



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?

Miet Lamberts en Jeroen Delmotte

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid 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



Stuurgroep Strategisch
Arbeidsmarktonderzoek



Hoger instituut
voor de arbeid

CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen? / Miet Lamberts & Jeroen Delmotte. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2004, 273 p.

ISBN 90-5550-367-3.
D/2004/4718/11.

Copyright (2004) Hoger instituut voor de arbeid (K.U.Leuven)
E. Van Evenstraat 2e, B-3000 Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

1. De actuele onderzoeksvraag

Ook in 2003 nemen vrouwen een andere positie in op de arbeidsmarkt dan mannen. 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. En 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. Ook toont onderzoek aan dat er nog steeds een beduidende loonkloof is tussen mannen en vrouwen. 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.

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 daalt, de economische groei kent een kentering. 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 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. Onder duurzame tewerkstelling verstaan we onder andere tewerkstelling die jobzekerheid biedt (zowel interne jobzekerheid (binnen de organisatie) als externe jobzekerheid (investeringen in 'employability')), die leermogelijkheden en doorgroeimogelijkheden inhoudt, die gunstige arbeidsvoorwaarden aanbiedt en waarin het welzijn van werknemers bewaakt wordt (betrokkenheid, acceptatie en appreciatie, ...).

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 hebben we de volgende vier sectoren geselecteerd: de metaalsector, de bouwsector, de vervoerssector en de politie.

2. Het onderzoeksrapport

Het onderzoeksrapport bestaat uit vier delen. In een eerste deel komen we meer uitgebreid terug op de hierboven geschetste onderzoeksvraag en schetsen we de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in de vier verschillende sectoren aan de hand van 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 vnl. kwalitatieve bevindingen aangevuld met resultaten van de module 'arbeidsmarktkrapte' die opgenomen werd in een brede panelbevraging bij Vlaamse bedrijven (PASO).

In een vierde deel ten slotte worden de belangrijkste bevindingen samengevat en worden conclusies geformuleerd.

INHOUD

DEEL 1 /	
KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT EN DE POSITIE VAN DE VROUWEN	1
<hr/>	
Hoofdstuk 1 / De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt	3
<hr/>	
1. Inleiding	3
2. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt	3
2.1 Kwantitatieve indicatoren	4
2.1.1 In welke mate nemen vrouwen deel aan de arbeidsmarkt? (de activiteitsgraad)	4
2.1.2 Indien vrouwen deelnemen aan de arbeidsmarkt, wat zijn hun kansen op werk? (de werkzaamheidsgraad en de werkloosheids- graad)	7
2.2 Indien vrouwen werken, in welke jobs komen ze terecht? Een kwali- tatieve invalshoek	11
2.2.1 Typisch mannelijke, typisch vrouwelijke functies, beroepen en sectoren. Seksesegregatie	12
2.2.2 Werken vrouwen in minder goede en minder duurzame banen?	19
2.2.3 Tegen hetzelfde loon?	24
3. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt samengevat	25
Hoofdstuk 2 / Knelpunten op de arbeidsmarkt: mismatch tussen vraagzijde en aanbodzijde?	27
<hr/>	
1. Van hoog naar laag ...	27
2. Conjunctureel en structureel knellen	28
3. Oorzaken van knelpunten	29
3.1 Oorzaken van knelpunten aan aanbodzijde	29
3.2 Oorzaken van knelpunten aan vraagzijde	37

Hoofdstuk 3 / Probleemstelling en onderzoeksvragen	39
<hr/>	
1. Centrale onderzoeksvraag	39
2. Verdere uitwerking van de onderzoeksvragen	40
2.1 De vraagzijde	40
2.2 De aanbodzijde	43
3. Methodologie	43
3.1 Ronde van de sectoren	43
3.2 Ronde van de bedrijven	44
Hoofdstuk 4 / Vrouwen in de verschillende sectoren. Sectorfiches	45
<hr/>	
1. De bouwsector	45
1.1 Afbakening van de bouwsector	45
1.2 De werkgelegenheid in de Vlaamse bouwsector	46
1.2.1 Hoeveel jobs zijn er in de bouwsector?	46
1.2.2 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de bouwsector	47
1.3 Kenmerken van de werknemers in de bouwsector	48
1.3.1 De bouwsector: een mannenwereld?	48
1.3.2 Vrouwen, als arbeiders of als bedienden tewerkgesteld?	52
1.4 Deeltijdse arbeid in de bouwsector	53
1.5 Vraag en aanbod in de bouwsector	54
1.5.1 Evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het aantal openstaande vacatures	54
1.5.2 Hoe groot is de arbeidsreserve nog?	55
1.5.3 Knelpuntberoepen	56
2. De metaalsector	63
2.1 Afbakening van de metaalsector	63
2.2 De werkgelegenheid in de Vlaamse metaalsector	64
2.2.1 Hoeveel jobs zijn er in de metaalsector?	64
2.2.2 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de metaalsector	66
2.3 Kenmerken van de werknemers in de metaalsector	68
2.3.1 De metaalsector: een mannenwereld?	68
2.3.2 Vrouwen, als arbeiders of als bedienden tewerkgesteld?	70
2.4 Deeltijdse arbeid in de metaalsector	71
2.5 Vraag en aanbod in de metaalsector	72
2.5.1 Evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het aantal openstaande vacatures	72
2.5.2 Kenmerken van de VDAB-vacatures: welke eisen worden gesteld?	73

2.5.3	Hoe groot is de arbeidsreserve nog?	74
2.5.4	Knelpuntberoepen	75
3.	De vervoerssector	82
3.1	Afbakening van de vervoerssector	83
3.2	De werkgelegenheid in de Vlaamse vervoerssector	83
3.2.1	Hoeveel jobs zijn er in de vervoerssector?	83
3.2.2	Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de vervoerssector (gegevens tot en met 2001)	85
3.3	Kenmerken van de werknemers in de vervoerssector	87
3.3.1	De vervoerssector: een mannenwereld?	87
3.3.2	Vrouwen, als arbeiders of als bedienden tewerkgesteld?	90
3.4	Deeltijdse arbeid in de vervoerssector	90
3.5	Vraag en aanbod in de vervoerssector	91
3.5.1	Evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het aantal openstaande vacatures.	91
3.5.2	Kenmerken van de VDAB-vacatures: welke eisen worden gesteld?	92
3.5.3	Hoe groot is de arbeidsreserve nog?	93
3.5.4	Knelpuntberoepen	93
4.	Politie, rijkswacht en gerechtelijke politie	96
4.1	Afbakening van de politiesector	97
4.2	Loontrekkende werkgelegenheid en evolutie binnen de politie, de (ex-)rijkswacht en de (ex-)gerechtelijke politie	97
4.2.1	De (ex-)gemeentepolitie	98
4.2.2	De (ex-)rijkswacht	98
4.2.3	De (ex-)gerechtelijke politie	99
4.3	Vrouwen bij de Belgische politiediensten	100
4.3.1	Geschiedenis	100
4.3.2	Politiewerk een mannenwereld?	101
4.3.3	Politievrouwen in Europese politiekorpsen	105
4.3.4	Dus ...	106
4.4	Instroom van nieuwe medewerkers en vacatures	107
4.4.1	Vacatures en aantal kandidaten	107
4.4.2	Niveau van de inschrijving en de tests: 'mannen en vrouwen' op het niveau van werving en selectie	107
4.5	Samengevat	110
DEEL 2 /		
KNELPUNTEN EN ROLDOORBREKENDE ACTIES IN DE SECTOREN		111
1.	De bouwsector	112
1.1	Aanhoudende krapte	113

1.2	Oorzaken van de krapte: de instroom als hoofdprobleem	114
1.3	De vrouwen in de bouwsector	115
1.4	Initiatieven van de sector	117
1.4.1	Een plan: sectoraal opleidings- en tewerkstellingsplan	117
1.4.2	Beeldvorming: brede communicatiecampagne om imago op te krikken	118
1.4.3	Nacebo en FVB: gezamenlijke acties om instroom te verbeteren	118
1.4.4	Een andere oplossing (vanuit werkgevers): Waalse bouw- arbeiders	119
1.4.5	De bouwpool	120
1.4.6	Bouwinterim	120
1.5	Specifieke initiatieven	120
1.5.1	EVA-project, op zoek naar vrouwen in de bouw (Vlaamse Confederatie Bouw)	121
1.5.2	SABINA-project, op zoek naar bouwvakarbeiders (Vlaamse Confederatie Bouw)	124
1.5.3	Vrouwen in de bouw en de monumentenzorg: dakdichtings- technieken en gevelrestauratie (Europees Centrum voor Restau- ratietechnieken)	126
1.5.4	Roldoorbreekende trajecten voor vrouwen in de afwerking bouw (vzw Route)	129
2.	De metaalsector	134
2.1	Aanhoudende knelpunten	135
2.2	Oorzaken van de knelpunten: de instroom als hoofdprobleem	135
2.3	Vrouwen in de metaalsector	136
2.4	Initiatieven van de sector	137
2.4.1	Een kwantitatieve toename van het arbeidsaanbod. Een meer- sporenbeleid	137
2.4.2	En acties specifiek naar vrouwen toe?	139
2.5	Specifieke initiatieven	140
2.5.1	Metaalproject voor vrouwen (vzw Route)	140
2.5.2	Opleiding lassen voor vrouwen en opleiding montagetechnieken voor vrouwen (TOFAM-West-Vlaanderen)	141
2.5.3	Opleiding 'voertuigelektricien' en opleiding 'chassis-mon- teerder' voor vrouwen (FTMA, Quo Vadis-project/Van Hool)	146
3.	De vervoerssector	149
3.1	Aanhoudende krapte en knelpunten	150
3.2	Oorzaken van de krapte	151
3.2.1	Slechte arbeidsvoorwaarden?	151
3.2.2	Instroomprobleem	152
3.3	Vrouwen in de vervoerssector	153
3.3.1	Drempels voor vrouwen, een werkgeversreactie	154
3.3.2	Drempels voor vrouwen, een vakbondsreactie	156

3.4	Initiatieven van de sector	158
3.4.1	Sectoraal actieplan: diversiteit en evenredige arbeidsparticipatie	158
3.4.2	En acties specifiek naar vrouwen toe?	160
3.5	Specifieke acties	160
3.5.1	Vrouwelijke buschauffeurs (Quo Vadis-project, Sociaal Fonds voor Bus en Car)	160
3.5.2	Vrouwelijke goederenbehandelaar-bestuurder interne transportmiddelen (vzw Logis)	161
4.	Politie	162
4.1	Meer vrouwen bij de politie: een beleidsbeslissing	163
4.2	Politiehervormingen: diversiteit troef?	164
4.3	Meten is weten	164
4.4	Maatregelen en initiatieven	164
4.4.1	Structurele organen	164
4.4.2	Personeelsbeleid	166
4.4.3	Arbeidsorganisatie	168
5.	Op Vlaams niveau ...	170
DEEL 3 /		
KNELPUNTEN OP BEDRIJFSNIVEAU		171
1.	Inleiding	171
2.	Methodologie	171
2.1	PASO Flanders	171
2.1.1	Doelstellingen van PASO	172
2.1.2	Een module binnen PASO: naast voordelen ook beperkingen	172
2.2	Methodologie van PASO	174
2.2.1	Welke bedrijven ontvingen de PASO-vragenlijst met de krapte-module?	174
2.2.2	Bevraging	175
2.2.3	Respons	175
3.	De respons geanalyseerd ...	178
4.	Knelpuntvacatures in 1999, 2000 en 2001	180
4.1	Wanneer een knelpunt?	181
4.2	Waren er knelpunten in 1999, 2000 en 2001?	181
4.2.1	De aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures, ongeacht de werknemerscategorie	181
4.2.2	De aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende, ondersteunende of leidinggevende functies	182
4.3	Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures voor uitvoerende functies?	184
4.3.1	Naar sector	184
4.3.2	Naar bedrijfsgrootte	185

4.3.3	Naar personeelskenmerken	185
4.4	Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures voor ondersteunende functies?	187
4.4.1	Naar sector	188
4.4.2	Naar bedrijfsgrootte	188
4.4.3	Naar personeelskenmerken	189
4.5	Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures voor leidinggevende functies?	190
4.5.1	Naar sector	191
4.5.2	Naar bedrijfsgrootte	191
4.5.3	Naar personeelskenmerken	192
4.6	Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures, ongeacht de functie-categorie?	194
4.6.1	Naar sector	194
4.6.2	Naar bedrijfsgrootte	195
4.6.3	Naar personeelskenmerken	195
4.7	Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures? Een overzicht	198
5.	Oorzaken van knelpunten?	202
5.1	Verschillende redenen voor verschillende sectoren?	205
5.2	Verschillende redenen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?	206
6.	Oplossingen voor knelpunten	208
6.1	Verschillende oplossingen voor verschillende sectoren?	211
6.2	Verschillende oplossingen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?	212
6.3	Verschillende oplossingen naargelang bedrijfsgrootte?	213
6.4	Verschillende oplossingen naargelang graad van turbulentie binnen het personeelsbestand?	214
7.	Knelpunten en maatregelen ten aanzien van personeel	216
7.1	Hebben bedrijven met knelpuntvacatures andere maatregelen ingevoerd ten opzichte van personeel dan bedrijven zonder knelpuntvacatures?	220
7.2	Acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen	220
DEEL 4 /		
SAMENVATTING EN CONCLUSIE		223
<hr/>		
1.	De actuele onderzoeksvraag	223
1.1	Vrouwen op de arbeidsmarkt	223
1.2	Knelpunten als kans	224
1.3	De onderzoeksvraag onderzocht ...	225

2. Het onderzoeksrapport	226
3. Sectorale knelpunten, sectorale acties	226
3.1 De bouwsector	227
3.2 De metaalsector	230
3.3 De vervoerssector	233
3.4 Politie	236
3.5 Besluit	239
4. Knelpunten op bedrijfsniveau, kansen voor vrouwen?	240
4.1 PASO Flanders	241
4.1.1 Een module binnen PASO: naast voordelen ook beperkingen	241
4.1.2 Wie nam deel aan de PASO-bevraging met modulevragen rond krapte?	242
4.2 Knelpuntvacatures in 1999, 2000 en 2001	243
4.2.1 De aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures, ongeacht de werknemerscategorie	243
4.2.2 De aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende, ondersteunende of leidinggevende functies.	244
4.2.3 Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures? Een overzicht	245
4.3 Oorzaken van knelpunten?	246
4.3.1 Verschillende redenen voor verschillende sectoren?	247
4.3.2 Verschillende redenen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?	248
4.4 Oplossingen voor knelpunten	249
4.4.1 Verschillende oplossingen voor verschillende sectoren?	251
4.4.2 Verschillende oplossingen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?	251
4.4.3 Verschillende oplossingen naargelang bedrijfsgrootte?	251
4.4.4 Verschillende oplossingen naargelang graad van turbulentie binnen het personeelsbestand?	252
4.5 Maatregelen t.a.v. personeel en het voorkomen van knelpunten	252
4.5.1 Naar aandeel vrouwen in de organisatie	253
4.5.2 Hebben bedrijven met knelpuntvacatures andere maatregelen ingevoerd t.o.v. personeel dan bedrijven zonder knelpuntvacatures?	255
4.5.3 Acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen	256
4.6 Knelpunten op bedrijfsniveau: conclusie	256
Bibliografie	259

DEEL 1

KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT

EN DE POSITIE VAN VROUWEN

Dit deel valt uiteen in vijf hoofdstukken. In een *eerste hoofdstuk* schetsen we de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Is er inderdaad sprake van verbetering in de segregatie van beroepen in een aantal sectoren? Of is er sprake van een ongelijke positie? Zijn vrouwen bezig aan een inhaalbeweging? Waarin schuilen de verschillen? In een *tweede hoofdstuk* gaan we dieper in op de knelpuntberoepen en knelpuntvacatures. We kijken naar de oorzaken en geven een indicatie van mogelijke gevolgen. Vervolgens geven we een richting aan van wat mogelijke gevolgen van knelpuntvacatures voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt kunnen zijn. Vanuit dit brede kader verfijnen we in een *derde hoofdstuk* de centrale onderzoeksvraag en formuleren we de verschillende vragen waarop we in dit onderzoek een antwoord willen formuleren. Ook de methodologie komt aan bod in dit hoofdstuk. Een *vierde hoofdstuk* ten slotte gaat dieper in op de geselecteerde sectoren zelf. De geselecteerde sectoren worden cijfermatig in beeld gebracht, met hierbij aandacht voor de positie van vrouwen binnen de sector. Ook de problematiek van knelpuntvacatures wordt voor de verschillende sectoren in beeld gebracht.

HOOFDSTUK 1

DE POSITIE VAN VROUWEN

OP DE ARBEIDSMARKT

1. Inleiding

In dit hoofdstuk staan we stil bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vanuit een genderperspectief. Vroeger onderzoeksmateriaal toonde aan dat vrouwen en mannen een ongelijke positie op de arbeidsmarkt bekleedden. In dit hoofdstuk bestuderen we de huidige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Is er sprake van een ongelijke positie? Zijn vrouwen bezig aan een inhaalbeweging? Waarin schuilen de verschillen? Is er inderdaad sprake van verbetering in de segregatie van beroepen in een aantal sectoren?

In dit hoofdstuk schetsen we de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt aan de hand van een aantal indicatoren. Vervolgens gaan we dieper in op de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt. Verder gaan we na in welk soort jobs vrouwen terechtkomen. De hoge graad van deeltijdse arbeid en flexibele jobs voor vrouwen, het weinig doorgroeien van vrouwen aan de top, een kleinere deelname aan het levenslang leren en de ongelijkheid inzake beloning komen hier aan bod.

We verwijzen graag naar het Genderzakboekje, editie 2003 ('Zij en hij op de arbeidsmarkt', Steunpunt WAV, 2003) voor meer cijfers en meer achtergrondinformatie. In dit hoofdstuk geven we kort de belangrijkste indicatoren mee als achtergrond voor het onderzoeksrapport.

2. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt

De afgelopen jaren zijn vrouwen massaal toegetreden op de arbeidsmarkt. De toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt is ook in Vlaanderen één van de meest zichtbare en ingrijpende factoren van de laatste decennia. Sinds de jaren zestig hebben de stijgende scholarisatiegraad bij vrouwen, het groeiend aantal mogelijkheden om de loopbaan tijdelijk te onderbreken of te verminderen, de steeds verdere uitbreiding van de tertiaire sector en de socioculturele veranderingen in de samenleving ertoe geleid dat vrouwen in een almaar toenemende mate aan de arbeidsmarkt zijn gaan deelnemen (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2001).

Uit cijfers van het NIS (2002) blijkt dat in vergelijking met enkele tientallen jaren geleden er nu veel meer vrouwen werken. Toch zijn mannen op de werkvloer nog steeds in de meerderheid. In 1961 waren er op 100 werkenden 73 mannen en 27 vrouwen, 40 jaar later zijn dat er respectievelijk 58 en 42. De onderstaande tabel geeft meer details.

Tabel 1.1 Samenstelling van de werkende bevolking, naar geslacht in België, 1961-2000

	1961	1970	1981	1990	2000
Werkende bevolking	3 375 718	3 524 559	3 519 070	3 626 970	4 092 668
%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Mannen	2 465 735	2 479 072	2 328 008	2 268 401	2 367 572
%	73,0%	70,3%	66,2%	62,5%	57,8%
Vrouwen	909 983	1 045 487	1 191 062	1 358 569	1 725 096
%	27,0%	29,7%	33,8%	37,5%	42,2%

Bron: NIS, Enquête naar Arbeidskrachten en Volkstelling

In 1961 waren er iets meer dan 900 000 vrouwen in België met een betrekking. Veertig jaar later is hun aantal zo goed als verdubbeld; het bedraagt nu 1,7 miljoen. Het aantal mannen met werk is daarentegen iets teruggelopen van 2,5 miljoen in 1961 naar 2,4 miljoen nu. De instroom van vrouwen op de arbeidsmarkt verliep vrij gelijkmatig: iedere tien jaar nam hun aantal met ongeveer 14% toe. In het laatste decennium (van 1990 tot 2000) verdubbelde deze instroom.

In wat volgt, wordt een meer algemeen beeld geschetst van de arbeidsmarktparticipatie van de vrouwen. We brengen de arbeidsmarkt in kaart aan de hand van enkele indicatoren. Deze indicatoren laten toe om op een overzichtelijke en vergelijkbare wijze cijfermateriaal te hanteren zodat de situatie op de arbeidsmarkt en verschillen tussen bepaalde groepen op de arbeidsmarkt kunnen weergegeven en geïdentificeerd worden. De indicatoren die we in eerste instantie hanteren zijn de activiteitsgraad, de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad. Waar nodig zullen we deze indicatoren verder verfijnen en berekenen naar leeftijd en scholingsniveau. Kenmerken zoals leeftijd en scholingsniveau fungeren immers ook als belangrijke determinanten van arbeidsmarktparticipatie.

2.1 Kwantitatieve indicatoren

2.1.1 In welke mate nemen vrouwen deel aan de arbeidsmarkt? (de activiteitsgraad)

De afgelopen decennia is de vrouw een steeds voornamere rol gaan spelen op de arbeidsmarkt. Het feit dat er op de arbeidsmarkt nog steeds ongelijkheden tussen

mannen en vrouwen blijven bestaan (cf. infra) is dan ook steeds minder te verklaren vanuit de lagere participatiegraad van de vrouw. *De activiteitsgraad* is een goede maat om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt weer te geven. De activiteitsgraad geeft aan welk deel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd zich aanbiedt op de arbeidsmarkt. Concreet betekent dit dat de verhouding wordt berekend tussen de beroepsbevolking (werkenden en werkzoekenden samen) en de totale bevolking tussen 15 en 65 jaar.¹

Gedurende de laatste veertig jaar (niet in tabel) is er een substantiële stijging van de activiteitsgraad van vrouwen vast te stellen (Steegmans & Valgaeren, 2001). Vrouwen participeren meer op de arbeidsmarkt. Verschillende oorzaken hiervan zijn aan te tonen: hogere scholarisatiegraad, tweeverdienersmodel, meer mogelijkheden om gezin-arbeid te combineren (deeltijds werk, loopbaanonderbreking, ...), ... We kunnen veronderstellen dat de komende jaren de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt verder zal toenemen, ook voor de oudere leeftijdscategorieën.

Uit de onderstaande tabel blijkt dat in 2002 66,8% van de Vlaamse bevolking tussen 15 en 64 jaar zich aanbiedt op de arbeidsmarkt. Dit is een stijging tegenover 1997 (+2,0 ppn). Naar geslacht zijn er echter verschillen vast te stellen. De stijging van de activiteitsgraad bij de vrouwen (+3,7 ppn) is groter dan die bij de mannen (+0,4 ppn). Vooral de recente (2001-2002) sterke stijging van de activiteitsgraad bij Vlaamse (en Belgische) vrouwen is opmerkelijk.

Uit de cijfers blijkt verder dat ondanks de gestage toename van de arbeidsmarkt-participatie van vrouwen, hun activiteitsgraad nog steeds onder die van mannen ligt. Ongeveer drie vierde van de mannen op beroepsactieve leeftijd biedt zich aan op de Vlaamse arbeidsmarkt (74,9%), ten opzichte van slechts zes op tien vrouwen (58,5%). Dit wil zeggen dat anno 2002 vier op de tien vrouwen op beroepsactieve leeftijd nog steeds niet deelneemt aan de arbeidsmarkt, noch als werkend, noch als werkzoekend. Dit zou vooral het gevolg zijn van de lage activiteitsgraad van vrouwen in oudere leeftijdscategorieën. De onderstaande tabel geeft meer details.

¹ De keuze van 15 jaar als ondergrens wordt bepaald door de aanwezige gegevensbronnen die nodig zijn om deze indicator te kunnen berekenen.

Tabel 1.2 Activiteitsgraad¹ naar geslacht in Vlaanderen en België (in % van de bevolking van 15-64 jaar), 1997-2002 en evolutie

Regio	Geslacht	1997	1998	1999*	2000	2001	2002	Evolutie 1997-2002 (ppn)
Vlaams Gewest	Man	74,5	74,4	74,3	75,2	74,8	74,9	+0,4
	Vrouw	54,8	55,7	56,8	57,3	57,1	58,5	+3,7
	Totaal	64,8	65,2	65,7	66,4	66,1	66,8	+2,0
België	Man	73,2	73,3	73,0	73,6	73,2	73,2	+0,0
	Vrouw	54,3	55,1	55,5	55,8	55,1	56,3	+2,0
	Totaal	63,8	64,3	64,3	64,7	64,2	64,8	+1,0

¹ De activiteitsgraad van de bevolking wordt gemeten door de beroepsbevolking af te zetten tegen de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd, nl. de mate waarin de bevolking actief is op de arbeidsmarkt, dit wil zeggen een job heeft of een job zoekt.

* De tijdreeksen van het aantal werkenden, het aantal ILO-werklozen en het aantal niet-beroepsactieven vertoont een tijdreeksbreuk tussen 1998 en 1999.

Bron: Eurostat, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Uit de onderstaande tabel blijkt dat de activiteitsgraad bij de ouderen (50-64 jaar) bij de mannen in 2001 dubbel zo hoog ligt als bij de vrouwen maar dat deze kloof kleiner werd in 2002.

De kloof tussen de activiteitsgraad van mannen en vrouwen wordt steeds groter naarmate de leeftijd vordert. De meest actieve leeftijdscategorie, en dit zowel bij de mannen als bij de vrouwen, is deze van 25-49 jaar.

Tabel 1.3 Activiteitsgraad naar geslacht en leeftijd in Vlaanderen en België (in % van de bevolking van 15-64 jaar), 2001-2002

	Vlaanderen		België	
	2001	2002	2001	2002
Mannen				
15-24 jaar	41,9	41,9	39,6	38,9
25-49 jaar	95,0	95,2	92,8	93,2
50-64 jaar	54,8	55,1	54,6	54,8
Totaal	74,8	74,9	73,2	73,2
Vrouwen				
15-24 jaar	34,6	35,7	31,7	32,4
25-49 jaar	78,8	80,4	75,1	76,4
50-64 jaar	27,6	29,1	29,2	30,9
Totaal	57,1	58,5	55,1	56,3

Bron: Eurostat, NIS EAK, (Bewerking Steunpunt WAV)

2.1.2 Indien vrouwen deelnemen aan de arbeidsmarkt, wat zijn hun kansen op werk? (de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad)

Werkzaamheidsgraad

Sinds het midden van de jaren negentig evolueerde de situatie op de arbeidsmarkt gunstig en steeg de werkzaamheidsgraad in sterke mate. *De werkzaamheidsgraad* geeft aan welk deel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) effectief een job uitoefent. Dit wordt berekend door de verhouding tussen de werkenden (loontrekkenden en niet-loontrekkenden) en de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd na te gaan. De werkzaamheidsgraad evolueerde in Vlaanderen van 61,4% in 1997 tot 63,5% in 2002. Deze stijging is volledig toe te schrijven aan de verhoogde werkzaamheidsgraad bij vrouwen.

Merken we op dat er een recente kentering zit in de Vlaamse werkzaamheidsgraad (+0,1 ppn t.o.v. 2001); de conjuncturele vertraging in 2001 laat zich voelen. Maar de daling zet zich enkel door bij de mannen: ten opzichte van 2000 daalde de werkzaamheidsgraad in 2002 bij mannen met -1,2 ppn terwijl bij de vrouwen de werkzaamheidsgraad in deze periode toenam met 1,2 ppn.

Een mogelijke verklaring voor deze daling bij mannen is het grote aantal bedrijfssluitingen en herstructureringen vnl. in de industriële sectoren, waarbij de mannelijke werknemers sterker getroffen werden. De laatst beschikbare gegevens zijn deze van 30 juni 2002.² Deze gegevens tonen aan dat de werkgelegenheid (aantal jobs) in de secundaire sector tussen 30 juni 2001 en 30 juni 2002 daalde met 2,7%. De werkgelegenheid in de tertiaire sector bleef in deze periode relatief stabiel (een daling met 0,1%) maar de werkgelegenheidsevolutie in de quartaire sector toonde een stijging van het aantal banen met 2,1% in deze periode. Na 30 juni 2002 volgde echter de zware klap, waarbij tussen 30 juni en 31 december 2002 meer dan 20 000 jobs verdwenen zijn (Steunpunt WAV, 2003a). Analyses van het Steunpunt WAV tonen aan dat in de groeisectoren vrouwen in de meerderheid zijn en dat mannen dan weer sterker dan gemiddeld aanwezig zijn in de krimpsectoren.

² Meer gedetailleerde geraamde gegevens qua tewerkstellingsevolutie op sectorniveau voor 2002 vindt u in de volgende paragraaf.

Tabel 1.4 Werkzaamheidsgraad naar geslacht in Vlaanderen en België (in % van de bevolking van 15-64 jaar), 1997-2002 en evolutie

Regio	Geslacht	1997	1998	1999*	2000	2001	2002	Evolutie 1997-2002 (ppn)
Vlaams Gewest	Man	71,8	71,4	71,0	72,8	72,1	71,6	-0,2
	Vrouw	50,8	51,7	52,9	54,0	54,5	55,2	+4,4
	Totaal	61,4	61,7	62,1	63,5	63,4	63,5	+2,1
België	Man	68,1	68,0	67,7	69,3	68,8	68,3	+0,2
	Vrouw	48,2	49,0	49,7	50,8	51,0	51,4	+3,2
	Totaal	58,2	58,5	58,8	60,1	59,9	59,9	+1,7

* De tijdreeksen van het aantal werkenden, het aantal ILO-werklozen en het aantal niet-beroepsactieven vertoont een tijdreeksbreuk tussen 1998 en 1999.

Bron: Eurostat, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Terwijl de werkzaamheidsgraad van de vrouwen sterk steeg tegenover 1997 (+4,4 ppn) daalde die van de mannen (-0,2 ppn). De mannelijke werkzaamheidsgraad ligt echter nog steeds hoger dan deze van vrouwen. De vrouw-/man-tewerkstellingsratio (de relatieve positie van vrouwen ten opzichte van mannen op de arbeidsmarkt) bedroeg 0,77 in 2002 tegenover 0,70 in 1997.

Op basis van deze gegevens, en zeker op basis van evolutiecijfers, zien we dat de kloof op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen op het eerste zicht lijkt te verminderen. De groei van de werkzaamheidsgraad, +2,1 ppn in 2002 ten opzichte van 1997 in Vlaanderen, werd daarenboven hoofdzakelijk door de vrouwelijke bevolking veroorzaakt. Verklaringen hiervoor kunnen we enerzijds zoeken bij de stijgende participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt; waardoor elke nieuwe generatie vrouwen op de arbeidsmarkt actiever participeert aan de arbeidsmarkt dan de vorige generatie (cohort-effect) (Booghmans & Herremans, 2003). Anderzijds raakt de neerwaartse conjunctuur vooral aan die sectoren waar minder vrouwen aan de slag zijn; de niet-commerciële dienstensectoren waar een groot aandeel van de werknemers vrouwen zijn, lijden minder.

Toch is er nog geen sprake van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Bovendien is de kans om in Vlaanderen een werkende 50-plusser te vinden bij de mannen bijna dubbel zo groot als bij de vrouwen. Uit de onderstaande tabel blijkt dat de werkzaamheidsgraad bij de ouderen (50-64 jaar) bij de mannen dubbel zo hoog ligt als bij de vrouwen. De kloof tussen de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen wordt steeds groter naarmate de leeftijd vordert.

Tabel 1.5 Werkzaamheidsgraad naar geslacht en leeftijd in Vlaanderen en België (in % van de bevolking van 15-64 jaar), 2001-2002

	Vlaanderen		België	
	2001	2002	2001	2002
Mannen				
15-24 jaar	37,7	37,0	33,2	32,2
15-24 jaar (zonder studenten)	84,8	83,6	76,5	74,6
25-49 jaar	92,2	91,9	88,0	87,5
50-64 jaar	53,3	53,3	52,7	52,6
Totaal	72,1	71,6	68,8	68,3
Vrouwen				
15-24 jaar	31,1	31,6	26,0	26,5
15-24 jaar (zonder studenten)	78,9	79,9	67,3	67,9
25-49 jaar	75,6	76,3	69,9	70,2
50-64 jaar	26,9	27,7	28,4	29,3
Totaal	54,5	55,2	51,0	51,4

Bron: Eurostat, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Wanneer we de cijfers van de werkzaamheidsgraad opsplitsen volgens onderwijsniveau komen we tot volgend resultaat.

Tabel 1.6 Werkzaamheidsgraad naar geslacht en onderwijsniveau in Vlaanderen en België (in % van de bevolking van 15-64 jaar), 2001-2002

	Vlaanderen		België	
	2001	2002	2001	2002
Mannen				
Laaggeschoolden	56,7	56,8	53,7	53,0
Middengeschoolden	77,7	77,1	74,2	74,0
Hooggeschoolden	89,1	87,2	87,6	86,0
Totaal	72,1	71,6	68,8	68,3
Vrouwen				
Laaggeschoolden	32,7	32,9	30,2	29,8
Middengeschoolden	59,9	60,0	55,3	55,3
Hooggeschoolden	81,5	81,4	79,2	79,3
Totaal	54,5	55,2	51,0	51,4

Bron: Eurostat, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

We zien dat de werkzaamheidsgraad hoger ligt naarmate het onderwijsniveau stijgt. We zien ook dat de 'sprongen' sterker uitgesproken zijn bij vrouwen dan bij mannen. De kloof tussen mannen en vrouwen wordt kleiner naargelang het scholingsniveau stijgt. Opmerkelijk is ook dat de werkzaamheidsgraad bij laagge-

schoolde mannen ten opzichte van 2001 niet gedaald is, bij hooggeschoolde mannen stellen we echter een sterke daling vast.

Leeftijd en onderwijsniveau versterken elkaar ook: van de vrouwen hebben jonge hooggeschoolde vrouwen de grootste kans op een betaalde job, oudere laaggeschoolde vrouwen de kleinste kans (niet opgenomen in de tabel).

Werkloosheidsgraad

Ook al gaat de activiteitsgraad van de vrouwen de laatste decennia er sterk op vooruit en zijn de kansen op een baan voor vrouwen sterk toegenomen, toch blijft het aandeel van werkzoekende vrouwen (t.o.v. het totaal aantal vrouwen) groter dan dat van de mannen. De *werkloosheidsgraad* geeft aan welk deel van de beroepsbevolking niet aan een job geraakt, in de werkloosheid belandt. Deze indicator wordt gevormd door de verhouding tussen de werkloosheid (niet-werkende werkzoekenden) en de beroepsbevolking (werkenden en werkzoekenden). Onderstaande tabel toont de werkloosheidsgraad volgens geslacht voor Vlaanderen en België.

Tabel 1.7 ILO-werkloosheidsgraad naar geslacht in Vlaanderen en België, 1997-2002

Regio	Geslacht	1997	1998	1999*	2000	2001	2002
Vlaams Gewest	Man	3,6	4,0	4,4	3,2	3,6	4,3
	Vrouw	7,3	7,1	6,8	5,9	4,5	5,7
	Totaal	5,1	5,3	5,4	4,3	4,0	4,9
België	Man	7,0	7,2	7,3	5,8	6,0	6,7
	Vrouw	11,2	11,1	10,6	8,8	7,5	8,7
	Totaal	8,8	8,9	8,7	7,1	6,6	7,6

* De tijdreeksen van het aantal werkenden, het aantal ILO-werklozen en het aantal niet-beroepsactieven vertoont een tijdreeksbreuk tussen 1998 en 1999.

Bron: Eurostat, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkloosheidsgraad is in België (en Vlaanderen) merkelijk hoger voor vrouwen dan voor mannen. In 2002 bleek ongeveer 4,9% van de beroepsbevolking in Vlaanderen (werkenden en werkzoekenden samen), werkzoekend te zijn, 5,7% van de vrouwelijke beroepsbevolking en 4,3% van de mannelijke beroepsbevolking. Na een continue daling van de werkloosheidsgraad sinds 1999, stellen we in 2002 opnieuw een stijging vast. Opmerkelijk is dat de werkloosheidsgraad van vrouwen sinds 1997 een continue daling vertoonde (zelfs een sterke daling in de periode 1999-2001) maar in 2002 opnieuw sterk steeg, daar waar de werkloosheidsgraad bij mannen in stijgende lijn ging tot 1999, daalde in 2000 om in 2001 en 2002 opnieuw licht te stijgen.

Verder valt nog op te merken dat niet alleen de werkloosheid groter is bij vrouwen dan bij mannen, maar dat ook de werkloosheidsduur voor vrouwen langer is (RVA, 2001; VDAB, 2001).

De werkloosheidsgraad van vrouwen is nog steeds hoger dan deze van mannen, hoewel de kloof tussen beide verkleint. De cijfers geven duidelijk weer dat vrouwen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, een grotere kans hebben op werkloosheid dan mannen. Vooral bij lagergeschoolde vrouwen ligt de werkloosheidsgraad beduidend hoger dan bij lagergeschoolde mannen. In alle categorieën stellen we een stijging vast van de werkloosheidsgraad in 2002. De onderstaande tabel geeft meer details.

Tabel 1.8 ILO-werkloosheidsgraad naar geslacht en onderwijsniveau in Vlaanderen en België (in % van de bevolking van 15-64 jaar), 2001-2002

	Vlaanderen		België	
	2001	2002	2001	2002
Mannen				
Laaggeschoolden	5,1	6,0	9,0	10,1
Middengeschoolden	3,6	4,1	5,5	6,0
Hooggeschoolden	2,0	2,8	3,2	3,8
Totaal	3,6	4,3	6,0	4,9
Vrouwen				
Laaggeschoolden	7,1	9,2	11,9	14,5
Middengeschoolden	4,7	5,9	8,3	9,2
Hooggeschoolden	2,6	3,4	3,8	4,5
Totaal	4,5	5,7	7,5	8,7

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

2.2 Indien vrouwen werken, in welke jobs komen ze terecht? Een kwalitatieve invalshoek

Uit het vorige deel bleek dat tijdens het laatste decennium het aantal actieve vrouwen op de arbeidsmarkt sterk is toegenomen. Kwantitatief is er vooruitgang geboekt. Kwalitatief kan er evenwel nog veel verbeterd worden. Ondanks het hogere opleidingsniveau en de toegenomen participatie hebben vrouwen een grotere kans om aanwezig te zijn in slechter betaalde functies en sectoren (horizontale segregatie). Verder bezetten ze vaak de onderste sporten van de hiërarchische ladder (verticale segregatie). Ongelijkheden blijven bestaan op verschillende gebieden: een onevenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in alle activiteitsectoren, gering aantal vrouwen op de hoogste trappen van de professionele hiërarchie, een lagere kwaliteit van de arbeid voor vrouwen, minder opleidingskansen voor vrouwen en de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen (Meulders & Plasman, 2001). In wat volgt gaan we daar kort op in.

2.2.1 Typisch mannelijke, typisch vrouwelijke functies, beroepen en sectoren. Seksesegregatie

Het fenomeen dat mannen en vrouwen een verschillende positie innemen op de arbeidsmarkt, wordt *seksesegregatie* genoemd. Vrouwen die een job uitoefenen, zitten vaak in een andere werksituatie dan mannen. Deze segregatie tussen mannen en vrouwen kan in twee richtingen gaan, namelijk horizontaal en verticaal. *Horizontale segregatie* verwijst naar het feit dat mannen en vrouwen in verschillende sectoren en beroepen terechtkomen, zodanig dat men kan spreken van een 'typisch vrouwelijke' of een 'typisch mannelijke' sector of beroep. *Verticale segregatie* duidt op het feit dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen qua deelname aan verschillende (functie)niveaus op de arbeidsmarkt.

2.2.1.1 Horizontale segregatie

Op de arbeidsmarkt is er nog altijd sprake van een scheiding tussen zogenaamde 'mannenberoepen' en 'vrouwenberoepen' en zelfs tussen 'mannensectoren' en 'vrouwensectoren'.

'Mannenberoepen' en 'vrouwenberoepen'

De volgende tabel geeft een overzicht van de meer 'vrouwelijke' beroepen, zo bepaald door het hoge aandeel vrouwen onder de werkenden in deze beroepsgroep.

Tabel 1.9 Voornaamste 'Vrouwenberoepen' in 2000 (evolutie 1961-2000). Aandeel vrouwen t.o.v. alle werkenden, in % van het totaal

	1961	1970	1981	1990*	2000
Huishoudelijke schoonmaakster				97,7	98,8
Kleuterleidster	100,0	99,1	97,8	96,3	98,3
Kinderoppas en gezinshelpster				98,6	97,9
Secretaresse				96,7	95,9
Hostess, mannequin, fotomodel				92,6	94,5
Ziekenverzorgster en hulpverpleegster		86,0	92,1	94,2	94,1
Diëtiste	96,7	92,5	91,4	90,7	90,4
Verpleegster	91,9	94,8	90,6	89,4	90,1
Directiesecretaresse			90,2	92,1	88,2
Schoonmaakster en ruitenwasser	88,0	88,5	90,1	89,9	86,7
Apothekersassistente		69,6	80,4	87,4	85,7
Kassierster, loketbediende	48,6		66,9	80,3	85,1
Receptioniste		43,7	43,1	79,9	81,9
Psychologe, seksuologe, politologe e.d.				64,3	79,0
Verkoopster en winkelbediende	81,8	83,0	79,1	83,0	76,5
Onderwijzeres in het lager onderwijs	59,3	60,0	65,2	66,6	76,1

Tabel 1.9 Voornaamste 'Vrouwenberoepen' in 2000 (evolutie 1961-2000). Aandeel vrouwen t.o.v. alle werkenden, in % van het totaal. Vervolg

	1961	1970	1981	1990*	2000
Kapster en schoonheidsspecialiste	60,8	65,2	72,7	71,0	74,2
Bediende in de boekhouding	26,7	48,3	66,9	68,7	72,8
Omroepster en presentatrice				52,4	72,8
Telefoniste	57,9	67,9	73,2	77,0	72,5
Toeristische gids		31,5	50,0	56,7	72,2
Vertaler en tolk	34,6	46,3	50,0	61,8	70,9
Conciërge	68,6	70,1	72,7	63,7	66,1
Bibliotheekbediende				53,5	65,9
Kelner, barvrouw en keukenhulp	52,4	52,4	56,8	64,0	65,4
Apotheker	28,0	35,5	45,6	55,9	63,5
Airhostess en stewardess		79,3	79,9	81,2	63,0
Kinesitherapeute en masseuse	60,2	54,4	59,2	59,7	62,1
Bediende bij openbare diensten			40,3	50,3	59,3
Lerare in het secundair onderwijs	48,9	49,1	52,5	54,9	59,1
Vrouwen - alle beroepen	27,0	29,7	33,8	37,5	42,2

* Enkele gegevens waren niet beschikbaar uit de Enquête naar de Arbeidskrachten van 1990; in dat geval werd gebruik gemaakt van gegevens uit de Volkstelling van 1991.

Bron: NIS, Enquêtes naar de Arbeidskrachten (1990 en 2000) en Volkstellingen (1961, 1970, 1981 en 1991).

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in onderwijsberoepen, in de zorgberoepen, in schoonmaakberoepen, in functies waarbij men met het publiek in aanraking komt (verkoopster, loketbediende, receptioniste, omroepster en presentatrice), ...

Bediende in de boekhouding, vertaler/tolk, apotheker, gids, receptionist en loketbediende/kassierster zijn voorbeelden van beroepsgroepen die de voorbije decennia sterk vervrouwelijkt zijn.

Andere beroepsgroepen zoals verpleegster en kleuterleidster zijn reeds decennialang typisch vrouwelijk en blijven anno 2000 nog steeds typische vrouwenberoepen.

Mannen treffen we meer aan in arbeidersfuncties, leidinggevende functies, in technische functies, in de transportfuncties, in beroepen waarin het aankomt op fysieke kracht, ... Alle of nagenoeg alle matrozen en scheepsmachinisten, vuilnis- mannen, havenarbeiders, houthakkers, bosarbeiders, luchtverkeersleiders, elektriciens, loodgieters, timmerlieden, schrijnwerkers, bouwvakkers, automecanici, schilders, behangers en vrachtwagenbestuurders behoren tot het mannelijk geslacht. Ook meer dan acht op tien meubelmakers, ingenieurs, metaalarbeiders, cipiërs, beenhouwers, buschauffeurs, politieagenten, bakkers en informatici zijn mannen. De volgende tabel geeft meer details.

Tabel 1.10 Voornaamste 'Mannenberoepen' in het jaar 2000 (evolutie 1961-2000). Aandeel mannen t.o.v. alle werkenden, in % van het totaal

	1961	1970	1981	1990*	2000
Matroos en scheepsmachinist	100,0	98,3	97,3	100,0	100,0
Straatveger en vuilnisman				97,3	>95,0
Havenarbeider, scheepslander en scheepslosser		99,6	99,6	>95,0	>95,0
Bestuurder van grondwerk- en bouw- machines	99,9	99,6	99,5	92,1	>95,0
Houthakker en bosarbeider	99,6	98,6	98,1	99,2	>95,0
Monteur van elektrische leidingen			92,2	96,1	>95,0
Luchtverkeersleider	99,0	97,7	94,8	>95,0	>95,0
Elektricien	99,7		98,4	98,7	99,7
Loodgieter	99,8	99,0	98,8	99,1	99,6
Timmerman, schrijnwerker en parket- legger	99,8	98,8	98,9	99,6	99,1
Bouwvakker	99,8	99,3	99,1	98,9	98,8
Automechaniciën	99,3	97,7	97,1	98,3	97,9
Schilder, behanger en decorateur	98,2	98,4	96,7	98,5	97,9
Vrachtwagenbestuurder en chauffeur	99,5	99,0	98,5	97,4	97,4
Lasser en brander	93,1	93,8	96,0	98,0	97,0
Meubelmaker	99,6	96,0	94,4	94,5	94,4
Ingenieur	99,4	98,6	98,0	95,1	93,4
Metaalarbeider	93,0	96,5	95,7	91,7	92,1
Cipier	97,7	94,5	90,6	98,6	90,5
Elektromechaniciën en elektromonteur			88,1	86,6	89,2
Beenhouwer	86,1	84,1	85,4	87,6	89,0
Buschauffeur		98,4	96,5	90,2	89,0
Politieagent (en rijkswachter)	99,9	99,8	97,5	95,2	87,9
Bakker en banketbakker	90,2	84,5	83,6	85,2	87,1
Opzichter en ploegbaas				91,1	86,6
Informaticus en systeemanalist		92,1	87,3	84,0	85,4
Mannen - alle beroepen	73,0	70,3	66,2	62,5	57,8

* Enkele gegevens waren niet beschikbaar uit de Enquête naar de Arbeidskrachten van 1990; in dat geval werd gebruik gemaakt van gegevens uit de Volkstelling van 1991.

Bron: NIS, Enquêtes naar de Arbeidskrachten (1990 en 2000) en Volkstellingen (1961, 1970, 1981 en 1991).

Uit de cijfers (bovenstaande tabellen) blijkt verder dat vrouwen zijn doorgedrongen tot beroepen die tot voor kort nog echte mannenbastions waren, zoals politieagent, postbode en buschauffeur.

Beroepen waarin ongeveer evenveel vrouwen als mannen aan het werk zijn, bestaan eveneens. Voorbeelden zijn onder meer kleinhandelaar, diensthoofd in de openbare sector, tandarts, kantoor schoonmaker, marktkramer en kioskverkoper, kok en hulpkok, bank- en verzekeringsbediende en leraar in een autorischool. Toch zijn deze 'sekseneutrale' beroepen niet dik bezaaid. Beroepen hebben dus vaak een 'geslacht'.

In een onderzoek naar seksesegregatie op basis van de resultaten van de volkstelling van 1991 (Van Hoof, 1997), komt men tot de vaststelling dat de meeste vrouwen in traditioneel vrouwelijke beroepen werken. En dit ondanks het feit dat vrouwen een beperkte beroepenradius hebben (wat betekent dat er heel wat minder 'vrouwelijke beroepen' zijn, dan dat er 'mannelijke beroepen' zijn).

'Mannensectoren' en 'vrouwensectoren'

Wanneer dezelfde oefening gemaakt wordt voor de sectoren komen we tot gelijkaardige conclusies. Er zijn sectoren waar overwegend vrouwen tewerkgesteld zijn en er zijn sectoren waar overwegend mannen tewerkgesteld zijn. In wat volgt staan we kort stil bij de *seksesegregatie naar sector*.

Onderstaande tabel toont het aandeel loontrekkende vrouwen op *sectorniveau* (Vlaams Gewest). In het algemeen maken vrouwen 43,9% van de loontrekkenden uit. Dit is een lichte en continue stijging tegenover 1999 (42,5%). De tabel toont grote verschillen in het aandeel vrouwen op sectorniveau.

Het aandeel vrouwen in de *secundaire sector* is beperkt: slechts één op vijf loontrekkenden is een vrouw in deze sector, en dit ondanks de aanwezigheid van de vrouwelijke textiel- en confectienijverheid. Daar waar er sinds 1999 een lichte stijging van het aandeel vrouwen binnen de secundaire sector kon vastgesteld worden, is deze evolutie gestagneerd in 2002.

Ook in de kleinere *primaire sector* ligt het aandeel vrouwelijke loontrekkenden lager dan gemiddeld. Bovendien tonen de evolutiegegevens aan dat het aandeel vrouwen in deze sector sinds 1999 in dalende lijn gaat.

Voor de *quartaire sector* lijkt een typisch vrouwelijke sector: ongeveer drie op vijf loontrekkenden in deze sector zijn vrouwen en hun aandeel toont sinds 1999 een continue stijgende lijn.

De *tertiaire sector* telt ongeveer twee op vijf vrouwelijke loontrekkenden (wat overeenkomt met het Vlaamse gemiddelde). In de tertiaire sector stellen we in 2002 een zekere stagnering vast wat het aandeel vrouwelijke loontrekkenden betreft.

Tabel 1.11 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden in 1999, 2000, 2001 en 2002, totaal aantal loontrekkenden in 2002 en de evolutie t.o.v. 2001, op sectorniveau (Vlaams Gewest, 1999-2002)

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Landbouw, jacht en bosbouw (01, 02))	40,4	39,3	38,2	36,8	17 151	+1,8%
Visserij (05)	4,8	5,3	3,1	4,8	455	-22,0%
Totaal primaire sector	39,3	38,4	37,0	36,0	17 606	+1,0%
Winning van delfstoffen (10, 11, 12, 13, 14))	15,9	15,6	16,7	16,7	599	-4,0%
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak (15, 16)	36,3	37,3	37,8	38,1	61 512	+0,2%
Vervaardiging van textiel (17)	42,9	43,3	43,1	43,5	29 568	-5,2%
Vervaardiging van kleding en schoeisel, leer- en bont- nijverheid (18,19)	82,8	82,0	81,4	81,1	8 513	-8,7%
Vervaardiging van meubels (36,1)	20,1	20,6	22,8	22,9	15 831	-3,5%
Houtindustrie (20)	13,9	14,3	14,4	14,6	8 280	-1,8%
Grafische nijverheid (21, 22)	31,4	32,3	33,0	32,8	30 966	-3,8%
Chemische industrie (23, 24)	20,8	21,2	22,2	23,1	52 516	-1,9%
Rubber- en kunststofnijverheid (25)	21,5	22,9	24,2	24,1	19 096	-6,0%
Vervaardiging van glas, bakstenen, cement en andere bouwmaterialen (26)	11,0	11,5	11,5	11,4	17 317	-1,9%
Metallurgie (27)	6,6	6,9	7,2	7,4	21 616	-3,8%
Vervaardiging van metaalproducten (28)	11,1	11,4	12,0	12,0	40 363	-2,0%
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen (29)	11,3	12,1	11,9	11,8	26 208	-2,2%
Vervaardiging van elektrische machines en apparaten (31)	25,2	25,9	26,6	26,1	16 344	-5,3%
Vervaardiging van kantoorapparaten, computers, audio-, video- en telecommunicatieapparatuur (30, 32)	33,2	34,8	34,9	32,5	14 427	-12,8%
Vervaardiging van medische apparatuur (33)	30,5	35,8	33,7	33,6	4 805	-1,2%
Vervaardiging van transportmiddelen (34, 35)	11,0	11,5	12,7	12,4	51 986	-4,4%

Tabel 1.11 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden in 1999, 2000, 2001 en 2002, totaal aantal loontrekkenden in 2002 en de evolutie t.o.v. 2001, op sectorniveau (Vlaams Gewest, 1999-2002). Vervolg

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Overige industrie (36.2, 36.3, 36.4, 36.5, 36.6, 37)	32,1	31,8	32,9	31,6	6 175	-6,3%
Elektriciteit, gast, stoom en water (40, 41)	14,6	15,1	16,1	17,1	13 904	-2,5%
Bouw (45)	5,2	5,4	5,6	5,9	114 509	-0,9%
Totaal secundaire sector	20,2	20,5	20,8	20,7	554 535	-2,9%
Garagewezen (50)	18,4	18,7	19,1	19,5	34 336	+2,0%
Groothandel en handelsbemiddeling (51)	34,1	33,8	34,2	34,3	122 377	+0,5%
Kleinhandel (52)	69,7	69,8	69,8	69,7	117 469	+1,7%
Verhuurdiensten (70, 71)	50,1	49,8	49,2	49,2	12 733	+3,0%
Horeca (55)	59,2	58,6	58,4	57,8	59 555	+3,7%
Vervoer (60, 61, 62)	12,9	13,5	13,7	12,6	78 825	-2,0%
Vervoersondersteunende activiteiten (63)	Nb	39,0	39,4	39,5	34 808	-1,8%
Post en telecommunicatie (64)	30,3	31,1	31,5	31,5	46 176	-2,6%
Financiële diensten (65, 66, 67)	47,0	47,7	48,6	49,2	81 734	+2,1%
Informatica (72)	28,0	27,9	27,7	26,8	27 403	-0,7%
Advies en bijstand aan ondernemingen en personen (74.1, 74.2, 74.3, 74.4, 74.6, 74.8)	48,7	49,3	49,5	49,8	79 434	+0,6%
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel (74.5)	47,2	42,9	44,3	43,4	72 165	+5,8%
Industriële reiniging (74.7)	71,0	71,2	70,4	70,4	18 304	+1,0%
Overige diensten aan personen (93, 95)	76,3	77,2	76,9	77,1	15 882	+0,7%
Totaal tertiaire sector	43,4	43,7	44,0	44,1	801 201	+1,1%
Openbaar bestuur (75.1)	46,7	46,9	47,4	48,4	151 168	+1,8%
Justitie, defensie en openbare veiligheid (75.2, 99)	14,1	14,6	13,9	13,5	39 541	-0,8%
Verplichte sociale verzekering (75.3)	60,6	61,0	61,7	62,6	17 321	+0,5%
Onderwijs (80)	64,8	65,1	65,8	66,5	200 660	+2,5%

Tabel 1.11 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden in 1999, 2000, 2001 en 2002, totaal aantal loontrekkenden in 2002 en de evolutie t.o.v. 2001, op sectorniveau (Vlaams Gewest, 1999-2002). Vervolg

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg (85.1, 85.2)	80,7	80,9	81,1	81,2	107 772	+1,8%
Maatschappelijke dienstverlening (85.3)	78,6	78,4	79,3	79,4	127 631	+3,4%
Recreatie, cultuur en sport (92)	47,0	47,0	46,8	47,4	30 631	+2,8%
Speur- en ontwikkelingswerk (73)	40,2	41,5	42,2	41,6	5 843	+0,1%
Afvalwater- en afvalverzameling, straatreiniging (90)	14,1	13,6	14,1	15,2	8 622	+1,7%
Belangenvertegenwoordiging (91)	51,0	51,0	52,3	53,4	17 489	+2,1%
Totaal quartaire sector	60,2	60,6	61,5	62,1	706 678	+2,1%
Slecht gedefinieerde activiteiten (98)	84,8	85,0	66,5	64,7	1 949	-26,0%
Totaal	42,5	42,9	43,4	43,9	2 081 969	+0,3%

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steumpunt WAV)

2.2.1.2 Verticale segregatie

Vrouwen bevinden zich niet alleen geconcentreerd in een aantal beroepen of sectoren, ze bezetten bovendien vaak de lagere sporten van de hiërarchische ladder. Verticale segregatie duidt op het feit dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen qua deelname aan verschillende (functie)niveaus op de arbeidsmarkt. Zo blijkt dat de bestaande beroepensegregatie (zoals hierboven vermeld) niet louter een kwestie is van horizontale (seks)segregatietendensen. Er is over het algemeen een verschil in functieniveau tussen de traditioneel mannelijke en de traditioneel vrouwelijke beroepen. Verticale segregatie heeft daarom betrekking op moeilijkheden die vrouwen ondervinden om op te klimmen naar hogere functies. Deze verticale segregatie wordt in de onderzoeksliteratuur veelal omschreven als het bestaan van 'het glazen plafond' of 'the glass ceiling'. Burke en McKeen (1992) schrijven hierover: "There is considerable evidence that professional and managerial women face a glass ceiling that limits their advancement to topmanagement in large organizations". Het glazen plafond verwijst naar een subtiele en bijna onzichtbare, maar sterke hindernis die vrouwen ervan weerhoudt op te klimmen naar hogere functies.

Volgens onderzoek (Van Hoof, 1997a) blijkt dat er in de beroepsgroep van bedrijfsleiders, chefs en afdelingshoofden in de dienstensector gemiddeld slechts 10% tot 15% vrouwen werken. Kantoor- of winkelbedienden daarentegen staan voor gemiddeld 60% tot zelfs meer dan 90% vrouwen. In de medische sector is de verticale seksesegregatie het meest uitgesproken. Onder de artsen telt men gemiddeld 20% tot 30% vrouwen. In de groep paramedici loopt dit gemiddelde op tot 50% à 60% vrouwen. Onder de verpleegkundigen telt men echter meer dan 80% vrouwen.

2.2.2 Werken vrouwen in minder goede en minder duurzame banen?

De sterke stijging van het aantal werkende vrouwen wordt genuanceerd door de vaststelling dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in *precaire banen*.

Tot voor dertig jaar was het heel gewoon dat gehuwde vrouwen met kinderen zich van de arbeidsmarkt terugtrokken. Vanaf het midden van de jaren zeventig kent Vlaanderen de opkomst van allerlei flexibele vormen van arbeid, zoals tijdelijke tewerkstelling, deeltijds werken, loopbaanonderbreking, thuiswerk, enz. Deze 'atypische' arbeidsvormen raakten gedurende de jaren tachtig vrijwel algemeen verspreid. Dit heeft er voor gezorgd dat ouders (en vooral vrouwen met kinderen) meer mogelijkheden zagen om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen. Vrouwelijke werknemers zijn reeds van bij het ontstaan van flexibele werkvormen oververtegenwoordigd in deze zogenaamde 'atypische' arbeidsstelsels (die nog moeilijk als atypisch kunnen beschouwd worden, gezien hun sterke aanwezigheid). Deze werkvormen laten immers toe om buitenshuis werken beter met

het gezinsleven te combineren (Plantega, 1995). In wat volgt gaan we dieper in op deze 'atypische' arbeid.

2.2.2.1 Vrouwen hebben vaker een tijdelijk contract dan mannen

11,6% van de vrouwelijke loontrekkenden heeft een tijdelijk contract, ten opzichte van 5,3% van de mannen (NIS EAK, Vlaams Gewest, 2001).

Naast tijdelijke arbeid, vormt uitzendarbeid een andere arbeidsvorm, die ondernemingen in staat stelt hun behoeften aan een soepel personeelsbeheer op te vangen. In tegenstelling tot de situatie van de personen met een contract van bepaalde duur is er op het eerste gezicht geen genderonevenwicht inzake uitzendarbeid. In 2001 was 39,2% van de uitzendkrachten immers vrouw wat nagenoeg overeen komt met het aandeel van de vrouwen in de totale werkgelegenheid. Toch valt op te merken dat de meerderheid van het aantal uitzendkrachten arbeiders zijn (61,6%). Dat betekent dat het relatieve aandeel van vrouwen in het totale aantal uitzendkrachten in de industrie heel wat belangrijker is dan hun aandeel in de totale werkgelegenheid in de industrie (Federgon, 2002).

2.2.2.2 In dezelfde omstandigheden, met dezelfde mogelijkheden?

Arbeidsomstandigheden

In Vlaanderen is het aandeel mannen dat in ongunstige arbeidsomstandigheden aan de slag moet, overwegend groter dan het aandeel vrouwen. Vrouwelijke loontrekkenden worden vaker geconfronteerd met pijnlijke houdingen maar mannen staan vaker blootgesteld aan andere fysiek ongunstige arbeidsomstandigheden. Mannen geven vaker aan erg precies te moeten werken, complexe taken te hebben.

Een groter aandeel vrouwen dan mannen lijdt onder werkstress. Mannen hebben relatief gezien meer leermogelijkheden in hun job dan vrouwen.

Tabel 1.12 Aandeel loontrekkenden dat werkt in volgende arbeidsomstandigheden (Vlaams Gewest, 2000), in %

	Vrouwen	Mannen
Lawaai	12	30
Trillingen	3	24
Hitte	18	25
Kou	13	21
Inhaleren van stoffen	8	18
Werken met gevaarlijke substantie	4	15
Pijnlijke houdingen	37	30
Repetitieve bewegingen	42	45

Tabel 1.12 Aandeel loontrekkenden dat werkt in volgende arbeidsomstandigheden (Vlaams Gewest, 2000), in %. Vervolg

	Vrouwen	Mannen
Hoog werktempo	54	52
Krappe deadlines	49	52
Geen autonomie inzake taakvolgorde	40	38
Geen autonomie inzake werktempo	41	37
Geen autonomie inzake werkmethode	38	38
Erg precies werken	58	71
Zelf onvoorziene problemen oplossen	85	87
Complexe taken	32	50
Monotone taken	22	23
Evaluëren eigen werk	65	72
Werkstress	28	23
Leermogelijkheden	69	77

Bron: European Foundation ESWC (Bewerking Steunpunt WAV, Genderzakboekje editie 2003)

Toch is het opmerkelijk dat, wanneer gepeild wordt naar de *arbeidstevredenheid*, meer vrouwen dan mannen ontevreden zijn over de fysieke arbeidsomstandigheden waarin ze dienen te werken.

Overwegend kunnen we stellen dat ongeveer negen op tien mannen en vrouwen in Vlaanderen tevreden zijn met hun arbeidssituatie, en dat mannen en vrouwen hierin gelijkgestemd zijn. De lage tevredenheid met werkdruk en leer- vermogen is wel opvallend. Ook over de werkdruk zijn relatief minder vrouwen dan mannen tevreden. Een groter aandeel vrouwen dan mannen is daarentegen tevreden over de uurregeling waarin ze werken.

Tabel 1.13 Aandeel Vlaamse loontrekkenden dat tevreden is over de volgende aspecten van de arbeidssituatie (Vlaams Gewest, 2001), in %

	Vrouwen	Mannen
Algemeen	88	86
Fysieke arbeidsomstandigheden	69	76
Jobinhoud	84	83
Autonomie	74	72
Uurregeling	87	82
Werkdruk	46	52
Leervermogen	57	56

Bron: APS-Survey 2001 (Bewerking Steunpunt WAV, Genderzakboekje editie 2003)

Arbeidstijdregelingen

Er is inderdaad een verschil vast te stellen tussen de arbeidstijdregelingen waarin vrouwen en mannen werken. Onder arbeidstijdregelingen verstaan we hier niet enkel uurregelingen maar ook deeltijds en tijdelijk werk.

Vrouwen werken meer deeltijds dan mannen: 41,5% van de vrouwen heeft een deeltijdse job, ten opzichte van 5% van de mannen (NIS EAK, Vlaams Gewest, 2002). Waarom werken vrouwen deeltijds? Minder dan één op vier van de vrouwen werkt deeltijds omdat ze geen voltijdse baan vinden. Eén op drie vrouwen duidt expliciet de opvoeding van kinderen aan als hoofdreden om deeltijds te gaan werken (NIS EAK, Vlaams Gewest, 2001).

Bij vrouwen stijgt het aantal deeltijds werkenden met de leeftijd. Vooral in de leeftijdscategorie 35-44 jaar is het percentage deeltijds werkende vrouwen hoog omwille van kinderen. Dit is een aanduiding van het feit dat het deeltijds werken bij vrouwen voornamelijk wordt aangewend om een betere combinatie van gezin en arbeid te bekomen, de zorg voor het gezin bepaalt hier het arbeidspatroon. Deze gegevens tonen dat het nog steeds voornamelijk vrouwen zijn die minder gaan werken en zo de zorg voor hun gezin op zich nemen.

In wat volgt gaan we kort in op een samenvattende graad die het aandeel loontrekkenden weergeeft dat geconfronteerd wordt met één of meerdere vormen van preciaire arbeidstijdregeling: *de precariseringsgraad*.³ Uit analyses van het Steunpunt WAV (Malfait, 2002) weten we dat bijna één op drie (32,3%) Vlaamse loontrekkende in 2001 werkzaam was in één of andere preciaire arbeids(tijd)regeling. Deze precariseringsgraad is iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. De volgende tabel geeft meer details.

³ De *precariseringsgraad* geeft aan hoeveel loontrekkenden in één of meerdere preciaire arbeids(tijd)regelingen werkzaam zijn. Deze samenvattende indicator geeft aan hoeveel procent van de loontrekkenden *onvrijwillig deeltijds* werkt en/of *onvrijwillig met een tijdelijk contract* werkt en/of in een *sociaal belastende arbeidstijdregeling* (het gaat hier om werknemers die op zijn minst de helft van de maand 's avonds (19-23 uur) en/of in het weekend en/of in een flexibel (door de werkgever opgelegd) uurrooster werken) werkt en/of in een *fysiek belastende arbeidstijdregeling* werkt (het gaat hier om werknemers die in een ploegenstelsel werken en/of op maandbasis minstens de helft van de tijd 's nachts (23-5 uur) werken).

Tabel 1.14 Aandeel loontrekkenden werkzaam in preciaire arbeids(tijd)regelingen, de precariseringsgraad naar geslacht, in % (Vlaams Gewest, 2001)

Geslacht	Onvrijwillige deeltijdarbeid	Onvrijwillige tijdelijke arbeid	Sociaal belastende arbeids-tijdregeling	Fysiek belastende arbeids-tijdregeling	Precariseringsgraad
Man	0,7	3,8	14,5	14,9	30,7
Vrouw	5,4	8,3	18,1	8,6	34,2
Vlaams Gewest	2,8	5,8	16,1	12,2	32,3

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2002)

Het feit dat zoveel vrouwen (al dan niet uit noodzaak) gebruik maken van deeltijdse statuten en werkvormen om de band met de arbeidsmarkt te kunnen behouden, wordt niet door iedereen als een positieve tendens beschouwd. Het betekent immers vandaag de dag nog steeds relatief lage lonen, beperkte werkzekerheid, minder sociale bescherming en gehypothekeerde loopbaanvooruitzichten. Vanuit deze invalshoek bekeken, bieden de deeltijdse statuten de vrouwen niet meer gelijkheid van kansen, maar betekenen ze veeleer een bestending van hun zwakkere positie op de arbeidsmarkt, en kunnen ze zelfs oorzaak zijn van nieuwe vormen van bijvoorbeeld verticale segregatie (Plantega, 1995).

Opleidingsmogelijkheden

Wanneer we de opleidingsmogelijkheden op de werkvloer van dichtbij bekijken, blijkt uit analyses van het Steunpunt WAV (Herremans, 2002) dat globaal genomen er relatief weinig ongelijkheid is naar geslacht op de opleidingsmarkt. Tot 2001 stelden we vast dat de opleidingsparticipatie bij de vrouwen iets kleiner is dan deze bij de mannen (seksekloof 1,18).⁴ Als we echter andere indicatoren hanteren blijken er wel grote verschillen te bestaan naar geslacht: meer budget voor mannen dan voor vrouwen, meer uren opleiding voor mannen dan voor vrouwen (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2001).

Maar anno 2002 stellen we een daling van de opleidingsparticipatie vast ten opzichte van 2001: daar waar in 2001 nog 7,4% van alle inwoners tussen 25 en 64 jaar in Vlaanderen participeerden aan opleiding, daalde dit tot 6,7% in 2002. Deze daling blijkt zich echter volledig te situeren bij mannen: in 2001 participeerde ongeveer 8% van de mannen tussen 25 en 64 jaar aan opleiding, in 2002 zakte dit aandeel tot slechts 6,6%. Hiermee lag de opleidingsparticipatie van mannen in

⁴ Indien men het aandeel mannen in opleiding deelt door het aandeel vrouwen in opleiding krijgt men zicht op het verschil in opleidingsparticipatie tussen mannen en vrouwen. De *seksekloof* op de opleidingsmarkt geeft met andere woorden weer in welke mate de vrouwen minder of meer opleiding volgen dan de mannen.

2002 lager dan de participatie van vrouwen: 6,9% van de vrouwen participeerde in 2002 aan opleiding (t.o.v. 6,8% van de vrouwen in 2001) (NIS EAK, Bewerking Steunpunt WAV, Booghmans & Herremans, 2003). Ook nu weer kunnen we veronderstellen dat het feit dat mannen vaker in conjunctuurgevoelige sectoren aan het werk zijn, hierin een rol speelt.

2.2.3 Tegen hetzelfde loon?

Ter indicatie geven we de evolutie van de loonkloof 1994-1999 in België weer en maken we de vergelijking met de loonkloof binnen de EU-landen.

Tabel 1.15 Evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (loon van vrouwen/loon van mannen) (1994-1999)*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
België	87	88	90	90	91	89
Europese Unie	84	83	84	84	84	84

* Populatie omvat enkel bedienden (16-64 jaar) die meer dan 15 uur per week werken.

Bron: Eurostat ECHP, CSB PSBH (Bewerking Steunpunt WAV, Genderzakboekje editie 2003)

Uit de gegevens blijkt dat vrouwen in België gemiddeld genomen bruto 89% verdienen van wat een man verdient (1999). De loonkloof is in België kleiner dan gemiddeld in Europa. Sinds 1994 lijkt de loonkloof minder diep geworden. Maar het verschil is nog steeds aanwezig.

Ondanks het beginsel van de *gelijke beloning* van mannelijke en vrouwelijke werknemers blijven er niettemin nog steeds aanzienlijke en hardnekkige beloningsverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. Uit gegevens van het Steunpunt WAV (gebaseerd op bewerkingen van RSZ-LATG i.s.m. NIS) blijkt dat het gemiddeld brutojaarloon in 2001 voor een voltijdsequivalente job 34 300 euro bedraagt bij mannen en slechts 27 600 euro bij vrouwen. Belangrijke oorzaken van dit loonverschil zijn terug te vinden in de verschillen in loopbanen tussen mannen en vrouwen (vrouwen werken vaker deeltijds en deeltijdse jobs blijken relatief gezien minder goed betaald, vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan en bouwen zo minder anciënniteit op, mannen doen meer overuren dan vrouwen, mannen maken meer kans op een functie op hoger niveau dan vrouwen). Daarnaast heeft de sector waarin men werkzaam is, zeker ook een effect op de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Zo zijn werknemers uit de quartaire sector minder goed betaald dan werknemers uit de tertiaire sector en blijken werknemers uit de secundaire sector het best betaald. Zoals we reeds aantoonde ligt het aandeel vrouwen in de quartaire sector hoger dan in de secundaire sector.

Toch tonen de gegevens ook aan dat binnen dezelfde sector het gemiddelde brutojaarloon voor vrouwen lager ligt dan voor mannen. Verklaringen hiervoor

schuilen in de redenen die we reeds opgenoemd hebben en die voornamelijk te maken hebben met de verschillen in loopbaanpaden tussen mannen en vrouwen.

In sommige sectoren is het verschil in brutojaarloon tussen mannen en vrouwen eerder klein, vooral in de quartaire sector liggen de lonen van mannen en vrouwen dicht bij elkaar. Toch verdienen mannen in de sector van justitie, defensie en openbare veiligheid gemiddeld 10% meer dan vrouwen in deze sector.

In de tertiaire sector stellen we de grootste verschillen tussen mannen en vrouwen vast, zoals in de financiële sector waar het gemiddeld loon van mannen 46% hoger ligt dan bij vrouwen. In de horecasector en de vervoerssector liggen de lonen dan weer vrij dicht bij elkaar.

In de secundaire sector ligt het gemiddelde loon bij mannen 25% hoger dan bij vrouwen in deze sector. In de bouwsector stellen we verrassend amper verschillen vast tussen het gemiddeld brutojaarloon bij mannen en vrouwen: mannen verdienen gemiddeld genomen 5% meer dan vrouwen. In de metaalsector stellen we verschillen vast naargelang de subsector: uitschieter vormt de sector van vervaardiging van kantoormachines waar mannen gemiddeld de helft meer verdienen dan vrouwen.⁵

3. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt samengevat⁶

We vatten de bovenstaande analyses en bespreking kort samen.

Vrouwen op beroepsactieve leeftijd treden minder toe tot het actieve deel van de arbeidsmarkt (zowel als werkenden als 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. En indien vrouwen toch aan het werk 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.

⁵ De tabel met het brutojaarloon per werknemer naar geslacht en sector vindt u in: Steunpunt WAV & Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (2003), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Editie 2003. Jaarboek*, Garant, Leuven. p. 231.

⁶ Administratieve databanken laten op dit ogenblik (januari 2004) enkel analyses tot en met 2002 toe.

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.*

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.

We stellen dus nog steeds beduidende verschillen vast in de positie die mannen en vrouwen innemen op de arbeidsmarkt.

In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op oorzaken en oplossingen van knelpunten op de arbeidsmarkt. Verderop gaan we na in welke mate deze knelpunten een hefboom vormen om de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, te verkleinen.

