkstelling per NACE-code (zie paragraaf 1.1.1.4). Voor deze NACE-codes die op de luchthaven vertegenwoordigd zijn, berekenen we de tewerkstellingsmultiplicator in totaal en per sector. Door deze te vermenigvuldigen met de directe tewerkstelling van die respectievelijke luchthavensectoren, volgt daaruit ook de indirecte tewerkstelling in totaal en per sector die gecreëerd wordt door de luchthavensectoren.

We merken hierbij op dat de tewerkstellingsmultiplicator van sector 62 – Luchtvaart neerwaarts gecorrigeerd wordt zoals in Sleuwaegen et al. (2003). De reden hiervoor is dat de sector 62 indirect een grote tewerkstellingsimpact heeft op een aantal sectoren die echter tot de directe tewerkstelling op de luchthaven gerekend worden (vooral sector 63). Indien de correctie niet gebeurt, zouden we deze tewerkstelling dubbel tellen.

1.2.2 Prognose

1.2.2.1 *Bronnen*

De kwantitatieve prognose van de indirecte tewerkstelling gebeurt aan de hand van de resultaten van de nulmeting (de tewerkstellingsmultiplicatoren, de indirecte tewerkstelling vanuit de luchthavensectoren) en de kwantitatieve prognoses van de directe tewerkstelling op de luchthaven (zie paragraaf 1.1.2).

1.2.2.2 *Berekening kwantitatieve prognose indirecte tewerkstelling*

Eerst wordt, aan de hand van de totale tewerkstellingsmultiplicator van elke luchthavensector, de indirecte tewerkstelling berekend die deze teweeg brengt. We aggregeren deze indirecte tewerkstelling en delen ze door de totale directe tewerkstelling op de luchthaven. Op die manier bekomen we een ratio die aangeeft hoeveel indirecte jobs er in de hele economie gecreëerd worden per directe job op de luchthaven.

Door deze ratio te vermenigvuldigen met de prognoses voor de directe tewerkstelling op de luchthaven, bekomen we de prognoses voor de indirecte tewerkstelling.

1.3 **Afgeleide tewerkstelling**

1.3.1 Nulmeting

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.

Voor het berekenen van de afgeleide tewerkstellingsimpact baseerden we ons op de toegepaste methodiek in Sleuwaegen en De Backer (2003). In dit onderzoek werden afgeleide effecten berekend op basis van de gemiddelde bestedingsquote van de inkomens in de Belgische economie toegepast op de directe en indirecte effecten van de luchthaven. De auteurs gingen uit van een voorzichtige schattingsmethodiek gebaseerd op een gelijkaardige studie uitgevoerd voor de luchthaven Schiphol in Amsterdam.

Concreet betekent dit dat het afgeleide tewerkstellingseffect 26,5% bedraagt van de som van de directe en indirecte tewerkstellingseffect.

1.3.2 Prognose

Voor het berekenen van de afgeleide tewerkstellingseffecten in de toekomst passen we bovenstaande ratio toe op de voorspelde directe en indirecte tewerkstelling. We maken hierbij de assumpties dat de gemiddelde bestedingsquote alsook de relatieve loonevolutie tussen sectoren relatief stabiel blijven over de tijd.

1.4 Katalytische tewerkstelling

1.4.1 Nulmeting

De aanwezigheid van een luchthaven verhoogt in sterke mate de aantrekkingskracht van een land of regio en dit zowel voor de vestiging van nieuwe ondernemingen als voor toeristische activiteiten.

Voor ramingen van de katalytische effecten wordt meestal uitgegaan van een bepaalde verhouding van tewerkstelling die direct gerelateerd is aan de luchthavenactiviteiten. York Consulting berekende voor een aantal Europese luchthavens het aantal jobs dat toe te schrijven valt aan katalytische factoren in verband met het aantrekken van inwaartse investeringen door ondernemingen en toeristische activiteiten. De resultaten zijn weergegeven in volgende tabel. Hieruit blijkt dat de luchthaven van Zaventem een katalytisch tewerkstellingseffect genereert van 882 jobs per miljoen passagiers, wat een eerder matige score is in vergelijking met andere luchthavens.

Tabel 2: *De katalytische effecten van Europese luchthavens*

Luchthaven	Aantal jobs door inwaartse investeringen	Aantal jobs door toerisme	Totaal aantal jobs	Jobs per mio pax
Amsterdam	19.100	2.900	22.000	710
Birmingham	860	1.050	1.919	399
Brussel	7.694	1.150	8.844	882
Manchester	20.000	5.400	25.400	1.979
Milaan	15.436		15.436	1.185
Newcastle	11.250			4.500

Bron: IDEA Consult op basis van ACI Europe, 1998

1.4.2 Prognose

Het inschatten van katalytische tewerkstellingseffecten in de toekomst gebeurt volgens dezelfde methodiek als deze van de nulmeting. Bovenstaande ratio van 882 jobs per miljoen passagiers wordt vermenigvuldigd met het geschatte aantal passagiers op korte of langere termijn.

