

Herwerkte versie onderzoeksvoorstel VIONA 2001, thema 5, topic 1

KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT, KANSEN VOOR VROUWEN? EEN SECTORALE INVALSHOEK

Miet Lamberts



1. Promotor

Naam: Miet Lamberts
 Functie: projectleider
 Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven
 Onderzoekseenheid: sector Arbeid
 Contactadres: E. Van Evenstraat 2e
 B-3000 Leuven
 Telefoonnummer: +32 16 32 33 24
 Faxnummer: +32 16 32 33 44
 E-mail: miet.lamberts@hiva.kuleuven.ac.be

2. Samenvatting

Segregatie van beroepen en sectoren tussen mannen en vrouwen is reeds jaren een structureel gegeven op de arbeidsmarkt, zowel horizontale als verticale segregatie. Bovendien vormen vrouwen nog steeds het grootste aandeel binnen de werkloosheid.

Krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor de nodige problemen maar ook voor kansen voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt. Bedrijven lijken meer bereid om andere dan de traditionele wervingsgroepen aan te spreken, zo blijkt uit recent eigen onderzoek (Lamberts et al., 2000) waarin nagegaan werd welke strategieën bedrijven hanteren om knelpuntvacatures op te lossen. In dit onderzoeksvoorstel bouwen we verder op het hierboven vermelde onderzoek.

Speciale aandacht wordt besteed aan de positie van *vrouwen*: in welke mate creëert de huidige krapte op de arbeidsmarkt kansen voor vrouwen? Hebben vrouwen kansen nodig?

Invalshoek is hier een sterke *sectorale* analyse. Daar waar we ons in vroeger onderzoek (Lamberts et al., 2000) sterk focusten op de wijze waarop bedrijven in het algemeen knelpuntvacatures trachten op te lossen, gaan we nu meer diepgaand in op de problematiek van een aantal sectoren die reeds gedurende enige tijd met knelpunten geconfronteerd worden. Hierbij beperken we ons in eerste instantie tot sectoren die traditioneel een laag percentage vrouwen tewerkstellen en besteden we speciale aandacht aan de positie van vrouwen binnen deze sectoren. Bovendien laat de keuze van de sectoren toe (sectoren die nu soms vragende partij zijn naar selectieve migratie om de krapte op te lossen) om na te gaan of het potentieel van de (vrouwelijke) arbeidsreserve voldoende benaderd wordt en of alle mogelijkheden ter zake wel overwogen zijn. Op basis van de vernoemde criteria stellen we de volgende vier sectoren voor:¹ de *metaalsector*,² de *bouwsector*, de *vervoerssector* en de sector van *justitie, defensie en openbare veiligheid*.³

Binnen de geselecteerde sectoren wordt een bevragingronde op *sectorniveau* georganiseerd. Hierbij worden de initiatieven en acties geïnventariseerd, geanalyseerd en geëvalueerd die ondernomen werden (of worden) of die overwogen worden om de kloof tussen vraagzijde en aanbodzijde te overbruggen. Het gaat hier zowel om acties en initiatieven die zich richten naar de vraagzijde (initiatieven inzake promoten van arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid, arbeidsmarkt bewust organisatiebeleid, werken aan arbeidskwaliteit, diversiteitsdenken,...) als naar de aanbodzijde (roldoorbrekende opleidingen, toelidingsinitiatieven naar opleiding en werk, ...). Het spreekt vanzelf dat acties die zich richten naar

¹ In overleg met de Stuurgroep of met de visiegroep kan de keuze van de sectoren bijgesteld worden.

² Gezien de breedte van deze sector, zal in overleg met de visiegroep verdere verfijning en afbakening afgesproken worden.

³ Gezien de breedte van deze sector, zal in overleg met de visiegroep verdere verfijning en afbakening afgesproken worden.

vrouwen hierbij centraal staan. We gaan na hoe conjunctureel deze acties zijn (gebonden aan de huidige krapte) of worden er inspanningen geleverd om de situatie van vrouwen in ieder van de geselecteerde sectoren structureel te verbeteren? Specifieke aandacht wordt besteed aan de randvoorwaarden van initiatieven die zich richten naar de aanbodzijde van vrouwelijke werkzoekenden. Welke elementen dienen aanwezig te zijn om rol doorbrekende opleidingen te laten slagen? Welke elementen faciliteren de toeleiding van vrouwelijke werkzoekenden naar deze opleidingstrajecten? Hoe worden deze trajecten geëvalueerd?, ... Hierbij beschouwen we niet enkel acties, initiatieven en maatregelen ingericht door de sector zelf, maar kijken we ook naar acties ontwikkeld door andere actoren die ingrijpen in de sector, zoals acties door de *overheid* en de *intermediaire sector*.

