

KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT, KANSEN VOOR VROUWEN?

Miet Lamberts
Hoger Instituut voor de Arbeid

1. Vrouwen op de arbeidsmarkt¹

Vrouwen op beroepsactieve leeftijd treden minder toe tot het actieve deel van de arbeidsmarkt (zowel als werkenden als werkzoekenden) dan mannen op beroepsactieve leeftijd. Indien vrouwen wel actief zijn op de arbeidsmarkt hebben ze een grotere kans dan mannen om in de werkloosheid te belanden. Indien vrouwen toch aan de slag gaan, hebben ze bovendien meer kans om in een minder aantrekkelijk statuut te belanden: vrouwen werken meer dan mannen deeltijds, vrouwen hebben meer kans op een tijdelijk contract dan mannen.

Ook toont onderzoek aan dat er nog steeds een beduidende loonkloof is tussen mannen en vrouwen. Belangrijke oorzaken van dit loonverschil zijn terug te vinden in de verschillen in loopbaan tussen mannen en vrouwen: vrouwen werken vaker deeltijds en deeltijds jobs blijken relatief genomen minder goed betaald, vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan en bouwen zo minder anciënniteit op, mannen presteren meer overuren, mannen werken vaker in functies op hogere niveaus dan vrouwen.

Daarnaast heeft de sector waarin men werkt, zeker ook een effect op loonkloof tussen mannen en vrouwen. Zo zijn werknemers uit de quataire sector (met een hoog aandeel vrouwen) minder goed betaald dan werknemers uit de andere sectoren. Werknemers uit de secundaire sector (overwegend mannen) blijken het best betaald. *Segregatie (zowel horizontaal als verticaal) vormt dus een belangrijke factor in de loonkloof tussen mannen en vrouwen.*

¹ Administratieve databanken laten enkel analyses tot en met 2002 toe.

Segregatie van functies, beroepen en sectoren tussen mannen en vrouwen is reeds jaren een structureel gegeven op de arbeidsmarkt. Vrouwen zijn werkzaam in andere sectoren en in andere beroepsgroepen dan mannen; typische mannen- en vrouwensectoren, mannen- en vrouwenberoepen bestaan nog steeds op de Vlaamse arbeidsmarkt (horizontale segregatie). Naast horizontale segregatie blijft ook verticale segregatie een gegeven: vrouwen zijn minder goed vertegenwoordigd in management- of hiërarchische functies.

2. Knelpunten als kans

Vlaanderen kende in de periode 1999-2000 een periode van economische hoogconjunctuur en arbeidsmarktkrapte. Deze periode van arbeidsmarktkrapte en moeilijk invulbare vacatures zorgde voor de nodige problemen voor werkgevers om geschikte arbeidskrachten te vinden, maar zorgde tevens voor kansen voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt. Bedrijven lijken tijdens een periode van arbeidsmarktkrapte die gekenmerkt wordt door moeilijk invulbare vacatures, immers meer bereid om andere dan hun traditionele wervingsgroepen aan te spreken, zo blijkt uit onderzoek (Lamberts et al., 2000).

Sinds 2001 kende de economische heropleving echter een keerpunt en van krapte op de arbeidsmarkt kunnen we anno 2003 niet meer spreken: de werkloosheid stijgt, het aantal vacatures daalde, de economische groei kent een kentering. Uit de gegevens blijkt dat vooral de werkgelegenheid in de secundaire sector (met een hoog aandeel mannelijke werknemers) het meest geleden heeft onder deze economische terugval. Toch zijn er ook nu nog steeds vacatures voor bepaalde knelpuntberoepen die moeilijk ingevuld geraken (structurele knelpuntberoepen).

In het hier beschreven onderzoek willen we nagaan of de aanwezigheid van conjuncturele en structurele knelpuntvacatures in bepaalde typische 'mannensectoren' (en in bedrijven), er toe leidt dat vrouwen meer kansen krijgen (gekregen hebben) in deze sectoren (en bedrijven) en of dit leidt tot een *duurzame* aanwezigheid van vrouwen in typische mannensectoren en -beroepen. We gaan na welke acties bedrijven en sectoren ondernemen om knelpunten op te lossen of te vermijden.