HOOFDSTUK 2

KNELPUNTEN OP DE ARBEIDSMARKT: MISMATCH TUSSEN VRAAGZIJDE EN AANBODZIJDE?

1. Van hoog naar laag ...

Sinds 1993 is de Vlaamse economie eerst gestaag en later onstuimig gegroeid. De gevolgen waren duidelijk voelbaar: de arbeidsmarkt werd krappere en krappere. De zeven vette jaren lijken na 2000 echter voorbij. In de vraag naar arbeidskrachten doet zich na het topjaar 2000 een kentering voor. In de periode 1994-2000 verviervoudigde⁷ het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures (Vermandere, 2002). Aan die onafgebroken groei kwam in 2001 een einde. Het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het normaal economisch circuit (NEC)⁸ nam af met -14%. In 2002 zet die neerwaartse trend zich door: het gemiddeld aantal openstaande vacatures daalde verder met -13% ten opzichte van 2001. Ook in de eerste helft van 2003 zette deze daling zich verder. Vanaf het derde kwartaal van 2003 stabiliseerde het aantal vacatures enigszins (Steunpunt WAV, 2003a).

Een indicator van spanning op de arbeidsmarkt is het aantal niet-werkende werkzoekenden (nwwz) per vacature. De volgende tabel geeft meer details.

⁷ De stijging was enerzijds het gevolg van de conjuncturele heropleving van de economie, maar anderzijds ook van het feit dat het marktaandeel van de VDAB op de globale vacaturemarkt is toegenomen.

⁸ Het NEC bestaat uit vaste en tijdelijke circuits (inclusief interim) en is exclusief het alternatief circuit (de werkervaringsprojecten en andere gesubsidieerde jobs).

Tabel 2.1 Evolutie van de krapte op de arbeidsmarkt (Vlaams Gewest, 1997-2002)*

Jaar	Openstaande vacatures NEC	Nwwz/vacature (vast en tijdelijk circuit)	Mediane plaatsingstijd (vast circuit)
1997	16 554	14,6	34
1998	23 222	9,2	40
1999	31 082	6,2	47
2000	40 493	4,2	53
2001	34 861	4,9	49
2002	30 270	6,2	-

* Naast AMI (Arbeidsmarktinformatiesysteem, het klassieke systeem via consultants) beschikt de VDAB sinds september 2000 over Jobmanager. Via dit systeem wordt aan de werkgevers de mogelijkheid geboden hun vacatures bij de VDAB te registreren via internettechnologie. De werk-aanbiedingen die via Jobmanager ontvangen werden, maken (vanaf 2000) deel uit van dit cijfer, vandaar de grote sprong van 1999 naar 2000.

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Uit de evolutie van deze verhouding blijkt dat de krapte op de arbeidsmarkt in 2001 is afgenomen en verder afneemt in 2002. Ook de daling van de mediane plaatsingstijd (de tijd nodig om een vacature in te vullen) in 2001 geeft de ontspanning van de arbeidsmarkt aan.

Ondanks de neergang van de economie en de dalende spanning op de arbeidsmarkt blijven een aantal knelpunten anno 2002 knellen. Voor alle knelpunten is de arbeidsreserve in 2001 toegenomen (VDAB, 2002). Bij de knelpuntberoepen waar het knelpuntkarakter vooral bij een tekort aan geschikte werkzoekenden ligt (kwantitatief probleem) leidt de toename van het gemiddeld aantal werkzoekenden per vacature tot een kwantitatieve ontspanning van de arbeidsmarkt. Toch blijven veel knelpuntberoepen kampen met een tekort aan werkzoekenden. Bij beroepen waar het probleem zich situeerde op het kwalitatief vlak (kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod) blijft de situatie anno 2001 en 2002 status quo. Het aantal werkzoekenden per vacature is wel toegenomen maar de kwalitatieve oorzaken van de knelpunten blijven onverminderd bestaan (Vermandere, 2002).

2. Conjunctureel en structureel knellen

Tot 2000 stelden we vast dat de arbeidsmarkt meer en meer knelde, een situatie die in 2000 als problematisch voor een groot aantal bedrijven kon omschreven worden: vacatures konden slechts moeizaam ingevuld worden. Oplossingen voor deze knelpunten werden gezocht.

In eerste instantie grepen bedrijven naar kortetermijnoplossingen: werving- en selectie-inspanningen werden vergroot, opleiding en doorstroming van het aanwezige personeel werd voorzien, ... Ook zijn er indicaties dat selectiecriteria enigszins werden aangepast, zowel naar scholingsniveau en gevraagde ervaring

als naar andere criteria zoals leeftijd, herkomst, geslacht, ... De krapte op de arbeidsmarkt bleek dus niet enkel en alleen problematisch maar bleek ook kansen te bieden aan bepaalde groepen ('kansengroepen') om hun deelname aan het arbeidsproces te vergroten.

In dit hoofdstuk nemen we deze situatie als uitgangspunt. In dit onderzoek trachten we immers een antwoord te formuleren op de vraag of de krapte op de arbeidsmarkt en de aanwezigheid van knelpuntvacatures er toe geleid hebben dat deze drempel voor vrouwen verlaagd werd en de kansen op duurzame tewerkstelling voor vrouwen vergroot werden.

We beperken ons echter niet tot de situatie van conjuncturele krapte die een rol speelde op de Vlaamse arbeidsmarkt tot 2000. We stellen vast dat de situatie op de arbeidsmarkt sinds 2001 'ontspande', een positief woord voor een conjuncturele ommekeer en vertraging die er wel toe geleid heeft dat er van algemene krapte op de arbeidsmarkt geen sprake meer is: meer werklozen voor minder vacatures. Maar toch stellen we ook anno 2003 nog knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt vast: specifieke beroepsgroepen waarvoor het moeilijk is en blijft om geschikte kandidaten voor vacatures te vinden. Ook deze structurele knelpunten nemen we mee in beschouwing in dit onderzoek. We gaan na welke oplossingen gehanteerd (kunnen) worden om deze structurele knelpunten op te lossen en in welke mate deze oplossingen leiden tot duurzame tewerkstelling van vrouwen en kansengroepen.

We gaan hier niet dieper in op een algemene analyse van de structurele knelpunten. Daarvoor verwijzen we graag naar de uitgebreide rapporten en analyses van de VDAB hierover. In het kader van dit onderzoek, richten we onze aandacht specifiek naar een aantal sectoren. De knelpuntberoepen in deze sectoren worden verderop uiteraard wel uitvoerig besproken.

3. Oorzaken van knelpunten

Oorzaken van knelpunten (en dus ook oplossingen) kunnen zich zowel aan aanbodzijde als aan vraagzijde van de arbeidsmarkt situeren.

3.1 Oorzaken van knelpunten aan aanbodzijde

Aan *aanbodzijde* kan de arbeidsreserve niet beschikken over het juiste opleidings- en kwalificatieprofiel, kunnen werkloosheidsvallen de intrede in het werkend seg-

ment bemoeilijken,⁹ kan de afwezigheid van noodzakelijke randvoorwaarden (zoals mobiliteit, kinderopvang, ...) ¹⁰ een rol spelen, ... Daarnaast kan het arbeidsmarktgedrag (werkloosheidsbeleving, zoekgedrag, zoekkanalen, sollicitatiegedrag) bij sommige werkzoekenden van die aard zijn dat een intrede in het werkend segment bemoeilijkt wordt (cf. onderzoek naar de gevolgen van (langdurige) werkloosheid op het arbeidsmarktgedrag, De Witte, 1992; Hooge, 1995).¹¹

Ten slotte stellen we ook vast dat het profiel van de arbeidsreserve naar *geslacht*, *leeftijd* en/of *herkomst* niet altijd aansluit bij het profiel waarnaar werkgevers vaak op zoek zijn. Cijfergegevens tonen aan dat geslacht, leeftijd, herkomst, arbeidsverleden, ... kenmerken zijn die de tewerkstellingskansen van werkzoekenden

⁹ Wanneer het te verwachten inkomen uit arbeid niet beduidend hoger of zelfs lager ligt dan het vervangingsinkomen, kan de motivatie van de werkzoekende om zich aan te bieden voor een job vervallen. Deze *uitkeringsval* legt de nadruk op het financiële aspect dat langs de aanbodzijde van de arbeidsmarkt speelt. Daarnaast zijn er nog *andere uitkeringsvallen*: de verhoogde kinderbijslag die wegvalt, de werklozen met beslagleggingen op hun inkomen, langdurig werklozen met het statuut van samenwonenden, en schorsing wegens langdurige werkloosheid gekoppeld aan een bepaalde grens van het gezinsinkomen (Cantillon et al., 2000).

¹⁰ De Vlaamse werkloosheid is sterk gedifferentieerd naar regio. Tezelfdertijd is de *geografische mobiliteit* van vele werklozen (te) gering. De werkloosheid in Vlaanderen is geconcentreerd in Limburg en de stedelijke gebieden (Gent, Antwerpen en Brussel). Andere regio's in Vlaanderen (zoals Zuid-West-Vlaanderen en Halle-Vilvoorde) worden daarentegen met een krapte op de arbeidsmarkt geconfronteerd. Dit wordt mede veroorzaakt door de geringe bereidheid en/of mogelijkheid van werklozen om te verhuizen of zich te verplaatsen in functie van werk. Uit recent onderzoek (Doyen & Lamberts, 2001) bleek dat de maximale woon-werkafstand die vrouwen willen afleggen kleiner is dan de afstand die mannen bereid zijn af te leggen.

Een andere vorm van mobiliteit is de *mobilititeit tussen het werkzoekende en het werkende segment op de arbeidsmarkt*, dit is de mate waarin men zich gemakkelijk van het werkzoekende naar het werkende segment op de arbeidsmarkt kan begeven. Niet iedere werkzoekende is 'mobiel' genoeg om onmiddellijk beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Vaak moeten er bijvoorbeeld in de situatie van vrouwelijke werkzoekenden, oplossingen voor bijvoorbeeld kinderopvang gezocht worden. Uit recent onderzoek (Doyen & Lamberts, 2001) bleek inderdaad dat werkzoekende vrouwen minder vlug beschikbaar zijn voor werk dan werkzoekende mannen.

¹¹ Langdurige werkloosheid werkt zelfbestendigend. Uit onderzoek (De Witte, 1992; Hooge, 1995; Doyen & Lamberts, 2001) blijkt dat zoekgedrag sterk samenhangt met leeftijd, werkloosheidsduur en opleidingsniveau. Zo neemt het zoekgedrag af naarmate de leeftijd stijgt. De laagstgeschoolden solliciteren minder en zijn ook pessimistischer. Naarmate de werkloosheidsduur toeneemt, neemt het solliciteren af en wordt men pessimistischer. Uit hetzelfde onderzoek (De Witte, 1992; Hooge, 1995) blijkt dat er verschillende 'types' van werklozen kunnen onderscheiden worden: de optimisten, de wanhopigen, de ontmoedigden, de aangepasten en de teruggetrokkenen. De optimisten zijn eerder matig op werk betrokken, zoeken vrij intens naar werk en lijken hun werkloosheid niet als belastend te ervaren. Dit in contrast tot de wanhopigen die sterk gericht zijn op arbeid, vrij intens zoeken naar werk maar hun werkloosheid als zeer negatief ervaren. Een derde groep zijn de ontmoedigden. Ook zij zijn in sterke mate op arbeid betrokken maar ze zoeken er slechts in beperkte mate naar. Werkloos zijn vinden ze vrij problematisch (maar wel minder erg dan de wanhopigen). De aangepasten zijn ook nog vrij sterk op werk gericht maar ze zoeken er bijna niet meer naar. Zij beleven hun werkloosheid eerder positief. Ten slotte de teruggetrokkenen. Zij zijn vrij gering betrokken op werk, zoeken amper en ervaren hun werkloosheid als positief. Op basis van het hierboven beschreven onderzoek kunnen we dus reeds stellen dat er binnen de groep van werklozen duidelijke verschillen zijn in de intensiteit van het zoekgedrag.

beïnvloeden (Steunpunt WAV, 2000, 2001, 2002, 2003a). Vrouwen, allochtonen en jongeren vormen nog steeds belangrijke groepen met een zekere achterstand op de arbeidsmarkt en zijn sterker aanwezig in de werkloosheid. Ook onderbroken loopbanen, een ziekteverleden, een strafblad, ... hebben vermoedelijk een invloed op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden (deze gegevens zijn echter niet uit te drukken in cijfers). Deze personen lijken dus buiten de traditionele werwingsgroepen (vaak jonge, gezonde, autochtone mannen) van bedrijven te vallen (zeker wat laaggeschoolde functies betreft).

Het opleidingsprofiel van de toekomstige arbeidsreserve: de verkeerde opleiding?

Voorals vacatures voor technische beroepen blijken moeilijk invulbaar. Toch is de *instroom in het technisch onderwijs* nog steeds laag. Zowel het imago van de opleiding ('minderwaardig' aan een algemene opleiding) als van de beroepen en de sectoren waarin men later terechtkomt, liggen hier aan de oorzaak. De laatste jaren worden diverse inspanningen geleverd om de technische richtingen in het onderwijs in een positiever daglicht te stellen en om het imago van de industriële sectoren op te krikken.

Ook in het onderwijs merken we *segregatie* tussen meisjes en jongens. Meisjes zijn bijvoorbeeld nog steeds sterk ondervertegenwoordigd in de meer technische richtingen. Uit de onderstaande tabel blijkt dat hoe meer men de gemiddelde seksratio verlaat in de richting van een overwicht aan meisjes, hoe meer men in de gezondheids- en verzorgende richtingen terechtkomt (zoals bv. schoonheidsverzorging, verpleegaspiranten en bijzondere jeugdzorg). Ook onthaal- en secretariaatsrichtingen bestaan uit een sterk vrouwelijke schoolbevolking. De twee grootste technische studierichtingen bij meisjes zijn sociale en technische wetenschappen en handel (niet opgenomen in de tabel). Zij vertegenwoordigen bijna de helft van de meisjes die een technische richting volgen. De 'hardere' technische opleidingen zijn een jongenskwestie met een aandeel van 90% en meer (bv. elektriciteit, mechanica, hout en bouw, ...). De twee belangrijkste studierichtingen bij de jongens zijn elektromechanica en eveneens handel. Ze vertegenwoordigen wel slechts een kwart van de jongens in het technisch onderwijs. De onderstaande tabel geeft meer informatie over de seksesegregatie in het technisch secundair onderwijs.

Tabel 2.2 Sekseratio van de schoolbevolking van de 2de en 3de graad in het technisch secundair onderwijs per studierichting* (1999-2000)

Studierichting	Jongens		Meisjes		Totaal	
		%		%		%
Bio-esthetiek	1	0,1	825	99,9	826	0,9
Schoonheidsverzorging	2	0,3	749	99,7	751	0,8
Verpleegaspiranten	190	12,7	1 311	87,3	1 501	1,7
Sociale en technische wetenschappen	1 890	15,4	10 400	84,6	12 290	13,8
Bijzondere jeugdzorg	298	18,8	1 285	81,2	1 583	1,8
Onthaal en public relations	191	19,5	789	80,5	980	1,1
Secretariaat-talen	763	25,3	2 250	74,7	3 013	3,4
Toerisme en onthaal	293	27,7	766	72,3	1 059	1,2
Toerisme	358	29,6	850	70,4	1 208	1,4
Handel-talen	1 006	31,8	2 159	68,2	3 165	3,6
Handel	6 430	44,9	7 898	55,1	14 328	16,1
Techniek-wetenschappen	1 537	48,6	1 628	51,4	3 165	3,6
Boekhouden-informatica	2 307	59,0	1 605	41,0	3 912	4,4
Hotel	1 318	64,3	731	35,7	2 049	2,3
Chemie	345	65,6	181	34,4	526	0,6
Lichamelijke opvoeding en sport	1 705	67,7	812	32,3	2 517	2,8
Grafische technieken	557	74,0	196	26,0	753	0,8
Biotechniek	638	74,8	215	25,2	853	1,0
Tuinbouw	747	85,9	123	14,1	870	1,0
Informatica	1 175	89,5	138	10,5	1 313	1,5
Industriële wetenschappen	3 939	94,9	211	5,1	4 150	4,7
Elektriciteit-elektronica	1 195	98,0	24	2,0	1 219	1,4
Elektriciteit	657	98,1	13	1,9	670	0,8
Mechanische vormgevingstechnieken	1 264	98,1	24	1,9	1 288	1,5
Elektrotechnieken	4 259	98,2	77	1,8	4 336	4,9
Elektromechanica	6 646	98,6	95	1,4	6 741	7,6
Mechanische technieken	2 490	98,6	35	1,4	2 525	2,8
Elektronica	886	98,7	12	1,3	898	1,0
Houttechnieken	2 109	99,8	25	1,2	2 134	2,4
Autotechnieken	818	99,0	8	1,0	826	0,9
Bouwtechnieken	582	99,5	3	0,5	585	0,7
Totaal TSO	51 157	57,6	37 669	42,4	88 826	100,0

* Richtingen met minder dan 0,5% van de leerlingen zijn in deze tabel niet opgenomen.

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Departement Onderwijs. Statistisch jaarboek van het Vlaamse Onderwijs 1999-2000

In de volgende tabel doen we een gelijkaardige oefening maar dan voor het beroeps secundair onderwijs.

Tabel 2.3 Sekseratio van de schoolbevolking van de 2de en 3de graad in het beroeps secundair onderwijs per studierichting* (1999-2000)

Studierichting	Jongens		Meisjes		Totaal	
		%		%		%
Kleding	6	0,6	1 018	99,4	1 024	1,4
Kleding-verkoop en retouches	10	1,1	896	98,9	906	1,3
Kinderzorg	22	2,3	942	97,7	964	1,3
Personenzorg	328	5,7	5 446	94,3	5 774	8,0
Verzorging	331	5,7	5 436	94,3	5 767	8,0
Haartooi	199	5,8	3 205	94,2	3 404	4,7
Thuis- en bejaardenzorg	57	6,7	796	93,3	853	1,2
Organisatiehulp	43	8,3	478	91,7	521	0,7
Winkelbeheer en etalage	55	10,6	462	89,4	517	0,7
Verkoop en etalage	371	15,1	2 083	84,9	2 454	3,4
Kantooradministratie en gegevens-beheer	514	29,4	1 236	70,6	1 750	2,4
Kantoor	1 480	31,1	3 279	68,9	4 759	6,6
Kantoor en verkoop	1 440	31,4	3 152	68,6	4 592	6,4
Publiciteit en etalage	214	39,7	325	60,3	539	0,7
Publiciteitsgrafiek	234	42,6	315	57,4	549	0,8
Hotel	1 823	59,0	1 266	41,0	3 089	4,3
Naamloos leerjaar	762	63,2	444	36,8	1 206	1,7
Schilder- en decoratietechnieken	579	69,5	254	30,5	833	1,2
Brood- en banketbakkerij en confiserie	474	80,3	116	19,7	590	0,8
Brood en banketbakkerij	460	81,1	107	18,9	567	0,8
Tuinbouw	831	87,2	122	12,8	953	1,3
Houtbewerking	5 073	98,2	95	1,8	5 168	7,2
Nijverheidstechnieken	893	98,6	13	1,4	906	1,3
Metaalbewerking	4 741	98,8	60	1,2	4 801	6,7
Lassen-constructie	1 363	98,8	17	1,2	1 380	1,9
Carrosserie-plaatbewerking	478	99,0	5	1,0	483	0,7
Industriële elektriciteit	385	99,0	4	1,0	389	0,5
Elektrische installaties	3 078	99,0	30	1,0	3 108	4,3
Autotechnieken	1 388	99,1	13	0,9	1 401	1,9
Bouw	2 113	99,5	11	0,5	2 124	2,9
Centrale verwarming- en sanitaire installaties	1 025	99,7	3	0,3	1 028	1,4
Werktuigmachines	698	99,7	2	0,3	700	1,0
Totaal BSO	38 070	52,8	34 059	47,2	72 129	100,0

* Richtingen met minder dan 0,5% van de leerlingen zijn in deze tabel niet opgenomen.

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Departement Onderwijs. Statistisch jaarboek van het Vlaamse Onderwijs 1999-2000

De belangrijkste studierichtingen voor jongens zijn houtbewerking en metaalbewerking, samen goed voor een kwart van de BSO-schoolpopulatie (niet opgenomen in de tabel). Eén op de drie meisjes in het BSO volgt personenzorg of verzorging. In het BSO is de seksesegregatie nog groter dan in het technisch onderwijs.

Hoe meer men in de opleidingen met zorg terecht komt, hoe meer meisjes men relatief vindt. Hoe technischer de opleiding, hoe meer jongens.

Als we kijken naar het verschil naar geslacht wat betreft het aantal uitgereikte studiebewijzen op het einde van het schooljaar (1999-2000) voor TSO en BSO, komen we tot gelijkaardige bevindingen. De volgende twee tabellen geven meer details.

Tabel 2.4 Technisch Secundair Onderwijs (TSO). Studiebewijzen uitgereikt op het einde van het schooljaar 1999-2000 (Vlaams Gewest)

Studierichtingen	Jongens	Meisjes	Totaal
Apotheekhulp	9	63	72
Autotechnieken	352	3	355
Bijzondere jeugdzorg	103	531	634
Binnenhuisinrichting	7	11	18
Biotechniek	153	44	197
Boekhouden-informatica	1 060	756	1 816
Bouwkunde	119	6	125
Bouwkundig tekenen	42	5	47
Bouwtechnieken	108	2	110
Brood- en banketbakkerij en confiserie	63	11	74
Chemie	116	63	179
Chemie-voeding	5	1	6
Dek	5	1	6
Druk- en afwerkingstechnieken	17	2	19
Drukvoorbereidingstechnieken	34	10	44
Elektriciteit	127	3	130
Elektromechanica	1 287	20	1 307
Elektronica	392	3	395
Elektrotechnieken	770	19	789
Fijnmechanische technieken	131	3	134
Fotografie	18	38	56
Glastechnieken	4	5	9
Grafische technieken	80	34	114
Grafische wetenschappen	29	11	40
Haarverzorging	-	6	6
Handel	997	1 483	2 480
Hotel	259	157	416
Hotel-keuken	9	4	13
Hotel-restaurant	4	3	7
Houttechnieken	448	6	454
Industriële informatica	87	-	87
Industriële wetenschappen	710	47	757
Informatica	153	16	169
Koel- en warmtechnieken	47	-	47
Kunststoftechnieken	17	-	17
Land- en tuinbouw	36	6	42
Landbouw	60	9	69
Lichamelijke opvoeding en sport	344	153	497
Mechanica	65	-	65

Tabel 2.4 Technisch Secundair Onderwijs (TSO). Studiebewijzen uitgereikt op het einde van het schooljaar 1999-2000 (Vlaams Gewest). Vervolg

Studierichtingen	Jongens	Meisjes	Totaal
Mechanische vormgevingstechnieken	583	6	589
Mode en kleding	-	116	116
Motoren	5	-	5
Multimediatechnieken	14	11	25
Muzische vorming	3	19	22
Onthaal en public relations	77	332	409
Optiek	11	6	17
Orthopedische technieken	13	3	16
Reclame-tekens	7	4	11
Schoonheidsverzorging	1	329	330
Secretariaat-talen	339	1 059	1 398
Slagerij en vleeswarenbereiding	40	4	44
Sociale en technische wetenschappen	324	1 909	2 233
Tandtechnieken	17	9	26
Techniek-wetenschappen	284	361	645
Telecommunicatie	32	1	33
Textielontwerpen	5	4	9
Textielproductie	6	2	8
Textielveredeling	2	2	4
Toerisme	136	377	513
Topsport	15	14	29
Tuinbouw	160	40	200
Verpleegassistenten	77	576	653
Vliegtuigtechnieken	32	1	33
Totaal	10 450	8 720	19 170

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel 2.5 Beroeps Secundair Onderwijs (BSO), Studiebewijzen uitgereikt op het einde van het schooljaar 1999-2000 (Vlaams Gewest)

Studierichtingen	Jongens	Meisjes	Totaal
Autotechnieken	600	4	604
Bloemsierkunst	7	10	17
Bouw	396	2	398
Bouwplaatsmachinist	21	-	21
Brood- en banketbakkerij en confiserie	214	64	278
Carrosserie-plaatbewerking	196	3	199
Centrale verwarming	39	1	40
Centrale verwarming en san. installaties	314	1	315
Decoratie	6	17	23
Diamantbewerking	9	4	13

Tabel 2.5 Beroeps Secundair Onderwijs (BSO), Studiebewijzen uitgereikt op het einde van het schooljaar 1999-2000 (Vlaams Gewest). Vervolg

Studierichtingen	Jongens	Meisjes	Totaal
Druk- en afwerkingstechnieken	26	5	31
Drukvoorbereidingstechnieken	27	21	48
Elektrische installaties	682	4	686
Etalage	5	31	36
Glasinstrumentenbouw	3	1	4
Goudsmeden	1	2	3
Grafische technieken	42	15	57
Groepskoken	27	65	92
Haartooi	30	554	584
Haventechnieken	15	-	15
Hotel	368	239	607
Hotel-keuken	38	26	64
Hotel-restaurant	12	6	18
Hout- en metaalconstructies	10	-	10
Houtbewerking	896	10	906
Houtbewerking-meubelmakerij	135	7	142
Houtbewerking-schrijnwerkerij	125	8	133
Houtbewerking-snijwerk	4	-	4
Juweliërskunst	11	22	33
Kantoor	674	1 495	2 169
Kleding-confectie	1	43	44
Kleding-verkoop en retouches	5	440	445
Koelinstallaties	63	4	67
Kunststofverwerking	5	-	5
Land- en tuinbouw	26	3	29
Landbouw	74	7	81
Lassen-constructie	578	8	586
Maatkleding heren	1	9	10
Metaalbewerking	124	3	127
Muziekinstrumentenbouw	3	-	3
Organisatiehulp	15	187	202
Paardrijden en -verzorgen	8	23	31
Publiciteitsgrafiek	86	130	216
Reclame	5	16	21
Riet- en vlechtwerk	1	1	2
Rijn- en binnenvaart	12	-	12
Ruwbouwafwerking	6	-	6
Sanitaire installaties	10	-	10
Schilder- en decoratietechnieken	117	64	181
Schoeisel	3	1	4
Slagerij en verkoopklare gerechten	87	11	98
Steen- en marmerbewerking	12	-	12
Textielproductie	9	1	10
Tuinbouw	169	29	198
Tweewielers & lichte verbrandingsmotoren	9	1	10
Uurwerkmaken	6	3	9
Verkoop en etalage	100	543	643
Verzorging	137	2 355	2 492

Tabel 2.5 Beroeps Secundair Onderwijs (BSO), Studiebewijzen uitgereikt op het einde van het schooljaar 1999-2000 (Vlaams Gewest). Vervolg

Studierichtingen	Jongens	Meisjes	Totaal
Vrachtwagenchauffeur	108	6	114
Werktuigmachines	334	-	334
Totaal	7 047	6 505	13 552

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, departement Onderwijs (Bewerking Steunpunt WAV)

3.2 Oorzaken van knelpunten aan vraagzijde

Belangrijke elementen die een rol spelen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn de *aard van de job* (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud) en het *imago van de functie/het bedrijf/de sector*. Het imago van een functie, een bedrijf of een sector kan vaak een doorslaggevende reden zijn voor kandidaat-werknemers om al dan niet te solliciteren, en voor scholieren om een bepaalde studierichting al dan niet te kiezen. En dit imago wordt vaak bepaald door de aanwezige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (fysische arbeidsomstandigheden, loon, promotiemogelijkheden, werkdruk, stress, werksfeer, werkonzekerheid, ...).

Ook het *gevoerde personeelsbeleid* en meer specifiek het *wervings- en selectiegedrag* van de werkgevers kan een belangrijke rol spelen in het ontstaan van knelpuntvacatures op bedrijfsniveau. Werkgevers bereiken met de door hen gehanteerde wervingskanalen misschien niet de juiste doelgroep voor een bepaalde functie.

Ook de gehanteerde selectiecriteria kunnen een rol spelen. Werkgevers vragen in een vacature vaak iemand met een *onderwijsniveau* dat hoger ligt dan wat als strikt noodzakelijk kan worden gezien voor het adequaat uitoefenen van de job (Delmotte, Van Hootegem & Dejonckheere, 2001). Een hogere opleiding zou borg staan voor meer productiviteit en meer flexibiliteit (*overvraging*). Een tijdje geleden vingen we echter signalen op dat bedrijven, onder druk van de krapte op de arbeidsmarkt, geneigd zijn om deze selectievereisten te verlagen. Zo merkten we (Gheldof & Lamberts, 2000) dat werkgevers voor laaggeschoolde functies zeer gericht op zoek gingen, in advertenties zelf benadrukken dat diploma geen rol speelt, ... Deze bevinding werd bevestigd door VDAB-gegevens. Tot 1999 zette de inflatie van de gevraagde onderwijsniveaus zich verder (omwille van technologische innovaties en tertiërisering, maar ook omwille van overvraging). Na 1999 bleek dat de selectie-eisen van bedrijven inzake scholingsniveau afgezwakt worden (Delmotte, Van Hootegem & Dejonckheere, 2001).

We stelden reeds vast dat geslacht, leeftijd, origine, arbeidsverleden, ... kenmerken zijn die de tewerkstellingskansen van werkzoekenden beïnvloeden. Op het moment van selectie lijken bedrijven zich vaak te baseren op stereotypingen en

vooroordelen op basis van deze kenmerken. Een mogelijk verklaringsmodel hiervoor, is de *statistische discriminatietheorie*. Deze stelt dat werkgevers die tijdens een selectiemoment onvoldoende informatie hebben over de te verwachten arbeidsprestaties van kandidaat-werknemers, zich baseren op bepaalde karakteristieken van deze kandidaten als *informatiebron/prediktor* om de onzekerheid van aanwervingen te reduceren. Dergelijke karakteristieken kunnen geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, werkloosheidsduur, herkomst, ... zijn. Werkgevers richten zich dan op (gemiddelde) kenmerken van bepaalde groepen werknemers. Individuele eigenschappen en kwaliteiten worden niet in rekening gebracht. Men beoordeelt op basis van groepsgemiddelden, de houding die de selecteur heeft ten opzichte van een bepaalde groep speelt een doorslaggevende rol. Zo kunnen bijvoorbeeld vrouwen minder kansen krijgen omdat 'ze (in het algemeen) vaker hun loopbaan tijdelijk willen onderbreken'. Vrouwelijke, allochtone, oudere, ... kandidaten krijgen op deze manier minder kansen op de arbeidsmarkt. Dit proces kan vermeden worden door op twee fronten strijd te voeren: enerzijds de strijd tegen vooroordelen en negatieve ervaringen met bepaalde groepen, anderzijds door te investeren in degelijke en objectieve selectieprocedures en -technieken.

In dit onderzoek gaan we na of de conjuncturele krapte van enkele jaren geleden en de structurele krapte binnen bepaalde niches er toe geleid heeft dat vrouwen meer kansen krijgen op duurzame tewerkstelling. In wat volgt, verfijnen we deze onderzoeksvragen.

HOOFDSTUK 3

PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

1. Centrale onderzoeksvraag

In het voorgaande hoofdstuk hebben we de verschillende elementen opgesomd die een verklaring kunnen bieden voor de vroegere en huidige aanwezigheid van knelpunten op de arbeidsmarkt. Deze elementen situeren zich zowel aan aanbodzijde als aan vraagzijde van de arbeidsmarkt. Om de mismatch tussen vraagzijde en aanbodzijde te verkleinen, zijn dus zowel acties aan aanbodzijde als aan vraagzijde mogelijk.

Een groot aandeel van de huidige arbeidsreserve bestaat uit *vrouwen*. In dit onderzoek willen we dan ook nagaan welke acties ondernomen werden en worden, specifiek gericht naar vrouwen toe. Hieronder verstaan we zowel acties naar de *aanbodzijde* als acties naar de *vraagzijde*.

Als actoren kijken we naar de *overheid*, de *intermediaire sector*, de *sectoren* en het *bedrijfsleven*. Bedrijven en sectoren die gebukt gingen of gaan onder knelpuntvacatures zijn bereid om inspanningen te doen om deze knelpunten te vermijden of op te lossen. Ook de overheid, de opleidingssector en de intermediaire sector leveren inspanningen.

We bakenen dit onderzoek af door een *selectie van sectoren*. Hiervoor valt onze keuze op typische 'mannen'-sectoren met een laag aandeel vrouwelijke tewerkstelling, die een groot aantal knelpuntvacatures signaleerden (signaleren). We selecteren vier sectoren waarvan we weten dat ze te kampen hadden (en hebben) met problemen om vacatures in te vullen en waarvan we op basis van de bovenstaande gegevens zien dat er een laag aandeel vrouwen tewerkgesteld is. De centrale onderzoeksvraag waar we in dit onderzoek een antwoord op wensen te formuleren is: *heeft de krappe situatie op de arbeidsmarkt (conjunctuurgebonden) geleid tot een verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen? En leiden (conjuncturele en structurele) knelpunten in deze sectoren tot meer kansen op duurzame tewerkstelling voor vrouwen in deze sectoren?*

Op basis van de vernoemde criteria hebben we de volgende vier sectoren geselecteerd: de *metaalsector*, de *bouwsector*, de *vervoersektor* en de sector van *justitie, defensie en openbare veiligheid*.

2. Verdere uitwerking van de onderzoeksvragen

2.1 De vraagzijde

Welke acties en initiatieven werden en worden genomen ten aanzien van de vraagzijde in de geselecteerde sectoren om knelpunten te vermijden of op te lossen, en hoe komen ze de positie van vrouwen binnen deze sectoren ten goede?

Uit onderzoek (Lamberts et al., 2000) bleek dat bedrijven wanneer ze geconfronteerd worden met knelpuntvacatures, in eerste instantie grijpen naar *reactieve strategieën* die op *korte termijn* een oplossing voor hun knelpuntvacatures dienen te bieden, zoals het uitbreiden van de wervingsinspanningen en het wegglokken (-kopen) van werknemers in andere bedrijven. Bedrijven gaan dus in eerste instantie hun inspanningen verhogen om er toch maar voor te kunnen zorgen dat onmiddellijk inzetbare nieuwe werknemers met voldoende opleiding en ervaring gevonden kunnen worden.

Maar naarmate de krapte op de arbeidsmarkt sterker voelbaar werd of knelpunten een meer structureel karakter kregen, voelden bedrijven echter meer en meer de noodzaak om op zoek te gaan naar andere oplossingen die de kloof tussen vraagzijde en aanbodzijde kunnen verkleinen.

– *Arbeidsmarktbewust personeelsbeleid*

Een mogelijke oplossing schuilt in het aanpassen van personeelsbeleid aan de situatie op de arbeidsmarkt en aan de aanwezige arbeidsreserve: aanpassen van *selectie-eisen inzake kwalificaties* (al dan niet gekoppeld aan bedrijfsinterne opleiding), bereidheid om te rekruteren uit 'andere' wervingsgroepen met name vrouwen, allochtonen, ouderen, ...

Via VIONA-onderzoek (Lamberts et al., 2000) kregen we indicaties dat bedrijven die geconfronteerd worden met moeilijk invulbare vacatures, bereid zijn om hun selectie-eisen te herzien en aan te passen aan de aanwezige arbeidsreserve op de arbeidsmarkt. Niet alleen zullen bedrijven bereid zijn om werknemers die niet onmiddellijk inzetbaar zijn (door gebrek aan ervaring of scholing) aan te werven en hiervoor een opleiding in het bedrijf te voorzien.¹² Ook merkten we een stijgende bereidheid om inspanningen te doen om andere dan de traditionele wervingsgroepen in dienst te nemen: de jonge, autochtone man bleek niet langer een must. We kunnen spreken van indicaties van een *arbeidsmarktbewust wervingsbeleid*.

Deze bevinding is een aanduiding dat de economische situatie in 1999-2000 met een krapte op de arbeidsmarkt een hefboom kan vormen om de tewerkstelling van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt (die vroeger minder kansen hadden) te vergroten.

¹² Dit wordt ook bevestigd door gegevens van de VDAB en door gegevens van de sociale balans.

Vraag in het kader van dit onderzoek is dan ook of bedrijven in traditionele 'mannen'-sectoren in tijden van krapte en van knelpunten inspanningen leveren om vrouwelijke werknemers in dienst te nemen. Welke initiatieven werden hiertoe genomen (en indien niet, waarom niet)? En hoe duurzaam en kwaliteitsvol is deze tewerkstelling dan? Zijn op dit moment, tijdens een periode van economische groeivertraging met een stijgend aantal werkzoekenden en een dalend aantal vacatures, deze effecten blijvend?

We zagen immers binnen hetzelfde VIONA-onderzoek (Lamberts et al., 2000) dat in bedrijven vaak het culturele draagvlak ontbrak om bepaalde groepen (zoals vrouwen in typische 'mannen'-sectoren) duurzaam te integreren op de werkvloer. Ook merkten we (in het algemeen) dat door de krapte de instroom van de doelgroepen in bedrijven wel vergrootte, maar of deze nieuwe werknemers dan ook kwaliteitsvol werk met voldoende werkzekerheid, begeleiding, waardering, doorstroomkansen, ... aangeboden kregen, is niet duidelijk. Er bleek een zekere bereidheid bij bedrijven om andere dan de traditionele wervingsgroepen in dienst te nemen. Maar om de tewerkstelling van deze groepen op een duurzame manier structureel te verankeren en cultureel in te bedden in de bedrijven, dienen zowel door de bedrijven als door de overheid en de sociale partners bijkomende inspanningen geleverd te worden. We gaan na hoe duurzaam de genomen inspanningen zijn.

Vraag in het kader van dit onderzoek is dan ook in welke mate in en ten opzichte van de door ons geselecteerde sectoren dergelijke inspanningen geleverd werden (worden) en hoe deze vorm kregen (krijgen).

– *Arbeidsmarktbewust organisatiebeleid*

Een andere, meer vergaande oplossing schuilt in het ingrijpen in de *arbeidsorganisatie* en in de samenstelling en inhoud van bepaalde functies om deze beter af te stemmen op het aanwezige aanbod van arbeidskrachten. Soms worden functies hertekend om ze meer geschikt te maken voor vrouwen (lasfuncties, uitbeners) of lagergeschoolden (instapfuncties in de informaticasector, logistiek assistenten in ziekenhuizen).

Opnieuw is de vraag in het kader van dit onderzoek in welke mate er in de door ons geselecteerde sectoren indicaties zijn van een arbeidsmarktbewust organisatiebeleid en wat het effect is op de positie van vrouwen binnen deze sectoren. Welke initiatieven worden hiertoe genomen? En indien niet, waarom niet?

– *Kwaliteit van de arbeid*

We vangen meer en meer signalen langs werkgeverszijde en langs werknemerszijde op dat vooral het aanbieden van een goede job en van arbeidsvoorwaarden (naast een goed loon) zoals promotiekansen, werkzekerheid, goede werksfeer, goede combinatiemogelijkheid gezin-arbeid, ... belangrijk zijn in het aantrekken en behouden van personeel. Investeren in kwaliteit van de arbeid

(en dus ook in het welzijn van het personeel) vormt aldus een belangrijke strategie om knelpunten op te lossen of te vermijden (en komt ook het imago van functie, bedrijf of sector ten goede). Bovendien blijkt uit recent onderzoek (Doyen & Lamberts, 2001) dat wat vrouwen zoeken in een job enigszins verschilt van wat mannen zoeken. Ook hierin kunnen bedrijven dus rekening houden met wat de huidige arbeidsreserve (met een groot aandeel vrouwen) verlangt.

Vraag in het kader van dit onderzoek is dan ook in welke mate in de geselecteerde sectoren inspanningen geleverd werden en worden met betrekking tot het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid en in welke mate hierbij specifiek rekening gehouden wordt met wensen en verwachtingen van de vrouwelijke arbeidsreserve? En indien niet, waarom niet?

DUS ...

De onderzoeksvragen die we hier bij stellen, luiden: in welke mate worden in de geselecteerde sectoren die gekenmerkt worden door een lage feminisatiegraad (typische 'mannen'-sectoren dus) en de (vroegere en huidige) aanwezigheid van knelpuntberoepen en -vacatures, acties en initiatieven ondernomen die tot doel hebben om de kloof tussen aanbodzijde en vraagzijde te verminderen. Om welke acties en initiatieven gaat het? Wie richt ze in?¹³ Hoe worden ze geëvalueerd? Wat zijn de effecten?

*Centraal uitgangspunt hierbij is in welke mate de **krappe arbeidsmarkt (conjuncturele knelpunten)** en eventueel de aanwezigheid van **structurele knelpunten** en de initiatieven die ten aanzien van de vraagzijde genomen werden (worden) om de gevolgen van deze knelpunten te vermijden of op te lossen, de positie van **vrouwen** binnen deze toch wel typische mannelijke sectoren ten goede komen of gekomen zijn. Specifieke aandacht wordt dan ook besteed aan initiatieven die de tewerkstelling van vrouwen binnen deze sectoren (op korte en op lange termijn) zouden kunnen bevorderen.*

Hierbij kijken we zowel naar initiatieven op sectoraal niveau (voor methodologie; zie verder) als naar initiatieven op bedrijfsniveau (via survey; zie verder). In welke mate zijn er indicaties van meer arbeidsmarkt bewust wervings- en selectiebeleid, personeelsbeleid en organisatiebeleid? In welke mate wordt er geïnvesteerd in kwaliteit van de arbeid? Wordt er aandacht besteed aan de duurzame en structurele inbedding? En wat leveren ze op voor de positie van vrouwen binnen deze sectoren (instroom en (indien beschikbaar) doorstroom)?

¹³ Als actoren kijken we naar de overheid, de intermediaire sector, de sectoren en het bedrijfsleven.

2.2 De aanbodzijde

Welke acties en initiatieven werden en worden genomen ten aanzien van de (vrouwelijke) aanbodzijde die de positie van vrouwen binnen de geselecteerde sectoren ten goede zouden kunnen komen?

Hierbij denken we in eerste instantie aan acties die zich richten naar de werkzoekendenpopulatie, en meer specifiek naar de vrouwelijke werkzoekenden. We denken hierbij zeer specifiek (gezien de sectorale afbakening) aan de organisatie van *roldoorbrekende opleidingen* (bv. lasopleiding voor vrouwen in de metaalsector).

We inventariseren deze acties binnen de verschillende sectoren, gaan na of er nog andere acties en initiatieven gevoerd worden ten aanzien van de vrouwelijke werkzoekenden, gaan na wie ze inricht, wie er mee bereikt wordt, welke problemen men ervaart, met welke randvoorwaarden men dient rekening te houden en of ze leiden tot effectieve tewerkstelling van vrouwen binnen de geselecteerde sectoren.

3. Methodologie

Het onderzoek valt uiteen in *twee grote onderzoeksluiken*: een ronde van de sectoren en een ronde van de bedrijven.

3.1 Ronde van de sectoren

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

- de sector in beeld: op basis van bestaande bronnen en op basis van gesprekken met bevoorrechte gesprekspartners werden 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 werd de problematiek van knelpuntvacatures in beeld gebracht;
- binnen de geselecteerde sectoren werden 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 het promoten van een 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. We gin-

gen verder na hoe conjunctureel deze acties waren (gebonden aan de krapte) of worden er inspanningen geleverd om de situatie van vrouwen in ieder van de geselecteerde sectoren structureel te verbeteren;

- specifieke aandacht werd 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?

3.2 Ronde van de bedrijven

Belangrijk is ook om naast de analyse op sectorniveau, ook de mening van bedrijven uit de verschillende sectoren te kennen. De analyse op bedrijfsniveau werd opgenomen als onderdeel binnen de vraagzijdepanelbevraging PASO. Hier dienden we wegens de beperkte aanwezigheid van bedrijven uit de door ons geselecteerde sectoren, de sectorale piste te verlaten. Vragen over de aanwezigheid van knelpuntvacatures, de wijze waarop bedrijven die oplossen en de mogelijkheden en knelpunten rond de tewerkstelling van vrouwen in hun bedrijf komen aan bod.

HOOFDSTUK 4

VROUWEN IN DE VERSCHILLENDE SECTOREN.

SECTORFICHES

De geselecteerde sectoren worden in dit hoofdstuk cijfermatig in beeld gebracht. Achtereenvolgens komen volgende aspecten aan bod: afbakening van de sector, de (loontrekkende) werkgelegenheid in de sector, kenmerken van de werknemers in de sector (aandeel vrouwen, arbeiders/bedienden) en het aandeel deeltijdse arbeid in de sector. Specifieke aandacht gaat uit naar de positie van vrouwen binnen de sector. Ook de problematiek van knelpuntvacatures wordt voor de verschillende sectoren in beeld gebracht: ontvangen werkaanbiedingen, kenmerken van de vacatures, de grootte van de arbeidsreserve, en de problematiek van de knelpuntberoepen en de oorzaken ervan, komen aan bod.

1. De bouwsector

De bouwsector heeft een brede maatschappelijke (huisvesting en infrastructuur) en economische impact. Het belang van de bouwsector in de Vlaamse economie is altijd al groot geweest. Ondanks de technologische ontwikkelingen blijft deze sector een arbeidsintensieve sector.

In deze sectorfiche zullen we vooreerst de aandacht vestigen op de werkgelegenheid in de bouwsector in het Vlaams Gewest. We gaan dieper in op de vraag en het aanbod naar arbeidskrachten. Het merendeel van de cijfers is afkomstig van de studiecmissie Maris (SERV, 2001), het Steunpunt WAV (2000, 2001, 2002, 2003a) en de VDAB.

1.1 Afbakening van de bouwsector

De bouwsector wordt gevat binnen de Nace-Bel-code 45 en omvat vijf subsectoren.

Tabel 4.1 Afbakening bouwsector op basis van de Nace-Bel-code

Bouwsector (Nace-Bel-code)
Het bouwrijp maken van terreinen (45.1)
Burgerlijke en utiliteitsbouw; weg- en waterbouw (45.2)
Bouwinstallaties (45.3)
Afwerking van gebouwen (45.4)
Verhuur van machines voor de bouwnijverheid met bedieningspersoneel (45.5)

1.2 De werkgelegenheid in de Vlaamse bouwsector

1.2.1 Hoeveel jobs zijn er in de bouwsector?

Tabel 4.2 Zelfstandigen in hoofdberoep binnen de bouwsector (Vlaams Gewest, 1996-2002)

Sector	Aantal zelfstandigen
1996	19 390
1997	19 422
1998	19 335
1999	19 080
2000	18 767
2001	18 445
2002	18 112

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

In 2002 telde de bouwsector 18 112 zelfstandigen. Het aantal zelfstandigen in de bouwsector is de laatste jaren steeds gedaald. Deze dalende evolutie is niet enkel typerend voor de bouwsector, maar komt voor in de gehele secundaire sector.

In wat volgt beperken we de aandacht tot de loontrekkende werkgelegenheid. In 2002 werkten in Vlaanderen 114 509 mensen in de bouwsector.¹⁴ De bouwsector is verantwoordelijk voor 5,5% van alle loontrekkenden in Vlaanderen.

¹⁴ Gegevens voor het Vlaams Gewest zijn gebaseerd op ramingen van gegevens op provinciaal niveau.

Tabel 4.3 Aantal loontrekkenden binnen de bouwsector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	Aantal	%
Bouwnijverheid	114 509	5,5
Primaire sector	17 606	0,8
Secundaire sector (inclusief bouwnijverheid)	554 535	26,6
Tertiaire sector	801 201	38,5
Quartaire sector	706 678	33,9
Slecht gedefinieerde activiteiten	1 949	0,1
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	2 081 969	100,0

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel 4.4 Aantal loontrekkenden binnen de subsectoren van de bouwsector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	Aantal	%
Het bouwrijp maken van terreinen (45.1)	4 000	3,5
Burgerlijke en utiliteitsbouw; weg- en waterbouw (45.2)	61 150	53,4
Bouwinstallaties (45.3)	22 382	19,5
Afwerking van gebouwen (45.4)	26 345	23,0
Verhuur van machines voor de bouwnijverheid met bedieningspersoneel (45.5)	632	0,6
Bouwnijverheid	114 509	100,0

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

Het merendeel van de werknemers in de bouwsector werkt in de ruwbouw (burgerlijke en utiliteitsbouw), ongeveer een kwart in de bouwafwerking en ongeveer 20% in de sector van bouwinstallaties.

1.2.2 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de bouwsector

Over een langere periode gemeten, lijkt het aantal jobs in de bouwsector bezig aan een zeer langzame slingerbeweging, die vooral geleid wordt vanuit de sector van de ruwbouw en sterk gerelateerd is aan de bouwconjunctuur.

Sinds 1997 tonen de cijfers een continue stijging in de werkgelegenheid (aantal jobs) in de Vlaamse bouwsector tot en met 2000. De cijfers voor 2001 tonen reeds

een eerste vervlakking van deze werkgelegenheidsgroei en in 2002 stellen we een daling van de loontrekkende werkgelegenheid vast.¹⁵

Tabel 4.5 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de bouwsector, in absolute aantallen (Vlaams Gewest, op 30 juni, 1994-2002)

Jaar	Bouwsector	Secundaire sector	Alle sectoren (Vlaanderen)
1994	120 211	595 116	1 769 551
1995	118 095	591 423	1 807 125
1996	115 284	580 552	1 820 125
1997	112 803	570 682	1 842 267
1998	112 890	571 269	1 885 837
1999	114 786	571 360	1 899 268
2000	118 196	574 928	1 938 824
2001	118 767	579 303	1 989 123
2002	118 116	562 954	1 988 101
1994-2002 (%)	-1,7	-5,4	+12,3

Bron: RSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

1.3 Kenmerken van de werknemers in de bouwsector

1.3.1 De bouwsector: een mannenwereld?

Traditioneel is de bouwsector een sector die zich kenmerkt door een laag aandeel vrouwen. Zo blijkt dat in 2002 slechts 5,9% van de loontrekkenden vrouwen waren. Het aandeel vrouwen stijgt echter wel lichtjes sinds 1999. In 1999 lag dit percentage op 5,2%, in 2000 op 5,4% en in 2001 op 5,6%.

In de bouwsector ligt het aandeel vrouwelijke werknemers lager dan globaal genomen in de secundaire sector (5,9% t.o.v. 20,7%). De bouwsector blijft een 'mannenzaak'. Wanneer we het percentage vrouwen in de bouwsector vergelijken met alle sectoren samen is het verschil nog groter (43,9% vrouwen).

¹⁵ Deze gegevens zijn gebaseerd op RSZ-gegevens van 30 juni 2002 en hebben betrekking op het aantal jobs. Deze wijken enigszins af van gegevens met betrekking tot loontrekkende arbeid gebaseerd op RSZ-LATG en RSZ-PPO voor 2002, waarmee het aantal loontrekkenden geraamd wordt.

Tabel 4.6 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden naar sector en subsector (Vlaams Gewest, 1999-2002)

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Landbouw, jacht en bosbouw (01, 02))	40,4	39,3	38,2	36,8	17 151	+1,8%
Visserij (05)	4,8	5,3	3,1	4,8	455	-22,0%
Totaal primaire sector	39,3	38,4	37,0	36,0	17 606	+1,0%
Winning van delfstoffen (10, 11, 12, 13, 14))	15,9	15,6	16,7	16,7	599	-4,0%
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak (15, 16)	36,3	37,3	37,8	38,1	61 512	+0,2%
Vervaardiging van textiel (17)	42,9	43,3	43,1	43,5	29 568	-5,2%
Vervaardiging van kleding en schoeisel, leer- en bont- nijverheid (18,19)	82,8	82,0	81,4	81,1	8 513	-8,7%
Vervaardiging van meubels (36.1)	20,1	20,6	22,8	22,9	15 831	-3,5%
Houtindustrie (20)	13,9	14,3	14,4	14,6	8 280	-1,8%
Grafische nijverheid (21, 22)	31,4	32,3	33,0	32,8	30 966	-3,8%
Chemische industrie (23, 24)	20,8	21,2	22,2	23,1	52 516	-1,9%
Rubber- en kunststofnijverheid (25)	21,5	22,9	24,2	24,1	19 096	-6,0%
Vervaardiging van glas, bakstenen, cement en andere bouwmaterialen (26)	11,0	11,5	11,5	11,4	17 317	-1,9%
Metallurgie (27)	6,6	6,9	7,2	7,4	21 616	-3,8%
Vervaardiging van metaalproducten (28)	11,1	11,4	12,0	12,0	40 363	-2,0%
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen (29)	11,3	12,1	11,9	11,8	26 208	-2,2%
Vervaardiging van elektrische machines en apparaten (31)	25,2	25,9	26,6	26,1	16 344	-5,3%
Vervaardiging van kantoorcomputers, computers, audio-, video- en telecommunicatieapparatuur (30, 32)	33,2	34,8	34,9	32,5	14 427	-12,8%
Vervaardiging van medische apparatuur (33)	30,5	35,8	33,7	33,6	4 805	-1,2%

Tabel 4.6 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden naar sector en subsector (Vlaams Gewest, 1999-2002). Vervolg

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Vervaardiging van transportmiddelen (34, 35)	11,0	11,5	12,7	12,4	51 986	-4,4%
Overige industrie (36.2, 36.3, 36.4, 36.5, 36.6, 37)	32,1	31,8	32,9	31,6	6 175	-6,3%
Elektriciteit, gast, stoom en water (40, 41)	14,6	15,1	16,1	17,1	13 904	-2,5%
Bouw (45)	5,2	5,4	5,6	5,9	114 509	-0,9%
Totaal secundaire sector	20,2	20,5	20,8	20,7	554 535	-2,9%
Garagewezen (50)	18,4	18,7	19,1	19,5	34 336	+2,0%
Groothandel en handelsbemiddeling (51)	34,1	33,8	34,2	34,3	122 377	+0,5%
Kleinhandel (52)	69,7	69,8	69,8	69,7	117 469	+1,7%
Verhuurdiensten (70, 71)	50,1	49,8	49,2	49,2	12 733	+3,0%
Horeca (55)	59,2	58,6	58,4	57,8	59 555	+3,7%
Vervoer (60, 61, 62)	12,9	13,5	13,7	12,6	78 825	-2,0%
Vervoersondersteunende activiteiten (63)	Nb	39,0	39,4	39,5	34 808	-1,8%
Post en telecommunicatie (64)	30,3	31,1	31,5	31,5	46 176	-2,6%
Financiële diensten (65, 66, 67)	47,0	47,7	48,6	49,2	81 734	+2,1%
Informatica (72)	28,0	27,9	27,7	26,8	27 403	-0,7%
Advies en bijstand aan ondernemingen en personen (74.1, 74.2, 74.3, 74.4, 74.6, 74.8)	48,7	49,3	49,5	49,8	79 434	+0,6%
Selectie en terbeschikkingstelling van personeel (74.5)	47,2	42,9	44,3	43,4	72 165	+5,8%
Industriële reiniging (74.7)	71,0	71,2	70,4	70,4	18 304	+1,0%
Overige diensten aan personen (93, 95)	76,3	77,2	76,9	77,1	15 882	+0,7%
Totaal tertiaire sector	43,4	43,7	44,0	44,1	801 201	+1,1%
Openbaar bestuur (75.1)	46,7	46,9	47,4	48,4	151 168	+1,8%
Justitie, defensie en openbare veiligheid (75.2, 99)	14,1	14,6	13,9	13,5	39 541	-0,8%
Verplichte sociale verzekering (75.3)	60,6	61,0	61,7	62,6	17 321	+0,5%

Tabel 4.6 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden naar sector en subsector (Vlaams Gewest, 1999-2002). Vervolg

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Onderwijs (80)	64,8	65,1	65,8	66,5	200 660	+2,5%
Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg (85.1, 85.2)	80,7	80,9	81,1	81,2	107 772	+1,8%
Maatschappelijke dienstverlening (85.3)	78,6	78,4	79,3	79,4	127 631	+3,4%
Recreatie, cultuur en sport (92)	47,0	47,0	46,8	47,4	30 631	+2,8%
Speur- en ontwikkelingswerk (73)	40,2	41,5	42,2	41,6	5 843	+0,1%
Afvalwater- en afvalverzameling, straatreiniging (90)	14,1	13,6	14,1	15,2	8 622	+1,7%
Belangenvertegenwoordiging (91)	51,0	51,0	52,3	53,4	17 489	+2,1%
Totaal quartaire sector	60,2	60,6	61,5	62,1	706 678	+2,1%
Slecht gedefinieerde activiteiten (98)	84,8	85,0	66,5	64,7	1 949	-26,0%
Totaal	42,5	42,9	43,4	43,9	2 081 969	+0,3%

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

De stijging van het aandeel vrouwen stellen we vast, ondanks een globale daling van de werkgelegenheid in de bouwsector. We kunnen dus niet stellen dat vooral vrouwen slachtoffer werden van deze daling in de werkgelegenheid.

Wanneer we kijken naar het aandeel vrouwen in de verschillende subsectoren van de bouwsector, stellen we vast dat de grootste subsector binnen de bouw, slechts 5% vrouwen tewerkstelt. De subsectoren 'verhuur van machines voor de bouwnijverheid', 'bouwinstallaties' en 'afwerking gebouwen', kennen een hoger aandeel vrouwen maar blijven toch nog ver beneden het gemiddelde aandeel vrouwen in de secundaire sector of in de totale werkgelegenheid.

Tabel 4.7 Aantal loontrekkenden en aandeel vrouwelijke loontrekkenden binnen de bouwsector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	Aantal	% vrouwen
Het bouwrijp maken van terreinen (45.1)	4 000	4,6
Burgerlijke en utiliteitsbouw; weg- en waterbouw (45.2)	61 150	5,0
Bouwinstallaties (45.3)	22 382	7,2
Afwerking van gebouwen (45.4)	26 345	6,8
Verhuur van machines voor de bouwnijverheid met bedieningspersoneel (45.5)	632	7,6
Bouwnijverheid	114 509	5,9

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

1.3.2 Vrouwen, als arbeiders of als bedienden tewerkgesteld?

Uit het voorgaande weten we dat het aandeel vrouwen in de bouwsector heel laag ligt (5,9%). De vraag die we ons in deze paragraaf stellen is of vrouwen die in de bouwsector werken eerder als bediende, dan wel als arbeidster aan de slag zijn. We baseren ons op RSZ-cijfers voor het Vlaams Gewest van 30 juni 2002.¹⁶

Hieruit blijkt inderdaad dat slechts 0,9% van de arbeiders in de bouwsector vrouwen zijn, terwijl 28,9% van de bedienden vrouwen zijn. Van de weinige vrouwen die in de bouwsector tewerkgesteld zijn, is er 13,9% als arbeidster tewerkgesteld (percentage niet in tabel). Dit percentage ligt veel lager dan het percentage in de secundaire sector, waar ongeveer 53% van de vrouwen als arbeidster tewerkgesteld is (RSZ-gegevens Vlaams Gewest, 30 juni 2002). Over alle sectoren heen, werken in Vlaanderen 30% van de vrouwen in jobs met een arbeidersstatuut.

¹⁶ Deze gegevens zijn gebaseerd op RSZ-gegevens van 30 juni 2002 en hebben betrekking op het aantal jobs. Deze wijken enigszins af van gegevens met betrekking tot loontrekkende arbeid gebaseerd op RSZ-LATG en RSZ-PPO voor 2002, waarmee het aantal loontrekkenden geraamd wordt.

Tabel 4.8 Verdeling van arbeiders en bedienden naar geslacht in de bouwsector, Vlaams Gewest 30 juni 2002

	Arbeiders		Bedienden		Totaal	
Mannen	97 607	(99,1%)	13 932	(71,1%)	111 539	(94,4%)
Vrouwen	914	(0,9%)	5 663	(28,9%)	6 577	(5,6%)
Totaal	98 521	(100,0%)	19 595	(100,0%)	118 116	(100,0%)

Bron: RSZ-gegevens Vlaams Gewest, 30 juni 2002

1.4 Deeltijdse arbeid in de bouwsector

In de volgende tabel geven we een overzicht van het aandeel deeltijdse arbeid in de bouwsector. Opmerkelijk is dat de bedrijven in de bouwsector zeer weinig gebruik maken van deeltijdse arbeid: 4,0% van de werknemers werkt deeltijds.

Tabel 4.9 Aandeel deeltijds werkenden in de bouwsector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	% deeltijds
Bouwsector	4,0
Primaire sector	22,6
Secundaire sector	8,1
Tertiaire sector	22,7
Quartaire sector	33,6
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	22,5

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

Deeltijdarbeid heeft een sterk sectorgebonden karakter. In de secundaire sector komt deeltijdarbeid minder voor (8,1%). In de overige drie hoofdsectoren varieert het aandeel deeltijdarbeid: 22,6% in de primaire sector, 22,7% in de tertiaire sector en 33,6% van de loontrekkenden in de quaire sector werken deeltijds. Het globale aandeel deeltijdarbeid wordt geraamd op 22,5%.

Wanneer we kijken naar de aanwezigheid van deeltijdarbeid in de verschillende subsectoren van de bouwsector, stellen we vast dat het aandeel deeltijdarbeid het laagst ligt in de subsectoren waar ook het aandeel vrouwen laag is, namelijk het bouwrijp maken van terreinen (met 3,6% deeltijdarbeid) en de ruwbouw (met 3,2% deeltijdarbeid). In de overige subsectoren schommelt het aandeel deeltijdarbeid rond 5%.

1.5 Vraag en aanbod in de bouwsector

In deze paragraaf analyseren we het vacature-aanbod in de bouwsector aan de hand van de werkaanbiedingen bij de VDAB. Werkgevers zijn blijvend op zoek naar nieuw personeel, zowel om nieuwe banen in de sector in te vullen (vacatures omwille van uitbreiding) als ter vervanging van werknemers die hun job verlaten (vacatures omwille van vervanging).

1.5.1 Evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het aantal openstaande vacatures

De analyse van de kenmerken van de vacaturemarkt wordt beperkt tot de VDAB-vacatures. De VDAB is de enige bron die zeer gedetailleerde informatie geeft over de vacatures in het Vlaams Gewest. In de onderstaande tabel geven we de evolutie van het *aantal ontvangen werkaanbiedingen* binnen de VDAB in de bouwsector.

Tabel 4.10 Ontvangen werkaanbiedingen in de bouwsector, normaal economisch circuit (NEC), 1998-2002

Sector	1998	1999	2000	2001	2002	Vershil 1998 t.o.v. 2000 (%)	Vershil 2002 t.o.v. 2000 (%)
Bouw	9 025	10 424	10 575	9 647	8 747	+17,2	-17,3
Secundaire sector	32 555	32 931	37 520	29 118	26 868	+15,3	-28,4
Alle sectoren	136 613	165 714	206 129	205 624	218 699	+50,9	+6,1

Bron: VDAB Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen 2000, 2001 en 2002

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat het aantal ontvangen werkaanbiedingen binnen de bouwsector een fluctuerend verloop kent: een stijging tussen 1998 en 2000 werd gevolgd door een even sterke daling tussen 2000 en 2002. De bouwsector volgt hiermee het verloop van het aantal vacatures in de secundaire sector.

De eerste gegevens met betrekking tot 2003 geven een indicatie dat er in 2003 ongeveer 10 110 vacatures ontvangen werden in de bouwsector, wat opnieuw een stijging van het aantal werkaanbiedingen zou aanduiden (www.vdab.be).

Het aantal openstaande VDAB-vacatures (op het einde van het jaar) in de bouwsector is tussen 1996 en 2000 meer dan verdubbeld (+125%). Na 2000 daalde echter ook het aantal openstaande vacatures, opnieuw een teken van de economische terugval en de minder krappe arbeidsmarkt. Daar waar binnen de bouwsector einde 2001 nog 2 028 vacatures openstonden, daalde dit aantal einde 2002 tot 1 493 openstaande vacatures.

De eerste recente gegevens met betrekking tot 2003, duiden aan dat er einde 2003 ongeveer 1 850 vacatures openstonden in de bouwsector, wat opnieuw wijst op een stijging van het aantal openstaande vacatures (www.vdab.be).

Kenmerken van de VDAB-vacatures: welke eisen worden gesteld?

In deze paragraaf bekijken we enkele kenmerken van de openstaande VDAB-vacatures, namelijk diploma en werkervaring.

Voor 53,5% van de vacatures die einde 2002 in de bouwsector openstonden kunnen laaggeschoolden (maximaal diploma tweede graad secundair onderwijs) zich kandidaat stellen. Dit percentage komt ongeveer overeen met datgene wat algemeen geldt voor de secundaire sector (52,5% van de openstaande vacatures staat open voor laaggeschoolden). In de bouwsector zijn er echter meer vacatures voor laaggeschoolden dan gemiddeld genomen voor alle sectoren samen (44,0%).

De eerste gegevens voor 2003 duiden aan dat voor ongeveer 58,1% van alle ontvangen vacatures voor de bouwsector geen of een lage scholing volstond. Van de vacatures die einde 2003 nog openstonden in de bouwsector, was 53,5% geschikt voor personen met geen diploma of een lage scholing (www.vdab.be).

Deze relatief lage vraag naar scholing wordt echter in de bouwsector gecompenseerd door de lat qua werkervaring hoog te leggen. In de bouwsector komen personen zonder werkervaring slechts voor 27,5% van de vacatures (gebaseerd op de openstaande vacatures einde 2002) in aanmerking. In de gehele secundaire sector ligt dit percentage op 53,4%. In Vlaanderen ligt dit aandeel zelfs op 56,6%. Ook uit eigen onderzoek blijkt dat de meeste werkervaring gevraagd wordt in de bouwsector (Delmotte, Van Hootegem & Dejonckheere, 2001).

De eerste gegevens voor 2003 duiden aan dat voor ongeveer 34,3% van alle ontvangen vacatures voor de bouwsector geen werkervaring gevraagd werd. Van de vacatures die einde 2003 nog openstonden in de bouwsector, was slechts 25,8% geschikt voor personen zonder werkervaring (www.vdab.be).

1.5.2 Hoe groot is de arbeidsreserve nog?

We stellen vast dat anno 2002 het aantal werkzoekenden voor de bouwsector opnieuw toegenomen is.

In 2002 stonden er 7 596 niet-werkende werkzoekenden (nwwz) geregistreerd bij de VDAB met een beroepscode (de indeling gebeurt door de VDAB op basis van het hoofdberoep van de werkzoekende en de laatste sector van tewerkstelling) naar de bouwsector. Dit is 4,1% van alle nwwz in Vlaanderen. Het is verder opmerkelijk dat slechts 9,3% van deze nwwz met een beroepscode naar de bouwsector, vrouwen zijn en dat hun aandeel sinds 1999 afneemt.

Tabel 4.11 Het aantal niet-werkende werkzoekenden in de bouwsector (Vlaams Gewest, 1999-2002)

Sector	1999	% V	2000	% V	2001	% V	2002	% V
Bouwsector	5 608	11,7	6 998	10,3	6 712	9,7	7 596	9,3
Secundaire sector	46 191	48,3	38 216	48,2	37 674	44,1	40 985	42,5
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	192 096	58,6	169 647	58,2	169 651	55,9	187 023	53,8

Bron: VDAB Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen 2000, 2001 en 2002

1.5.3 Knelpuntberoepen

De bouwsector kende in het verleden steeds een groot aantal knelpuntberoepen. Zo vormen beroepen zoals metselaar, stukadoor, dakdekker, bekister, ... sinds 1990 haast continu een knelpuntberoep.

De vertragende economie wordt in 2002 weerspiegeld in het dalend aantal door de VDAB ontvangen vacatures in de bouwsector. En dit terwijl het aantal niet-werkende werkzoekende voor de bouwsector opnieuw toegenomen is. Vraag is dan ook of knelpuntberoepen anno 2002 nog steeds voorkomen in de bouwsector.

Uit de jaarlijkse vacature-analyse naar knelpuntberoepen¹⁷ van de VDAB (VDAB, 2001a, 2002a, 2003a) blijkt dat heel wat knelpuntberoepen zich situeren in de bouwsector: in 2002 situeert 14,9% van de vacatures voor knelpuntberoepen zich in de bouwsector. Daar waar dit aandeel in 2001 (16,4%) nog een lichte stijging vertoonde tegenover 2000 (13,5%) is dit aandeel tussen 2001 en 2002 weliswaar gedaald. Maar toch blijft de bouwsector één van de belangrijkste sectoren die een groot deel van de vacatures voor knelpuntberoepen tot haar rekening neemt.

In de onderstaande tabel gaan we dieper in op de knelpunten binnen de bouwsector zelf. We kijken naar het aandeel knelpunten op het totaal aantal vacatures in de bouwsector.

Uit de tabel komt naar voor dat de bouwsector een zeer hoog aandeel vacatures voor knelpuntberoepen heeft. De knelpunten bij de vaste circuits omvatten 59,1% van de afgehandelde vacatures. Het percentage voor de bouwsector ligt in 2002 echter opnieuw lager dan in 2001 (66,9%), daar waar in 2001 nog een stijging van

¹⁷ Knelpuntberoepen in de VDAB-definitie die beroepen waarvan de vacatures moeilijker ingevuld worden en die zich gewoonlijk kenmerken door langere looptijden en lagere vervullingspercentages. Aan de basis van knelpunten kunnen in theorie drie verschillende oorzaken liggen (VDAB, 2000): 1.) *een kwantitatieve oorzaak*: een tekort aan arbeidskrachten voor dat beroep, er zijn niet voldoende werkzoekenden voor een bepaald beroep bv. wegens een tekort aan leerlingen of omdat er geen schoolse opleiding bestaat; 2.) *een kwalitatieve oorzaak*: de werkzoekenden beantwoorden niet aan de eisen van de werkgevers, er zijn dus voldoende arbeidskrachten maar zij hebben niet de nodige bekwaamheden om het beroep uit te oefenen of de werkgever stelt hoge bijkomende eisen; 3.) *de arbeidsomstandigheden*: laag loon, vuil, zwaar of ongezond werk, stress, ongunstige tijdsregeling, ...

het aandeel vacatures in knelpuntberoepen ten opzichte van 2000 vastgesteld werd.

Binnen de secundaire sector ligt het aandeel knelpuntberoepen al beduidend lager (52,2%) en wanneer we kijken naar het totaal aantal afgehandelde vacatures, ligt het aandeel vacatures voor knelpuntberoepen nog lager (42,9%). Opmerkelijk is dat het aandeel knelpuntberoepen in 2001 tegenover 2000 nog gestegen is in de bouwsector en de secundaire sector, daar waar in 2001 reeds globaal genomen een daling van het aandeel vacatures in knelpuntberoepen kon vastgesteld worden.

Tabel 4.12 Afgehandelde vacatures 2000 en 2001 binnen de bouwsector, vaste circuits

Sector	2000					2001				
	Knelpunt- beroep %		Geen knel- puntberoep %		Totaal	Knelpunt- beroep %		Geen knel- puntberoep %		Totaal
Bouwsector	6 558	66,9	3 252	33,1	9 810	6 575	68,7	2 995	31,3	9 570
Secundaire sector	16 210	49,5	16 542	50,5	32 752	15 315	54,8	12 618	45,2	27 933
Alle sectoren (totaal)	48 598	44,2	61 442	55,8	110 040	40 047	42,8	53 471	57,2	93 518

Bron: VDAB (Knelpuntberoepen, 2000 en 2001)

Tabel 4.13 Afgehandelde vacatures 2002 binnen de bouwsector, vaste circuits

Sector	2002				
	Knelpuntberoep %		Geen knelpuntberoep %		Totaal
Bouwsector	5 021	59,1	3 472	40,9	8 493
Secundaire sector	11 930	52,2	10 912	47,8	22 842
Alle sectoren (totaal)	33 628	42,9	44 682	57,1	78 310

Bron: VDAB (Knelpuntberoepen, 2002)

De bouwsector blijft een tekort hebben aan geschoolde vakmensen zowel in de ruwbouwberoepen als in de afwerkings- en installatieberoepen. In wat volgt staan we kort stil bij de verschillende soorten van knelpuntberoepen. In de onderstaande tabel geven we op basis van de VDAB-analyse weer over hoeveel vacatures het gaat, welk percentage vervuld werd en welk arbeidsreserve aanwezig is.

We merken dat in 2002 een aantal beroepen uit de lijst met knelpuntberoepen verdwenen zijn ten opzichte van 2001 (vloerder-tegelzetter, schildersberoepen, onderhoudsarbeiders gebouwen, grondwerker, wegenwerker, trappenmaker, parketvloerlegger) en dat er geen nieuwe knelpuntberoepen bijgekomen zijn.