Naast het sectorale niveau wordt ook de mening van *vrouwelijke werknemers* per sector in beeld gebracht. Welke drempels ervaren vrouwelijke werknemers? Welke drempels hebben ze ervaren bij instroom? Welk zijn volgens hen de oorzaken van beperkte aanwezigheid van vrouwen in de sector? Waar schuilen volgens hen de oplossingen?

Belangrijk is ook om naast de analyse op sectorniveau en naast de mening van de werknemers, ook de mening van *bedrijven* uit de verschillende sectoren te kennen. Oorspronkelijk werd dan ook een bedrijfsbevraging voorzien waarin bedrijven binnen de geselecteerde sectoren bevestigd werden over de aanwezigheid van knelpuntvacatures, de wijze waarop ze die oplossen en de mogelijkheden en knelpunten rond tewerkstelling van vrouwen in hun bedrijf.

Op vraag van de Stuurgroep wordt in dit herwerkt voorstel deze piste van een afzonderlijke bedrijfsbevraging verlaten. In 2000 werd binnen het VIONA-onderzoeksprogramma immers beslist tot de opzet van een vraagzijde-panelbevraging, o.a. om overbevraging van bedrijven tegen te gaan. Ook wij erkennen en herkennen als onderzoeksploeg het probleem van overbevraging van bedrijven en wensen in de mate van het mogelijke bij te dragen tot het vermijden van onnodige belasting van bedrijven. Vandaar wordt op vraag van de Stuurgroep in dit herwerkt onderzoeksvoorstel dan ook de oorspronkelijk voorziene afzonderlijke bedrijfsbevraging geschrapt. In overleg met de onderzoeksploeg die de vraagzijde-panelbevraging organiseert, zal nagegaan worden in welke mate de vraagzijde-panelbevraging mogelijkheden toelaat om, met toevoeging van een aantal vragen (voorziene ruimte voor externe modules is echter zeer beperkt en beslaat 2 pagina's), informatie te verzamelen die toelaat om na te gaan hoe bedrijven reageren op knelpuntvacatures en of de krapte op de arbeidsmarkt een hefboom betekent voor tewerkstelling van vrouwen. Het verlaten van de piste van de afzonderlijke bedrijfsbevraging heeft echter wel een aantal belangrijke gevolgen voor dit onderzoek, die we nu toch reeds willen meegeven:

- Zo zal de sectorale analyse op bedrijfsniveau (binnen de geselecteerde sectoren) slechts in beperkte mate mogelijk zijn aangezien er gewerkt dient te worden met het voorziene steekproefdesign binnen het vraagzijde-panel.
- Ook het zeer beperkt aantal vragen dat kan toegevoegd worden, zal inhouden dat de te beantwoorden onderzoeksvragen op bedrijfsniveau dienen herzien te worden.
- Gezien de definitieve vragenlijst voor het vraagzijde-panel op dit moment nog volop in ontwikkeling is, is het op dit moment nog niet exact mogelijk om in te schatten in welke mate de nodige informatie zal kunnen verzameld worden. Bestudering van de voorlopige versie van de vraagzijde-panel-vragenlijst doet ons op dit moment echter besluiten dat het moeilijk zal zijn om een antwoord te formuleren op alle gestelde onderzoeksvragen:
 - Zo opteert de onderzoeksploeg van het vraagzijdepanel om in de eerste bevragingsgolf voornamelijk vragen i.v.m. arbeidsorganisatie te formuleren en in mindere mate aandacht te besteden aan personeelsbeleid
 - Bovendien wordt duidelijk gesteld dat het de bedoeling van het vraagzijde-panel is om na de eerste golf een stand van zaken op te maken van de situatie in de Vlaamse bedrijven en dat het in kaart brengen van de dynamiek binnen de Vlaamse bedrijven bewaakt wordt door het

panelkarakter van de bevraging. Om op korte termijn een antwoord te kunnen formuleren op de door ons gestelde onderzoeksvragen is het in kaart brengen van de dynamiek binnen Vlaamse bedrijven echter noodzakelijk ("in welke mate betekent de arbeidsmarktkrapte een hefboom voor de tewerkstelling van vrouwen binnen de sector")

