

Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem

SAMENVATTING

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.

1 DOEL VAN HET ONDERZOEK

Om beter te kunnen inspelen op de kwantiteit en kwaliteit van het huidige en toekomstige jobaanbod dat de luchthaven met zich meebrengt, stelde de Vlaamse overheid de vraag naar het ontwikkelen van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthavenregio van Zaventem.

Dit onderzoek bevat 2 hoofddoelstellingen:

- (1) De ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem;
- (2) Hieruit lessen trekken betreffende de mogelijkheden voor de ontwikkeling van prospectieve arbeidsmarktinstrumenten op andere deeltherreinen van de arbeidsmarkt in Vlaanderen.

De meerwaarde van het ontwikkelde arbeidsmarktinstrument ligt niet alleen in het genereren van tewerkstellingsprognoses voor de nabije toekomst, maar eveneens in het meten van de huidige tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem. Vernieuwend is dat het instrument niet alleen gebruikt kan worden voor een inschatting van het aantal jobs (kwantitatieve analyse), maar ook voor het soort jobs (kwalitatieve analyse) dat direct en indirect gecreëerd wordt door de luchthaven.

2 HUIDIGE TEWERKSTELLINGSIMPACT VAN DE LUCHTHAVEN VAN ZAVENTEM

2.1 Types tewerkstellingsimpact

De luchthaven heeft op vier manieren invloed op de werkgelegenheid: **direct, indirect, afgeleid en katalytisch**.

- **Directe impact:** Dit is werkgelegenheid die direct verband houdt met de verschillende activiteiten op de luchthaven. Er is sprake van een direct verband met de omvang van het luchtverkeer. De term 'direct' verwijst hier naar de on-site tewerkstelling en activiteiten binnen het luchthavengebied van Zaventem-luchthaven ("on airport" bedrijven).
- **Indirecte impact:** De indirecte werkgelegenheid heeft betrekking op alle jobs die binnen de Belgische economie gegenereerd worden in de ondernemingen en sectoren die toeleveren aan de luchthaven. Bij een groeiende vraag naar de luchtvaart zal de werkgelegenheid op de luchthaven toenemen en daarmee tevens de vraag naar de toeleveranciers (die een achterwaartse binding hebben met de luchthaven).
- **Afgeleide of geïnduceerde effecten:** De on-site activiteiten (directe impact) en de toeleveranciers (indirecte impact) genereren inkomens voor de gezinnen van de personen die arbeid leveren voor deze activiteiten. De besteding van die inkomens leidt tot de afgeleide of geïnduceerde tewerkstellingseffecten.
- **Katalytische of indirecte voorwaartse effecten:** Een luchthaven genereert katalytische effecten en extra werkgelegenheid doordat zij fungeert als belangrijke aantrekkingspool voor nieuwe ondernemingen en activiteiten. Voorbeelden van katalytische effecten zijn nieuwe vestigingen van internationaal georiënteerde bedrijven en een toename van het inkomend toerisme.

2.2 Directe tewerkstelling

2.2.1 *Kwantitatieve impact*

In 2006 stelden de bedrijven gevestigd in het luchthavengebied samen **20.222 werknemers** tewerk (**directe tewerkstelling**). Dit aantal is sinds 2001 (na het faillissement van Sabena) relatief constant gebleven. De meeste directe jobs wordt gecreëerd door vrachtverkeer, luchtvaartmaatschappijen en afhandeling (van passagiers en vracht). Deze 3 activiteiten nemen samen 57% van de directe tewerkstelling voor hun rekening. Opmerkelijk echter, is dat ook heel wat directe tewerkstelling gecreëerd wordt binnen niet-luchtvaartgerelateerde sectoren van de Belgische economie (bv. zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur).

In totaal zijn er 262 on-airport bedrijven in Zaventem. Hiervan is 41% actief in het domein van het vrachtverkeer, 25% als luchtvaartmaatschappij en 17% in de kleinhandel en commerciële activiteiten. In een aantal activiteiten is slechts 1 bedrijf werkzaam (luchthavenexploitatie, luchtverkeersleiding, leger) of zijn de 2 of 3 grootste werkgevers verantwoordelijk voor zo goed als alle tewerkstelling in de betrokken activiteit (bv. afhandeling, onderhoud, controle agentschappen). De 10 grootste werkgevers tellen samen 11.994 werknemers of 59% van de totale tewerkstelling op het luchthavengebied. Dit geeft aan dat heel wat activiteiten op de luchthaven sterk geconcentreerd zitten bij enkele bedrijven.

2.2.2 *Kwalitatieve impact*

Informatie omtrent de kwalitatieve gegevens van de directe tewerkstelling is afkomstig van interviews met de werkgevers gevestigd op het luchthavengebied. Face-to-face interviews met de 9 grootste bedrijven leverde gegevens van bijna 11.000 werknemers. Deze werd aangevuld met telefonische en emailbevestigingen van diverse kleinere bedrijven. Het leger maakt geen deel uit van het onderzoek.