Onder duurzame tewerkstelling verstaan we onder andere tewerkstelling die jobzekerheid biedt (zowel interne jobzekerheid (binnen de organisatie) als externe jobzekerheid (investerings in 'employability')), die leermogelijkheden en door-groeimogelijkheden inhoudt, die gunstige arbeidsvoorwaarden aanbiedt en waarin het welzijn van werknemers bewaakt wordt (betrokkenheid, acceptatie en appreciatie, ...).

3. De onderzoeksvraag onderzocht ...

De invalshoek is hier een sterke *sectorale* analyse. We richten onze aandacht op sectoren die reeds gedurende enige tijd met knelpunten geconfronteerd worden. Hierbij beperken we ons tot sectoren die traditioneel *een laag percentage vrouwen tewerkstellen* en besteden we speciale aandacht aan de positie van vrouwen binnen deze sectoren. We gaan na welke acties de sector overwogen en/of ondernomen heeft (of onderneemt) om de vrouwelijke arbeidsreserve aan te spreken om zo knelpuntvacatures op te lossen (acties m.b.t. personeelsbeleid en/of arbeidsorganisatie, gericht op aanbodzijde en/of vraagzijde), en of deze acties geleid hebben tot duurzame tewerkstelling van vrouwen binnen deze typische 'mannensectoren'.

Op basis van de vernoemde criteria (typische 'mannen'-sectoren die geconfronteerd worden met knelpuntberoepen en -vacatures) hebben we de volgende vier sectoren geselecteerd: de metaalsector, de bouwsector (uit de secundaire sector), de vervoerssector (uit de tertiaire sector) en de politie (uit de quataire sector).

Een belangrijke bron van informatie vormen de administratieve databanken, die zicht kunnen geven op de evolutie van het aantal loontrekkenden naar geslacht en sector. Begin 2004 beschikken we over deze gegevens tot en met het jaar 2002. Deze gegevens met betrekking tot loontrekkenden naar geslacht en sector laten toe om de evolutie van het aandeel vrouwelijke werknemers binnen de verschillende sectoren (nu en in de toekomst) op te volgen.

In dit onderzoek lag de focus echter niet onmiddellijk op de kwantitatieve effecten inzake tewerkstelling voor vrouwen maar trachtten we via verschillende bronnen meer diepgaand inzicht te verwerven in de positie van vrouwen in de vernoemde sectoren, de acties die ondernomen werden (zowel op sectoraal als op bedrijfsniveau) en de eventuele kwalitatieve en kwantitatieve gevolgen deze hadden inzake duurzame tewerkstelling van vrouwen. Ook het belang van de aanwezigheid van knelpunten als hefboom en de wijze waarop daarop gereageerd werd, komen uitgebreid aan bod.

Het onderzoeksrapport

Het uitgebreide onderzoeksrapport bestaat uit drie delen en een samenvatting. In een eerste deel wordt de onderzoeksvraag uitgebreid besproken en schetsen we de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in de vier verschillende sectoren aan de hand van (het meest recent beschikbare) cijfermateriaal.

In een tweede deel gaan we meer diepgaand in op de situatie in de verschillende sectoren. We gaan na welke acties de sectoren ondernomen hebben (of nog steeds ondernemen) om knelpuntvacatures op te lossen en of de sector inspanningen gedaan heeft en nog steeds doet om de aanwezigheid van vrouwen binnen de sector te vergroten.

In een derde deel worden de bovenstaande voornamelijk kwalitatieve bevindingen aangevuld met resultaten van de module 'arbeidsmarktkrapte' die opgenomen werd in de PASO-vraagzijdepanelbevraging.

Deze samenvatting vat de belangrijkste resultaten samen.