- Ook opteert het vraagzijde-panel voor het niet stellen van opinievragen, daar waar dit voor het hier omschreven onderzoek wel nodig is.
- Ook het toetsen van bevindingen die gebaseerd zijn op de sectorale bevragingronde zal verlaten moeten worden (en dit niet enkel omwille van het verlaten van de sectorale invalshoek op bedrijfsniveau), aangezien de timing van de vraagzijde-panelbevraging van die aard is dat de vragenlijst klaar dient te zijn in november 2001, wat weinig tijd voor dit onderzoek toelaat.
- Gezien de afhankelijkheid van de vraagzijde-panelbevraging zal het niet mogelijk zijn om voor het hier beschreven onderzoek een exacte timing en planning voorop te stellen.

In een laatste fase worden de resultaten uit de verschillende onderzoeksfases samengebracht en gerapporteerd. Hierbij wordt ruimschoots aandacht besteed aan lessen die kunnen getrokken worden i.v.m. toeleiding, opleiding en tewerkstelling van vrouwen in de betrokken sectoren.

3. Plan van aanpak: methodologie en timing

In dit project zijn verschillende fases te onderscheiden. We beschrijven hier de methodologie en timing per onderzoeksfase.

3.1 Ronde van de sectoren

In eerste instantie worden de geselecteerde sectoren gescreend. Hierbij komen een aantal vragen aan bod die aan de hand van *documentenstudie* en door *gesprekken met bevoorrechte gesprekspartners* zullen beantwoord worden:

- de sector in beeld: op basis van bestaande bronnen en op basis van gesprekken met bevoorrechte gesprekspartners worden de geselecteerde sectoren cijfermatig in beeld gebracht, met hierbij aandacht voor de positie van vrouwen binnen de sector;
- op basis van bestaand materiaal en op basis van gesprekken met bevoorrechte gesprekspartners wordt de problematiek van knelpuntvacatures in beeld gebracht;
- binnen de geselecteerde sectoren worden de initiatieven en acties geïnventariseerd, geanalyseerd en geëvalueerd die ondernomen werden (of worden) of die overwogen worden om de kloof tussen vraagzijde en aanbodzijde te overbruggen. Het gaat hier zowel om acties en initiatieven die zich richten naar de vraagzijde (initiatieven inzake promoten van arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid, arbeidsmarkt bewust organisatiebeleid, werken aan arbeidskwaliteit, diversiteitsdenken, ...) als naar de aanbodzijde (roldoorbrekende opleidingen, toelidingsinitiatieven naar opleiding en werk, ...). Het spreekt vanzelf dat acties die zich richten naar vrouwen hierbij centraal staan. Zoals gesteld, beschouwen we niet enkel acties, initiatieven en maatregelen ingericht door de sector zelf, maar kijken we ook naar acties ontwikkeld door andere actoren die ingrijpen in de sector, zoals acties door de *overheid* en de *intermediaire sector*;
- specifieke aandacht wordt besteed aan de randvoorwaarden van initiatieven die zich richten naar de aanbodzijde van vrouwelijke werkzoekenden. Welke elementen dienen aanwezig te zijn om roldoorbrekende opleidingen te laten slagen? Welke elementen faciliteren de toeleiding van vrouwelijke werkzoekenden naar deze opleidingstrajecten? Hoe worden deze trajecten geëvalueerd?, ...;
- ...

We stellen vier sectoren voorop.

Aantal onderzoeksmaanden: 4 onderzoeksmaanden.

3.2 Ronde van de bedrijven

Om een breder zicht te krijgen op de situatie was oorspronkelijk een bedrijfsbevraging voorzien binnen de verschillende sectoren. Deze piste wordt op vraag van de Stuurgroep verlaten (zie hoger) en er zal beroep gedaan worden op de gegevens verzameld via de vraagzijde-panelbevraging, met toevoeging van een zeer beperkt aantal vragen (zeer beperkt omdat de vraagzijde-panelbevraging ruimte laat voor toevoeging van 2 pagina's voor deze externe module). Hierbij dient ook de sectorale invalshoek tot op zekere hoogte verlaten te worden.

Gezien de definitieve vragenlijst van de vraagzijde-panelbevraging op dit moment nog niet beschikbaar is, is het moeilijk om nu reeds exact de onderzoeksvragen te formuleren waarop een antwoord zal kunnen gegeven worden. Oorspronkelijk werden volgende onderzoeksvragen geformuleerd en deze zullen dus in de mate van het mogelijke (gezien de reeds opgesomde beperkingen) aan bod komen.