(1) Beroepen op de luchthaven

In eerste instantie zijn we nagegaan welke beroepen uitgeoefend worden door de werknemers die direct tewerkgesteld zijn op het luchthavengebied. Voor 83% van de directe jobs kan een beeld geschetst worden van de beroepsgroep waartoe zij behoren (zie Tabel 1).

Arbeiders in operationele vrachtdiensten (zoals lader/losser, bagagist, magazijnier) vormen een dominante werknemersgroep. Verder werken er op de luchthaven ook heel wat ingenieurs en technische profielen, veiligheidsagenten en check-in & ticketing bedienden.

Tabel 1: Verdeling van de directe tewerkstelling in 2006 naar beroepsgroep

beroepsgroep	aantal werknemers	
	#	% van gekend
lader/losser, bagagist, magazijnier	4.302	26%
management, ondersteunende en administratieve functies	2.737	16%
ingenieur, techniker en vliegtuigmecanici	1.450	9%
veiligheidsagent, politieagent	1.255	8%
check-in & ticketing bediende	1.111	7%
cabine crew	938	6%
call center agent en commerciële functies	850	5%
piloot	771	5%
afwasser, schoonmaker, vliegtuigschoonmaker	632	4%
chauffeur (algemeen en crewtransport), cateringchauffeur	592	4%
verkoper	503	3%
productie-arbeider keuken, bakker	300	2%
luchtverkeersleider	294	2%
manifestbediende	282	2%
brigadier en verificateur douane	166	1%
werknemer in horecauitbatingen en economaat	161	1%
bedieningspersoneel en receptionist	133	1%
loadcontroller (red cap)	108	1%
supervisor en dispatcher	55	0,3%
uitzendconsulent	48	0,3%
TOTAAL TOEGEKEND	16.689	
NIET TOEGEKEND	2.383	
TOTAAL (exclusief leger)	19.072	

Bron: IDEA Consult (eigen bewerkingen)

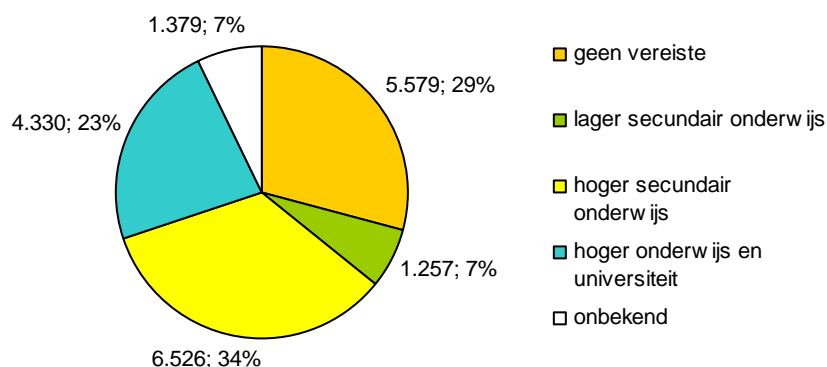
(2) Opleidingsniveau

Minstens 5.579 werknemers op de luchthaven oefenen een job uit waarvoor geen specifiek opleidingsniveau vereist is. Voor 2 op 3 jobs (13.362) is de basisvereiste hoger secundair onderwijs of lager.

Het aandeel hoger geschoolden bedraagt 23%. Binnen de categorie "onbekend" vallen echter heel wat management en ondersteunende functies, waarvoor bij nieuwe aanwervingen vaak een diploma hoger onderwijs vereist is.

Indien we deze cijfers vergelijken met het gemiddelde opleidingsniveau van de Belgische werkgelegenheid, kunnen we besluiten dat de luchthavenbedrijven in Zaventem relatief meer laaggeschoolden tewerkstellen. Vooral de groep met geen opleidingsvereiste of enkel lager secundair onderwijs (36%) is op de luchthaven relatief omvangrijk in vergelijking met het aandeel laaggeschoolden in de totale economie (28%).

Figuur 1: Verdeling van de directe tewerkstelling in 2006 naar opleidingsniveau (exclusief leger)



Bron: IDEA Consult (eigen bewerkingen)

Vooral in de activiteiten afhandeling en onderhoud wordt een groot aantal mensen gevraagd *zonder vereiste opleiding*. Het gaat hier in de eerste plaats om lader/lossers, bagagisten en schoonmaakpersoneel. Ook bij voeding, winkels en beveiliging komt deze categorie voor, bijvoorbeeld bij afwassers en bij de brigadiers van de douane.

Een *diploma secundair onderwijs* is een veel voorkomende basisvereiste. Activiteiten waarin deze groep opvallend groot is, zijn de luchtvaartmaatschappijen, afhandeling, vracht, onderhoud, controle agentschappen en winkels. Voorbeelden van beroepen waarvoor het vereiste opleidingsniveau secundair onderwijs is, zijn:

- commerciële en passagiersgerelateerde beroepen zoals check-in & ticketing bediende, cabine crew, call center agent en verkoper/verkoopster
- technische en cargogerelateerde beroepen zoals magazijnier, chauffeur, een deel van de manifestbedienden en vliegtuigtechniekers
- veiligheidsagenten
- luchtverkeersleiders
- een deel van de administratieve jobs

Wat vaak in de interviews werd toegevoegd, is dat er voor veel van deze beroepen intern aanvullende opleidingen worden georganiseerd om de specifieke taken aan te leren. Minstens de helft van de werknemers tewerkgesteld op de luchthaven doorloopt een specifiek opleidingstraject binnen het bedrijf. Qua gemiddelde duurtijd van de interne opleiding zijn er wel sterke verschillen tussen de beroepen.