4. Sectorale knelpunten, sectorale acties

In het eerste deel van het onderzoeksrapport worden de verschillende sectoren (bouw, metaal, vervoer en politie) uitgebreid geïllustreerd aan de hand van het meest recente cijfermateriaal. In het tweede deel van het onderzoeksrapport worden de verschillende acties besproken die in de vier sectoren ondernomen werden om knelpuntvacatures op te lossen of te vermijden. Bovendien werden ook de bevindingen en meningen van een aantal experts uit de verschillende sectoren mee opgenomen.

In deze samenvatting beperken we ons tot de besluiten. Voor een uitgebreide bespreking per sector, verwijzen we graag naar het onderzoeksrapport.

Als besluit kunnen we stellen dat de cijfers *niet* aantonen dat de krapte op de arbeidsmarkt in de onderzochte, typische 'mannen'-sectoren gezorgd zou hebben voor een significante en duurzame stijging van het aandeel vrouwen in deze sectoren.

Wel hebben we vastgesteld dat de arbeidsmarktkrapte en de aanwezigheid van knelpuntvacatures, een hefboom vormden en vormen om een aantal acties op touw te zetten, waaronder acties die de aanwezigheid van vrouwen in deze sectoren zouden kunnen bevorderen.

Maar tegelijkertijd stellen we vast dat deze acties zich in de *metaalsector* en in de *bouwsector* voornamelijk richten naar de *aanbodzijde* van de arbeidsmarkt (opleidingsprojecten voor vrouwen ter voorbereiding op bepaalde functies). Acties richting vraagzijde (richting werkgevers), ontbreken op sectorniveau. En dit terwijl de grote drempels voor tewerkstelling van vrouwen in deze sectoren, zich in eerste instantie situeren aan vraagzijde (zo blijkt uit de gesprekken die gevoerd werden in het kader van dit onderzoek). Bijsturing van het gevoerde personeelsbeleid, het gevoerde organisatiebeleid en de aanwezige bedrijfscultuur (zowel bij werkgevers als bij collega-werknemers) lijken eerste en belangrijke voorwaarden om het tewerkstellingsaandeel van vrouwen in deze sectoren te verbeteren. Dit zou het imago van de sector bij deze doelgroep zeker ten goede komen en zou aldus ook zijn weerslag op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt niet missen.

We willen hierbij zeker niet stellen dat roldoorbrekende acties gericht naar vrouwen, overbodig zouden zijn. Wel integendeel. Zowel de ervaringen binnen de hier beschreven sectoren als ervaringen binnen andere sectoren met betrekking tot roldoorbrekende opleidingen voor vrouwen duiden het belang hiervan aan. Doorheen de jaren is er duidelijk sprake van een belangrijk leerproces met betrek-

king tot de elementen en factoren die van belang zijn om dergelijke opleidingen succesvol te maken (cf. Euwedin-databank (www.amazone.be)).

Ook binnen de *vervoerssector* en de *politiediensten* worden acties ondernomen die zich richten naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Maar daarnaast stellen we vast dat de vervoerssector en de politiediensten wel resoluut voor ingrepen aan *vraagzijde*, aan de kant van de werkgever(s), gekozen hebben.

In de *vervoerssector* vormde de arbeidsmarktkrapte en de aanwezigheid van knelpuntvacatures de belangrijkste oorzaak om acties aan werkgeverszijde te ondernemen die tewerkstelling van vrouwen (en allochtonen) ten goede zouden komen. Evaluatie van deze acties in de toekomst zal uitwijzen of ze geleid hebben tot duurzame veranderingen aan vraagzijde, tot duurzame tewerkstelling van kansengroepen in deze sector en tot oplossing van knelpuntvacatures. Belangrijk is dat binnen de vervoerssector de nodige opvolging, *monitoring* en ondersteuning voorzien wordt.

Bij de *politiediensten* is de keuze om gerichte initiatieven naar vrouwen (en allochtonen toe) te ondernemen niet enkel het gevolg van de aanwezigheid van knelpuntvacatures. Het belang van een divers personeelsbestand wordt bij de politiediensten erkend en ondersteund. Diverse structurele initiatieven werden ondernomen en ook hier kunnen we stellen dat de toekomst nog meer zal uitwijzen wat de gevolgen van deze aanpak zijn. Ook binnen de politiediensten wordt de noodzakelijke monitoring voorzien, die toelaat om het beleid bij te sturen indien nodig.