2 KWALITATIEVE IMPACT

2.1 Directe tewerkstelling

2.1.1 Nulmeting

2.1.1.1 Bronnen

Voor de kwalitatieve bespreking van de directe tewerkstelling zijn volgende bronnen gebruikt:

1. interviews met de grootste bedrijven uit elke activiteit op het luchthavengebied
2. telefonische en email-bevraging bij kleinere bedrijven
3. sociale balans van de bedrijven op het luchthavengebied
4. beroepsfiches COBRA

2.1.1.2 *Interviews als input*

De doelstelling bij de kwalitatieve indeling van de directe tewerkstelling is een zo hoog mogelijke graad van detail toe te passen en de analyse zoveel mogelijk toe te spitsen op de specifieke luchthavenkenmerken. Daarom geven we er de voorkeur aan niet met databanken te werken, die immers opgesteld zijn voor de hele economie en niet toelaten de luchthavenbedrijven hieruit te onderscheiden.

In de plaats daarvan hebben we interviews afgenomen bij de grootste bedrijven op de luchthaven, aangevuld met een telefonische en email-bevraging van een aantal kleinere spelers. We hebben gevraagd naar de verdeling van de huidige tewerkstelling naar verschillende kwalitatieve kenmerken. Bij de meeste bedrijven werd deze oefening uitgevoerd per beroep (of beroepsgroep).

In de interviews kwamen diverse kwalitatieve kenmerken aan bod zoals het minimale opleidingsniveau, vereiste talenkennis, vereist werkregime, arbeidstijden, ervaring, vereiste vaardigheden, rijbewijs als vereiste, contracttype, opleidings- en doorstroommogelijkheden, enz. Enkel de eerste 4 kenmerken zijn in het instrument meegenomen. Voor de andere kwalitatieve kenmerken zijn er teveel ontbrekende cijfers zodat een globaal beeld voor de directe jobs op de luchthaven ten aanzien van deze kenmerken niet mogelijk is.

Voor kenmerken zoals het opleidingsniveau dienen we te vermelden dat bepaalde bedrijven eerder een beeld geven van de huidige opleidingsvereisten bij nieuwe aanwervingen. Dit is niet altijd hetzelfde als de opleidingsverdeling van de huidige groep werknemers, maar is wel nuttigere informatie om een beeld te krijgen van de jobvereisten op dit ogenblik. Bij het werkregime dienen de gegevens geïnterpreteerd te worden als de door de werkgever vereiste werkregeling.

De 4 kwalitatieve kenmerken in het instrument hebben volgende opdeling:

- Opleidingsniveau:
 1. geen vereiste
 2. lager secundair onderwijs
 3. hoger secundair onderwijs
 4. hoger onderwijs of universiteit
- Talenkennis:
 1. vlot drietalig (NL-FR-E)
 2. vlot tweetalig (NL-FR)
 3. vlot tweetalig (NL-E)
 4. vlot één van beide landstalen
 5. enkel Engels
 6. enkel Nederlands
- Arbeidsregime:
 1. deeltijds
 2. andere
- Arbeidstijden:
 1. flexibele ploegen met nacht en weekendwerk
 2. flexibele ploegen met enkel dagwerk
 3. vaste ploegen met nacht en weekendwerk
 4. vaste ploegen met dagwerk en zaterdagwerk
 5. vaste ploegen met enkel dagwerk
 6. kantooruren

Voor elk kenmerk is er eveneens een categorie onbekend omdat het niet mogelijk was een kwalitatief beeld te schetsen van alle directe jobs.

2.1.1.3 Berekening van de kwalitatieve directe tewerkstelling op de luchthaven

De verdeling van de directe tewerkstelling over de kwalitatieve kenmerken volgt dezelfde werkwijze als beschreven in paragraaf 1.1.2.3 rond de methodologie om de directe tewerkstelling in te schatten in termen van luchthavenparameters. De grootste werkgevers per activiteit zijn geïnterviewd en aanvullend zijn telefonische en email-bevragingen uitgevoerd bij heterogene subactiviteiten en twijfelgevallen.

Aan de bedrijven werd gevraagd een verdeling te geven van de huidige tewerkstelling naar verschillende kwalitatieve kenmerken. Waar mogelijk werd deze informatie gegeven per beroep (of beroepsgroep). Enerzijds werden de gegevens van de verschillende beroepen geaggregeerd per bedrijf en in een volgende stap per (sub)activiteit. Anderzijds werden de individuele beroepsgegevens ook geaggregeerd op het niveau van de luchthavenparameter waarmee zij verbonden zijn. Waar mogelijk werden gegevens van geïnterviewde bedrijven geëxtrapoleerd voor andere bedrijven in dezelfde activiteit.