Tabel 4.14 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de bouwsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000, 2001 en 2002)

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen binnen deze arbeidsreserve	Arbeidsreserve/vacature
<i>791 Metselaar-vloerder</i>					
Metselaar					
2000	1 016	77,8	1 806	4	1,8
2001	1 105	72,9	2 448	9	2,2
2002	991	77,3	2 833	90	2,9
Vloerder-tegelzetter					
2000	209	77,5	824	6	3,9
2001	233	67,8	1 037	6	4,5
2002	-*	-	-	-	-
<i>792 Stukadoor</i>					
Stukadoor - natte bepleistering					
2000	283	76,0	378	3	1,3
2001	252	78,6	550	3	2,2
2002	228	78,9	610	8	2,7
Plaatser van gipskartonplaten - droge bepleistering					
2000	69	82,6	158	0	2,3
2001	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
Stukadoor - buitenbepleistering					
2000	23	73,9	29	1	1,3
2001	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
Stukadoor - plaatser van gipsblokken					
2000	6	66,7	19	1	3,2
2001	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
<i>796 Dakdekker</i>					
Dakdekker schuine daken					
2000	249	74,3	404	0	1,6
2001	324	78,7	568	0	1,8
2002	298	79,2	656	0	2,2
Dakdekker metalen dakbedekking					
2000	42	52,4	86	0	2,0
2001	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
Dakdekker platte daken - dakdichter					
2000	101	77,2	189	0	1,9
2001	122	72,1	176	0	1,4
2002	109	87,2	171	0	1,6

Tabel 4.14 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de bouwsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000, 2001 en 2002). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen binnen deze arbeidsreserve	Arbeidsreserve/vacature
<i>799 Onderhoudsarbeider, wegenwerker</i>					
<i>Onderhoudsarbeider gebouwen</i>					
2000	508	70,3	1 101	29	2,2
2001	369	72,6	1 449	66	3,9
2002	-	-	-	-	-
<i>Klusjesman gebouwen</i>					
2000	-	-	-	-	-
2001	403	72,5	1 955	38	4,9
2002	286	77,3	2 170	57	7,6
<i>Grondwerker</i>					
2000	-	-	-	-	-
2001	203	78,8	893	2	4,4
2002	-	-	-	-	-
<i>Wegenwerker - kasseier</i>					
2000	65	75,4	134	1	2,1
2001	-	-	-	-	-
2002	58	69,0	270	1	4,7
<i>Bekister</i>					
2000	426	77,0	452	1	1,1
2001	378	69,8	570	0	1,5
2002	314	73,2	600	1	1,9
<i>Ijzervlechter</i>					
2000	38	78,9	144	0	3,8
2001	-	-	-	-	-
2002	77	62,3	158	0	2,1
<i>Wegenwerker</i>					
2000	192	77,1	405	0	2,1
2001	140	72,9	497	0	3,6
2002	-	-	-	-	-
<i>Wegenwerker - klinkers</i>					
2000	97	85,6	285	2	2,9
2001	89	65,2	285	3	3,2
2002	-	-	-	-	-
<i>503 Natuursteenbewerker</i>					
2000	103	71,8	129	3	1,3
2001	114	78,1	151	5	1,3
2002	106	78,3	149	6	1,4
<i>771 Schrijnwerker</i>					
<i>Schrijnwerker-timmerman: buitenschrijnwerk</i>					
2000	511	78,3	2 563	24	5,0
2001	394	74,9	522	49	8,9
2002	298	77,9	4 021	44	13,5

Tabel 4.14 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de bouwsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000, 2001 en 2002). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen binnen deze arbeidsreserve	Arbeidsreserve/vacature
Schrijnwerker-timmerman: interieurbouw					
2000	263	81,4	825	13	3,1
2001	313	78,3	687	14	2,2
2002	303	77,2	767	13	2,5
Schrijnwerker-timmerman: daktimmer					
2000	60	65,0	408	2	6,8
2001	83	78,3	418	3	5,0
2002	71	81,7	393	0	5,5
Trappenmaker					
2000	-	-	-	-	-
2001	12	83,3	58	2	4,8
2002	-	-	-	-	-
Parketvloerlegger					
2000	-	-	-	-	-
2001	45	80,0	105	1	2,3
2002	-	-	-	-	-
Schrijnwerker-aluminium					
2000	284	65,8	329	5	1,2
2001	206	81,1	288	2	1,4
2002	155	83,2	314	2	2,0
Schrijnwerker-kunststoffen					
2000	96	83,3	199	5	2,1
2001	71	81,7	187	2	2,6
2002	59	88,1	176	0	3,1
781 Schilder-decorateur					
Schilder-decorateur					
2000	421	75,8	1 749	223	4,2
2001	341	73,0	2 638	383	7,7
2002	-	-	-	-	-
Schilder-decorateur/wandbekleding					
2000	72	81,9	201	40	2,8
2001	143	86,0	334	59	2,3
2002	-	-	-	-	-
Plaatser vloerbekleding					
2000	-	-	-	-	-
2001	51	96,1	136	12	2,7
2002	-	-	-	-	-
Industrieel schilder					
2000	125	73,6	556	12	4,4
2001	93	77,4	629	22	6,8
2002	-	-	-	-	-

Tabel 4.14 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de bouwsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000, 2001 en 2002). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen binnen deze arbeidsreserve	Arbeidsreserve/vacature
<i>872 Kraanman</i>					
Torenkraanbestuurder					
2000	38	73,7	132	0	3,5
2001	-	-	-	-	-
2002	63	61,9	244	1	3,9
Bestuurder mobiele kraan					
2000	109	74,3	204	1	1,9
2001	112	74,1	215	1	1,9
2002	103	58,3	197	0	1,9
<i>874 Bouwplaatsmachinist</i>					
Bouwplaatsmachinist - grondverzet					
2000	166	70,5	377	2	2,3
2001	145	69,7	471	1	3,2
2002	194	75,3	548	4	2,8
Totaal aantal jobs in knelpuntberoepen					
2000	48 598	74,7			
2001	40 047	73,2			
2002	33 628	74,5			
Totaal aantal jobs					
2000	110 040	79,8			
2001	93 518	77,4			
2002	78 310	77,9			

* - betekent, geen knelpunt in dat jaar.

Bron: VDAB Knelpuntberoepen, 2000 en 2001

De vraag naar *metseleers* blijft hoog, het knelpuntkarakter ervan is een constante. De leeftijdsstructuur van de bouwarbeiders maakt dat er een hoge vervangingsvraag is. Daarnaast is er de voorkeur van de klanten voor traditionele bouwtechnieken die maakt dat de productiviteit en arbeidsintensiteit in de bouw minder snel evolueert dan in andere sectoren. De uitstroom in combinatie met de geringe instroom van schoolverlaters veroorzaakt een kwantitatief probleem. De aanwezige arbeidsreserve is meestal ofwel niet voldoende ervaren, ofwel niet bekwaam ofwel te oud zodanig dat er ook een kwalitatief deficit is. De sector vraagt werknemers die polyvalent zijn en een hoog rendement halen.

Ook *stukadoors* vormen zowel een kwantitatief als een kwalitatief knelpunt. Stukadoor is geen studiekeuzemogelijkheid in het technisch onderwijs, wat op zich de instroom limiteert. De uitstroom van werkzoekenden uit de middenstands-

opleiding en de VDAB-beroepsopleidingen is eerder beperkt. Daarnaast is het ook een kwalitatief knelpunt. De werkgevers verwachten van de sollicitanten ervarings- en beroepskennis.

Ook het beroep *dakdekker* is een knelpuntberoep. Dakdekker is geen afstudeer-richting in het voltijds onderwijs. Beroepskennis dient verworven te worden via naschools leren (o.a. VDAB) en op de werkplek zelf. Het beroep is een kwantitatief en kwalitatief knelpunt. Dakdekkers mogen vooral geen hoogtevrees hebben. Dat aspect en het imago van het beroep beperken het aantal kandidaten.

Wegenwerkers,¹⁸ *bekisters* en *ijzervlechters* vormen een kwalitatief en kwantitatief knelpunt. Er bestaan geen specifieke schoolse opleidingen die toeleiden tot deze beroepen. Bovendien gaat het hier steeds om fysiek zware jobs. Van wegenbouw-arbeiders wordt daarenboven een steeds grotere polyvalentie verwacht. Zo behoren metselen en het maken van aansluitingen vaak tot hun takenpakket. De functies van bekister en ijzervlechter worden gewoonlijk gecombineerd. *Klusjesman gebouwen* is een job die zeer typisch veel polyvalentie vraagt, waardoor een kwalitatief knelpunt ontstaat.

Ook het beroep van *natuursteenbewerker* kan niet worden aangeleerd in het gewone onderwijscircuit. Het beroep stelt bovendien zware fysieke eisen. De sector probeert samen met de VDAB de leemte op de arbeidsmarkt in te vullen. Maar ook het vinden van kandidaten voor opleiding vormt een probleem. Ook de bedrijven zelf, die onder andere via het stelsel van individuele beroepsopleiding de job op de werkvloer willen aanleren, vinden moeilijk kandidaten.

De vacatures voor *schrijnwerkers* vragen vaak ervaring en beroepskennis. Ook zelfstandig kunnen werken wordt belangrijk geacht. De instroom vanuit het onderwijs en vanuit bijscholing is te klein om tegemoet te komen aan de constante vraag.

Opmerkelijk is dat in 2002 de *schildersberoepen* uit de lijst van knelpuntberoepen verdwenen zijn. Blijkbaar is tegemoet gekomen aan het kwantitatieve probleem dat in het verleden aan de oorzaak van dit knelpunt lag. Ook het groot aantal vrouwen binnen de arbeidsreserve voor deze schildersberoepen is opmerkelijk.

Voor *kraanmannen* en *bouwplaatsmachinisten* is de oorzaak kwantitatief en kwalitatief van aard. Ook voor dit beroep is vakkennis sterk vereist. Er zijn echter nog steeds weinig werkzoekenden die over voldoende beroepskennis voor deze jobs beschikken. Opleidingsinspanningen worden ondernomen.

Mogelijke oorzaken van deze knelpuntberoepen situeren zich zowel aan vraagzijde als aan aanbodzijde van de arbeidsmarkt (cf. infra). In de bouwsector blijkt het vooral moeilijk te zijn om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Vooral de beperkte wervingskracht van studierichtingen en opleidingen met een technische connotatie maken dat deze knelpunten een structureel karakter

¹⁸ Een aantal beroepen van wegenwerker zijn verdwenen uit de lijst van knelpuntberoepen.

krijgen. Ook de hoge eisen inzake werkervaring spelen een belangrijke rol. Bijkomend gegeven voor de bouwsector is dat deze knelpuntberoepen traditioneel 'mannelijk' zijn en dat de mannelijke arbeidsreserve in veel regio's is opgebruikt of op z'n minst sterk afgeslankt. Technische functies worden nog steeds vooral door mannen ingevuld (voornamelijk beroepsgroepen uit transport, bouw, metaalbewerking en houtbewerking). Zolang de beroepskeuzes in hoge mate genderbepaald zijn is het oplossen van dergelijke knelpunten niet op korte termijn te realiseren. Tot op heden is het zo dat weinig vrouwelijke leerlingen zich aangesproken voelen om een 'harde' technische opleiding te volgen en om vervolgens aan de slag te gaan in de overwegend mannelijke sector met het imago van fysiek zwaar werk.

2. De metaalsector

In de eerste paragraaf geven we weer hoe we de metaalsector hebben afgebakend. In een tweede paragraaf gaan we dieper in op de werkgelegenheid in de metaalsector. In een derde luik zoomen we dieper in op de kenmerken van de werknemers in de metaalsector. We gaan hier eerst dieper in op het aandeel vrouwen in de sector. Verder zoomen we in op de verdeling naargelang het statuut (arbeider/bediende). In een vierde paragraaf kijken we naar de deeltijdse arbeid in de metaalsector. Een vijfde luik behandelt de vacatures. We kijken eerst naar de evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het gemiddeld aantal openstaande vacatures in de metaalsector. Nadien zoomen we in op de kenmerken van de vacatures: welke beroepen worden gevraagd en welke eisen stelt men bij de vacatures? Ook staan we stil bij de krapte binnen de metaalsector.

2.1 Afbakening van de metaalsector

De metaalsector is een verzamelnaam voor een grote diversiteit aan subsectoren. De metaalindustrie is zeer uitgebreid en uiteenlopend met zowel de meer 'traditionele' metaalsectoren (zoals bv. de metallurgie) als de relatief jonge sectoren (zoals bv. de vervaardiging van medische apparatuur). Bij de afbakening van de metaalsector baseren we ons op de sectorindeling van het Steunpunt WAV.¹⁹ We bekomen uiteindelijk zeven subsectoren. In de onderstaande tabel vindt u een

¹⁹ De metaalsector wordt binnen de Nace-Bel gevat met codes 27 tot 35. De WAV-sectorcodes zijn gebaseerd op de Nace-Bel-indeling, maar wijken hiervan licht van af. De Nace-Bel-codes 30 en 32 worden in de WAV-sectorcodes samengenomen, evenals de Nace-Bel-codes 34 en 35.

overzicht van de diverse subsectoren met hun respectievelijke Nace-Bel- en WAV-sectorcode.²⁰

Tabel 4.15 Afbakening metaalsector op basis van de Nace-Bel-code en de WAV-sectorcodes

Metaalsector (Nace-Bel-code) (WAV-sectorcode)
Metallurgie (27) (s11)
Vervaardiging van producten van metaal (28) (s12)
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen (29) (s13)
Vervaardiging van elektrische machines en apparaten (31) (s14)
Vervaardiging van kantoorcomputers en computers en vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur (s15)
- Vervaardiging van kantoorcomputers en computers (30)
- Vervaardiging van audio-, video en telecommunicatieapparatuur (32)
Vervaardiging van medische apparatuur, precisie- en optische instrumenten en van uurwerken (33) (s16)
Vervaardiging van en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers en vervaardiging van overige transportmiddelen (s17)
- Vervaardiging van en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers (34)
- Vervaardiging van overige transportmiddelen (35)

2.2 De werkgelegenheid in de Vlaamse metaalsector

2.2.1 Hoeveel jobs zijn er in de metaalsector?

In deze paragraaf bekijken we de werkgelegenheid of het aantal arbeidsplaatsen in de metaalsector. Naast loontrekkende werkgelegenheid is er de zelfstandige werkgelegenheid. Deze zelfstandige werkgelegenheid in de metaalsector telde in 2002 slechts 6 912 arbeidsplaatsen, we stellen een continue dalende trend vast. Deze dalende evolutie van de zelfstandige werkgelegenheid is niet enkel typerend voor de metaalsector, maar komt voor in de gehele secundaire sector.

²⁰ We moeten opmerken dat we voor de analyses die betrekking hebben op gegevens van de VDAB slechts 2 subsectoren kunnen onderscheiden: 'metaal: metallurgie en producten van metaal' en 'transportmiddelen'. Gegevens met betrekking tot de overige subsectoren worden sinds 2002 niet meer afzonderlijk geregistreerd.

Tabel 4.16 Zelfstandigen in hoofdberoep binnen de metaalsector (Vlaams Gewest, 1996-2002)

Sector	Aantal zelfstandigen
1996	8 411
1997	8 185
1998	7 987
1999	7 726
2000	7 439
2001	7 177
2002	6 912

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

In 2002 werkten 175 749 loontrekkenden in de Vlaamse metaalsector.²¹ Daarmee is deze sector de grootste werkverschaffer voor loontrekkenden binnen de secundaire sector. De metaalsector is verantwoordelijk voor 8,4% van alle loontrekkende jobs in Vlaanderen. In de onderstaande tabel geven we het aantal loontrekkenden per subsector in de metaalsector weer.

Tabel 4.17 Aantal loontrekkenden binnen de metaalsector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	Aantal	%
Metallurgie	21 616	12,3
Vervaardiging van metaalproducten	40 363	23,0
Vervaardiging van machines	26 208	14,9
Vervaardiging van elektrische machines	16 344	9,3
Vervaardiging van kantoormachines	14 427	8,2
Vervaardiging van medische apparatuur	4 805	2,7
Vervaardiging van transportmiddelen	51 986	29,5
Metaalsector	175 749	100,0
Primaire sector	17 606	0,8
Secundaire sector	554 535	26,6
Tertiaire sector	801 201	38,5
Quartaire sector	706 678	33,9
Slecht gedefinieerde activiteiten	1 949	0,1
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	2 081 969	100,0

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

²¹ Gegevens voor het Vlaams Gewest zijn gebaseerd op ramingen van gegevens op provinciaal niveau.

De twee grootste subsectoren naar werkgelegenheid zijn 'vervaardiging van transportmiddelen' en 'vervaardiging van metaalproducten', samen goed voor 52,5% van het aantal jobs in de metaalsector. Andere grote sectoren zijn 'metallurgie' en 'vervaardiging van machines'. De sector 'vervaardiging van medische apparatuur' is met 4 805 arbeidsplaatsen de kleinste werkgever in de Vlaamse metaalindustrie.

2.2.2 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de metaalsector

In deze paragraaf bekijken we de evolutie in het aantal jobs in de metaalsector.²²

Daar waar de loontrekkende werkgelegenheid in de metaalsector in 2000 en 2001 nog een sterke groei kende (meer dan 185 000 jobs in 2001), viel dit aantal banen in 2002 sterk terug tot 177 446 jobs. De lijst van bedrijven waar massale afvloeiingen plaatsvinden of hebben plaatsgevonden bevat diverse bedrijven uit de metaalsector: Opel Belgium, Alcatel, Siemens, Philips, Ford, ... De onderstaande tabel geeft meer details.

Alle subsectoren kenden een daling van de loontrekkende werkgelegenheid in 2002 ten opzichte van 2001. Voor de grote sector '*vervaardiging van metaalproducten*' bleek 2002 een ware trendbreuk: de loontrekkende werkgelegenheid in deze sector telde vanaf 1994 tot 2001 nog een continue stijging. Ook de werkgelegenheid in de andere grote metaalsector '*vervaardiging van transportmiddelen*' daalde sterk, zelfs tot het laagste niveau sinds 1994.

²² Deze gegevens zijn gebaseerd op RSZ-gegevens van 30 juni 2002 en hebben betrekking op het aantal jobs. Deze wijken enigszins af van gegevens met betrekking tot loontrekkende arbeid gebaseerd op RSZ-LATG en RSZ-PPO voor 2002, waarmee het aantal loontrekkenden geraamd wordt.

Tabel 4.18 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de metaalsector, in absolute aantallen (Vlaams Gewest, op 30 juni, 1994-2002)

Sector	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1994-2002 (%)
Metallurgie	24 210	24 166	24 045	23 719	22 727	22 075	22 094	22 509	21 873	-9,6
Vervaardiging van metaalproducten	36 022	37 648	37 677	37 979	39 309	40 197	40 546	42 000	40 523	+12,5
Vervaardiging van machines	25 118	26 165	26 322	26 227	26 828	26 906	26 203	26 742	26 280	+4,6
Vervaardiging van elektrische machines	15 308	15 491	14 782	14 487	14 920	15 865	16 188	17 497	16 385	+7,0
Vervaardiging van kantoor machines	17 419	17 508	17 456	16 592	17 023	16 838	17 299	16 611	14 560	-16,4
Vervaardiging van medische apparatuur	3 939	4 076	4 157	4 232	4 314	4 585	4 158	4 892	4 877	+23,8
Vervaardiging van transportmiddelen	53 630	53 927	53 660	53 195	54 327	53 020	54 289	55 352	52 948	-1,3
Metaalsector	175 646	178 972	178 099	176 431	179 448	179 486	180 777	185 603	177 446	+1,0
Secundaire sector	595 116	591 423	580 552	570 682	571 269	570 947	574 928	579 303	562 954	-5,4
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	1 769 551	1 807 125	1 820 457	1 842 267	1 885 837	1 914 885	1 938 824	1 989 123	1 988 101	+12,3

Bron: RSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

2.3 Kenmerken van de werknemers in de metaalsector

2.3.1 De metaalsector: een mannenwereld?

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aandeel vrouwelijke loontrekkenden in de metaalsector. Het valt onmiddellijk op dat vrouwelijke werknemers in de metaalsector minder aanwezig zijn dan in de secundaire sector als geheel. De metaalsector blijft een 'mannenzaak'. Wanneer we het percentage vrouwen in de metaalsector vergelijken met het aandeel vrouwen binnen het totaal aantal loontrekkenden op Vlaams niveau, is het verschil zelfs nog groter. Gemiddeld ligt het aandeel vrouwen in Vlaanderen bijna drie maal zo hoog als in de metaalsector.

Tabel 4.19 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden naar sector en subsector (Vlaams Gewest, 1999-2002)

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Metallurgie (27)	6,6	6,9	7,2	7,4	21 616	-3,8%
Vervaardiging van metaalproducten (28)	11,1	11,4	12,0	12,0	40 363	-2,0%
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen (29)	11,3	12,1	11,9	11,8	26 208	-2,2%
Vervaardiging van elektrische machines en apparaten (31)	25,2	25,9	26,6	26,1	16 344	-5,3%
Vervaardiging van kantoorcomputers, computers, audio-, video- en telecommunicatieapparatuur (30, 32)	33,2	34,8	34,9	32,5	14 427	-12,8%
Vervaardiging van medische apparatuur (33)	30,5	35,8	33,7	33,6	4 805	-1,2%
Vervaardiging van transportmiddelen (34, 35)	11,0	11,5	12,7	12,4	51 986	-4,4%
Totaal metaalsector	14,4	15,0	15,6	15,1	175 749	-4,2%
Totaal primaire sector	39,3	38,4	37,0	36,0	17 606	+1,0%
Totaal secundaire sector	20,2	20,5	20,8	20,7	554 535	-2,9%
Totaal tertiaire sector	43,4	43,7	44,0	44,1	801 201	+1,1%
Totaal quartaire sector	60,2	60,6	61,5	62,1	706 678	+2,1%
Totaal	42,5	42,9	43,4	43,9	2 081 969	+0,3%

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

De metaalsector is een sector die zich kenmerkt door een laag aandeel vrouwen (15,1%). In 1999 lag dit percentage op 14,4%, in 2000 op 15,0% en dit percentage steeg verder in 2001 tot 15,6%. De recente economische vertraging heeft, zo blijkt uit deze gegevens, een grotere weerslag gehad op de vrouwen in de metaalsector: hun aandeel daalde in 2002 tot 15,1%.

Toch zijn er grote verschillen op subsectorniveau. Zo blijkt in de subsectoren 'vervaardiging van kantoormachines' (bv. computers) (32,5% vrouwen), de 'vervaardiging van medische apparatuur' (33,6% vrouwen) en de subsector 'vervaardiging van elektrische machines' (26,1% vrouwen) het aandeel vrouwen veel hoger te liggen dan gemiddeld genomen binnen de totale metaalsector (15,1%) en de secundaire sector (20,7%). Maar ook hier ligt het aandeel vrouwen lager dan gemiddeld in Vlaanderen (43,9% vrouwen).

Vier subsectoren hebben een laag aandeel vrouwen: 'de metallurgie' (met een aandeel vrouwen van 7,4%), de subsector 'vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen' (11,8% vrouwen), de subsector 'vervaardiging van metaalproducten' (12,0% vrouwen) en de subsector 'vervaardiging van transportmiddelen' (12,4% vrouwen).

Vooraf de subsector 'vervaardiging van kantoormachines, computers, audio-, video- en telecommunicatieapparatuur' wordt gekenmerkt door een recente sterke daling in de werkgelegenheid en vrouwen waren meer slachtoffer van deze daling (een sterke daling van het aandeel vrouwen in deze subsector). In de andere subsectoren was de daling van het aandeel vrouwen minder uitgesproken, in de metallurgie nam het aandeel vrouwen zelfs toe.

2.3.2 Vrouwen, als arbeiders of als bedienden tewerkgesteld?

Uit het voorgaande weten we dat het aandeel vrouwen in de metaalsector vrij laag ligt (15,1%). De vraag die we ons in deze paragraaf stellen is of de vrouwen die in de metaalsector werken eerder als bediende, dan wel als arbeidster aan de slag zijn. We baseren ons op RSZ-cijfers voor het Vlaams Gewest van 30 juni 2002.²³ Hieruit blijkt inderdaad dat slechts 12,0% van de arbeiders in de metaalsector vrouwen zijn, terwijl 21,4% van de bedienden vrouwen zijn.

²³ Deze gegevens zijn gebaseerd op RSZ-gegevens van 30 juni 2002 en hebben betrekking op het aantal jobs. Deze wijken enigszins af van gegevens met betrekking tot loontrekkende arbeid gebaseerd op RSZ-LATG en RSZ-PPO voor 2002, waarmee het aantal loontrekkenden geraamd wordt.

Tabel 4.20 Verdeling van arbeiders en bedienden naar geslacht in de metaalsector, Vlaams Gewest 30 juni 2002

	Arbeiders		Bedienden		Totaal	
Mannen	109 904	(88,0%)	41 263	(78,6%)	151 167	(85,2%)
Vrouwen	15 008	(12,0%)	11 271	(21,4%)	26 279	(14,8%)
Totaal	124 912	(100,0%)	52 534	(100,0%)	177 446	(100,0%)

Bron: RSZ-gegevens Vlaams Gewest, 30 juni 2002

Van de vrouwen die in de metaalsector tewerkgesteld zijn, is er 57,1% als arbeider tewerkgesteld (percentage niet in tabel). Dit aandeel ligt hoger dan het aandeel in de secundaire sector (waar ongeveer 53% van de vrouwen als arbeider tewerkgesteld is (RSZ-gegevens Vlaams Gewest, 30 juni 2002)).

Bij de mannen ligt dit aandeel in de metaalsector op 72,7%. In totaal ligt de verdeling arbeiders-bedienden in de metaalsector als volgt: 70,4% van de werknemers in de metaalsector heeft een arbeidersstatuut. Deze gegevens bevestigen de bevinding dat vrouwen in de metaalsector (14,8% is vrouwelijk in de metaalsector) meer dan mannen in een bediendecontract tewerkgesteld zijn.

2.4 Deeltijdse arbeid in de metaalsector

In onderstaande tabel geven we een overzicht van het aandeel deeltijdse arbeid in de metaalsector. Opmerkelijk is dat de bedrijven in de metaalsector zeer weinig gebruik maken van deeltijdse arbeid. Het aandeel deeltijdse werkenden ligt op 6,3%.

Deeltijdarbeid heeft een sterk sectorgebonden karakter. In de secundaire sector is deeltijdarbeid minimaal aanwezig (8,1%). In de overige drie hoofdsectoren varieert het aandeel deeltijdarbeid: 22,6% in de primaire sector, 22,7% in de tertiaire sector en 33,6% in de quataire sector. Het globale aandeel deeltijdarbeid wordt geraamd op 22,5%.

Als we kijken naar de metaalsector merken we op dat in deze sector minder gebruik gemaakt wordt van deeltijdse arbeid en vrouwelijke arbeid (cf. supra) dan in de secundaire sector en globaal genomen in Vlaanderen. De metaalsectoren waar in verhouding veel deeltijdse arbeid voorkomt ('vervaardiging van medische apparatuur', 'vervaardiging van kantoormachines' en de 'vervaardiging van elektrische machines') zijn ook de sectoren met het hoogste aandeel vrouwen. In de 'metallurgie', de 'vervaardiging van metaalproducten', de 'vervaardiging van transportmiddelen' en de 'machinebouw' is het aandeel vrouwen en het aandeel deeltijdse arbeid veel beperkter.

Tabel 4.21 Aandeel deeltijds werkenden in de metaalsector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	% deeltijds
Metallurgie	4,7
Vervaardiging van metaalproducten	5,6
Vervaardiging van machines	5,0
Vervaardiging van elektrische machines	8,6
Vervaardiging van kantoor machines	10,6
Vervaardiging van medische apparatuur	13,4
Vervaardiging van transportmiddelen	5,7
Metaalsector	6,3
Primaire sector	22,6
Secundaire sector	8,1
Tertiaire sector	22,7
Quartaire sector	33,6
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	22,5

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

2.5 Vraag en aanbod in de metaalsector

In deze paragraaf analyseren we het vacature-aanbod in de metaalsector aan de hand van de werkaanbiedingen bij de VDAB.

2.5.1 Evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het aantal openstaande vacatures

De analyse van de kenmerken van de vacaturemarkt wordt beperkt tot de VDAB-vacatures. In de onderstaande tabel geven we de evolutie van het aantal *ontvangen* werkaanbiedingen binnen de VDAB in de subsector 'metaal: metallurgie en producten van metaal' en in de sector 'vervaardiging van transportmiddelen'. Andere subsectoren worden sinds 2002 niet meer afzonderlijk opgenomen binnen de gerapporteerde analyses van de VDAB.

Uit de onderstaande tabel blijkt dat het aantal ontvangen werkaanbiedingen binnen de metaalsectoren sterk golft van jaar op jaar, met 2000 als topjaar wat het aantal ontvangen vacatures betreft.

De eerste gegevens met betrekking tot 2003 geven een indicatie dat er in 2003 ongeveer 2 895 vacatures ontvangen werden in de metaalsector (metallurgie en producten van metaal) wat opnieuw een lichte stijging van het aantal werkaanbiedingen zou aanduiden (www.vdab.be). Wat de sector van vervaardiging van transportmiddelen betreft, betekent 2003 opnieuw een daling van het aantal ontvangen werkaanbiedingen: de meest recente gegevens maken melding van 1 297 ontvangen werkaanbiedingen in 2003.

Tabel 4.22 Ontvangen werkaanbiedingen in de metaalsector, normaal economisch circuit (NEC), 1998-2002

Sector	1998	1999	2000	2001	2002	Vershil 1998 t.o.v. 2000 (%)	Vershil 2002 t.o.v. 2000 (%)
Metaal: metallurgie en producten van metaal	3 400	3 309	3 711	3 211	2 811	+9,1	-24,2
Transportmiddelen	2 689	1 881	3 599	1 659	2 545	+33,8	-29,3
Totaal secundaire sector	32 555	32 931	37 520	29 118	26 868	+15,3	-28,4
Totaal alle sectoren	136 613	165 714	206 129	205 624	218 699	+50,9	+6,1

Bron: VDAB Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen 2000, 2001 en 2002

Einde 2002 telde de VDAB nog 583 openstaande vacatures voor de metaalsector (metallurgie en producten van metaal). Einde 2001 waren er nog 639 vacatures lopend voor de metaalsector.

De eerste recente gegevens met betrekking tot 2003, duiden aan dat de daling van het aantal openstaande vacatures zich verderzet: einde 2003 stonden ongeveer 466 vacatures open in de metaalsector (metallurgie en producten van metaal) (www.vdab.be).

Einde 2002 telde de VDAB nog 1 308 openstaande vacatures voor de sector van transportmiddelen. In 2001 sloot de VDAB het jaar af met slechts 274 lopende vacatures voor deze sector van transportmiddelen.

De eerste recente gegevens met betrekking tot 2003, duiden aan dat 2002 een uitzonderlijk jaar was: 2003 wordt afgesloten met ongeveer 630 openstaande vacatures in de sector van transportmiddelen (www.vdab.be).

2.5.2 Kenmerken van de VDAB-vacatures: welke eisen worden gesteld?

In deze paragraaf bekijken we enkele kenmerken van de VDAB-vacatures, namelijk diploma en werkervaring.

Voor 24,9% van de vacatures die einde 2002 in de metaalsector (metallurgie en producten van metaal) openstonden (het ging om 583 openstaande vacatures), was geen of maximaal een getuigschrift van tweede graad secundair onderwijs vereist. In de sector 'transportmiddelen' werd einde 2002 echter in 86% van de openstaande vacatures (het ging om 1 308 openstaande vacatures) geen of maximaal een getuigschrift van tweede graad secundair onderwijs gevraagd.

Ter vergelijking: in 52,5% van de openstaande vacatures in de secundaire sector werden geen diplomavereisten gesteld of volstond een getuigschrift van tweede graad secundair onderwijs. En van alle vacatures die openstonden einde 2002, werd in 44,0% geen diplomavereisten gesteld of volstond tweede graad secundair onderwijs.

De eerste gegevens voor 2003 duiden aan dat voor ongeveer 33,7% van alle ontvangen vacatures voor de metaalsector (2 895 vacatures in de metallurgie en producten van metaal) geen of een lage scholing volstond. Van de vacatures die einde 2003 nog openstonden in de metaalsector (466 vacatures, metallurgie en producten van metaal), was 30,2% geschikt voor personen met geen diploma of een lage scholing (www.vdab.be).

De VDAB ontving in 2003 voor de sector van transportmiddelen ongeveer 1 297 vacatures waarvan er slechts 29,1% geschikt was voor personen met geen of een lage scholing. Van de vacatures die einde 2003 nog openstonden in deze sector van transportmiddelen (630 vacatures), was 66,3% geschikt voor personen met geen diploma of een lage scholing (www.vdab.be).

In de metaalsector (metallurgie en producten van metaal) stond 38,3% van de 583 openstaande vacatures einde 2002 open voor mensen zonder werkervaring. In de sector van de transportmiddelen kwamen einde 2002 kandidaten zonder werkervaring in aanmerking voor 87,3% van de openstaande vacatures (in totaal 1 308 openstaande vacatures einde 2002). In de totale secundaire sector was ongeveer de helft van de openstaande vacatures einde 2002 geschikt voor personen zonder werkervaring (53,4%). Van alle openstaande vacatures op Vlaams niveau einde 2002 was 56,6% geschikt voor personen zonder werkervaring.

De eerste gegevens voor 2003 duiden aan dat voor ongeveer 48,5% van alle 2 895 ontvangen vacatures voor de metaalsector (metallurgie en producten van metaal) geen werkervaring gevraagd werd. Van de 466 vacatures die einde 2003 nog openstonden in de metaalsector (metallurgie en producten van metaal), was nog 40,1% geschikt voor personen zonder werkervaring (www.vdab.be).

Van alle 1 297 ontvangen vacatures voor de sector van transportmiddelen in 2003, stond er 61,6% open voor personen zonder werkervaring. Van de 630 vacatures die einde 2003 nog openstonden in deze sector, was nog 72,0% geschikt voor personen zonder werkervaring (www.vdab.be).

Gegevens over andere aspecten van de aangeboden vacatures zoals ploegenarbeid en deeltijds werk, ontbreken nog. Wel zijn er sterke indicaties dat vacatures voor ploegenarbeid meer voorkomen in de metaalsector dan globaal genomen, en dat dit zeker het geval is in de sector van de transportmiddelen. Dit zou een verklaring bieden voor de vaststelling dat vacatures waarin geen al te hoge vereisten inzake diploma en werkervaring gesteld worden, toch nog blijven openstaan.

2.5.3 Hoe groot is de arbeidsreserve nog?

Opnieuw dienen we de analyse te beperken tot de werkzoekenden (nwwz) die geregistreerd zijn bij de VDAB met een beroepscode die leidt tot de metaalsector (metallurgie en producten van metaal) en tot de sector van transportmiddelen. Andere subsectoren worden sinds 2002 niet meer afzonderlijk opgenomen binnen de gerapporteerde analyses van de VDAB.

In 2002 stonden er 6 439 niet-werkende werkzoekenden (nwwz) geregistreerd bij de VDAB met een beroepscode naar de metaalsectoren, een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2001. Dit is 3,7% van alle nwwz in Vlaanderen.

Het aandeel vrouwen ligt in beide metaalsectoren onder het gemiddelde dat opgetekend wordt voor de secundaire sector en is opnieuw lichtjes gedaald in 2002.

Tabel 4.23 Het aantal niet-werkende werkzoekenden in de metaalsector (Vlaams Gewest, 1999-2002)*

Sector	1999	% V	2000	% V	2001	% V	2002	% V
Metallurgie en producten van metaal	4 320	27,5	3 479	27,7	2 890	25,8	4 207	25,3
Transportmiddelen	2 743	29,7	2 311	31,2	2 074	31,2	2 232	30,2
Secundaire sector	46 191	48,3	38 216	48,2	37 674	44,1	40 985	42,5
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	192 096	58,6	169 647	58,2	169 651	55,9	187 023	53,8

* De werkzoekenden worden o.a. gerubriceerd naar sector van de laatste werkgever.
Bron: VDAB Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen 2000, 2001 en 2002

2.5.4 Knelpuntberoepen

Uit de jaarlijkse vacature-analyse naar knelpuntberoepen van de VDAB (VDAB, 2001a, 2002a en 2003a) blijkt dat heel wat vacatures voor knelpuntberoepen zich situeren in de metaalsectoren.²⁴

In 2002 situeert 5% van de afgehandelde vacatures voor knelpuntberoepen zich in de *metaalsector*, daar waar deze sector in 2000 instond voor 4,1% van de afgehandelde vacatures voor knelpuntberoepen en in 2001 voor 4,9%.

De productie van *transportmiddelen* lijkt minder problematisch: in 2002 was deze sector verantwoordelijk voor 1,5% van de afgehandelde vacatures voor knelpuntberoepen, daar waar deze sector in 2001 instond voor 1,7% van de knelpuntvacatures en in 2000 voor 1,4%.

In de onderstaande tabel gaan we dieper in op de knelpunten binnen de metaalsector zelf. We kijken naar het aandeel knelpunten op het totaal aantal vacatures in de metaalsector.

VDAB (2003), *Analyse vacatures 2002. Knelpuntberoepen*, VDAB, Brussel.

²⁴ Ook nu dienen we ons te beperken tot de subsectoren 'metaal: metallurgie en producten van metaal' en 'vervaardiging van transportmiddelen'. Andere subsectoren worden sinds 2002 niet meer afzonderlijk opgenomen binnen de gerapporteerde analyses van de VDAB.

Tabel 4.24 Afgehandelde vacatures 2000 en 2001 binnen de metaalsector, vaste circuits

Sector	2000					2001				
	Knelpunt- beroep		Geen knel- puntberoep		Totaal	Knelpunt- beroep		Geen knel- puntberoep		Totaal
		%		%			%		%	
Metallurgie en producten van metaal	1 972	58,0	1 430	42,0	3 402	1 972	61,0	1 262	39,0	3 234
Transportmiddelen	677	27,6	1 776	72,4	2 453	695	45,9	820	54,1	1 515
Secundaire sector	16 210	49,5	16 542	50,5	32 752	15 315	54,8	12 618	45,2	27 933
Alle sectoren (totaal)	48 598	44,2	61 442	55,8	110 040	40 047	42,8	53 471	57,2	93 518

Bron: VDAB (Knelpuntberoepen, 2000, 2001 en 2002)

Tabel 4.25 Afgehandelde vacatures 2002 binnen de metaalsector, vaste circuits

Sector	2002				
	Knelpuntberoep		Geen knelpuntberoep		Totaal
		%		%	
Metallurgie en producten van metaal	1 697	67,6	812	32,4	2 509
Transportmiddelen	507	39,3	784	60,7	1 291
Secundaire sector	11 930	52,2	10 912	47,8	22 842
Alle sectoren (totaal)	33 628	42,9	44 682	57,1	78 310

Bron: VDAB (Knelpuntberoepen, 2000, 2001 en 2002)

De bovenstaande tabel geeft een indicatie van de krapte binnen de metaalsector (metallurgie en producten van metaal). Uit de tabel komt naar voor dat deze metaalsector een hoog aandeel vacatures voor knelpuntberoepen heeft en dat dit aandeel nog steeds toeneemt: in 2002 zijn ongeveer twee op drie afgehandelde vacatures (vaste circuits) binnen de metaalsector vacatures voor knelpuntberoepen.

De subsector 'transportmiddelen' kende in 2001 een piek wat het aandeel vacatures voor knelpuntberoepen betreft, maar in 2002 stellen we opnieuw een daling vast.

De knelpunten bij de vaste circuits omvatten 33 628 van de 78 310 afgehandelde jobs (42,9%). Binnen de secundaire sector ligt het aandeel vacatures voor knelpuntberoepen al een stuk hoger (52,2%).

In wat volgt staan we kort stil bij de verschillende soorten van knelpuntberoepen.

Een eerste groep van knelpunten zijn niet sectorspecifiek maar komen in verschillende sectoren voor. Het gaat hier over diverse beroepen: *technici, ingenieurs, onderhoudsmechanici, informatici en administratief bedienden*. De oorzaken van deze knelpunten waren tot voor kort hoofdzakelijk kwantitatief. Maar door de economische terugval en achteruitgang in de ICT-sector is de oorzaak van de knelpunten in onder andere de informaticaberoepen nu meer van kwalitatieve aard.

In de onderstaande tabel geven we op basis van de VDAB-analyse weer over hoeveel vacatures het gaat, welk percentage vervuld werd en welk arbeidsreserve aanwezig is.

Tabel 4.26 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de metaalsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000 en 2001)

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen	Arbeidsreserve/vacature
<i>750 Bankwerker-gereedschapmaker</i>					
Aftekenaar-traceerder					
2000	3	66,7	16	0	5,3
2001	-*	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
Bankwerker					
2000	-	59,3	-	-	-
2001	86	62,4	316	9	3,7
2002	109		354	8	3,2
Bankwerker-gereedschapsmaker					
2000	12	66,7	71	4	5,9
2001	-	-	-	-	-
2002	8	87,5	73	2	9,1
Bankwerker-matrijzenmaker					
2000	24	79,2	100	0	4,2
2001	22	63,6	100	1	4,5
2002	22	63,6	83	0	3,8
<i>751 Insteller-bediener van werktuigmachines</i>					
Freemachine-insteller-bediener					
2000	130	74,6	1 101	20	8,5
2001	94	71,3	1 259	40	13,4
2002	38	76,3	1 260	34	33,2
Kotterbank-insteller-bediener					
2000	1	0,0	7	0	7,0
2001	-	-	-	-	-
2002	2	100,0	8	0	4,0

Tabel 4.26 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de metaalsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000 en 2001). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen	Arbeidsreserve/vacature
<i>Slijper voor machinegereedschap</i>					
2000	13	84,6	39	0	3,0
2001	-	-	-	-	-
2002	19	89,5	38	2	2,0
<i>Insteller-bediener draaibank (draaiër)</i>					
2000	173	70,5	1 322	28	7,6
2001	143	69,9	1 536	49	10,7
2002	87	78,2	1 542	48	17,7
<i>Insteller-bediener automatische of CNC-ge-stuurde werktuigmachines</i>					
2000	99	70,7	347	6	3,5
2001	172	75,6	448	13	2,6
2002	145	69,7	541	15	3,7
<i>Insteller-bediener van werktuigmachine</i>					
2000	157	84,7	714	29	4,5
2001	194	77,3	698	34	3,6
2002	138	73,9	705	23	5,1
<i>752 Monteur en afsteller machines</i>					
<i>Monteerder in het atelier van machines en industriële installaties</i>					
2000	120	71,7	402	17	3,4
2001	202	49,0	389	15	1,9
2002	187	58,3	423	19	2,3
<i>Installateur-afsteller machines en industriële installaties</i>					
2000	18	83,3	33	0	1,8
2001	55	96,4	26	0	0,5
2002	41	87,8	37	0	0,9
<i>754 Plaatwerker</i>					
<i>Industrieel plaatwerker</i>					
2000	90	82,2	156	1	1,7
2001	85	70,6	179	3	2,1
2002	40	70,0	180	5	4,5
<i>Plaatwerker voor carrosserie</i>					
2000	243	71,6	1 143	13	4,7
2001	184	70,7	1 392	10	7,6
2002	175	74,9	1 362	13	7,8
<i>Insteller van plaatbewerkingsmachines</i>					
2000	41	65,9	81	0	2,0
2001	61	90,2	95	2	1,6
2002	16	50,0	94	3	5,9

Tabel 4.26 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de metaalsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000 en 2001). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen	Arbeidsreserve/vacature
<i>756 Lasser</i>					
Autogeenlasser (lasser met chalumeau)					
2000	-	-	-	-	-
2001	27	63,0	1 099	28	40,7
2002	-	-	-	-	-
Elektrisch lasser					
2000	60	78,3	1 896	29	31,6
2001	56	78,6	2 173	54	38,8
2002	44	68,2	2 132	46	48,5
Lassen met inerte gassen					
2000	81	74,1	814	17	10,0
2001	84	61,9	826	35	9,8
2002	85	55,3	832	35	9,8
Half-automatlasser					
2000	538	81,2	2 513	34	4,7
2001	-	-	-	-	-
2002	296	84,5	2 911	67	9,8
Insteller bediener van vlambooglasmaschine					
2000	1	100,0	78	4	78,0
2001	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
Snijder met brander-vlamboog-plasma					
2000	11	63,6	206	3	18,7
2001	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
Lasser-metaal					
2000	214	72,0	1 008	18	4,7
2001	277	72,9	1 904	44	6,9
2002	233	69,1	2 528	51	10,8
Insteller-bediener van volautomatische las- en snijmachines					
2000	42	90,5	37	0	0,9
2001	29	62,1	34	0	1,2
2002	22	68,2	44	2	2,0
<i>757 Monteur metaalconstructie</i>					
Arbeider metaalconstructie					
2000	391	76,2	1 420	41	3,6
2001	449	77,1	1 582	63	3,5
2002	352	73,3	1 549	62	4,4
Ketelmaker					
2000	2	0,0	9	0	4,5
2001	-	-	-	-	-
2002	4	25,0	8	0	2,0

Tabel 4.26 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de metaalsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000 en 2001). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen	Arbeidsreserve/vacature
Buizenfitter					
2000	63	44,4	237	0	3,8
2001	85	74,1	221	0	2,6
2002	70	57,1	215	0	3,1
Vorbereider buizenfilter (fabricateur)					
2000	-	-	-	-	-
2001	42	66,7	56	0	1,3
2002	21	23,8	51	1	2,4
761 Elektricien					
Residentieel elektrotechnisch installateur					
2000	305	82,0	1 653	11	5,4
2001	439	66,3	2 472	23	5,6
2002	372	71,2	3 149	22	8,5
Auto-elektrotechnicus					
2000	43	79,1	240	1	5,6
2001	33	60,6	232	2	7,0
2002	41	70,7	220	2	5,4
Industrieel elektrotechnisch installateur					
2000	283	82,0	1 011	7	3,6
2001	330	60,6	970	15	2,9
2002	233	81,1	1 033	7	4,4
Onderhoudselektricien					
2000	248	80,6	1 928	16	7,8
2001	245	69,4	1 973	25	8,1
2002	140	77,1	2 109	26	15,1
Monteerder-kableerder van schakelkasten					
2000	81	69,1	182	17	2,2
2001	120	50,0	199	25	1,7
2002	-	-	-	-	-
Monteerder elektromechanische apparaten					
2000	-	-	-	-	-
2001	-	-	-	-	-
2002	79	72,2	1 272	866	16,1
Wikkelaar					
2000	11	63,6	93	83	8,5
2001	-	-	-	-	-
2002	-	-	-	-	-
Totaal aantal jobs in knelpuntberoepen					
2000	48 598	74,7			
2001	40 047	73,2			
2002	33 628	74,5			

Tabel 4.26 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de metaalsector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000 en 2001). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen	Arbeidsreserve/vacature
Totaal aantal jobs					
2000	110 040	79,8			
2001	93 518	77,4			
2002	78 310	77,9			

* - betekent, geen knelpunt in dat jaar.

Bron: VDAB Knelpuntberoepen, 2000, 2001 en 2002

Naast deze klassieke knelpuntberoepen zijn er ook nog enkele knelpunten specifiek voor de metaalsector. In de eerste plaats gaat het om *lassers*. De problematiek van de voorbije jaren wat betreft lassers, is gekend en persistent. Het knelpunt is zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. De problematiek beperkt zich de laatste jaren niet langer tot specifieke lastechnieken. De instroom van afgestudeerden uit het hoger secundair, technisch onderwijs bleef de voorbije jaren achter op de markt vraag (cf. infra). Verder worden op het vlak van de beroepskennis hoge eisen gesteld: men moet het beroep kennen en het zelfstandig kunnen uitvoeren. Wel opmerkelijk is het relatief grote aantal vrouwen binnen de arbeidsreserve die beschikbaar zijn voor lasjobs. We zien ook dat in 2002 voor de meeste lasberoepen de spanning enigszins afneemt.

Ook voor *instellers-bedieners van werktuigmachines* vindt men in de metaalsector anno 2002 nog steeds onvoldoende geschikte kandidaten. De introductie van de CNC-gestuurde machines verhoogde nog de kwalitatieve eisen. Het klassieke probleem, weinig jongeren die kiezen voor een technische opleiding, maakt dat er niet onmiddellijk een oplossing in zicht is.

Verder is er een permanent tekort aan *bankwerkers-gereedschapmaker* (meestal niveau hoger secundair technisch onderwijs) die voldoen aan de hoge kwalitatieve eisen. Ook hier speelt de beperkte instroom vanuit het onderwijs een rol en dit zorgt ervoor dat het kwantitatief tekort structureel wordt. De metaalsector sensibiliseert de jongeren om te kiezen voor technische beroepen.

Ook voor de *monteurs en afstellers van machines* vormen de geringe arbeidsreserve en de hoge kwalitatieve eisen een verklaring voor het knelpuntkarakter.

Elektriciens zijn ook moeilijk te vinden. Het gaat hier eveneens om een kwantitatief en kwalitatief probleem. De kwalitatieve eisen voor elektriciens zijn de laatste jaren sterk verhoogd door onder meer de technologische vooruitgang.

Plaatwerkers vormen een knelpuntberoep met zowel een kwantitatief als een kwalitatief tekort. Het voornamelijk zwaar en vuil werk schrikt daarenboven veel kandidaten af. Verder moeten plaatbewerkers vaak meerdere vaardigheden combineren (zoals kennis van mechaniek en spuiten).

Er is ook een tekort aan *metaalarbeiders* (meestal niveau hoger secundair onderwijs) die voldoen aan de hoge kwalitatieve eisen. De geringe wervingskracht van het technisch onderwijs bij jongeren maakt dat het kwantitatief tekort structureel wordt.

De aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod kunnen op verschillende manieren benaderd worden. Enerzijds bestaat er een kwantitatief tekort (een aantal vacatures raakt niet of langzaam ingevuld omdat de beschikbare arbeidsreserve ontoereikend is). Anderzijds bestaan er problemen omwille van kwalitatieve elementen. Deze problematiek zou men eerder aantreffen bij kleinere bedrijven, waar van een werknemer dikwijls een all-round aanpak wordt verwacht. Daarnaast wordt er een steeds hoger abstractieniveau vereist om de moderne technologie te beheersen. Ook aspecten zoals persoonlijkheid, communicatievaardigheden, organisatie- en planningsvermogen krijgen meer en meer belang.

Binnen de metaalsector is het moeilijk om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Vooral de beperkte wervingskracht van studierichtingen en opleidingen met een technische connotatie maken dat deze knelpunten een structureel karakter krijgen. Bijkomend gegeven voor de metaalsector is dat deze knelpuntberoepen traditioneel 'mannelijk' zijn en dat de mannelijke arbeidsreserve in veel regio's is opgebruikt of op z'n minst sterk afgeslankt. Zolang de beroepskeuzes in hoge mate genderbepaald zijn is het oplossen van dergelijke knelpunten niet op korte termijn te realiseren.

In theorie blijkt de tewerkstelling van vrouwen in de metaalsector mogelijk. Door de technologische evolutie is de functie-inhoud geëvolueerd van een fysieke functie naar een meer op hoofdarbeid gerichte functie. Toch blijkt uit de cijfers dat er een lage tewerkstellingsgraad is van vrouwen in de sector (slechts 15,1%). Er bestaan blijkbaar zware drempels voor de tewerkstelling van vrouwelijke arbeiders. Het beperkt voorkomen van deeltijdarbeid en het vaak voorkomen van ploegenarbeid zijn factoren die ook een rol kunnen spelen.

3. De vervoerssector

In de eerste paragraaf geven we weer hoe we de vervoerssector hebben afgebakend. In een tweede paragraaf analyseren we de werkgelegenheid in de vervoerssector. In een derde luik zoomen we dieper in op de kenmerken van de werknemers in de vervoerssector. We gaan hier eerst in op het aandeel vrouwen in de sector. Verder gaan we de verdeling naargelang het statuut (arbeider/bediende) na. In een vierde paragraaf kijken we naar de deeltijdse arbeid binnen de vervoerssector. Een vijfde luik behandelt de vacatures. We kijken eerst naar de evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het aantal openstaande vacatures in de vervoerssector. Nadien zoomen we in op de kenmerken van de vacatures:

welke beroepen worden gevraagd en welke eisen stelt men bij de vacatures? Ook staan we stil bij de krapte binnen de vervoerssector.

3.1 Afbakening van de vervoerssector

Bij de afbakening van de vervoerssector baseren we ons op de sectorindeling van de Nace-Bel-activiteitennomenclatuur. De nomenclatuur maakt een onderscheid in vier 'vervoerssectoren': vervoer te land (60), vervoer over water (61), de luchtvaart (62) en de vervoerondersteunende activiteiten (63).

Tabel 4.27 Afbakening vervoerssector op basis van de Nace-Bel-code

Vervoerssector (Nace-Bel-code)
Vervoer te land (60)
Vervoer per spoor (60.1)
Stadsvervoer en wegvervoer (60.2)
Vervoer via pijpleidingen (60.3)
Vervoer over water (61)
Zee- en kustvaart (61.1)
Binnenvaart (61.2)0
Luchtvaart (62)
Luchtvaart volgens dienstregeling (62.1)
Luchtvaart zonder dienstverlening (62.2)
Ruimtevaart (62.3)
Vervoerondersteunende activiteiten (63)
Vrachtbehandeling en opslag (63.1)
Overige vervoerondersteunende activiteiten (63.2)
Reisbureaus en touroperators (63.3)
Organisatie van het vrachtvervoer (63.4)

3.2 De werkgelegenheid in de Vlaamse vervoerssector

3.2.1 Hoeveel jobs zijn er in de vervoerssector?

In eerste instantie kijken we naar het aantal zelfstandigen in de vervoerssector. De vervoerssector telt 4 205 zelfstandigen in hoofdberoep en is daarmee vrij beperkt. Het aantal zelfstandigen is gedurende de voorbije jaren lichtjes gedaald.

Tabel 4.28 Zelfstandigen in hoofdberoep binnen de vervoerssector (inclusief vervoersondersteunende activiteiten) (Vlaams Gewest, 1996-2002)

Sector	Aantal zelfstandigen
1996	4 513
1997	4 497
1998	4 508
1999	4 472
2000	4 375
2001	4 320
2002	4 205

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Slechts 1,3% van het totaal aantal zelfstandigen in hoofdberoep in het Vlaams Gewest is actief in de vervoerssector. Het vervoer toont zich hierin wat speciaal binnen de globale tertiaire sector en sluit meer aan bij de industrie, waar het zelfstandig ondernemerschap eveneens erg beperkt blijft. In dit sectorrapport concentreren we ons hoofdzakelijk op de loontrekkende werkgelegenheid in de vervoerssector.

Tabel 4.29 Aantal loontrekkenden binnen de vervoerssector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	Aantal	%
Vervoerssector	78 825	3,8
Vervoersondersteunende activiteiten	34 808	1,7
Primaire sector	17 606	0,8
Secundaire sector	554 535	26,6
Tertiaire sector (inclusief vervoer)	801 201	38,5
Quartaire sector	706 678	33,9
Slecht gedefinieerde activiteiten	1 949	0,1
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	2 081 969	100,0

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

De vervoerssector (zonder de vervoersondersteunende activiteiten) was in 2002 goed voor 78 825 loontrekkenden. De vervoerssector stelt hiermee één tiende (9,8%) van alle loontrekkenden in de tertiaire sector te werk. In 2002 telde de sector van vervoersondersteunende activiteiten 34 808 mensen.

Wanneer we de vervoerssector naar subsector bekijken, stellen we vast dat 'vervoer te land' het grootste aandeel werknemers telt. Binnen de subsector 'vervoer te land' is het 'stads- en wegvervoer' het grootst.

Tabel 4.30 Aantal loontrekkenden binnen de subsectoren van de vervoerssector (Vlaams Gewest, 2002)

Vervoerssector (Nace-Bel-code)	Aantal	%
Vervoer te land (60)		
Vervoer per spoor (60.1)	22 459	28,5
Stadsvervoer en wegvervoer (60.2)	50 805	64,4
Vervoer via pijpleidingen (60.3)	31	0,01
Vervoer over water (61)		
Zee- en kustvaart (61.1)	729	0,9
Binnenvaart (61.2)0	577	0,7
Luchtvaart (62)		
Luchtvaart volgens dienstregeling (62.1)	3 114	3,9
Luchtvaart zonder dienstverlening (62.2)	1 110	1,4
Ruimtevaart (62.3)	0	0,0
<i>Vervoerssector</i>	<i>78 825</i>	<i>100,0</i>
Vervoerondersteunende activiteiten (63)		
Vrachtbehandeling en opslag (63.1)	10 842	31,0
Overige vervoerondersteunende activiteiten (63.2)	6 365	18,2
Reisbureaus en touroperators (63.3)	4 917	14,1
Organisatie van het vrachtvervoer (63.4)	12 803	36,7
<i>Vervoersondersteunende activiteiten</i>	<i>34 927*</i>	<i>100,0</i>

* Dit aantal wijkt enigszins af omdat het hier een raming op Vlaams niveau betreft, en niet gebaseerd op provinciale ramingen.

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

3.2.2 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de vervoerssector (gegevens tot en met 2001)

In deze paragraaf bekijken we de evolutie in de loontrekkende werkgelegenheid in de vervoerssector (zonder de sector van vervoersondersteunende activiteiten).²⁵ Deze gegevens zijn op dit moment op Vlaams niveau enkel ter beschikking tot en met 2001.

Het aantal loontrekkende arbeidsplaatsen nam de laatste jaren sterk toe. In de periode 1994-2001 kwamen er in de vervoerssector 13 141 jobs bij, wat overeenkomt met een stijging van 21,1%. Deze groei ligt een stuk boven de gemiddelde groei van de werkgelegenheid in Vlaanderen (+12,4%) en is vooral het gevolg van de jobcreatie sinds 1998. Deze groei ligt op dezelfde hoogte als in de tertiaire sector (+24,0%).

Het aantal jobs in de vervoerssector daalt na 2001.

²⁵ Deze gegevens zijn gebaseerd op RSZ-gegevens van 30 juni 2002 en hebben betrekking op het aantal jobs. Deze cijfers verschillen enigszins van gegevens gebaseerd op RSZ-LATG en RSZ-PPO voor 2002, waarmee het aantal loontrekkenden geraamd wordt.

Tabel 4.31 Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de vervoerssector, in absolute aantallen (Vlaams Gewest, op 30 juni, 1994-2001)

Sector	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1994-2001 (%)
Vervoer te land (60)	52 800	53 588	54 442	54 694	56 942	59 233	61 740	63 389	+20,1
Vervoer per spoor	10 220	9404	9364	9213	8994	9171	9373	9 418	-7,8
Stadsvervoer en wegvervoer	42 571	44 176	45 049	45 448	47 915	50 030	52 336	53 943	+26,7
Personenvervoer	11 098	11 209	11 492	11 614	12 105	12 282	12 746	N.b.*	N.b.
Goederenvervoer	31 473	32 967	33 557	33 834	35 810	37 748	39 590	N.b.	N.b.
Vervoer via pijpleidingen	9	8	29	33	33	32	31	28	+211,1
Vervoer over water (61)	3 020	3 188	3 487	2 525	2 198	1 865	1 912	1 838	-39,1
Luchtvaart (62)	6 509	7 757	7 559	8 560	9 690	10 728	11 233	10 243	+57,4
Vervoerssector	62 329	64 532	65 488	65 779	68 830	71 826	74 885	75 470	+21,1
Tertiaire sector	610 396	630 429	644 978	668 521	693 869	700 411	726 580	756 599	+24,0
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	1 769 551	1 807 125	1 820 457	1 842 267	1 885 837	1 899 268	1 938 824	1 989 123	+12,4

* N.b. = niet beschikbaar voor 2001.

Bron: RSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de evolutie binnen de vervoerssector wat betreft het aantal loontrekkenden verschilt van subsector tot subsector. Achter het gemiddeld groeicijfer gaan tegengestelde evoluties schuil. De subsector 'vervoer per spoor' kende een daling (-7,8%). Het stads- en wegvervoer kende daarentegen een sterke stijging (26,4%). Zowel het personenvervoer (jaar 2000 tegenover 1994: +14,8%) als het goederenvervoer (jaar 2000 tegenover 1994: +25,8%) kende een stijging. Het vervoer over het water kende de sterkste daling (-39,1%). De luchtvaart daarentegen kende een sterke stijging (+57,4%, cijfers voorafgaand aan o.a. het faillissement van Sabena).

3.3 Kenmerken van de werknemers in de vervoerssector

3.3.1 De vervoerssector: een mannenwereld?

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aandeel vrouwelijke loontrekkenden in de vervoerssector. Globaal genomen kan men stellen dat er minder vrouwen aan de slag zijn dan gemiddeld in het Vlaams Gewest (12,6% tegenover gemiddeld 43,9%). Het valt ook onmiddellijk sterk op dat vrouwelijke werknemers in de vervoerssector minder aanwezig zijn dan in de tertiaire sector als geheel. De vervoerssector blijft een 'mannenzaak'. De vervoerssector sluit op basis van dit kenmerk dan ook eerder aan bij de secundaire sector, waar het gemiddeld percentage vrouwen op 20,7% ligt, dan bij de tertiaire sector (met een gemiddeld aandeel vrouwen van 44,1%).

Dit geldt echter niet voor de sector 'vervoersondersteunende activiteiten' waar het aandeel vrouwen beduidend hoger ligt en het gemiddeld aandeel vrouwen binnen de Vlaamse werkgelegenheid benadert.

Tabel 4.32 Aandeel vrouwelijke loontrekkenden naar sector en subsector (Vlaams Gewest, 1999-2002)

WAV-sector (Nace-Bel-code)	% vrouwen (1999)	% vrouwen (2000)	% vrouwen (2001)	% vrouwen (2002)	Aantal loon- trekkenden (2002)	Evolutie aan- tal loontrek- kenden 2001- 2002
Vervoer (60, 61, 62)	12,9	13,5	13,7	12,6	78 825	-2,0%
Vervoersondersteunende activiteiten (63)	N.b.	39,0	39,4	39,5	34 808	-1,8%
Totaal primaire sector	39,3	38,4	37,0	36,0	17 606	+1,0%
Totaal secundaire sector	20,2	20,5	20,8	20,7	554 535	-2,9%
Totaal tertiaire sector	43,4	43,7	44,0	44,1	801 201	+1,1%
Totaal quartaire sector	60,2	60,6	61,5	62,1	706 678	+2,1%
Totaal	42,5	42,9	43,4	43,9	2 081 969	+0,3%

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steumpunt WAV)

We stellen enerzijds vast dat in de periode 2001-2002 de vervoerssector een daling kende in het aantal loontrekkenden met 2,0%. Bovendien zien we dat in dezelfde periode het aandeel vrouwen in de sector opnieuw gedaald is (daar waar er de laatste jaren een lichte stijging merkbaar was). We kunnen dan ook stellen dat de vrouwen sterker dan de mannen slachtoffer geworden zijn van de werkgelegenheidsdaling in deze sector in deze periode. Enerzijds zou dit kunnen wijzen op de weinig duurzame banen die in tijden van krapte aan vrouwen aangeboden worden. Anderzijds behoort de luchtvaartsector (de luchtvaartsector is in deze zin atypisch voor de vervoerssector dat er een groter aandeel vrouwen werkt dan gemiddeld in de vervoerssector) ook tot de vervoerssector, een sector die in deze periode gekenmerkt werd door een sterke terugval en faillissementen van onder andere Sabena.

Tabel 4.33 Aantal loontrekkenden binnen de subsectoren van de vervoerssector en het aandeel vrouwen (Vlaams Gewest, 2002)

Vervoerssector (Nace-Bel-code)	Aantal	% vrouwen
Vervoer te land (60)		
Vervoer per spoor (60.1)	22 459	7,6
Stadsvervoer en wegvervoer (60.2)	50 805	11,9
Vervoer via pijpleidingen (60.3)	31	9,7
Vervoer over water (61)		
Zee- en kustvaart (61.1)	729	37,2
Binnenvaart (61.2)0	577	10,9
Luchtvaart (62)		
Luchtvaart volgens dienstregeling (62.1)	3 114	45,6
Luchtvaart zonder dienstverlening (62.2)	1 110	39,1
Ruimtevaart (62.3)	0	0,0
Vervoerssector	78 825	12,6
Vervoerondersteunende activiteiten (63)		
Vrachtbehandeling en opslag (63.1)	10 842	35,7
Overige vervoerondersteunende activiteiten (63.2)	6 365	19,5
Reisbureaus en touroperators (63.3)	4 917	70,4
Organisatie van het vrachtvervoer (63.4)	12 803	40,6
Vervoersondersteunende activiteiten	34 927*	39,5

* Dit aantal wijkt enigszins af omdat het hier een raming op Vlaams niveau betreft, en niet gebaseerd op provinciale ramingen.

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

De subsector 'vervoer te land' stelt het grootste aandeel werknemers binnen de vervoerssector te werk en telt een klein aandeel vrouwen. Andere subsectoren zoals de luchtvaart stellen dan weer een opvallend groot aandeel vrouwen te werk.

In de sector van de vervoersondersteunende activiteiten valt vooral het hoge aandeel vrouwelijke werknemers in de sector van reisbureaus op.

3.3.2 Vrouwen, als arbeiders of als bedienden tewerkgesteld?

Uit het voorgaande weten we dat het aandeel vrouwen in de vervoerssector vrij laag ligt (12,4%). De vraag die we ons in deze paragraaf stellen is of de vrouwen die in de vervoerssector werken eerder als bediende, dan wel als arbeidster aan de slag zijn.

Cijfergegevens voor Vlaanderen zijn niet beschikbaar. We dienen ons te baseren op cijfers voor België. Bovendien is het ook niet mogelijk om onderscheid te maken tussen de vervoerssector en de sector van vervoersondersteunende activiteiten.

Tabel 4.34 Verdeling van arbeiders en bedienden naar geslacht in de sector van vervoer en vervoersondersteunende activiteiten, België, 30 juni 2002.

	Arbeiders		Bedienden		Totaal	
Mannen	81 562	(93,0%)	53 351	(67,2%)	134 913	(80,7%)
Vrouwen	6 108	(7,0%)	26 081	(32,8%)	32 189	(19,3%)
Totaal	87 670	(100,0%)	79 432	(100,0%)	167 102	(100,0%)

Bron: RSZ-gegevens België, 30 juni 2002

Van de vrouwen die in de vervoerssector en in de sector van vervoersondersteunende activiteiten tewerkgesteld zijn, is er 18,9% als arbeidster tewerkgesteld (percentage niet in tabel). Dit aandeel ligt lager dan het aandeel in de tertiaire sector (waar ongeveer een kwart van de vrouwen als arbeidster tewerkgesteld is (gebaseerd op gegevens voor België)). Bij de mannen ligt dit aandeel in de vervoerssector (inclusief vervoersondersteunende activiteiten) op 60,4%. In totaal ligt de verdeling arbeiders-bedienden in de vervoerssector (inclusief vervoersondersteunende activiteiten) als volgt: 52,5% van de werknemers heeft een arbeidersstatuut. Deze gegevens bevestigen het vermoeden dat als vrouwen in de vervoerssector terecht komen (19,3% van de werknemers is vrouwelijk) ze meer dan mannen in een bediendecontract tewerkgesteld zijn.

3.4 Deeltijdse arbeid in de vervoerssector

In onderstaande tabel geven we een overzicht van het aandeel deeltijdse arbeid in de vervoerssector en in de sector van vervoersondersteunende activiteiten. Opmerkelijk is dat de bedrijven in de vervoerssector zeer weinig gebruik maken van deeltijdse arbeid. Het aandeel deeltijdse werkenden ligt op 6,7%, wat opmerkelijk

laag is binnen de tertiaire sector. Het aandeel deeltijdarbeid binnen de sector van vervoersondersteunende activiteiten ligt hoger maar ook in deze sector ligt dit aandeel onder het gemiddelde voor de tertiaire sector (en beneden het gemiddelde binnen de globale Vlaamse werkgelegenheid). Opnieuw merken we in beide sectoren een samenhang met de eerder beperkte aanwezigheid van vrouwen.

Tabel 4.35 Aandeel deeltijds werkenden in de vervoerssector (Vlaams Gewest, 2002)

Sector	% deeltijds
Vervoerssector	6,7
Vervoersondersteunende activiteiten	12,7
Primaire sector	22,6
Secundaire sector	8,1
Tertiaire sector	22,7
Quartaire sector	33,6
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	22,5

Bron: RSZ-LATG, RSZ-PPO (Bewerking Steunpunt WAV)

3.5 Vraag en aanbod in de vervoerssector

In deze paragraaf analyseren we het vacature-aanbod in de vervoerssector aan de hand van de werkaanbiedingen bij de VDAB.

3.5.1 Evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen en het aantal openstaande vacatures.

De analyse van de kenmerken van de vacaturemarkt wordt beperkt tot de VDAB-vacatures. In de onderstaande tabel geven we de evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen binnen de VDAB in de vervoerssector.

Tabel 4.36 Ontvangen werkaanbiedingen in de vervoerssector, normaal economisch circuit (NEC), 2000-2002

Sector	2000	2001	2002	Vershil 2002 t.o.v. 2000
Vervoer	7 724	5 360	5 925	-23,3%
Tertiaire sector	124 048	132 497	149 365	+20,4%
Alle sectoren	206 129	205 624	218 699	+6,1%

Bron: VDAB Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen 2002

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat het aantal ontvangen werkaanbiedingen binnen de VDAB binnen de vervoerssector, in tegenstelling tot het aantal vacatures binnen de globale tertiaire sector, sterk daalde na 2000. In 2000 werd een recordaantal vacatures opgetekend. Nadien daalde dit aantal sterk in 2001 om in 2002 weliswaar opnieuw licht toe te nemen.

De eerste gegevens met betrekking tot 2003 geven een indicatie dat er in 2003 ongeveer 5 523 vacatures ontvangen werden in de vervoerssector wat opnieuw een zeer lichte daling van het aantal ontvangen werkaanbiedingen zou aanduiden (www.vdab.be).

Einde 2002 telde de VDAB 1 675 openstaande vacatures voor de vervoerssector, vooral het stads- en wegvervoer was hiervoor verantwoordelijk. Einde 2001 waren er nog 1 154 vacatures lopend voor de vervoerssector.

De eerste recente gegevens met betrekking tot 2003, duiden aan dat het aantal openstaande vacatures op het einde van het jaar opnieuw daalt: einde 2003 stonden ongeveer 1 051 vacatures open in de vervoerssector (www.vdab.be).

3.5.2 Kenmerken van de VDAB-vacatures: welke eisen worden gesteld?

In deze paragraaf bekijken we enkele kenmerken van de VDAB-vacatures, namelijk diploma en werkervaring.

Voor 51,9% van de vacatures die einde 2002 in de vervoerssector openstonden (het ging om 1 675 openstaande vacatures), was geen of maximaal een getuigschrift van tweede graad secundair onderwijs vereist.

Ter vergelijking: in 49,1% van de openstaande vacatures in de tertiaire sector werden geen diplomavereisten gesteld of volstond een getuigschrift van tweede graad secundair onderwijs (vooral door de sterke aanwezigheid van laaggeschoolde jobs in de interimsector). En van alle vacatures die openstonden einde 2002, werd in 44,0% geen diplomavereisten gesteld of volstond tweede graad secundair onderwijs. We kunnen dus stellen dat er in de vervoerssector meer vacatures voor laaggeschoolden openstaan dan gemiddeld genomen over alle sectoren heen.

De eerste gegevens voor 2003 duiden aan dat voor ongeveer 62,0% van alle ontvangen vacatures voor de vervoerssector (5 523 vacatures) geen of een lage scholing volstond. Van de vacatures die einde 2003 nog openstonden in de metaalsector (1 051 vacatures), was 59,5% geschikt voor personen met geen diploma of een lage scholing (www.vdab.be).

De vereisten inzake werkervaring sluiten dicht aan bij deze van de gehele tertiaire sector. In de vervoerssector stond 44,6% van de 1 675 openstaande vacatures einde 2002 open voor mensen zonder werkervaring. In de totale tertiaire sector was ongeveer 47,1% van de openstaande vacatures einde 2002 geschikt voor personen zonder werkervaring. Van alle openstaande vacatures op Vlaams niveau einde 2002 was 56,6% geschikt voor personen zonder werkervaring.

De eerste gegevens voor 2003 duiden aan dat voor ongeveer 48,9% van alle 5 523 ontvangen vacatures voor de vervoerssector geen werkervaring gevraagd werd. Van de 1 051

vacatures die einde 2003 nog openstonden in de vervoerssector, was nog 41,9% geschikt voor personen zonder werkervaring (www.vdab.be).

3.5.3 Hoe groot is de arbeidsreserve nog?

In 2002 stonden er 5 573 niet-werkende werkzoekenden (nwwz) geregistreerd bij de VDAB met een beroepscode naar de vervoerssector, een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2001 toen er 4 488 nwwz naar de vervoerssector toe geregistreerd stonden. Dit is 3,0% van alle nwwz in Vlaanderen.

Het aandeel vrouwelijke nwwz ligt in de vervoerssector onder het gemiddelde dat opgetekend wordt voor de tertiaire sector maar is opnieuw lichtjes gestegen in 2002.

Tabel 4.37 Het aantal niet-werkende werkzoekenden in de vervoerssector (Vlaams Gewest, 1999-2002)*

Sector	2001	% V	2002	% V
Vervoerssector	4 488	35,2	5 573	35,9
Tertiaire sector	47 264	59,4	50 240	57,0
Totaal alle sectoren (Vlaanderen)	169 651	55,9	187 023	53,8

* De werkzoekenden worden o.a. gerubriceerd naar sector van de laatste werkgever.
Bron: VDAB Jaarverslag Arbeidsmarkt Vlaanderen 2000, 2001 en 2002

3.5.4 Knelpuntberoepen

Uit de jaarlijkse vacature-analyse naar knelpuntberoepen van de VDAB (VDAB, 2001a, 2002a, 2003a) blijkt dat heel wat knelpuntberoepen zich situeren in de vervoerssector: in 2002 situeert 8,1% van de afgehandelde vacatures voor knelpuntberoepen zich in de vervoerssector.²⁶

In de onderstaande tabel gaan we dieper in op de knelpunten binnen de vervoerssector zelf. We kijken naar het aandeel knelpunten op het totaal aantal vacatures in de vervoerssector.

²⁶ Vergelijking met vorige jaren is moeilijk aangezien de vervoerssector slechts sinds 2002 afzonderlijk opgenomen wordt in de gerapporteerde VDAB-analyses.