Het al dan niet aanwezig zijn van initiatieven gericht op werkgevers op sector-niveau, dient *individuele bedrijven* er natuurlijk niet van te weerhouden om op eigen initiatief een aantal acties te ondernemen (al dan niet naar aanleiding van knelpuntvacatures) die de tewerkstelling van vrouwen ten goede kunnen komen. In het volgende deel gaan we hier uitgebreid op in.

5. Knelpunten op *bedrijfsniveau*, kansen voor vrouwen?

Oorspronkelijke bedoeling van de voorziene bedrijfsbevraging in het kader van dit onderzoek, was speciale aandacht te besteden aan de mate waarin knelpuntvacatures op bedrijfsniveau leiden (of geleid hebben) tot aanpassingen in personeelsbeleid en organisatiebeleid, om zo kansen aan andere dan de traditionele wervingsgroepen te kunnen bieden.

Graag wilden we via een uitgebreide en gedetailleerde bevraging van werkgevers uit de betrokken sectoren² een antwoord formuleren op deze onderzoeksvraag. Maar de piste van een afzonderlijke bedrijfsbevraging werd verlaten en er werd beslist om gebruik te maken van de gegevens uit de PASO-

² Oorspronkelijk werd per sector een schriftelijke bevraging bij 150 werkgevers voorzien (met uitzondering van de politiesector), waarbij rekening gehouden werd met bedrijfsgrootte, regio en subsector.

databank en de mogelijkheid die binnen PASO gecreëerd werd om een aantal extra vragen op te nemen in deze uitgebreide bedrijfsbevraging.

PASO Flanders

In opdracht van VIONA en de Administratie Werkgelegenheid bevaart PASO ('Panel Survey of Organisations') jaarlijks een zelfde groep van Vlaamse organisaties en bedrijven aan de hand van een vragenlijst die peilt naar het strategisch management van personeel, organisatie, technologie en innovatie. In iedere golf van deze bevraging wordt ruimte voorzien om bepaalde topics mee op te nemen. Zo werd tijdens de eerste golf (2002), in het kader van dit VIONA-onderzoek rond 'knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen' een extra module opgenomen met vragen rond knelpuntvacatures en de oorzaken en oplossingen ervan.

Eén van de doelstellingen van de PASO-bevraging is het tegengaan van overbevraging van werkgevers door een optimaal gebruik te maken van de verzamelde data. Echter, niet alleen voordelen zijn verbonden aan het inschakelen van een module in een bestaande vragenlijst, ook nadelen en beperkingen worden ervaren.

In overleg met de onderzoeksploeg die de vraagzijdepanelbevraging organiseert, werd nagegaan in welke mate de bevraging toelaat om, met toevoeging van een aantal vragen (de voorziene ruimte voor externe modules is echter beperkt), informatie te verzamelen om de oorspronkelijke onderzoeksvragen te beantwoorden. Naast de mogelijkheden die het inschakelen van een module binnen de vraagzijdepanelbevraging biedt, heeft het verlaten van de piste van de afzonderlijke bedrijfsbevraging echter ook wel een aantal belangrijke gevolgen voor dit onderzoek. Deze beperkingen werden uitvoerig besproken op de visiegroep. Een compromis werd gezocht. Het inperken van de onderzoeksvragen werd door de opdrachtgever goedgekeurd.

Wie nam deel aan de PASO-bevraging met modulevragen rond krapte?

De vragenlijst waarin de 'kraptemodule' geïntegreerd werd, werd voorgelegd aan 3 857 vestigingen met meer dan 10 werknemers, in de vorm van een websurvey. Het betrof een gestratificeerde steekproef naar grootte en sector. Grotere organisaties hadden een grotere 'trekkingskans' dan kleinere organisaties. In totaal antwoordden 665 vestigingen (een responsratio van 17,2%). De verdeling van deze 665 vestigingen naar grootte, sector en regio kwam overeen met de voorziene steekproefverdeling. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over het geheel van Vlaamse vestigingen (met meer dan 10 werknemers) wordt er tijdens de analyses steeds gecorrigeerd naar sector en bedrijfsgrootte.