Voor heel wat directe jobs ontbreken we momenteel gegevens over 1 of meerdere kwalitatieve kenmerken. Deze groep werd samengebracht in een restcategorie. Indien op termijn bijkomende informatie hieromtrent beschikbaar komt, kan dit aangepast worden in het instrument.

Per kwalitatief kenmerk wordt een verdeling van de directe jobs bekomen over de verschillende categorieën (bv. geen opleiding vereist, lager secundair onderwijs, hoger secundair onderwijs, hoger onderwijs of universiteit). Het aandeel van elke categorie wordt berekend op het totaal inclusief de groep waarvoor dit kenmerk onbekend is. Met het oog op de prognoses van de kwalitatieve kenmerken wordt deze verdeling ook berekend op het niveau van de directe tewerkstelling verbonden aan de verschillende luchthavenparameters.

De resultaten van de kwalitatieve kenmerken dienen op een correcte wijze geïnterpreteerd te worden, en dit geldt in het bijzonder voor de procentuele verdelingen (aandelen). Om de omvang van de onbekende categorie in rekening te brengen, is het aan te bevelen om vooral aandacht te hebben voor het aantal jobs binnen een bepaalde categorie (bv. met een deeltijds arbeidsregime). Dit aantal vormt een ondergrens, d.w.z. er zijn minstens zoveel werknemers tewerkgesteld op de luchthaven met een deeltijds regime.

De aandelen berekend over het totaal aantal directe jobs dient vervolgens als input voor de prognose van de kwalitatieve directe tewerkstellingsimpact.

2.1.2 Prognose

2.1.2.1 Bronnen

De prognose van de kwalitatieve directe tewerkstellingsimpact gebeurt aan de hand van de prognose van de kwantitatieve directe tewerkstellingseffecten op het niveau van de luchthavenparameters (zoals in stap 3 van de werkwijze beschreven in paragraaf 1.1.2.2) en de aandelen van de kwalitatieve kenmerken van de huidige directe tewerkstelling per luchthavenparameter, bekomen in de nulmeting.

2.1.2.2 Berekening van de prognose van de kwalitatieve directe tewerkstellings-impact

In de nulmeting werden - per kwalitatief kenmerk - de aandelen van elke categorie berekend voor de totale directe tewerkstelling in 2006, en dit voor elke luchthavenparameter. We extrapoleren deze verdeling naar de toekomst door de aandelen te vermenigvuldigen met de totale directe tewerkstelling die verwacht wordt in de toekomst, eveneens per luchthavenparameter. Door te aggregeren over de parameters, bekomen we het totaal aantal mensen dat tewerkgesteld zal zijn op de luchthaven met een specifiek kwalitatief kenmerk.

2.2 Indirecte tewerkstelling

2.2.1 *Nulmeting*

2.2.1.1 *Bronnen*

Voor de kwalitatieve bespreking van de indirecte tewerkstelling zijn volgende bronnen gebruikt:

1. Federaal Planbureau, Kwalitatieve werkgelegenheidsdata voor België: SAM-gegevens voor België (Social Accounting Matrix): gegevens rond leeftijd, geslacht, statuut en opleidingsniveau (jaar 2005).
2. NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)⁷: gegevens per sector rond contracttype, werkregime, arbeidstijden, beroepssoort (volgens beschikbaarheid: 2005 en 2006)

2.2.1.2 *EAK-gegevens en SAM-gegevens als input*

De EAK-gegevens bevatten kwalitatieve tewerkstellingskenmerken voor 29 sectorgroepen. Deze zijn gebaseerd op jaarlijkse enquêtegegevens (bij een representatief staal van de Belgische bevolking) die geëxtrapoleerd worden voor de hele economie. We gebruiken de gegevens voor loontrekkenden en zelfstandigen samen en onderscheiden volgende kenmerken die toelaten om de indirecte tewerkstelling kwalitatief in te delen:

- Contract:
 1. tijdelijk werk
 2. vast werk
- Werkregime:
 1. deeltijds werk
 2. voltijds werk
- Arbeidstijden:
 1. avond (soms, gewoonlijk of altijd)
 2. nacht (soms, gewoonlijk of altijd)
 3. zaterdag (soms, gewoonlijk of altijd)
 4. zondag (soms, gewoonlijk of altijd)
- Ploegenwerk:
 1. ploegen (in 2, 3 of meer ploegen)
 2. geen vast uurrooster (op vraag van werknemer of opgelegd door werkgever)
 3. ander uurrooster (bv. onderbroken rooster)

⁷ FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Enquête naar de arbeidskrachten 2005 en 2006

– Beroepssoort:

1. strijdkrachten
2. bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel
3. intellectuele en wetenschappelijke beroepen
4. ondergeschikt personeel in intellectuele en wetenschappelijke beroepen
5. bedienden
6. dienstverlenend en verkoopspersoneel
7. landbouwers en geschoolde arbeiders in de landbouw en visserij
8. ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders
9. fabrieksarbeiders, machine- en montage-arbeiders
10. ongeschoold personeel

Voor 4 andere kenmerken (leeftijd, geslacht, statuut en opleidingsniveau) zou in principe ook gebruik gemaakt kunnen worden van bovenstaande bron. De EAK-gegevens hebben echter het nadeel dat ze verzameld werden op basis van een enquête en dat een gedetailleerde sectorindeling niet mogelijk is. Aangezien het Federaal Planbureau zeer recent een specifieke methodologie uitwerkte om de Belgische binnenlandse werkgelegenheid op te splitsen naar een aantal persoons- en jobkenmerken, werd in het kader van dit onderzoek optimaal gebruik gemaakt van deze nieuwe gegevens⁸.