Tabel 4.38 Afgehandelde vacatures 2002 binnen de vervoerssector, vaste circuits

Sector	2002				Totaal
	Knelpuntberoep %		Geen knelpuntberoep %		
Vervoerssector	2 724	61,5	1 703	38,5	4 427
Tertiaire sector	15 799	44,9	19 366	55,1	35 165
Alle sectoren (totaal)	33 628	42,9	44 682	57,1	78 310

Bron: VDAB (Knelpuntberoepen, 2000, 2001 en 2002)

Uit de tabel komt naar voor dat de vervoerssector een hoog aandeel vacatures voor knelpuntberoepen heeft: in 2002 zijn bijna 2 op 3 afgehandelde vacatures (vaste circuits) binnen de vervoerssector vacatures voor knelpuntberoepen.

De knelpunten bij de vaste circuits omvatten 33 628 van de 78 310 afgehandelde jobs (42,9%). Binnen de tertiaire sector ligt het aandeel vacatures voor knelpuntberoepen al een beetje hoger (44,9%) maar de vervoerssector ligt hier ver boven.

In wat volgt staan we kort stil bij de verschillende soorten van knelpuntberoepen.

In de onderstaande tabel geven we op basis van de VDAB-analyse weer over hoeveel vacatures het gaat, welk percentage vervuld werd en welke arbeidsreserve aanwezig is.

Tabel 4.39 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de vervoerssector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000 en 2001)

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen	Arbeidsreserve/vacature
<i>611</i>					
Matroos binnenscheepvaart					
2000	-	-	-	-	-
2001	-	-	-	-	-
2002	28	32,1	37	3	1,3
<i>641 Bestuurders van motorvoertuigen</i>					
Taxichauffeur					
2000	-	-	-	-	-
2001	-	-	-	-	-
2002	111	91,0	362	39	3,3
Autobusbestuurder (lijndienst-openbaar vervoer)					
2000	84	92,9	159	27	1,9
2001	115	68,7	210	38	1,8
2002	122	89,3	240	47	2,0

Tabel 4.39 De meest voorkomende knelpuntberoepen in de vervoerssector, vaste circuits (Vlaams Gewest, 2000 en 2001). Vervolg

Beroepsgroep	Aantal jobs	% vervuld	Totaal arbeidsreserve	Vrouwen	Arbeidsreserve/vacature
Autocarbestuurder					
2000	114	76,3	305	62	2,7
2001	103	76,7	326	57	3,2
2002	73	86,3	330	65	4,5
Bestuurder lichte vrachtwagen - vaste wegen (max. 7,5 ton)					
2000	-*	-	-	-	-
2001	327	81,0	1 799	83	5,5
2002	250	84,0	2 330	118	9,3
Bestuurder zware vrachtwagen - vaste wegen (+7,5 ton)					
2000	664	79,8	1 735	67	2,6
2001	517	81,6	1 606	68	3,1
2002	510	76,3	1 680	68	3,3
Bestuurder van trekker met oplegger					
2000	922	77,0	1 048	40	1,1
2001	757	76,1	1 180	57	1,6
2002	718	78,4	1 384	56	1,9
Bestuurder van zware vrachtwagen met aanhangwagen					
2000	192	76,0	388	12	2,0
2001	197	67,5	477	35	2,4
2002	192	78,1	551	33	2,9
Vrachtwagenbestuurder (nijverheidswerven, bouwerven)					
2000	-	-	-	-	-
2001	171	76,6	723	19	4,2
2002	-	-	-	-	-
Chauffeur distributie					
2000	-	-	-	-	-
2001	475	81,3	1 633	214	3,4
2002	501	82,6	1 596	186	3,2

* - betekent, geen knelpunt in dat jaar.

Bron: VDAB Knelpuntberoepen, 2000 en 2001

Naast de klassieke niet-sectorespecifieke knelpuntberoepen zijn er ook enkele knelpunten specifiek voor de vervoerssector. In de eerste plaats gaat het om *chauffeurs*. Chauffeurs zijn reeds langer een knelpunt. Door de promotie en de uitbreiding van het openbaar vervoer steeg/stijgt de vraag naar chauffeurs van lijnbussen. Vaak zijn het chauffeurs van private ondernemingen die de overstap naar de Lijn maken, zodat de private sector in 2002 met een stijgende vraag zit naar buschauffeurs. Ook *taxichauffeur* vormt sinds 2002 een nieuw knelpuntberoep. Voor deze

job zijn het voornamelijk de minder aantrekkelijke arbeidsomstandigheden en -tijden die aan de oorzaak liggen van het knelpuntkarakter.

Het negatieve imago van het beroep, de onregelmatige werktijden en de hoge werkdruk zorgen ervoor dat vacatures voor chauffeurs slechts moeizaam ingevuld worden. Het werken onder tijdsdruk en het toenemende verkeer (just-in-time-leveringen) zorgen voor extra stress. Ook de relatief lage verloning zorgt ervoor dat chauffeurs vaak lange werkdagen maken. Naast de arbeidsomstandigheden zorgen de kwalitatieve eisen dat de *vrachtwagenbestuurders* eveneens op de lijst van knelpuntberoepen figureren. Naast een passend rijbewijs vraagt men eventuele talenkennis, verantwoordelijkheidsgevoel, het kunnen werken met telecommunicatie- en telematica-apparatuur en een ADR-test. Slechts in derde orde is er een kwantitatief probleem. Het afschaffen van de legerdienst laat hier zijn sporen na. Heel wat jongeren haalden tijdens hun legerdienst hun rijbewijs C. Dat zorgde voor een jaarlijkse potentiële aanvoer van chauffeurs.

4. Politie, rijkswacht en gerechtelijke politie

In deze paragraaf gaan we dieper in op de sector 'politie'. De structuur van deze paragraaf zal afwijken van de vorige drie besprekingen van de sectoren. De reden hiervoor is dat het materiaal dat we in deze paragraaf gebruiken, afkomstig is van andere bronnen. Gegevens over Vlaanderen afzonderlijk, zijn niet beschikbaar. *Recente gegevens ontbreken, oorzaak hiervan schuilt in de recente politiehervormingen.*

In de eerste paragraaf geven we weer hoe de politiesector afgebakend werd. In een tweede paragraaf gaan we dieper in op de werkgelegenheid in de politiesector. De volgende vragen staan daarbij centraal: Hoeveel jobs zijn er?, Hoe zijn ze verdeeld naar de verschillende onderverdelingen (voor de politiehervorming: politie, rijkswacht en gerechtelijke politie)?, Hoe zit het met de evolutie van het aantal jobs? In een derde paragraaf gaan we dieper in op de geschiedenis van de vrouwen bij de Belgische politiediensten en zoemen we dieper in op het aandeel vrouwen binnen de politie. Verder gaan we in op de verdeling naargelang het statuut. We kijken dus niet alleen naar het aantal vrouwen in de job. Ook kijken we naar de aanwezigheid van vrouwen op die plaatsen en posities waar het politie-beleid wordt gemaakt. Verder gaan we ook na hoe België scoort tegenover andere Europese landen wat betreft het aandeel vrouwen bij de politie. Een vierde en laatste luik behandelt de instroom en het aantal vacatures. We kijken eerst naar de instroom (werving en selectie). Speciale aandacht gaat uit naar verschillen naar geslacht. Nadien bekijken we het aanbod en meer specifiek gaan we na in hoeverre er geïnteresseerden zijn voor een job bij de politie. Het aantal kandidaten op verschillende niveaus (basis-, midden en hoger kader) staat hierbij centraal.

4.1 Afbakening van de politiesector

Tot voor kort (voor de politiehervorming) kende België drie soorten van politiemachten: de gemeentelijke landelijke politie, de rijkswacht en de gerechtelijke politie. In het jaar 2000 vond de reorganisatie tot een 'geïntegreerde politie' plaats. De geïntegreerde politie is nu gestructureerd op twee niveaus: de federale politie en de lokale politie.

De *federale politie* is gestart op 1 januari 2001 en wordt gevormd door de voormalige gerechtelijke politie, de rijkswacht zonder de lokale brigades en de algemene politiesteundienst. De federale politie telt nu ongeveer 12 000 personeelsleden (waarvan ongeveer 17% niet-politiepersoneel, cijfers december 2002).

De *lokale politie* startte op 1 januari 2002 en wordt gevormd door de samenvloeiing van de gemeentepolitie en de lokale rijkswachtbrigades. In totaal kent de lokale politie 196 politiezones, elk beschikkend over een zekere marge van autonomie. Er werken ongeveer 28 000 lokale politiemensen, waarvan ongeveer 860 leden van het administratief en logistiek kader, in deze 196 korpsen.

De lokale politie zorgt in haar politiezaone voor de basispolitiezorg. Dit zijn opdrachten die nodig zijn voor het beheren van lokale gebeurtenissen en fenomenen die zich voordoen op het grondgebied van de (in totaal 196) politiezones. De federale politie zorgt in heel België voor de gespecialiseerde en bovenlokale opdrachten. Zij voert ook de ondersteunende opdrachten voor de lokale politie en voor de politieoverheden uit.

Aan het hoofd van de federale politie staat een commissaris-generaal. Deze wordt voor de algemene leiding bijgestaan door vijf algemene directies: bestuurlijke politie, gerechtelijke politie, operationele ondersteuning, materiële middelen en personeel (waartoe de rekruterings- en selectiedienst behoort).

De politiemedewerkers worden ingedeeld in vier verschillende kaders (zowel op federaal als op lokaal niveau): het hulpkader (hulpagenten), het basiskader (inspecteur), het middenkader (hoofdinspecteur) en het officierskader (commissaris, hoofdcommissaris). Deze indeling steunt op verschillen in bevoegdheid, in verantwoordelijkheid en in de aard en de complexiteit van de uit te voeren taken. Het hulp- en basiskader wordt geleid en begeleid door het middenkader. Het officierskader heeft de algemene leiding.

Omwille van deze (recente) herstructurering was het niet mogelijk nu al recent cijfermateriaal te bekomen. In wat volgt gebruiken we daarom bronnen die dateren van voor 2001. Waar mogelijk proberen we echter wel recenter materiaal te gebruiken.

4.2 Loontrekkende werkgelegenheid en evolutie binnen de politie, de (ex-)rijkswacht en de (ex-)gerechtelijke politie

We beschikken hier over cijfers met betrekking tot de gemeentepolitie van het jaar 2000. Voor de rijkswacht en de gerechtelijke politie heeft het meest recente cijfer-

materiaal betrekking op 1999. Deze cijfers hebben alle betrekking op het personeel met politiebevoegdheid.

Maar een politieorganisatie draait niet alleen op mensen met een politiebevoegdheid. In totaal telt de geïntegreerde politie ook ongeveer 3 500 medewerkers zonder politiebevoegdheid (boekhouder, strategisch analist, maatschappelijk assistent, onderhoudspersoneel, psycholoog, pedagoog, informaticus, jurist, auditor, woordvoerder, ...). Exacte cijfers over deze groep hebben we (nog niet) ter beschikking maar vrouwen zijn bij het 'burgerpersoneel' wel sterk in de meerderheid (meer dan 60%).

4.2.1 De (ex-)gemeentepolitie

We starten met de gegevens van de gemeentepolitie. In de onderstaande tabel gaan we na hoeveel mensen er anno 2000 werkten bij de gemeentepolitie. We maken eveneens een onderscheid naar hiërarchisch niveau.

Uit de onderstaande tabel blijkt dat er in 2000 bij de gemeentepolitie 19 612 mensen tewerkgesteld waren. Het basiskader vormt met 64,6% de grootste groep binnen de gemeentepolitie. Op de tweede plaats komt het middenkader (18,5%), gevolgd door het officierskader (8,2%) en het hulpkader (7,8%).

Wanneer we deze gegevens van 2000 vergelijken met cijfers van 1994 merken we op dat het aantal mensen bij de gemeentepolitie met 2 867 eenheden (of 17,1%) gestegen is. De gemeentepolitie kende in 1994 een feitelijke personeelsbezetting van 16 745 leden.

Tabel 4.40 Jobs bij de gemeentepolitie op verschillende niveaus (België, cijfers 31 december 2000)

Gemeentepolitie	AC	%
Hoger kader (officierskader)	1 608	8,2
Hoofdcommissaris	34	2,0
Commissaris	447	28,0
Adjunct-commissaris	1 127	70,0
Middenkader	3 633	18,5
Basiskader	12 664	64,6
Politieassistenten	179	0,9
Hulpkader	1 528	7,8
Totaal	19 612	100,0

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

4.2.2 De (ex-)rijkswacht

In de onderstaande tabel doen we dezelfde oefening maar dan voor de (ex-)rijkswacht. Merken we vooreerst op dat het hulpkader en het kader van de

politieassistenten niet bestond bij de (ex-)rijkswacht. De onderstaande tabel geeft meer details.

Tabel 4.41 Jobs bij de (ex-)rijkswacht op verschillende niveaus (België, cijfers 31 december 1999)

(Ex-)rijkswacht	AC	%
Opperofficier	5	0,1
Hoofdofficier	190	1,2
Officier	547	3,6
Hoofdonderofficier	1 135	7,4
Keuronderofficier	2 495	16,3
Onderofficier	10 903	71,4
Totaal	15 275	100,0

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat er in 1999 bij de (ex-)rijkswacht 15 275 mensen tewerkgesteld waren. De onderofficieren vormen met 71,4% de grootste groep. Op de tweede plaats komen de keuronderofficieren (16,3%), gevolgd door de hoofdonderofficieren (7,4%).

Wanneer we deze gegevens van 1999 vergelijken met cijfers van 1994 merken we op dat het aantal mensen bij de (ex-)rijkswacht met 1 415 eenheden gedaald is. De (ex-)rijkswacht kende in 1994 een feitelijke personeelsbezetting van 16 690 leden.

4.2.3 De (ex-)gerechtelijke politie

In de volgende tabel doen we dezelfde oefening maar dan voor de (ex-)gerechtelijke politie.

Tabel 4.42 Jobs bij de (ex-)gerechtelijke politie op verschillende niveaus (België, cijfers 31 december 1999)

(Ex-)gerechtelijke politie	AC	%
Hoger kader	324	27,0
Hoofdcommissaris	16	5,0
Gerechtelijke afdelingscommissaris	154	48,0
Gerechtelijke commissaris	154	48,0
Middenkader	857	73,0
Gerechtelijke afdelingsinspecteur	562	66,0
Gerechtelijke inspecteur	295	34,0
Totaal	1 181	100,0

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat er in 1999 bij de (ex-)gerechtelijke politie 1 181 mensen tewerkgesteld waren. Het middenkader vormt met 73,0% de grootste groep binnen de (ex-)gerechtelijke politie.

Wanneer we deze gegevens van 1999 vergelijken met cijfers van 1994 merken we op dat het aantal mensen bij de (ex-)gerechtelijke politie met 73 eenheden gedaald is.

4.3 Vrouwen bij de Belgische politiediensten

Ook hier beperken we de bespreking tot de aanwezigheid van vrouwen binnen het korps met politiebevoegdheid. Zoals gesteld telt de geïntegreerde politie ongeveer ook 3 500 medewerkers zonder politiebevoegdheid, waarvan het merendeel vrouw is.

4.3.1 Geschiedenis

4.3.1.1 Vrouwen bij de gemeentepolitie

Hoewel de vrouwen in België later hun intrede doen bij de politie dan in andere Europese landen, vertoont hun geschiedenis dezelfde kenmerken. Naar aanleiding van acute noden in de jeugd- en sociale afdelingen werden de eerste politievrouwen voor deze selectieve taken aangeworven. In deze 'sociale' taken, associeerbaar met klassieke man-vrouw rolopvattingen, zag het politie-instituut geen problemen. Sociale taken werden niet gezien als politietaken. Doordat deze nu door vrouwen werden gerealiseerd, kwam er voor de 'politie mannen nu tijd vrij voor het 'echte' politiewerk'. De 'moeilijkheden' (voor het politie-instituut) begonnen toen - vooral vanaf 1978 - de vrouwen opkwamen voor het verkrijgen van dezelfde algemene taken als hun mannelijke collega's en daar ook gelijke rechten, verloning en promotiekansen aan verbonden. Sommigen vreesden dat hierdoor het beroepsimago van de politie grondig zou aangetast worden en het politie-instituut reageerde aanvankelijk met het bewaken van de instroom. *In 2000 waren er 14,3% vrouwen tewerkgesteld bij de gemeentepolitie.*

4.3.1.2 Vrouwen bij de rijkswacht

De eerste vrouwen deden hun intrede in de rijkswacht in 1981. Voor de officieren moest gewacht worden tot het begin van de jaren negentig. Vrouwen stroomden slechts druppelsgewijs in. In 1992 stelde de regering een quotum: tegen eind 1998 diende de rijkswacht 600 vrouwelijke onderofficieren en 40 vrouwelijke officieren te tellen. Indien deze cijfers niet zouden worden gehaald, konden hun vrijstaande plaatsen, bij een maximale opvulling van het wettelijk effectief, niet ingenomen worden door mannelijke collega's. Met een jaarlijkse instroom van 25% (vanaf 1993) was het mogelijk dit quotum te bereiken. Het werd iets later bereikt, name-

lijk begin juli 1999. Vanaf 1994 werd er een op een nieuwe leest geschoeide publiciteitscampagne gevoerd die vooral de waarden van de rijkswacht promootte en de aanwezigheid van vrouwen in de rijkswacht duidelijker naar voren bracht.

Het operationeel korps van de rijkswacht bestond in 2000 uit ongeveer 3,5% vrouwen. In het mannenbastion van de rijkswacht werden de selectieproeven in 1993 aangepast om meer vrouwen te selecteren. Tegenstanders beweren dat de kwaliteit van de rijkswachters daalde omdat de toelatingsnormen 'verlaagd' werden. Voorstanders beweerden dat de organisatie eindelijk het profiel van een rijkswachter grondig in vraag durfde stellen om de organisatie af te stemmen op de realisatie van haar (vernieuwde) missie. De 'zware' fysieke proeven werden vervangen door een medicosportieve test die de potentialiteit van de fysieke conditie van de kandidaten meet. In de selectienormen werd de vereiste lichaamslengte, zonder echt onderbouwde argumentering, teruggebracht van 1m68 naar 1m63. De rijkswacht streefde naar een totale gelijkheid in de selectieproeven voor vrouwen en mannen. Volgens sommige ingewijden heeft éénzelfde eis voor de lichaamslengte voor vrouwen en mannen een indirect discriminerende invloed op vrouwen, omdat zij gemiddeld kleiner zijn dan mannen. Op 1 april 1999 werd de lichaamslengte nogmaals verlaagd tot 1m52 en dit in het vooruitzicht van de rekruteringsvoorwaarden die voorzien waren voor de geïntegreerde politie.

4.3.1.3 Vrouwen bij de gerechtelijke politie bij de parketten

Voor 1979 konden vrouwen niet meedoen aan de examens voor agentinspecteur bij de gerechtelijke politie. Wel maakten enkele vrouwen deel uit van het korps jeugdpolitie dat toen nog onafhankelijk van de gerechtelijke politie bestond. Hun taak was beperkt tot jeugd- en zedenzaken. Door de wet op de economische heroriëntering van 1978 werd in de wervingssessie 1980-1981 voor het eerst aan vrouwen de mogelijkheid gegeven deel te nemen. *In 2000 waren er ongeveer 5,4% vrouwen binnen de gerechtelijke politie.*

4.3.2 Politiewerk een mannenwereld?

Sinds de wet van 1978 hebben vrouwen en mannen gelijke kansen voor welk beroep dan ook. De (ex-)gemeentepolitie en de (ex-)gerechtelijke politie telden al langer vrouwen in hun rangen. De (ex-)rijkswacht heeft moeten wachten tot 1981 vooraleer de eerste vrouw toetrad tot het korps. In wat volgt gaan we dieper in op het aandeel vrouwen binnen de politie.

4.3.2.1 Vrouwen bij de (ex-)gemeentepolitie

Bij de gemeentepolitie is anno 2000 14,3% vrouwelijk. Dit percentage komt ongeveer overeen met het aandeel vrouwen binnen de volledige sector 'justitie, defensie en openbare veiligheid' (14,6%), maar ligt veel lager dan het gemiddelde van

de quartaire sector (60,6%) en alle sectoren samen (42,9%). De onderstaande tabel geeft meer details.

Tabel 4.43 Jobs bij de (ex-)gemeentepolitie (uitgezonderd functies voor burgers) naar geslacht (België, cijfers 31 december 1994 en 2000)

Gemeentepolitie	1994		2000	
	AC	%	AC	%
Man	15 367	91,8	16 806	85,7
Vrouw	1 378	8,2	2 806	14,3
Totaal	16 745	100,0	19 612	100,0

Bron: Bloeyaert M., 1995; Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

In 1994 bestond de gemeentepolitie uit 1 378 vrouwen (8,2%). We stellen dus een opmerkelijke stijging vast: het aantal vrouwen binnen de gemeentepolitie is op zes jaar tijd meer dan verdubbeld. We moeten wel opmerken dat dit percentage (14,3%) met inbegrip is van de politieassistenten en het hulpkader, die omwille van een groot aantal vrouwen het eindresultaat sterk beïnvloeden. Dat blijkt uit volgende tabel.

Tabel 4.44 Jobs bij de (ex-)gemeentepolitie op verschillende niveaus (uitgezonderd functies voor burgers), naar geslacht (België, cijfers 31 december 2000)

Gemeentepolitie	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Totaal
Hoger kader (officierenkader)	1 501 (93,3%)	107 (6,7%)	1 608 (100,0%)
Hoofdcommissaris	34 (100,0%)	0 (0,0%)	34 (100,0%)
Commissaris	426 (95,3%)	21 (4,7%)	447 (100,0%)
Adjunct-commissaris	1 041 (92,7%)	86 (7,6%)	1 127 (100,0%)
Middenkader	3 438 (94,6%)	195 (5,4%)	3 633 (100,0%)
Basiskader	11 153 (88,1%)	1 511 (11,9%)	12 664 (100,0%)
Politieassistenten	41 (22,9%)	138 (77,1%)	179 (100,0%)
Hulpkader	673 (44,0%)	855 (56,0%)	1 528 (100,0%)
Totaal	16 806 (85,7%)	2 806 (14,3%)	19 612 (100,0%)

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

Bovenstaande tabel illustreert duidelijk dat er een oververtegenwoordiging van vrouwen is bij de politieassistenten en het hulpkader. Buiten deze beide kaders situeren zich de vrouwen vooral in het basiskader. Meer dan de helft (53,8%) van het aantal vrouwen bij de gemeentepolitie is tewerkgesteld bij het basiskader. Binnen het middenkader en het officierenkader ligt het aandeel vrouwen laag.

4.3.2.2 Vrouwen bij de (ex-)rijkswacht

In wat volgt gaan we dieper op het aandeel vrouwen binnen de (ex-)rijkswacht.

Tabel 4.45 Jobs bij de (ex-)rijkswacht (uitgezonderd functies voor burgers) naar geslacht (België, cijfers 31 december 1994 en 1999)

(Ex-)rijkswacht	1994		1999	
	AC	%	AC	%
Man	16 515	98,9	14 738	96,5
Vrouw	175	1,1	537	3,5
Totaal	16 690	100,0	15 275	100,0

Bron: Bloeyaert M., 1995; Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

Het aandeel vrouwen bij de (ex-)rijkswacht (3,5%) is vrij laag in vergelijking met dat van de gemeentepolitie (14,3%). We moeten wel opmerken dat het hulpkader en het kader van de politieassistenten, twee groepen binnen de gemeentepolitie met een hoog aandeel vrouwen (respectievelijk 56,0% en 77,1%) niet bestaan binnen de (ex-)rijkswacht. Belangrijk is wel dat het aandeel vrouwen bij de rijkswacht elk jaar toeneemt. Van 1,1% in 1994 naar 3,5% in 1999. De komst van vrouwen bij de (ex-)rijkswacht is ook van meer recente datum (1981). Dit verklaart ook deels de beperkte doorstroom naar het midden- en officierenkader. De meeste vrouwen binnen de rijkswacht bevinden zich dan ook onderaan de hiërarchie. De volgende tabel geeft meer details.

Tabel 4.46 Jobs bij de ex-rijkswacht (uitgezonderd functies voor burgers) op verschillende niveaus, naar geslacht (België, cijfers 31 december 1999)

(Ex-)rijkswacht	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Totaal
Opperofficier	5 (100,0%)	0 (0,0%)	5 (100,0%)
Hoofdofficier	190 (100,0%)	0 (0,0%)	190 (100,0%)
Officier	519 (94,9%)	28 (5,1%)	547 (100,0%)
Hoofdonderofficier	1 135 (100,0%)	0 (0,0%)	1 135 (100,0%)
Keuronderofficier	2 458 (98,5%)	37 (1,5%)	2 495 (100,0%)
Onderofficier	10 431 (95,7%)	472 (4,3%)	10 903 (100,0%)
Totaal	14 738 (96,5%)	537 (3,5%)	15 275 (100,0%)

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

Het aandeel vrouwen binnen de rijkswacht is het grootst bij de officieren (5,1%). Het gaat hier wel slechts om 28 vrouwen of 5,2% van alle vrouwen bij de (ex-)rijkswacht. Als we echter kijken naar aantallen, stellen we vast dat binnen de onderofficieren het grootst aantal vrouwen werken: 87,9% van alle vrouwen bij de (ex-)rijkswacht is tewerkgesteld als onderofficier (het laagste hiërarchische niveau).

4.3.2.3 Vrouwen bij de (ex-)gerechtelijke politie

In de volgende tabel gaan we in op het aandeel vrouwen bij de (ex-)gerechtelijke politie

Tabel 4.47 Jobs bij de (ex-)gerechtelijke politie op verschillende niveaus (uitgezonderd functies voor burgers) (België, cijfers 31 december 1994-1999)

(Ex-)gerechtelijke politie	1994		1999	
	AC	%	AC	%
Man	1 203	96,0	1 117	94,6
Vrouw	50	4,0	64	5,4
Totaal	1 253	100,0	1 181	100,0

Bron: Bloeyaert M., 1995; Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

We kunnen vaststellen dat het aandeel vrouwen bij de (ex-)gerechtelijke politie eveneens beperkt is, maar groter dan bij de (ex-)rijkswacht (5,4% tegenover 3,5%). We moeten wel opmerken dat er geen basiskader is binnen de gerechtelijke politie.

In de volgende tabel maken we een onderverdeling van het aandeel vrouwen naar hiërarchisch niveau.

Tabel 4.48 Jobs bij de (ex-)gerechtelijke politie op verschillende niveaus (uitgezonderd functies voor burgers) naar geslacht (België, cijfers 31 december 1999)

(Ex-)gerechtelijke politie	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Totaal
Hoger kader	315 (97,2%)	9 (2,8%)	324 (100,0%)
Hoofdcommissaris	16 (100,0%)	0 (0,0%)	16 (100,0%)
Gerechtelijke afdelingscommissaris	153 (99,3%)	1 (0,7%)	154 (100,0%)
Gerechtelijke commissaris	146 (94,8%)	8 (5,2%)	154 (100,0%)
Middenkader	802 (93,6%)	55 (6,4%)	857 (100,0%)
Gerechtelijke afdelingsinspecteur	545 (97,0%)	17 (3,0%)	562 (100,0%)
Gerechtelijke inspecteur	257 (87,1%)	38 (12,9%)	295 (100,0%)
Totaal	1 117 (94,6%)	64 (5,4%)	1 181 (100,0%)

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

In deze tabel is opvallend dat de meeste vrouwen zich op de laagste trap van de hiërarchie bevinden (86,0% (n=55) van de vrouwen bij de (ex-)gerechtelijke politie behoort tot het laagste niveau, het middenkader).

4.3.3 Politievrouwen in Europese politiekorpsen

In vergelijking met andere landen is België laat gestart met de aanwerving van vrouwen binnen de politiediensten. Toch werd er op betrekkelijk korte tijd een relatief snelle inhaalbeweging uitgevoerd. In België is ongeveer 8,0 % van de politieambtenaren vrouw. Daarmee behoort België tot de middengroep in Europa qua aantal vrouwen bij de politiediensten. Opvallend zijn de percentages van politie-vrouwen in onze buurlanden Nederland (16,0%) en Groot-Brittannië (17,3%). In Europa is Groot-Brittannië qua aantal politievrouwen de voortrekker met 17,3%. Na Groot-Brittannië komen Zweden en Nederland met respectievelijk 17,2% en

16,0% vrouwen in hun rangen. Verschillende landen hebben rond 10% vrouwen (Vereniging voor Belgische Politievrouwen (<http://www.womenpol.be>)). Heel wat Europese landen hebben echter nog steeds minder dan 10% politievrouwen.

Het valt op dat het grootste deel van de Europese politievrouwen deel uitmaken van de lagere rangen. Slechts weinigen dringen door tot het middenkader en nog minder tot het hoger kader. Het is duidelijk dat hoe hoger men op de hiërarchische trap komt, hoe minder vrouwen men er aantreft.

In 1998 heeft de politiedienst in Zweden één van de hoogste Europese scores met een aandeel van 14% vrouwen in managementposities bij de politie (vrouwen maken in Zweden 17% uit van het totale personeelsbestand). Zweden is helaas niet representatief voor heel Scandinavië. Finland en Denemarken scoren op vlak van aandeel vrouwen in managementposities bijzonder laag: respectievelijk 0,7% en 0,9%. In Nederland ligt dit op 8,5%. De volgende tabel geeft meer details

Tabel 4.49 Aandeel vrouwen bij de politie in managementposities en algemeen voor enkele Europese landen, in %, 1998

	Aandeel vrouwen in managementposities	Aandeel vrouwen binnen totale geüniformeerde politiedienst
Zweden	14,0	17,0
Finland	0,7	6,3
Denemarken	0,9	6,3
Nederland	8,5	13,8

4.3.4 Dus ...

Door de positieve acties die ondernomen zijn bij de politie om meer vrouwen aan te werven is een inhaalbeweging tot stand gekomen. Dat blijkt duidelijk uit de cijfers. Momenteel (cijfers 2001) telt de lokale en federale politie samen 43 287 politiefunctionarissen en burgers. Daarvan zijn 7 344 (17%) vrouwen en 35 943 (83%) mannen (vrouwen nemen een belangrijk aandeel van de functies voor niet-politiefunctionarissen in). Vroeger had de aanwezigheid van vrouwen vrijwel uitsluitend te maken met de functie van 'politieassistente'. Bij de politieassistenten en de hulpagenten zijn de vrouwen tegenover de mannen in de meerderheid. De percentages liggen respectievelijk op 76% en 56%, tegenover 8% bij de algemene politiejobs (zonder de burgerfuncties mee in rekening te brengen).

Uit de cijfers blijkt dat wat de politievrouwen aangaat, zij niet aanwezig zijn in belangrijke functies en duidelijk lager scoren in leidinggevende functies, hoewel ze de nodige interesse vertonen voor deze functies. Men zou vrouwen net zo goed als mannen op hogere rangen moeten terugvinden. De praktijk bevestigt echter het tegendeel. Ondanks het feit dat vrouwen niet langer louter specifieke politietaken kunnen uitoefenen, maar net zoals mannen mogen participeren aan de alge-

mene politionele taken, kunnen we opmerken dat vrouwen binnen de politieorganisatie doorgaans lagere posities bekleden. Binnen de politie lijken zij tegen het 'glazen plafond' te stoten. Het gaat om onzichtbare barrières die in stand worden gehouden door hen die aan de top staan. Als reden voor het achterblijven van vrouwen op hogere functies wordt 'de cultuur aan de top' genoemd.

Tot slot nog dit: wanneer we kijken naar de huidige verdeling van geslacht bij de zonechefs (lokale politie) merken we dat er nog veel werk aan de winkel is. Van de 86 reeds benoemde zonechefs (op een totaal van 196 zones) zijn er slechts 2 vrouwen. Het ziet er bijgevolg naar uit dat er bijzonder weinig zones geleid zullen worden door een vrouwelijke korpschef.

4.4 Instroom van nieuwe medewerkers en vacatures

4.4.1 Vacatures en aantal kandidaten

De cijfers voor de periode april 2001 - april 2002 liegen er niet om. Politie van -vrouw is een gegeerd beroep. Tijdens de referentieperiode werd de directie van de rekrutering en van de selectie overstelp met kandidaturen van mensen die hun kans bij de politie willen wagen.

Sinds 1 april 2001 is de Directie van de Rekrutering en van de Selectie verantwoordelijk voor de aanwervingen. Tijdens het eerste jaar van de éénheidspolitie kreeg de rekruteringsdienst 16 200²⁷ kandidaturen binnen van mensen die een job bij de politie wel zien zitten of van politieambtenaren die een nieuwe functie beoogden. Het aantal kandidaturen ligt 11,5 keer hoger dan de beschikbare plaatsen, jaarlijks ongeveer 1 400 plaatsen (100 hulpkader, 1 000 basiskader, 250 middenkader en 50 officierenkader). Het aantal sollicitaties van externe kandidaten is mooi verdeeld tussen de Nederlandstaligen en de Franstaligen. Opvallend is dat slechts 5,7% van de sollicitaties uit Brussel komen. Dit is opmerkelijk, want één op vier politiemensen werkt in de hoofdstad.

4.4.2 Niveau van de inschrijving en de tests: 'mannen en vrouwen' op het niveau van werving en selectie

De instroom van vrouwen in de verschillende politiediensten werd aanvankelijk slechts gedeeltelijk en via selectieve taken toegelaten. Sinds begin jaren tachtig kwam hier verandering in maar ook nu is er nog steeds veel ongelijkheid op tal van domeinen, ondanks het feit dat de politiejob theoretisch openstaat voor mannen en vrouwen. In bepaalde afdelingen en specialiteiten zijn vrouwen in sterke mate ondervertegenwoordigd. Sommige jobs binnen de politie worden zelfs hele-

²⁷ Van de 16 200 kandidaturen waren er 2 662 interne kandidaten voor bevordering en 2 194 externe kandidaten voor een functie bij het personeel zonder politiebevoegdheid.

maal ontoelaatbaar geacht. Anderzijds worden bepaalde taken automatisch toegewezen aan vrouwen. De segregatie binnen de politiediensten blijft dus bestaan.

Om aan de slag te kunnen bij de politie, gelden bepaalde minimale toelatingsvoorwaarden, en dit ongeacht het kader (leeftijd, nationaliteit, ...). Daarnaast heeft elk kader eigen selectieproeven en specifieke toelatingsvoorwaarden. Het behaalde opleidingsniveau van de kandidaat is belangrijk voor rechtstreekse toelating tot één van de vier kaders.

Inschrijven als kandidaat voor het *hulpkader* is mogelijk voor diegenen die geen getuigschrift secundair onderwijs bezitten. Na slagen in selectieproeven, komen deze kandidaten in de wervingsreserve terecht. Vervolgens komt men in aanmerking voor vacatures bij de verschillende politiezones, waar men na sollicitatie en opleiding, benoemd kan worden als hulpagent.

Enkel houders van minimaal een getuigschrift secundair onderwijs komen in aanmerking voor de functie van politie-inspecteur binnen het *basiskader*. Indien men toegelaten wordt, krijgt men na het succesvol beëindigen van een basisopleiding van een jaar, de graad van politie-inspecteur.

Het *middenkader* wordt hoofdzakelijk samengesteld via interne bevordering: politie-inspecteurs met minimum zes jaar ervaring kunnen zich na positieve evaluatie kandidaat stellen voor deze functies en deelnemen aan de selectieproeven. Na het slagen in deze selectieproeven dient een opleiding tot hoofdinspecteur gevolgd te worden. Externe kandidaten (met minimum een getuigschrift hoger onderwijs korte type) kunnen in aanmerking komen voor bepaalde gespecialiseerde functies.

Voor het *officierskader* komen enkel kandidaten met getuigschrift universitair onderwijs (of HOLT) in aanmerking. Interne bevordering is ook mogelijk voor hoofdinspecteurs met zes jaar anciënniteit die voor de kaderproef slagen. Na het succesvol volgen van de basisopleiding kan men benoemd worden tot politiecommissaris.

Cijfers met betrekking tot het aantal inschrijvingen (Bloeyaert & Vermeire, 2002), tonen aan dat bij de inschrijving ongeveer 70% van de kandidaten man is, 30% vrouw. Het streefdoel (intenties van het gelijke kansenbeleid, cf. infra), namelijk het aansturen op een aandeel van 25 à 30% van de gerekruteerde vrouwen komt overeen met deze cijfers.

Wat inschrijvingen voor het hulpkader betreft, merken we voor Vlaanderen een verhouding van ongeveer 35% vrouwen en 55% mannen die zich inschrijven. Inschrijvingen voor het basiskader bestaan uit ongeveer 28% vrouwen en 72% mannen en voor het officierenkader zien we dan weer een verhouding van 39% vrouwen en 61% mannen. Cijfers over inschrijvingen voor het middenkader zijn nog niet gekend.

We kunnen dus stellen dat de aanwezigheid en het aandeel van vrouwen binnen de inschrijvingen, op dit moment groter is dan bij het aanwezige personeel. Naar werving toe, lijken dus meer vrouwen bereikt te worden.

Na de wervingsfase volgt er een selectiefase. De slaagpercentages bij de selectieproeven liggen echter laag. Slechts één op vijf slaagt voor de testen voor het hulpkader. Eén op zeven wordt geselecteerd voor het basiskader. Vrouwen halen ongeveer dezelfde resultaten als mannen.

We bespreken hier enkele gegevens met betrekking tot selectie en instroom in het basiskader. Bij het *basiskader* worden bij de selectie vier kenmerken getoetst via specifieke tests: cognitieve vaardigheden, persoonlijkheidsproef, fysiek-medisch onderzoek en gesprek met de selectiecommissie. In wat volgt bekijken we het slagingspercentage voor deze tests naargelang het geslacht.

Tabel 4.50 Slagingspercentage in de selectie-onderdelen (basiskader)

Selectie-onderdelen	Mannen	Vrouwen	Vershil (vrouwen/mannen)
Cognitieve vaardigheden	59,0%	57,9%	-1,1
Persoonlijkheidsproef	52,8%	60,8%	+8,0
Fysiek-medisch onderzoek	58,9%	59,4%	+0,5
Gesprek met selectiecommissie	52,3%	68,3%	+16,0

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

We merken op dat naarmate de selectie vordert het slagingspercentage bij vrouwen stijgt. Het eindresultaat bij vrouwen is 16% beter dan bij mannen. Zelfs het fysiek-medische onderzoek is bijna gelijk bij mannen en vrouwen. Dit was vroeger niet het geval. Het was én de eerste én de gevaarlijkste test voor vrouwen. Vrouwen doen het daarenboven opvallend beter dan mannen in de persoonlijkheidsproef. Ook bij het selectiegesprek valt een betere prestatie op van vrouwen. (Belangrijk om weten is dat de selectiecommissie hoofdzakelijk uit mannen bestaat (95,2%).)

De vrouwen die zich kandidaatstellen voor het basiskader doen het dan ook iets beter dan mannen en hebben meer kans om toegelaten te worden tot de basisopleiding dan mannen.

Tabel 4.51 Verhouding mannen en vrouwen in verschillende fases van de werving- en selectieprocedure (basiskader), in %

	Mannen	Vrouwen
Inschrijving	72	28
Deelname aan selectie	71	29
Gestart met de opleiding	68	32

Bron: Bloeyaert M. & Vermeire I., 2002

4.5 Samengevat

De hervorming van de politiediensten was een unieke kans om het principe van gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de nieuwe politiestructuren te realiseren. Meer en meer groeit immers het besef dat een goede balans tussen het aantal vrouwen en mannen noodzakelijk is voor een hoog gekwalificeerde politiedienst. De kracht van politiewerk nu en in de toekomst zit dan ook in de combinatie van de kwaliteiten van mannen én vrouwen.

De laatste jaren is er een positieve evolutie merkbaar inzake het aantal vrouwen binnen de politiediensten. Belangrijke factoren hierbij waren onder meer de verlaging van de minimumlengte en de vervanging van de fysieke test door een potentialiteitstest bij de rijkswacht.

Uit cijfermateriaal blijkt dat politievrouwen niet proportioneel verspreid zijn over alle graden. Ze zijn ondervertegenwoordigd in het middenkader en bij het hoger leidinggevend personeel, hoewel in alle opleidingscentra wordt toegegeven dat vrouwen over het algemeen betere resultaten halen. Hoewel de politieke wil bestaat om meer vrouwen aan te werven binnen de politiediensten, staat de doorstroming naar hogere leidinggevende functies nog steeds in haar kinderschoenen.

In Europees perspectief bekeken, behoort België nog steeds tot de landen met het kleinste aandeel politievrouwen. Om meer vrouwen in de politiediensten te krijgen moet er prioritaire aandacht besteed worden aan rekrutering en werving en aan loopbaanmogelijkheden van vrouwen. Daarom is er nood aan een gericht personeelsbeleid waarin met behulp van concrete actieplannen maatregelen worden genomen om de positie van de politievrouwen te verbeteren. In deel twee gaan we daar dieper op in.

DEEL 2

KNELPUNTEN EN ROLDOORBREKENDE

ACTIES IN DE SECTOREN

Doelstelling van dit onderzoek is na te gaan of de periode van arbeidsmarktkrapte in 2000 en 2001 *en/of* de aanwezigheid van structurele knelpunten en knelpuntvacatures in sectoren met een overwegend mannelijke werknemerspopulatie, geleid hebben of leiden tot meer en duurzame tewerkstelling van vrouwen in deze sectoren. In dit deel bespreken we de initiatieven die hiertoe op sectorniveau genomen werden en worden.

Bepaalde vacatures voor beroepen in de bouwsector, de metaalsector, de vervoerssector en de politie (zoals lasser, chauffeur, bouwvakker en politieagent) raken maar met mondjesmaat ingevuld. Zowel conjuncturele als structurele oorzaken zijn aan te duiden. Een tekort aan afgestudeerden, het slecht imago van de sector en het onderwijs maar ook de typische 'mannencultuur' in de vernoemde sectoren liggen mee aan de basis van het probleem.

Voor sommige van deze beroepen is de mannelijke werfreserve beperkt. Eén van de oplossingen om de krapte tegen te gaan, zou het aanspreken van andere werknemersgroepen (zoals bv. vrouwen) zijn. Heel wat vrouwen hebben reeds bewezen dat ze evengoed (of zelfs beter) geschikt zijn voor dit soort 'mannenjobs'. Toch blijven heel wat bedrijven zweren bij een volledig mannelijke ploeg. De redenen hiervoor lopen uiteen, gaande van 'omdat we dan geen sanitaire installaties moeten plaatsen' tot 'omdat vrouwen het zware werk niet zouden aankunnen' of 'omdat de mannelijke werknemers niet opgezet zouden zijn met een vrouw in hun ploeg'.

Ook de vrouwelijke arbeidsreserve voor deze beroepen is vaak onbestaand, vrouwen stellen zich geen kandidaat en vertonen weinig interesse voor deze functies en vacatures, voor opleidingen gericht op deze typische mannenberoepen.

We legden ons oor te luisteren bij verschillende actoren binnen de bouw-, de metaal-, de vervoerssector en de politie. De keuze van de sectoren (sectoren die traditioneel een laag percentage vrouwen tewerkstellen) liet ons toe, om na te gaan of het potentieel van de vrouwelijke arbeidsreserve voldoende benaderd wordt en of de krapte op de arbeidsmarkt in de periode 2000-2001 en andere knel-

punten een hefboom vormden (of vormen) voor initiatieven gericht op duurzame tewerkstelling van vrouwen in deze sectoren.

Er werd aan de verschillende actoren in de eerste plaats gevraagd naar de positie van vrouwen in de sector en de problematiek van knelpuntvacatures (aard, oorzaken en oplossingen van de knelpunten). Daarnaast hebben we binnen de geselecteerde sectoren de initiatieven en acties geïnventariseerd, geanalyseerd en geëvalueerd die ondernomen werden (of worden) om de kloof tussen de vraagzijde en de aanbodzijde te overbruggen. Het ging hier zowel om acties en initiatieven die zich richten naar de vraagzijde als naar de aanbodzijde. Acties die zich richten naar vrouwen stonden hierbij centraal. Verder gingen we na hoe conjunctureel deze acties waren (gebonden aan de conjuncturele krapte of nadien gecontinueerd). Ten slotte hebben we specifieke aandacht besteed aan de randvoorwaarden van initiatieven die zich specifiek richten naar vrouwen.

1. De bouwsector

In deze paragraaf besteden we aandacht aan de bouwsector. Uit onderzoek blijkt dat de bouwsector met een grote vraag naar *bouwwakarbeiders* kampt (cf. sectorfiche bouw).²⁸ In wat volgt schetsen we eerst kort het probleem van de krapte binnen de bouwsector. Nadien staan we stil bij specifieke drempels voor vrouwen in de sector. Tot slot gaan we dieper in op de manier waarop de sector zelf deze knelpunten probeert op te lossen. Centraal staan hierbij de initiatieven die zich richten naar vrouwen. Alvorens van start te gaan, geven we in de onderstaande tabel aan wie de gesprekspartners waren binnen deze sector.

Tabel 1. Gesprekspartners binnen de bouwsector

Persoon	Organisatie	Project
Gerrit De Goignies	Vlaamse Confederatie Bouw (VCB)/werkgeversfederatie	- Echtgenoten en Vrouwen in Aannemingsbedrijven (EVA-project) - Sectorieel ArbeidsBemiddelings- en Informatienetwerk voor Aannemers (SABINA-project)
Brigitte Byvoet	Confederatie Bouw Limburg	- Project vrouwen in de bouw (VIB-project)
Rosaria Montero-Campos	ROUTE-Trainingscentrum	Roldoorbekende trajecten voor vrouwen in de afwerking bouw: dakdichtingstechnieken en gevelrestauratie

²⁸ We verwijzen hier naar het eerste deel van dit rapport waar de verschillende sectoren (a.d.h.v. sectorfiches) in kaart werden gebracht.

Tabel 1. Gesprekspartners binnen de bouwsector. Vervolg

Persoon	Organisatie	Project
Heidi Gits en Dirk Uten	Europees Centrum voor Restauratietechnieken (ECR)	Vrouwen in de bouw en de monumentenzorg
Luc De Groote	ACLVB-Bouw	
Stefaan Vanthourenhout	ACV Bouw en Industrie	
Karel Van Eetvelt	Nationale Centrale van hout- en Bouwondernemingen (Nacebo)/ KMO Bouwfederatie	

1.1 Aanhoudende krapte

“Jaarlijks verlaten vele ervaren bouwvakarbeiders de sector. De schoolverlaters kunnen echter het schrijnend tekort aan geschoolde bouwvakkers niet opvangen. Heel wat bouwondernemingen zoeken daarom hopeloos naar gekwalificeerd personeel”, zo zegt de Vlaamse Confederatie Bouw. Eén van de sectoren die systematisch terugkomt in de discussie over knelpuntberoepen is de bouwsector. Los van conjunctuurschommelingen blijft de vraag naar geschoolde bouwvakarbeiders in de bouwnijverheid reeds geruime tijd groter dan het aanbod. Voor een arbeidsintensieve sector als de bouwsector stelt het probleem zich des te scherper. Vastgesteld moet worden dat op dit ogenblik de meeste beroepen in de bouw als knelpuntberoepen bestempeld worden. Vooral voor de ruwbouwberoepen (zoals metselaar, ijzervlechter en bekister) maar ook voor een groot aantal voltooiingsberoepen (zoals stukadoor, dakdekker) is de instroom van jongeren te beperkt. Tegelijk blijft het aantal werkzoekende bouwvakarbeiders jaar na jaar dalen. Een eerste stijging van het aantal werkzoekenden in 2002 is merkbaar. Toch houdt de spanning op de bouwvakarbeidsmarkt voor heel wat beroepen nog steeds aan. Volgens het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB)²⁹ heeft men in België jaarlijks nood aan 11 000 bouwvakarbeiders. In totaal studeren er slechts 6 000 per jaar af, die bovendien niet allemaal in de bouwsector terecht komen. Verder komt de uitstroom van bouwvakarbeiders vrij snel op gang vanaf de leeftijd van 45 jaar. Dit komt volgens de sector doordat het beroep van bouwvakarbeider fysiek vrij zwaar is. Door een jarenlange te beperkte instroom van jongeren is de leeftijdsstructuur van de volledige groep bouwvakarbeiders gemiddeld ouder geworden. De komende jaren zullen dan ook voor de vervanging van oudere bouwvakarbeiders belangrijke problemen optreden. Fundamenteel én structureel blijft de schaarste ook anno 2002 groot.

²⁹ Persconferentie van 09/04/2002, Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid.

1.2 Oorzaken van de krapte: de instroom als hoofdprobleem

De sector blijft geconfronteerd met een zowel kwalitatief als kwantitatief onevenwicht tussen vraag en aanbod van arbeidskrachten. Drie oorzaken worden aangehaald in de sector.

De oorzaak die het meest aangehaald wordt, is *het kwantitatief tekort aan arbeidskrachten*. Er zijn niet genoeg werkzoekenden. Dit komt voornamelijk omdat er niet genoeg leerlingen afstuderen. Daarenboven wordt de sector, zoals gesteld, gekenmerkt door een uitstroom op relatief vroegere leeftijd.

Maar daarnaast liggen ook oorzaken van *kwalitatieve aard* (gebrek aan ervaring, kennis en vaardigheden) mee aan de basis van het probleem. De bouwsector stelt gemiddeld hoge vereisten qua ervaring aan nieuwe medewerkers.

Ten slotte speelt het gangbare imago van de bouwsector mee: een vuile, fysiek zware, ongezonde sector waar ongunstige tijdsregelingen de bovenhand nemen. Met andere woorden, *het negatieve imago* speelt de sector parten.

De tekorten in de sector zijn volgens de sector zelf te wijten aan een *toeleidingsprobleem* naar enerzijds de bouwopleidingen en anderzijds naar de bouwsector zelf. Een verbetering van de instroom is dan ook nodig (instroom uit onderwijsopleidingen, voltijds en deeltijds onderwijs en instroom vanuit de VDAB-opleidingen).

Aan de grondslag van dit tekort aan geschoolde arbeiders (en de toeleidingsproblematiek) ligt, volgens de sector een imagoprobleem. 'Werven heten rommelig, vuil en gevaarlijk te zijn en het werk zelf is lastig, ongezond en absoluut ongeschikt voor vrouwen' (Nacebo, 1999). Het imago van de sector is volgens de sector vaak een doorslaggevende rol voor scholieren om een bepaalde studierichting al dan niet te kiezen.

Tevens is in het onderwijs de studiekeuze van de jongeren nog al te vaak gestoeld op mislukking via het zogenaamde *cascadesysteem*. Leerlingen gaan van ASO naar TSO en ten slotte naar BSO. Bovendien staan de bouwopleidingen in het BSO (vooral de ruwbouw) onderaan de waarderingsladder. Dit heeft ook invloed op afgestudeerden om al dan niet te solliciteren voor een bouwbedrijf. '*Amper 40% van de jonge afgestudeerden uit het bouwvakonderwijs (TSO en BSO) worden in bouwbedrijven tewerkgesteld. Er bestaat inderdaad een stereotiep beeld van het werk in de bouw als een zwaar, vuil en onveilig werk*' (studiecommissie R. Maris/SERV, 2001). Dit beeld leeft volgens de sector bij het grote publiek. De jonge afgestudeerden uit het bouwonderwijs en de bouwbedrijven vinden elkaar nog niet goed. Uit recente enquêtes blijkt dat jongeren vooral interesse hebben voor nieuwe, snel groeiende sectoren die op een buitengewone mediabelangstelling kunnen rekenen, en voor een job in grote bedrijven met klinkende namen. Op het eerste gezicht beantwoordt de bouwsector niet aan wat de jongeren het meest aantrekt. Zo telt de bouwnijverheid weinig grote bedrijven met naambekendheid. Bovendien mist de bouwsector de uitstraling van snelle groeiers.

Volgens de sector is het echter een misvatting om een traditionele sector, zoals de bouwsector, gelijk te stellen met saaiheid en routine.

“Op het vlak van technologische vernieuwing is de bouwsector zeker nog niet aan een rustpunt toe. Ook al is het marktvolume van de bouwsector relatief constant, dan nog doen zich binnen de bouwsector geregeld belangrijke verschuivingen voor en moet elk bedrijf creatief op zoek gaan naar een geschikte niche.”

De inschakeling in de bouwbedrijven van een zo groot mogelijk aandeel van de huidige afgestudeerden uit de bouwscholen zal evenwel niet volstaan. Voor de meeste bouwberoepen moeten nu eenmaal *meer jongeren voor een bouwopleiding kiezen en deze opleiding tot een goed einde brengen.*

Samen met de lokale bouwconfederaties wil de VCB de jongeren uit het bouwonderwijs er dus toe aanmoedigen om zich bij werkgevers uit de bouwsector te melden. Verder wil men jongeren uit het lager onderwijs stimuleren om voor een bouwopleiding te kiezen. Vanuit verschillende lokale bouwconfederaties worden concrete acties hiertoe ondernomen. Deze acties staan centraal in wat volgt. Alvoorens daarop in te gaan, is het belangrijk om stil te staan bij de vrouwen in de bouwsector.

1.3 De vrouwen in de bouwsector

Zoals reeds aangehaald nopen de knelpunten op de arbeidsmarkt de bouwsector tot meer creativiteit dan de eerder conservatieve definiëring inzake gewenste werknemers: *‘jonge, gezonde Vlaamse mannen’*. Werknemersgroepen waar heel wat potentieel in zit en die vaak vergeten worden zoals laaggeschoolden, ouderen, vrouwen, allochtonen, ... moeten aangesproken worden, aldus de sector. Deze groepen werden in het verleden vaak genegeerd. Vrouwen in de bouw vormen nog steeds een grote minderheid, pogingen om hierin verandering te brengen ten spijt. Gegevens tonen aan dat het aandeel vrouwen in de bouwsector lichtjes stijgt (in 2002 is 5,9% van de loontrekkenden in de bouwsector vrouw) maar nog ver onder het gemiddelde voor de secundaire sector ligt (zie deel 1). *‘Slechts 0,6% van de arbeiders in de bouw is vrouw. Dit percentage ligt beduidend lager dan in omringende landen: Duitsland; 12,6%, Nederland; 9,5%, UK; 10,4%’* (FVB-Jaardag, 13 april 2002). In 2002 telde de bouwsector in Vlaanderen 0,9% vrouwen onder de arbeiders.

Tegenover vrouwen bestaan nogal wat *vooroordelen*: de productiviteit van vrouwen zou lager liggen, ze geraken moeilijker ingeburgerd in de ploeg, ze zouden het werk fysiek niet aankunnen, ... Uit onderzoek³⁰ blijkt dat voornamelijk vrouwen niet zo geliefd zijn bij bouwbedrijven wanneer het op aanwerven aankomt. De grootste hinderpaal bij het effectief in dienst nemen van deze ‘alterna-

³⁰ Nacebo-enquête bij 300 Vlaamse bouwbedrijven, maart 2000.

tieve' groep blijkt een 'onrijpe bedrijfscultuur' te zijn. Toch zijn er steeds meer kansen voor vrouwen in de sector.

In wat volgt staan we stil bij hetgeen over vrouwen in de bouw werd gezegd op het FVB-Matexpo, colloquium *Bouwen op vrouwen* (1999).

“De bouwsector is een sector die misschien geen zichtbaar spectaculaire evolutie kent, maar waar moderne technologieën in de verschillende uitvoeringsmethodes dagelijks worden toegepast. Deze moderne technologieën zorgen ervoor dat de bouwvakarbeider verder weg evolueert van het oubollig imago waarbij iedereen dacht dat een bouwvakarbeider alleen maar zwaar en vuil werk moest uitvoeren. De gemechaniseerde hulpmiddelen (heftoestellen, pompen, ...) die vandaag de dag ter beschikking zijn van de bouwvakarbeiders zijn zo uitgebreid dat het zware labeur van vroeger heel wat lichter geworden is. Zo kunnen ook vrouwen ogenschijnlijk zwaar werk opknappen. Een vrouw heeft niet zoveel spierkracht als een man, dat verschil daar moet men rekening mee houden. Mits wat denk- en organisatiewerk kan men tal van oplossingen vinden om bepaalde taken te verdelen zodat ze ook door vrouwen kunnen uitgevoerd worden. Ook de veiligheid verhoogt steeds meer en meer. Vanaf heden moet op elke werf een veiligheidscoördinator aangesteld worden. Gelet op deze evolutie is het volgens de sector ook tijd om vrouwen warm te maken voor dit beroep.”

Mits inspanningen kan de arbeidsinhoud aangepast worden zodat tewerkstelling van vrouwen in de bouwsector makkelijker mogelijk wordt en is. Bovendien zouden vrouwen over een aantal *belangrijke troeven* beschikken. Zo zouden vrouwen een stimulerende invloed hebben op de teamgeest van een ploeg. *‘Een vrouw tussen enkele mannen zorgt voor een hechter team dan alleen maar mannen onder elkaar.’* Op de tweede plaats zouden vrouwen een betere attitude hebben ten aanzien van *‘proper werk afleveren’*. Vrouwen hechten meer belang aan orde en netheid. Ook wat betreft detail en afwerking zijn ze beter. *‘In de schilderbranche vindt men reeds heel veel vrouwen die instaan voor het fijne en precieze schilderwerk.’* *‘Voornamelijk in de subsector ‘afwerking bouw’ zijn er mogelijkheden. Een aantal opleidingen naar vrouwen (bv. schilder) werden reeds opgezet.’* Op de derde plaats hebben vrouwen een voorzichtiger aanpak in hun werkmethode waardoor ze veiliger zouden werken. *‘Mannen nemen graag risico, vrouwen zijn daarentegen voorzichtiger.’*

Binnen de sector erkent men dat er specifieke acties moeten ondernomen worden voor de inschakeling van nieuwe doelgroepen en, meer specifiek, vrouwen. Het nadeel is dat er *verschillende barrières* spelen in de bouwsector: vrouwonvriendelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (fysiek zwaar werk, moeilijke arbeidsuren, sanitaire voorzieningen op de werf, combinatie gezin-arbeid, ...) en de mentaliteit van de bouwbedrijven. Daarnaast zijn de oplossingen voor deze barrières en de verschillende mogelijkheden voor vrouwen in de bouw onvoldoende gekend.

Toch wil men vrouwen inschakelen. Enerzijds zal men dit doen door de hinderpalen uit de weg te ruimen door: hulpmiddelen in te zetten om het werk fysiek minder belastend te maken, de arbeidsorganisatie in het bedrijf te herzien, sanitaire voorzieningen te voorzien en aandacht te hebben voor de combinatie gezin-

arbeid. Het FVB heeft op haar jaardag (13 april 2002) een actieplan opgesteld dat volgende elementen bevat:

- positieve elementen voor het werken met vrouwen in de verf zetten (orde, netheid, teamgeest, precisie, veiligheid, ...);
- bedrijven belonen die de hinderpalen voor het tewerkstellen van vrouwen wegwerken;
- draaiboek uitwerken om bedrijven te helpen met het realiseren van deze acties;
- sensibiliseren van de doelgroep.

1.4 Initiatieven van de sector

Om het tekort aan arbeidskrachten te verhelpen, heeft de sector zelf een aantal initiatieven ontplooid. In wat volgt gaan we daar dieper op in.

1.4.1 Een plan: sectoraal opleidings- en tewerkstellingsplan

Om het tekort van bouwvakarbeiders te verhelpen, hebben de sociale partners van de sector in 1997 een ambitieus sectoraal opleidings- en tewerkstellingsplan uitgewerkt. Dit plan werd in een sectoraal akkoord van juni 2001 verlengd voor een periode van vier jaar (FVB, *De Bouw. Maak waar waar anderen van dromen*). Dit plan omvat drie pijlers:

1. *opleiding van schoolplichtige jongeren*. Deze pijler voorziet intense samenwerking met bouwafdelingen in het secundair onderwijs om zo meer leerlingen te motiveren voor een bouwopleiding en de opleiding beter te laten aansluiten op de bouwrealiteit. Dit kan gebeuren via voltijds dagonderwijs, deeltijds onderwijs of via jongerenleerlingenwezen (JLW). Hiertoe kunnen de bouwafdelingen een convenant met het FVB sluiten. Bovendien wordt de doorstroming van de afgestudeerden in de richting bouw naar de sector gestimuleerd door middel van een *peterschapsregeling*;
2. *omscholing van werkzoekenden*. Het stimuleren van omscholing van werkzoekenden tot bouwvakarbeiders via zowel een sectoraal stelsel van alternerende opleiding (bouwleerlingenwezen, ABO) als via de versnelde beroepsopleiding van de VDAB, Forem en Bruxelles-formation;
3. *vervolmaking van de bouwvakarbeiders*. Het stimuleren van bijscholing en vervolmaking van de reeds in de sector actieve bouwvakarbeiders zowel tijdens als buiten de werkuren, en dit via opleidingsstelsels waarin de totale opleidingskost (loonkost van de cursist en vergoeding van het opleidingscentrum) gedragen wordt door de sector, in casu het FVB (en niet door het individueel bedrijf).

1.4.2 Beeldvorming: brede communicatiecampagne om imago op te krikken

De sector werkt aan informatiecampaagnes die tot doel hebben *het imago van de sector* te verbeteren. Om het beroep aantrekkelijker te maken voor jongeren en werkzoekenden is het FVB gestart met een grootschalige communicatiecampagne. Deze campagne streeft drie doelstellingen na:

- belangstelling wekken voor het bouwberoep;
- stimuleren van bouwopleidingen;
- positiever imago van de sector tot stand brengen.

Het is een breed maatschappelijke campagne met specifieke doelgroepen:

- het lager en middelbaar onderwijs;
- werkzoekenden;
- werkgevers en werknemers van de sector.

Het centraal thema van de campagne (start: 9 april 2002) is '*De Bouw. Maak waar waar anderen van dromen*'. Het verwoordt de dubbele centrale boodschap: enerzijds het uitdagende van het beroep van bouwvakarbeider en anderzijds de rol van de bouwsector in de maatschappij. Verder is een niet onbelangrijk aspect dat de campagne zich zowel naar mannen als naar vrouwen richt.

De bouwsector heeft daarnaast ook verschillende promotiecampagnes georganiseerd. Er werd bijvoorbeeld een folder gelanceerd met als titel '*De Bouw?, Echt iets voor U!*'. Er werden eveneens affiches met dezelfde titel gedrukt met blanco ruimte voor de melding van vacatures van bouwbedrijven. Daarnaast werden er beurzen georganiseerd zoals bijvoorbeeld JOB (Job- en Opleidingsbeurs voor de Bouwsector), waarbij werkzoekenden zich in een interview konden voorstellen aan bedrijfsleiders en personeelsverantwoordelijken van bouwbedrijven met concrete vacatures.

1.4.3 Nacebo en FVB: gezamenlijke acties om instroom te verbeteren

Om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen is een verbreding van de instroom wenselijk. Zowel het FVB als Nacebo werken aan oplossingen om de instroom in de bouw te verbeteren.

In de eerste plaats kan de instroom van jongeren in het technisch en beroeps-onderwijs en de doorstroom van deze opgeleide jongeren naar de bouw verhoogd worden. Jongeren (en hun ouders) hebben vaak een verkeerd (negatief) beeld over werken in de bouw. Nacebo heeft samen met het FVB een *imagicampagne* opgezet (zie boven). De bouwsector bekend maken bij jongeren en dit reeds op jonge leeftijd, dat is het doel. Dit kan bijvoorbeeld door deelname aan beurzen, beroepen-infodagen, ondersteuning van/aanreiken van informatie of lespakket voor de invulling van het vak technologische opvoeding in het lager onderwijs.

Een tweede mogelijkheid is *het bij- en omscholen en begeleiden en inzetbaar maken van werklozen* tot bouwvakarbeiders. Ook hier werden reeds actieve stappen gezet. In samenwerking met de VDAB en de Technologische Centra voor de Bouw probeert men te zorgen voor voldoende arbeidsgerichte bouwopleidingen (afgestemd op de noden van de arbeidsmarkt en aangevuld met bedrijfsstages om meer ervaring op te doen) en deelnemers voor de opleidingen. Werkzoekenden konden ingeschakeld worden in een IBO- (individuele beroepsopleiding) of een ABO- (alternerende bouwopleiding) systeem.

Op de derde plaats kan men ook beroep doen *op alternatieve aanwervingsbronnen: laaggeschoolden, oudere werkzoekenden (vijftigplussers), vrouwen en allochtonen*. Men probeert specifieke opleidingen te organiseren om bepaalde arbeidsreserve aan te spreken (zie verder specifieke initiatieven).

1.4.4 Een andere oplossing (vanuit werkgevers): Waalse bouwarbeiders

De VCB geeft duidelijk de voorkeur aan het maximaal inschakelen van de arbeidsreserve die in de regio voorhanden is. Maar zelfs met een maximale uitputting van de huidige (overwegend mannelijke) reserve aan beschikbare arbeidskrachten bij de werklozen bouw, zelfs met het aantrekken van werklozen uit andere sectoren, zelfs met een maximale inschakeling van afgestudeerden uit het secundair bouwonderwijs, zal men er moeilijk in slagen om alle knelpunten op te lossen. Om de resterende tekorten op te vangen ziet men vanuit de Vlaamse Confederatie Bouw twee mogelijkheden: het aantrekken van *Waalse werklozen* en de inschakeling van kandidaat politieke vluchtelingen.

De VCB is geen voorstander om werkzoekenden te gaan importeren uit verre landen (bv. Centraal-Europa) maar wil in eerste instantie uit het arbeidspotentieel uit onze buurregio's te putten, meer in het bijzonder uit het Waalse gewest. Dit voorstel biedt een dubbel voordeel: enerzijds zal het tot een verdere daling van de Waalse bouwwerkloosheid leiden en anderzijds zal het de spanningen op de Vlaamse bouwmarkt verminderen en een opwaartse loonspiraal tegen gaan. Zonder een verhoogde mobiliteit van werklozen vanuit Wallonië dreigen de lonen tussen Wallonië en Vlaanderen volgens de VCB uit elkaar te groeien, waardoor de Vlaamse bedrijven minder concurrentieel zouden worden.

Nu reeds schakelen Vlaamse bouwbedrijven op Vlaamse bouwprojecten ploegen met Waalse bouwarbeiders in. Maar dit fenomeen blijft relatief beperkt. Nochtans zijn de bouwbedrijven zo georganiseerd dat zij gemakkelijk arbeiders uit andere regio's dan de regio van de hoofdzetel kunnen inschakelen, onder meer uit Wallonië. In de bouwsector worden de ploegen vanuit een bepaalde regio rechtstreeks naar de bouwplaatsen vervoerd en bovendien wordt aan de arbeiders een mobiliteitspremie toegekend.

Het zoeken van geschikte arbeidskrachten in het andere gewest moet volgens de VCB sterker worden aangemoedigd. VDAB, Forem en BGDA moeten hiertoe structureel gaan samenwerken.

1.4.5 De bouwpool

De sector heeft ook een maatregel ingevoerd ('de bouwpool') waardoor vraag en aanbod van arbeidskrachten actief kunnen worden beheerd. Het komt erop aan het aanbod van en de vraag naar arbeid beter te analyseren en ze in evenwicht te brengen. Het is een sectoraal instrument dat bestaat uit een aangepaste screening en verfijning van aanbod en vraag om deze beter op elkaar af te stemmen en aldus de instroom in de bouwsector te verbeteren (gericht op doelgroepenbeleid).

Een voorbeeld is de *Bouwpool Antwerpen*. Hier gaat men Antwerpse werkzoekenden via een gepaste opleiding klaarstomen voor een langdurige en kwalitatieve baan in de bouwsector. Het project startte in februari 2000 onder impuls van de sociale partners bouw Antwerpen, het Stedelijk Werkgelegenheidsfonds van de Stad Antwerpen en het FVB-Antwerpen. Na een kennismaking (opleidingen, werkmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden in de bouwsector) kan men een bouwopleiding volgen. Tijdens de opleiding krijgen taalzwakke kandidaten lessen Nederlands. De bouwpool draagt ook oplossingen aan voor randproblemen zoals bijvoorbeeld vervoer. Daarnaast zoekt de bouwpool stageplaatsen voor haar kandidaten. Eens de kandidaat aan het werk volgt de bouwpool hem gedurende de eerste maanden actief op. Verder stimuleert de bouwpool de integratie van de nieuwkomers op de werkvloer via de zogenaamde 'bouwpeters'. In 2001 stapten 82 personen in een bouwopleiding (Bouwpool Antwerpen).

1.4.6 Bouwinterim

Een ander sectoraal initiatief is het gebruik van *bouwinterim*, dat vaak als instroominstrument wordt aanzien. Op 22 november 2001 hebben de sociale partners van het bouwbedrijf een CAO gesloten, waarbij het bijna 30-jarig verbod op uitzendarbeid voor de sector werd opgeheven. De sociale partners van de bouw hebben daarmee uitzendarbeid erkend als een efficiënt instroominstrument. De sector kampt immers al jaren met het probleem van instroom van nieuwe arbeidskrachten. Uit onderzoek blijkt immers dat bedrijven uitzendarbeid beschouwen als een belangrijke manier om personeel te werven (Delmotte et al., 2001; Delagrangé, 2001). Vele afgestudeerden uit het bouwonderwijs die niet onmiddellijk werk vonden in het verleden, schreven zich in bij een uitzendkantoor. Op die manier gingen ze vaak verloren voor de bouwsector. Door de opkomst van in de bouw gespecialiseerde uitzendkantoren zullen die jongeren wellicht beter op de bouw worden afgestemd.

1.5 Specifieke initiatieven

In wat volgt gaan we dieper in op een aantal specifieke initiatieven. We vatten ze hier kort samen.

1.5.1 EVA-project, op zoek naar vrouwen in de bouw (Vlaamse Confederatie Bouw)

Aanleiding van het project

'De bouwsector is een typische mannenwereld', is een veelgehoorde bewering. Toch zijn in verschillende bouwbedrijven een aantal vrouwen actief betrokken bij het beleid en de organisatie, hetzij als meewerkende echtgenote, hetzij als bedrijfsleider of vennoot, hetzij als kaderlid of bediende. Meer nog, vaak zijn het de vrouwen die in het bouwbedrijf belangrijke taken uitvoeren op administratief, commercieel en sociaal vlak. Met het EVA-project willen een aantal lokale bouwconfederaties in samenwerking met de Vlaamse Confederatie Bouw (VCB) deze vrouwen verenigen via een aantal praktijkgerichte samenkomsten.

Samenvatting van het project

De naam 'EVA' staat voor 'Echtgenoten en Vrouwen in Aannemingsbedrijven'. Het project, met cofinanciering vanuit ESF, ontwikkelt vormingsontmoetingen en netwerking voor meewerkende echtgenotes, bedrijfsleidsters, kaderleden of bedienden in de bouwsector. In een tweede fase wordt een korte bijscholing ontwikkeld voor werkzoekende vrouwelijke bedienden met belangstelling voor de bouwsector. Gespreid over zeven locaties worden er ongeveer 400 personen bereikt. De deelname aan de vormingssessies is gratis. De bijscholing voorziet in de gebruikelijke tegemoetkomingen voor langdurig werkzoekende werklozen.

Het project heeft tot doel:

- tot een meer duurzame betrokkenheid van reeds in het bouwbedrijf actieve vrouwen bij de bedrijfsorganisatie te komen;
- de tewerkstellingssituatie van de bij het bouwbedrijf betrokken vrouwen te verbeteren en te garanderen;
- inschakeling van vrouwelijke werkzoekende bedienden in de bouwsector te bevorderen.

Visie, doelstellingen en strategie

Het EVA-project kadert in een geheel van (beleids)initiatieven om het eenzijdig mannelijke imago van de bouwsector te doorbreken en een verruiming van de beroepskeuze bij vrouwen te stimuleren. Vroegere acties in de bouwsector concentreerden zich vooral op de instroom van (zeldzame) vrouwen in arbeidersfuncties. De VCB koos nu voor een andere strategie en belicht de rol van de vrouw in het bouwbedrijf vanuit rolmodellen. Ze brengt de (talrijke) vrouwen samen die actief zijn in administratieve, commerciële en leidinggevende functies. Zowat een kwart van de bedienden in de bouwsector zijn vrouwen. In heel wat KMO's vervullen

vrouwen de functie van meewerkende echtgenote of vennoot. Via het EVA-project wenst men deze aanwezigheid zichtbaar te maken.

Historiek

Het project is geïnspireerd op het project PERLE, dat in 1996 als een ESF-ADAPT-project in Wallonië begon. 'PERLE. Les femmes dans la construction' is nu een netwerk voor informatie, vorming, bedrijfsbezoeken en regionale en internationale samenkomsten. Het netwerk promoot zowel de vrouw in de bouw als een vollediger, correcter en humaner beeld van de bouwsector. In Vlaanderen kwamen vrouwen uit bouwbedrijven reeds sporadisch samen rond allerlei sociale en actuele sectorgebonden thema's. In Limburg (De Confederatie Bouw Limburg) vinden (sedert september 2000) met succes gelijkaardige ontmoetingen tussen vrouwen uit de bouwsector plaats in het kader van project VIB³¹ (Vrouwen in de Bouw). Ook bij de Confederatie Bouw Kempen worden nu al sedert enkele jaren ontmoetingen met vrouwen uit bouwbedrijven georganiseerd rond allerlei sociale en actuele thema's.

Doelgroep

De eerste fase (vormingssessies en netwerking) is gericht op meewerkende echtgenotes, bedrijfsleidsters, kaderleden of bedienden in de bouwsector. De tweede fase (korte beroepsopleiding of bijscholing) is bedoeld voor werkzoekende vrouwen die als bediende in de bouwsector willen werken. Bij het project zijn een aantal administratieve medewerkers van de organiserende lokale bouwconfederaties betrokken.