Bij de *hoger opgeleide beroepen* vinden we naast administratieve beroepen ook de piloten, ingenieurs, de verificateurs van de douane en uitzendconsulenten. Ook een deel van de vacatures voor manifestbedienden en vliegtuigtechniekers stelt een diploma hoger onderwijs voorop.

(3) Talenkennis

In de interviews komt talenkennis aan bod als een vereiste die specifiek voor de luchthaven vaak hoger ligt dan voor een gelijkaardige job uitgeoefend buiten de luchthaven (bv. 3-taligheid voor verkopers/verkoopsters).

In een internationale omgeving is het spreken van een bijkomende taal een pluspunt in elk beroep waarin men omgaat met klanten. Dit geldt bijvoorbeeld voor cabine crew, check-in personeel, operatoren van call centers, verkopers en veiligheidsagenten. Ook crew transport diensten, manifestbedienden en ingenieurs dienen Nederlands, Frans en Engels machtig te zijn. In totaal is drietaligheid de basisvereiste voor minimaal 4.320 jobs op de luchthaven.

Een basiskennis of technische kennis van Engels is onontbeerlijk in verscheidene technische beroepen. Dit geldt ook voor de luchtverkeersleiders en beroepen die gericht zijn op internationale samenwerking binnen het bedrijf. In totaal moeten minstens 5.568 werknemers in het Engels kunnen communiceren, bij 820 hiervan is dit de enige basistaal.

Tot slot valt op dat een aantal werkgevers enkel Nederlands als basistaal vragen. Dit geldt voor 4.890 jobs. Redenen die aangehaald worden, zijn ofwel dat men historisch gezien een Nederlandstalige ploeg heeft opgebouwd en het moeilijk vindt daar een anderstalige persoon in te plaatsen, ofwel dat men gebonden is aan het feit dat Zaventem een Nederlandstalig grondgebied is (bv. voor politie en douane). In een aantal gevallen wordt gevraagd 1 van beide landstalen te spreken, maar dit is niet noodzakelijk Nederlands¹. Veelal gaat het om beroepen die niet rechtstreeks met klanten in contact komen, zoals magazijniers, cargochauffeurs, een deel van de techniekers en het schoonmaakpersoneel.

(4) Werkregime

De passagiersgerelateerde luchthavenbedrijvigheid kent 2 grote pieken: één 's ochtends en één 's avonds. De vrachtactiviteiten zijn vooral 's nachts geconcentreerd. Om deze pieken op te vangen, is vaak een grote groep werknemers nodig die echter na de piek niet altijd efficiënt kan ingezet worden. Daarom wordt in verschillende gevallen vanuit de werkgever gevraagd om deeltijds te werken, soms wordt ook geopteerd voor split shifts. Uit de interviews leren we dat minstens 5.454 jobs op de luchthaven verplicht deeltijds zijn. Het gaat hier voornamelijk om vlucht-gerelateerde en operationele beroepen zoals check-in bediende, veiligheidsagent, lader/losser, bagagist en vliegtuigschoonmaker. Het overgrote deel van deze beroepen situeert zich in de activiteiten van de afhandeling en de vracht.

(5) Arbeidstijden

Een luchthaven kent continu bedrijvigheid. Dit uit zich ook in de cijfers rond arbeidstijden.

- *2 op 3 werkt in ploegen:* Op dit ogenblik werken minstens 12.493 werknemers in een ploegensysteem. Dit is 65,5% van alle luchthavenjobs (exclusief het leger). Wie in ploegen werkt doet dat vooral in vaste ploegen. Flexibele ploegen worden vooral gebruikt voor beroepen die gevoelig zijn aan pieken of zeer sterk passagiersgerelateerd zijn (bijvoorbeeld check-in agenten, veiligheidsagenten, verkopers). Soms is de keuze ook bedrijfsgebonden. Minstens 3.339 werknemers worden verwacht – met een flexibele rooster - te werken overdag, 's nachts en in het weekend.
- *Nachtwerk komt veelvuldig voor:* Minstens 9.010 jobs of 47,2% van de directe tewerkstelling (exclusief leger) vereisen werkprestaties tijdens de nacht.

¹ De categorie 1 landstaal overlapt niet met de categorie enkel Nederlandstalig.

- *Een minderheid werkt enkel overdag:* Een minderheid van de jobs (4.267) wordt uitgeoefend overdag in vaste ploeg of tijdens de kantooruren. Dit is evenwel een onderschatting aangezien heel wat werknemers in de onbekende categorie een administratieve of ondersteunende functie uitoefent overdag.