Voor het opdelen van de binnenlandse loontrekkende werkgelegenheid naar geslacht, leeftijd en statuut maakt het Federaal Planbureau bijna uitsluitend gebruik van administratieve data (RSZ-LATG en RSZPPO). Voor de zelfstandigen worden administratieve bronnen (RSVZ en BTW) gecombineerd met EAK-gegevens. Voor de opdeling naar opleidingsniveau vormt EAK de hoofdbron. Om de robuustheid van de EAK-gegevens te verhogen werd beroep gedaan op regressietechnieken (toegepast op de enquêteresultaten voor de periode 1999-2005).

In ons onderzoek werden de SAM-gegevens van het jaar 2005 gebruikt voor volgende kenmerken:

– Leeftijd:

1. 15-29 jaar
2. 30-49 jaar
3. 50 jaar en ouder

– Geslacht:

1. man
2. vrouw

– Statuut:

1. arbeider
2. bediende
3. ambtenaar
4. zelfstandige

⁸ Voor meer informatie omtrent de SAM-aanpak verwijzen we naar de working paper "Kwalitatieve werkgelegenheidsdata voor België, een SAM-aanpak voor de periode 1999-2005", Federaal Planbureau, WP 2-07.

– Opleiding:

1. lager onderwijs
2. lager secundair onderwijs
3. hoger secundair onderwijs
4. hoger onderwijs korte type
5. universiteit of hoger onderwijs lange type

2.2.1.3 Berekening van de kwalitatieve indirecte tewerkstelling op de luchthaven

De kwalitatieve kenmerken worden toegewezen aan de indirecte tewerkstelling gecreëerd door de luchthaven aan de hand van extrapolatie vanuit de gehele economie.

Per sector berekenen we voor de totale economie het aandeel van een bepaalde categorie bv. mannen. Dit aandeel vermenigvuldigen we met de indirecte tewerkstelling die de luchthaven creëert in die specifieke sector en zo bekomen we het aantal mannen dat indirect tewerkgesteld is door de luchthaven in die sector.

De som over alle sectoren geeft dan het totaal aantal mannen dat door de luchthaven indirect tewerkgesteld is. Door dit aantal te delen door het totaal aantal indirecte jobs, bekomen we een algemeen aandeel mannen in de indirecte jobs (dus geaggregeerd over alle sectoren).

2.2.2 Prognose

2.2.2.1 Bronnen

De prognose van de kwalitatieve indirecte tewerkstellingseffecten is gebaseerd op de kwantitatieve prognose van de indirecte tewerkstelling per sector en de huidige aandelen van de kwalitatieve kenmerken per sector zoals berekend in de nulmeting.

2.2.2.2 Berekening prognose kwalitatieve indirecte tewerkstellingsimpact

De geaggregeerde aandelen per kwalitatieve categorie worden vermenigvuldigd met de prognoses van de totale indirecte tewerkstelling zoals berekend in het kwantitatieve luik. Dit resulteert in een verdeling van het aantal toekomstige indirecte jobs over de verschillende kwalitatieve kenmerken. Deze prognoses dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden, zeker indien zij betrekking hebben op lange termijn voorspellingen. Het instrument genereert prognoses die evenwel gebaseerd zijn op de veronderstelling dat de toekomstige verdeling van de kwalitatieve kenmerken per sector constant blijven. Zeker op langere termijn kan verwacht worden dat bepaalde trends (bv. technologische ontwikkelingen) een invloed zullen hebben op de kwalitatieve structuur van de tewerkstelling.

Deel 6: LESSEN VOOR DE ONTWIKKELING VAN PROSPECTIEVE ARBEIDSMARKTINSTRUMENTEN VOOR VLAANDEREN

1 HANDLEIDING BIJ HET UPDATEN VAN HET INSTRUMENT

In deze “handleiding” bij het instrument geven we een overzicht van de actualiseerbaarheid van de gegevens uit de verschillende bronnen. Ook geven we een indicatie van de gewenste updatemomenten voor de verschillende data die in het instrument gebruikt zijn en eventueel alternatieve bronnen.