De sessies, die gespreid zijn over verschillende locaties (Antwerpen, Gent, Kempen, Limburg, Waasland en West-Vlaanderen), bereiken ongeveer 400 personen. De deelnemers zijn niet verplicht om alle sessies te volgen. Hun achtergrond (leeftijd, opleiding en werkervaring) is zeer verscheiden, wat aanleiding geeft tot interessante uitwisselingen van inzichten en ervaringen. Een coördinator en tien vrouwelijke medewerksters van de lokale Confederaties Bouw (twee per provincie) nemen aan alle vormingssessies deel. Het is de bedoeling dat zij de coördinatie en het secretariaat voor het netwerk zullen blijven waarnemen.

De vormingsontmoetingen in het kader van het EVA-project zijn dus geen doel op zich. Ze zijn een instrument om de aanwezigheid van vrouwen in de bouwsector zichtbaar te maken en te komen tot een netwerk van contacten tussen deze vrouwen. De netwerken die momenteel op provinciaal niveau ontstaan, kunnen uitbreiden naar heel Vlaanderen en op termijn misschien ook daarbuiten.

³¹ VIB is geen gesubsidieerd project. Het is gewoon een hoofding waaronder Limburgse vrouwen elkaar tot nu toe ontmoeten.

Inhoud van het project

Bij de vormingssessies kan het gaan om sociale en commerciële vaardigheden (bv. hoe met klanten, leveranciers, banken, onderaannemers en werknemers omgaan?, hoe werknemers rekruteren, selecteren en motiveren, hoe spreken in het openbaar, hoe zich manifesteren op vergaderingen, ...), persoonlijke vaardigheden (bv. stressbestendigheid, assertiviteit, kunnen delegeren, ...) en bouwspecifieke vaardigheden (wetgeving op overheidsopdrachten, sociale wetgeving, veiligheidsreglementering, uiteenlopende Bouw-CAO's, ...) en allerhande ICT-vaardigheden. Aandachtspunten met betrekking tot gender zijn: statuut van de meewerkende echtgenoot, timemanagement, tijds krediet, flexibele arbeidsregelingen in de bouwsector.

In een volgende fase wordt met de inhoud en reacties van de ontmoetingen een syllabus of studierapport samengesteld. Daaruit groeit een instrument van bijscholing voor algemeen gevormde werkzoekenden met belangstelling voor een bedienende job in de bouwsector.

Methodes

Het EVA-project integreert de methodieken van rolmodellen en netwerkvorming met vormingsontmoetingen. De vorming is praktijkgericht en de uitwisseling van ervaringen neemt de belangrijkste plaats in.

Net zoals in het PERLE-netwerk van Wallonië zullen de vrouwen die bij het EVA-project betrokken zijn, een meer verscheiden beeld van de sector uitdragen. Hiervan worden positieve effecten verwacht op de instroom van werkzoekenden en jongeren van het secundair en hoger onderwijs.

Resultaten

De vormingssessies voorzien niet in een of andere certificatie. De resultaten zijn vooral gericht op een goed netwerk van vrouwen die in de bouwsector werken en een praktische bijscholing voor vrouwen die als all-round bedienende in KMO-bouwbedrijven willen werken. Het EVA-project moet een opstap zijn naar meer vrouwen in de bouw.

Partnerschap en middelen

Het project wordt enerzijds door het Europees Sociaal Fonds gesteund (in het kader van zwaartepunt 5) en anderzijds door de Vlaamse gemeenschap via de middelen van het VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité) in het kader van de campagne 'Groot Gelijk'. Zowel het Europees Sociaal Fonds als de Vlaamse gemeenschap willen met deze financiële steun de gelijke kansen van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt bevorderen.

1.5.2 SABINA-project, op zoek naar bouwvakarbeiders (Vlaamse Confederatie Bouw)

Aanleiding van het project

Het nijpend tekort aan arbeidskrachten in de bouwsector was de aanleiding van het SABINA-project (periode 2000-2001). Toch leek de arbeidsreserve in Vlaanderen nog niet volledig uitgeput. Om deze reserve maximaal aan te spreken heeft de VCB in samenwerking met Vlaamse en Nederlandse partners een gezamenlijk project opgezet met de naam 'SABINA'. SABINA staat voor Sectorieel Arbeids-Bemiddelings- en Informatienetwerk voor Aannemers.

Een Vlaams-Nederlands partnerschap

Het project werd gefinancierd door de Europese Gemeenschap in het kader van het Interreg-programma voor het Benelux Middengebied. De afkorting Interreg wijst op het grensoverschrijdend karakter van het project. Het partnerschap was evenwichtig verdeeld, enerzijds tussen private en openbare organisaties en anderzijds tussen Vlaamse en Nederlandse partners. De Vlaamse Confederatie Bouw (VCB) voerde samen met de Vlaamse partner (de VDAB) en twee Nederlandse partners, de afdeling Oost-Brabant van het NOVB³² en arbeidsvoorziening Zuid-oost Brabant het project SABINA uit.

Het SABINA-project

Het project had tot doel de capaciteiten van de werkzoekenden bouw uit eigen land zo goed mogelijk te screenen. Op basis van deze screening konden de werkzoekenden bouw dan optimaal naar een tewerkstelling of naar een verdere bouwopleiding worden georiënteerd. Het SABINA-project moest zowel in het werklozenaanbod als in de vraag naar bouwvakarbeiders meer duidelijkheid scheppen. Men wou enerzijds meer informatie verzamelen in verband met de effectieve inschakelbaarheid van werkzoekenden. Anderzijds wou men ook de vacatures beter specificeren zodanig dat misverstanden vermeden werden en werklozen niet verkeerd georiënteerd werden.

In het project konden grosso modo twee fasen worden onderscheiden. Voor eerst werden algemene werkinstrumenten ontwikkeld met name:

- testbatterijen voor de beroepsspecifieke screening van de werkzoekenden;
- een nieuw meldingsformulier om de vacatures van de bouwbedrijven nauwgezet te omschrijven;

³² NOVB staat voor Nederlands Verbond van Ondernemers in de Bouwnijverheid.

- databanksystemen die werkzoekenden- en vacatureconsulenten moesten toestaan om de extra gegevens van de sectoriële screenings en van de beter omschreven vacatures te registreren en vervolgens efficiënter selecties uit te voeren.

In een tweede fase werden de werkinstrumenten toegepast op lokaal vlak. Dit gebeurde in de Kempen en in Limburg. In beide regio's gebeurde een screening van werkzoekenden en een screening van vacatures binnen de bouwsector.

Omdat ten gevolge van de screeningsacties en een meer systematische opvraging van vacatures in het kader van het SABINA-project het aantal effectief beschikbare werkzoekenden daalde terwijl het aantal bouwvacatures steeg, werden extra middelen gereserveerd om nieuwe doelgroepen naar de bouwsector toe te leiden. Dit leidde tot een apart luik in het project, namelijk dat van asielzoekers.

Asielzoekers als nieuwe doelgroep

In de loop van het project deed zich een belangrijke opportuniteit voor: met name de aanwezigheid in de Kempen en in Limburg van vreemdelingen in de regularisatieprocedure en van asielzoekers. De VCB vindt het belangrijk dat aan gereguleerde vreemdelingen en aan asielzoekers met een ontvankelijk verklaarde asielaanvraag maximaal tewerkstellingskansen worden geboden. Van essentieel belang was dat asielzoekers voldoende de Nederlandse taal beheersen. Dit is zowel belangrijk voor hun integratie in de bouwploeg als uit veiligheidsoverwegingen. Er werd een combinatie taal- met beroepsopleiding gegeven. Asielzoekers leren onder leiding van een taalinstructeur zich behelpen in het Nederlands terwijl ze tegelijk onder leiding van een vakinstructeur de knepen van het bouwvak aanleren. De VDAB heeft de OCMW's verder gestimuleerd om hun cliënten door te verwijzen. Het inschakelingsprogramma verliep volledig binnen het kader van het IBO (Individuele Beroepsopleiding). Deze inschakeling bestond uit drie fasen: vooreerst twee weken kennismaking met het bedrijf en het gekozen beroep (fase 1), vervolgens zes weken opleiding in het centrum Training en Opleiding van de VDAB (fase 2) en ten slotte 18 weken opleiding op de werkvloer (fase 3). Voor de bouwsector levert de opleiding van asielzoekers tot een bouwberoep een belangrijke bijdrage tot het oplossen van de tekorten aan geschoolde en geoefende arbeidskrachten in de sector.

Voordelen van het project

Het SABINA-project wordt als erg succesvol ervaren. Positieve resultaten van het project zijn:

- de VDAB en de opleidingsderden krijgen een duidelijker inzicht in de behoeften van de bouwbedrijven;

- door met concrete vacatures te werken kan de VDAB de werklozen ook beter op hun toekomstige job voorbereiden;
- in het SABINA-project werd eveneens aandacht besteed aan de ‘werkzoekenden niet-bouw’ omdat het duidelijk was dat de werklozen bouw van de regio niet zouden volstaan om de vele bouwvacatures in te vullen;
- in het SABINA-project probeert men pas afgestudeerden, maximaal naar de bouwbedrijven te oriënteren;
- dankzij het SABINA-project beschikken de bouwbedrijven over een centraal aanspreekpunt.

Met de organisatie van het SABINA-project geeft de VCB duidelijk de voorkeur aan het maximaal inschakelen van de arbeidsreserve die in de regio voorhanden is. Maar zelfs met een maximale uitputting van de huidige reserve aan beschikbare (mannelijke) arbeidskrachten bij de werklozen bouw, zelfs met het aantrekken van (mannelijke) werklozen uit andere sectoren, zelfs met een maximale inschakeling van (mannelijke) afgestudeerden uit het secundair bouwonderwijs en van (mannelijke) bouwvakarbeiders uit Nederland, zal men er nog niet in slagen om de jaarlijkse behoefte aan nieuwe bouwvakarbeiders voor knelpuntvacatures. Om de resterende tekorten op te vangen ziet men vanuit de Vlaamse Confederatie Bouw twee mogelijkheden: het aantrekken van Waalse werklozen (zie hoger) en de inschakeling van kandidaat politieke vluchtelingen (zoals hier beschreven binnen het SABINA-project).

Ondanks de vrouwelijke naam, richt het SABINA-project zich dus niet tot vrouwen.

1.5.3 Vrouwen in de bouw en de monumentenzorg: dakdichtingstechnieken en gevelrestauratie (Europees Centrum voor Restauratietechnieken)

Aanbod van ECR

Het ECR heeft in de loop der jaren een uitgebreid opleidingsaanbod uitgewerkt met betrekking tot bouw-, renovatie-, en restauratietechnieken. Het doel van de organisatie is het organiseren van beroepsopleidingen voor laaggeschoolde langdurig werklozen, werknemersopleidingen en restauratie-opleidingen op hogere niveaus en dit in een internationaal perspectief. Het aanbod voor *werkzoekenden* bestaat naast beroepsopleidingen ook uit werkervaringsmogelijkheden.

ECR is als opleidingscentrum erkend door het Fonds voor Vakopleidingen in de Bouwnijverheid (FVB) en het Scholingsfonds voor de Bouwnijverheid in Nederland. Daarnaast werkt ECR samen met Nacebo, Confederatie Bouw, Cevora en tal van producenten.

Het ECR biedt opleidingen aan voor drie doelgroepen: 1.) werkzoekenden; 2.) architecten, ingenieurs, bouw- en kunsthistorici en andere deskundigen in de

monumentenzorg; en 3.) werknemers, zelfstandigen en leraars. In wat volgt beperken we ons tot de eerste groep, namelijk de werkzoekenden.

Wat het opleidingsaanbod betreft, biedt het ECR snelle, doeltreffende en jobgerichte trainingen aan en bemiddelt haar cursisten bij bedrijven. De opleidingen omvatten een deel theorie, een groot deel praktijk en ervaringsstages in bedrijven. Zo komen de cursisten al snel met de realiteit in contact en verhoogt hun tewerkstellingskans. Deze opleidingen zijn specifiek gericht naar knelpuntberoepen in de bouwsector.

Het opleidingsaanbod van ECR is uitgebreid en strekt zich uit over verschillende disciplines (gevel, dak, hout, beton, binnenbepleistering, schildertechnieken en interieur). Deze opleidingen worden voorafgegaan door een basisopleiding bouw.

De opleiding is opgesplitst in drie delen, namelijk het aanleren van de nodige basistechnieken in het atelier, de concrete uitvoering en verdere training op praktische werven en een voltooiingsstage in een bedrijf. Het accent ligt vooral in de techniciteiten en het verwerven van deze vaardigheden die absoluut noodzakelijk zijn voor een succesvolle carrière.

Na de opleidingsfase is er ook begeleiding naar de arbeidsmarkt en begeleiding op de werkvloer voorzien.

De opleidingen 'dakdichtingstechnieken' en 'gevelrestauratie' zijn specifiek gericht naar vrouwen.

Daarnaast organiseert het ECR ook *werkervaringsprojecten*, waarbij laaggeschoolde langdurig werklozen een contract van een jaar krijgen. In de werkervaringsprojecten voert het ECR met werkzoekenden beperkte onderhoudswerken uit aan historisch waardevolle gebouwen. Via deze projecten vinden deelnemers vaak de nodige motivatie en basiskwalificaties om door te stromen naar een bouwberoep. In kleine teams voeren zij allerlei onderhoudswerken uit in historisch waardevolle gebouwen.

Visie en missie

Op basis van de opgebouwde ervaringen met betrekking tot diverse doelgroepen, opteert het ECR voor de integratie van drie doelgroepen in éénzelfde organisatie. Het ECR vervult meerdere functies ten aanzien van drie maatschappelijke sectoren, die sterk met elkaar te verbinden zijn. Allereerst is er de economische functie ten aanzien van de bouwsector (toelevering en bijscholing van werknemers). Ten tweede is er de culturele functie, met name het bewaren van het historisch erfgoed en de overdracht van de technieken die daarvoor gehanteerd worden. Ten derde vervult het ECR een sociale functie, met name opleiding en tewerkstelling van (langdurig) laaggeschoolde werkzoekenden.

Vrouwen in de bouw?

Het aandeel vrouwelijke werknemers (en cursisten in opleiding) in de bouwsector verschilt naargelang de subsector. In de restauratie- en renovatiesector (afwerkingstechnieken, schilderen, herstelwerk en onderhoudswerk) ligt het aandeel vrouwelijke werknemers (en cursisten in de opleidingen) hoger dan in de overige subsectoren van de bouwsector. *‘Door vrouwen kansen te geven in deze beroepen zet je deuren open voor andere vrouwen. Deze ‘zachtere’ beroepen in de bouwsector kunnen eveneens het imago van de bouwsector verbeteren.’*

Het ECR is van mening dat zowel vrouwen als mannen in de bouw kansen moeten krijgen om voor het gezin te zorgen. Dat is ook de reden waarom men binnen het ECR rekening houdt met de combinatie arbeid-gezin, met mobiliteit en met flexibele arbeidsuren. *‘Als men daar geen rekening mee houdt, is dat niet alleen discriminatie tegenover vrouwen maar ook tegenover laaggeschoolden. Laaggeschoolden hebben doorgaans veel minder middelen om zich te verplaatsen of in kinderopvang te voorzien. Bij het ECR werkt men aan de randvoorwaarden: combinatie arbeid -gezin (kinderopvang, flexibele werkuren) en mobiliteit (busjes inleggen).’* Ook de instructeurs zijn vaak vrouwen. Binnen het ECR neemt men ook veel vrouwen aan om het voorbeeld te geven aan de bedrijven. Ook werd de infrastructuur aangepast (sanitaire voorziening).

Hoe moet men acties opvatten?

Het doel is steeds langdurig werklozen herinschakelen in de economie en de samenleving en dit via arbeid. Werk geeft sociale participatie, aldus het ECR. *“De groep die tijdens de krapte niet aan werk geraken, dat zijn de echte problemen. De bedoeling is vooral hen te activeren en aan werk te helpen. Met risicogroepen werken in een risicovolle omgeving houdt daarenboven ook risico’s in.*

Belangrijk is dat men vrouwen moet sturen die het ijs kunnen breken. Het moeten vrouwen zijn die de strijd aankunnen (met ondersteuning van de organisatie als ECR). De acties moeten niet expliciet gericht zijn naar een groep (bv. allochtonen, vrouwen). Het zijn de mensen die men moet benaderen. Individuele verschillen primeren boven geslachts- of kleurverschillen. Men moet het rollenpatroon doorbreken door individuele elementen te benadrukken. De acties moeten bestaan als steun voor de tewerkstelling, geen positieve actie. Het onderscheid tussen culturele, sociale en economische achtergrond is belangrijker dan het verschil man/vrouw.”

Het ECR krijgt financiële steun van Europa (ESF). Het nadeel is dat men zeer lang moet wachten op het geld en dat het steeds zware dossiers zijn die men moet indienen. Het gevolg is dat veel mensen afhaken. Administratieve vereenvoudiging is volgens ECR nodig. Dit bepaalt ook mee of men structureel dan wel conjunctureel kan werken.

De bedoeling van het ECR is structureel te werken. Het grote probleem is dat bij krapte er genoeg geld wordt voorzien om initiatieven en opleidingen te ontwik-

kelen en te laten doorgaan. Wanneer de arbeidsmarkt minder krap is, verminderen de middelen en de financiële hulp. De overheid werkt volgens het ECR veel te veel projectmatig. Er zou volgens het ECR veel meer structureel moeten gebeuren. Nu moet men telkens weer opnieuw beginnen omdat men te projectmatig werkt. *“Door de economie moet je wel conjunctureel werken, maar structureel moet altijd het hoofddoel zijn. Er is echter geen structurele financiering voor activiteiten zoals dat van het ECR.”*

1.5.4 Roldoorbrekende trajecten voor vrouwen in de afwerking bouw (vzw Route)

Route vzw, een voorstelling

Sinds haar ontstaan in 1997 neemt vzw Route Trainingscentrum initiatieven voor werkzoekenden en voor werknemers. De vzw heeft eveneens een pilootproject sociale economie en verzorgt arbeidsbemiddeling en nazorg. Voor werknemers organiseert Route technische opleidingen, trainingen communicatieve en sociale vaardigheden, leidinggeven, interculturele diversiteit, Nederlands op de werkvloer (voor anderstaligen), E-quality, consulting en training, screening en assessment, begeleiding en coaching en loopbaanbegeleiding. Route is erkend als Bureau voor Private Arbeidsbemiddeling.

De vzw Route organiseert vooropleidingen, diverse beroepsopleidingen, arbeidsbemiddeling en nazorg voor laaggeschoolde langdurig werklozen. De beroepsopleidingen zijn specifiek gericht op *traditioneel mannelijke functies*. Route is de vzw waar de Begeleidingsdienst Limburgs Mijngedebied (BLM) bij zijn herstructurering in 1996 zijn opleidingen heeft ondergebracht. De moederorganisatie BLM werkte vooral met migranten en laaggeschoolde langdurig werkloze mannen in de bouw- en metaalsector.

Roldoorbrekend

Al van bij de oprichting van de vzw Route (april 1997) was het een bewuste strategische keuze om systematisch vrouwen te gaan opleiden, begeleiden en voor hen te bemiddelen in verband met zogenaamde *roldoorbrekende functies in industriële bedrijven*. Op basis van diverse onderzoeksgegevens over de regionale situatie van de arbeidsmarkt, oordeelde de vzw dat bijzondere maatregelen moesten gericht worden op de moeilijke aansluiting tussen het aanbod van en de vraag naar vrouwelijke arbeidskrachten in de provincie Limburg. Terwijl algemeen werd gesteld dat het terugdringen van het hoge percentage werkloze vrouwen alleen kon door toename van de werkgelegenheid in de dienstensector en het toerisme, meende Route dat het tekort aan (mannelijke) productiemedewerkers in de bij uitstek industriële provincie een kans was om vrouwen roldoorbrekend te oriënteren.

De vzw organiseert specifieke vrouwenprojecten om de toegankelijkheid voor vrouwen in de sector te ondersteunen en om een afgestemde aanpak voor 'vrouwen en techniek' te kunnen ontwikkelen.

Elk project bestaat uit verschillende fasen: sectorspecifiek zoeken naar bedrijven (met aandacht voor mogelijke tewerkstelling van vrouwen, drempels en ervaringen), sensibiliseren van bedrijven (bv. eventueel 'proefdraaien' met vrouwelijke werknemers gedurende één week, voorbeeldbedrijven, bedrijfsbezoeken, info over het project, ...), sensibiliseren van vrouwelijke werkzoekenden (informereren, plaatsen van advertenties, proefdraaimogelijkheden, bedrijfsbezoeken, taalwerkplaats, ...) en een opleidingsproject (met de verschillende mogelijke stappen, met aandacht voor sociale vaardigheden en omgaan met discriminatie, met aandacht voor de leefomgeving van vrouwen, ...).

De integrale trajectbegeleiding van Route

Route biedt dienstverlening aan die past binnen het concept van 'integrale trajectbemiddeling'. Deze bemiddeling omvat verschillende (chronologische) stappen: toeleiding, oriëntering en selectie, assessment, opleiding en training, begeleiding, stages, werkervaring, bemiddeling, nazorg, begeleiding op de werkvloer. Met 'integraal' wordt bedoeld dat niet alleen de kwalificatievereisten, maar ook andere kenmerken en achtergrondinformatie over werkzoekenden en bedrijven bekeken en vergeleken worden. Verder streeft men niet naar een tijdelijke inschakeling van vrouwen in de sector maar naar een duurzame inpassing waarbij vrouwen als werknemer naar waarde geschat worden in hun eigenheid. Het grote voordeel van de integrale trajectbemiddeling voor de werkzoekende is dat de bemiddeling beter aansluit bij zijn persoonlijke capaciteiten en verwachtingen, binnen de mogelijkheden die de arbeidsmarkt op dat moment biedt. Ook de werkgever heeft voordelen bij een integrale trajectbemiddeling. Stages, intensieve training en coaching, werkervaring, nazorg, opleiding en/of begeleiding op de werkvloer worden begeleid door een vaste bemiddelaar en contactpersoon voor de werkgever.

Op maat van vrouwen?

In de eigen *organisatie* werd voor de ontwikkeling van specifieke deskundigheid inzake gelijke kansen m/v beroep gedaan op twee bronnen: enerzijds op het eigen omkaderingspersoneel dat voor de helft vrouwelijk is en waarbij beleving en inzichten over werken geraadpleegd werd om het trainingsconcept vrouwvriendelijk in te kleuren. Anderzijds werd beroep gedaan op ingekochte deskundige hulp van (vrouwen)organisaties. De organisatie Impuls gaf een gendertraining voor technische instructeurs: de cursus was vooral gericht op de verschillen tussen mannen en vrouwen en gedragstechnieken. Bij de organisatie Omschakelen volgden enkele instructeurs ook een cursus communicatie, waarbij de aandacht vooral ging naar verschillen in communicatie tussen mannen en vrouwen. In beide geval-

len werd de training gebaseerd op praktische oefeningen en bespreking van cases uit de eigen praktijk.

Bij het *screenen van de bedrijven* en van de tewerkstellingsmogelijkheden van vrouwen in bedrijven, komen steeds drie aspecten aan bod:

- welk aandeel van de taken in het beroep vereisen werkelijk sterke fysieke kracht van de werknemers? In hoeverre zullen geoefende vrouwen moeilijkheden hebben om fysieke redenen?;
- welke spreiding van de afwerkingsniveaus is aanvaard en/of noodzakelijk in de sector? Dit is een sterk punt bij de meeste vrouwen, wat de afwezigheid van fysieke kracht mogelijk kan compenseren;
- wat zijn de mogelijkheden en beperkingen naar flexibiliteit naar plaats en tijd van arbeid in de sector?

Intern in de eigen organisatie heeft Route de integrale trajectbemiddeling aangepast aan de kenmerken en behoeften van *vrouwen* en aan hun drempels met betrekking tot (weder)inpassing in de arbeidsmarkt:

- aan vrouwen wordt inzicht bijgebracht in de industriële sectoren en functies. De opleiding omvat ook bezoeken aan bedrijven van de productiesector en een werkervaring van 2 à 4 weken in een bedrijf;
- vanuit het besef dat vrouwen bereid zijn om een niet-traditionele functie te kiezen indien deze beantwoordt aan het eigen talent, interesse en verwachtingen, wordt er niet gerekruteerd op één specifieke functie. Er wordt bijvoorbeeld niet gerekruteerd op 'lassen', maar lassen is gewoon één van de technische vaardigheden die men leert;
- zowel intern als extern wordt onderstreept dat vrouwen dan wel meestal minder zelfvertrouwen voor de technische functies hebben, maar daartegenover ook een duidelijk potentieel kunnen aanbieden: oog voor kwaliteit, rendement en sterke motivatie;
- de opleiding is voltijds (van 8u tot 16u30) om te laten wennen aan reële arbeidsregimes van de industrie, maar er is openheid om later een deeltijdse job te kiezen;
- de leerinhoud is opgedeeld in korte modules, wat vertrouwen in eigen kunnen en een gevoel van succes stimuleert;
- de didactische aanpak is gebaseerd op de vereiste dat de instructeur een verband kan leggen met de ervaringswereld, de traditionele belangstellingssferen en capaciteiten van vrouwen. Naast de verplichte opdrachten is ook ruimte voor creatieve werkstukken voorzien;
- de begeleiding heeft ook oog voor de randvoorwaarden met betrekking tot kinderopvang en mobiliteit.

De *arbeidsbemiddelaars* van de vzw zijn mede ingeschakeld om de doorstroming van de vrouwen in de industriële bedrijven uit de omgeving te bevorderen. Route

is zich er echter ook van bewust dat duurzame toename van de vrouwen in de roldoorbrekende jobs niet alleen van de opleiding afhangt, maar dat:

- *aan werkgeverszijde*: de werkgever, ploegbazen en mannelijke collega's overtuigd moeten worden van de waarde van de medewerkster voor de onderneming; dit ook moet blijken uit het feitelijk gedrag inzake loon, communicatie, bespreekbaarheid van problemen, ... Interne promoties of eventuele afvloeiing moeten gebeuren op basis van geobserveerde competenties en niet op basis van geslacht of anciënniteit;
- *aan werknemerszijde*: de vrouwen zicht moeten krijgen op de mate van zelfstandigheid, zin voor verantwoordelijkheid en samenwerking die bedrijven vragen; de vaardigheid moeten hebben om permanent bij te blijven leren, zich goed te voelen ten aanzien van zichzelf, de collega's, de omgeving en om de randvoorwaarden (vervoer, kinderopvang, afspraken met partner, ...) goed te organiseren;
- *in de omgeving*: de nodige randvoorwaarden inzake mobiliteit en kinderopvang aanwezig moeten zijn; de spanning tussen inkomen uit werk en niet-werk redelijker moet worden en de loonkosten voor de werkgever verlaagd; de nodige fondsen beschikbaar moeten zijn om bijzondere projecten een voldoende lange tijd te continueren; het onderwijs extra inspanningen moet leveren om de instroom van meisjes in industrieel-technische richtingen met perspectief te verhogen en in richtingen met geringe perspectieven te ontmoedigen.

In de dagelijkse praktijk betekent het aangepast opleidingsconcept van Route dat de kwaliteit van de begeleiding hoger is dan gemiddeld. De persoonlijke sterkte-zwakte-analyse, de oriëntering en het werken aan de randvoorwaarden krijgen ruime aandacht. In elke fase van het traject kunnen de vrouwen ook terugvallen op vrouwelijke medewerksters, waardoor de drempel verlaagt en vertrouwen wordt opgebouwd.

De projecten

In de periode december 1999-augustus 2001 voerde vzw Route Trainingcentrum het project *'Roldoorbrekende functies voor Vrouwen in Afwerking Bouw'* uit met VESOC- en ESF-middelen. Rekening houdend met de vraag op de arbeidsmarkt, bereidt Route de deelnemers in 35 weken voor op een deeltijdse of voltijdse functie in de sector afwerking bouw, zodat ze aan de slag kunnen als schilder, behanger, parketlegger of tegelzetter. Route kon hierbij steunen op de ervaringen met een gelijkaardig project in de metaalsector (cf. infra). Ook niet-technische aspecten van de opleiding en tewerkstelling komen aan bod, zoals gender, veiligheid in de bouw, sociale en communicatieve vaardigheden, nieuwe media (computer en internet), sport en de arbeidsmarkt. Tussen 1 april 2000 en 31 augustus 2001 zijn er 21 *werkzoekende vrouwen* ingestapt in het project. In oktober 2001 waren nog 2 van de 21 gestarte vrouwen in opleiding. Van de overige 19 zijn er 2 vrou-

wen waarvan geen verdere info bekend is over hun actuele situatie op de arbeidsmarkt. Twee deelnemers volgden een vervolgopleiding, 6 vrouwen werken in de afwerking bouw en 5 in andere sectoren. Vier vrouwen kwamen na de opleiding terug in de werkloosheid.

Route heeft ervaring met het opleiden van vrouwen naar traditioneel mannelijke functies. In de periode 1997-1999 heeft Route 46 werkzoekende vrouwen opgeleid, getraind en begeleid naar beroepen in de metaalsector (cf. infra) waar zij duidelijk ondervertegenwoordigd zijn. In dezelfde periode leidde Route veertien vrouwen op tot schilder. Van hen kwam 85,7 % terecht in de sector. De ervaring leerde Route dat vrouwen vaak weinig kennis hebben over industriële sectoren. Hoewel vrouwen duidelijk oog hebben voor kwaliteit en rendement en sterk gemotiveerd zijn, hebben ze meestal weinig zelfvertrouwen. Randvoorwaarden zoals kinderopvang en mobiliteit zijn cruciaal voor hen. Daarnaast is het belangrijk om in een voltijdse opleiding toch de mogelijkheid om later een deeltijdse job te kiezen, open te laten.

Evaluatie

Het project in de bouwsector werd positief geëvalueerd. Het vooropgesteld aantal vrouwen werd bereikt. Daarenboven was de doorstroming naar roldoorbrekende functies reëel. Verder speelde het project in op noden bij vraag en aanbod op de (Limburgse) arbeidsmarkt (te weinig bouwvakkers, een nog steeds hogere werkloosheid bij vrouwen). Toch zijn er ook negatieve punten.

Het belangrijkste punt dat aangehaald werd is het feit dat er voor een verderzetting *geen cofinanciering* beschikbaar was, ondanks het feit dat het project inspeelde op reële noden. Er is enkel financiering beschikbaar voor de experimentele start en men verwijst naar *de sectoren voor verdere financiering*. Het FVB zegt niet te beschikken over de nodige budgetten voor cofinanciering. Werkgevers willen niet zelf betalen omdat ze al genoeg bijdragen en omdat ze vrezen voor investeringsverlies wanneer hun goed opgeleide werknemers door de concurrenten worden weggehaald. De opleidingsacties moeten gecontinueerd worden zodat het project verder naam krijgt bij geïnteresseerde vrouwen. Dit vereist echter *cofinancieringsgeld*. Projecten als deze zouden meer gedragen moeten worden door instanties die dicht bij de beleidsvorming staan of zelf beleidsvormend zijn.

Daarnaast (en meer onderliggend) blijft het de vraag *in welke mate de sector openstaat* voor deze projecten. De gemeenschap van bouwvakkers reageert zeer behoudsgezind. Enkel die vrouwen met 'het meest mannelijke profiel' mogen erbij. De sector beschikt (nog) niet over het inzicht dat een zich ruimer openstellen voor de arbeidsmarkt in al zijn diversiteit, weliswaar confronterend kan zijn, maar ook mogelijkheden en kansen biedt om 'de gekende stiel' uit te oefenen in een veranderde omgeving. Hier dient ook vermeld dat, voor wat betreft de bouwsector de samenwerking met de sector niet echt vlot bleek te verlopen.

Ook zijn bedrijven maar zelden bereid zich aan te passen. De arbeidsorganisatie wordt slechts zelden aangepast aan vrouwen: acht uur lussen is fysiek te zwaar voor een vrouw, de helm die men moet opzetten is eveneens te zwaar voor een vrouw, het ploegensysteem is niet gunstig, ... Een ander probleem is dat bedrijven vaak niet de sanitaire voorzieningen bezitten en niet bereid zijn deze te installeren. Verder is ook de mobiliteit een probleem. Vrouwen hebben vaak niet de mogelijkheid met de auto te komen en het openbaar vervoer loopt vaak niet tot de industrieterreinen. Het werken aan randvoorwaarden is dus van essentieel belang.

Zoals reeds aangehaald slaagt Route erin om voor vrouwen succesvol te bemiddelen in roldoorbrekende functies in de industrie. Het is zo dat in 1999, twee jaar na de opstart de spontane instroom van kandidaten op gang begon te komen. De instroom oversteeg zelfs de begeleidingscapaciteit. Het succes op lange termijn was echter toen nog niet verzekerd. *“Enkel indien er gedurende een voldoende lange periode genoeg succesvolle verhalen gerealiseerd worden, van vrouwen in bedrijven en met een roldoorbrekende functie, zal er een mentaliteitswijziging totstandkomen die noodzakelijk is om van een duurzame ingroei van vrouwen in dit segment van de arbeidsmarkt te kunnen spreken.”*

2. De metaalsector

In deze paragraaf besteden we aandacht aan de metaalsector. Uit onderzoek blijkt dat er binnen de metaalsector een algemene vraag naar goed opgeleide vakmannen en technici is. Zowel lassers, installers-bedieneren, elektriciens, bankwerkers, plaatbewerkeren als monteurs zijn op dit moment zeer gegeerd in de metaalsector.³³

In wat volgt schetsen we eerst kort het probleem van de krapte en knelpunten binnen de metaalsector. Nadien staan we stil bij specifieke drempels voor vrouwen in de sector. Tot slot gaan we dieper in op de manier waarop de sector zelf deze knelpunten probeert op te lossen. Centraal staan hierbij de initiatieven die zich richten naar vrouwen. Alvorens van start te gaan, geven we aan wie de gesprekspartners waren binnen deze sector. De volgende tabel geeft meer info.

³³ We verwijzen hier naar de uitgebreide sectorbespreking in deel 1.

Tabel 2. Gesprekspartners binnen de metaalsector

Persoon	Organisatie	Project
Boudewijn Herbots	Limburgs Instituut van de metaalverwerkende nijverheid voor opleiding van bedienden (LIMOB)	- Dag van de technologie, bedrijfsbezoeken moeders en genderproject
Tom Lievens	Agoria Oost- en West Vlaanderen/ Het Tewerkstellings- en Opleidingsfonds Arbeiders Metaal (TOFAM)	- Projecten 'lassen voor vrouwen' en 'montagetechnieken voor vrouwen'
Martin Smet	Het Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid - provincie Antwerpen (FTMA)	- Quo Vadis-project bedrijf Van Hool
Rosaria Montero-Campos	ROUTE-Trainingscentrum/Het Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid - provincie Limburg (FTML)	- Metaalproject voor vrouwen
Arno Vansichen	Vzw Evenwicht	- Genderproject
Marijke Weewauters	Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid	- Quo Vadis-project
Dirk De Meester, Bart Lannoo en Ariane Gheysen	Agoria-Vlaanderen en INOM (Instituut voor naschoolse opleiding in de metaalverwerkende nijverheid-arbeiders)	
Ilse Dielen	ACV-Metaal (Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België, CCMB)	
Johan Roelandt	ACLVB-Metaal	
John De Brouwere	ABVV-Metaal (CMB-West-Vlaanderen)	

2.1 Aanhoudende knelpunten

De arbeidsmarkt binnen de metaalsector is ondanks de huidige laagconjunctuur nog altijd zeer gespannen. De problematiek van de aanwervingen en vacatures leert ons dat bedrijven veel vacatures hebben uitgeschreven die heel moeilijk ingevuld geraken. Uit studies van de VDAB blijkt dat de lijst van de knelpuntenberoepen nog steeds zeer uitgebreid is: niet alleen ingenieurs, technici en informatici zijn moeilijk te vinden, ook voor bankwerkers, machineoperatoren, mechanicienherstellers, plaatwerkers, lassers, monteurs, elektriciens, onderhoudstechnici, ... blijft een krapte bestaan.

2.2 Oorzaken van de knelpunten: de instroom als hoofdprobleem

De aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod zijn op verschillende manieren te benaderen. Vaak zijn de knelpunten terug te brengen tot een combinatie van kwantitatieve tekorten en kwalitatieve elementen. Enerzijds is er *een kwantitatief*

tekort, namelijk het aantal vacatures raakt niet of langzaam ingevuld omdat de beschikbare arbeidsreserve ontoereikend is (ingenieurs, technici, bankwerkers, gereedschapmakers, installateurs-bedieneren, monteurs en afstellers, ...).

Anderzijds bestaan er ook problemen omwille van *kwalitatieve elementen*. De aanwezige (vaak beperkte) arbeidsreserve beantwoordt niet aan de kwalitatieve vereisten die gesteld worden. Deze problemen treft men bijvoorbeeld momenteel aan bij informatici, waar het algemeen aanbod op dit moment groot is, maar het aanbod van ervaren en gespecialiseerde informatici eerder klein.

Op de derde plaats spelen ook *de arbeidsomstandigheden* mee. Zo kunnen de werkomstandigheden waarin bijvoorbeeld lassers of plaatbewerkers moeten werken, kandidaten afschrikken. Vaak wordt er in de metaalsector ook in ploegen gewerkt.

Verder wordt er in het algemeen een steeds hoger abstractieniveau vereist om de moderne technologie te begrijpen en te beheersen. Ook aspecten als persoonlijkheid, communicatievaardigheid, organisatie- en planningsvermogen, ... zijn steeds belangrijker.

Ook het feit dat een technische beroepskeuze in het secundair onderwijs maatschappelijk nog steeds wordt ondergewaardeerd, leidt hoedanook tot kwantitatieve en kwalitatieve aansluitingsproblemen. Kort samengevat kunnen drie redenen naar vorgebracht worden voor de lage instroom vanuit het onderwijs naar de metaalsector.

1. Het *negatieve imago van het technisch onderwijs* is een belangrijke reden voor de daling van het aantal leerlingen. De ouders van de leerlingen beschouwen het technisch onderwijs als minderwaardig en proberen hun kinderen uit het technisch onderwijs te houden.
2. Een tweede belangrijke reden voor de daling van het aantal leerlingen in de metaalopleidingen is *het imago van de metaalsector*. Leerlingen beschouwen een job in de metaalsector veeleer als iets minderwaardig.
3. Een derde reden heeft te maken met *de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden*. Het werk is zwaar, er zijn weinig doorgroeimogelijkheden, er is weinig zekerheid, ... Verder komen ploegen- en weekendwerk frequent voor, wat een bijkomend knelpunt is.

2.3 Vrouwen in de metaalsector

Nauwelijks 15% van de werknemers in de metaalsector zijn vrouwen. In de totale secundaire sector bedraagt dit aandeel 21%. Vrouw en metaal, de combinatie is blijkbaar nog altijd weinig evident. Toch wordt er (binnen bepaalde sectoren) al geruime tijd dagelijks met verfijnde hoogtechnologische apparatuur en informatica gewerkt. Meer en meer ondernemingen hebben aandacht voor hun vrouwelijke werknemers. Zo zijn er nu haast overal specifieke voorzieningen voor vrouwen. Eén van de grote oorzaken van het laag aandeel vrouwen is de lage instroom

vanuit het onderwijs. Er moeten eerst voldoende meisjes met een nijverheidstechnische scholing beschikbaar zijn, aldus de sector.

Ook in de metaalsector, treffen we verschillen naar subsector aan. In de 'hardere' subsectoren van de metaal zijn vrouwelijke werknemers schaars. Ongetwijfeld speelt *de negatieve beeldvorming* van deze typische metaalsectoren de sector sterk parten. De 'hardere' industrie wordt nog te veel geassocieerd met luidruchtige, gevaarlijke en vuile onverwarmde of oververhitte werkplaatsen. Bijgevolg is het voor vrouwen nog te vaak 'not done' om te kiezen voor beroepen als productiewerker, lasser, monteur, matrijzenmaker, mechaniker, pistoolschilder, werfleider, ingenieur, ... terwijl deze al geruime tijd dagelijks met verfijnde hoogtechnologische apparatuur en informatica werken.

De psychologische drempel blijkt al vroeg aanwezig en wordt volgens de sector vaak versterkt (school en leerkrachten, diensten voor studieadvies, familie en vrienden).

Maar niet alleen de beeldvorming is van belang. Ook projectervaringen leren dat het nog steeds *geen evidentie* is om vrouwen in te schakelen in de metaalsector. Bedrijven denken vaak nog traditioneel en staan nog steeds minder open voor vrouwen en dit ondanks het feit dat de praktijk heeft uitgewezen dat vrouwen rustiger, stipter en veiliger werken dan hun mannelijke collega's en daardoor vaak betere lassers zijn. Projecten zoals jobrotatie, taaksplitsing kunnen hier wel een bijdrage leveren. Voor de vrouwen kunnen dit mogelijkheden zijn om ervaringen op te doen. Daarnaast bieden deze projecten voor de bedrijven een mogelijkheid om kennis te maken met de kwaliteiten van vrouwen.

Ook speelt op bedrijfsniveau de moeilijke *combinatie werk-gezin* mee. Zo zijn de mogelijkheden voor kinderopvang nog ontoereikend en moeten werkgevers zich inderdaad bezinnen over een meer harmonieus samengaan van gezin en arbeid van hun werknemers.

Naar de situatie van vrouwen toe, kan dus gesteld worden dat de metaalsector nog steeds een mannenwereld is. Toch zijn er kansen in de sector, zeker binnen die functies waar 'fijnmechaniek' centraal staat of in de productiefunctie waar minder fysieke kracht noodzakelijk is.

Hiertegenover staat wel dat er ook vrouwen moeten zijn die in deze functies willen instappen. De huidige aanwezigheid van meisjes in het technisch onderwijs wijst momenteel op het tegendeel. Met andere woorden: indien bedrijven open staan voor vrouwen, is het nog geen evidentie dat er ook vrouwen gevonden worden. Een vicieuze cirkel?

2.4 Initiatieven van de sector

2.4.1 Een kwantitatieve toename van het arbeidsaanbod. Een meersporenbeleid

Men kan verschillende acties ondernemen om de vraag van werkgevers en het aanbod van werknemers beter op elkaar af te stemmen. Op de eerste plaats be-

staan er acties die een *kwantitatieve toename van het arbeidsaanbod* beogen: verhogen van de deelname van jongeren in metaalopleidingen en kansen geven aan moeilijk plaatsbare groepen van werkzoekenden.

Stijging van het aantal leerlingen in 'metaal'-opleidingen

De *daling van het aantal leerlingen in de metaalopleidingen* moet tegengegaan worden, aldus de sector. Hiervoor stelt men maatregelen voorop om het technisch onderwijs te herwaarderen en om het imago van de metaalsector te verbeteren:

- leerlingen reeds in het lager onderwijs laten proeven van techniek en technologie;
- reclame maken voor het technisch onderwijs bij de ouders en bij de leerlingen en de tewerkstellingskansen duidelijk maken. Zo heeft men in bepaalde regio's jaarlijks informatie- en voorlichtingscampagnes waarin het belang van het technisch onderwijs en de tewerkstellingskansen in de metaalsector toegelicht worden;
- het imago van de metaalsector verbeteren door het organiseren van bijvoorbeeld een doe-beurs. Ook worden opendeurdagen georganiseerd in metaalbedrijven zodat leerlingen en ouders de werking van de metaalsector leren kennen. Zo organiseren bijvoorbeeld LIMOB en FTML elk jaar 'de dag van de technologie';
- de technische richtingen die voorbereiden op een job in de metaalsector aantrekkelijker maken;
- beter samenwerking tot stand brengen tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- ...

Onder de noemer '*Engineering the future*' hebben Agoria, Febeltex Vlaanderen, Sirev en Technopolis een waaier aan acties ontplooid die de instroom in technische studierichtingen moeten bevorderen en jongeren warm maken voor een job in de metaalindustrie. De diepgewortelde vooroordelen en mentaliteit kunnen niet van vandaag op morgen veranderen. Met campagnes zoals '*Engineering the future*' hoopt de federatie op langere termijn de instroom in technische studierichtingen te bevorderen. Hierin past onder andere ook de permanente vorming. Ook het samenwerken tussen bedrijven en scholen is belangrijk. Voor beide partijen (scholen en bedrijven) is een goede samenwerking noodzakelijk. Het bedrijfsleven kan samen met de scholen werken aan het imago van het technisch onderwijs. De acties van Agoria Vlaanderen, de regionale afdelingen en de fondsen zijn heel verscheiden: bedrijfsbezoeken voor studenten en leerlingen, publicaties, allerlei wedstrijden voor leerlingen, promotiemateriaal voor scholen, contacten met scholen en Centra voor Leerlingenbegeleiding, enz.

Zo stelt het FTMA (Fonds voor Tewerkstelling en opleiding in de Metaalverwerkende nijverheid in de provincie Antwerpen) zich in het algemeen tot doel het imago van het technisch en beroepsonderwijs aan te passen aan de veranderende

realiteit en tegelijk de kwaliteit van het onderwijs permanent te ondersteunen. Het FTMA lanceerde daarom de campagne 'Metaal, kei tof'. Sedert 1990 voert het FTMA grootschalige campagnes ('Maak het in metaal', 'Metaal is meer' en 'Metaal, kei tof') met de bedoeling jongeren te overtuigen om te kiezen voor een technische of beroepsopleiding metaal. Vanaf 1997 werd als ondersteunende slogan bij 'metaal, kei tof' de volgende gedachte gebruikt: 'een sterke start met een goed vak'. Hierbij werd niet alleen verwezen naar de typische metaalberoepen (draaiers, freezers), maar tevens kregen functies op andere terreinen (elektriciteit, elektronica, kunststoffen, ...) de volle aandacht.

Een laatste belangrijke uitdaging is voor Agoria *de curriculumaanpassing*, waarbij de opleidingen enerzijds meer op elkaar en anderzijds meer op de bedrijfswereld afgestemd worden en vooral aantrekkelijker gemaakt worden. Nu is het zo dat veel studenten hun studies stopzetten of niet slagen in hun examens omdat zij de leerprogramma's niet aantrekkelijk vinden en er onvoldoende door gemotiveerd worden.

Het inschakelen van moeilijk plaatsbare groepen

Op dit ogenblik zijn er binnen de metaalsector veel vooroordelen ten aanzien van vrouwen en andere moeilijk plaatsbare groepen. Acties zijn nodig om bedrijven bewust te maken dat deze groepen perfect inschakelbaar zijn.

Volgens Agoria moet er gewerkt worden aan de reïntegratie van werklozen en personen die om een of andere reden niet aan het werk zijn. Het is volgens Agoria vooral nodig dat niet enkel de bedrijven maar de overheden meer inspanningen leveren op het vlak van opleidingen. Dit impliceert voor Agoria dat er meerdere paden bewandeld moeten worden. Om te beginnen moet er gewerkt worden aan de instroom naar de sector toe via *sensibiliseringsacties en een actieve samenwerking met de VDAB*.

Een tweede belangrijk spoor dat kan gevolgd worden is *het werken aan het imago*. Nu worden beroepen in de metaalsector gezien als vrouwonvriendelijk, een sector en beroep waarbij vele uren moeten geklopt worden, een sector en beroep waar men vuil werk moet doen, ... Dit imago strookt niet helemaal met de realiteit, aldus de sector en er moet dus hard gewerkt worden aan het corrigeren van dit imago in overeenstemming met de realiteit.

2.4.2 En acties specifiek naar vrouwen toe?

Het aanbod van vrouwelijke arbeiders voor de metaal is zeer laag (zeer weinig leerlingen in het TSO of BSO zijn vrouwelijk). Agoria onderneemt wel enige actie om de instroom in het technisch en beroeps onderwijs te verhogen maar *echte 'vrouwenacties' zijn er niet vanuit de sector*. Wel probeert men bij elke actie vrouwen aan te spreken, bijvoorbeeld meisjes zichtbaar maken op affiches ter promotie van het technisch onderwijs.

2.5 Specifieke initiatieven

2.5.1 Metaalproject voor vrouwen (vzw Route)

Zoals reeds beschreven in een voorgaande paragraaf, organiseert de vzw Route vooropleidingen, diverse beroepsopleidingen, arbeidsbemiddeling en nazorg voor laaggeschoolde langdurig werklozen. De beroepsopleidingen zijn specifiek gericht op *traditioneel mannelijke functies*. Al van bij de oprichting van de vzw Route (april 1997) was het een bewuste strategische keuze om systematisch vrouwen te gaan opleiden, begeleiden en voor hen te bemiddelen in verband met zogenaamde *rol-doorbrekende functies in industriële bedrijven*.

De vzw organiseert specifieke vrouwenprojecten om de toegankelijkheid voor vrouwen in de sector te ondersteunen en om een afgestemde aanpak voor 'vrouwen en techniek' te kunnen ontwikkelen. Voor meer uitleg over de aanpak van de vzw Route verwijzen we naar de initiatieven bij de bouwsector (cf. supra).

Er nemen weinig vrouwen deel aan de vooropleidingen en beroepsopleidingen zoals aluminiumbewerker en metaalbewerker. Route organiseert daarom een specifiek vrouwenproject. Het wil de toegankelijkheid voor vrouwen in de metaalsector verbeteren en een specifieke aanpak ontwikkelen. De opleiding is breed opgevat en is niet specifiek op één functie binnen de metaalsector gericht. Gedurende de opleiding krijgen de deelnemers zicht op de verschillende industriële sectoren en functies. Route werkt met een specifieke didactische aanpak waarbij de leerinhoud over de korte modules is verdeeld. Die werkwijze stimuleert het vertrouwen in het eigen kunnen en stimuleert een gevoel van eigen succes. De lesgever legt telkens het verband tussen de ervaringswereld, capaciteiten, belangstelling en de metaalsector. Naast de verplichte opdrachten is er ruimte voor creatieve werkstukken. Route heeft ook oog voor de randvoorwaarden zoals kinderopvang en mobiliteit. De opleiding is voltijds. Zo kunnen de deelnemers wennen aan het arbeidsregime. De mogelijkheid om later een deeltijdse job te kiezen blijft wel open.

Route biedt deze beroepsopleiding sinds april 1998 specifiek voor vrouwen aan. De deelnemers worden in zestien weken (572 uren) voorbereid op een productiefunctie in de metaalsector. Ze kunnen ook doorstromen naar een gespecialiseerde beroepsopleiding, zoals bijvoorbeeld aluminiumschrijnwerker. De cursus bestaat uit korte modules, bedrijfsbezoeken en een stage van twee à vier weken in een bedrijf. Ze leren basis- en sociale vaardigheden aan. Route besteedt ook aandacht aan de thuissituatie en de werkhouding.

Er nemen telkens twaalf vrouwen deel. Ze zijn werkloos of leven van het leefloon.

In de periode 1997-1999 heeft Route *46 werkzoekende vrouwen* opgeleid, getraind en begeleid naar beroepen in de metaalsector, waar zij duidelijk ondervertegenwoordigd zijn. Van de 46 vrouwen die aan het project deelnamen, hebben er 40 (86,9%) het traject beëindigd: van deze 40 zijn er 29 (63,5%) doorgestroomd naar

werk (12 vrouwen kwamen in de metaalsector terecht) en 9 (19,6%) doorgestroomd naar verdere opleiding. In totaal zijn 6 (13,0%) deelnemers afgehaakt. We stellen vast dat de vrouwen die een job vonden in de metaalsector, nog steeds in deze sector werken: het betreft duurzame banen.

In 2000 ging een tweede project in de metaalsector van start ('vrouwen in de metaal 2'). De instroom van werkzoekende vrouwen in dit tweede project lag lager dan verwacht bij de aanvang. Door de gunstige conjunctuur in 2000 kiest de groep laaggeschoolde vrouwen eerder voor een kortetermijnoptie van het tweede inkomen in het gezin door uitzendarbeid en minder voor langetermijnoplossingen zoals opleiding. Dit veranderde in 2001 (vertraagde economie, slechtere conjunctuur) waardoor de instroom in de opleiding opnieuw steeg. *"Een probleem in 2001 was echter dat bedrijven veel minder naar stagiairs vroegen. Vaak hadden ze te weinig opdrachten en moesten ze zelf eigen personeel ontslaan of technisch werkloos maken. De vrouwen waren opgeleid en klaar voor een stage, maar vonden gewoon geen stageplaats."* De acties zijn dus conjunctureel gevoelig, hoewel het structurele acties zijn.

2.5.2 Opleiding lassen voor vrouwen en opleiding montagetechnieken voor vrouwen (TOFAM-West-Vlaanderen)

TOFAM, een voorstelling

TOFAM (Tewerkstellings- en OpleidingsFonds voor Arbeiders in de Metaalsector) West-Vlaanderen staat in voor verschillende tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven voor arbeiders uit de metaalsector. Het werd opgericht in 1988 door verschillende actoren (Agoria Oost- en West-Vlaanderen, ABVV-Metaalbond, ACV-Metaal en ACLVB). TOFAM West-Vlaanderen organiseert twee verschillende opleidingen, specifiek gericht naar vrouwen: 'lassen voor vrouwen' en 'montagetechnieken voor vrouwen'.

De opleiding *lassen voor werkzoekende vrouwen* is de opleiding die reeds het langst bestaat (er werden al vijf reeksen georganiseerd). Aan deze opleiding besteden we hier de meeste aandacht. Het voordeel is dat we de evolutie in de tijd kunnen weergeven. De eerste editie dateert van 1998. De laatste van 2002.

De aanleiding voor de opleiding: krapte

De bedoeling van deze roldoorbrekende opleiding was vrouwen warm te maken voor het lassersberoep. De idee om dit soort opleiding te organiseren is gegroeid vanuit de knelpunten op de arbeidsmarkt. Lassen was (en is) een traditioneel knelpuntberoep en aangezien de mannelijke werfreserve voor dit beroep zo goed als uitgeput was, wou men de knelpunten oplossen door vrouwen op te leiden voor dit traditioneel mannenberoep. Daarbij was er de vrees bij de sociale partners dat er meer en meer over de (West-Vlaamse) grens zou gekeken worden naar geschikte werknemers, die bovendien dikwijls bereid waren om aan slechtere arbeids-

voorwaarden te werken. Een citaat maakt deze vrees duidelijk: “*Als een werkgever moet kiezen tussen een Noord-Franse man met ervaring en een Belgische vrouw zonder ervaring die in opleiding zit, kiest de werkgever de Noord-Franse man*”. Een andere vrees was dat er noodgedwongen zou worden uitbesteed aan bedrijven in het buitenland.

Mannelijke lassers waren er dus niet voldoende. Wel was de groep van laaggeschoolden vrouwen behoorlijk ruim. Dat was meteen ook de doelgroep. Halfweg 1998 werd voor de eerste keer een studie en screening ondernomen naar een aantal lasberoepen. Er werd beslist om vanuit TOFAM (in samenwerking met de VDAB) een opleiding TIG-lassen te organiseren voor vrouwen.

2.5.2.1 *Lassen voor werkzoekende vrouwen*

In november 1998 gingen twaalf vrouwen van start met de opleiding TIG-lassen waarvan elf cursisten slaagden. De goede resultaten waren het startschot voor nog enkele sessies ‘lassen voor vrouwen’.

De rekrutering en selectie gebeurden binnen de VDAB. Hierbij werd vooral gelet op motivatie en beschikbaarheid van de kandidaten. Het bleek wel moeilijk om voldoende geschikte kandidaten te vinden. De opleiding vraagt immers veel inspanning en dit zonder echte tewerkstellingsgarantie. Ook het typisch mannelijk karakter van de functie en de toekomstige tewerkstelling kan afschrikken. De opleiding is vooral praktijkgericht en zoveel mogelijk op maat van de bedrijven. Ze duurt zes maanden en bestaat uit vier delen. Eerst krijgen de kandidaten een twaalf weken durende *basisopleiding*. De cursisten krijgen er een voornamelijk praktijkgerichte opleiding in de diverse lastechnieken, naast een eerder theoretisch deel over diverse metaalsoorten. Daarna volgt een twee weken durende *stage in een bedrijf*. Na deze stageperiode wordt er een *vervolmakingsopleiding* gevolgd van zes weken. Daarbij wordt rekening gehouden met de tewerkstellingskansen van de cursisten op hun stageplaats. Wanneer deze hoog zijn, wordt de opleiding specifiek op maat van het betreffende bedrijf geknipt. Zo krijgt de cursist een specialisatie in een specifieke lastechniek die wordt gebruikt op haar toekomstige tewerkstellingsplaats. Na deze opleiding volgt nog *een voltooiingsstage* van twee weken. In principe wordt de stage in hetzelfde bedrijf als de eerste stage gevolgd.

Tijdens een infoavond in de loop van de opleiding kwamen bedrijven en cursisten met elkaar in contact. Er werd ook voor gezorgd dat de stageplaats zich in de regio van de woonplaats van de cursist bevond. De VDAB stelde bovendien (brom)fietsen ter beschikking van de cursisten. In de meeste bedrijven bestond het werk uit fijn laswerk. In andere bedrijven kon men via het aanpassen van de arbeidsinhoud, de taak meer geschikt maken voor vrouwen. Bij een aantal bedrijven met zwaar laswerk (bv. machineconstructie) is het onmogelijk om aan taaksplitsing te doen. Daar is het moeilijker om met vrouwelijke lassers te werken.

Van de elf vrouwen die deze opleiding hadden voltooid, kregen er negen direct een arbeidscontract aangeboden, meestal binnen het stagebedrijf. Dit contract was

meestal in de vorm van IBO van zes weken. Dat de meesten konden beginnen op de stageplaats had te maken met de gerichte rekrutering van de bedrijven (nood aan lassers en meer specifiek aan fijn en licht laswerk, vaak kleine KMO's (KMO's werken in veel mindere mate in een ploegensysteem dan grote bedrijven wat het voor vrouwen (naar combinatie arbeid-gezin) veel interessanter maakt), ...).

De bedrijven dienden ook de nodige wettelijke investeringen te doen aan de infrastructuur, zoals gescheiden kleedruimte, wasplaatsen en toiletten. De bereidheid vanuit de bedrijven was groot, vooral een gevolg van de krapte.

De kosten

Deze opleiding is duur. Men rekent op een kostprijs van 7 437 euro per vrouw. TOFAM int zelf geen bijdragen. Het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid int voor 2001 en 2002 0,10% van de loonmassa voor initiatieven voor risicogroepen. Van dit bedrag wordt 0,02% aangewend voor het industrieel leerlingenwezen en wordt de resterende 0,08% gebruikt voor regionale initiatieven via TOFAM. De kosten van de eerste cursus werden volledig door TOFAM zelf gedragen. Pogingen om financiële tussenkomsten te krijgen, mislukten. Wel werd de kost in de volgende reeksen gedeeld met de VDAB (tweede cursus betaalt de VDAB 50%, de derde cursus betaalt de VDAB 100%). Vanaf 2000 werd de opleiding ondergebracht binnen de projectprogrammatie van de VDAB.

De cijfers: lassen voor vrouwen

Enkele cijfers van de andere reeksen: Van de 44 vrouwen (vier sessies) die ooit met de opleiding gestart zijn werken er anno september 2002, 14 in de metaalsector, 7 in andere sectoren en werkt 1 deeltijds. De overigen zijn werkloos of ziek. In 2002 ging er een vijfde reeks door. Het succes was echter veel kleiner: van de 10 cursisten die slaagden voor de opleiding is er slechts 1 aan het werk, de rest is werkzoekend. De dalende conjunctuur bepaalt mee het eindresultaat.

Evaluatie van de lasopleiding voor vrouwen

De doelstelling van dit project was een maximale uitstroom te bekomen, dit wil zeggen enerzijds de inspanningen van de vrouwen te belonen door tewerkstelling en anderzijds het structurele tekort van lassers op te vangen. Alhoewel de opleiding duur (voor TOFAM, VDAB, bedrijven) en intensief (voor de cursisten) was, bleek iedereen over het algemeen tevreden. Dit spiegelt zich onder andere af in het feit dat er nog vier vervolgreeksen kwamen. De slaagkansen waren vooral een gevolg van de opvolging van de cursisten en de motivatie bij de bedrijven. Ook de werkgevers waren heel tevreden. Voor het fijne laswerk bleken de vrouwen zelfs beter te presteren dan de mannen: *“Vrouwen hebben in de lagere school leren breien en kunnen daardoor hun beide handen samen gebruiken. Dat heb je bij sommige vormen van*

lassen ook nodig". Dit bleek ook van belang voor de relaties van de stagiairs met hun overwegend mannelijke collega's. Bij deze mannen was er soms enige scepsis over het technische kunnen van de vrouwen. In sommige gevallen verdween dit wanneer bleek dat de vrouwen hun job goed doen. Jammer genoeg kwamen dergelijke problemen en hoe ermee om te gaan, niet aan bod tijdens de (eerste) opleiding.

Een slaagfactor was ook dat het werd georganiseerd door een paritaire organisatie. Het project werd aldus gesteund door alle sociale partners.

Toch bleek *niet alles succesvol* te zijn. Naast een zoektocht naar werkkledij (handschoenen, maskers, ...) die niet te groot was voor vrouwen, bleek een eerste probleem te liggen in *de begeleiding*. Het begeleiden naar attitude, assertiviteit, verschillen tussen mannen en vrouwen, ... bleek meer nodig dan verwacht. Twee zaken waren van belang bij de begeleiding: de vrouwelijke werknemers voorbereiden op mannenwereld en de stageplaats (werkgever en mannelijke werknemers) voorbereiden op vrouwen.

Een tweede probleem was het vervullen van *de randvoorwaarden: de mobiliteit, de kinderopvang en de ploegenarbeid*. Werken aan randvoorwaarden was uiterst belangrijk aangezien het niet enkel ging om vrouwen, maar om laaggeschoolde vrouwen met vaak familiale problemen. "*Eén derde van die vrouwen zit in een precare financiële situatie. Ze hebben geen auto, geen geld voor kinderopvang en zijn weinig mobiel.*"

Verder hebben bedrijven het probleem van *sanitaire voorzieningen*. Ze willen niet investeren in sanitaire voorzieningen omdat dat te veel zou kosten. Men is zo overeen gekomen dat de werkgever de infrastructuur betaalt en het opleidingsfonds de opleiding.

Vrouwen in een mannenberoep blijft moeilijk: ploegwerk, opvang van kinderen, het werk is fysisch belastend, weinig mogelijkheden voor een parttime job. Sommige werkgevers willen geen vrouwen in hun ploeg, ... Het is dus fout te denken dat alle werkgevers en alle werknemers openstaan voor vrouwen in hun typische mannenafdelingen. Er zijn bedrijven waar vrouwen echt weggepest worden. "*Sommige bazen krullen hun neus als een vrouw zich voor een job in de metaalsector aanbiedt. Ze zijn ervan overtuigd dat vrouwen dat werk niet aankunnen.*" Enerzijds is dat omdat de omgang met vrouwen nu eenmaal anders is. "*In bedrijven waar geen vrouwen werkzaam zijn, moet men een nieuwe attitude opbouwen. In bedrijven waar reeds vrouwen werkten, was dat simpeler. In bepaalde bedrijven is het ijs gebroken en toch mogen er geen bij. Dit ligt zeker niet aan de conjunctuurneergang want ze hebben er nog steeds nodig. Er zijn vrouwelijke lassers en er zijn vacatures (er is behoefte, er zijn lassers tekort). De mentaliteit van de werkgevers, daar zit iets niet juist. Vaak gaat het om jonge vrouwen en dan is er steeds het 'gevaar' van zwangerschap.*" Verder behandelt men vrouwen en mannen ongelijk wat betreft de arbeidsvoorwaarden. "*Vrouwen kregen eerder een contract van bepaalde duur terwijl mannen direct een contract van onbepaalde duur kregen. Vrouwen moesten zich dus dubbel bewijzen. Vaak blijven die vrouwen niet in hun job, ze beginnen als lasser (contract bepaalde duur) maar schakelen dan over naar*

schoonmaakster (contract onbepaalde duur). Men geeft liever overuren (50% toeslag op loon van man) dan een vrouw aan te nemen.”

Een tweede drempel was dat werknemers die reeds in de (stage)bedrijven werkten (mannen) er tegen reageerden. *“Niet alleen van de werkgevers, maar ook van de werknemers uit de bedrijven komt er tegenkanting.”* Mannen zeiden: *“Mijn werk is geen vrouwenwerk”* en *“Als die vrouwen onze job kunnen doen, wel dan ga ik elders werken”*. *“Vrouwen mogen lichter werk doen (aangepast) en mannen moeten het zware werk blijven doen, dat is niet eerlijk”*, aldus de mannen. Ook bekijken sommige mannelijke werknemers vrouwen als indringers.

Toekomst van dit project?

Volgens Agoria was de grootste moeilijkheid bij de laatste twee projecten, om voldoende kandidaten te vinden die de opleiding wilden volgen en om stage- en werkplaatsen te vinden. Daar waar men vroeger telkens twaalf vrouwen bereikte (en waar er tien de eindmeet haalden), lag dit cijfer in 2002 lager. De opleiding duurt zes maanden en het is geen gemakkelijke opleiding. *“Zulke projecten zijn zeer conjunctureel gevoelig en daarbij zijn er ook nog steeds de drempels voor vrouwen. De toekomst ziet er dus niet zo goed uit.”* In 2002 betaalde de VDAB 74 368 euro voor tien vrouwen (per vrouw is dat 7 437 euro) met in 2002 slechts een output van één vrouw die tewerkgesteld is. Opleiding voor risicogroepen mag men echter niet afwegen op een puur economische benadering, zo zegt ook de vakbond.

Het is ook de vraag of deze vrouwelijke lassers blijvend tewerkstellingskansen zullen krijgen nu de krapte op de arbeidsmarkt afgenomen is. Het is duidelijk dat bedrijven blijven opteren voor de ‘traditionele’ mannelijke invulling van de vacatures, wanneer die aanwezig is. Het werken aan een meer structurele verankering van vrouwen op de industriële werkvloer, is een eerste stap in de goede richting. Dit experiment kan een aanzet geven om andere technische beroepen te vervrouwelijken. Maar er is volgens de vakbond en Agoria nog veel werk aan de winkel.

2.5.2.2 Montagetechnieken voor vrouwen, enkele cijfers

Een tweede project ‘*montagetechnieken voor vrouwen*’ is vanuit de VDAB gestart (najaar 2001). Dit project kan niet echt als geslaagd omschreven worden en het bleef dus ook bij dit eenmalige project.

Er begonnen elf vrouwen aan de opleiding. Het was een zeer korte opleiding van slechts één maand (een lange opleiding zou een drempel kunnen zijn voor vrouwen). Zeven vrouwen slaagden in de opleiding. Economisch ging het niet goed en slechts één vrouw vond werk. Deels kwam dit door de economische conjunctuur, de typisch mannelijke cultuur in de montageafdelingen van metaalbedrijven, maar ook door de kinderziektes (materiaal was niet goed, lesgevers die niet goed wisten hoe ze het moesten doen). Het was een veel te brede scholing. De opleiding was niet aangepast.

2.5.3 Opleiding 'voertuigelektriciën' en opleiding 'chassismonteerder' voor vrouwen (FTMA, Quo Vadis-project/Van Hool)

FTMA, een voorstelling

Het FTMA werd opgericht in 1987 en staat voor Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid in de provincie Antwerpen. Het FTMA is de sectorale opleidingsorganisatie van de metaalverwerkende, elektronische en kunststofverwerkende nijverheid in de provincie Antwerpen die bedrijven van het paritair comité 111.1 & 111.2 bijstaat in de vorming, training en opleiding van hun arbeiders. Daarnaast coördineert het FTMA opleidings- en tewerkstellingsbevorderende initiatieven. Agoria Antwerpen en drie arbeidersvakbonden (ABVV-Metaal, ACV-Metaal en ACLVB) beheren gezamenlijk dit paritair initiatief. De CAO-bijdragen voor vorming en opleiding van de bedrijven zorgen voor de werkingsmiddelen.

Het FTMA organiseert en subsidieert opleidingsinitiatieven voor arbeiders (werknemers), opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven voor werklozen en promotiecampagnes en imagoverbetering voor TSO/BSO-onderwijs.

Quo Vadis?

Quo Vadis is een federaal tewerkstellingsproject dat in september 1999 opgericht werd met de steun van het Europees Sociaal Fonds.

Het jaar 1999 werd gekenmerkt door een hoogconjunctuur. De economische groei evolueerde sterker dan verwacht. De arbeidssituatie kende een dalende werkloosheid en een forse banengroei. Maar vrouwen werden nog steeds geconfronteerd met een minder gunstige arbeidsmarktpositie op een gesegregeerde arbeidsmarkt. Vrouwen zijn tewerkgesteld in de traditionele vrouwelijke sectoren en in vrouwelijke beroepen. Redenen voor deze *seksesegregatie* zijn volgens het Quo Vadis-project de volgende:

- mannelijke sectoren hebben een slecht, verouderd en vrouwonvriendelijk imago;
- probleem combinatie gezin-arbeid. Gezinstaken komen nog het meest op de schouders van de vrouw terecht en belemmeren de toegang tot opleidingen en beroepen;
- het aanbod voor de opleidingen en voor de tewerkstelling is te seksestereotiep;
- bedrijven staan niet te springen om vrouwen aan te werven in mannenfuncties;
- vrouwen hebben vaak door de nog bestaande traditionele opvoeding en rollenpatronen niet de technische bagage van de mannen.

In Vlaanderen en België werden reeds een aantal (al dan niet roldoorbrekende) pilootopleidingen voor vrouwen georganiseerd. Deze hadden ondanks de finan-

ciële investeringen niet altijd het gewenste tewerkstellingsresultaat bereikt. Sommige projecten zijn succesvol gebleken maar door het *incidenteel en kleinschalig karakter* bleef hun meerwaarde beperkt. Verder was er een aanzienlijke kennis opgebouwd over mogelijke methodes om een rol doorbrekende vorming succesvol te laten verlopen, maar de toepassing op ruime schaal was steeds uitgebleven. Het Quo Vadis-project was een eerste poging om een oplossing te bieden voor bovenstaande problemen.

Doelstellingen van het Quo Vadis-project

De vooropgestelde doelstellingen van het project waren:

- vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afstemmen door het potentieel van vrouwen om te vormen naar arbeidsmarktgerichte (meestal mannelijke) functies;
- een gebruiksmethode ontwikkelen om een efficiënte rol doorbrekende opleiding met een hoge tewerkstellingskans aan vrouwen aan te bieden. Dit betekende eveneens het startschot voor de verbetering van de positie van vrouwen in traditionele mannenberoepen of in beroepen en sectoren waar zij ondervertegenwoordigd zijn;
- het doorbreken van seksestereotypingen bij de opleiding en het aanwerven van vrouwen in traditionele mannenberoepen door de opleiding en begeleiding van (toekomstige) werknemers en werkgevers efficiënter te maken;
- door het project aan te bieden aan de sectorale vormingsorganisaties wil Quo Vadis deze organisaties stimuleren en sensibiliseren om dit aspect op te nemen in hun algemeen vormingsbeleid.

De idee om vrouwen te lanceren in traditionele ‘mannenberoepen’ is zoals reeds aangehaald, niet nieuw. In het verleden werden reeds meerdere pogingen met wisselend succes ondernomen. De plus- en minpunten van deze initiatieven werden verzameld en verder uitgetest in nieuwe tewerkstellingsprojecten. In samenwerking met de verschillende federale sectorale vormingsinstellingen werden tien pilootprojecten uitgewerkt. In deze projecten werden onder andere werkneemsters omgeschoold tot elektriciens, chassismonteerders en hulpweefsters. Op basis van de vaststelling dat rol doorbrekende opleidingen voor vrouwen een aangepaste methodiek vereisen, diende elk project een aantal bijkomende activiteiten te voorzien. In alle omscholingsprogramma’s van de tien projecten werden volgende actiepunten geïntegreerd en concreet uitgewerkt:

- prospectie en screening van de bedrijven;
- toeleiding van de kandidaten;
- screening van de kandidaten;
- organiseren van een specifieke opleiding;
- aanbieden van een opleiding op de werkvloer/stage;
- gebruik maken van het systeem van mentorschap;

- aanstellen van een bedrijfsbemiddelaar;
- het garanderen van een effectieve tewerkstelling;
- het aanbieden van individuele nazorg.

In totaal hebben 150 vrouwen meegewerkt aan tien projecten. 82% van de vrouwen heeft werk, 72% in de mannelijke functie. Door het toepassen van de Quo Vadis-methode hebben alle projecten hun 60% tewerkstellingsgraad bereikt.

Ook de bedrijven en de sectoren zagen hun inspanningen beloond: *“Dankzij dit project vonden zij de nodige technisch opgeleide arbeidskrachten, de aangeworven vrouwen zorgen voor een rendementstijging en een kwalitatief beter eindproduct en meer vrouwen”*.

De Quo Vadis-methode heeft als sterk punt dat het vertrekt vanuit de bedrijven. De methode bestaat uit het creëren van de juiste randvoorwaarden, de specifieke selectie van kandidaten, de bemiddeling naar bedrijven, de aangepaste technische en praktische opleiding, en intensieve individuele begeleiding van de cursisten per project.

Het project: ‘voertuigelektriciën’ en ‘chassismonteerder’ voor vrouwen’

Het project was een samenwerking tussen het bedrijf Van Hool (een bus- en bedrijfswagenproducent), Quo Vadis en FTMA. Mede dankzij de ESF-tussenkost van Quo Vadis in 2000 zijn, gespreid over vier sessies, 25 *vrouwelijke elektriciëns* en 25 *monteerders van onderstellen* bij Van Hool aangeworven en opgeleid. De methode bestaat uit een combinatie van opleiding en on-the-job-training. Het opleidingstraject ziet er als volgt uit:

- een formele klassieke opleiding waarin de theoretische basisbeginselen van hun vakgebied werden onderwezen;
- dit formeel gedeelte werd afgewisseld met en gevolgd door het praktisch leren werken met de gereedschappen en de materialen die tijdens het uitvoeren van de functie effectief worden gebruikt;
- een on-the-job-training van vier maanden onder begeleiding van een ervaren medewerker. Door de diversiteit van producten en activiteiten is dit een essentiële fase in het leerproces.