Bovenstaande cijfers wijzen op een grote flexibiliteit die van de luchthavenwerknemers verwacht wordt qua arbeidstijden. Ter vergelijking, in de totale economie geeft 87% van de werknemers en zelfstandigen aan nooit nachtwerk te doen, en 64% doet nooit avondwerk.

2.3 Indirecte tewerkstelling

2.3.1 *Kwantitatieve impact*

In 2006 genereerde de luchthaven van Zaventem **indirect 24.814 jobs**. Dit betekent dat 1 job in de luchthaven aanleiding geeft tot 1,2 jobs in de toeleverende bedrijven buiten de luchthaven.

Tabel 2: Creatie van de indirecte tewerkstelling in 2006 vanuit de verschillende nace-sectoren van de directe tewerkstelling

Nace code	Sectorbeschrijving	Indirecte tw vanuit sector (2006)	
		#	%
35	Vervaardiging van overige transportmiddelen (o.a. vliegtuigen)	943	3,8%
52	Kleinhandel	125	0,5%
55	Horeca	489	2,0%
60	Vervoer te land	128	0,5%
62	Luchtvaart	2.565 ²	10,3%
63	Vervoerondersteunende activiteiten	19.175	77,3%
64	Post en telecommunicatie	98	0,4%
65	Financiële instellingen	145	0,6%
71	Verhuur zonder bedieningspersoneel (o.a. auto's, machines...)	227	0,9%
72	Informatica en aanverwante activiteiten	9	0,0%
74	Zakelijke dienstverlening	755	3,0%
75	Openbaar bestuur	154	0,6%
Totaal		24.814	

Bron: IDEA Consult (eigen bewerkingen)

Tabel 2 geeft aan hoeveel indirecte jobs elk van de 12 sectoren van de directe tewerkstelling genereert. Het grootste aantal indirecte jobs wordt gecreëerd vanuit de vervoersondersteunende activiteiten, de luchtvaart en de vervaardiging van overige transportmiddelen.

² De tewerkstellingsmultiplicator van sector 62 – Luchtvaart is neerwaarts gecorrigeerd 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.

De bestemming van de 24.814 indirecte jobs varieert over de uiteenlopende sectoriële activiteiten van de totale economie. In de sector “overige zakelijke dienstverlening” worden in totaal 6.622 indirecte jobs gecreëerd, gevolgd door de bouwnijverheid met 2.834 indirecte jobs en de horeca met 2.356 werknemers. De grootte van het tewerkstellingseffect is mede afhankelijk van de arbeidsintensiteit in de betrokken sector.

2.3.2 *Kwalitatieve impact*

De belangrijkste bevindingen in termen van kwalitatieve kenmerken voor de indirecte tewerkstelling zijn de volgende:

- *Opleidingsniveau:* 27% hoger onderwijs en universiteit; 62% secundair onderwijs (hoger of lager); 11% enkel lager onderwijs. In vergelijking met de totale economie creëert de luchthaven indirect relatief meer lager geschoolde jobs.
- *Statuut:* De luchthaven creëert indirect ongeveer 10% meer arbeidersjobs dan de totale economie, met een totaal van 9.488 of 38% in 2006.
- *Geslacht:* Meer dan twee derde van de indirecte jobs worden door mannen ingenomen. Dit is een stuk meer dan in de totale economie (56% mannen).

2.4 Afgeleide en katalytische tewerkstellingseffecten

De afgeleide effecten geven de bijkomende tewerkstelling weer die gecreëerd wordt door het besteden van de inkomens die door de directe en indirecte tewerkstelling verkregen wordt. Op basis van een voorzichtige schatting bekomen we **11.921 afgeleide jobs** voor het jaar 2006.

Het **katalytische tewerkstellingseffect** van de luchthaven van Zaventem **bedraagt 14.700 jobs** voor het jaar 2006. De relatieve omvang van dit effect ligt in de lijn van de resultaten bekomen in andere studies voor Zaventem en andere luchthavens. Dit toont aan dat een luchthaven een belangrijke meerwaarde vormt voor het aantrekken van nieuwe economische ontwikkelingen (bv. vestigingsfactoren, toerisme), wat resulteert in extra jobcreatie.

2.5 Totale tewerkstellingsimpact in 2006

Tabel 3: Vier kwantitatieve tewerkstellingseffecten van de luchthaven van Zaventem in 2006

Tewerkstelling 2006	#	%
Directe tewerkstelling	20.222	28,2%
Indirecte tewerkstelling	24.814	34,6%
Subtotaal	45.036	62,8%
Afgeleide tewerkstelling	11.921	16,6%
Katalytisch effect	14.700	20,5%
Totaal	71.657	100,0%

Bron: IDEA Consult (eigen bewerkingen)

Als we de omvang van de directe tewerkstelling vergelijken met de indirecte, afgeleide en katalytische effecten komen we tot de bevinding dat er voor elke job op de luchthaven van Zaventem 2,5 jobs tot stand komen buiten de luchthaven.