Knelpunten op bedrijfsniveau: besluit

We kunnen stellen dat de resultaten van de bedrijfsbevraging enigszins teleurstellend zijn en moeilijk toelaten een antwoord te formuleren op de gestelde onderzoeksvragen, dit door de beperkingen die het inschakelen van de bevraging binnen PASO met zich mee bracht.

Een eerste belangrijke vaststelling is dat er een zekere evolutie merkbaar is in het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures in de periode 1999-2001. In 1999 maakte ongeveer 40% van de bedrijven melding van knelpuntvacatures. Zowel in 2000 als in 2001 steeg dit aandeel tot ongeveer de helft van de bedrijven die melding maakten van knelpuntvacatures. Meestal betrof het knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, hoewel ook in 2000 en 2001 een duidelijke stijging waarneembaar was van het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures voor ondersteunende en leidinggevende functies.

Knelpuntvacatures werden in 1999 en 2000 meer gesignaleerd in de tertiaire sector dan in andere sectoren, maar in 2001 verdween dit verschil tussen sectoren, vnl. te wijten aan een inhaalbeweging van de quataire sector.

Oplossingen van knelpunten worden zelden gezocht in het tewerkstellen van andere wervingsgroepen. Bedrijven opteerden nog steeds voor kortetermijnoplossingen (versterken van de wervingsinspanningen, tijdelijk inzetten van uitzendkrachten of presteren van overuren) of deden gewoon niets. We kunnen op basis van deze bevindingen dan ook niet besluiten dat knelpuntvacatures fungeren als hefboom van tewerkstelling van andere dan de traditionele wervingsgroepen.³

Deze vaststelling geldt ook wanneer we ons beperken tot de organisaties met overwegend mannelijke werknemers die knelpunten signaleren. De gegevens tonen wel dat deze bedrijven zich vaker richten tot andere wervingsgroepen dan andere bedrijven met knelpuntvacatures maar de verschillen blijken na toetsing niet significant.

Wanneer we kijken naar de oorzaken van knelpuntvacatures, blijft het opmerkelijk dat toch ongeveer 14% van de bedrijven met knelpuntvacatures stelden dat het feit dat ze *mannen* zochten voor hun vacature (die zich echter niet aanboden) een belangrijke reden was van het knelpuntkarakter. 6% à 8% van de bedrijven gaven aan dat ze *vrouwen* zochten, die zich echter niet aanboden.

10% à 11% van de organisaties bekende dan weer dat ze *jongeren* zochten, die zich niet aanboden. Terwijl 4% à 5% van de organisaties met knelpuntvacatures aangaf dat ze juist *oudere werknemers* zochten (>35 jaar). Deze bevindingen zijn zeker opmerkelijk aangezien iedere vorm van discriminatie op basis van geslacht of leeftijd bij werving en aanstelling van nieuwe werknemers verboden is. Hier lijkt nog veel werk aan de winkel.

³ Toch niet op basis van de antwoorden op de vraag of men zich gericht heeft tot andere wervingsgroepen. We beschikken immers niet over gedetailleerde gegevens m.b.t. recente aanwervingen.

Belangrijkste reden van knelpuntvacatures was het gebrek aan motivatie en aan werkervaring, belangrijker dan het niet beschikken over het juiste opleidingsprofiel. Ook een algemeen gebrek aan kandidaten werd gemeld.

We beschikten ook over informatie met betrekking tot de aanwezigheid van een gelijkekansenbeleid in de verschillende organisaties en de aanwezigheid van maatregelen rond flexibiliteit en kinderopvang. Belangrijke bevinding hierbij is dat we niet kunnen concluderen dat de aanwezigheid van acties rond gelijke kansen man-vrouw samenhangt met de aanwezigheid van knelpuntvacatures.