Evaluatie Quo Vadis-project

De resultaten van deze Quo Vadis-projecten zijn indrukwekkend. De ontwikkelde methodiek, werkt. De keuze van de projecten is geslaagd. De aanwezige krapte en knelpunten lijken inderdaad een hefboom te vormen om roldoorbrekende projecten op te stellen en te leiden tot roldoorbrekende tewerkstelling.

Maar het blijkt een arbeidsintensieve en moeizaam pad. Het grote voordeel van Quo Vadis is dat er een externe bedrijfspartner was. Zo'n externe partner geeft bijkomende druk maar geeft ook financiële middelen. Veel bedrijven werden aange-

sproken maar, omwille van de zware administratieve last om mee in het project te stappen, haakten vele bedrijven af.

Maar ook de conjunctuur speelt een belangrijke rol. Het zijn alle structurele initiatieven maar elk structureel initiatief bleek ook conjunctuurgevoelig te zijn. Als het krap is kan men initiatieven ondernemen. Alle initiatieven zijn echter zeer vraaggericht. Als je structureel werkt (wat op zich zou moeten) en mensen worden opgeleid maar raken niet aan werk, dan heb je nog meer frustratie. *“De hoofdreden waarom het project een succes was is de krapte op de arbeidsmarkt, als je het nu zou doen (anno 2002) zou het helemaal mislukken.”*

Ook de aanbodzijde, de vrouwelijke werkzoekenden blijken moeilijk te vinden en te motiveren. Bovendien is roldoorbrekend werk niet vanzelfsprekend en ‘vraagt strenge eisen’. Zo kreeg dit project veel kritiek op het feit dat de selectie voor de vrouwen te streng was en zelfs vrouwonvriendelijk (bv. je mag niet zwanger worden is een eis). Ter verdediging stellen de projectcoördinatoren dat de screening voor de eerste vrouw in een bedrijf echt wel zo streng is: *“Voor de eerste roldoorbrekende vrouw is dit belangrijk”*.

Infrastructuur wijzigen (bv. sanitair) lijkt niet echt het probleem. Veel moeilijker is de mentaliteit van de bedrijfsleiders wijzigen. Bij Van Hool stellen ze een duidelijke rendementsstijging vast door de tewerkstelling van vrouwen.

Verder heeft men echter gemerkt dat wanneer de band tussen de klant en de uitvoerder klein is (bv. een vrouw in een garage) dat het *‘bijzonder moeilijk is om er vrouwen voor op te leiden’*.

3. De vervoerssector

In deze paragraaf besteden we aandacht aan de vervoerssector. Voornamelijk gaat de aandacht naar één specifieke subsector van de vervoerssector, namelijk het *goederenvervoer over de weg* (nationaal en internationaal vrachtvervoer). Hier en daar vullen we onze bevindingen aan met informatie over het personenvervoer over de weg (tram- en autobusvervoer).

Uit onderzoek blijkt dat de vervoerssector met een bijzondere grote vraag naar *vrachtwagenchauffeurs* kampt. Chauffeurs voor (zwaar) nationaal en internationaal transport vormen een groot knelpunt in de sector.

In wat volgt schetsen we eerst kort het probleem van de krapte binnen de (goederen)vervoerssector. Nadien staan we stil bij specifieke drempels voor vrouwen in de sector. Tot slot gaan we dieper in op de manier waarop de sector zelf deze knelpunten probeert op te lossen. Centraal staan hierbij de initiatieven die zich richten naar vrouwen. Alvorens van start te gaan, geven we aan wie de gesprekspartners waren binnen deze sector. De onderstaande tabel geeft meer details.

Tabel 3. Gesprekspartners binnen de vervoerssector

Persoon	Organisatie	Project
Muriel Daen	Het Sociaal Fonds voor Bus en Car aangesproken op vraag van de werkgeversorganisatie FBAA (Federatie van Belgische autobus- en autocarondernemers en van reisorganisatoren; Yves Mannaerts)	- Quo Vadis-project: vrouwelijke buschauffeurs
Marijke Weewauters	Federaal Ministerie van Tewerking en Arbeid	- Quo Vadis-project
Jos Dreesen	vzw Logis opleidingscentrum voor magazijnfuncties	- Vrouwelijke goederenbehandelaar-bestuurder interne transportmiddelen
John Reynaert, Rita Boutens en Katrien Timmermans	Sociaal Fonds Vervoer, SFV aangesproken op vraag van de twee werkgeversorganisaties: SAV (De Koninklijke beroepsorganisatie van de Vlaamse goederentransportondernemers en logistieke dienstverleners; Liliane Dewilde) en FEBETRA (Federatie van Belgische Transporteurs; Philippe Degraef)	- Sectorconsulenten
Frank Van Thillo	De Belgische Transportarbeidersbond (ABVV), BTB	
Raf Wouters	ACV-Transcom	
Johan Roelandt	ACLVB-Vervoer	

3.1 Aanhoudende krapte en knelpunten

In de sector van het wegvervoer is er nog steeds veel vraag naar vakbekwame chauffeurs. Bedrijven ondervinden veel problemen bij het zoeken naar geschikte chauffeurs. De uitstroom is groter dan de instroom en er is een permanent tekort aan chauffeurs (SERV, 1998; Delmotte et al., 2001; BITO-IBOT, 2002).

Het chauffeursberoep wordt over het algemeen beschouwd als een knelpuntberoep. De sector zelf sprak in 2000 over een tekort van ongeveer 5 000 vrachtwagenchauffeurs voor heel België. In opdracht van het Sociaal Fonds Vervoer voerde het Europees Centrum voor Werk en Samenleving (Van der Steene, Vanderbiesen & Wijngaerts, 2001) een sectorstudie uit waarbij via een bevraging bij werkgevers gekeken werd naar het aantal knelpuntvacatures in de sector (enkel goederenvervoer en -behandeling voor rekening van derden). Men ging ook na wat de personeelsbehoefte was en wat de rekruteringsproblematiek inhield (oorzaken en gevolgen) voor zowel rijdend als niet-rijdend arbeiderspersoneel.

Op basis van de resultaten schatten de onderzoekers dat er in december 2001 4 300 vacatures voor arbeiders openstonden in de sector, waarvan 3 700 voor chauffeurs. Niet onbelangrijk is dat vacatures voor niet-rijdend personeel sneller ingevuld werden dan vacatures voor rijdend personeel. Men stelde ook vast dat

het aantal vacatures in december 2001 slechts licht gedaald was tegenover januari 2001, en dit ondanks een sterke terugval van de economie. De krapte bleef dus aanhouden. Ook in 2002 komen chauffeurs nog steeds voor op de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB. Voor meer gedetailleerde cijfergegevens omtrent de sector en de krapte binnen deze sector verwijzen we naar de sectorfiches (deel 1).

3.2 Oorzaken van de krapte

Uit de gesprekken kwam naar voor dat de belangrijkste oorzaak voor de krapte bestond uit een kwalitatief en kwantitatief probleem: een tekort aan gemotiveerd en gekwalificeerd personeel. Ook de ongunstige arbeidsomstandigheden spelen een rol.

3.2.1 Slechte arbeidsvoorwaarden?

Veel aangehaalde oorzaken voor het hoge aantal knelpuntvacatures hebben te maken met de *arbeidsvoorwaarden* (zoals bv. de arbeidstijd) en *gevolgen van de kwaliteit van de arbeid* (zoals bv. stress). De *moeilijke uren* (avond-, nacht- en weekendwerk), de *lange periodes in het buitenland* (voor internationaal vervoer), de *onregelmatige werktijden*, de *lange werkdagen*, de *grote flexibiliteit*, de *grote gevraagde beschikbaarheid*, de *grote stress*, de *hoge werkdruk* en de *verhoogde kwalificatievereisten* zorgen ervoor dat het beroep er onaantrekkelijk uitziet. Daarnaast heeft het beroep van vrachtwagenchauffeur te lijden onder een slecht imago. Vermoedelijk spelen hierbij de hogervermelde arbeidsvoorwaarden een rol. Deze oorzaken zorgen er ook voor dat niet alleen de instroom zeer laag (cf. infra) is maar dat men ook te kampen heeft met een hoog verloop.

Volgens de studie van ECWS waren van de chauffeurs die in de loop van 2001 werden aangeworven, er slechts nog 65% bij de betrokken werkgever in dienst in december 2001. Wel ging het daarbij voornamelijk om intrasectoraal verloop: 70% blijft in de transportsector. "*Bij een andere werkgever een modernere vrachtwagen krijgen, kan al een reden zijn om te veranderen van werk.*" Indien chauffeurs toch de sector verlaten, doen ze dit vooral omwille van de werkdruk, lange werkdagen en -weken, de sociale omstandigheden (combinatie gezin-arbeid), het gebrek aan respect voor de chauffeurs en de lage verdiensten.

Volgens de vakbonden moeten de personeelstekorten in verband worden gebracht met de onaantrekkelijkheid van het beroep. Deze onaantrekkelijkheid wordt veroorzaakt door *ongunstige arbeidsvoorwaarden*. Volgende elementen worden aangehaald: het lage loon, de werkdruk (en de stress), het gebrek aan respect bij zowel werkgevers, klanten als publieke opinie, het negatieve imago van het beroep en de sector en de lange arbeidstijden die tevens druk leggen op het familiale en sociale leven.

Over het feit of chauffeurs wel of niet slecht betaald zijn, is er echter niet echt consensus. Een vaak gehoorde opmerking hieromtrent is dat het voor de werkne-

mer inderdaad mogelijk is om een aanzienlijk maandloon te verdienen omwille van de vele (over)uren die hij/zij kan presteren, wat in andere sectoren minder mogelijk is. Het is echter wel een feit dat het uurloon laag is.

3.2.2 Instroomprobleem

Zoals uit het voorgaande blijkt zijn de personeelstekorten volgens de betrokken actoren vooral te wijten aan een imago- en bijgevolg ook aan het instroomprobleem.

Er zijn te weinig chauffeurs die de sector binnenkomen. De onaantrekkelijkheid van de sector (jobs in andere sectoren zijn aantrekkelijker) en het negatieve imago van de sector blijken belangrijke redenen te zijn van een beperkte instroom van chauffeurs. Aan het probleem van een onvoldoende instroom van chauffeurs kunnen verschillende oorzaken liggen. We sommen er hier enkele op.

Op de eerste plaats komen er *te weinig jongeren vanuit het onderwijs* de sector binnen. Diverse scholen³⁴ die de chauffeursopleiding organiseren, krijgen op het einde van het schooljaar meer plaatsaanbiedingen dan ze leerlingen hebben die afstuderen. Uiteindelijk gaat het met betrekking tot het beroep van vrachtwagenchauffeur slechts over een tweehonderdtal mogelijke instromers vanuit het onderwijs. Er worden hiervoor twee redenen aangehaald. Een eerste reden is te vinden in de minimumleeftijd (rijbewijs pas vanaf 18 jaar)³⁵ waarop men het beroep kan beginnen uitoefenen. Het feit dat het voor een jongere nog niet toegelaten is om met een (vracht)wagen te rijden op de leeftijd waarop men zijn studie- en beroepskeuze maakt, houdt velen dan ook tegen om voor het beroep van chauffeur te kiezen. Veel potentieel geïnteresseerde jongeren maken om die reden een andere beroepskeuze waardoor het bijgevolg moeilijk is om deze mensen (op oudere leeftijd) alsnog te kunnen rekruteren. Anderzijds wordt de keuze voor de onderwijsrichting die 16-jarigen moeten maken bepaald door het imago van hun toekomstig beroep. Gezien de sector van het vervoer eerder een negatief imago heeft naar de buitenwereld (en een tanend imago van 'vrijheid'), zal dit de keuze van de jongeren negatief beïnvloeden. Daarenboven is het imago van het technisch en vooral het beroepsonderwijs een negatieve factor die de studiekeuze van de jongeren en de goedkeuring van de ouders voor deze keuze, belemmert.

Een tweede oorzaak kan liggen in het feit dat er onvoldoende afgestudeerden zijn die geïnteresseerd zijn in een job in de sector. Het *negatieve imago* van de sector en van het chauffeursberoep spelen ook hierbij een belangrijke rol.

³⁴ Sinds het schooljaar 1990 bieden enkele Belgische scholen een optie 'vrachtwagenbestuurder' aan in de derde graad van het secundair onderwijs (5de en 6de jaar). In een aantal scholen kan ook een zevende jaar gevolgd worden waardoor jongeren eveneens in het bezit komen van een gehomologeerd diploma secundair onderwijs.

³⁵ De snelste methode om het rijbewijs in België te halen is de vervroegde opleiding. Men kan starten met de theorie- en praktijkopleiding op 16 jaar en 9 maanden. Men kan het rijbewijs op zak hebben (ten vroegste) op de 18de verjaardag.

Ook *het wegvallen van de dienstplicht* wordt als een belangrijk aspect beschouwd bij de beperkte instroom van jongeren. Velen behaalden het rijbewijs C immers tijdens de legerdienst.

Daarnaast is het ook mogelijk dat de vraag en het beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt niet op elkaar afgestemd zijn omwille van een *kwalificatieprobleem*. Indien er voldoende geïnteresseerde arbeidskrachten zouden zijn, betekent dit immers nog niet dat deze over de nodige kwalificaties beschikken. Naast een passend rijbewijs vraagt men vaak talenkennis (voor internationaal transport), verantwoordelijkheidsgevoel, het kunnen werken met telecommunicatie- en telematica-apparatuur en een ADR-test.³⁶

Daarnaast wordt *de hoge kostprijs voor het behalen van een rijbewijs* voor vrachtwagenchauffeur aangehaald als een bijkomende drempel voor potentiële kandidaten. Vaak hebben kandidaten immers al een beperkte financiële draagkracht.

Een potentiële arbeidsmarktreserve?

Heel wat werkzoekenden (of werknemers) die zouden kunnen toegeleid worden tot het beroep, wensen dit omwille van de onaantrekkelijkheid van het beroep echter niet te doen. Dit werd in het verleden daarenboven versterkt door de krapte op de arbeidsmarkt waardoor de keuzemogelijkheden voor werkzoekenden om in andere beroepen (en sectoren) te stappen ruimer werden. Anderzijds kunnen potentiële kandidaten stuiten op een gebrek aan de vereiste kwalificaties waardoor zij niet (onmiddellijk) plaatsbaar zijn.

De positieve aspecten van het beroep van vrachtwagenchauffeur: de vrijheid ('het eigen baas zijn') en op veel plaatsen komen ('in het buitenland komen') wegen vaak niet op tegen de negatieve aspecten van het vak. Vooral vrouwen zien het als een fysiek zwaar beroep en veronderstellen ook dat een vrachtwagenchauffeur door zijn lange dagen en afwezigheid weinig of geen privé-leven heeft. In wat volgt gaan we daar dieper op in.

3.3 Vrouwen in de vervoerssector

Veel werkgevers werven voor chauffeursfuncties onder de jonge mannen die een zelfstandig, dynamisch en verantwoordelijk beroep willen uitoefenen en zien daarbij een belangrijke doelgroep over het hoofd: jonge, goed opgeleide vrouwen die minstens zo geschikt zijn om het beroep uit te oefenen als hun mannelijke collega's.

Alhoewel het aantal arbeidsters in de transportsector in de periode 1996-2000 verdubbeld is, blijven vrouwen sterk ondervertegenwoordigd. Slechts 7% van het

³⁶ Het ADR-certificaat bestaat uit drie delen: het certificaat A (vervoer van gevaarlijke gassen in tankwagens), het certificaat B (vervoer van gevaarlijke vaste- of vloeistoffen in tankwagens) en het certificaat D (vervoer van gevaarlijke colli).

arbeiderspersoneel zijn vrouwen. 64% van deze arbeidsters in de sector is daarenboven tewerkgesteld in niet-rijdende functies. Alhoewel werkgevers weinig voorbehoud lijken te maken tegen de tewerkstelling van vrouwen (zie studie ECWS), wordt dit door de tewerkstellingscijfers in de praktijk tegengesproken en geven ze nog steeds de voorkeur aan mannen bij de aanwerving van chauffeurs. Wel is het aandeel vrouwen bij het personenvervoer (bus en taxi) merkelijk hoger dan bij het goederenvervoer. Men schat dat het percentage vrouwen hier ligt op 12%.

3.3.1 Drempels voor vrouwen, een werkgeversreactie

Een belangrijk kenmerk van het werk in de vervoerssector is dat het, net zoals in de bouw en de metaal, gaat om een mannenwereld, met alle kenmerken van een 'machocultuur'. Het beeld van de 'jonge, blanke man' als ideale toekomstige werknemer leeft nog heel sterk in de sector. Toch hoort men vaak dat vrouwelijke chauffeurs hun job (vaak) beter uitvoeren dan mannen, omdat ze preciezer en socialer tewerk gaan.

In deze paragraaf gaan we dieper in op een aantal factoren die kunnen verklaren waarom vrouwen zo sterk ondervertegenwoordigd zijn in de sector. De belangrijkste drempels die vrouwen ervan zouden weerhouden om in een chauffeursberoep te stappen zijn de moeilijke combineerbaarheid van arbeid en gezin (door de arbeidstijden), het gebrek aan systemen van kinderopvang, de fysieke belasting van het beroep en het gebrek aan vrouwvriendelijke infrastructuur op tank- en rustplaatsen. Bovendien wordt deze sector zeer typisch gekenmerkt door een zeer beperkt aandeel deeltijdarbeid. Verder is er in het internationaal transport ook nog de factor van 'het lang van huis zijn'.

In de eerste plaats gaan we na hoe werkgevers in het goederenvervoer aankijken tegenover vrouwen in hun sector. We doen dit aan de hand van recent cijfermateriaal (Vander Steene, Vanderbiesen & Wijngaerts, 2001 en 2001a). In dit onderzoek werden een aantal stellingen voorgelegd aan 440 werkgevers in een schriftelijke bevraging. We vatten de resultaten kort samen.

De onderstaande tabel geeft meer details.

Tabel 4. Standpunten van werkgevers inzake de tewerkstellingskansen van vrouwen, in %

Stellingen	Oneens	Noch eens, noch oneens	Eens
Wanneer een vrouw in mijn bedrijf solliciteert voor een <i>niet-rijdende functie</i> heeft deze minder kans om aangenomen te worden dan een man.	60,6	25,2	14,2
Wanneer een vrouw in mijn bedrijf solliciteert voor een <i>rijdende functie</i> heeft deze minder kans om aangenomen te worden dan een man.	44,3	21,2	34,5

Tabel 4. Standpunten van werkgevers inzake de tewerkstellingskansen van vrouwen, in %.
Vervolg

Stellingen	Oneens	Noch eens, noch oneens	Eens
Het is moeilijk om vrouwelijke chauffeurs in het bedrijf te werk te stellen omdat er zo weinig vrouwen een opleiding voor chauffeur volgen.	10,1	30,3	59,6
Vrouwen zijn even geschikt voor rijdende functies dan mannen.	16,1	26,1	57,8
Voor een vrouwelijke chauffeur is het moeilijker om te volharden in een 'mannenberoep'.	20,3	23,9	55,8
In de sector van het personenvervoer is het voor vrouwen gemakkelijker om aan een job te geraken dan in de sector van het goederenvervoer.	8,1	33,2	58,7
Als werkgever is het moeilijker om specifieke arbeidsregelingen (bv. m.b.t. arbeidstijden, lengte trajecten, ...) toe te kennen die tegemoet komen aan de verwachtingen van vrouwen.	23,4	31,9	44,7
De sector doet voldoende inspanningen om de toestroom van vrouwen te bevorderen.	34,0	51,4	14,6
Het aantrekken van meer vrouwen in de sector zou het tekort aan arbeiderspersoneel gedeeltelijk kunnen oplossen.	15,8	41,7	42,5

Bron: Vander Steene W., Vanderbiesen W. & Wijngaerts D., 2001

De stelling dat solliciterende vrouwen minder kansen krijgen om aangenomen te worden dan mannen wordt door de werkgevers duidelijk anders beantwoord afhankelijk van de functie waarvoor gesolliciteerd wordt. Slechts 14% van de werkgevers stelt dat vrouwen die solliciteren voor niet-rijdende functies in het bedrijf inderdaad minder kansen op aanwerving krijgen dan mannen, terwijl dit voor rijdende functies op bijna 35% ligt. Toch vindt een ruime meerderheid (57,8%) van de werkgevers dat vrouwen even geschikt zijn voor het uitoefenen van een rijdende functie dan mannen.

Ruim de helft van de werkgevers (56%) is het er mee eens dat het voor vrouwelijke chauffeurs moeilijker is om te volharden in een mannenberoep. Ongeveer 45% van de werkgevers stelt dat het moeilijker is om specifieke arbeidsregelingen toe te kennen die tegemoet komen aan de verwachtingen van vrouwen. Een ruime meerderheid van de werkgevers (59%) vindt dat het voor vrouwen gemakkelijker is om aan een job te geraken in de sector van het personenvervoer dan in de sector van het goederenvervoer.

Uit het onderzoek blijkt dat 42% van de werkgevers het ermee eens is dat het aantrekken van meer vrouwen in de sector het tekort aan arbeiderspersoneel gedeeltelijk zou kunnen oplossen. Ongeveer een op drie werkgevers (34%) vindt niet dat de sector voldoende inspanningen levert om de toestroom van vrouwen te bevorderen. 60% van de werkgevers is van mening dat het moeilijk is om vrou-

welijke chauffeurs in hun bedrijf tewerk te stellen omdat er zo weinig vrouwen een opleiding voor chauffeur volgen.

In de ECWS-studie werd bij werkgevers gepeild naar hun mening over de redenen waarom vrouwen niet in het beroep van chauffeur stappen. De volgende tabel geeft de resultaten.

Tabel 5. Belangrijkste redenen waarom vrouwen niet in het beroep van chauffeur stappen

Redenen	%
De moeilijke combineerbaarheid van arbeid en gezin	73,4
Het werk van chauffeur is te zwaar voor een vrouw	26,4
Het lang van huis weg zijn	23,2
Geen interesse in het beroep	17,7
Chauffeur is mannenberoep	13,0
De arbeidsvoorwaarden	7,3
De hoge werkdruk	6,6

Bron: Vander Steene W., Vanderbiesen W. & Wijngaerts D., 2001

Deze resultaten komen goed overeen met de redenen die we uit de gesprekken konden opmaken. De reden die het meest genoemd werd is de moeilijke combineerbaarheid van het beroep met het gezin (73,4%). Ook het lang van huis weg zijn, wordt vaak als reden aangehaald (23,2%) en die reden ligt in het verlengde van de voorgaande, want dit bemoeilijkt de combineerbaarheid van arbeid en gezin. Een andere reden die vaak vermeld werd, was het feit dat het werk van chauffeur te zwaar zou zijn voor een vrouw (26,4%). Opmerkelijk is dat 13% van de werkgevers stelt dat chauffeur een mannenberoep is.

Tot zover de reacties van de werkgevers. Belangrijk is ook om de vakbonden aan het woord te laten. In wat volgt staan we kort stil bij hun standpunten.

3.3.2 Drempels voor vrouwen, een vakbondsreactie

Er bestaan een aantal drempels voor vrouwen met betrekking tot de tewerkstelling in de sector. Het gaat voornamelijk om: de organisatie van het werk (onregelmatige uren, systemen van nachtwerk en ploegenarbeid, combinatie arbeid en gezin), onaangepaste faciliteiten (sanitair) en de fysieke zwaarte van de functie. In wat volgt gaan we er dieper op in.

Als men op zoek gaat naar de redenen waarom vrouwen niet in het chauffeursberoep stappen, komt *de moeilijke combineerbaarheid van arbeid en gezin* als meest genoemde reden naar voor. Het betreft hier het probleem van de verdeling van de beschikbare tijd tussen arbeid en gezin. De arbeidstijd in het beroep van chauffeur is te hoog en/of te onregelmatig voor vrouwen, waardoor dit beroep moeilijk te combineren valt met de benodigde tijd voor gezinstaken die veelal door vrouwen

worden uitgevoerd. Men heeft vaak de indruk dat andere sectoren 'toegankelijker' zijn voor vrouwen met betrekking tot de combinatie arbeid-gezin. Daarenboven zou men in verhouding tot de te presteren arbeidsduur, een betere verloning krijgen in andere sectoren. Verder moet men ook inzien dat de moeilijke combineerbaarheid arbeid en gezin ook voor mannen een onaantrekkelijk aspect van het beroep is. Ook voor mannen is het van belang voldoende tijd te kunnen besteden aan het gezin, zeker wanneer men jonge kinderen heeft.

Een andere reden die vaak werd vermeld is dat *het werk van chauffeur te zwaar zou zijn* voor een vrouw. Het gaat hier meer bepaald om de zware fysieke inspanningen die chauffeurs moeten verrichten. Het fysieke aspect van het chauffeursberoep kan men als een drempel voor vrouwen beschouwen. Wel kan de fysieke belasting enigszins genuanceerd worden doordat zware inspanningen worden vergemakkelijkt door diverse technologische ontwikkelingen bij de uitrusting van vrachtwagens. Daar waar het beroep in het verleden fysiek zwaar was, is dit nu, door allerlei technische hulpmiddelen (zoals stuurbekrachtiging, luchtvering, laden en lossen is geautomatiseerd, ...) veel minder het geval. *"Er is niets meer wat mannen kunnen en vrouwen niet. Bijna alles aan de vrachtwagen is elektrisch te bedienen. Vroeger was het zelfs zo dat 40% van de vrouwen uitgesloten werd, gewoonweg omdat ze te klein waren: ze konden eenvoudigweg niet aan de pedalen. Tegenwoordig is de bestuurdersstoel naar alle kanten te verstellen. Vrouwen zijn juist heel goed geschikt voor dit beroep. Vrouwen zijn namelijk over het algemeen goed in het op tijd rijden"*.

Ook merkt men op dat *de infrastructuur (de voorzieningen)* voor vrouwelijke chauffeurs op tank- en rustplaatsen vaak minder goed is uitgerust, wat met name zeker een knelpunt is voor het internationaal vervoer.

Soms is er een probleem van het contact *tussen vrouwelijke chauffeurs en de klanten*. In sommige gevallen maken klanten er een probleem van om met een vrouwelijke chauffeur in contact te komen. Ook stelt men vast dat er een gebrek aan respect is bij klanten tegenover vrouwelijke chauffeurs. Vrouwelijke chauffeurs zijn blijkbaar soms minder gewenst. Aan de andere kant worden vrouwelijke chauffeurs vaak ook beter onthaald door klanten.

Soms wordt ook een totaal andere reden aangehaald, namelijk omwille van de gezinssituatie (*bezwaar door de echtgenoot*). De echtgenoot kan soms weigeren dat zijn vrouw in een mannenberoep terechtkomt.

Ook de moeilijkheid voor het invoeren van deeltijdse arbeid speelt mee als drempel voor vrouwen. Om deeltijd arbeid toe te laten in de sector is het van belang dat chauffeur en trekker van elkaar worden losgekoppeld. Een deel van de chauffeurs is immers nog steeds erg gehecht aan 'hun camion'. Er kan dus tegenstand komen vanuit de werknemers. Men deelt 'zijn camion' niet graag met iemand anders. Een chauffeur beschouwt de vrachtwagen waarmee hij rijdt dikwijls als zijn 'eigen camion'. Binnen het busvervoer ligt het anders. Hier is er meer kans om deeltijds te werken (bv. het schoolvervoer).

3.4 Initiatieven van de sector

De sector wordt gekenmerkt door een groot aantal knelpuntvacatures. Wat stelt de sector voor om hieraan te verhelpen?

3.4.1 Sectoraal actieplan: diversiteit en evenredige arbeidsparticipatie

Op de eerste plaats is het van belang in te zien dat de sector duidelijk de kaart trekt van *het inschakelen van de huidige arbeidsreserve*, onder meer door het overtuigen van werkgevers om een meer arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid te voeren, door hun personeelsbeleid meer af te stemmen op de aanwezige arbeidsreserve. Ook het afgesloten samenwerkingsprotocol kadert in deze doelstelling.

Een *samenwerkingsprotocol* (looptijd 1 december 2000-eind oktober 2003) werd afgesloten tussen de sociale partners binnen de SERV-commissie 'vervoer' en de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid (29 november 2000). Hierin werden afspraken gemaakt rond overleg en samenwerking, toeleiding naar de sector (met extra toeleidingsacties voor vrouwen en allochtonen), opleiding tot en erkenning van bestuurders, startbanen voor jongeren, maatregelen voor ouderen en een sectoraal opleidingsbeleid.

Voor de uitvoering van dit akkoord wordt 1,5 FTE *sectorconsulent* gefinancierd door de Vlaamse overheid, uitgebreid door financiering vanuit de sector tot 2 FTE. Beide sectorconsulenten worden ingezet naar de doelgroepen allochtonen, ouderen, vrouwen, jongeren en arbeidsgehandicapten toe, onder de noemer 'diversiteit en evenredige participatie'. De sectorconsulenten dienen zich toe te leggen op: een betere invulling van knelpuntvacatures, verhogen van kansen van doelgroepen, begeleiding van de integratie op de werkvloer, een verbeterde kennis van arbeidsmarktbehoeften en betere aansluiting onderwijs/bedrijfsleven.

Om het protocolakkoord te formaliseren werd een *sectoraal actieplan* 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' uitgewerkt waarin aandacht besteed wordt aan een arbeidsmarktstudie, instroom en uitstroom, kleurrijk personeelsbeleid en een actief non-discriminatiebeleid (goedgekeurd juni 2001). In wat volgt bespreken we deze punten.

Arbeidsmarktstudie

Jaarlijks laat de sector een studie uitvoeren over de personeelsbehoeften in de sector. Daarnaast worden kwalitatieve elementen opgenomen in het onderzoek zoals bevragingen van werkgevers en werknemers (zowel rijdend als niet-rijdend personeel). Deze gegevens zijn van belang om kort op de bal te spelen qua opleidingsbeleid en invulling van knelpuntvacatures.

Instream optimaliseren en uitstroom beperken

De instroom in de sector wordt in aanzienlijke mate beïnvloed door de vorming die wordt georganiseerd om de toeleiding tot de sector te bevorderen. Hierbij wordt gedacht aan werknemers die de sector binnenkomen via het regulier onderwijs enerzijds en via de beroepsvervolmakende vorming voor werkzoekenden en werkenden anderzijds. *Het Sociaal Fonds voor het Goederenvervoer* werkt sinds jaren actief samen met de diensten voor arbeidsbemiddeling en het onderwijs om aangepaste opleidingen binnen de sector te organiseren.

Zowel door promotie van tewerkstellingsmaatregelen voor bepaalde groepen (IBO, startbanen voor jongeren, ...), als door het stimuleren van stageplaatsen voor het ILW (dit voor niet-rijdende functies) als door het verhogen van de opleidingsinspanningen voor kansengroepen wil men de instroom in de sector vergroten. Hiermee hoopt men mensen te bereiken die voorheen niet de weg naar de sector vonden. Vooral het opzetten van vooropleidingen is hier een belangrijke stap: om de hoge drempel die de beroepsopleiding vaak vormt voor bepaalde groepen (waaronder allochtonen) te verlagen, worden vooropleidingen opgezet: opleidingen die cursisten voorbereiden op het volgen van een beroepsopleiding. De vooropleiding in Antwerpen loopt nu een tijdje, en in Gent ging in juni 2002 de opleiding van start.

Eveneens zou een instrument ontwikkeld worden om de beroepen van de sector op een toegankelijke manier voor te stellen aan werkzoekenden en jongeren te helpen bij hun studie- en opleidingskeuze en hun beroepskeuze.

Verder zal het Sociaal Fonds via ledenorganisaties actief de *peterschappen door werknemers ouder dan 45 jaar* promoten.

Kleurrijk personeelsbeleid

Vanuit de sector wordt het engagement aangegaan dat men het afsluiten van diversiteitsplannen in bedrijven zal stimuleren (VESOC). Ondersteuning wordt hierbij voorzien door sectorconsulenten, die binnen het Sociaal Fonds Vervoer tewerkgesteld zijn. Daarnaast wordt het initiatief genomen om een handleiding voor personeelsverantwoordelijken te ontwikkelen en wordt vorming voor werknemersafgevaardigden omtrent dit onderwerp voorzien. Opleidingen Nederlands voor werknemers in bedrijven worden gestimuleerd, en worden voor 100% gefinancierd vanuit de kredietlijn die de sector bij VDAB heeft voor werknemersopleidingen. Ruime aandacht zal besteed worden aan rol doorbrekende aspecten om ook de drempel voor vrouwen te verlagen. Ook naar jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten toe, zal nagegaan worden welke acties mogelijk zijn.

Actief non-discriminatiebeleid

Vanuit de sector worden bedrijven gestimuleerd om een 'gelijke kansen'-clausule in vacatures op te nemen en om een non-discriminatieclausule op te nemen in hun arbeidsreglement. Daarnaast zal op sectoraal vlak werk gemaakt worden van een sectorale non-discriminatie CAO en zal een sectoraal meldpunt opgericht worden.

De sector trekt dus duidelijk de kaart van het activeren van de huidige arbeidsreserve in hun strijd tegen knelpuntvacatures.

3.4.2 En acties specifiek naar vrouwen toe?

In de sector bevinden zich de vrouwen vooral binnen het niet-rijdend personeel. Vrachtwagenbestuurder is een beroep dat als 'typisch mannelijk' wordt ervaren. Anderzijds is het niet voor de hand liggen voor vrouwen met jonge kinderen om een dergelijke job op te nemen. Vooraleer men tot grote campagnes wil overgaan, wil men eerst een voldoende groot draagvlak creëren bij werkgevers en werknemers in de sector. Eén van de middelen die men hiervoor wil aanwenden is het visualiseren van de vrouwelijke aanwezigheid in de externe communicatie: in brochures, video's wordt er voor gezorgd dat vrouwen in beeld worden gebracht.

Binnen de goederenvervoerssector werden *geen acties specifiek naar vrouwen ondernomen*. Over het algemeen kan men stellen dat gerichte initiatieven om vrouwen te motiveren tot een beroep in de sector volledig ontbreken, aldus de vakbond. Er wordt echter wel aan gewerkt. De acties die door het Sociaal Fonds zullen worden opgezet, zullen echter om bovenstaande redenen in de eerste plaats zich toespitsen op de toeleiding van vrouwen naar niet-rijdend personeel (logistieke functies).

3.5 Specifieke acties

Aangezien er binnen het vrachtvervoer tot nu toe geen acties ondernomen werden naar vrouwen toe staan we in wat volgt stil bij twee acties uit aanverwante subsectoren: het busvervoer en de logistiek. Binnen het personenvervoer staan we kort stil bij het Quo Vadis-project (buschauffeurs). Binnen het goederenvervoer (logistiek) gaat onze aandacht uit naar de opleiding die door de vzw Logis werd ontworpen. Door de vzw Logis wordt al jaren *de opleiding goederenbehandelaar-bestuurder interne transportmiddelen* georganiseerd.

3.5.1 Vrouwelijke buschauffeurs (Quo Vadis-project, Sociaal Fonds voor Bus en Car)

Eén van de projecten die liep binnen het Fonds voor Bus en Car was het *Quo Vadis-project* (1999). Quo Vadis is een federaal project van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid opgericht in september 1999 gesteund door het Europees Sociaal Fonds (ESF, doelstelling 3 en 4) (cf. supra).

Samen met de federale sectorale vormingsinstellingen heeft Quo Vadis vrouwen (om)geschoold tot wevers, lassers, informatici, buschauffeurs, elektriciens en chassismonteerders en hen begeleid naar een tewerkstellingsplaats.

In totaal hebben elf vrouwen deelgenomen aan de opleiding 'vrouwelijke buschauffeur' binnen het Quo Vadis-project. Van deze elf zijn er uiteindelijk negen aan het werk geraakt. Men beschouwt dit project in de sector als zeer geslaagd. Na dit project waren zelfs de werkgevers vragende partij. Op dit vlak staat deze subsector 'busvervoer' veel verder dan de sector goederenvervoer. Doordat er in de sector steeds meer vrouwen achter het stuur te zien zijn, kan het imago ('vervoer, dat is mannensector') van de sector sterk veranderen.

3.5.2 Vrouwelijke goederenbehandelaar-bestuurder interne transportmiddelen (vzw Logis)

De vzw Logis is een opleidingscentrum voor magazijnfuncties, opgericht in 1994. Het opleidingsaanbod van Logis varieert van opleiding voor werknemers en ondernemingscursussen tot het opleiden van werkzoekenden.

Werkzoekenden kunnen via een beroepsopleiding van veertien weken (waarvan zes weken bedrijfsstage), een getuigschrift behalen van *goederenbehandelaar-bestuurder interne transportmiddelen*. Deze werkzoekendenopleiding wordt georganiseerd met steun van de VDAB, het ESF en het Limburgfonds. Deze opleiding bestaat uit een grondige kennismaking met het behandelen van goederen in magazijnen, de veiligheidsfuncties van een heftruckbestuurder en het leren rijden met interne transportmiddelen. De vzw Logis hanteert 'integrale trajectbegeleiding' als opleidingsconcept. Ze biedt naast de eigenlijk bemiddeling nog een waaier van activiteiten, gaande van toeleiding, oriëntatie en selectie, assessment, opleiding en training, stages, tot nazorg en begeleiding op de werkvloer aan.

Tussen 1994 en 2001 volgden 1 134 werkzoekenden deze opleiding. 17% (191) van deze werkzoekenden waren vrouwen. Binnen de opleiding heeft men echter wel de opdracht $\pm 25\%$ vrouwen op te nemen (rol doorbrekend beroep).

Het uitstroompercentage ligt gemiddeld boven de 85%. Men probeert binnen Logis de gelijkheid van kansen tussen vrouwen en mannen te bevorderen. "De sector van de goederenbehandeling of de logistiek heeft nog een mannelijk imago, nog steeds zijn er in meerderheid mannen in tewerkgesteld en is voltijds werk de norm. Voor vrouwen bestaat de drempel vooral uit dat imago, het arbeidsregime en de vereiste oplossing voor de kinderopvang". Logis tracht de mythe dat logistieke werkzaamheden niet zijn weggelegd voor vrouwen te doorbreken. Logis hanteert daarbij vooral het efficiëntie-argument: "Vrouwen doen het veiliger". "Het bedrijf Scania stelde onlangs 76 orderpickers tewerk, waarvan circa 65% van het vrouwelijk geslacht is. Men benadrukte er dat de kwaliteit, veiligheid en precisie van het werk toeneemt door de bijdrage van vrouwen". Voor vrouwen is aanvankelijk een intensievere en langere opleiding vereist om het technische aspect onder de knie te krijgen, maar na zes maanden is dit reeds ruimschoots gecompenseerd.

Logis zou graag meer vrouwen opleiden, maar lukt daar tot nog toe niet in. Voor vrouwen lijken de grootste hinderpalen kinderopvang en rugklachten te zijn. Logis werkt verder samen met de vzw Keerpunt die een vooropleiding goederenbehandelaar organiseert en daarbij extra pogingen doet om meer vrouwen voor de sector aan te trekken.

In de logistieke sector beginnen de werkgevers te beseffen dat vrouwelijke werknemers, dankzij hun typische en specifieke vaardigheden zoals nauwkeurigheid en grote voorzichtigheid met interne transportmiddelen, een meerwaarde kunnen bieden aan het bedrijf. Aangezien de sector echter nog een mannelijk imago heeft en vrouwen er weinig informatie over hebben, starten er nog relatief weinig vrouwen in de vooropleiding bij Keerpunt en in de beroepsopleiding bij Logis. Ook ploegenarbeid speelt een rol. Dit leidt tot een moeilijke combinatie arbeid-gezin.

Volgens Logis willen sommige bedrijven echt geen vrouw. Vaak zijn de sanitaire voorzieningen niet aanwezig.

“Bedrijven die positieve ervaringen hebben met vrouwen zijn de gemakkelijkste bedrijven.” “Vrouwen zijn veel beter in de job, ze werken accurater, nauwkeuriger, veiliger en als ze zich goed voelen in de job en het bedrijf zijn ze meer geneigd te blijven. Ze zijn trouwer aan het bedrijf dan mannen. Het duurt iets langer vooraleer vrouwen de techniek onder de knie hebben maar nadien is het rendement van een vrouw veel hoger.”

4. Politie

De drie vroegere politiekorpsen zijn geïntegreerd in een nieuwe politie, samengesteld uit twee niveaus: de rijkswachtbrigades en de korpsen van de gemeentepolitie vormen nu de *lokale politie*, de gerechtelijke politie bij de parketten en de rijkswacht (behalve de brigades) vormen de *federale politie*. De lokale en de federale politie vormen samen de huidige politie.

De lokale politie zorgt in haar politiezone voor de basispolitiezorg. Dit zijn opdrachten die nodig zijn voor het beheren van lokale gebeurtenissen en fenomenen die zich voordoen op het grondgebied van de (in totaal 196) politiezones. De federale politie zorgt in heel België voor de gespecialiseerde en bovenlokale opdrachten. Zij voert ook de ondersteunende opdrachten voor de lokale politie en voor de politieoverheden uit.

Aan het hoofd van de federale politie staat een commissaris-generaal. Deze wordt voor de algemene leiding bijgestaan door vijf algemene directies: bestuurlijke politie, gerechtelijke politie, operationele ondersteuning, materiële middelen en personeel (waartoe de rekruterings- en selectiedienst behoort).

De politiemedewerkers worden ingedeeld in vier verschillende kaders (zowel op federaal als op lokaal niveau): het hulpkader (hulpagenten), het basiskader (inspecteur), het middenkader (hoofdinspecteur) en het officierskader (commissaris, hoofdcommissaris). Daarnaast hebben ongeveer 3 500 medewerkers geen poli-

tiebevoegdheid en zij werken vooral in administratieve of ondersteunende functies.

Naar aanleiding van een studiedag ingericht door het Centrum voor Politiestudies vzw, verscheen het rapport 'Gender en politie' in 2002. Dit rapport biedt een weergave van de verschillende bijdragen, gepresenteerd op deze studiedag. Uitgangsvraag van deze studiedag was in welke mate de politiehervormingen en het vernieuwde statuut voldoende maatregelen omvatten die een oplossing bieden voor een aantal problemen die verband houden met de gezinssituatie van politie in het algemeen en met de tewerkstelling van vrouwen bij de politie in het bijzonder.

In dit hoofdstuk hebben we ons dan ook voornamelijk gebaseerd op de bevindingen die op deze dag gepresenteerd werden, dit aangevuld met gegevens uit interviews met Gwen Merckx, commissaris bij de federale politie en diensthoofd Rekrutering België.

4.1 Meer vrouwen bij de politie: een beleidsbeslissing

Krapte en knelpunten?

Is er of was er sprake van krapte en van knelpuntvacatures voor politiefuncties? Net voor de politiehervormingen in 2000 was er inderdaad sprake van knelpuntvacatures maar de omvang hiervan was beperkt. Eén van de belangrijke ingrepen die ondernomen werden om dit krapteprobleem te vermijden en op te lossen was het verlagen van de 'lengte-eis': waar voordien politiemensen 1m63 groot moesten zijn, werd dit verlaagd tot minimum 1m52. Op zich was dit een maatregel die de tewerkstellingskansen van vrouwen in de politiediensten sowieso ten goede zou komen.

In tegenstelling tot de andere sectoren kunnen we niet stellen dat het enkel door ervaren krapte en knelpuntvacatures was, dat er initiatieven inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen genomen werden bij de politiediensten.

Begin jaren negentig stelde men vast dat België op Europees niveau achterop hinkte wat het aandeel vrouwen binnen de politiediensten betreft. Later dan vb. in Nederland ging men van start met acties die tot doel hadden om het aandeel vrouwen in de politiediensten te vergroten. De selectiecriteria, en vnl. de fysieke proeven en vereisten, werden aangepast en onder impuls van Miet Smet (toenmalig minister van Arbeid en Gelijke Kansen) werd een effectief quotum opgesteld. Dit hield in dat er tegen begin 1999 zeshonderd vrouwelijke rijkswachters in dienst dienden te zijn, waarvan veertig vrouwelijke officieren. Dit quotum werd in juli 1999 gehaald.

Immers, om de politiediensten te integreren in de samenleving en te komen tot een zogenaamde 'community police', is het nodig dat de samenstelling van het politiekorps een weerspiegeling is van de samenleving. Diversiteitsmanagement wordt met het oog op een goede dienstverlening, noodzakelijk geacht.

Daartoe werden verschillende initiatieven genomen, niet enkel gericht op vrouwen maar ook op personen van allochtone herkomst. In de volgende paragrafen, beschrijven we de verschillende initiatieven.

4.2 Politiehervormingen: diversiteit troef?

Na de politiehervormingen ging de aandacht voornamelijk naar de integratie van de verschillende statuten. Diversiteit binnen het huidige politiekorps wordt vandaag vaak gezien als de diversiteit van de aanwezige ex-rijkswachters, ex-politiediensten, ex-gerechtelijke politie, ...

Maar de politiehervormingen vormden ook een uitgelezen kans om een nieuw beleid inzake gelijke kansen en diversiteit mee uit te tekenen. Vraag is of men daarin geslaagd is en of dit, gezien de complexe hervorming, een prioriteit vormde.

De politieverantwoordelijken hebben geen bepalende rol meer in de vastlegging van de statutaire regels en in het HRM, wel de ministeriële autoriteiten (wetgeving en begroting), aangevuld met onderhandelingen en overleg met de vakbonden. Wat de lokale politie betreft, kunnen we stellen dat iedere regio ook nog over een zekere autonomie beschikt om het beleid naar het politiekorps toe mee vorm te geven.

4.3 Meten is weten

Het belang om personeelsgegevens bij te houden, te registreren en te evalueren wordt erkend. Statistische gegevens worden steeds opgesplitst naar geslacht (registratie van allochtone herkomst gebeurt niet aangezien dit door de privacy-wetgeving verboden is. Deze aantallen worden wel geschat en bij benadering opgevolgd).

4.4 Maatregelen en initiatieven

4.4.1 Structurele organen

Er bestaan specifieke operationele werkplannen met betrekking tot bepaalde categorieën van kansengroepen of met betrekking tot bepaalde specifieke beleidsdomeinen. Een globale, geïntegreerde diversiteitsaanpak ontbreekt op dit moment echter. Wel staat aandacht voor diversiteit ingeschreven in het beleidsplan.

Federale politie: cel Gelijke Kansen en Multiculturalisme

In januari 2001 werd een cel Gelijke Kansen (mannen/vrouwen) binnen de *federale politie* opgericht. Binnen deze cel wordt jaarlijks een actieplan 'gelijke kansen' opgesteld. Hierbij wordt beroep gedaan op de expertise van de dienst Gelijke Kansen

van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (het huidige Instituut voor de Gelijkheid van mannen en vrouwen).

Ook binnen deze cel wordt een structuur uitgebouwd om het beleid inzake bestrijding en behandeling van klachten inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk, moreel ongewenst gedrag (*mobbing* of pesten) en fysiek geweld, uit te bouwen.

Een intern netwerk van ongeveer honderd leden werd opgericht, verspreid in de verschillende eenheden en diensten van de federale politie. Deze vertrouwenspersonen hebben tot taak raad te geven, hulp te bieden en bij te dragen tot een informele of formele oplossing. Vanuit sommige hoeken klinkt wel kritiek op het feit dat deze klachten intern dienen gemeld te worden. Vandaar rijst de vraag of het aanstellen van een externe ombudsdienst niet meer wenselijk is.

Daarnaast kunnen slachtoffers klacht indienen bij Comité P of bij de Algemene inspectie van de federale en lokale politie.

Naast deze cel Gelijke Kansen bestaat er ook een cel Multiculturalisme binnen de federale politie, die voornamelijk een rol speelt in de opleiding van het personeel en in het verlenen van conceptuele en praktische steun.

Daarnaast bestaat er ook een cel Multiculturalisme vanuit de voormalige algemene rijkspolitie, waar projecten uitgevoerd worden ten bate van allochtonen en kandidaten uit sociaal benadeelde milieus. Deze projecten hebben voornamelijk betrekking op voorbereidende vorming (*pre-entry training*), rekrutering, selectie en basisopleiding.

Lokale politie

Wat de *lokale politie* betreft, hangt het van de lokale situatie en het plaatselijk beleid af of men bepaalde acties inzake gelijke kansen onderneemt. De beleidsruimte lijkt er voor aanwezig maar vaak blijkt de keuze voor een gelijkekansenbeleid of een diversiteitsbeleid heel sterk afhankelijk van de plaatselijke korpschefs.

Netwerk

Het Belgische Netwerk van Politievrouwen werd opgericht in mei 1994, na de derde Europese Conferentie voor Politievrouwen (die plaatsvond in België). Zowel individuen als instellingen kunnen deel uitmaken van dit netwerk. Dit netwerk heeft tot doel de positie van vrouwen binnen het politiekorps te verbeteren, zowel door het verbeteren van de instroom van politievrouwen als door het bewaken van gelijke rechten en kansen tijdens de verdere politieloopbaan.

Zowel op nationaal als op provinciaal niveau is dit netwerk actief. Zij voorzien in informatie-uitwisseling (o.a. via workshops, presentaties en een nieuwsbrief). Ook wil het netwerk een vorm van ondersteuning bieden aan politievrouwen, willen ze onderzoek stimuleren en willen ze wegen op het beleid.

Vakbond

Ook binnen het Nationaal Syndicaat van het Politie- en Veiligheidspersoneel (NSPV) kunnen vrouwelijke leden beroep doen op een commissie die hun belangen behartigt. Deze commissie stelt zich tot doel te zorgen voor een goede ontwikkeling in het emancipatiebeleid binnen het politielandschap en binnen het NSPV.

4.4.2 Personeelsbeleid

Imago en beeldvorming

Veel belang wordt gehecht aan het imago van de politiediensten en de beeldvorming rond vrouwen bij de politie. Het plaatsen van vrouwen op affiches, in advertenties en brochures werkt aan de zichtbaarheid van vrouwen als leden van het politiekorps.

Belangrijkste hefboom is echter het effectief zien van vrouwelijke politieagenten in functie. Verandering van imago en ingrijpen in beeldvorming vraagt tijd en verloopt langzaam, maar vooruitgang kan wel vastgesteld worden.

Men heeft na drie jaar campagne wel het gevoel dat beeldvorming zowel bij mannen als vrouwen aan het veranderen is.

In 2002 werd in opdracht van de politie een studie uitgevoerd waarin de rekruteringscampagne van de politie onderzocht werd. De resultaten van deze studie dienden te leiden tot eventuele bijsturing van de tot dan toe gevoerde campagne. Men wilde inzicht verwerven in de motivatie van sollicitanten om zich kandidaat te stellen bij de politie. Daarnaast wilde men ook zicht krijgen op het beeld dat men heeft van de politie als werkgever. Op basis van de resultaten werd de wervingscampagne verder aangepast.

Ook binnen de politiediensten zelf, kan de aanwezigheid van vooroordelen en stereotyperingen nog steeds een rol spelen in de eerder beperkte aanwezigheid van vrouwen. Zo zijn er in bepaalde lokale politiezones nog steeds weinig vrouwen aanwezig. Wel kan men vaststellen dat, eenmaal een eerste vrouwelijke agente aanwezig is in het korps, andere vrouwen makkelijker volgen. We kunnen dus stellen dat, ook al is de top overtuigd van het belang van een divers politiebested, op lokaal niveau nog niet overal de noodzaak hiervan onderkend wordt (en dit geldt ook voor allochtonen).

Werving en selectie

Voor een uitgebreide bespreking van de selectieprocedure voor de verschillende niveaus verwijzen we naar de sectorfiche van de politiediensten.

Sinds de politiehervormingen (sinds 1 april 2001) verloopt de werving en selectie van nieuwe personeelsleden voor zowel de lokale als de federale politie gecen-

traliseerd. Jaarlijks zijn er ongeveer 100 tot 200 vacatures voor het hulpkader, 1 000 tot 1 200 vacatures voor het basiskader, ongeveer 60 vacatures voor middenkader (via externe werving) en ongeveer 25 vacatures voor het officierskader (ook via externe werving). Een toename van het aantal vacatures in de toekomst wordt verwacht, gezien de huidige leeftijdsstructuur binnen de politie.

In principe werd tot voor de politiehervorming jaarlijks een beleidsplan opgesteld waarin naast het aantal aanwervingen, ook het vooropgestelde aandeel vrouwen binnen de verschillende wervingsstappen, vooropgesteld werden. In 2001 werd er omwille van de hervormingen geen beleidsplan met betrekking tot werving opgesteld maar in 2002 werd opnieuw een dergelijk beleidsplan opgesteld. Streefcijfers met betrekking tot het aandeel vrouwen maken een onderdeel uit van dit beleidsplan. Er wordt gestreefd naar ongeveer 30% à 35% vrouwelijke kandidaten. Het gaat hier ons inziens om realistische cijfers die echter nog steeds een achterstand voor vrouwen inhouden.

Via specifieke rekruteringsacties werd getracht om een vrouwelijk doelpubliek te bereiken, vroeger via contacten met scholen, vrouwenorganisaties, politievrouwen aan het woord laten tijdens rekruteringsacties, politievrouwen naar voor schuiven in campagnes, ... Sinds de politiehervorming wordt het diversiteitsaspect meer naar voor geschoven. Zo staan er op de cover van de vernieuwde informatiebrochure evenveel mannen als vrouwen en twee van hen zijn van allochtone herkomst. De vernieuwde website besteedt in een aparte rubriek aandacht aan diversiteit van het personeel, met speciale aandacht voor vrouwen. Hierbij wordt vooral benadrukt dat vrouwen bij de politie geen supervrouwen zijn ('groot en sterk' zijn nog steeds gangbare vooroordelen met betrekking tot de vereisten voor politiewerk) maar 'vrouwen zoals jij'. Advertenties verschenen gericht in een aantal vrouwenbladen en een affichecampagne maakt expliciet melding van 'M/V gezocht'.

Ook naar allochtonen toe, werden gerichte informatiecampagnes georganiseerd, in samenwerking met integratiecentra, migrantenzelforganisaties, jeugdwerking, ... Aan allochtone kandidaten werd de mogelijkheid geboden om vooraf hun kennis van het Nederlands zelf te testen.³⁷

Zowel allochtonen als autochtonen, zowel mannen als vrouwen kunnen aan een voorbereidende opleiding deelnemen (met aandacht voor kennismaking met de jobinhoud van politieambtenaar, kennis van Nederlands, sociale vaardigheden, maatschappijleer, communicatietechnieken, sport, cognitieve ontwikkeling). Deze opleiding is gratis en staat open voor iedereen die niet over voldoende bagage zou beschikken om de selectieproeven met vrucht te doorlopen.

Selectieproeven werden aangepast ten opzichte van beginjaren negentig. Naast het aanpassen van de vereiste lengte, werden de fysieke proeven, die vroeger op

³⁷ De Belgische nationaliteit vormt een algemene toelatingsvoorwaarde voor alle niveaus binnen de politiediensten.

zich reeds een vorm van discriminatie inhielden, aangepast. De recent aangekochte testen zijn gescreend op seksneutraliteit. De resultaten tonen aan dat het aandeel vrouwen bij de ingeschreven kandidaten even groot is dan het aandeel vrouwen bij de uiteindelijk geselecteerden. Hieruit besluiten de politiediensten dat de selectieproeven seksneutraal zijn.

Eenzelfde inspanning werd geleverd om er voor te zorgen dat de testbatterijen die gebruikt worden, zo weinig mogelijk cultureel getinte testen bevatten.

Om met zekerheid te kunnen stellen dat er geen sprake is van bias op basis van gender of op basis van culturele achtergrond, is het op dit moment nog wat vroeg en dienen we te beschikken over meer gegevens.

Doorstroming

Voor een uitgebreide bespreking van de verschillende loopbaanmogelijkheden verwijzen we naar de sectorfiche van de politiediensten.

Anno 2003 stellen we vast dat er binnen de federale politie geen vrouwen aangesteld zijn op het niveau van directeur of directeur-generaal (ongeveer 100 mannen). Op lokaal niveau tellen we in 2003 slechts vier vrouwelijke zonechefs (op 196 zones).

De cijfergegevens tonen aan dat de instroom van vrouwen wel een zekere inhaalbeweging vertoont maar dat vrouwen nog niet evenredig vertegenwoordigd zijn op hogere niveaus. Enerzijds is dit te verklaren doordat anciënniteit een zekere rol speelt in de doorstroom naar het officiersniveau en, gezien de eerdere recente inhaalbeweging van vrouwen, beschikken deze vaak nog niet over de vereiste ervaring. Maar anderzijds is er ook duidelijk een probleem van doorstroom van vrouwen naar hogere niveaus binnen de politie (of een probleem van instroom op hogere niveaus).

Naast vooroordelen en culturele drempels, is men ook van oordeel dat arbeidsvoorwaarden, en meer bepaald de mogelijkheden tot flexibiliteit van en voor politievrouwen een rol spelen bij deze beperkte doorstroom van vrouwen.

4.4.3 Arbeidsorganisatie

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Voor de politiehervormingen bestonden er inzake de statuten en regelingen in het algemeen en specifiek naar vrouwen toe, grote verschillen tussen de drie politiediensten. De grootste diversiteit was terug te vinden bij de gemeentepolitie waar de regelingen onder andere met betrekking tot ouderschapsverlof konden verschillen van gemeente tot gemeente. De regelingen voor het personeel van de rijkswacht en gerechtelijke politie waren wel eenvormig maar verschilden van de gemeentepolitie. Komen tot een eenheidsstatuut was (en is) dus geen sinecure.

Voor de politiehervormingen was het voor politiepersoneel binnen de gerechtelijke politie en binnen de rijkswacht onmogelijk om deeltijds te werken of om loopbaanonderbreking op te nemen. Op gemeentelijk niveau bestond er enige vrijheid binnen de bevoegdheid van de gemeenteraad maar werd loopbaanonderbreking en deeltijds werk zeer zelden toegestaan.

Voor de politiehervormingen waren kinderopvangmogelijkheden bij de verschillende politiediensten zo goed als onbestaand.

We kunnen dus stellen dat de arbeidsvoorwaarden voor de politiehervormingen niet bepaald ingingen op de flexibiliteit zoals die door politieambtenaren in het kader van een goede combinatie gezin-arbeid zouden kunnen gewenst zijn (zowel door mannen als door vrouwen). Hieraan gekoppeld het voorkomen van nacht- en weekendwerk en het voorkomen van onverwachte oproepen, en de aanwezigheid van soms onveilige en stresserende arbeidsomstandigheden zorgen ervoor dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor sommige groepen op de arbeidsmarkt (waaronder zeker vrouwen) de toegangsdrempel tot dit beroep verhogen.

Vraag is dan ook wat de politiehervormingen en het eenheidsstatuut op dit vlak veranderd hebben.

Na de politiehervormingen hebben de politieverantwoordelijken geen determinerende rol meer in de bepaling van de statutaire regels en het beheer van human resources. Het zijn in hoofdzaak de ministeriële autoriteiten die beslissen door middel van wetgeving en begroting. Onderhandelingen en overleg met vakbonden vullen dit proces aan. Toch beschikken de 196 politiezones nog steeds over een zekere marge van autonomie, onder andere in de mate waarin het diversiteitsbeleid op lokaal niveau uitgebouwd en ondersteund wordt. Zo zijn een aantal politiezones, vooral dankzij de overtuiging en de inzet van de lokale korpschef, meer actief dan andere politiezones bezig met het bevorderen van diversiteit op lokaal niveau (o.a. door de uitbouw van een lokale cel Gelijke Kansen).

Qua arbeidsvoorwaarden beschikken de lokale politiezones echter over beduidend minder autonomie dan voorheen en is er eenvormigheid nagestreefd tussen de verschillende voormalige politiediensten. Zo werden diverse maatregelen en mogelijkheden uitgewerkt die toelaten om werk- en zorgtaken te combineren: ouderschapsverlof, uitzonderlijk verlof voor opvang van ziet familielid, loopbaanonderbreking, vrijwillige vierdagenweek (bepaalde ambten zijn hiervan uitgesloten), halftijdse vervroegde uittreding. Vaak wordt bij het toestaan van deze maatregelen wel het onderscheid gemaakt tussen statutaire en contractuele personeelsleden. Ook aspiranten kunnen niet op alle maatregelen beroep doen.

We kunnen stellen dat de politiehervormingen inderdaad geleid hebben tot een verbetering van de combinatiemogelijkheden gezin-arbeid. Toch blijft de mogelijkheid om deeltijds te werken, beperkt tot de vrijwillige vierdagenweek (en halftijdse vervroegde uittreding). Ook werd na de politiehervormingen afspraken met betrekking tot borstvoedingsverlof geschrapt. De betrokkenen die zulk verlof

willen genieten, dienen nu beroep te doen op stelsels van loopbaanonderbreking (voor ouderschapsverlof).

Om deze flexibele regelingen mogelijk te maken en de werkbaarheid van de politiediensten te garanderen, werd bij wetgeving beslist dat het operationeel kader bij loopbaanonderbreking niet dient vervangen te worden door een werkloze (wat gezien de aard van het werk en de vereiste opleiding en training een onmogelijke zaak zou zijn).

Aangezien de eenheidspolitie slechts recent gerealiseerd werd, zal in de toekomst duidelijker worden in welke mate deze maatregelen en deze hervorming effect hebben op de positie van vrouwen binnen de politiediensten.

5. Op Vlaams niveau ...

Tot slot willen we even kort vermelden dat er op Vlaams niveau, los van de hier beschreven sectoren, ook heel wat initiatieven genomen worden om de kwaliteit en kwantiteit van roldeurbrekkende opleiding en roldeurbrekkende tewerkstelling van vrouwen te bevorderen. Zo zijn er diverse acties lopend sinds 2000, gefinancierd door VESOC-middelen en met cofinanciering vanuit het Europees Sociaal Fonds Doelstelling 3, Zwaartepunt 5.

Met dit zwaartepunt wil men door middel van wetenschappelijke studies, experimenten en pilootprojecten bijdragen tot de ontwikkeling van een efficiënt arbeidsmarktgericht gelijkekansenbeleid in Vlaanderen. De innovatieve acties ter versterking van het gelijkekansenbeleid kunnen vallen onder verschillende maatregelen. De maatregelen zijn:

- het mogelijk maken van een gevarieerde, genderneutrale initiële beroepskeuze;
- de toegang tot de opleidingstrajecten en de arbeidsmarkt gendersensitief maken en de trajecten aanpassen aan de specifieke gelijkekansenknoten;
- het stimuleren van een genderbewust personeelsmanagement;
- het ontwikkelen van flexibele arbeidssystemen vanuit een genderperspectief en het verbeteren van de voorzieningen in de vraag naar opvang;

Binnen deze maatregelen kunnen innovatieve acties, ontwikkelings- en testingsacties, informatie-, bewustmakings- en sensibilisatieacties, opleidings- en begeleidingsacties aan bod komen.

De nadruk wordt sterk gelegd op de mogelijkheden om de resultaten van deze acties verder te verspreiden en te implementeren.

Voor een overzicht van deze acties verwijzen we naar de website van ESF-agentschap (www.esf-agentschap.be).

DEEL 3

KNELPUNTEN OP BEDRIJFSNIVEAU

1. Inleiding

In dit deel bespreken we de resultaten van een bevraging bij werkgevers waarin gepolst wordt naar de aanwezigheid van knelpuntvacatures en de oorzaken en oplossingen op *bedrijfsniveau*.

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. Aangezien door de VIONA-stuurgroep beslist werd om geen aparte bedrijfsbevraging voor dit onderzoek te organiseren, maar om een aantal extra vragen toe te voegen aan de eerste golf van de PASO-vraagzijdepanelbevraging, diende deze piste verlaten te worden (zie verder).

2. Methodologie

2.1 PASO Flanders

PASO Flanders is een consortium van onderzoekers verbonden aan de universiteiten van Leuven en Antwerpen, het Hoger Instituut voor de Arbeid en IDEA Consult. In opdracht van VIONA en de Administratie Werkgelegenheid meet PASO jaarlijks de polsslag bij 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, 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. De resultaten van deze module worden hier gerapporteerd.

2.1.1 Doelstellingen van PASO

Het PASO-project heeft een dubbele doelstelling. Enerzijds is PASO een tegemoetkoming aan de behoefte aan accurate *informatie* over evoluties aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Anderzijds zou PASO door een betere coördinatie van wetenschappelijk vraagzijdeonderzoek een antwoord moeten bieden op de meermaals gesignaleerde problemen van *overbevraging* bij organisaties.

Deze informatieverstrekkende functie krijgt een extra dimensie door het longitudinaal karakter van de bevraging. Aangezien het de bedoeling is dat deze panelstudie jaarlijks een zelfde groep Vlaamse organisaties zal ondervragen, wordt een basis gecreëerd voor de opvolging van evoluties in het product-, technologie-, organisatie- en personeelsbeleid. Naast het opsporen van trends zal het longitudinaal karakter van de studie ook mogelijkheden op het vlak van beleids-evaluatie en -planning scheppen. Het evalueren van het huidige beleid, het opsporen van knelpunten en opportuniteiten en het detecteren van behoeften aan de vraagzijde, zijn essentiële stappen in de richting van een meer gerichte beleidsplanning.

Daarnaast zou PASO trachten bij te dragen tot een *betere coördinatie en een verhoogde efficiëntie en effectiviteit* van wetenschappelijk vraagzijdeonderzoek. De PASO-dataset kan onder bepaalde voorwaarden ter beschikking gesteld worden aan andere onderzoeksteams die zich op het terrein van het arbeidsmarktonderzoek bewegen. Naast de exploitatie (in functie van valorisatie) van de databank, kunnen jaarlijks externe onderzoeksgroepen aansluiten bij het ontwerp van de vragenlijst zodat ook op dit niveau de krachten gebundeld worden en overbevraging zou worden tegengegaan.

2.1.2 Een module binnen PASO: naast voordelen ook beperkingen

Echter, niet alleen voordelen zijn verbonden aan het inschakelen van een module in een bestaande vragenlijst, ook nadelen en beperkingen worden ervaren.

Oorspronkelijk werd in het kader van dit onderzoek naar de hefboomfunctie van knelpuntvacatures voor kansengroepen, een bedrijfsbevraging voorzien waarin bedrijven *binnen de geselecteerde sectoren* bevestigd werden over de aanwezigheid van knelpuntvacatures, de aard van deze vacatures, de wijze waarop ze die oplossen en de mogelijkheden en knelpunten rond tewerkstelling van vrouwen in hun bedrijf. Bedoeling was om bedrijven binnen de verschillende sectoren te bevragen over de (sectorale, bedrijfsgebonden en andere) acties die gevoerd werden om knelpuntvacatures te vermijden of op te lossen, om vrouwelijke tewerkstelling binnen de sectoren te bevorderen, ... Zo zou nagegaan worden in welke mate 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.

Op vraag van de VIONA-stuurgroep werd deze piste van een afzonderlijke bedrijfsbevraging verlaten. 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.

In overleg met de onderzoeksploeg die de vraagzijdepanelbevraging organiseert, werd nagegaan in welke mate de vraagzijdepanelbevraging mogelijkheden 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:

- de beperkte ruimte laat diepgaande exploratie van de onderzoeksvragen niet toe;
- de sectorale analyse is niet mogelijk aangezien er gewerkt dient te worden met het voorziene steekproefdesign binnen het vraagzijdepanel;
- de voorwaarden die gesteld werden aan bijkomende vragen en modules houdt in dat de te beantwoorden onderzoeksvragen op bedrijfsniveau dienden herzien te worden en beperkt werden:
 - zo werd binnen het vraagzijdepanel geopteerd om in de eerste bevragingsgolf voornamelijk vragen in verband met arbeidsorganisatie te formuleren en in mindere mate aandacht te besteden aan personeelsbeleid;
 - opinievragen werden geschrapt. Het vraagzijdepanel opteert voor het niet stellen van opinievragen (omdat het antwoord op opinievragen sterk respondentgebonden is en omdat, gezien het longitudinale karakter van dit PASO-onderzoek, het niet zeker is elk jaar dezelfde respondenten te kunnen bevragen), daar waar dit voor het hier omschreven onderzoek wel aangewezen zou zijn;
 - vragen die peilen naar evoluties (bv. gebeurtenissen de afgelopen vijf jaar of de verwachtingen voor de komende drie jaar) worden geweerd uit de vragenlijst. Het unieke karakter van het panel maakt juist dat evoluties door de jaarlijkse bevraging vanzelf worden opgemeten. Een bijkomende module die naar evoluties peilt, doet hieraan afbreuk. Om op korte termijn een antwoord te kunnen formuleren op de door ons gestelde onderzoeksvragen is het in kaart brengen van de dynamiek en evoluties binnen Vlaamse bedrijven echter noodzakelijk ('in welke mate betekende en betekent de arbeidsmarktkrapte een hefboom voor de tewerkstelling van vrouwen binnen de sector');
- 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 vraagzijdepanelbevraging van die aard was dat de vragenlijst klaar diende te zijn bij de aanvang van het hier gerapporteerde onderzoek;

- gezien de onderzoeksvraag, was het voor dit onderzoek van belang om zo veel mogelijk informatie naar geslacht te kunnen bevragen. Dit bleek echter niet aangewezen binnen de opzet van het PASO-onderzoek (het aanwenden van kruistabellen zou de vragenlijst te zwaar maken en de responsratio naar beneden halen).

Deze beperkingen werden uitvoerig besproken op de visiegroep. Een compromis werd gezocht. Het inperken van de onderzoeksvragen werd door de opdrachtgever goedgekeurd. De vragenlijst kan geconsulteerd worden via www.paso.be.

2.2 Methodologie van PASO

Voor een uitgebreide methodologische bespreking verwijzen we ook naar de PASO-website waarin de methode en techniek van de PASO-bevraging besproken wordt. Ook de steekproeftrekking en responsanalyse van PASO Golf 1, de golf waarin deze module verwerkt werd, komt daar uitgebreid aan bod. In dit hoofdstuk beperken we ons tot de bespreking van de steekproef en respons van bedrijven die de 'kraptmodule' (de extra module in het kader van dit onderzoek) ontvingen. De kraptmodule werd immers niet aan alle respondenten voorgelegd.

2.2.1 Welke bedrijven ontvingen de PASO-vragenlijst met de kraptmodule?

De vestigingen werden geselecteerd op basis van het RSZ-bestand van werkgevers en van inrichtingen. Op basis van het unieke RSZ-nummer werden deze twee bestanden geïntegreerd. Het resultaat was een bestand met alle Belgische vestigingen, met inbegrip van de private, de overheids- en de non-profitsectoren. De gemeente en het postnummer werden gebruikt om de Vlaamse organisaties uit het bestand te filteren.

Bij de selectie van vestigingen voor deze PASO-bevraging Golf 1 werden geen exclusiecriteria gehanteerd. Dit wil zeggen dat alle organisaties met minstens één werknemer in aanmerking kwamen en dat alle sectoren (privaat en publiek; profit en non-profit) vertegenwoordigd zijn in de steekproef.

Op basis van dit bestand trok het PASO-team een gestratificeerde toevalssteekproef met sector, grootte en provincie als stratificatievariabelen.

Een onderscheid werd gemaakt tussen vestigingen met minder dan tien werknemers en grotere vestigingen met meer dan tien werknemers. De eerste groep kreeg een beknopte versie van de PASO-vragenlijst toegestuurd. De vestigingen met meer dan tien werknemers ontvingen een uitgebreide PASO-vragenlijst (waarin modulevragen kunnen geïntegreerd worden). De vragenlijst waarin de kraptmodule geïntegreerd werd, werd dus enkel toegestuurd aan geselecteerde bedrijven met meer dan tien werknemers.

Bovendien ontvingen niet alle geselecteerde bedrijven met meer dan tien werknemers de kraptmodule. Immers, aangezien er voor PASO Golf 1 twee bijkomende modules zouden gekoppeld worden aan de PASO-vragenlijst (naast de

kraptemodule werd ook een module ontwikkeld m.b.t. de combinatie arbeid-gezin), werd beslist aan de helft van de geselecteerde bedrijven met meer dan tien werknemers de vragenlijst met kraptemodule toe te sturen en aan de andere helft van deze bedrijven de vragenlijst met de module rond combinatie arbeid-gezin.

Van de uitgebreide vragenlijst met kraptemodule werden twee versies ontwikkeld: één versie gericht op industriële sectoren en één versie gericht op dienstensectoren.

2.2.2 Bevraging

Er werd geopteerd de PASO-bevraging bij vestigingen met meer dan tien werknemers te organiseren in de vorm van een websurvey. Dit houdt in dat alle geselecteerde organisaties een folder toegestuurd kregen met de situering van het onderzoek en het adres van de vragenlijst op het web. Door middel van een unieke gebruikerscode en bijhorend paswoord konden de respondenten inloggen en de vragenlijst on line invullen. De kleinste vestigingen (minder dan tien werknemers) en vestigingen die geen toegang hadden tot het web, kregen een schriftelijke versie van de vragenlijst (postenquête).

De eerste brief met folder werd gevolgd door een schriftelijke en twee telefonische herinneringen. Ook hier kregen de organisaties uitdrukkelijk de mogelijkheid een schriftelijke vragenlijst aan te vragen. Er werd gepeild naar de redenen van non-respons bij organisaties die niet wensten deel te nemen aan het onderzoek.