3 TOEKOMSTIGE TEWERKSTELLINGSIMPACT VAN DE LUCHTHAVEN VAN ZAVENTEM

3.1 Toekomstige ontwikkelingen economische activiteit

In de prognoses is rekening gehouden met twee scenario's, overgenomen uit een recent onderzoek rond de ontwikkeling van een lange termijn visie voor de luchthaven van Zaventem³:

- *scenario 2 - Status quo (Business as usual)*: In dit scenario is sprake van lage groei in de FLAP-regio⁴, maar heeft de homecarrier toch ambitie om marktaandeel te verdedigen. Dit is niet eenvoudig omdat de andere FLAP luchthavens als gevolg van de relatief lage groei weinig noodzaak voor alternatieve groeimogelijkheden hebben.
- *scenario 3 - Europese groei*: In dit scenario is de groei in de FLAP-regio hoog en versterkt de luchthaven zijn netwerk zowel Europees als intercontinentaal, uitgaande van het huidige Afrika netwerk.

Deze scenario's bevatten elk een toekomstbeeld van de ontwikkelingen in de economische activiteit van de luchthaven, die ook de toekomstige tewerkstellingsimpact bepalen. De keuze voor deze twee specifieke scenario's vloeit voort uit het feit dat zij het dichtst aanleunen bij het "ontwikkelingsperspectief 2025", dat in navolging van de studie in 2005 werd opgemaakt. Dit laatste gaat uit van een groei van de luchthaven, vergelijkbaar met de marktgroei binnen de FLAP-zone (gemiddeld 4% per jaar).

In beide scenario's wordt de express operatie van DHL in 2008 afgebouwd naar een Benelux hub en wordt rekening gehouden met het Airport Village project. Het Airport Village project betreft de bouw en uitbating van een nieuw kantorenpark vlakbij het luchthavengebouw. Naast kantoren komen er ook vergaderzalen, congres- en tentoonstellingsaccommodatie, winkels en hotels.

3.2 Prognoses tewerkstellingsimpact

De directe tewerkstelling van 20.222 werknemers in 2006 groeit tegen 2010 uit tot 21.354 werknemers in het status quo scenario (+5,6%) en tot 22.891 werknemers in het groeiscenario (+13,2%). Op lange termijn (tegen 2025) stijgt de directe tewerkstelling tot respectievelijk 30.982 en 40.750 werknemers. Hierbij houden we ook rekening met een groei door de Airport Village, maar zelfs zonder deze bijkomende directe tewerkstelling, is er groei voorzien.

³ Strategische visie op het luchthavenbeleid (2005), studie in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, uitgevoerd door IDEA Consult, Stratagem, Advanced Decision Systems, Transport & Mobility Leuven en Belconsulting.

⁴ FLAP: Frankfurt, Londen, Amsterdam, Parijs.

Tegen 2010 zou de som van alle tewerkstellingseffecten gegroeid zijn met 6,4% (tot 76.220) en 14,4% (tot 82.002) respectievelijk in het status quo scenario en het groeiscenario. Tegen 2025 zou de totale tewerkstellingsimpact van de luchthaven verder uitgroeien tot respectievelijk 110.736 en 147.513 werknemers.

Tabel 4: Prognose van de vier kwantitatieve tewerkstellingseffecten van de luchthaven van Zaventem (2006-2025)

Tewerkstelling		2006	2010	2015	2020	2025
Direct	<i>scenario 2</i>	20.222	21.354	27.131	28.896	30.982
	<i>scenario 3</i>	20.222	22.891	30.047	35.749	40.750
Indirect	<i>scenario 2</i>	24.814	26.203	33.292	35.457	38.018
	<i>scenario 3</i>	24.814	28.090	36.870	43.866	50.003
Afgeleid	<i>scenario 2</i>	11.921	12.588	15.994	17.034	18.264
	<i>scenario 3</i>	11.921	13.495	17.713	21.074	24.022
Katalytisch⁵	<i>scenario 2</i>	14.700	16.075	18.239	20.699	23.499
	<i>scenario 3</i>	14.700	17.526	21.472	26.440	32.739
Totaal	<i>scenario 2</i>	71.657	76.220	94.655	102.087	110.763
	<i>scenario 3</i>	71.657	82.002	106.102	127.128	147.513

Bron: IDEA Consult (eigen bewerkingen)

In deze prognoses werd rekening gehouden met de geplande verhuis van de Europese hub van DHL naar Leipzig in april 2008. Op korte termijn zal deze verhuis implicaties hebben voor de werkgelegenheid, in het bijzonder voor de cargo-gerelateerde activiteiten. Er werd aangekondigd dat er 1.250 banen zullen verdwijnen bij DHL. Verschillende factoren maken dat deze impact vermoedelijk minder negatief zal zijn dan aanvankelijk gedacht bij de aankondiging van de verhuisoperatie.

Eén van de redenen is dat de regionale activiteiten die op Zaventem overblijven beter draaien dan verwacht. Daarenboven zou er nog een deel intercontinentaal verkeer in Zaventem blijven⁶. Bij de DHL-vestiging in Zaventem werken ook een grote groep werknemers (600 à 700) die diensten leveren voor de DHL-vestigingen in de rest van de wereld. Het gaat hier voornamelijk om hogere profielen (bv. business-analisten, IT-specialisten). Deze diensten zijn sterk groeiend en niet bedreigd door de verhuisoperatie.