5. Dus...

Als algemeen besluit kunnen we stellen dat de aanwezigheid van knelpuntfuncties, -vacatures en -beroepen binnen de typische mannensectoren (die opgenomen waren in dit onderzoek) op sectorniveau, nog niet onmiddellijk geleid heeft tot het vergroten van de duurzame aanwezigheid van vrouwelijke werknemers in typische mannensectoren.

Wel leidt de aanwezigheid van knelpunten tot het inrichten van een aantal initiatieven die tot doel hebben om de tewerkstelling van vrouwen in deze sectoren te bevorderen. Deze initiatieven kunnen zich zowel tot de aanbodzijde (de toekomstige vrouwelijke werkneemsters) als tot de vraagzijde (de bedrijven) richten. Dit onderzoek toont aan dat de aanwezigheid van een gelijkekansenbeleid, een 'vrouw'bewust personeels- en organisatiebeleid, een vrouwvriendelijke bedrijfscultuur binnen de bedrijven, een cruciale rol spelen in de slaagkansen van vrouwelijke tewerkstelling in typische mannensectoren en -bedrijven. Initiatieven die zich enkel richten tot de aanbodzijde zijn waardevol maar dienen aangevuld te worden met ingrepen aan vraagzijde, om voldoende slaagkansen te garanderen.

BIBLIOGRAFIE

- BITO-IBOT Belgisch Instituut der Transportorganisatoren (BITO) (2002), *Enquête vergunningshouders*, BITO-IBOT, Brussel.
- Bloeyaert M. (1995), *Vrouwen bij de Belgische politiediensten. Functioneren en functioneringsproblemen*, MTA-Gelijke Kansenbeleid, Brussel.
- Bloeyaert M. & Vermeire I. (2002), 'Meten om te weten. Politievrouwen en vrouwen bij de politie. Aanzetten voor onderbouwde constructieve acties', *Gender en politie*, Centrum voor Politiestudies/Uitgeverij Politeia, Brussel, p. 47-65.
- Burke R.J. & McKeen C.A. (1990), 'Women in management', in C.L. Cooper & I.T. Robertson (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1992*, vol. 7, John Wiley & Sons, Chichester, p. 245-283.
- CEVORA-UPEDI (2001), *Knelpuntfuncties en vormingsbehoeften. Een onderzoek bij uitzendconsulenten (Vlaanderen)*, CEVORA-UPEDI, Brussel.
- CEVORA-UPEDI (2002), *Knelpuntfuncties en vormingsbehoeften. Een onderzoek bij uitzendconsulenten (Vlaanderen)*, CEVORA-UPEDI, Brussel.
- Delagrange H. (2001), *Uitzendarbeid in de Vlaamse industrie*, STV-Innovatie & Arbeid, Brussel.
- Delmotte J., Van Hootegem G. & Dejonckheere J. (2001), *Hoe werven bedrijven in België in 2000?*, HIVA-K.U.Leuven/Upedi, Leuven/Brussel.
- Doyen G. & Lamberts M. (2001), *Hoe zoeken werkzoekenden*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Federgon (2002), *Jaarverslag 2001*, Federgon, Brussel.
- Gheldof E. & Lamberts M. (2000), *Werving en selectie van laaggeschoolden. Oorzaak van of oplossing voor verdringing op bedrijfsniveau?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Herremans W. (2002), 'Leren na het onderwijs? De opleidingsparticipatie van volwassenen in Vlaanderen, de buurlanden en Europa (hoofdstuk 16)', *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen (deel 4)*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Leuven/Brussel, p. 171-190.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2001), 'Arbeidsparticipatie van vrouwen (deel 2)', *Verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2001*, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Brussel.