1.1 Directe tewerkstelling: kwantitatief

De huidige kwantitatieve directe tewerkstelling is ingeschat aan de hand van de BAC-enquête. Deze enquête gebeurt jaarlijks en gaat tot op het niveau van de bedrijven. Deze gegevens vormen verder de basis voor de prognoses en voor de berekening van de indirecte tewerkstelling. Bovendien zijn de gegevens ook snel in te voeren in het instrument. Frequente update (jaarlijks) op het niveau van de activiteit is dan ook relevant en haalbaar.

Om de vertaalslag te maken van directe naar indirecte tewerkstelling, is de directe tewerkstelling ingedeeld naar sector. Dit gebeurt door de bedrijven in te delen in sectoren op basis van de Belfirst databank. Aangezien de tewerkstelling per bedrijf jaarlijks is gekend, kan deze indeling elk jaar opnieuw op dezelfde wijze worden toegepast. Toch is het aan te raden op middellange termijn deze sectorindeling van de bedrijven na te gaan, omdat de aangegeven codes kunnen wijzigen. De Belfirst databank is jaarlijks beschikbaar, maar deze update kan bijvoorbeeld om de 2 à 5 jaar plaatsvinden.

De prognoses van de kwantitatieve directe tewerkstelling zijn gebaseerd op de luchthavenparameters. Ook deze gegevens zijn jaarlijks beschikbaar vanuit de BAC-publicatie Brutrends. Door deze reële gegevens jaarlijks aan te passen, worden de verhoudingen tewerkstelling ten opzichte van parameterwaarden volledig geupdate. De prognoses, die berekend worden door het product van deze ratio met de scenariowaarden van de parameters, zijn zo steeds zo actueel mogelijk. Ook deze gegevens zijn eenvoudig in te vullen, waardoor jaarlijks updaten een haalbare kaart is.

Om te beslissen hoeveel directe tewerkstelling verbonden is aan elke luchthavenparameter, hebben we ons gebaseerd op de interviews met de grootste luchthavenbedrijven. Deze connectie is weinig variabel, maar mogelijks komen kleine veranderingen of het ontstaan van nieuwe beroepen wel voor. Op middellange termijn is het dus aan te raden deze verbanden opnieuw te bevragen. Dit strookt ook met de update-termijn van de kwalitatieve kenmerken van de directe tewerkstelling op basis van deze interviews, zoals beschreven in paragraaf 1.2.

De scenario's zelf aanpassen, lijkt niet nodig op jaarlijkse basis. Het gaat immers om een visie op de luchthaven en haar groei. Het gebruik van twee scenario's (en dus 2 visies) laat toe de gegevens in een range te plaatsen van meer of minder groei. Enkel wanneer de visie op de luchthaven grondig zou wijzigen, dienen de scenario's herbekend te worden. We raden dan ook aan op middellange termijn (2 à 5 jaar) de scenario's aan een kritische blik te onderwerpen.

1.2 Directe tewerkstelling: kwalitatief

Op basis van interviews met de grootste luchthavenbedrijven zijn beroepsfiches opgesteld waarin de vereiste kwalitatieve kenmerken van een beroep worden opgesomd. Daarnaast zijn ook aanvullend vacaturegegevens en COBRA-fiches gebruikt om lacunes op te vullen. Het updaten van deze kwalitatieve gegevens per beroep is zeer tijdsintensief. Bovendien gaat het om vereisten, niet om de reële verdeling van het huidige personeelsbestand. Het lijkt niet waarschijnlijk dat de vereisten van de verschillende beroepen op korte termijn sterk fluctueren.

Naast de vereisten per beroep is het ook belangrijk te bevragen hoeveel werknemers er in elk beroep tewerkgesteld zijn. Dit is nodig om de verdeling van de vereiste kenmerken per activiteit of in totaal te kunnen berekenen. Ook hier vermoeden we dat er wel bewegingen zijn op middellange termijn, maar geen sterke fluctuaties op korte termijn.

We merken ook op dat als de kwantitatieve directe tewerkstelling jaarlijks geupdate wordt, ook de kwalitatieve cijfers deels mee aangepast worden, zij het volgens een vaste verdeling over de kenmerken zoals die in het verleden is vastgesteld (bijvoorbeeld de gegevens van eind 2008 volgens de kwalitatieve verdeling van eind 2007).

Over het algemeen raden wij dan ook aan de update van de verdeling van de kwalitatieve kenmerken niet jaarlijks, maar wel 2-jaarlijks te doen. Dit beperkt de updatetijd en laat toch voldoende toe rekening te houden met geleidelijke veranderingen.

1.3 Indirecte tewerkstelling: kwantitatief

De huidige indirecte tewerkstelling wordt in termen van aantallen volledig bepaald door de indeling van de directe tewerkstelling naar sector en door de input-output-gegevens van het Federaal Planbureau. De update van de eerste gegevens werd reeds besproken in paragraaf 1.1, de indirecte tewerkstelling wordt hier automatisch aan aangepast.