Daarenboven zullen heel wat DHL-werknemers bij ontslag snel aan de slag kunnen bij andere luchtvaartbedrijven omwille van hun specifieke competenties en kennis van het luchtvaartgebeuren. Het voordeel van deze werknemers is dat zij weten wat werken op de luchthaven betekent, inclusief nacht- en ploegenwerk, de veiligheidsregels, enz. Verschillende werkgevers gaven in de interviews aan hiervan gebruik te zullen maken (bv. voor manifestbedienden, chauffeurs, technische profielen,...). Lagergeschoolde arbeidersprofielen zullen mogelijks minder jobmogelijkheden hebben bij andere werkgevers. Voor hen kan een korte

⁵ Bij de katalytische tewerkstelling merken we op dat deze niet rechtstreeks berekend is op basis van de directe tewerkstelling en daardoor geen rechtstreeks verband vertoont met de investering in de Airport Village. Het zijn nochtans projecten als deze die een belangrijke impact kunnen hebben op de katalytische tewerkstelling in de toekomst, bijvoorbeeld in termen van zakelijke en toeristische aantrekkingskracht.

⁶ Persbericht DHL (25/09/07).

omscholing misschien voldoende zijn om toch op de luchthaven (bij een ander bedrijf) aan de slag te blijven. Op dit ogenblik is het nog niet duidelijk wie ontslagen zal worden en vele DHL-werknemers wachten op deze beslissing alvorens op zoek te gaan naar een nieuwe job bij een ander luchthavenbedrijf.

Ook andere ontwikkelingen geven het signaal van een groeiende cargo-activiteit in Zaventem. Met het Brucargo Masterplan 2025 voorziet de luchthavenuitbater in een sterke expansie van de cargozone van de luchthaven. Het project omvat zowel de herontwikkeling van de bestaande cargozone als de ontwikkeling van een nieuwe zone voor vrachtafhandeling en logistieke activiteiten. De eerste infrastructuurwerken zijn ondertussen reeds achter de rug.

Op basis van dit onderzoek voorspellen we aldus een sterke toename van het aantal arbeidskrachten dat direct tewerkgesteld zal zijn op de luchthaven van Zaventem. Gegeven de jobvereisten van de luchthavenbedrijven impliceert dit een grote toekomstige behoefte aan relatief laaggeschoolden (vaak minstens Nederlandstalig) én 3-talige profielen. Uit de toekomstprognoses van de kwalitatieve tewerkstellingskenmerken kunnen we verder ook afleiden dat het verplicht deeltijds werken op atypische arbeidstijden (vroeg/late shift, nachtwerk) in de toekomst niet zal afnemen. Dit komt omdat deze kenmerken inherent verbonden zijn aan de duurtijd en tijdstip van passagiersgerelateerde en cargogerelateerde luchtvaartactiviteiten.

Om aan deze grootschalige arbeidsbehoefte te kunnen voldoen, wordt de luchthaven geconfronteerd met een aantal uitdagingen, zoals:

- de uitbreiding van de rekruteringsregio
- het nemen van initiatieven voor het activeren van werklozen/inactieven
- het bewerkstelligen van een goede afstemming met het reguliere onderwijs (vb. inhoud van het onderwijsaanbod, toeleiding van afgestudeerden)
- het aanpassen van het opleidingsaanbod
- de aanpak van mobiliteitsproblemen

4 BESCHOUWINGEN BIJ DE ARBEIDSMARKTSITUATIE VAN DE LUCHTHAVEN VAN ZAVENTEM

4.1 Groot tekort aan geschikte arbeidskrachten

Op dit ogenblik stellen de 262 bedrijven gevestigd op de luchthaven van Zaventem ruim 20.000 werknemers tewerk. Afhankelijk van de verwachte evoluties in het passagiers- en vrachtverkeer zal het aantal directe jobs tegen 2025 toenemen naar 31.000 à 41.000. Deze cijfers impliceren een grote uitdaging op het werkgelegenheidssterrein. Het vinden van geschikte arbeidskrachten is op dit ogenblik immers al een groot probleem. Volgens de luchthavenuitbater heeft de luchthaven van Zaventem het hele jaar door een 500-tal vacatures. Het invullen van die jobs duurt steeds langer en wordt almaar moeilijker⁷. De website van de luchthaven biedt een overzicht van vele honderden vacatures, waarbij sommige functies op zich tientallen individuele jobs vertegenwoordigen. Op de Jobbeurs⁸ die op 15 september op de luchthaven werd

⁷ Persartikel in De Tijd van 12/07/07 (bron Brussel Airport Company).

⁸ Deze jobbeurs werd georganiseerd door de Werkwinkel, de Gemeente Zaventem, Brussels Airport en Voka-Kamer van Koophandel Halle-Vilvoorde.

georganiseerd waren er in totaal 750 openstaande vacatures voor jobs op de luchthaven.