2.2.3 Respons

De respons op de eerste PASO-golf

Aan de eerste golf, die midden 2002 werd afgenomen en waarbij de vragen grotendeels betrekking hadden op 2001, namen 2 007 Vlaamse vestigingen deel. Berekend op het totaal aantal verzendingen (11 491 vestigingen) bedraagt de respons 17,5%. De RSZ-gegevens waren tijdens de steekproeftrekking echter reeds een jaar oud, waardoor er onvermijdelijk een aantal gefaalde organisaties of foute adresgegevens in het steekproefbestand slopen. Rekening houdend met deze fouten, en de 'dubbels' (organisaties die twee maal in het steekproefbestand zaten) die tijdens de telefonische 'rappel' aan het licht kwamen, bedraagt de uiteindelijke respons 19% (2 007 vestigingen/10 574 vestigingen).

De respons op de PASO-bevraging met kraptemodule

De uitgebreide PASO-vragenlijst met kraptemodule werd bezorgd aan 3 857 vestigingen, wat betekent dat ongeveer 12% van alle vestigingen in Vlaanderen met meer dan tien werknemers (31 459 vestigingen) deze vragenlijst met kraptemodule ontvingen. Het betrof een gestratificeerde steekproef naar grootte en sector. De

populatie van vestigingen met meer dan tien werknemers bestaat voor meer dan drie vierde uit vestigingen met minder dan vijftig werknemers. Bij een aselechte toevalssteekproef zouden deze organisaties dan ook oververtegenwoordigd worden in de steekproef en zouden grotere organisaties, die in totaal wel instaan voor het grootste aandeel in de werkgelegenheid, eerder beperkt bevraagd worden. Vandaar werd gekozen voor een trekkingskans proportioneel aan de grootte van de organisatie. Grotere organisaties waren dus oververtegenwoordigd, kleinere vestigingen ondervertegenwoordigd.

Bij het bepalen van de steekproefomvang, werd door het PASO-onderzoek uitgegaan van een respons van 25%. De steekproefomvang diende voldoende groot te zijn om het panelkarakter te kunnen waarborgen. Bovendien werd rekening gehouden met de aanwezigheid van twee modules die elk slechts aan de helft van de potentiële respondenten zouden worden aangeboden.

Zoals gesteld, ontvingen 3 857 vestigingen de PASO-vragenlijst met krapte-module. In totaal antwoordden 665 vestigingen (een responsratio van 17,2%). De verdeling van deze 665 vestigingen naar grootte, sector en regio wordt weergegeven in onderstaande tabellen.

De responsverdeling naar bedrijfsgrootte weerspiegelt de verdeling die ook beoogd werd bij de steekproeftrekking. Bij verdere analyse zal, waar nodig, gebruik gemaakt worden van wegingscoëfficiënten die uitspraken over de populatie mogelijk maken.

Opmerkelijk is de grote aanwezigheid van organisaties uit de quartaire sector in de respons. Ook nu weer zal bij verdere analyse waar nodig gebruik gemaakt worden van herweging en wegingscoëfficiënten om uitspraken over de populatie mogelijk te maken.

Tabel 1. Verdeling van respons kraptemodule naar bedrijfsgrootte

	Responsverdeling krapte (%)		Steekproefverdeling krapte (%)		Populatieverdeling (%) aantal inrichtingen >10 wns. (30 juni 2001)		Populatieverdeling (%) aantal inrichtingen (30 juni 2001)	
1-9 wns.*	24	(3,6%)					127 054	(80,2%)
10-49 wns.	189	(28,4%)	1 372	(35,6%)	24 692	(78,5%)	24 692	(15,6%)
50-99 wns.	205	(30,8%)	1 235	(32,0%)	3 611	(11,5%)	3 611	(2,3%)
100-199 wns.	136	(20,5%)	796	(20,6%)	1 817	(5,8%)	1 817	(1,1%)
≥200 wns.	111	(16,7%)	454	(11,8%)	1 339	(4,3%)	1 339	(0,8%)
Totaal	665	(100,0%)	3 857	(100,0%)	31 459	(100,0%)	158 513	(100,0%)

* We baseren ons op het aantal werknemers zoals vermeld door de respondent. Vandaar dat ook bedrijven met minder dan 10 werknemers aanwezig waren in de respons (die oorspronkelijk wel gecategoriseerd waren op basis van RSZ-bestand als bedrijven met meer dan 10 werknemers).

Bron: RSZ werkgevers en -inrichtingenbestand, RSZ-PPO en het onderwijsbestand van de Vlaamse Gemeenschap (bewerkingen PASO), responsgegevens berekend op basis van PASO 2002

Tabel 2. Verdeling van respons kraptemodule naar sector

	Responsverdeling krapte (%)		Steekproefverdeling krapte (%)		Populatieverdeling (%) aantal inrichtin- gen >10 wns. (30 juni 2001)		Populatieverdeling (%) aantal inrichtin- gingen (30 juni 2001)	
Primair/ secundair	157	(23,6%)	1 234	(32,0%)	8 924	(28,3%)	40 051	(25,3%)
Tertiair	190	(28,6%)	1 296	(33,6%)	13 128	(41,7%)	90 689	(57,2%)
Quartaire (openbare besturen)	76	(11,4%)	348	(9,0%)	3 125	(9,9%)	16 042	(10,1%)
Quartaire (gezondheids- zorg/onderwijs)	242	(36,4%)	979	(25,4%)	6 282	(20,0%)	11 731	(7,4%)
Totaal	665	(100,0%)	3 857	(100,0%)	31 459	(100,0%)	158 513	(100,0%)

Bron: RSZ werkgevers en -inrichtingenbestand, RSZ-PPO en het onderwijsbestand van de Vlaamse Gemeenschap (bewerkingen PASO), responsgegevens berekend op basis van PASO 2002

Tabel 3. Verdeling van respons kraptemodule naar regio

	Responsverdeling krapte (%)		Steekproefverdeling krapte (%)		Populatieverdeling (%) aantal inrichtin- gen >10 wns. (30 juni 2001)		Populatieverdeling (%) aantal inrichtin- gingen (30 juni 2001)	
Antwerpen	182	(27,4%)	1 052	(27,3%)	9 551	(30,4%)	45 197	(28,5%)
Limburg	112	(16,8%)	614	(15,9%)	4 093	(13,0%)	20 213	(12,7%)
Oost-Vlaanderen	123	(18,5%)	769	(19,9%)	6 666	(21,2%)	34 554	(21,8%)
West-Vlaanderen	103	(15,5%)	735	(19,1%)	6 278	(20,0%)	35 378	(22,3%)
Vlaams-Brabant	142	(21,3%)	687	(17,8%)	4 871	(15,5%)	23 171	(14,6%)
Missing	3	(0,4%)						
Totaal	665	(100,0%)	3 857	(100,0%)	31 459	(100,0%)	158 513	(100,0%)

Bron: RSZ werkgevers en -inrichtingenbestand, RSZ-PPO en het onderwijsbestand van de Vlaamse Gemeenschap (bewerkingen PASO), responsgegevens berekend op basis van PASO 2002

Wegen ...

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. De responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

3. De respons geanalyseerd ...

Tabel 4. Kenmerken van bedrijven uit verschillende sectoren, in %

	Primair/ secundair	Naar sector Tertiair	Quartair	Totaal
<i>Bedrijfs grootte</i>	(n=157)	(n=190)	(n=318)	(n=665)
10-49 wns. (n=213)	70,2	83,8	67,5	75,5
50-99 wns. (n=205)	16,5	10,8	18,6	14,6
100-199 wns. (n=136)	7,4	3,1	9,1	6,0
≥200 wns. (n=111)	5,9	2,3	4,7	3,9
<i>Aandeel niet-EU-wns.</i>	(n=128)	(n=149)	(n=229)	(n=506)
Geen (n=375)	75,3	77,0	90,5	80,3
>0%<3% (n=65)	6,2	5,5	5,8	5,8
3%<10% (n=40)	7,7	8,1	2,5	6,4
>10% (n=26)	10,7	9,4	1,2	7,5
<i>Aandeel vrouwen</i>	(n=122)	(n=144)	(n=195)	(n=461)
<10% (n=86)	56,1	9,4	2,9	20,6
10%-30% (n=93)	23,2	32,6	8,3	23,6
30%-50% (n=84)	9,3	19,4	12,9	14,9
50%-70% (n=92)	7,7	20,5	25,5	18,3
70%-90% (n=65)	3,3	10,2	28,7	13,2
>90% (n=41)	0,4	7,9	21,7	9,5
<i>Aandeel laaggeschoolden</i>	(n=75)	(n=96)	(n=134)	(n=305)
0% (n=91)	24,1	29,8	38,8	30,9
>0%<10% (n=63)	11,0	12,0	33,3	18,0
10%<35% (n=70)	16,9	23,6	17,4	20,0
>35% (n=81)	48,0	34,5	10,6	31,1
<i>Aandeel niet-geschoolde arbeid</i>	(n=74)	(n=93)	(n=124)	(n=291)
<10% (n=82)	9,5	17,8	48,6	24,2
10%<50% (n=114)	35,6	36,0	35,6	35,8
>50% (n=95)	54,9	46,2	15,8	40,0
<i>Turbulentie</i>	(n=106)	(n=133)	(n=191)	(n=430)
<10% (n=131)	26,9	25,7	40,7	30,0
10%<30% (n=177)	39,1	41,3	32,8	38,5
>30% (n=122)	34,0	33,0	26,5	31,5
Totaal	25,4	45,0	29,6	

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

We stellen een sterke (significante) samenhang vast tussen de sector en bedrijfs-grootte, het aandeel vrouwen, het aandeel allochtonen, het aandeel laaggeschool-

den, het aandeel niet-geschoolde arbeid en de mate van turbulentie waaraan de bedrijven in 2001 onderhevig waren.³⁹

Binnen de quartaire sector ligt het aandeel kleinere bedrijven significant lager dan in de andere sectoren. De tertiaire sector wordt gekenmerkt door een significant kleiner aandeel grote ondernemingen.

In de primaire/secundaire en tertiaire sector merken we dat ongeveer driekwart van de bedrijven geen niet-EU-werknemers in dienst had, in ongeveer één op tien vestigingen in deze sectoren werkte meer dan 10% niet-EU-werknemers. In de overige vestigingen binnen deze sectoren werkten wel niet-EU-werknemers maar lag hun aandeel <10%.

In de quartaire sector daarentegen stellen we vast dat in 90% van de vestigingen geen niet-EU-werknemers aan de slag waren, slechts 1% van de vestigingen tekende voor meer dan 10% allochtone niet-EU-werknemers.

Ook wat het aandeel vrouwen betreft, stellen we verschillen naargelang de sector vast. In de primaire/secundaire sector telde meer dan de helft van de vestigingen minder dan 10% vrouwelijke werknemers. De quartaire sector toonde zich de meest vrouwelijke sector.

Bijna de helft van de vestigingen in de primaire/secundaire sector telt meer dan 35% laaggeschoolden onder de werknemers, in de tertiaire sector telt één op drie organisaties meer dan 35% laaggeschoolde werknemers en in de quartaire sector is dit in slechts één op tien organisaties het geval.

In dezelfde lijn liggen de bevindingen met betrekking tot de aanwezigheid van laaggekwalificeerde of geoefende arbeid: de helft van de ondernemingen in de primaire/secundaire sector telt meer dan 50% van de werknemers die dergelijke jobs uitoefenen. Ook in de tertiaire sector ligt dit aandeel hoog met ongeveer 46%. In de quartaire sector daarentegen stelt slechts 16% van de vestigingen meer dan 50% van de werknemers tewerk in dergelijke jobs.

Ten slotte kijken we naar de samenhang tussen sector en de mate van turbulentie op vlak van personeelsstromen. De bevindingen tonen aan dat de quartaire sector een kleiner aandeel turbulente ondernemingen telt dan de andere sectoren.

De verschillende sectoren kennen duidelijk een ander vestigings- en werknemersprofiel. We gaven hier enkel een aantal sterke verbanden weer (op basis van de respondenten van de kraptemodule) die gerapporteerd werden op sectorniveau, om verdere resultaten met betrekking tot de kraptemodule beter te kunnen duiden.

Gezien het thema van dit onderzoeksrapport, bespreken we de verschillen tussen bedrijven met een groot *aandeel vrouwen* ten opzichte van bedrijven met een kleiner aandeel vrouwen onder hun personeelsleden. Zoals hierboven beschreven, stelden we reeds een duidelijke samenhang vast tussen sector en het aandeel vrou-

³⁹ In de tabel duiden de cellen met een donkere grijze achtergrond, een significant verband aan.

welijke werknemers: de quartaire sector toonde zich duidelijk de meest vrouwelijke sector.

We stellen geen verband vast tussen het aandeel vrouwelijke werknemers en bedrijfsgrootte. Ook vinden we geen verband tussen de mate van vrouwelijke aanwezigheid in bedrijven en de graad van turbulentie.

Wel vinden we ook nu opnieuw enkele andere sterke verbanden. De 'vrouwelijke' ondernemingen stellen in mindere mate allochtonen tewerk, worden gekenmerkt door een kleiner aandeel laaggeschoolden en minder niet-geschoolde arbeid.

Tabel 5. Kenmerken van bedrijven, naar aandeel vrouwelijke werknemers, in %

	Aandeel vrouwelijke werknemers			Totaal (n=461)
	<30% vrouwen (n=179)	30%<70% vrouwen (n=176)	>70% vrouwen (n=106)	
<i>Aandeel niet-EU-wns.</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>
Geen (n=375)	79,5	72,3	90,4	79,5
>0%<3% (n=65)	4,4	8,0	6,3	6,0
3%<10% (n=40)	9,4	5,2	3,3	6,6
>10% (n=26)	6,8	14,5	0,0	7,9
<i>Aandeel laaggeschoolden</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>
0%	25,6	31,8	38,8	30,8
>0%<10%	13,3	18,3	27,2	18,3
10%<35%	16,4	24,1	21,5	20,0
>35%	44,7	25,8	12,5	30,9
<i>Aandeel niet-geschoolde arbeid</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>	<i>(100,0)</i>
<10%	14,1	29,5	38,9	24,7
10%<50%	30,2	44,5	34,9	35,5
>50%	55,7	26,1	26,2	39,8
Totaal	44,2	33,1	22,7	100,0

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

4. Knelpuntvacatures in 1999, 2000 en 2001

Afwijkend op de normale procedure zoals voorzien binnen PASO, werd ons wel de mogelijkheid geboden voor deze module om vragen te stellen die betrekking hadden op de aanwezigheid van knelpuntvacatures in het verleden. Zo was het mogelijk om zowel bedrijven met knelpuntvacatures in 1999, 2000 en 2001 in beeld te krijgen.

4.1 Wanneer een knelpunt?

In de vragenlijst werden moeilijk of niet invulbare vacatures omschreven als vacatures die minstens drie maanden opengestaan hebben (deze vacatures kunnen op het moment van bevraging reeds ingevuld of opgeheven zijn of nog steeds openstaan).

Bedrijven konden enkel de aanwezigheid van knelpunten aangeven. Het aantal moeilijk of niet invulbare vacatures werd niet bevroegd. Ook informatie over de aard van de vacature, de functie, ... kon niet bevroegd worden. Deze beperking zorgt ervoor dat gedetailleerde analyses en uitspraken niet mogelijk zijn.

Wel werd een onderscheid gemaakt tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerend, ondersteunend en leidinggevend personeel. Binnen de PASO-bevraging wordt deze indeling als basiscategorie opgenomen. We verduidelijken het onderscheid tussen uitvoerend en ondersteunend personeel, zoals aangegeven werd in de vragenlijst. Uitvoerend personeel heeft betrekking op werknemers die in hun werkzaamheden hoofdzakelijk directe taken vervullen (kernwerknemers). Ondersteunend personeel zijn werknemers die in hun werkzaamheden hoofdzakelijk indirecte taken vervullen (zoals administratie, kwaliteitszorg, onderhoud, ...). Leidinggevend personeel wordt niet verder gedefinieerd.

4.2 Waren er knelpunten in 1999, 2000 en 2001?

4.2.1 De aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures, ongeacht de werknemerscategorie

We gingen na hoeveel en welke bedrijven te kennen gaven dat ze in 1999, 2000 en/of 2001 geconfronteerd werden met knelpuntvacatures in hun organisatie.

Tabel 6. De aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures, ongeacht de werknemerscategorie, in %

	1999 (n=435)	2000 (n=435)	2001 (n=429)
Bedrijven zonder knelpuntvacatures	61,3	49,0	48,0
Bedrijven met knelpuntvacatures	38,7	51,0	52,0

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

134 organisaties gaven aan jaar op jaar geconfronteerd te zijn met knelpuntvacatures. Na herweging, blijkt dat het om 31% van de organisaties die deze vragen ingevuld hadden (n=429), gaat.

Een poging tot het weergeven van een evolutie ... maar opgelet!

De eerste resultaten tonen onmiddellijk aan dat er een zekere evolutie vast te stellen is, hoewel de resultaten met de nodige voorzichtigheid dienen geïnterpreteerd te worden.⁴⁰

In 1999 werd er in 38,7% van de organisaties melding gemaakt van knelpuntvacatures (en dit voor minstens één van de werknemerscategorieën zoals hierboven beschreven).⁴¹ In 2000 stelden we een duidelijke stijging vast waarbij 51,0% van de organisaties te kampen had met moeilijke of niet invulbare vacatures.⁴² In 2001 kende 52,0% van de organisaties knelpuntvacatures (voor minstens één van de werknemerscategorieën zoals hierboven beschreven).⁴³

4.2.2 De aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende, ondersteunende of leidinggevende functies

We zoomen in op iedere periode afzonderlijk en gaan na of er melding gemaakt wordt van knelpuntvacatures op de verschillende niveaus. Voor de periode 2001 werken we met de uitgezuiverde resultaten (enkel de bedrijven met vacatures in 2001 komen in aanmerking).

⁴⁰ Wat de gegevens m.b.t. 2001 betreft, weten we of er in 2001 sprake was van vacatures en kunnen we meer gedetailleerde uitspraken doen over het voorkomen van knelpunten. Met betrekking tot 1999 en 2000 weten we echter enkel of er al dan niet knelpuntvacatures gemeld werden en kunnen we niet nagaan of het gaat om bedrijven die sowieso geen vacatures hadden.

⁴¹ Gewogen naar grootte en sector, gebaseerd op de antwoorden van 435 respondenten, 230 respondenten beantwoordden deze vraag niet. We konden echter niet nagaan of dit te wijten was aan het feit dat deze respondenten geen vacatures hadden in deze periode, aangezien deze gegevens niet bevestigd werden voor 1999 en 2000.

⁴² Gewogen naar grootte en sector, gebaseerd op de antwoorden van 435 respondenten, 230 respondenten beantwoordden deze vraag niet. We konden echter niet nagaan of dit te wijten was aan het feit dat deze respondenten geen vacatures hadden in deze periode, aangezien deze gegevens niet bevestigd werden voor 1999 en 2000.

⁴³ Gewogen naar grootte en sector, gebaseerd op de antwoorden van 429 respondenten. Binnen deze respondentengroep is rekening gehouden met bedrijven die geen melding maakten van vacatures in 2001 (wat we wel kunnen voor 2001 maar niet voor de andere jaren). *Vergelijking over de jaren heen dient dus steeds met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden, omdat meer gedetailleerde gegevens ontbreken over 1999 en 2000.* Aan alle bedrijven werden vragen gesteld over de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures in 2001 (dus niet enkel aan de bedrijven die de kraptemodule ontvingen). Wanneer we enkel kijken naar bedrijven met meer dan 10 werknemers (n=1 507) stellen we vast dat 41% (na herweging) melding maakt van knelpuntvacatures. *We kunnen dan ook voorzichtig besluiten dat de bedrijven die de kraptemodule ontvingen toevallig meer geconfronteerd bleken met knelpuntvacatures dan globaal genomen. Deze kanttekening dient meegenomen te worden bij verdere interpretatie van de resultaten.*

Tabel 7. Knelpuntvacatures in 1999 (n=435, missing=230, totaal=665), in %

	Uitvoerend	Ondersteunend	Leidinggevend
Geen moeilijk invulbare vacatures	67,5	88,7	91,7
Wel moeilijk invulbare vacatures	32,5	11,3	8,3
Totaal	100,0	100,0	100,0

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Tabel 8. Knelpuntvacatures in 2000 (n=435, missing=230, totaal=665), in %

	Uitvoerend	Ondersteunend	Leidinggevend
Geen moeilijk invulbare vacatures	61,8	82,8	85,1
Wel moeilijk invulbare vacatures	38,2	17,2	14,9
Totaal	100,0	100,0	100,0

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Tabel 9. Knelpuntvacatures in 2001, gezuiverd van bedrijven zonder vacatures (n=429, missing=236, totaal=665), in %

	Uitvoerend	Ondersteunend	Leidinggevend
Geen moeilijk invulbare vacatures	59,6	82,2	83,9
Wel moeilijk invulbare vacatures	40,4	17,8	16,1
Totaal	100,0	100,0	100,0

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Steeds zien we dat vooral bij vacatures voor uitvoerende functies knelpunten vastgesteld werden.⁴⁴ Daar waar in 1999 het aandeel bedrijven dat knelpunten

⁴⁴ Oorspronkelijk liet de PASO-vragenlijst toe om meer informatie te verzamelen over de categorie van uitvoerende werknemers (opleidingsniveau, type van arbeid, evolutie hierin, ...). Na afname bleek echter dat de antwoorden op deze vragen niet volledig betrouwbaar waren en meestal over alle categorieën van werknemers heen, ingevuld waren. Vandaar gaan we hier niet dieper in op de aard van deze uitvoerende functies.

meldde voor leidinggevende functies laag lag, stellen we vast dat dit aandeel in 2000 en 2001 respectievelijk 14% en 16% bedraagt. Ook wat het aandeel bedrijven dat knelpuntvacatures voor ondersteunende functies meldt, betreft, stellen we een zekere stijging vast. Opnieuw dienen we hier echter weer de nodige voorzichtigheid in acht te nemen wat conclusies met betrekking tot evolutie van knelpuntvacatures betreft (zie hoger).

4.3 Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures voor uitvoerende functies?

In 1999 gaf 32,5% van de respondenten aan dat ze knelpuntvacatures voor uitvoerende functies hadden, in 2000 steeg dit percentage tot 38,2% van de organisaties. In 2001 gaf 40,4% van de organisaties aan geconfronteerd te zijn met knelpunten voor uitvoerende functies.

4.3.1 Naar sector

Tabel 10. Knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, naar sector, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Primair/secundair	25,6	32,1	33,3
Tertiair	39,8	44,4	44,8
Quartair	25,5	32,9	39,1
Totaal	32,5 (n=435)	38,2 (n=435)	40,4 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

In 1999 merken we een duidelijk (en significant) verschil tussen de verschillende sectoren wat de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende functies betreft: bijna vier op tien bedrijven uit de tertiaire sector maakten melding van dergelijke knelpunten ten opzichte van ongeveer een kwart van de bedrijven uit de andere sectoren. Ook in 2000 bleef dit verschil (significant) aanwezig. Maar in 2001 stellen we, naast een algemene stijging van het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, ook vast dat het significant verschil tussen de drie sectoren verdwijnt (hoewel we nog steeds zien dat de tertiaire sector een groter aandeel bedrijven met knelpunten kent), vooral door een sterke stijging van het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures in de quartaire sector.

4.3.2 Naar bedrijfsgrootte

Tabel 11. Knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, naar bedrijfsgrootte, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
10-49 wns.	32,3	36,9	38,8
50-99 wns.	36,3	44,2	45,8
100-199 wns.	28,1	39,0	47,7
≥200 wns.	27,0	38,6	36,5
Totaal	32,5 (n=435)	38,2 (n=435)	40,4 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

We stellen geen significante verschillen vast naar bedrijfsgrootte en dit voor de drie periodes.

Hoewel we voorzichtig willen zijn met het weergeven van evoluties, stellen we toch een opmerkelijke toename vast bij bedrijven met 100-199 werknemers.

4.3.3 Naar personeelskenmerken

We beperken ons hier tot het aandeel vrouwen, het aandeel laaggeschoolde werknemers en het aandeel werknemers dat laaggekwalificeerde arbeid uitvoert. Wat vacatures voor uitvoerende functies betreft, hebben we getracht de link te leggen tussen knelpuntvacatures voor deze functies in 2001 en de belangrijkste selectiecriteria. Deze analyse leverde echter geen resultaat op.

4.3.3.1 Naar aandeel vrouwen in 2001

We merken een duidelijke samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende medewerkers en het aandeel vrouwelijke werknemers (significant in 1999, 2000 en 2001).

Tabel 12. Knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, naar aandeel vrouwen in de onderneming (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10%	44,8	53,2	55,7
10%-30%	44,6	46,6	54,4
30%-50%	31,5	35,5	29,5
50%-70%	21,6	19,7	24,8
70%-90%	27,7	37,9	28,4
>90%	26,5	47,5	43,1
Totaal	33,8 (n=387)	39,6 (n=387)	41,2 (n=381)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Bedrijven met <30% vrouwelijke werknemers⁴⁵ worden vaker gekenmerkt door de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende functies dan bedrijven met een groter aandeel vrouwelijke werknemers. Wel opmerkelijk is de sterke aanwezigheid van bedrijven met knelpuntvacatures in 2000 en 2001 bij de haast volledig vrouwelijke organisaties (bedrijven met >90% vrouwen).

4.3.3.2 Naargelang scholingsniveau van werknemers

Tabel 13. Knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, naargelang scholingsniveau van werknemers (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Geen laaggeschoolden	32,5	40,0	38,7
<10% laaggeschoolden	29,8	35,1	46,5
10%<35% laaggeschoolden	10,7	22,6	24,4
>35% laaggeschoolden	35,9	37,3	43,5
Totaal	28,8 (n=258)	34,7 (n=259)	39,1 (n=256)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

⁴⁵ Berekend op basis van tewerkstellingscijfers in 2001

Zowel in 1999 als in 2001 vonden we een significante samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende functies en het aandeel laaggeschoolden in de onderneming. Deze samenhang blijkt echter moeilijk te duiden. In bijlage wordt de verdeling meer in detail opgenomen.

4.3.3.3 Naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geoefende arbeid

Tabel 14. Knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geoefende arbeid (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10% wns.	19,4	23,1	20,4
10%<50% wns.	25,7	32,4	39,2
>50% wns.	39,9	44,9	50,1
Totaal	30,1 (n=247)	35,5 (n=248)	39,6 (n=245)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

In tegenstelling tot voorgaande paragraaf en tabel, vinden we wel een duidelijke en significante samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende werknemers en het aandeel werknemers dat laaggekwalificeerde of geoefende arbeid uitvoert. Knelpuntvacatures komen meer voor in bedrijven met een hoog aandeel laaggekwalificeerde en geoefende arbeid dan in andere bedrijven. We stelden dit effect jaar op jaar vast.

4.4 Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures voor ondersteunende functies?

In 1999 gaf 11,3% van de respondenten aan dat ze knelpuntvacatures voor ondersteunende functies hadden, in 2000 steeg dit percentage tot 17,2% van de organisaties. In 2001 gaf 17,8% van de organisaties aan geconfronteerd te zijn met knelpunten voor ondersteunende functies.

4.4.1 Naar sector

Tabel 15. Knelpuntvacatures voor ondersteunende functies, naar sector, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Primair/secundair	11,3	14,5	19,5
Tertiair	13,3	19,4	17,8
Quartair	7,5	15,7	16,2
Totaal	11,3 (n=435)	17,2 (n=435)	17,8 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

We vonden geen significante samenhang tussen sector en de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor ondersteunende functies. Wel zien we een sterkere stijging van het aantal knelpuntvacatures over de jaren heen in de quartaire sector, daar waar we kunnen stellen dat knelpuntvacatures in deze sector voor dit soort functies in 1999 minder problematisch waren.

4.4.2 Naar bedrijfsgrootte

Tabel 16. Knelpuntvacatures voor ondersteunende functies, naar bedrijfsgrootte, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
10-49 wns.	10,5	14,9	15,4
50-99 wns.	15,5	25,6	26,6
100-199 wns.	1,6	11,7	14,2
≥200 wns.	22,7	33,2	32,1
Totaal	11,3 (n=435)	17,2 (n=435)	17,8 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Gezien het beperkt aantal observaties, kon een mogelijke samenhang tussen het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures en bedrijfsgrootte, niet op een betrouwbare manier getoetst worden. Uit de gegevens blijkt wel de tendens dat dergelijke knelpuntvacatures meer voorkwamen bij grotere organisaties.

4.4.3 Naar personeelskenmerken

4.4.3.1 Naar aandeel vrouwen in 2001

Tabel 17. Knelpuntvacatures voor ondersteunende functies, naar aandeel vrouwen in de onderneming (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10%	15,5	18,1	20,8
10%-30%	15,2	16,9	23,0
30%-50%	8,8	16,6	14,0
50%-70%	11,9	19,4	16,9
70%-90%	7,0	12,7	10,9
>90%	7,4	18,3	15,2
Totaal	11,6 (n=387)	17,1 (n=387)	17,4 (n=381)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

We stellen geen samenhang vast tussen het aandeel vrouwen in de onderneming en de aanwezigheid van knelpuntvacatures. Wel opvallend is de stijging van het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures in overwegend vrouwelijke ondernemingen, na 1999. Dit hangt vermoedelijk samen met de stijging die we reeds vaststelden van deze knelpunten in bedrijven uit de quartaire sector.

4.4.3.2 Naargelang scholingsniveau van werknemers

Tabel 18. Knelpuntvacatures voor ondersteunende functies, naargelang scholingsniveau van werknemers (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Geen laaggeschoolden	1,0	13,0	4,6
<10% laaggeschoolden	10,9	17,0	26,6
10%<35% laaggeschoolden	18,3	28,4	18,4
>35% laaggeschoolden	13,6	16,4	27,5
Totaal	10,6 (n=258)	18,0 (n=259)	19,6 (n=256)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Net zoals bij knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, vinden we zowel in 1999 als in 2001 een significante samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor ondersteunende functies en het aandeel laaggeschoolden in de onderneming. Deze samenhang blijkt echter opnieuw moeilijk te duiden.

4.4.3.3 Naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geofende arbeid

Tabel 19. Knelpuntvacatures voor ondersteunende functies, naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geofende arbeid (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10% wns.	0,0	3,9	6,4
10%<50% wns.	9,4	19,3	22,2
>50% wns.	18,5	25,9	26,3
Totaal	11,1 (n=247)	18,7 (n=248)	20,5 (n=245)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

En opnieuw vinden we, in tegenstelling tot voorgaande paragraaf en tabel, wel een duidelijke en significante samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor ondersteunende werknemers en het aandeel werknemers dat laaggekwalificeerde of geofende arbeid uitvoert. Knelpuntvacatures komen meer voor in bedrijven met een hoog aandeel laaggekwalificeerde en geofende arbeid dan in andere bedrijven. We stelden dit effect jaar op jaar vast.

4.5 Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures voor leidinggevende functies?

In 1999 gaf 8,3% van de respondenten aan dat ze knelpuntvacatures voor leidinggevende functies hadden, in 2000 steeg dit percentage tot 14,9% van de organisaties. In 2001 gaf 16,1% van de organisaties aan geconfronteerd te zijn met knelpunten voor leidinggevende functies.

4.5.1 Naar sector

Tabel 20. Knelpuntvacatures voor leidinggevende functies, naar sector, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Primair/secundair	9,9	17,0	18,4
Tertiair	9,5	17,8	20,4
Quartair	4,4	7,4	5,8
Totaal	8,3 (n=435)	14,9 (n=435)	16,1 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Opmerkelijk is vooral het verschil tussen de primaire/secundaire en tertiaire sector enerzijds, en de quartaire sector anderzijds. Slechts een beperkt aandeel bedrijven uit de quartaire sectoren kenden knelpuntvacatures voor leidinggevendenden. Dit aandeel steeg wel in 2000 en nam opnieuw af in 2001. Het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures voor leidinggevendenden lag in de andere sectoren hoger.

In 2000 en 2001 stelden we een significante samenhang vast tussen bedrijven met knelpuntvacatures voor leidinggevende functies en de sector.

4.5.2 Naar bedrijfsgrootte

Tabel 21. Knelpuntvacatures voor leidinggevende functies, naar bedrijfsgrootte, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
10-49 wns.	8,8	14,4	15,7
50-99 wns.	6,8	16,2	16,0
100-199 wns.	1,3	8,5	11,0
≥200 wns.	15,0	30,0	30,4
Totaal	8,3 (n=435)	14,9 (n=435)	16,1 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

We stellen geen significante verschillen vast naar bedrijfsgrootte en dit voor de drie periodes.

Hoewel we voorzichtig willen zijn met het weergeven van evoluties, stellen we toch een opmerkelijke toename vast tussen 1999 en 2000, en dit ongeacht de be-

drijfs grootte. Vooral bij bedrijven met 100-199 werknemers zijn de bevindingen en de evolutie enigszins opmerkelijk.

4.5.3 Naar personeelskenmerken

4.5.3.1 Naar aandeel vrouwen in 2001

In 1999 blijkt een duidelijke samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor leidinggevende functies en het aandeel vrouwen in de onderneming: dergelijke knelpunten kwamen meer voor in organisaties met weinig vrouwen dan in organisaties met meer vrouwen. Ook in 2000 stellen we nog steeds een samenhang vast; bovendien blijkt het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures in het algemeen toegenomen. In 2001 blijkt het verschil tussen overwegend vrouwelijke en overwegend mannelijke ondernemingen echter verdwenen en kunnen we stellen dat het voorkomen van knelpuntvacatures voor leidinggevende functies geen onderscheid meer maakt tussen deze mannelijke en vrouwelijke ondernemingen.

Tabel 22. Knelpuntvacatures voor leidinggevende functies, naar aandeel vrouwen in de onderneming (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10%	15,0	19,5	20,7
10%-30%	12,3	23,0	22,8
30%-50%	10,9	12,1	14,0
50%-70%	0,6	14,0	14,6
70%-90%	5,5	5,9	11,5
>90%	4,7	12,5	12,0
Totaal	8,5 (n=387)	15,3 (n=387)	16,6 (n=381)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

4.5.3.2 Naargelang scholingsniveau van werknemers

Tabel 23. Knelpuntvacatures voor leidinggevende functies, naargelang scholingsniveau van werknemers (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Geen laaggeschoolden	0,0	4,9	6,1
<10% laaggeschoolden	7,1	22,0	22,9
10%<35% laaggeschoolden	4,4	8,5	8,0
>35% laaggeschoolden	9,3	12,0	18,0
Totaal	5,4 (n=258)	11,5 (n=259)	14,0 (n=256)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

In 2000 en in 2001 stellen we een significante samenhang vast tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor leidinggevende functies en het aandeel laaggeschoolden in de onderneming (het soms beperkt aantal observaties liet niet toe om de samenhang voor 1999 op een betrouwbare manier te toetsen). Deze samenhang blijkt echter opnieuw moeilijk te duiden.

4.5.3.3 Naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geoefende arbeid

Tabel 24. Knelpuntvacatures voor leidinggevende functies, naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geoefende arbeid (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10% wns.	0,5	1,1	1,1
10%<50% wns.	5,3	15,6	22,7
>50% wns.	8,7	14,3	14,3
Totaal	5,7 (n=247)	12,0 (n=248)	14,6 (n=245)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

En opnieuw vinden we, in tegenstelling tot voorgaande paragraaf en tabel, wel een duidelijke en significante samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor leidinggevende werknemers en het aandeel werknemers dat laag-

gekwalficeerde of geoefende arbeid uitvoert. Zowel in 1999 als in 2000 komen knelpuntvacatures meer voor in bedrijven met een hoog aandeel laaggekwalificeerde en geoefende arbeid dan in andere bedrijven. In 2001 stellen we echter enkel een stijging vast in het aandeel bedrijven met deze knelpuntvacatures in de categorie met 10% tot 50% werknemers in laaggekwalificeerde jobs.

4.6 Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures, ongeacht de functiecategorie?

De resultaten tonen aan dat er een zekere evolutie vast te stellen is. In 1999 werd er in 38,8% van de organisaties melding gemaakt van knelpuntvacatures (en dit voor minstens één van de werknemerscategorieën zoals hierboven beschreven). In 2000 stelden we een duidelijke piek vast waarbij 51,0% van de organisaties te kampen had met moeilijke of niet invulbare vacatures. In 2001 daalde het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures (voor minstens één van de werknemerscategorieën zoals hierboven beschreven) niet: 52,0% van de bedrijven maakte melding van knelpuntvacatures.

4.6.1 Naar sector

Tabel 25. Knelpuntvacatures, ongeacht de functiecategorie, naar sector, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Primair/secundair	31,0	43,1	50,3
Tertiair	47,3	59,4	53,9
Quartair	30,6	43,4	50,0
Totaal	38,7 (n=435)	51,0 (n=435)	52,0 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Opmerkelijk is dat, waar we in 1999 en 2000 duidelijk zagen dat vooral in de tertiaire sector een groot aandeel van de bedrijven te kampen hadden met knelpuntvacatures, het verschil tussen de sectoren verminderde in 2001, waar we vaststellen dat iedere sector te kampen heeft met ongeveer vijf bedrijven op tien met knelpuntvacatures.

Voorals in 1999 merken we een significante afwijking: bedrijven uit de tertiaire sector zijn sterker vertegenwoordigd onder de bedrijven met knelpuntvacatures. Ook in 2000 blijven we een significante afwijking vaststellen tussen sectoren. In 2001 is dit verschil verdwenen en tellen we in iedere sector knelpuntvacatures in ongeveer de helft van bedrijven.

4.6.2 Naar bedrijfsgrootte

We stellen geen significante samenhang vast tussen bedrijven met knelpuntvacatures en de bedrijfsgrootte.

Tabel 26. Knelpuntvacatures, ongeacht de functiecategorie, naar bedrijfsgrootte, in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
10-49 wns.	38,5	49,2	49,1
50-99 wns.	42,2	57,8	59,3
100-199 wns.	31,0	48,8	56,0
≥200 wns.	40,3	61,3	68,4
Totaal	38,7 (n=435)	51,0 (n=435)	52,0 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

4.6.3 Naar personeelskenmerken

4.6.3.1 Naar aandeel vrouwen in 2001

Tabel 27. Knelpuntvacatures ongeacht de functiecategorie, naar aandeel vrouwen in de onderneming (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10%	50,9	60,6	65,4
10%-30%	48,5	60,9	61,4
30%-50%	38,5	45,3	35,4
50%-70%	31,7	44,4	44,9
70%-90%	33,5	46,7	50,7
>90%	31,6	52,9	51,3
Totaal	40,2 (n=387)	52,2 (n=387)	52,0 (n=381)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

In 1999 stelden we vast dat er significant meer bedrijven met weinig vrouwen te kampen hadden met knelpuntvacatures, en dit in vergelijking met bedrijven met veel vrouwelijke werknemers. In 2000 verdween dit significant verschil tussen

'mannen'- en 'vrouwen'-organisaties. In 2001 vonden we opnieuw significante verschillen, echter minder eenduidig te interpreteren. Nu zagen we dat zowel de typische mannen- als vrouwenbedrijven meer te kampen hadden met knelpunten, en dit in vergelijking met bedrijven waar geen uitgesproken meerderheid van één van beide seksen het personeelsbestand uitmaakte.

4.6.3.2 Naargelang scholingsniveau van werknemers

Tabel 28. Knelpuntvacatures ongeacht de functiecategorie, naargelang scholingsniveau van werknemers (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
Geen laaggeschoolden	33,1	46,9	46,9
<10% laaggeschoolden	31,2	54,3	67,6
10%<35% laaggeschoolden	31,4	48,0	38,7
>35% laaggeschoolden	36,2	39,7	51,1
Totaal	33,4 (n=258)	46,3 (n=259)	51,1 (n=256)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Enkel in 2001 stellen we een significante samenhang vast tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures en het aandeel laaggeschoolden in de onderneming. Deze samenhang blijkt echter opnieuw moeilijk te duiden.

4.6.3.3 Naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geofende arbeid

En opnieuw vinden we, in tegenstelling tot voorgaande paragraaf en tabel, wel een duidelijke en significante samenhang tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures en het aandeel werknemers dat laaggekwalificeerde of geofende arbeid uitvoert. Zowel in 1999 en 2000 als in 2001 komen knelpuntvacatures meer voor in bedrijven met een hoog aandeel laaggekwalificeerde en geofende arbeid dan in andere bedrijven.

Tabel 29. Knelpuntvacatures ongeacht de functiecategorie, naargelang aandeel werknemers met laaggekwalificeerde of geoefende arbeid (in 2001), in %

	Aandeel bedrijven met knelpunt in 1999	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2000	Aandeel bedrijven met knelpunt in 2001
<10% wns.	20,0	25,9	26,3
10%<50% wns.	31,7	52,8	58,0
>50% wns.	45,8	54,2	60,2
Totaal	34,9 (n=247)	47,7 (n=248)	52,1 (n=245)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

4.7 Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures? Een overzicht⁴⁶

Tabel 30. Overzichtstabel: bedrijven met knelpuntvacatures, *ongeacht functiecategorie*, in %

	Knelpuntvacatures in 1999	Knelpuntvacatures in 2000	Knelpuntvacatures in 2001
<i>Sector</i>			
Primair/secundair	31,0	43,1	50,3
Tertiair	47,3	59,4	53,9
Quartair	30,6	43,4	50,0
<i>Bedrijfsgrootte</i>			
10-49 wns.	38,5	49,2	49,1
50-99 wns.	42,2	57,8	59,3
100-199 wns.	31,0	48,8	56,0
≥200 wns.	40,3	61,3	68,4
<i>Aandeel vrouwen</i>			
<10%	50,9	60,6	65,4
10%-30%	48,5	60,9	61,4
30%-50%	38,5	45,3	35,4
50%-70%	31,7	44,4	44,9
70%-90%	33,5	46,7	50,7
>90%	31,6	52,9	51,3
<i>Aandeel laaggeschoolden</i>			
Geen laaggeschoolden	33,1	46,9	46,9
<10% laaggeschoolden	31,2	54,3	67,6
10%<35% laaggeschoolden	31,4	48,0	38,7
>35% laaggeschoolden	36,2	39,7	51,1
<i>Aandeel werknemers met laagge- kwalificeerde of geofende arbeid</i>			
<10% wns.	20,0	25,9	26,3
10%<50% wns.	31,7	52,8	58,0
>50% wns.	45,8	54,2	60,2
Totaal	38,7 (n=435)	51,0 (n=435)	52,0 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

⁴⁶ Via logistische regressieanalyse hebben we getracht om na te gaan welke factoren een mogelijke verklaring kunnen bieden voor het al dan niet voorkomen van knelpuntvacatures. Op basis van de PASO-vragenlijst beschikken we echter niet over alle info die ons in staat stelt om de aan- of afwezigheid van moeilijk invulbare vacatures te verklaren (informatie over de aard van de vacatures, de omvang van het probleem, de situatie op de lokale arbeidsmarkt, ...). Wel krijgen we sterke indicaties dat het aandeel vrouwen, de sector, het aandeel niet-geschoolde arbeid en de mate waarin men bepaalde maatregelen inzake flexibiliteit, kinderopvang, gelijkheidsbeleid genomen heeft (zie verder), samenhangen met het al dan niet voorkomen van knelpuntvacatures in 1999-2001. Maar PASO verschaft onvoldoende info om te kunnen stellen dat het precies deze factoren zijn die het verschil tussen bedrijven met en zonder knelpuntvacatures kunnen verklaren. We rapporteren hier dan ook enkel de gevonden samenhangen (gebaseerd op bivariate analyses en toetsen).

Tabel 31. Overzichtstabel: bedrijven met knelpuntvacatures voor *uitvoerende functies*, in %

	Knelpuntvacatures in 1999	Knelpuntvacatures in 2000	Knelpuntvacatures in 2001
<i>Sector</i>			
Primair/secundair	25,6	32,1	33,3
Tertiair	39,8	44,4	44,8
Quartair	25,5	32,9	39,1
<i>Bedrijfsgrootte</i>			
10-49 wns.	32,3	36,9	38,8
50-99 wns.	36,3	44,2	45,8
100-199 wns.	28,1	39,0	47,7
≥200 wns.	27,0	38,6	36,5
<i>Aandeel vrouwen</i>			
<10%	44,8	53,2	55,7
10%-30%	44,6	46,6	54,4
30%-50%	31,5	35,5	29,5
50%-70%	21,6	19,7	24,8
70%-90%	27,7	37,9	28,4
>90%	26,5	47,5	43,1
<i>Aandeel laaggeschoolden</i>			
Geen laaggeschoolden	32,5	40,0	38,7
<10% laaggeschoolden	29,8	35,1	46,5
10%<35% laaggeschoolden	10,7	22,6	24,4
>35% laaggeschoolden	35,9	37,3	43,5
<i>Aandeel werknemers met laagge- kwalificeerde of geofende arbeid</i>			
<10% wns.	19,4	23,1	20,4
10%<50% wns.	25,7	32,4	39,2
>50% wns.	39,9	44,9	50,1
Totaal	32,5 (n=435)	38,2 (n=435)	40,4 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Tabel 32. Overzichtstabel: bedrijven met knelpuntvacatures voor *ondersteunende functies*, in %

	Knelpuntvacatures in 1999	Knelpuntvacatures in 2000	Knelpuntvacatures in 2001
<i>Sector</i>			
Primair/secundair	11,3	14,5	19,5
Tertiair	13,3	19,4	17,8
Quartair	7,5	15,7	16,2
<i>Bedrijfsgrootte</i>			
10-49 wns.	10,5	14,9	15,4
50-99 wns.	15,5	25,6	26,6
100-199 wns.	1,6	11,7	14,2
≥200 wns.	22,7	33,2	32,1
<i>Aandeel vrouwen</i>			
<10%	15,5	18,1	20,8
10%-30%	15,2	16,9	23,0
30%-50%	8,8	16,6	14,0
50%-70%	11,9	19,4	16,9
70%-90%	7,0	12,7	10,9
>90%	7,4	18,3	15,2
<i>Aandeel laaggeschoolden</i>			
Geen laaggeschoolden	1,0	13,0	4,6
<10% laaggeschoolden	10,9	17,0	26,6
10%<35% laaggeschoolden	18,3	28,4	18,4
>35% laaggeschoolden	13,6	16,4	27,5
<i>Aandeel werknemers met laagge- kwalificeerde of geofende arbeid</i>			
<10% wns.	0,0	3,9	6,4
10%<50% wns.	9,4	19,3	22,2
>50% wns.	18,5	25,9	26,3
Totaal	11,3 (n=435)	17,2 (n=435)	17,8 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Tabel 33. Overzichtstabel: bedrijven met knelpuntvacatures voor *leidinggevende functies*, in %

	Knelpuntvacatures in 1999	Knelpuntvacatures in 2000	Knelpuntvacatures in 2001
<i>Sector</i>			
Primair/secundair	9,9	17,0	18,4
Tertiair	9,5	17,8	20,4
Quartair	4,4	7,4	5,8
<i>Bedrijfsgrootte</i>			
10-49 wns.	8,8	14,4	15,7
50-99 wns.	6,8	16,2	16,0
100-199 wns.	1,3	8,5	11,0
≥200 wns.	15,0	30,0	30,4
<i>Aandeel vrouwen</i>			
<10%	15,0	19,5	20,7
10%-30%	12,3	23,0	22,8
30%-50%	10,9	12,1	14,0
50%-70%	0,6	14,0	14,6
70%-90%	5,5	5,9	11,5
>90%	4,7	12,5	12,0
<i>Aandeel laaggeschoolden</i>			
Geen laaggeschoolden	0,0	4,9	6,1
<10% laaggeschoolden	7,1	22,0	22,9
10%<35% laaggeschoolden	4,4	8,5	8,0
>35% laaggeschoolden	9,3	12,0	18,0
<i>Aandeel werknemers met laagge- kwalificeerde of geofende arbeid</i>			
<10% wns.	0,5	1,1	1,1
10%<50% wns.	5,3	15,6	22,7
>50% wns.	8,7	14,3	14,3
Totaal	8,3 (n=435)	14,9 (n=435)	16,1 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

5. Oorzaken van knelpunten?

Tabel 34. Wat waren volgens de respondent de redenen van het moeilijk of niet invulbaar zijn van de vacatures in 1999, 2000 en 2001 (over alle personeelscategorieën heen) (meerderere antwoorden waren mogelijk)?, in %

	1999 en/of 2000 (n=221)	2001 (n=231)
1. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	18,4	22,7
2. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	6,0	6,2
3. De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	31,7	34,8
4. De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	46,7	47,8
5. De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	36,4	43,3
6. We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	14,1	13,8
7. We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	6,2	7,6
8. We zochten jonge medewerkers (<35 jaar) die zich echter niet aanboden	10,7	9,9
9. We zochten oudere medewerkers (>35 jaar) die zich echter niet aanboden	5,3	4,2
10. De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	5,8	4,9
11. De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	22,7	17,8
12. De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	27,4	26,5
13. De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	40,7	38,1
14. Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	6,4	6,7
15. Niemand solliciteerde	24,2	26,8

- 237 bedrijven maakten melding van knelpuntvacatures in 2001, ongeacht de functiecategorie. 233 bedrijven maakten in 1999 en/of in 2000 melding van knelpuntvacatures, ongeacht de functiecategorie. Enkele van deze bedrijven beantwoordden de vragen naar oorzaken van knelpuntvacatures niet; enkele bedrijven die vooraf geen melding maakten van knelpuntvacatures, beantwoordden de vragen wel. Zo doen we dus uitspraken over oorzaken in 1999/2000 op basis van 221 bedrijven en over 2001 op basis van 231 bedrijven.

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Bij de vestigingen die melding maakten van de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures in 1999, 2000 en/of 2001, werd gepolst naar de redenen van het moeilijk of niet invulbaar zijn van de vacatures. De vraagstelling liet enkel toe om dit over de functiecategorieën heen te bevragen. Bovendien werd geen onderscheid gemaakt tussen knelpuntvacatures in 1999 en 2000. Wel werden de redenen van knelpunten in 2001 afzonderlijk bevraagd.

De top vijf van redenen bleek dezelfde in 1999/2000 en 2001. Het ontbreken van de juiste motivatie, van de nodige werkervaring, van de juiste opleiding waren

belangrijke oorzaken van knelpunten in de bevroagde bedrijven. De vereisten die sollicitanten stelden naar loon en/of naar arbeidstijden bleken niet altijd over een te stemmen met datgene wat werkgevers aanboden, wat ook frequent vermeld werd als oorzaak. Ten slotte bleek een algemeen gebrek aan kandidaten van belang. Ook belangrijk bleken de minder aantrekkelijke arbeidsomstandigheden en het te lage opleidingsniveau van sollicitanten.

Opmerkelijk is toch dat ongeveer 14% van de bedrijven met knelpuntvacatures stelde 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).

Onvoldoende garantie op werkzekerheid, bleek slechts in een beperkt aantal bedrijven een oorzaak van knelpuntvacatures. Ook de interne wervings- en selectieprocedure werd zelden aangeduid als mogelijke reden van het knelpuntkarakter.

Ook wanneer we de bedrijven afzonderen die zowel in 1999/2000 als in 2001 melding maakten van moeilijk invulbare vacatures (het gaat om 134 bedrijven), merken we weinig of geen evolutie in de oorzaken en redenen die opgegeven worden. Ook stellen we geen verschillen vast met andere bedrijven die niet gedurende de volledige periode met knelpunten geconfronteerd werden.

“We zochten mannen die zich echter niet aanboden”

22 bedrijven gaven dit als oorzaak van knelpuntvacatures in hun bedrijf op. We gingen even meer in detail na welke bedrijven dit zijn. We beperken ons tot de bedrijven die dit als oorzaak opgaven in 2001. Het betreft natuurlijk slechts een zeer klein aantal observaties, vandaar dat we hier enkel de absolute, ongewogen aantallen geven en niet spreken over veralgemeenbare percentages.

Bovendien nemen we, als aanvullende informatie, ook het profiel op van alle bedrijven die als reden voor knelpuntvacatures te kennen gaven dat ze ‘mannen zochten die zich echter niet aanboden’, gebaseerd op alle respondenten van de PASO-bevraging (2 007 vestigingen, waaronder ook vestigingen met minder dan 10 werknemers).

Tabel 35. Welke bedrijven zochten mannen, die zich echter niet aanboden?

	Kraptemodule 2001 (n=665)	PASO-bevra- ging 2001 (n=2 007)
Naar sector	(n=22)	(n=51)
Primair/secundair	10	23
Tertiair	7	17
Quartair	5	11
Naar grootte	(n=22)	(n=51)
1-9 wns.	1	14
10-49 wns.	8	15
50-99 wns.	6	7
100-199 wns.	3	7
≥200 wns.	4	7
Naar aandeel vrouwen	(n=21)	(n=47)
<10%	7	17
10%-30%	4	12
30%-50%	3	4
50%-70%	3	8
70%-90%	1	3
>90%	3	3
Naar aandeel laaggeschoolden	(n=16)	(n=27)
Geen laaggeschoolden	2	4
<10% laaggeschoolden	3	5
10%<35% laaggeschoolden	4	8
>35% laaggeschoolden	7	10
Naar aandeel niet-geschoolde arbeid	(n=16)	(n=28)
<10% wns.	3	3
10%<50% wns.	7	13
>50% wns.	6	12
Naar activiteit	(n=22)	(n=51)
Land- en tuinbouw, jacht, veeteelt, bosbouw	2	4
Metaalverwerking, vervaardiging van producten uit metaal, machinebouw, autoassemblage	2	5
Productie van voeding, drank en rookwaren	1	2
Productie van textiel, schoenen en kleding, ledernijverheid	2	2
Houtindustrie, papierindustrie, grafische industrie		1
Woning- en utiliteitsbouw, wegen- en waterbouwkunde	5	11
Opslag, distributie, transport en logistiek	3	5
Kleinhandel	2	3
Groothandel	1	3
Horeca, catering		1
Gezondheidszorg	1	1
Welzijnszorg		2
Onderwijs	4	7
Overheidsadministratie		1
Diensten aan ondernemingen	1	2
Diensten aan personen (bv. kapsalon, bakker)		1

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

5.1 Verschillende redenen voor verschillende sectoren?

Tabel 36. Redenen van knelpuntvacatures, naar sector, in %

	1999/2000			2001		
	Prim./ sec. (n=51)	Tertiair (n=82)	Quartair (n=88)	Prim./ sec. (n=60)	Tertiair (n=80)	Quartair (n=91)
1. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	24,4	18,7	11,2	27,7	22,7	17,2
2. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	5,0	8,0	1,8	4,3	9,1	1,2
3. De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	36,2	32,4	24,9	28,7	38,1	33,4
4. De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	42,0	56,9	24,8	43,0	61,4	20,3
5. De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	47,6	41,6	10,4	52,2	52,1	12,6
6. We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	25,4	11,4	8,9	24,9	12,5	4,7
7. We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	1,5	9,5	2,3	2,1	12,5	1,6
8. We zochten jonge medewerkers (<35 jaar) die zich echter niet aanboden	6,4	15,9	1,5	5,4	15,2	2,0
9. We zochten oudere medewerkers (>35 jaar) die zich echter niet aanboden	1,2	8,6	0,7	1,2	6,9	1,2
10. De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	3,8	6,5	6,0	3,2	6,0	4,0
11. De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten	17,5	24,2	24,7	18,9	17,8	16,6
12. De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	22,6	34,5	13,7	22,1	34,2	12,7
13. De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	37,1	46,7	28,6	36,0	42,7	29,1
14. Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	1,1	2,8	21,7	2,1	3,6	19,2
15. Niemand solliciteerde	21,7	20,0	38,1	25,8	22,3	39,0

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Wanneer het voorkomen van bepaalde redenen significant verschillend bleek tussen verschillende sectoren, werd dit in bovenstaande tabel via grijze arcering aangeduid. We stellen inderdaad een aantal verschillen naar sector vast.

Zo blijkt dat 'het niet beschikken over de juiste motivatie' en 'het niet beschikken over de juiste werkervaring' belangrijkere redenen waren voor knelpuntvacatures in de primaire, secundaire en tertiaire sector dan in de quartaire sector. Ook bleek dat de arbeidstijden en financiële voorwaarden minder een probleem vormden in de quartaire sector, en dit in vergelijking met de andere sectoren. Wel stel-

len we vast dat de quartaire sector meer last had van een gebrek aan kandidaten dan de andere sectoren. Ook waren er indicaties dat gebrek aan werkzekerheid in de quartaire sector een belangrijke rol speelt.⁴⁷

Een ander opmerkelijk verschil tussen sectoren was dat ongeveer een kwart van de bedrijven uit de primaire/secundaire sector als reden opgaven dat ze mannen zochten voor hun vacante jobs, die zich echter niet aanboden. In de tertiaire sector daalde het aandeel bedrijven dat dit als reden opgaf tot respectievelijk 11,4% (1999/2000) en 12,5% in 2001. In de quartaire sector lag dit aandeel bedrijven nog lager.

We stellen wel vast dat het vooral bedrijven uit de tertiaire sector zijn, die als reden opgeven dat ze vrouwen zochten voor vacante functies, die zich echter niet aanboden. Het aandeel bedrijven uit de andere sectoren dat dit als reden opgaf, lag dan weer beduidend lager (het aantal observaties was hier echter te beperkt om op een betrouwbare manier te kunnen toetsen of de verschillen tussen de sectoren significant waren).

5.2 Verschillende redenen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?

Hoewel we vaststelden dat er een samenhang bestaat tussen sector en het aandeel vrouwelijke werknemers, geven we hier toch de resultaten van deze analyses weer.

Tabel 37. Oorzaken van knelpuntvacatures, naar aandeel vrouwen in de organisatie, in %

	1999/2000			2001		
	<30% (n=87)	30%-70% (n=70)	>70% (n=47)	<30% (n=92)	30%-70% (n=75)	>70% (n=46)
1. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	23,6	20,2	5,0	23,8	26,8	15,9
2. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	4,9	7,5	6,7	5,5	7,8	6,5
3. De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	32,0	29,8	24,1	24,3	53,1	23,2
4. De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	48,7	47,1	53,0	46,7	44,9	55,7
5. De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	45,6	36,6	18,2	52,4	49,2	20,0
6. We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	20,0	11,0	7,8	20,8	11,6	5,2
7. We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	5,1	7,0	8,9	5,0	7,7	14,7

⁴⁷ Het aantal observaties in de andere sectoren was hier echter te beperkt om op een betrouwbare manier te kunnen toetsen of de verschillen tussen de sectoren significant waren.

Tabel 37. Oorzaken van knelpuntvacatures, naar aandeel vrouwen in de organisatie, in %.
Vervolg

	1999/2000			2001		
	<30% (n=87)	30%-70% (n=70)	>70% (n=47)	<30% (n=92)	30%-70% (n=75)	>70% (n=46)
8. We zochten jonge medewerkers (<35 jaar) die zich echter niet aanboden	13,6	10,9	6,7	14,1	7,5	6,5
9. We zochten oudere medewerkers (>35 jaar) die zich echter niet aanboden	11,6	0,5	0,0	8,3	1,7	0,0
10. De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	5,9	7,7	3,9	5,6	7,5	0,7
11. De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten	25,3	27,9	14,6	23,7	14,3	13,6
12. De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	22,4	31,3	37,8	23,0	22,7	44,3
13. De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	34,8	50,7	36,8	37,9	44,7	28,9
14. Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	0,8	5,6	20,9	1,5	4,6	20,4
15. Niemand solliciteerde	23,5	20,4	28,3	26,8	16,5	44,4

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Een eerste in het oog springende vaststelling is dat een groot aandeel bedrijven met meer dan 70% vrouwelijke werknemers meldden dat de aangeboden arbeidstijden in hun organisatie een probleem vormen. Ook het gebrek aan kandidaten bleek in 'vrouwelijke' ondernemingen vaker een oorzaak van knelpunten dan in andere ondernemingen (in 2001). Daarnaast waren er indicaties dat een gebrek aan werkzekerheid in deze 'vrouwelijke' ondernemingen vaker een oorzaak was dan in de andere organisaties. De gegevens tonen ook dat een groter aandeel bedrijven met veel vrouwen aangaf dat ze vrouwen zochten die zich echter niet aanboden, de verschillen waren echter niet significant.

Wel significant was de bevinding dat meer overwegend 'mannelijke' organisaties aangaven dat ze op zoek waren naar mannen, die zich echter niet aanboden. Ook een gebrek aan werkervaring bleek vaker een probleem bij overwegend mannelijke organisaties dan bij organisaties met een eerder vrouwelijk werknemersprofiel.

Minder eenduidig en moeilijker te verklaren waren de bevindingen rond de gevraagde opleiding en de mate waarin dit een oorzaak was van het knelpuntkarakter van vacatures. We stellen vast dat bedrijven met overwegend vrouwelijke werknemers minder vaak stellen dat een te laag opleidingsniveau van sollicitanten een probleem vormt.

6. Oplossingen voor knelpunten

Tabel 38. Oplossingen voor knelpunten?, in %

	1999 en/of 2000 (n=220)	2001 (n=235)
1. Er werden geen speciale maatregelen genomen	40,5	37,4
2. De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	13,5	13,3
3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	19,6	18,3
4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet	17,6	21,1
5. De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	11,7	14,8
6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	35,8	38,8
7. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	2,9	3,9
8. De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te voeren, werden verlaagd/veranderd (bv. kwalificatievereisten)	9,5	12,3
9. Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen, ...)	6,2	9,8
10. De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	1,5	2,4
11. De arbeidsomstandigheden werden aangepast	2,0	4,4
12. De arbeidstijden werden aangepast	4,9	8,3
13. De financiële voorwaarden werden aangepast	15,1	26,6
14. Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin (bv. kinderopvang voorzien, thuiswerk mogelijk maken, glijdende werkuren aanbieden, ...)	2,5	2,2

- 237 bedrijven maakten melding van knelpuntvacatures in 2001, ongeacht de functiecategorie. 233 bedrijven maakten in 1999 en/of in 2000 melding van knelpuntvacatures, ongeacht de functiecategorie. Enkele van deze bedrijven beantwoordden de vragen naar oorzaken van knelpuntvacatures niet; enkele bedrijven die vooraf geen melding maakten van knelpuntvacatures, beantwoordden de vragen wel. Zo doen we dus uitspraken over oorzaken in 1999/2000 op basis van 220 bedrijven en over 2001 op basis van 235 bedrijven.

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Bij bedrijven met knelpuntvacatures polsten we naar de maatregelen die de vestiging getroffen heeft als oplossing voor deze moeilijk invulbare vacatures. Opnieuw kunnen we hier geen onderscheid maken naar de aard van de knelpuntvacatures.

Meest voorkomende maatregelen en oplossingen in 1999/2000 en 2001 waren:

Tabel 39. Top vijf van meest gebruikte oplossingen van knelpunten

1999 en/of 2000	2001
1. Er werden geen speciale maatregelen genomen	6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio
6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	1. Er werden geen speciale maatregelen genomen
3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	13. De financiële voorwaarden werden aangepast
4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet	4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet
13. De financiële voorwaarden werden aangepast	3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren

Opnieuw stellen we vast dat er geen grote verschuivingen te merken zijn in oplossingen die gehanteerd werden in 1999/2000 of in 2001. Het betreft steeds *kortetermijnoplossingen*, gericht op het intensifiëren van de wervingsinspanningen (ook door het aantrekkelijker maken van de functie door aanpassing van de financiële voorwaarden) en het intern of tijdelijk oplossen van de problemen.

Meer ingrijpende, langetermijnoplossingen zoals het aanpassen van de functie-inhoud, van de arbeidsomstandigheden werden amper toegepast.

Wanneer we bedrijven die jaar op jaar melding maakten van knelpuntvacatures vergelijken met andere bedrijven die gedurende de volledige periode met knelpuntvacatures geconfronteerd worden, stellen we geen verschil vast in gebruik van oplossingsstrategieën.

Andere dan de traditionele wervingsgroepen aanboren?

In het kader van dit onderzoek, was deze vraag zeer belangrijk, namelijk hebben ondernemingen onder druk van knelpuntvacatures zich gericht naar andere dan de voor hun organisatie traditionele wervingsgroepen? Zo konden we nagaan of bedrijven met overwegend mannelijke werknemers zich, als oplossing voor knelpuntvacatures, richten tot vrouwen en vrouwen in dienst nemen.

We dienden echter vast te stellen dat de meerderheid van de bedrijven met knelpuntvacatures zich blijven wenden tot dezelfde wervingsgroepen.

Slechts tien van deze bedrijven gaven aan dat ze onder druk van knelpuntvacatures, vrouwen in dienst genomen hebben. Bovendien betreft het hier een vraag die enkel aan de bedrijven met kraptemodule voorgelegd werd. Vergaande conclusies zijn niet mogelijk maar we geven toch even het profiel van deze bedrijven weer, absoluut beschreven.

Tabel 40. Welke bedrijven richten zich tot vrouwen als niet-traditionele wervingsgroep?

	Kraptemodule 2001 (n=665)
Naar sector	(n=10)
Primair/secundair	2
Tertiair	5
Quartair	3
Naar grootte	(n=10)
1-9 wns.	0
10-49 wns.	1
50-99 wns.	2
100-199 wns.	3
≥200 wns.	4
Naar aandeel vrouwen	(n=10)
<10%	2
10%-30%	6
30%-50%	1
50%-70%	0
70%-90%	1
>90%	0
Naar aandeel laaggeschoolden	(n=4)
Geen laaggeschoolden	0
<10% laaggeschoolden	0
10%<35% laaggeschoolden	0
>35% laaggeschoolden	4
Naar aandeel niet-geschoolde arbeid	(n=4)
<10% wns.	0
10%<50% wns.	0
>50% wns.	4
Naar activiteit	(n=10)
Productie van voeding, drank en rookwaren	1
Productie van textiel, schoenen en kleding, ledernijverheid	1
Opslag, distributie, transport en logistiek	3
Overheidsadministratie	3
Diensten aan ondernemingen	1
Verhuur van materialen	1

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Ook konden we, los van het antwoord op bovenstaande vraag, jammer genoeg niet nagaan hoeveel vrouwen er de laatste jaren aangeworven werden in de bedrijven die bevestigd werden (vraag werd geschrapt). Ook de vraag naar anciënniteit van vrouwelijke werknemers werd niet opgenomen.

6.1 Verschillende oplossingen voor verschillende sectoren?

Tabel 41. Oplossingen voor knelpuntvacatures, naar sector, in %

	1999/2000			2001		
	Prim./ sec. (n=53)	Tertiair (n=81)	Quartair (n=86)	Prim./ sec. (n=60)	Tertiair (n=81)	Quartair (n=94)
1. Er werden geen speciale maatregelen genomen	29,2	40,9	51,8	28,2	38,4	44,0
2. De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	15,6	14,6	8,5	17,5	12,4	11,3
3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	6,2	20,1	33,2	7,7	17,3	30,3
4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet	30,5	18,1	2,0	37,3	22,9	1,9
5. De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	9,1	15,4	4,9	10,1	20,1	7,7
6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd	47,9	32,7	30,7	49,3	35,6	36,0
7. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	3,9	3,5	0,0	3,9	5,4	0,6
8. De eisen die gesteld werden, werden verlaagd/veranderd	6,5	9,5	13,1	8,9	14,2	11,2
9. Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord	2,1	6,8	9,1	2,8	13,9	7,4
10. De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	1,6	0,9	3,1	2,2	2,1	3,3
11. De arbeidsomstandigheden werden aangepast	1,6	2,8	0,4	8,0	4,3	1,3
12. De arbeidstijden werden aangepast	1,6	7,7	1,1	9,3	10,8	1,9
13. De financiële voorwaarden werden aangepast	13,3	20,0	4,3	27,0	36,4	5,3
14. Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin	2,2	2,8	2,0	1,7	2,9	1,3

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Hanteren bedrijven uit verschillende sectoren, verschillende oplossingen? We stellen inderdaad in 1999/2000 vast dat vooral bedrijven uit de quartaire sector nog niet onmiddellijk maatregelen overwogen. In 2001 verdween het verschil hierin tussen sectoren.

Ook stellen we vast dat bedrijven in de quartaire sector bij knelpuntvacatures meer soelaas zoeken in het laten presteren van overuren door eigen personeel dan in de andere sectoren. Dit staat dan weer in schril contrast met de mate waarin bedrijven uit de quartaire sector in vergelijking met andere sectoren slechts beperkt tijdelijk uitzendkrachten inzetten om knelpunten en de hierbij gepaard gaande problemen, op te lossen.

Ook opmerkelijk is dat in de quartaire sector amper gebruik gemaakt wordt van financiële stimuli om knelpuntvacatures op te lossen, en dit in tegenstelling tot de tertiaire sector en (in 2001) de primaire/secundaire sector.

6.2 Verschillende oplossingen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?

Tabel 42. Oplossingen voor knelpuntvacatures, naar aandeel vrouwen, in %

	1999/2000			2001		
	<30% (n=90)	30%-70% (n=66)	>70% (n=47)	<30% (n=95)	30%-70% (n=77)	>70% (n=46)
1. Er werden geen speciale maatregelen genomen	35,9	43,8	43,8	31,8	45,3	34,8
2. De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	15,3	16,4	8,2	16,0	8,7	11,1
3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	14,6	25,9	18,7	20,3	15,2	21,8
4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet	29,3	12,7	2,0	35,3	16,2	3,2
5. De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	15,8	11,3	5,0	17,9	13,0	12,5
6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd	43,2	22,2	45,1	43,9	31,0	42,3
7. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	5,9	0,0	0,0	7,5	2,1	0,0
8. De eisen die gesteld werden, werden verlaagd/veranderd	9,7	4,4	17,3	14,1	8,3	15,7
9. Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord	7,2	7,3	3,9	14,1	7,2	7,0
10. De functie-inhoud werd aangepast	1,4	1,0	1,2	1,7	3,9	1,2
11. De arbeidsomstandigheden werden aangepast	0,8	4,2	2,0	4,6	6,6	2,3
12. De arbeidstijden werden aangepast	4,1	0,5	14,5	11,2	1,2	13,7
13. De financiële voorwaarden werden aangepast	15,4	17,8	8,0	39,3	20,0	10,6
14. Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin	1,1	6,1	0,7	3,9	1,0	1,0

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Opnieuw kijken we of overwegend 'vrouwelijke' organisaties een andere oplossingsstrategie hanteren dan bedrijven met overwegend mannelijke werknemers. We merken duidelijk de sterke aanwezigheid van vrouwen in de quartaire sector (zie vorige tabel en bespreking). Zo stellen we vast dat het aanpassen van financiële voorwaarden minder frequent toegepast werd in bedrijven met overwegend vrouwelijke werknemers. Er zijn wel indicaties dat in overwegend 'vrouwelijke' organisaties vaker arbeidstijden aangepast worden om knelpuntvacatures op te lossen dan in andere organisaties.

Ook stellen we vast dat in 'vrouwelijke' ondernemingen minder vaak gebruik gemaakt werd van uitzendkrachten als oplossing dan in andere ondernemingen.

In 1999/2000 merken we wel dat in overwegend vrouwelijke bedrijven vaker de vacaturevereisten veranderd werden dan in andere bedrijven. Een eenduidige interpretatie hiervan is moeilijk.

6.3 Verschillende oplossingen naargelang bedrijfsgrootte?

We stellen inderdaad verschillen qua oplossingsstrategie vast naargelang de grootte van het bedrijf. Zo zijn het vooral de kleinere bedrijven die aangeven dat ze niets speciaals ondernemen om knelpuntvacatures op te lossen. Grotere organisaties gaan vaker over tot het intensifiëren van hun wervingsinspanningen en opleidingsinspanningen dan kleinere bedrijven. Werven in het buitenland lijkt het privilege van grotere ondernemingen.

Kleinere bedrijven lijken dan vaker hun financiële voorwaarden aan te passen dan grotere bedrijven; het 'wegkopen' van geschikte werknemers werd in 2001 significant meer toegepast door kleine dan door grote ondernemingen.

Tabel 43. Oplossingen voor knelpuntvacatures, naar bedrijfsgrootte, in %

	1999/2000			2001		
	10-49 wns. (n=59)	50-99 wns. (n=72)	>100 wns. (n=81)	10-49 wns. (n=58)	50-99 wns. (n=75)	>100 wns. (n=94)
1. Er werden geen speciale maatregelen genomen	44,9	30,1	25,1	42,5	29,6	18,4
2. De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	14,4	10,5	12,1	13,1	15,0	11,9
3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	17,8	22,3	28,8	16,9	24,1	17,9
4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet	15,3	22,4	26,2	18,1	30,1	25,4
5. De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	9,3	14,3	25,8	11,7	17,6	29,2
6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd	32,5	43,9	46,8	31,6	51,1	64,1
7. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	1,7	4,8	8,3	1,8	6,8	11,8
8. De eisen die gesteld werden, werden verlaagd/veranderd	7,1	17,7	13,4	9,4	20,1	17,6
9. Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboden	6,7	2,7	8,8	10,7	3,7	13,7
10. De functie-inhoud werd aangepast	0,0	5,1	6,8	0,0	8,2	8,2
11. De arbeidsomstandigheden werden aangepast	1,7	3,3	2,2	4,1	5,0	5,5
12. De arbeidstijden werden aangepast	5,2	4,1	4,1	9,6	4,0	6,8
13. De financiële voorwaarden werden aangepast	15,9	12,4	13,8	31,0	18,1	13,1
14. Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin	1,8	3,5	5,7	1,8	3,4	2,6

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

6.4 Verschillende oplossingen naargelang graad van turbulentie binnen het personeelsbestand?

We hebben geen indicaties van de omvang van het probleem van knelpuntvacatures voor de bevraagde ondernemingen. Vandaar nemen we de graad van turbulentie (de som van in- en uitstroombewegingen) als een indicatie voor de dynamiek in het personeelsbestand en kijken we of turbulente bedrijven met knelpuntvacatures anders reageren dan eerder stabiele bedrijven met knelpuntvacatures. En we stellen inderdaad een aantal markante verschillen vast.