De input-output-tabellen van het Federaal Planbureau worden (ongeveer) 5-jaarlijks volledige geactualiseerd. Vermoedelijk zijn de veranderingen in de intersectorale relaties beperkt, zodat het ook niet noodzakelijk is de update heel frequent te doen. Toch is het belangrijk de veranderingen op middellange termijn mee te nemen, en dus de minimaal mogelijke termijn van 5 jaar te hanteren als updatemoment.

1.4 Indirecte tewerkstelling: kwalitatief

Vanuit de kwantitatieve gegevens rond de indirecte tewerkstelling, wordt automatisch ook een update van de kwalitatieve gegevens doorgevoerd. Deze maakt dan gebruik van de huidig vastgelegde verdeling van de kwalitatieve kenmerken over de verschillende sectoren van de economie, maar houdt rekening met de nieuwe aantallen indirecte tewerkstelling per sector.

Om de verdeling van de kwalitatieve kenmerken over de sectoren van de economie te updaten, dient men terug te gaan naar de EAK- en SAM-gegevens. De EAK-gegevens zijn snel te actualiseren en jaarlijks beschikbaar. Ze laten in principe dus een zeer frequente update toe van de meeste kwalitatieve kenmerken. We schatten dit echter niet strikt noodzakelijk en vermoeden dat een 2-jaarlijkse update voldoende is om (de waarschijnlijk eerder beperkte) fluctuaties op te vangen.

Inzake SAM-gegevens is er nog geen duidelijkheid rond de frequentie van beschikbaarheid. Deze gegevens zijn opgebouwd rond een methodiek die nog deels in ontwikkeling is en moet leiden tot een grotere database van kwalitatieve tewerkstellingskenmerken.

1.5 Alternatieve bronnen

1.5.1 Sociale balansgegevens

Het gebruik van sociale balansgegevens is in deze studie eerder beperkt gebleven tot het controleren van de directe tewerkstellingsaantallen en het werkregime, het inschatten van de uitzendarbeid en het voorbereiden van de interviews met de luchthavenbedrijven. Het opleidingsniveau –een hoofdkenmerk voor deze studie- is echter enkel beschikbaar voor de instroom en uitstroom en zou perspectieven bieden bij uitbreiding naar het totale personeelsbestand. Indien het opleidingsniveau van het totale personeelsbestand in de sociale balans zou worden opgenomen, zou dit toelaten om van dit hoofdkenmerk een zo goed als volledige inschatting te geven voor de directe tewerkstelling.⁹

⁹ Ook het streven naar een zo goed en volledig mogelijke invulling van de sociale balans door de bedrijven kan in dit verband de kwaliteit van de gegevens verbeteren (bv. inzake uitzendarbeid).

1.5.2 Enquête naar kwalitatieve kenmerken van de directe tewerkstelling

Vanuit het opbouwproces van het instrument komen we tot het besluit dat interviews met de grootste bedrijven op de luchthaven

1. zeer tijdsintensief zijn,
2. veronderstellingen afdwingen door de extrapolatie naar andere (kleinere) bedrijven.

Voor deze nulmeting was het van groot belang de informatie juist in te schatten, juist te interpreteren, en voldoende te kunnen kaderen met contextgebonden informatie. Naar update van het instrument toe, is echter niet al die achtergrondinformatie nodig en lijkt het voldoende om de relevante gegevens rond de kwalitatieve indeling van de tewerkstelling schriftelijk te bevragen. Het voordeel hiervan is dat het minder tijdsintensief is, uniform voor alle bedrijven en dat –bij voldoende medewerking– de extrapolaties beperkt blijven. Bovendien kan bekendheid bij platformen van luchthavenbedrijven de medewerking stimuleren.

Een eerste suggestie is de kwalitatieve gegevens van de directe tewerkstelling bijkomend te bevragen in de jaarlijkse BAC-enquête. Om de twee jaar kan er dan een aanvullend luik rond de beroepen en hun kenmerken bijgevoegd worden bij de bestaande enquête. Deze methode zou ook toelaten het gebruik van aanvullende bronnen als de COBRA-fiches, vacaturegegevens en de sociale balans te beperken.