Vele luchthavenbedrijven klagen over een té beperkt arbeidsaanbod dat voldoet aan de jobvereisten. In het volgende hoofdstuk zal dieper ingegaan worden op enkele belangrijke verklaringen voor de matchingproblemen op de luchthaven van Zaventem (d.i. de grote arbeidsvraag in contrast met een onvoldoende (geschikt) arbeidsaanbod).

Op basis van de interviews afgenomen in het kader van dit onderzoek kunnen we een oplijsting maken van beroepen/functies die volgens de betrokken werkgevers moeilijk invulbaar zijn. Concreet gaat het om volgende knelpuntfuncties⁹: arbeider/bediende in operationele vrachtdiensten (bv. sorteerder, lader/losser); call center agent; kok; manifestbediende; piloot; schoonmaakpersoneel; techniek; veiligheidsagent; verkoper; vliegtuigschoonmaakpersoneel.

4.2 Knelpunten bij instroom

Werken op een luchthaven trekt heel wat potentiële werknemers aan. Vooral de internationale omgeving, de bedrijvigheid en het specifieke luchtvaartkarakter van het werk op de luchthaven, zorgen voor een bijzondere aantrekkingskracht. Veel jobs op de luchthaven vereisen ook geen specifieke vooropleiding. Er zijn veel tewerkstellingsmogelijkheden voor relatief laaggeschoolden en dit zowel bij passagiersgerelateerde als cargogerelateerde bedrijven.

Opmerkelijk zijn ook de vele doorstroommogelijkheden die het ook voor laaggeschoolden mogelijk maken om via ervaring hoger op te klimmen (bv. van techniek naar gecertificeerde techniek voor bepaalde vliegtuigtijptypes of naar teamleader). Bij technische functies (bv. luchtverkeersleider, piloot, mechaniek,...) zijn er veel opleidings- en doorstroommogelijkheden omwille van behalen van specifieke licenties voor bepaalde vliegtuigtijptypes, machines, enz. Hetzelfde geldt voor beroepen zoals chauffeur, magazijnier en lader/losser. Door de complexiteit van het materieel is permanente bijscholing en upgradering mogelijk. Bij beroepen zoals veiligheidsagent, check-in bediende of cabine crew is eveneens doorstroom mogelijk, bijvoorbeeld naar een job met meer verantwoordelijkheid.

Door de aard van de werkzaamheden en de omgeving impliceert werken op een luchthaven echter voor vele beroepen meertaligheid, in combinatie met ploegen- en weekendwerk. Deze elementen spelen ongetwijfeld een negatieve rol in het aantrekken van voldoende geschikte kandidaten. Er zijn 3 belangrijke knelpunten die instroom bemoeilijken, met name de vereiste talenkennis, de vereiste flexibiliteit en de mobiliteitsproblematiek.

4.2.1 Vereiste talenkennis

De gevraagde talenkennis vormt een eerste knelpunt. Voor minstens 5.400 jobs is meertaligheid vereist en voor ruim 4.300 jobs moet de werknemer 3-talig zijn. De vraag naar meertaligheid leidt tot een kwantitatief tekort aan kandidaat-werknemers voor klantgerichte beroepen zoals verkoper/verkoopster of

⁹ De lijst met knelpuntberoepen werd opgemaakt op basis van ervaringen van werkgevers en stemt niet noodzakelijk overeen met de knelpuntvacatures zoals geïdentificeerd door de VDAB-studiedienst.

horecapersoneel. In deze beroepen is een uitgebreide talenkennis onontbeerlijk, maar vraagt men tegelijk –in de meeste gevallen- enkel een diploma secundair onderwijs. Die combinatie vereist dat relatief lager geschoolde kandidaten toch over de nodige competenties moeten beschikken om talen te spreken en eventueel verder aan te leren. Het vinden van deze profielen is zeker niet evident.

Daarnaast zijn er op de luchthaven heel wat jobs waarvoor kennis van 1 taal voldoende is (8.370 jobs), maar in 6 op 10 van de gevallen moet dit specifiek Nederlands zijn omwille van wettelijke verplichtingen (bv. voor douane en politie) of de bedrijfscultuur. Bij bedrijven zoals DHL en Aviapartner fungeert het Nederlands als voertaal. Ondermeer omwille van veiligheidsredenen dienen alle werknemers de Nederlandse taal te verstaan en te spreken. Voorbeelden zijn ondermeer arbeiders in operationele vrachtactiviteiten zoals lader/losser. De vraag naar Nederlandstaligen zorgt ervoor dat voor bepaalde beroepen het arbeidsaanbod beperkt blijft, terwijl niet-Nederlandstaligen het tekort (gedeeltelijk) zouden kunnen invullen. Lager geschoolden uit de onmiddellijke omgeving van de luchthaven of uit Brussel vallen op dit ogenblik vaak af als potentiële werknemer, omdat zij in vele gevallen Frans als moedertaal hebben en onvoldoende andere talen beheersen.