- Lamberts M., Vandoorne J. & Denolf L. (2000), *Masseur, VW Beetle of gewoon een goede job?, Welke strategieën hanteren bedrijven om knelpuntvacatures op te lossen?*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Malfait D. (2002), 'Kwaliteit van de arbeid (hoofdstuk 17)', *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen (deel 4)*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Leuven/Brussel, p. 191-202.
- Meulders D. & Plasman R. (2001), 'De plaats van de vrouwen op de arbeidsmarkt', *Vrouwen en mannen in België, naar een egalitaire samenleving*, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Brussel, p. 63-71.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement onderwijs (2000), *Statistisch Jaarboek van het Vlaamse onderwijs 1999-2000*, Brussel.
- NACEBO (1999), *Jaarverslag. Dossier: instroom van arbeidskrachten in de bouw*, Brussel.
- Plantenga J. (1995), 'Labour-market participation of women in the European Union', in A. van Doorne-Huiskes, J. van Hoof & E. Roelofs (eds.), *Women and the European labour markets*, Open University, Heerlen, p. 1-15.
- RVA (2001), *Statistisch Jaarboek 2000*, RVA, Brussel.
- SERV (1998), *Mededeling van de voorzitter van sectoriële commissie goederenvervoer namens het dagelijks bestuur van de commissie over de vacatureanalyse van de VDAB en het aanbod van knelpuntberoepen*, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Brussel.
- Stegmans N. & Valgaeren E. (2001), *Mannen en vrouwen op de drempel van de 21ste eeuw. Een gebruikershandboek genderstatistiek*, SEIN-LUC, Diepenbeek.
- Steunpunt WAV (i.o.v. administratie werkgelegenheid en ESF-agentschap) (2003), *Genderzakboekje. Zij en hij op de arbeidsmarkt, editie 2003*, Brussel/Leuven.
- Steunpunt WAV & Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (2000), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen (deel 5), Jaarboek*, Garant, Leuven.
- Steunpunt WAV & Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (2001), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen (deel 4), Jaarboek*, Garant, Leuven.
- Steunpunt WAV & Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (2002), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen (deel 4), Jaarboek*, Garant, Leuven.
- Steunpunt WAV & Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (2003a), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Editie 2003. Jaarboek*, Garant, Leuven.
- Studiecommissie R. Maris/SERV (2001), *Sectorfoto van de bouwsector in het Vlaams Gewest*, SERV, Brussel.
- Vander Steene W, Vanderbiesen W. & Wijgaerts D. (2001), *Arbeidsmarktstudie m.b.t. de sector goederenvervoer en -behandeling voor rekening van derden*, ECWS, Maastricht.
- Vander Steene W., Vanderbiesen W. & Wijgaerts D. (2001a), *Schriftelijke bevraging van werkgevers inzake 'personeelsbehoeften en rekruteringsproblematiek'. Ter aanvulling van de arbeidsmarktstudie van de sector goederenvervoer en -behandeling voor rekening van derden*, ECWS, Maastricht.

- Van Hoof K. (1997), *Tewerkstelling van vrouwen en segregatie. Algemene volks- en woningtelling op 1 maart 1991*, Monografie nr. 8, Nationaal Instituut voor de Statistiek, Brussel.
- Van Hoof K. (1997a), 'Seksese segregatie', *Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV*, jg. 7, nr. 1-2, p. 154-158.
- VDAB (2000), *Analyse vacatures 1999. Deel 1: knelpuntberoepen*, VDAB, Brussel.
- VDAB (2001), *Jaarverslag Arbeidsmarkt, Vlaanderen 2000*, VDAB, Brussel.
- VDAB (2001a), *Analyse vacatures 2000, knelpuntberoepen*, VDAB, Brussel.
- VDAB (2001b), *Vacatures 2000 Vlaanderen, marktsegmentarische kenmerken*, VDAB, Brussel.
- VDAB (2002), *Jaarverslag Arbeidsmarkt, Vlaanderen 2001*, VDAB, Brussel.
- VDAB (2002a), *Analyse vacatures 2001, knelpuntberoepen*, VDAB, Brussel.
- VDAB (2003), *Jaarverslag Arbeidsmarkt, Vlaanderen 2002*, VDAB, Brussel.
- VDAB (2003a), *Analyse vacatures 2002, knelpuntberoepen*, VDAB, Brussel.
- Vermandere C. (2002), 'Trends op de Vlaamse arbeidsmarkt. Waar de sterre bleef stille staan ... (hoofdstuk 2)', *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen (deel 4)*, Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, p. 29-37.