Tabel 3: Overzicht bronnen en updatemogelijkheden gegevens

bron	beschrijving data	uitgever	frequentie	suggesties voor alternatieve bronnen
DIRECTE TEWERKSTELLING				
tewerkstellingsenquête	bevraging op het einde van het jaar bij alle bedrijven op het luchthavengebied naar het aantal werknemers op de luchthaven	The Brussels Airport Company	jaarlijks (december)	eventueel aanvulling bevraging met kwalitatieve kenmerken tewerkstelling (bv. opleidingsniveau, vereist werkregime, talenkennis, arbeidstijden)
Brutrends 2006	gegevens omtrent de evolutie van de luchtvaartactiviteiten, onder andere de gebruikte luchtvaartparameters	The Brussels Airport Company	jaarlijks	
sociale balansgegevens	bedrijfsgegevens over kwantitatieve en kwalitatieve kenmerken van tewerkstelling (o.a. aantal werknemers, werkregime, contracttype, geslacht, personeelsverloop, uitzendarbeid)	Belfirst databank (Bureau Van Dijk)	jaarlijks (november)	opleidingsniveau wordt op dit ogenblik bevroegd van instroom en uitstroom, terwijl dit ook interessant zou zijn voor de totale werknemerspopulatie
interviews met luchthavenbedrijven	gesprek met de grootste werkgevers en telefonische + emailbevraging kleinere werkgevers op het luchthavengebied om te peilen naar de kwalitatieve kenmerken van hun tewerkstelling			via enquête bij alle luchthavenbedrijven kwalitatieve tewerkstellingsgegevens opvragen (bv. als aanvulling bij huidige BAC-tewerkstellingsenquête)
vacaturegegevens	kwalitatieve kenmerken van de tewerkstelling (zoals beschreven in de openstaande vacatures in de luchthavenbedrijven)	websites luchthavenbedrijven		
beroepsfiches COBRA	fiches die de inhoud, aard en vereisten van een beroep weergeven	VDAB		

bron	beschrijving data	uitgever	frequentie	suggesties voor alternatieve bronnen
INDIRECTE TEWERKSTELLING				
input-outputtabellen	tabellen die de effecten van de output van een economie op de output in elke sector van de economie berekenen	Federaal Planbureau	5-jaarlijks	
SAM-gegevens voor België	kwalitatieve kenmerken van de tewerkstelling per sector (bv. opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, statuut)	Federaal Planbureau		
EAK-gegevens voor België	kwalitatieve kenmerken van de tewerkstelling per sector (bv. beroepsklassen, arbeidstijden, werkregime)	NIS	jaarlijks	

Bron: IDEA Consult

2 TOEPASBAARHEID VAN HET INSTRUMENT OP ANDERE TERREINEN VAN DE ECONOMIE

Het prospectief arbeidsmarktinstrument heeft een aantal uitgesproken troeven. Het laat toe een gedetailleerde inschatting te geven van de totale tewerkstellingsimpact. Daarbij wordt niet alleen rekening gehouden met het aantal jobs, maar ook met het soort jobs (vb. opleidingsniveau). Daarnaast biedt het instrument een onderbouwde tewerkstellingsprognose voor de verschillende soorten tewerkstellingseffecten. Op korte termijn worden deze prognoses eveneens opgesplitst naar diverse kwalitatieve tewerkstellingskenmerken.

Deze analyses zijn bijzonder relevant omdat ze toelaten om de behoefte aan nieuwe instroom op de luchthaven te identificeren. Door deze identificatie is het mogelijk voor de bedrijven, stakeholders,... om zich te organiseren voor de rekrutering van de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten. Hierbij denken we aan de uitbreiding van de rekruteringsregio en de identificatie van uitdagingen die daarmee gepaard gaan, zoals het nemen van initiatieven voor het activeren van werklozen/inactieven, het bewerkstelligen van een goede afstemming met het reguliere onderwijs (vb. inhoud van het onderwijsaanbod, toeleiding van afgestudeerden), het aanpassen van het opleidingsaanbod, de aanpak van mobiliteitsproblemen,... Op die manier kan de uitkomst van het instrument ex-ante sturend zijn naar het uit te werken actieplan en de monitoring ervan.

Deze waardevolle informatie kan niet alleen bekomen worden voor de luchthaven van Zaventem. Het instrument kan ook aangepast en toegepast worden op andere terreinen. We definiëren het toepassingsbereik van het instrument als **alle grootschalige economische (her)ontwikkelingsprojecten**, op voorwaarde dat het gaat om een **duidelijk afgebakende regio én een duidelijk afgelijnde activiteit**. Voorbeelden hiervan zijn zeehavens, grootschalige (multifunctionele) ruimtelijke (her)ontwikkelingsprojecten zoals retail & leisureprojecten en bedrijventerreinen:

Zeehavens, bv. haven van Antwerpen, Gent, Zeebrugge of Oostende:

- Regionaal duidelijke afgebakening van het havengebied
- Havenactiviteit duidelijk definieerbaar
- Grote indirecte invloed: transportindustrie, verpakkingsindustrie, exporterende en importerende bedrijven uit alle sectoren, dienstensector, publieke sector, verzekeringssector,...
- Afgeleide invloed: grote tewerkstellingsinvloed in de omgeving leidt tot toenemende bestedingen
- Grote katalytische invloed: de zeehaven is een belangrijke vestigingsfactor voor nieuwe bedrijven die importeren of exporteren via de waterwegen

Grootschalige (multifunctionele) ruimtelijke ontwikkelingsprojecten zoals retail & leisure projecten, bv. implanting nieuw voetbalstadion met voorziening voor retailzaken:

- Regionaal duidelijke afbakening van het project
- Activiteit duidelijk definieerbaar aan de hand van de vooropgestelde plannen van het project en de bedrijven binnen het projectgebied
- Indirecte invloed: horeca, retail, parking, diensten,...
- Afgeleide invloed: grote tewerkstellingsinvloed in de omgeving leidt tot toenemende bestedingen
- Katalytische invloed: het project heeft een aantrekkingskracht op nieuwe bedrijven als winkels, horecazaken,... rond zich aangezien het geacht wordt een zekere dynamiek in de omgeving teweeg te brengen.
- Aandachtspunt: voldoende omvang van het project is nodig opdat de directe tewerkstelling een aanzienlijke impact heeft op de indirecte, afgeleide en katalytische tewerkstelling

(Her)ontwikkeling van bedrijventerreinen, bv. park voor hoog-innovatieve biotech-bedrijven:

- Regionaal duidelijke afbakening van het terrein
- Activiteit duidelijk definieerbaar aan de hand van de plannen voor het bedrijventerrein en de bedrijven gevestigd op het terrein
- Indirecte invloed: publieke sector, toeleveringsbedrijven uit de industrie, diensten, horeca... het is bijvoorbeeld mogelijk dat een relatief hoog opgeleide directe tewerkstelling in high-tech bedrijven eerder resulteert in een relatief laag opgeleide indirecte tewerkstelling in de industrie
- Afgeleide invloed: grote tewerkstellingsinvloed in de omgeving leidt tot toenemende bestedingen, zowel bij de werknemers op het bedrijventerrein zelf als bij de werknemers die in de toeleverende industrie tewerkgesteld zijn.
- Katalytische invloed: het project heeft een aantrekkingskracht op nieuwe bedrijven die de ontwikkelingen gebruiken in hun productie of dienstenlevering, bedrijven uit dezelfde of een complementaire sector.
- Aandachtspunt: de afbakening van de activiteit is gegarandeerd wanneer het om een eerder 'thematisch' bedrijventerrein gaat, bv. bij een incubatorpark voor hoog-innovatieve biotech-bedrijven.

BIJLAGE 1: BIJLAGE BIJ HET METHODOLOGISCH RAPPORT

Tabel 4: Overzicht van de gecontacteerde bedrijven en hun totale aandeel in de tewerkstelling op de luchthaven van Zaventem (2006)

Bedrijf	Activiteit	Tw 2006	Naam geïnterviewde	Functie	Datum
Interviews					
Aviapartner	Afhandeling en Catering	1.619	J. Decock	Training & Recruitment Manager	5/10/2007
Belgian Sky Shops	Kleinhandel & Commerciële activiteiten – Winkels	392	C. Hardy	HR Verantwoordelijke	3/10/2007
Belgocontrol	Luchtverkeersleiding	773	G. De Clippele	HR Manager	19/09/2007
Brussels Airlines	Luchtvaartmaatschappijen	2.500	D. Cauwenberghs	HR Talent Manager	25/09/2007
DHL Aviation	Vracht – Express	1.953	L. Verbeiren	Recruitment, Training & Development Manager	28/09/2007
Flightcare	Afhandeling	1.368	V. Bauwens	HR Manager	1/10/2007
Restair	Kleinhandel & Commerciële activiteiten - Voeding	388	S. Monheim	HR Director	28/09/2007
Sabena Technics	Onderhoud	1.106	K. Verbruggen	HR Officer	3/10/2007
Securair	Controle Agentschappen - Beveiliging	773	Y. Steijlen	HR Manager	25/09/2007
Som directe tewerkstelling geïnterviewde bedrijven		10.872			
Aandeel in totale directe tewerkstelling		53,8%			

Bijkomende contacten (telefonisch en via email)					
Administratie der Douane en Accijnzen	Controle agentschappen - Douane	267	E. Decuyper	HR Manager	
Axima Services	Onderhoud	155	A. Bailleul	Manager Operations Airport	
De Post (EMC)	Vracht - Post	196	R. Vanuytrecht	Manager EMC	
DHL Global Forwarding	Vracht - Express	390	R. Evens	HR Verantwoordelijke	
European Air Transport	Vracht - Express	583	A. Cranshof	HR Manager	
Federale Politie Veiligheidsdetachement Nationale Luchthaven	Controle agentschappen - Beveiliging	381	F. Vandezande		
Sheraton Brussels Airport Hotel	Kleinhandel & Comm. act - Andere	188	I. Roekens	Hotel Manager	
The Brussels Airport Company	Luchthavenexploitatie	752	A. Artois	Recruitment - Development	
Emailenquête GSA's	Vracht - GSA	86			
Emailenquête Airlines	Luchtvaartmaatschappijen	144			
Som directe tewerkstelling geïnterviewde bedrijven		3.142			
Aandeel in totale directe tewerkstelling		15,5%			
TOTAAL					14.014
					69,3%

Bron: Tewerkstellingscijfers op basis van BAC-enquête