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

4.2.2 Vereiste flexibiliteit

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

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

Meer dan 1 op 4 werknemers op de luchthaven is daarenboven verplicht deeltijds te werken. Voor heel wat personen (vooral gezinshoofden) genereert een deeltijdse job van bijvoorbeeld 20 uur per week onvoldoende inkomen, wat oorzaak is van een groot vrijwillig verloop in heel wat deeltijdse jobs. Bepaalde profielen zien een deeltijdse nachtjob wel zitten, aangezien dit meer opbrengt dan een deeltijdse job overdag. Bij DHL bijvoorbeeld werken heel wat vrouwelijke arbeiders in de nachtshift (van middernacht tot 4 u 's morgens). Zij kunnen

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

Deze flexibiliteit vraagt vaak veel organisatie bij de werknemer o.a. met betrekking tot de beschikbaarheid van een wagen, het regelen van het huishouden en privéleven. Een concrete suggestie van een werkgever om de combinatie tussen privé en werk te faciliteren is het aanbrenge van extra voorzieningen op de luchthaven. Ideeën zijn een crèche, een grootwarenhuis waar personeelsleden op de luchthaven aan “gangbare” prijzen hun inkopen kunnen doen,... Dit kan de werknemer bijvoorbeeld toelaten de pauze tussen split shifts nuttig in te vullen. Deze voorzieningen zouden ten goede komen aan alle bedrijven op de luchthaven en de 20.000 werknemers die er werkzaam zijn.

4.2.3 Vereiste mobiliteit

Het derde probleem dat geïdentificeerd werd uit de interviews hangt samen met de gevraagde flexibiliteit. Het gaat om een mobiliteitsprobleem in verschillende facetten.

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

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

Naast de bereikbaarheid van de luchthaven met het openbaar vervoer, is echter ook de bereikbaarheid met de wagen voor het personeel een aandachtspunt. De parkingmogelijkheden bij de luchthaven zijn beperkt en de (betalende) personeelsparking is voor vele werknemers relatief ver van het werk gelegen en impliceert een extra busrit. Dit betekent dat een werknemer die met de wagen naar de luchthaven komt in het totaal vaak een relatief lange reistijd doorloopt. Vooral voor de vele deeltijdse jobs op de luchthaven is dit een cruciaal punt. Een werknemer stelt zich namelijk al snel de vraag of het de moeite loont om 2 uur per dag onderweg te zijn voor een job van 4 uur per dag/nacht. Hierbij komt ook de observatie dat er in de onmiddellijke omgeving van de luchthaven niet genoeg arbeidsaanbod meer te vinden is en mensen van verderaf aangetrokken moeten worden, zodat dit probleem nog lijkt te vergroten naar de toekomst toe.

Er wordt door de luchthavenbedrijven en de aangewezen platformen actief gezocht naar oplossingen rond de mobiliteitsvraagstukken. Zo wordt er nagegaan

met de betrokken instanties of het openbaar vervoer beter kan afgestemd worden op de vraag van de luchthaven. Op dit ogenblik heeft de Vlaamse Regering reeds diverse initiatieven ondernomen om de bereikbaarheid van de luchthaven met het openbaar vervoer (bussen en treinen) te verbeteren (o.a. DIABOLO-project ter realisatie van een snelle treinverbinding tussen Antwerpen en de luchthaven).

Heel wat werkgevers geven in de interviews echter aan dat het belangrijkste probleem niet het aantal bussen of treinen is, maar wel de uurregeling en de uren waarop gereden wordt. Vooral op vroege en late uren blijkt er nog onvoldoende aanbod te zijn en projecten zoals DIABOLO zullen dit niet verbeteren (tot op heden rijden er na middernacht geen treinen in België). Er wordt benadrukt dat het zowel voor personeel als voor passagiers nuttig zou zijn om de uren van het openbaar vervoer uit te breiden. Alternatieve oplossingen zijn bijvoorbeeld rechtstreekse busverbindingen om het arbeidsaanbod uit omliggende regio's beter in staat te stellen op de luchthaven te werken (bv. vanuit Leuven werd een rechtstreekse bus ingelegd naar de luchthaven).

Een andere oplossingspiste bestaat erin 2 deeltijdse jobs op de luchthaven te combineren bij verschillende werkgevers¹⁰. Aangezien de pieken voor passagiersgerelateerde en cargogerelateerde bedrijven niet samenvallen, is een combinatie van 2 deeltijdse jobs een mogelijkheid. Bij DHL wordt dit reeds in de praktijk aangeboden (bv. 1 deeltijdse job bij DHL Aviation op Brucargo en 1 deeltijdse job bij DHL Global Forwarding in Diegem).

5 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, die naast het aantal jobs ook rekening houdt met het soort jobs. Daarnaast biedt het instrument een onderbouwde tewerkstellingsprognose voor de verschillende soorten tewerkstellingseffecten. Op korte termijn zijn deze prognoses eveneens opgesplitst naar 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 (zie boven). 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.

¹⁰ Zie VOKA-Kamer van Koophandel Halle-Vilvoorde, Ondernemers, n°11, november 2007.