- situatie inzake tewerkstelling van vrouwen binnen het bedrijf;
- ervaringen met vrouwelijke werknemers;
- hindernissen, knelpunten die tewerkstelling van vrouwen bemoeilijken (vanuit werkgeversstandpunt);
- de aanwezigheid van knelpuntvacatures, de oplossingsstrategieën die gehanteerd worden en de haalbaarheid van eventueel andere oplossingen, met aandacht voor het wegwerken van drempels die vrouwelijke tewerkstelling eventueel tegengaan;
- ervaringen met initiatieven die specifiek gericht zijn op tewerkstelling van vrouwen;
- de nood die de bedrijven ervaren naar ondersteuning vanuit de overheid, sector, sociale partners, ... om enerzijds knelpuntvacatures op te lossen en om anderzijds specifiek duurzame tewerkstelling van vrouwen binnen de sector te bevorderen;
- ...

Aantal onderzoeksmaanden:

- *overleg met het onderzoeksteam vraagzijde-panelbevraging en opstellen vragenschema: 1,5 onderzoeksmaanden;*
- *analyse en rapportering: 4 onderzoeksmaanden.*

3.3 Ronde van de vrouwelijke werknemers

In dit luik worden deze bevindingen aangevuld met de resultaten vanuit *werknemerszijde*. Welke drempels ervaren vrouwelijke werknemers? Welke drempels hebben ze ervaren bij instroom? Welk zijn volgens hen de oorzaken van beperkte aanwezigheid van vrouwen in de sector? Waar schuilen volgens hen de oplossingen?

We beseffen dat we op deze manier enkel mensen bevragen die wel aan de slag zijn in de geselecteerde sectoren. We zijn echter van mening dat deze werknemers toch belangrijke informatie over deze thematiek kunnen aanreiken.

Deze onderzoeksvragen worden beantwoord aan de hand van een bijkomende onderzoeksmodule: *drempels voor vrouwen volgens vrouwelijke werknemers*

Door een bevraging bij enkele vrouwelijke werknemers in iedere sector, verspreid over verschillende bedrijven, verzamelen we aanvullende informatie die een beter zicht geeft op de wijze waarop de doelgroep zelf de drempels ervaart die ze tegenkomt bij tewerkstelling in deze sector.

De bevestigingen gebeuren mondeling door de onderzoeker. Het gaat om een *beperkt* aantal interviews (ongeveer twintig in totaal, gezien het voorziene aantal onderzoeksmaanden), die dienen *ter aanvulling* van de resultaten van de sectorale bevestiging en de werkgeversbevestiging. Ook interviews met andere bevoorrechte gesprekspartners omtrent deze thematiek zijn mogelijk. Deze gegevens worden gekaderd binnen de aanwezige literatuur en andere onderzoeksbevindingen. De expertise van de onderzoeksploeg vormt hierbij een belangrijke meerwaarde.

Aantal onderzoeksmaanden: 4 onderzoeksmaanden.

3.4 Eindrapportering

In deze laatste fase worden de resultaten uit de verschillende onderzoeksfasen samengebracht en gerapporteerd. Hierbij wordt ruimschoots aandacht besteed aan lessen die kunnen getrokken worden i.v.m. toeleiding, opleiding en tewerkstelling van vrouwen in de betrokken sectoren.

Aantal onderzoeksmaanden: 3 onderzoeksmaanden.

Totale onderzoekstijd = 16,5 maanden
Totale doorlooptijd = afhankelijk van de timing van de vraagzijde-panelbevestiging

3.5 Tijdschema

Een gedetailleerd tijdschema van dit onderzoek dient volledig afgestemd te worden op de planning van de vraagzijde-panelbevestiging. Op dit moment zou dit betekenen dat de vragenlijst klaar dient te zijn tegen juli 2001, zodat deze kan mee opgenomen worden in de pilotstudy. Dit is echter onmogelijk.

De volgende stap binnen de vraagzijde-panelbevestiging houdt in dat de vragenlijst dient klaar te zijn tegen november 2001, zodat de afname kan gestart worden in januari 2002 (aangezien met websurvey gewerkt wordt, is deze tijd nodig voor programmering). Ook deze timing is niet opportuun voor het hier voorgestelde onderzoek, gezien de beperkte tijd die dit laat voor de onderzoeksploeg. Overleg met de betrokken onderzoeksploeg vraagzijde-panelbevestiging is hiervoor nodig.