Zo blijkt dat stabiele ondernemingen vaker niets ondernemen om knelpuntvacatures op te lossen in vergelijking met ondernemingen met een meer turbulent personeelsbestand. Turbulente ondernemingen intensifiëren vaker hun wervingsinspanningen of zetten vaker uitzendkrachten in om knelpuntvacatures en de daarmee gepaard gaande problemen op te lossen. Stabiele ondernemingen maken dan weer eerder gebruik van het laten presteren van overuren. Ook zijn het voornamelijk turbulente ondernemingen die in 2001 hun financiële voorwaarden aanpassen.

Opmerkelijk maar moeilijk te duiden, is de vaststelling dat in 2001 de minst turbulente ondernemingen meer grijpen naar het in dienst nemen van andere wervingscategorieën dan de meest turbulente ondernemingen.

Tabel 44. Oplossingen voor knelpuntvacatures, naar graad van turbulentie, in %

	1999/2000			2001		
	<10% (n=45)	10%<30% (n=89)	>30% (n=71)	<10% (n=46)	10%<30% (n=98)	>30% (n=73)
1. Er werden geen speciale maatregelen genomen	61,4	37,3	31,9	65,4	34,7	27,4
2. De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	10,3	13,4	16,7	11,3	15,5	12,6
3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	18,6	28,8	9,4	14,0	20,1	19,8
4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet	1,3	19,1	27,3	1,3	25,4	27,6
5. De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	4,5	19,4	5,4	6,1	17,5	14,8
6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd	22,1	32,9	50,4	16,4	39,9	49,7
7. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	0,6	4,8	1,4	0,0	6,5	3,1
8. De eisen die gesteld werden, werden verlaagd/veranderd	5,9	13,4	6,8	6,5	15,9	11,0
9. Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord	10,7	1,5	10,2	17,9	5,7	11,2
10. De functie-inhoud werd aangepast	0,6	1,1	1,5	0,5	2,2	2,6
11. De arbeidsomstandigheden werden aangepast	0,6	0,7	0,3	0,8	1,5	5,7
12. De arbeidstijden werden aangepast	0,6	7,8	3,9	7,8	9,1	8,0
13. De financiële voorwaarden werden aangepast	14,6	13,0	19,9	13,7	32,6	28,6
14. Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin	7,9	1,4	0,7	1,2	0,9	4,4

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

7. Knelpunten en maatregelen ten aanzien van personeel

Ongeacht het al dan niet voorkomen van knelpuntvacatures in de onderneming, werd aan alle respondenten gevraagd of een aantal maatregelen voor het personeel door de organisatie genomen werden of reeds tijdelijk uitgetoetst werden (maar nu niet meer in voege zijn).⁴⁸

We kunnen de bevroegde maatregelen onderverdelen in vier grote categorieën.

Een eerste categorie groepeert maatregelen met betrekking tot aangeboden *flexibiliteit* (glijdende werkuren, variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers), speciaal verlof om familiale redenen, telewerk/thuiswerk).

Een andere categorie heeft betrekking op maatregelen en acties rond *kinderopvang* (vergoeding voor kinderopvang van zieke kinderen, organisatie/financiering buitenschoolse activiteiten voor kinderen van medewerkers, invoering van kinderopvang in de organisatie (dagopvang) en vergoeding voor kinderopvang buiten de vestiging).

Een derde categorie groepeert maatregelen rond *gelijke kansen voor mannen en vrouwen* (acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen, specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen, acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen).

Ten slotte werden een aantal maatregelen opgenomen die alle thuishoren onder de noemer van *gelijkheidsbeleid* (initiatieven gericht op het informeren over en/of het bewustmaken van de gelijkheidsproblematiek, acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers, acties gericht op gelijke kansen voor allochtonen en jobadvertenties met de vermelding 'gezinsvriendelijk' of waarin bepaalde groepen aangespoord worden om te solliciteren). Ook de voorgaande maatregelen met betrekking tot gelijke kansen man-vrouw behoren tot deze meer uitgebreide categorie.

⁴⁸ Bedrijven konden 'niet van toepassing' aankruisen wanneer bepaalde maatregelen niet van toepassing bleken voor hun organisatie.

Tabel 45. In welke mate worden maatregelen genomen of werden ze tijdelijk geprobeerd?, in %

	Niet van toepassing	Tijdelijk geprobeerd	Is reeds ingevoerd	
<i>Flexibiliteit</i>				
1. Glijdende werkuren (n=493)	68,4	9,0	29,7	100,0
6. Variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers) (n=486)	65,6	3,8	30,6	100,0
9. Speciaal verlof om familiale redenen (adoptie, palliatieve zorgen of ziekte van een verwant) (n=488)	55,3	2,9	41,8	100,0
14. Telewerk/thuiswerk (n=488)	88,9	3,8	7,3	100,0
<i>Kinderopvang</i>				
2. Vergoeding voor kinderopvang voor zieke kinderen (n=484)	97,7	0,1	2,2	100,0
4. Organisatie/financiering buitenschoolse activiteiten voor kinderen en medewerkers (n=487)	96,2	0,1	3,7	100,0
10. Invoering van kinderopvang in de organisatie (dagopvang) (n=486)	98,6	0,2	1,2	100,0
11. Vergoeding voor kinderopvang (n=485)	98,7	0,1	1,3	100,0
<i>Vrouwen</i>				
5. Acties gericht op gelijke kansen vrouwen (n=486)	76,0	0,6	23,4	100,0
8. Specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen (n=485)	89,4	0,1	10,5	100,0
15. Acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen (n=485)	84,2	2,4	13,4	100,0
<i>Andere doelgroepen</i>				
7. Acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers (n=485)	82,9	0,8	16,3	100,0
12. Acties gericht op gelijke kansen voor allochtonen (n=487)	86,6	2,8	10,5	100,0
<i>Algemeen</i>				
3. Initiatieven gericht op informeren over en/of bewustmaken van de gelijkemansenproblematiek (n=484)	83,3	0,7	15,9	100,0
13. Jobadvertenties met de vermelding 'gezinsvriendelijk' of waarin bepaalde groepen aangespoord worden om te solliciteren (n=486)	95,1	0,9	4,0	100,0

- De oorspronkelijke itemnummering werd behouden om vergelijking met de vragenlijst makkelijk te maken.

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

We stellen vast dat maatregelen met betrekking tot flexibiliteit de meest ingevoerde maatregelen zijn, met uitzondering van telewerk/thuiswerk. Minst toegepast blijken de maatregelen met betrekking tot kinderopvang.

Wat acties rond gelijkheidsbeleid betreft, merken we een zekere spreiding. Een kwart van de respondenten past acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen toe, 16% richt zich tot oudere werknemers en slechts 10% maakt melding van acties gericht op gelijke kansen voor allochtonen. Initiatieven gericht op het informeren en/of sensibiliseren met betrekking tot gelijkheidsproblematiek horen thuis in 16% van de bedrijven. Slechts 4% richt zich in jobadvertenties specifiek naar een bepaalde doelgroep of maakt melding van een gezinsvriendelijk beleid.

Zoals gezegd voerde 23% van de respondenten acties in met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen. Een opmerkelijke vaststelling is dat 10% van de respondenten aangeeft dat specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen, in hun bedrijf gevolgd worden (wat hoog lijkt). 13% van de respondenten zegt dat er in hun organisatie acties lopen die gericht zijn op de integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen. We gaan hier dieper op in in een volgende paragraaf.

Eerst gaan we nog even na of we verschillen aantreffen in acties die gevoerd worden en maatregelen die genomen worden in bedrijven met meer mannelijke of meer vrouwelijke werknemers.

We stellen inderdaad vast dat initiatieven met betrekking tot het aanbieden van flexibiliteit in de vorm van verlof omwille van familiale redenen of het aanbieden van variabele week- en/of uurroosters meer ingang vinden in bedrijven die meer vrouwen tewerkstellen dan in andere bedrijven. Wat het aanbieden van glijdende werkuren betreft, vinden we geen significante verschillen. Telewerk/thuiswerk komt meer aan bod in bedrijven met een eerder gelijke man/vrouw-verhouding (qua aantal werknemers) dan in andere bedrijven.

Zoals reeds vastgesteld zijn acties met betrekking tot kinderopvang eerder minimaal aanwezig, maar toch zien we dat ze enigszins sterker aanwezig zijn in organisaties met een overwegend vrouwelijk personeelsbestand.

Opmerkelijk is ook de vaststelling dat acties met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen meer aanwezig zijn in organisaties met een eerder gelijke man/vrouw-verhouding (qua aantal werknemers) dan in bedrijven met overwegend mannen of overwegend vrouwen. Daarnaast zien we echter wel dat acties met betrekking tot andere doelgroepen (en zeker ouderen) iets sterker aanwezig zijn in bedrijven met overwegend vrouwen, net zoals algemene acties met betrekking tot gelijkheidsbeleid.

Tabel 46. In welke bedrijven werden deze acties ingevoerd, naar aandeel vrouwelijke werknemers?, in %

	<30% vrouwen (n=179)	30%<70% (n=176)	>70% vrouwen (n=106)
<i>Flexibiliteit</i>			
1. Glijdende werkuren (n=493)	28,0	31,8	32,9
6. Variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers) (n=486)	22,3	35,0	40,1
9. Speciaal verlof om familiale redenen (adoptie, palliatieve zorgen of ziekte van een verwant) (n=488)	31,5	49,2	51,6
14. Telewerk/thuiswerk (n=488)	4,0	14,8	3,3
<i>Kinderopvang</i>			
2. Vergoeding voor kinderopvang voor zieke kinderen (n=484)	0,0	3,9	4,2
4. Organisatie/financiering buitenschoolse activiteiten voor kinderen en medewerkers (n=487)	2,2	2,3	9,2
10. Invoering van kinderopvang in de organisatie (dagopvang) (n=486)	0,0	0,8	2,9
11. Vergoeding voor kinderopvang buiten de vestiging (n=485)	0,0	0,3	5,5
<i>Vrouwen</i>			
5. Acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen (n=486)	13,0	33,4	29,5
8. Specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen (n=485)	6,7	15,4	11,1
15. Acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen (n=485)	12,2	17,1	12,2
<i>Andere doelgroepen</i>			
7. Acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers (n=485)	12,0	16,9	23,9
12. Acties gericht op gelijke kansen voor allochtonen (n=487)	8,2	11,9	12,6
<i>Algemeen</i>			
3. Initiatieven gericht op informeren over en/of bewustmaken van gelijkemkansproblematiek (n=484)	9,7	18,5	23,9
13. Jobadvertenties met de vermelding 'gezinsvriendelijk' of waarin bepaalde groepen aangespoord worden om te solliciteren (n=486)	3,7	3,9	4,2

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

7.1 Hebben bedrijven met knelpuntvacatures andere maatregelen ingevoerd ten opzichte van personeel dan bedrijven zonder knelpuntvacatures?

Beperking hierbij is dat we niet weten of bedrijven deze maatregelen en acties ingevoerd hebben omdat ze geconfronteerd werden met knelpunten. Ook de historie van de verschillende acties (het tijdstip waarop ze ingevoerd werden) kunnen we niet nagaan. We kunnen dus enkel een samenhang vaststellen, zonder met zekerheid uitspraken te kunnen doen over de richting van het verband.

Een significant groter aandeel van de bedrijven die melding maken van knelpuntvacatures in 1999 maakt, in vergelijking met andere bedrijven, gebruik van glijdende werkuren, van acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers, van specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen en van *acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen*. Bovendien stellen we vast dat bedrijven met knelpuntvacatures in 1999 significant meer van de hierboven opgesomde maatregelen ingevoerd hebben dan de andere bedrijven.

Een significant groter aandeel van de bedrijven die melding maken van knelpuntvacatures in 2000 maakt, in vergelijking met andere bedrijven, gebruik van glijdende werkuren, van variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers), van acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers, van specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen en van *acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen*. Maar een significant kleiner aandeel van bedrijven met knelpuntvacatures in 2000 maakte gebruik van telewerk/thuiswerk (in vergelijking met bedrijven zonder knelpunten in 2000). We stellen in tegenstelling tot de bevindingen met betrekking tot knelpuntvacatures in 1999, geen verschillen vast tussen bedrijven met en zonder knelpunten in 2000 wat het aantal ingevoerde acties betreft.

Een significant kleiner aandeel van de bedrijven die melding maken van knelpuntvacatures in 2001 ten slotte, maakt, in vergelijking met andere bedrijven, gebruik van acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen en van specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen. Een significant groter aandeel van bedrijven met knelpuntvacatures (in vergelijking met andere bedrijven) maakt gebruik van variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers),

7.2 Acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen

13,4% van de organisaties (waaronder ook organisaties zonder knelpuntvacatures) gaf aan dat er in de organisatie acties gericht op integratie van vrouwen in mannelijke beroepen georganiseerd werden. We nemen deze bedrijven onder de loep. Het gaat hier om 81 respondenten.

We kunnen geen significante verbanden vaststellen tussen de aanwezigheid van dergelijke acties en het aandeel vrouwen in de onderneming, wat toch wel verrassend is.

Wel zien we een duidelijke samenhang tussen de aanwezigheid van acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen en de graad van turbulentie, van personeelsdynamiek (instroom + uitstroom/ totaal aantal werknemers). 20% van de meest turbulente organisaties (instroom + uitstroom >30%) voeren deze acties uit, ten opzichte van slechts 9% van de meest stabiele en minst turbulente organisaties (waar instroom+uitstroom<10% is). 11% van de bedrijven waar de turbulentie-index zich situeert tussen 10% en 30% ondernemen deze acties.

We maakten een onderscheid tussen bedrijven die jaar op jaar (van 1999 tot 2001) geconfronteerd werden met knelpuntvacatures en de andere ondernemingen, en dan vonden we geen significante verschillen. Het is dus niet zo dat bedrijven die gedurende langere tijd geconfronteerd werden met knelpunten, meer rol-doorbrekende acties gevoerd hebben.

Wel vonden we een samenhang tussen bedrijven die zowel in 1999 als in 2000 geconfronteerd werden met knelpunten. Blijkbaar hebben deze knelpunten in het verleden wel invloed gehad op het voeren van deze acties.

We vonden geen samenhang tussen de aanwezigheid van deze acties en het hebben van knelpuntvacatures in 2001. Stellen dat deze acties gewerkt hebben, zou echter teveel gezegd zijn.

DEEL 4

SAMENVATTING EN CONCLUSIE

1. De actuele onderzoeksvraag

De oorspronkelijke onderzoeksvraag was na te gaan in welke mate de krappe situatie op de arbeidsmarkt en de aanwezigheid van knelpuntvacatures, een hefboomfunctie kan vormen voor tewerkstelling van vrouwen in typische mannenberoepen en -sectoren.

De situatie op de arbeidsmarkt is in 2002-2003 gewijzigd ten opzichte van de voorgaande jaren, met een teruglopend aantal vacatures en een stijgende werkloosheid. We kunnen vermoeden dat in het algemeen ook de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt hiervan de gevolgen ondervindt.

Toch willen we nagaan of de periode van krapte op de arbeidsmarkt, die kenmerkend is voor de periode 2000-2001, gefungeerd heeft als een hefboomfunctie voor tewerkstelling van vrouwen, en dan meer specifiek in typische 'mannelijke' sectoren waar overwegend mannen tewerkgesteld zijn.

1.1 Vrouwen op de arbeidsmarkt⁴⁹

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

⁴⁹ Administratieve databanken laten op dit ogenblik (januari 2004) enkel analyses tot en met 2002 toe.

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 quartaire 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.*

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.

1.2 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.

Onder duurzame tewerkstelling verstaan we onder andere tewerkstelling die jobzekerheid biedt (zowel interne jobzekerheid (binnen de organisatie) als externe jobzekerheid (investeringen in 'employability')), die leermogelijkheden en door-

groeimogelijkheden inhoudt, die gunstige arbeidsvoorwaarden aanbiedt en waarin het welzijn van werknemers bewaakt wordt (betrokkenheid, acceptatie en appreciatie, ...).

Oorzaken en oplossingen van knelpuntvacatures kunnen zich zowel aan vraagzijde als aan aanbodzijde van de arbeidsmarkt situeren. De arbeidsreserve beschikt niet over de juiste kwalificaties (opleiding, ervaring), kan geen beroep doen op kinderopvang, is weinig mobiel, ... Ook het arbeidsmarktgedrag van de werkzoekende kan eventueel een oorzaak zijn (sommige werkzoekenden zijn ontmoedigd, gebruiken niet de juiste zoekkanalen, ...) van de mismatch tussen vraagzijde en aanbodzijde.

Maar uit onderzoek blijkt ook dat de beschikbare arbeidsreserve vaak qua geslacht, leeftijd en/of herkomst niet zou aansluiten bij de traditionele wervingsgroepen van bedrijven.

Daarnaast zijn er nog een aantal oorzaken van knelpuntvacatures aan *vraagzijde* aan te duiden. Zo kunnen de arbeidsinhoud, de aangeboden arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van die aard zijn dat bepaalde categorieën werkzoekenden niet in aanmerking kunnen komen of dat geschikte kandidaten afgeschrikt worden. Ook het imago van een functie, een bedrijf of een sector kan een belangrijke rol spelen (niet enkel in de beslissing om al dan niet te solliciteren maar zelfs reeds in de beslissing van jongeren om een bepaalde studierichting te kiezen). Aan vraagzijde spelen natuurlijk ook de wervings- en selectieprocedures en -beslissingen een rol.

We gaan na welke acties bedrijven en sectoren ondernemen om knelpunten op te lossen of te vermijden.

1.3 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 quartaire 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.

2. Het onderzoeksrapport

Het uitgebreide onderzoeksrapport bestaat uit drie delen en deze uitgebreide 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 en geeft een aanzet tot conclusie en beleidsaanbevelingen.

3. 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 overlopen we de vier sectoren opnieuw. Per sector geven we in eerste instantie een korte schets van de sector aan de hand van het beschikbare cijfermateriaal. Vervolgens bespreken we de verschillende ondernomen acties.

3.1 De bouwsector

Tewerkstelling in de bouwsector

De bouwsector in het Vlaams Gewest telt ongeveer 114 500 loontrekkenden in 2002. Tussen 2001 en 2002 daalde het aantal loontrekkenden in deze sector met 0,9%, waarbij een einde komt aan een continue stijging van de werkgelegenheid in deze sector sinds 1997.

De bouwsector is (met uitzondering van de zeer kleine visserijsector) de sector met het allerlaagste aandeel vrouwen: in 2002 is slechts 5,9% van de loontrekkende werknemers in de bouwsector vrouw (terwijl 43,9% van de loontrekkenden in het Vlaams Gewest vrouwen zijn). Wel tonen de gegevens aan dat dit aandeel jaar op jaar (weliswaar zeer licht) toeneemt: van 5,2% vrouwen in 1999 tot 5,9% in 2002. Ook de recente tewerkstellingsdaling heeft geen negatieve invloed op het aandeel vrouwen in de sector. Het lijkt dus op het eerste zicht niet zo te zijn dat vrouwelijke werknemers in de bouwsector de eerste slachtoffers waren van de economische terugval. Dit kan vermoedelijk verklaard worden door de eerder specifieke en voornamelijk bediendefuncties die vrouwen in de bouwsector opnemen. Slechts 0,9% van de arbeiders in de bouwsector zijn vrouwen (t.o.v. 28,9% van de bedienden).

Het overwegend mannelijk profiel in de bouwsector is ook merkbaar in het aandeel deeltijdse jobs in deze sector: met 4,0% van het totaal aantal jobs ligt het aandeel deeltijdarbeid ver beneden het Vlaamse gemiddelde en ook lager dan het gemiddelde binnen de secundaire sector (8,1%).

Vraag en aanbod in de bouwsector

Daar waar de VDAB in 2000 nog ongeveer 10 575 vacatures voor de bouwsector ontving, daalde dit aantal tot 8 747 ontvangen vacatures in 2002 (de meest recente cijfers voor 2003 duiden opnieuw een stijging van het aantal ontvangen vacatures voor de bouwsector aan). Vacatures voor de bouwsector worden gekenmerkt door een hoog aandeel vacatures voor laaggeschoolden maar daarnaast zijn de eisen inzake werkervaring, hoog.

Tegelijkertijd met een daling van het aantal vacatures voor de bouwsector, steeg het aanbod van niet-werkende werkzoekenden met een beroepscode voor de bouwsector. Op basis van beide evoluties kunnen we stellen dat de spanning op de arbeidsmarkt voor de bouwsector globaal genomen sinds 2000 afgenomen is. Toch blijken knelpuntberoepen nog steeds een gegeven in de bouwsector, zelfs in die mate dat in 2002 drie vijfde van de afgehandelde vacatures in de bouwsector, vacatures voor knelpuntberoepen waren. In 2000 was één op drie van de afgehandelde vacatures in de bouwsector, een vacature voor een knelpuntberoep.

De ontspanning op de arbeidsmarkt voor de bouwsector is enigszins merkbaar binnen de lijst van knelpuntberoepen. Een aantal beroepen zijn in 2002 uit de lijst

van knelpuntberoepen verdwenen (t.o.v. 2001): vloerder-tegelzetter, schilderberoepen, onderhoudsarbeider gebouwen, grondwerker, wegenwerker, trappenmaker, parketvloerlegger. Bovendien blijkt dat de verhouding tussen de arbeidsreserve en het aantal vacatures voor een beroep (arbeidsreserve/vacatures) die fungeert als spanningsindicator voor een bepaald beroep, voor de meeste knelpuntberoepen toegenomen is, wat duidt op een grotere beschikbare arbeidsreserve per vacature. De voornaamste knelpuntberoepen binnen de bouwsector zijn metselaar, stukadoor, dakdekker, klusjesman, bekister, ijzervlechter, natuursteenbewerker, schrijnwerker, kraanman en bouwplaatsmachinist.

Oorzaken en oplossingen van knelpunten

Mogelijke oorzaken van deze knelpuntberoepen situeren zich zowel aan vraagzijde als aan aanbodzijde van de arbeidsmarkt (cf. infra). In de bouwsector blijkt het vooral moeilijk te zijn om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Vooral de beperkte wervingskracht van studierichtingen en opleidingen met een technische connotatie maken dat deze knelpunten een structureel karakter krijgen. Ook de hoge eisen inzake werkervaring spelen een belangrijke rol. Bijkomend gegeven voor de bouwsector is dat deze knelpuntberoepen traditioneel 'mannelijk' zijn en dat de mannelijke arbeidsreserve in veel regio's is opgebruikt of op z'n minst sterk afgeslankt. Zolang de beroepskeuzes in hoge mate genderbepaald zijn is het oplossen van dergelijke knelpunten niet op korte termijn te realiseren. Tot op heden is het zo dat weinig vrouwelijke leerlingen zich aangesproken voelen om een 'harde' technische opleiding te volgen en om vervolgens aan de slag te gaan in de overwegend mannelijke sector met het imago van fysiek zwaar werk.

Wanneer we kijken naar de **acties** die op het niveau van de sector ondernomen worden om knelpunten op te lossen, stellen we een grote diversiteit van acties vast.

Zo voert de sector diverse gerichte acties om *jongeren* toe te leiden naar opleidingen die geschikt zijn voor de bouwsector, om de *kwaliteit van de bouwopleidingen* te verbeteren, om *afgestudeerde jongeren naar de bouwsector* te leiden, om *werkzoekenden om te scholen* en om *bouwvakarbeiders bij te scholen*. Op die manier hoopt de sector tegemoet te komen aan de vraag naar arbeidskrachten en aan de hoge kwalificatievereisten die in de sector gesteld worden.

Tegelijkertijd wordt hard gewerkt aan het *imago* van de bouwsector (via informatie- en communicatiecampagnes) om zo meer belangstelling te wekken voor het bouwberoep.

Ook wordt verwacht dat het opnieuw toelaten van *uitzendarbeid* in de bouwsector op termijn zal leiden tot een grotere toeleiding van werkzoekenden naar de bouwsector. Daarnaast wordt er ook gekeken naar *Wallonië*, naar geschikte arbeidskrachten van over de taalgrens.

Ook andere projecten gericht op het verbeteren van de aansluiting tussen vraag en aanbod, werden opgestart. Voorbeeld hiervan is de *bouwpool* waar men door grondige screening en analyse van zowel vacatures als van werkzoekenden, hoopt te komen tot een betere aansluiting tussen vraagzijde en aanbodzijde. Opleiding wordt voorzien. Speciale aandacht gaat hierbij naar randvoorwaarden zoals kennis van het Nederlands, vervoer, ... Na aanwerving wordt ook nog verdere begeleiding op de werkvloer gedurende de eerste maanden van tewerkstelling voorzien.

Ook het SABINA-project voorzag in een betere screening van werkzoekenden en vacatures. Bovendien richtte het SABINA-project zich hierbij specifiek tot asielzoekers als doelgroep. Aan asielzoekers werd een combinatie taal- met beroepsopleiding gegeven.

Specifieke initiatieven werden ingericht om de niet-traditionele wervingsgroepen onder de werkzoekenden beter aan te spreken. Daar waar vroeger vrouwen effectief minder kansen hadden in de bouwsector omwille van de zware jobinhoud, zijn er door een aantal technologische en mechanische vernieuwingen nu heel wat meer kansen voor vrouwen in de bouwsector. Toch verloopt de instroom van vrouwen moeilijk.

Het *EVA-project* werd opgestart dat tot doel had de inschakeling van vrouwelijke werkzoekende bedienden in de bouwsector te verbeteren en de tewerkstellings situatie van de vrouwen die reeds in de bouw actief zijn, te verbeteren. Het EVA-project tracht dit te doen door vrouwen die werken in de bouwsector te groeperen, door informatie-uitwisseling en bijkomende vormingen te organiseren, ... om zo de aanwezigheid van vrouwen in de bouwsector meer zichtbaar te maken.

Daarnaast werden er een aantal specifieke opleidingen voor vrouwen ingericht: dakdichtingstechnieken en gevelrestauratie (ECR) en roldeurbrekende functies voor vrouwen in afwerking bouw (vzw Route).

De concrete output van deze verschillende specifieke opleidingsprojecten is goed: de instroom van vrouwen in deze opleiding oversteeg zelfs de capaciteit. Maar of dit kan resulteren in een effectieve stijging van het aandeel vrouwen in de bouwsector, is nog de vraag. Het gaat immers maar om een beperkt aantal vrouwen die deze opleidingen volgen en doorstromen naar de sector. Bedrijven blijken niet altijd open te staan voor vrouwen of bereid te zijn om het werk en de werkomgeving aan te passen. Blijvende, structurele inspanningen lijken nodig om te komen tot een roldeurbreking en tot een mentaliteitswijziging ten aanzien van vrouwen in de bouwsector. Een meer vrouwelijk imago zal de instroom van meisjes in het onderwijs ook vergroten waardoor een nieuwe dynamiek op gang kan gebracht worden.

De grote drempel die genomen dient te worden om de tewerkstelling van vrouwen in de bouwsector te bevorderen, lijkt te liggen in de mentaliteitswijziging en cultuurwijziging binnen de bouwbedrijven. Acties richten zich tot nu toe echter voornamelijk op de aanbod-

zijde van de arbeidsmarkt. Acties en inspanningen aan vraagzijde, op vlak van personeelsbeleid, arbeidsorganisatie, organisatie- en werknemerscultuur, lijken nodig om de tewerkstellingssituatie van vrouwen in de sector ten gronde te verbeteren.

3.2 De metaalsector

Tewerkstelling in de metaalsector

De metaalsector in het Vlaams Gewest telt ongeveer 175 750 loontrekkenden in 2002. Tussen 2001 en 2002 daalde het aantal loontrekkenden in deze sector met 4,2%, waarbij een einde komt aan een continue stijging van de werkgelegenheid in deze sector sinds 1997.

De metaalsector is een 'mannen'-zaak, met 15,1% vrouwen in de metaalsector, ligt het aandeel lager dan globaal genomen in de secundaire sector. De gegevens tonen aan dat dit aandeel vrouwen tussen 1999 en 2001 jaar op jaar (weliswaar licht) toeneemt (van 14,4% tot 15,6%) maar in 2002 opnieuw afgenomen is. De recente economische vertraging heeft, zo blijkt uit deze gegevens, in de metaalsector een grotere weerslag gehad op vrouwen dan op mannen. Vooral de subsector 'vervaardiging van kantoormachines, computers, audio-, video- en telecommunicatie-apparatuur' heeft een sterke daling van de tewerkstelling gekend in 2002 en tegelijkertijd stellen we een sterke daling van het aandeel vrouwen in deze sector vast; vrouwen bleken meer dan mannen getroffen te worden door de tewerkstellingsdaling in deze sector.

12,0% van de arbeiders in de metaalsector zijn vrouwen, ten opzichte van 21,4% van de bedienden. Opmerkelijk is dat bedrijven in de metaalsector zeer weinig gebruik maken van deeltijdse arbeid: 6,3% van de loontrekkenden werkt deeltijds wat beneden het Vlaamse aandeel van deeltijds werkenden ligt (22,5%) en ook lager dan globaal genomen binnen de secundaire sector (8,1%).

Vraag en aanbod in de metaalsector

Het jaar 2000 was een topjaar wat het aantal ontvangen vacatures in de metaalsector betreft. In 2001 daalde het aantal ontvangen vacatures opnieuw. Deze daling zette door in 2002 voor de subsector van metallurgie en producten van metaal. In de subsector van transportmiddelen steeg het aantal ontvangen vacatures in 2002 opnieuw. (De eerste gegevens van 2003 wijzen echter opnieuw op een beduidende daling van het aantal ontvangen vacatures voor deze subsector terwijl het aantal vacatures in de subsector van metallurgie en producten van metaal in 2003 lijkt te stabiliseren.) Vacatures voor de metaalsector worden gekenmerkt door een laag aandeel vacatures voor laaggeschoolden en werkervaring wordt in opvallend veel vacatures vereist.

Het aanbod van niet-werkende werkzoekenden met een beroepscode voor de metaalsector, kende een daling tot 2001. In 2002 steeg dit aanbod van niet-werkende werkzoekenden echter beduidend.

Ook in 2002 blijken knelpuntberoepen nog steeds aanwezig te zijn in de metaalsector, en dit ondanks een stijging van het aantal beschikbare niet-werkende werkzoekenden.

In 2002 waren twee op drie afgehandelde vacatures in de sector van metallurgie en producten van metaal, vacatures voor knelpuntberoepen, en dit betekende zelfs het hoogste aandeel sinds 2000. We kunnen dus niet echt spreken van een ontspannen arbeidsmarkt in 2002 voor de metaalsector. De subsector 'transportmiddelen' kende in 2001 een piek wat het aandeel vacatures voor knelpuntberoepen betreft, maar in 2002 stellen we opnieuw een daling vast.

Slechts een zeer beperkt aantal beroepen zijn in 2002 uit de lijst van knelpuntberoepen verdwenen (t.o.v. 2001): autogeenlasser en monterder-kableerder van schakelkasten. Integendeel, er zijn in 2002 een aantal nieuwe knelpuntberoepen in de metaalsector toegevoegd aan de lijst (t.o.v. 2001): bankwerker-gereedschapsmaker, kottelbank-installer-bediener, slijper voor machinegereedschap, half-automaatlasser, ketelmaker en monterder elektromechanische apparaten.

De voornaamste overige knelpuntberoepen binnen de metaalsector zijn bankwerker, freesmachine-installer, draaijer, insteller-bediener CNC, monteur en afsteller machines, plaatwerkers, lasser, buizenfitter en elektriciens.

Oorzaken en oplossingen van knelpunten

De aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod kunnen op verschillende manieren benaderd worden. Enerzijds bestaat er een kwantitatief tekort (een aantal vacatures raakt niet of langzaam ingevuld omdat de beschikbare arbeidsreserve ontoereikend is). Anderzijds bestaan er problemen omwille van kwalitatieve elementen. De sector stelt hoge kwalitatieve vereisten. Deze problematiek zou men eerder aantreffen bij kleinere bedrijven, waar van een werknemer dikwijls een all-round aanpak wordt verwacht. Daarnaast wordt er een steeds hoger abstractieniveau vereist om de moderne technologie te beheersen. Ook aspecten zoals persoonlijkheid, communicatievaardigheden, organisatie- en planningsvermogen krijgen meer en meer belang.

Ook binnen de metaalsector is het moeilijk om jongeren of werkzoekenden te oriënteren naar deze beroepen. Vooral de beperkte wervingskracht van studierichtingen en opleidingen met een technische connotatie (door het imago van de opleiding en door het imago van de sector) maken dat deze knelpunten een structureel karakter krijgen. Bijkomend gegeven voor de metaalsector is dat deze knelpuntberoepen traditioneel 'mannelijk' zijn en dat de mannelijke arbeidsreserve in veel regio's is opgebruikt of op z'n minst sterk afgeslankt. Zolang de beroepskeuzes in hoge mate gender-bepaald zijn is het oplossen van dergelijke knelpunten niet op korte termijn te realiseren.

In theorie blijkt de tewerkstelling van vrouwen in de metaalsector mogelijk. Door de technologische evolutie is de functie-inhoud geëvolueerd van een fysieke functie naar een meer op hoofdarbeid gerichte functie. Toch blijkt uit de cijfers dat er een lage tewerkstellingsgraad is van vrouwen in de sector (slechts 15,1%). Er bestaan blijkbaar zware drempels voor de tewerkstelling van vrouwelijke arbeiders. Het beperkt voorkomen van deeltijdarbeid en het vaak voorkomen van ploegenarbeid zijn factoren die ook een rol kunnen spelen.

Ook in de metaalsector werden diverse *acties* ondernomen om knelpuntvacatures op te lossen en in de toekomst te vermijden.

Op de eerste plaats bestaan er verschillende acties die de kwantitatieve toename van het arbeidsaanbod beogen door onder andere het motiveren van jongeren om een technische richting te kiezen, het aantrekkelijker maken van technische opleidingen en het verbeteren van het imago van de metaalsector bij jongeren.

Ook werkzoekenden tracht men te motiveren voor een job in de metaalsector door gerichte sensibiliseringsacties en door actieve samenwerking met de VDAB. Ook het werken aan en verbeteren van het imago van de metaalsector bij werkzoekenden kan er toe leiden dat meer werkzoekenden toegeleid kunnen worden naar de metaalsector.

Specifieke initiatieven naar vrouwen toe worden ook ingericht. Zo worden opleidingen georganiseerd voor vrouwen in roldoorbrekende functies in industriële sectoren (vzw Route), lasopleidingen voor vrouwen en opleiding montagetechneken voor vrouwen (TOFAM West-Vlaanderen) en opleidingen voor voertuigelektrici en chassismonteerder voor vrouwen (FTMA Quo Vadis).

Ook in deze sector stellen we vast dat de aanwezige krapte en knelpunten inderdaad een hefboom lijken te vormen om roldoorbrekende projecten op te stellen en te leiden tot roldoorbrekende tewerkstelling. Het is *een eerste stap* naar roldoorbrekende tewerkstelling van vrouwen in de metaalsector. Maar het blijkt een *arbeidsintensief en moeizaam* pad. Projecten waar bedrijven actief mee aan de kar trekken, hebben een grotere slaagkans dan andere projecten. De conjunctuurgevoeligheid speelt dan ook een grote rol: in tijden van krapte vindt men bereidwillige bedrijven, in een ontspannen arbeidsmarkt ligt dit veel moeilijker. Of dit voldoende is om structurele veranderingen teweeg te brengen en de tewerkstelling van vrouwen in de sector te vergroten, is zeer de vraag.

De sector stelt wel vast dat er binnen de metaalsector veel vooroordelen zijn ten aanzien van vrouwen en andere moeilijker plaatsbare groepen in de sector. De sector beseft dat acties nodig zijn om bedrijven bewust te maken dat deze groepen perfect inschakelbaar zijn, en dit niet alleen in tijden van krapte. Toch richten de meeste acties in de metaalsector zich niet naar de vraagzijde maar wel naar de aanbodzijde.

3.3 De vervoerssector

Tewerkstelling in de vervoerssector

De vervoerssector in het Vlaams Gewest telt ongeveer 78 825 loontrekkenden in 2002. De sector van vervoersondersteunende activiteiten stelt in 2002 ongeveer 34 808 mensen te werk. In 2002 daalde de tewerkstelling in beide sectoren met respectievelijk 2,0% en 1,8%. Ook in de vervoerssector betekende dit een eerste daling van de tewerkstelling sinds 1999. De tewerkstelling in de sector van vervoersondersteunende activiteiten kent een meer grillig verloop met een daling in de tewerkstelling in 2000, gevolgd door een stijging in 2001 en nu dus opnieuw een daling in 2002.

De vervoerssector is een atypische sector binnen de tertiaire sector. Qua tewerkstellingsprofiel leunt deze sector meer aan bij de secundaire sector. Zo telt de vervoerssector in 2002 ongeveer 12,6% vrouwen, het laagste aandeel vrouwen van alle tertiaire sectoren. In totaal werken er in 2002 ongeveer 44,1% vrouwen in de tertiaire sector. De sector van vervoersondersteunende activiteiten sluit met 39,5% vrouwen beter aan bij het profiel van de tertiaire sector.

Wanneer we kijken naar de evolutie van het aandeel vrouwen in de vervoerssector, stellen we vast dat de positieve trend die aanwezig was sinds 1999 met betrekking tot het aandeel vrouwen in de sector, opnieuw een ommekeer kende. Ook hier liet de economische terugslag zich duidelijk voelen in het tewerkstellingsaandeel van vrouwen in deze sector. Daar waar tussen 1999 en 2001 het aandeel vrouwen in deze sector continu toenam van 12,9% tot 13,7% daalde het aandeel in 2002 opnieuw tot 12,6%.

We stellen dus enerzijds vast dat in 2002 de vervoerssector een daling kende in het aantal loontrekkenden met 2,0%. Bovendien zien we dat in dezelfde periode het aandeel vrouwen in de sector opnieuw gedaald is (daar waar er de laatste jaren een lichte stijging merkbaar was). We kunnen dan ook stellen dat de vrouwen sterker dan de mannen slachtoffer geworden zijn van de werkgelegenheidsdaling in deze sector in deze periode. Enerzijds zou dit kunnen wijzen op de weinig duurzame banen die in tijden van krapte aan vrouwen aangeboden worden. Anderzijds behoort de luchtvaartsector (de luchtvaartsector is in deze zin atypisch voor de vervoerssector dat er een groter aandeel vrouwen werkt dan gemiddeld in de vervoerssector) ook tot de vervoerssector, een sector die in deze periode gekenmerkt werd door een sterke terugval en faillissementen van onder andere Sabena.

Ook qua aandeel deeltijdse arbeid, sluit de vervoerssector eerder aan bij de secundaire dan bij de tertiaire sector. In 2002 ligt het aandeel deeltijds werkenden in deze sector op 6,7%. In de tertiaire sector werkt 22,7% van de werknemers deeltijds, in de secundaire sector is dit 8,1%.

Vraag en aanbod in de vervoerssector

Daar waar de VDAB in 2000 nog ongeveer 7 724 vacatures voor de vervoerssector ontving, daalde dit aantal tot 5 925 ontvangen vacatures in 2002 (de meest recente cijfers voor 2003 duiden een verdere lichte daling van het aantal ontvangen vacatures voor de vervoerssector aan). Ongeveer de helft van de vacatures is geschikt voor laaggeschoolden en ook qua werkervaring lagen de eisen laag in ongeveer de helft van de vacatures. Dit sluit goed aan bij het profiel van alle vacatures in de tertiaire sector.

Tegelijkertijd met een daling van het aantal vacatures voor de vervoerssector, steeg het aanbod van niet-werkende werkzoekenden met een beroepscode voor deze sector. Op basis van beide evoluties kunnen we stellen dat de spanning op de arbeidsmarkt voor de bouwsector globaal genomen sinds 2000 afgenomen is. Toch blijken knelpuntberoepen nog steeds een gegeven in de vervoerssector, zelfs in die mate dat in 2002 drie vijfde van de afgehandelde vacatures in de vervoerssector, vacatures voor knelpuntberoepen waren.

Vooralsnog vormen chauffeurs een belangrijk knelpuntberoep. In 2002 zijn de taxi-chauffeurs toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen, net zoals de matrozen. De ontspanning op de arbeidsmarkt voor de vervoerssector resulteert niet in minder knelpuntberoepen. Wel blijkt dat de verhouding tussen de arbeidsreserve en het aantal vacatures voor een beroep (arbeidsreserve/vacatures) die fungeert als spanningsindicator voor een bepaald beroep, voor de meeste knelpuntberoepen toegenomen is, wat duidt op een grotere beschikbare arbeidsreserve per vacature.

Oorzaken en oplossingen van knelpunten

Chauffeurs zijn reeds langer een knelpunt. Door de promotie en de uitbreiding van het openbaar vervoer steeg/stijgt de vraag naar chauffeurs van lijnbussen. Vaak zijn het chauffeurs van private ondernemingen die de overstap naar de Lijn maken, zodat de private sector in 2002 met een stijgende vraag naar buschauffeurs kampt. Ook *taxichauffeur* vormt sinds 2002 een nieuw knelpuntberoep. Voor deze job zijn het voornamelijk de minder aantrekkelijke arbeidsomstandigheden en -tijden die aan de oorzaak liggen van het knelpuntkarakter.

Het negatieve imago van het beroep, de onregelmatige werktijden en de hoge werkdruk zorgen ervoor dat vacatures voor chauffeurs slechts moeizaam ingevuld worden. Het werken onder tijdsdruk en het toenemende verkeer (just-in-time-leveringen) zorgen voor extra stress. Ook de relatief lage verloning zorgt ervoor dat chauffeurs vaak lange werkdagen maken. Naast de arbeidsomstandigheden zorgen de kwalitatieve eisen dat de *vrachtwagenbestuurders* eveneens op de lijst van knelpuntberoepen figureren. Naast een passend rijbewijs vraagt men eventuele talenkennis, verantwoordelijkheidsgevoel, het kunnen werken met telecommunicatie- en telematica-apparatuur en een ADR-test. Slechts in derde orde is er een kwantitatief probleem. Het afschaffen van de legerdienst laat hier zijn sporen na.

Heel wat jongeren haalden tijdens hun legerdienst hun rijbewijs C. Dat zorgde voor een jaarlijkse potentiële aanvoer van chauffeurs. Bovendien geldt dat jongeren op het moment dat ze een beroepskeuze dienen te maken, vaak nog niet mogen rijden, wat de keuze voor dit beroep bemoeilijkt.

Ook het mannelijk imago van de sector speelt een rol. Weinig vrouwen kiezen voor een job in deze sector.

Wanneer we kijken naar de *acties* die op het niveau van de sector ondernomen worden om knelpunten op te lossen, stellen we vast dat de vervoerssector expliciet de kaart van evenredige participatie en diversiteit getrokken heeft. Een sectoraal actieplan werd opgesteld, diversiteitsplannen binnen de sector werden gepromoot en sectorconsulenten werden aangesteld. De sectorconsulenten worden ingezet naar de doelgroepen allochtonen, ouderen, vrouwen, jongeren en arbeidsgehandicapten toe. De sectorconsulenten dienen zich toe te leggen op: een betere invulling van knelpuntvacatures, verhogen van kansen van doelgroepen, begeleiding van de integratie op de werkvloer, een verbeterde kennis van arbeidsmarktbehoefte en betere aansluiting onderwijs/bedrijfsleven.

De sector heeft het engagement aangegaan om werkgevers te overtuigen om een meer arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid te voeren, door hun personeelsbeleid meer af te stemmen op de aanwezige arbeidsreserve. Ook het afgesloten samenwerkingsprotocol kadert in deze doelstelling. Een *samenwerkingsprotocol* werd afgesloten tussen de sociale partners binnen de SERV-commissie 'vervoer' en de Vlaams minister van Werkgelegenheid (29 november 2000). Hierin werden afspraken gemaakt rond overleg en samenwerking, toeleiding naar de sector (met extra toeleidingsacties voor vrouwen en allochtonen), opleiding tot en erkenning van bestuurders, startbanen voor jongeren, maatregelen voor ouderen en een sectoraal opleidingsbeleid.

Om het protocolakkoord te formaliseren werd een *sectoraal actieplan* 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' uitgewerkt waarin aandacht besteed wordt aan een arbeidsmarktstudie, instroom en uitstroom, kleurrijk personeelsbeleid en een actief non-discriminatiebeleid (goedgekeurd juni 2001). Evaluatie van dit actieplan zal aantonen of en welke acties als succesvol kunnen beschouwd worden en wat de effecten zijn.

Veel drempels staan de tewerkstelling van vrouwen in de sector nog in de weg. We kunnen wel stellen dat de vervoerssector zich, bij het zoeken naar oplossingen van knelpuntvacatures, niet enkel richt tot de aanbodzijde maar ook expliciet de werkgevers aanspreekt.

Acties naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, en specifiek naar vrouwen toe, zijn (binnen het personenvervoer) het Quo Vadis-project (buschauffeurs) en binnen het goederenvervoer (logistiek) de *opleiding goederenbehandelaar-bestuurder interne transportmiddelen* (georganiseerd door vzw Logis). Toeleiding van vrouwen naar het vrachtvervoer blijft moeilijk door de arbeidsinhoud, -voorwaarden en -omstandigheden.

In totaal hebben elf vrouwen deelgenomen aan de opleiding 'vrouwelijke buschauffeur' binnen het Quo Vadis-project. Van deze elf zijn er uiteindelijk negen aan het werk geraakt. Men beschouwt dit project in de sector als zeer geslaagd. Na dit project waren zelfs de werkgevers vragende partij. Op dit vlak staat deze subsector 'busvervoer' veel verder dan de sector goederenvervoer. Doordat er in de sector steeds meer vrouwen achter het stuur te zien zijn, kan het imago ('vervoer, dat is mannensector') van de sector sterk veranderen.

Logis tracht de mythe dat logistieke werkzaamheden niet zijn weggelegd voor vrouwen te doorbreken. Logis hanteert daarbij vooral het efficiëntie-argument: 'Vrouwen doen het veiliger'. "Het bedrijf Scania stelde onlangs 76 orderpickers tewerk, waarvan circa 65% van het vrouwelijk geslacht is. Men benadrukte er dat de kwaliteit, veiligheid en precisie van het werk toeneemt door de bijdrage van vrouwen." Voor vrouwen is aanvankelijk een intensievere en langere opleiding vereist om het technische aspect onder de knie te krijgen, maar na zes maanden is dit reeds ruimschoots gecompenseerd. Logis zou graag meer vrouwen opleiden, maar lukt daar tot nog toe niet in. Aangezien de sector echter nog een mannelijk imago heeft en vrouwen er weinig informatie over hebben, starten er nog relatief weinig vrouwen in de beroepsopleiding. Ook ploegenarbeid speelt een rol. En volgens Logis willen sommige bedrijven echt geen vrouw.

Acties zowel naar aanbodzijde als naar vraagzijde worden ondernomen in de sector van vervoer om knelpunten op te lossen en in de toekomst te vermijden.

3.4 Politie

Tewerkstelling bij de politie

Over exacte recente cijfergegevens beschikken we jammer genoeg niet. Wel kunnen we stellen dat er in 2002 ongeveer 40 000 mensen actief waren binnen de politiediensten, met ongeveer 3 500 werknemers als burgerpersoneel. De federale politie stelt ongeveer 12 000 mensen tewerk, de lokale politie-eenheden staan in voor de tewerkstelling van ongeveer 28 000 mensen.

Het is wegens gebrek aan juiste cijfergegevens echter niet mogelijk om de tewerkstellingsevolutie binnen de politiediensten weer te geven en na te gaan welke invloed de recente politiehervormingen (2001-2002) gehad hebben. Het merendeel van de cijfers is dan ook gebaseerd op de situatie voor de politiehervormingen.

Ongeveer 8% van de politiemensen zijn vrouwen. In vergelijking met het globale aandeel vrouwen binnen de quataire sector, ligt dit aandeel zeer laag. Bovendien stellen we vast dat het vrouwen vooral deel uitmaken van het hulpkader en/of basiskader en in mindere mate van het middenkader en het officierskader.

Vrouwen maken wel meer deel uit van het burgerpersoneel, personeel dat bevoegd is voor administratieve en logistieke ondersteuning.

Vrouwen binnen de politiediensten is een eerder recent gegeven. Pas sinds einde jaren zeventig gaan er stemmen op voor het verkrijgen van dezelfde alge-

mene taken als hun mannelijke collega's en hieraan gekoppeld het verkrijgen van gelijke rechten, verloning en promotiekansen.

Vraag en aanbod binnen de politiediensten

Net voor de politiehervormingen in 2000 was er sprake van knelpuntvacatures voor de politiediensten. Eén van de belangrijkste ingrepen die genomen werden om knelpunten op te lossen, was het verlagen van de minimum vereiste lengte van 1m63 naar 1m52.

Na de politiehervormingen zijn er jaarlijks ongeveer 1 200 tot 1 400 vacatures. De werving en selectie hiervoor verloopt gecentraliseerd. Anno 2002-2003 blijkt er niet echt sprake van knelpunten. Wel wordt in de toekomst een toename van het aantal vacatures verwacht, gezien de huidige leeftijdsstructuur binnen de politiediensten.

Vrouwen binnen de politiediensten: een knelpunt

In tegenstelling tot de andere typisch mannelijke sectoren kunnen we niet stellen dat het enkel door de ervaren krapte en knelpuntvacatures was, dat er initiatieven inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen genomen werden binnen de politiediensten. Begin jaren negentig stelde men vast dat België op Europees niveau achterop hinkte wat het aandeel vrouwen binnen de politiediensten betreft. Later dan bijvoorbeeld in Nederland ging men van start met acties die tot doel hadden om het aandeel vrouwen in de politiediensten te vergroten. De selectiecriteria, en voornamelijk de fysieke proeven en vereisten, werden aangepast en onder impuls van Miet Smet (toenmalig minister van Arbeid en Gelijke Kansen) werd een effectief quotum opgesteld. Dit hield in dat er tegen begin 1999 600 vrouwelijke rijkswachters in dienst dienden te zijn, waarvan 40 vrouwelijke officieren. Dit quotum werd in juli 1999 gehaald.

Immers, om de politiediensten te integreren in de samenleving en te komen tot een zogenaamde 'community police', is het nodig dat de samenstelling van het politiekorps een weerspiegeling is van de samenleving. Diversiteitsmanagement wordt met het oog op een goede dienstverlening, noodzakelijk geacht.

Eerder recent wordt het belang van een divers politiebepand ingezien en ondersteund. Diverse acties werden ondernomen, zowel naar allochtonen als naar vrouwen toe, om de instroom in de politiediensten te vergroten. Verder werken aan het vergroten van deze instroom is zeker nodig. Maar daarnaast blijkt er zeker nood aan acties gericht op het vergemakkelijken van de doorstroom van vrouwen naar de hogere niveaus binnen de politiediensten.

Maatregelen en initiatieven

Diverse maatregelen werden binnen de politiediensten genomen om de tewerkstellingssituatie van vrouwen te verbeteren. Aandacht voor diversiteit staat ingeschreven in het beleidsplan van de politiediensten. Een cel Gelijke Kansen werd opgericht. Ook binnen deze cel wordt een structuur uitgebouwd om het beleid met betrekking tot de bestrijding en behandeling van klachten inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk, moreel ongewenst gedrag (*mobbing* of pesten) en fysiek geweld, uit te bouwen.

Wat de *lokale politie* betreft, hangt het tot op zekere hoogte van de lokale situatie en het plaatselijk beleid af of men bepaalde acties inzake gelijke kansen onderneemt. De beleidsruimte lijkt er voor aanwezig maar vaak blijkt de keuze voor een gelijkekansenbeleid of een diversiteitsbeleid heel sterk afhankelijk van de plaatselijke korpschefs.

Veel belang wordt gehecht aan het imago van de politiediensten en de beeldvorming rond vrouwen bij de politie. Het plaatsen van vrouwen op affiches, in advertenties en brochures werkt aan de zichtbaarheid van vrouwen als leden van het politiekorps.

Sinds de politiehervormingen (sinds 1 april 2001) verloopt de werving en selectie van nieuwe personeelsleden voor zowel de lokale als de federale politie gecentraliseerd. In 2001 werd er omwille van de hervormingen geen beleidsplan met betrekking tot werving opgesteld maar in 2002 werd opnieuw een beleidsplan inzake rekrutering opgesteld. Streefcijfers met betrekking tot het aandeel vrouwen maken een onderdeel uit van dit beleidsplan. Er wordt gestreefd naar ongeveer 30% à 35% vrouwelijke kandidaten. Het gaat hier ons inziens om realistische cijfers die echter nog steeds een achterstand voor vrouwen inhouden.

Via specifieke rekruteringsacties werd getracht om een vrouwelijk doelpubliek te bereiken. Sinds de politiehervorming wordt het diversiteitsaspect meer naar voor geschoven. Selectieproeven werden aangepast ten opzichte van beginjaren negentig. Naast het aanpassen van de vereiste lengte, werden de fysieke proeven, die vroeger op zich reeds een vorm van discriminatie inhielden, aangepast. De recent aangekochte testen zijn gescreend op seksneutraliteit.

De cijfergegevens tonen aan dat de instroom van vrouwen wel een zekere inhaalbeweging vertoont maar dat vrouwen nog niet evenredig vertegenwoordigd zijn op hogere niveaus. Enerzijds is dit te verklaren doordat anciënniteit een zekere rol speelt in de doorstroom naar het officiersniveau en, gezien de eerdere recente inhaalbeweging van vrouwen, beschikken deze vaak nog niet over de vereiste ervaring. Maar anderzijds is er ook duidelijk een probleem van doorstroom van vrouwen naar hogere niveaus binnen de politie (of een probleem van instroom op hogere niveaus). Naast vooroordelen en culturele drempels, is men ook van oordeel dat arbeidsvoorwaarden, en meer bepaald de mogelijkheden tot flexibiliteit van en voor politievrouwen een rol spelen bij deze beperkte doorstroom

van vrouwen. Acties om deze doorstroom te verbeteren, zijn echter minder aanwezig.

We kunnen wel stellen dat de politiehervormingen inderdaad geleid hebben tot een verbetering van de combinatiemogelijkheden gezin-arbeid. Toch blijft de mogelijkheid om deeltijds te werken, beperkt tot de vrijwillige vierdagenweek (en halftijdse vervroegde uittreding).

Aangezien de eenheidspolitie slechts recent gerealiseerd werd, zal in de toekomst duidelijker worden in welke mate deze maatregelen en deze hervorming effect hebben op de positie van vrouwen binnen de politiediensten.

3.5 Besluit

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 betrekking 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.

4. 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 sectoren⁵⁰ een antwoord formuleren op onder andere volgende onderzoeksvragen: de situatie inzake tewerkstelling van vrouwen binnen het bedrijf (met aandacht voor verschillende elementen van duurzame tewerkstelling), de ervaringen met vrouwelijke werknemers, de hindernissen en knelpunten die tewerkstelling van vrouwen bemoeilijken (binnen personeelsbeleid, arbeidsorganisatie, bedrijfscultuur, ...), de aanwezigheid van knelpuntvacatures, de oplossingsstrategieën die gehanteerd worden en de haalbaarheid van eventueel andere oplossingen (met aandacht voor het wegwerken van drempels die tewerkstelling

⁵⁰ 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.

van vrouwen eventueel tegengaan), ervaringen met initiatieven (sectoraal en sectoroverschrijdend) 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, ...

Maar de piste van een afzonderlijke bedrijfsbevraging werd verlaten en er werd beslist om gebruik te maken van de gegevens uit de PASO-databank en de mogelijkheid die binnen PASO gecreëerd werd om een aantal extra vragen op te nemen in deze uitgebreide bedrijfsbevraging.

4.1 PASO Flanders

In opdracht van VIONA en de Administratie Werkgelegenheid bevraagt 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.

4.1.1 Een module binnen PASO: naast voordelen ook beperkingen

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:

- de beperkte ruimte laat diepgaande exploratie van de onderzoeksvragen niet toe;
- de sectorale analyse is niet mogelijk aangezien er gewerkt dient te worden met het voorziene steekproefdesign binnen het vraagzijdepanel;
- de voorwaarden die gesteld werden aan bijkomende vragen en modules houdt in dat de te beantwoorden onderzoeksvragen op bedrijfsniveau dienden herzien te worden en beperkt werden;

- zo werd binnen het vraagzijdepanel geopteerd om in de eerste bevragingsgolf voornamelijk vragen in verband met arbeidsorganisatie te formuleren en in mindere mate aandacht te besteden aan personeelsbeleid;
- opinievragen werden geschrapt. Het vraagzijdepanel opteert voor het niet stellen van opinievragen (omdat het antwoord op opinievragen sterk respondentgebonden is en omdat, gezien het longitudinale karakter van dit PASO-onderzoek, het niet zeker is elk jaar dezelfde respondenten te kunnen bevragen), daar waar dit voor het hier omschreven onderzoek wel aangewezen zou zijn;
- vragen die peilen naar evoluties (bv. gebeurtenissen de afgelopen vijf jaar of de verwachtingen voor de komende drie jaar) worden geweerd uit de vragenlijst. Het unieke karakter van het panel maakt juist dat evoluties door de jaarlijkse bevraging vanzelf worden opgemeten. Een bijkomende module die naar evoluties peilt, doet hieraan afbreuk. Om op korte termijn een antwoord te kunnen formuleren op de door ons gestelde onderzoeksvragen is het in kaart brengen van de dynamiek en evoluties binnen Vlaamse bedrijven echter noodzakelijk ('in welke mate betekende en betekent de arbeidsmarktkrapte een hefboom voor de tewerkstelling van vrouwen binnen de sector');
- gezien de onderzoeksvraag, was het voor dit onderzoek van belang om zo veel mogelijk informatie naar geslacht te kunnen bevragen. Dit bleek echter niet aangewezen binnen de opzet van het PASO-onderzoek (het aanwenden van kruistabellen zou de vragenlijst te zwaar maken en de responsratio naar beneden halen);
- ook het toetsen van bevindingen die gebaseerd zijn op de sectorale bevragingronde diende verlaten te worden (en dit niet enkel omwille van het verlaten van de sectorale invalshoek op bedrijfsniveau), aangezien de timing van de vraagzijdepanelbevraging van die aard was dat de vragenlijst klaar diende te zijn bij de aanvang van het hier gerapporteerde onderzoek;
- bovendien was het de bedoeling om op basis van de bedrijfsbevraging een aantal vrouwelijke werknemers te selecteren die in een latere fase zouden bevragd worden over hun ervaringen. De link tussen het werkgevers- en werknemersstandpunt inzake tewerkstelling van vrouwen zou op deze manier aan bod kunnen komen. Ook deze piste diende nu verlaten te worden.

Deze beperkingen werden uitvoerig besproken op de visiegroep. Een compromis werd gezocht. Het inperken van de onderzoeksvragen werd door de opdrachtgever goedgekeurd.

4.1.2 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. De responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

4.2 Knelpuntvacatures in 1999, 2000 en 2001

In de vragenlijst werden moeilijk of niet-invulbare vacatures omschreven als vacatures die minstens drie maanden opengestaan hebben (deze vacatures kunnen op het moment van bevraging reeds ingevuld of opgeheven zijn of nog steeds openstaan).

Bedrijven konden enkel de aanwezigheid van knelpunten aangeven. Het aantal moeilijk of niet invulbare vacatures werd niet bevestigd. Ook informatie over de aard van de vacature, de functie, ... kon niet bevestigd worden. Deze beperking zorgt ervoor dat gedetailleerde analyses en uitspraken niet mogelijk zijn.

Wel werd een onderscheid gemaakt tussen de aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerend, ondersteunend en leidinggevend personeel. Binnen de PASO-bevraging wordt deze indeling als basiscategorie opgenomen. 'Uitvoerend personeel' heeft betrekking op werknemers die in hun werkzaamheden hoofdzakelijk directe taken vervullen (kernwerknemers). 'Ondersteunend personeel' zijn werknemers die in hun werkzaamheden hoofdzakelijk indirecte taken vervullen (zoals administratie, kwaliteitszorg, onderhoud, ...). 'Leidinggevend personeel' spreekt voor zich als categorie en wordt niet verder gedefinieerd.

4.2.1 De aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures, ongeacht de werknemerscategorie

De eerste resultaten tonen aan dat er een zekere evolutie vast te stellen is, hoewel de resultaten met de nodige voorzichtigheid dienen geïnterpreteerd te worden.⁵¹ In 1999 werd er in 38,7% van de organisaties melding gemaakt van knelpuntvacatures (en dit voor minstens één van de werknemerscategorieën zoals hierboven beschreven). In 2000 stelden we een duidelijke stijging vast waarbij 51,0% van de organisaties te kampen had met moeilijke of niet invulbare vacatures. In 2001

⁵¹ Wat de gegevens m.b.t. 2001 betreft, weten we of er in 2001 sprake was van vacatures en kunnen we meer gedetailleerde uitspraken doen over het voorkomen van knelpunten. Met betrekking tot 1999 en 2000 weten we echter enkel of er al dan niet knelpuntvacatures gemeld werden en kunnen we niet nagaan of het gaat om bedrijven die sowieso geen vacatures hadden.

kende 52,0% van de organisaties knelpuntvacatures (voor minstens één van de werknemerscategorieën zoals hierboven beschreven).⁵²

4.2.2 De aanwezigheid van knelpuntvacatures voor uitvoerende, ondersteunende of leidinggevende functies.

Tabel 1. % Bedrijven met knelpuntvacatures voor uitvoerende, ondersteunende en leidinggevende functies

	1999 (n=435)	2000 (n=435)	2001 (n=429)
% bedrijven met moeilijk <i>invulbare vacatures voor uitvoerende functies</i>	32,5	38,2	40,4
% bedrijven met moeilijk invulbare vacatures voor <i>ondersteunende functies</i>	11,3	17,2	17,8
% bedrijven met moeilijk invulbare vacatures voor <i>leidinggevende functies</i>	8,3	14,9	16,1

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Steeds zien we dat vooral bij vacatures voor uitvoerende functies knelpunten vastgesteld werden.⁵³ Daar waar in 1999 het aandeel bedrijven dat knelpunten meldde voor leidinggevende functies laag lag, stellen we vast dat dit aandeel in 2000 en 2001 respectievelijk 15% en 16% bedraagt. Ook wat het aandeel bedrijven dat knelpuntvacatures voor ondersteunende functies meldt, betreft, stellen we een zekere stijging vast. Opnieuw dienen we hier echter weer de nodige voorzichtigheid in acht te nemen wat conclusies met betrekking tot evolutie van knelpuntvacatures betreft (zie hoger).

⁵² Gewogen naar grootte en sector, gebaseerd op de antwoorden van 429 respondenten. Binnen deze respondentengroep is rekening gehouden met bedrijven die geen melding maakten van vacatures in 2001 (wat we wel kunnen voor 2001 maar niet voor de andere jaren). *Vergelijking over de jaren heen dient dus steeds met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden, omdat meer gedetailleerde gegevens ontbreken over 1999 en 2000.*

Aan alle bedrijven werden vragen gesteld over de aanwezigheid van moeilijk invulbare vacatures in 2001 (dus niet enkel aan de bedrijven die de kraptemodule ontvingen). Wanneer we enkel kijken naar bedrijven met meer dan 10 werknemers (n=1 507) stellen we vast dat 41% (na herweging) melding maakt van knelpuntvacatures. *We kunnen dan ook voorzichtig besluiten dat de bedrijven die de kraptemodule ontvingen toevallig meer geconfronteerd bleken met knelpuntvacatures dan globaal genomen. Deze kanttekening dient meegenomen te worden bij verdere interpretatie van de resultaten.*

⁵³ Oorspronkelijk liet de PASO-vragenlijst toe om meer informatie te verzamelen over de categorie van uitvoerende werknemers (opleidingsniveau, type van arbeid, evolutie hierin, ...). Na afname bleek echter dat de antwoorden op deze vragen niet volledig betrouwbaar waren en meestal over alle categorieën van werknemers heen, ingevuld waren. Vandaar gaan we hier niet dieper in op de aard van deze uitvoerende functies.

4.2.3 Welke bedrijven hadden knelpuntvacatures? Een overzicht⁵⁴**Tabel 2.** Overzichtstabel: bedrijven met knelpuntvacatures, ongeacht functiecategorie, in %

	Knelpuntvacatures in 1999	Knelpuntvacatures in 2000	Knelpuntvacatures in 2001
<i>Sector</i>			
Primair/secundair	31,0	43,1	50,3
Tertiair	47,3	59,4	53,9
Quartair	30,6	43,4	50,0
<i>Bedrijfsgrootte</i>			
10-49 wns.	38,5	49,2	49,1
50-99 wns.	42,2	57,8	59,3
100-199 wns.	31,0	48,8	56,0
≥200 wns.	40,3	61,3	68,4
<i>Aandeel vrouwen</i>			
<10%	50,9	60,6	65,4
10%-30%	48,5	60,9	61,4
30%-50%	38,5	45,3	35,4
50%-70%	31,7	44,4	44,9
70%-90%	33,5	46,7	50,7
>90%	31,6	52,9	51,3
<i>Aandeel laaggeschoolden</i>			
Geen laaggeschoolden	33,1	46,9	46,9
<10% laaggeschoolden	31,2	54,3	67,6
10%<35% laaggeschoolden	31,4	48,0	38,7
>35% laaggeschoolden	36,2	39,7	51,1
<i>Aandeel werknemers met laagge- kwalificeerde of geofefende arbeid</i>			
<10% wns.	20,0	25,9	26,3
10%<50% wns.	31,7	52,8	58,0
>50% wns.	45,8	54,2	60,2
Totaal	38,7 (n=435)	51,0 (n=435)	52,0 (n=429)

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

⁵⁴ Via logistische regressieanalyse hebben we getracht om na te gaan welke factoren een mogelijke verklaring kunnen bieden voor het al dan niet voorkomen van knelpuntvacatures. Op basis van de PASO-vragenlijst beschikken we echter niet over alle info die ons in staat stelt om de aan- of afwezigheid van moeilijk invulbare vacatures te verklaren (informatie over de aard van de vacatures, de omvang van het probleem, de situatie op de lokale arbeidsmarkt, ...). Wel krijgen we sterke indicaties dat het aandeel vrouwen, de sector, het aandeel niet-geschoolde arbeid en de mate waarin men bepaalde maatregelen inzake flexibiliteit, kinderopvang, gelijkemansbeleid genomen heeft (zie verder), samenhangen met het al dan niet voorkomen van knelpuntvacatures in 1999-2001. Maar PASO verschaft onvoldoende info om te kunnen stellen dat het precies deze factoren zijn die het verschil tussen bedrijven met en zonder knelpuntvacatures kunnen verklaren. We rapporteren hier dan ook enkel de gevonden samenhangen (gebaseerd op bivariate analyses en toetsen).

We bespreken hier enkel de algemene situatie. Voor een meer gedetailleerde bespreking per functiecategorie verwijzen we graag naar het desbetreffende hoofdstuk in dit rapport.

Als algemene tendens kunnen we stellen dat knelpuntvacatures meer voorkomen in de tertiaire sector dan in de andere sectoren (hoewel dit verschil tussen sectoren in 2001 verdween en er in alle sectoren door ongeveer de helft van de bedrijven melding gemaakt wordt van knelpuntvacatures).

Daar waar we in 1999 nog zien dat knelpuntvacatures vaker gemeld werden door bedrijven met overwegend mannelijke werknemers, verdwijnt dit verschil in 2000 en zien we in 2001 dat knelpuntvacatures zowel een zaak werden van overwegend mannelijke als van overwegend vrouwelijke bedrijven. Bedrijven met een 'gemengd' personeelsbestand maakten minder melding van knelpuntvacatures.

Een laatste opmerkelijke vaststelling is dat bedrijven met veel werknemers die laaggekwalificeerde of geofende arbeid uitvoeren, meer melding maken van knelpuntvacatures dan andere bedrijven. Deze tendens stellen we jaar op jaar vast en wordt sterker.

4.3 Oorzaken van knelpunten?

De top vijf van redenen bleek dezelfde in 1999/2000 en 2001. Het ontbreken van de juiste *motivatie* en van de nodige *werkervaring* waren belangrijke oorzaken van knelpunten in de bevraagde bedrijven. Opmerkelijk is dat het *opleidingsprofiel* van de arbeidsreserve die zich aanbood, ook wel belangrijk was, maar minder belangrijk dan motivatie en werkervaring. De vereisten die sollicitanten stelden naar *loon* en/of naar *arbeidstijden* bleken niet altijd over een te stemmen met datgene wat werkgevers aanboden, wat ook frequent vermeld werd als oorzaak. Ten slotte bleek een algemeen *gebrek aan kandidaten* van belang.

Opmerkelijk is toch dat 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).

Onvoldoende garantie op werkzekerheid, bleek slechts in een beperkt aantal bedrijven een oorzaak van knelpuntvacatures. Ook de interne *wervings- en selectieprocedure* werd zelden aangeduid als mogelijke reden van het knelpuntkarakter.

Ook wanneer we de bedrijven afzonderen die zowel in 1999/2000 als in 2001 melding maakten van moeilijk invulbare vacatures (het gaat om 134 bedrijven), merken we weinig of geen evolutie in de oorzaken en redenen die opgegeven worden. Ook stellen we geen verschillen vast met andere bedrijven die niet gedurende de volledige periode met knelpunten geconfronteerd werden.

Tabel 3. Wat waren volgens de respondent de redenen van het moeilijk of niet invulbaar zijn van de vacatures in de jaren 1999, 2000 en 2001 (over alle personeelscategorieën heen) (meerdere antwoorden waren mogelijk)?, in %

	1999 en/of 2000 (n=221)	2001 (n=231)
1. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te laag	18,4	22,7
2. Het opleidingsniveau van de sollicitanten was te hoog	6,0	6,2
3. De opleidingsachtergrond (inhoudelijk) van de sollicitanten strookte niet met wat gevraagd werd	31,7	34,8
4. De sollicitanten beschikten niet over de juiste motivatie	46,7	47,8
5. De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring	36,4	43,3
6. We zochten mannen, die zich echter niet aanboden	14,1	13,8
7. We zochten vrouwen, die zich echter niet aanboden	6,2	7,6
8. We zochten jonge medewerkers (<35 jaar) die zich echter niet aanboden	10,7	9,9
9. We zochten oudere medewerkers (>35 jaar) die zich echter niet aanboden	5,3	4,2
10. De wervings- en selectieprocedure was voor verbetering vatbaar	5,8	4,9
11. De arbeidsomstandigheden waren niet aantrekkelijk voor sollicitanten (bv. fysiek belastend, moeilijke bereikbaarheid van de vestiging)	22,7	17,8
12. De arbeidstijden strookten niet met wat sollicitanten wensten	27,4	26,5
13. De financiële voorwaarden strookten niet met wat sollicitanten wensten	40,7	38,1
14. Er was onvoldoende garantie op werkzekerheid	6,4	6,7
15. Niemand solliciteerde	24,2	26,8

237 bedrijven maakten melding van knelpuntvacatures in 2001, ongeacht de functiecategorie. 233 bedrijven maakten in 1999 en/of in 2000 melding van knelpuntvacatures, ongeacht de functiecategorie. Enkele van deze bedrijven beantwoordden de vragen naar oorzaken van knelpuntvacatures niet; enkele bedrijven die vooraf geen melding maakten van knelpuntvacatures, beantwoordden de vragen wel. Zo doen we dus uitspraken over oorzaken in 1999/2000 op basis van 221 bedrijven en over 2001 op basis van 231 bedrijven.

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

4.3.1 Verschillende redenen voor verschillende sectoren?

'Het niet beschikken over de juiste motivatie' en 'het niet beschikken over de juiste werkervaring' blijken belangrijkere redenen voor knelpuntvacatures in de primaire, secundaire en tertiaire sector dan in de quartaire sector. Ook bleek dat de *arbeidstijden* en *financiële voorwaarden* minder een probleem vormden in de quartaire sector, en dit in vergelijking met de andere sectoren. Wel stellen we vast dat de quartaire sector meer last had van een *gebrek aan kandidaten* dan de andere sectoren.

Ook waren er indicaties dat *gebrek aan werkzekerheid* in de quartaire sector een belangrijke rol speelt.⁵⁵

Een ander opmerkelijk verschil tussen sectoren was dat ongeveer een kwart van de bedrijven uit de primaire/secundaire sector als reden opgaven dat ze *mannen* zochten voor hun vacante jobs, die zich echter niet aanboden. In de tertiaire sector daalde het aandeel bedrijven dat dit als reden opgaf tot respectievelijk 11,4% (1999/2000) en 12,5% in 2001. In de quartaire sector lag dit aandeel bedrijven nog lager.

We stellen wel vast dat het vooral bedrijven uit de tertiaire sector zijn, die als reden opgeven dat ze *vrouwen* zochten voor vacante functies, die zich echter niet aanboden. Het aandeel bedrijven uit de andere sectoren dat dit als reden opgaf, lag dan weer beduidend lager (het aantal observaties was hier echter te beperkt om op een betrouwbare manier te kunnen toetsen of de verschillen tussen de sectoren significant waren).

4.3.2 Verschillende redenen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?

Hoewel we vaststelden dat er een samenhang bestaat tussen sector en het aandeel vrouwelijke werknemers, geven we hier toch de resultaten van deze analyses weer.

Een eerste in het oog springende vaststelling is dat een groot aandeel bedrijven met meer dan 70% vrouwelijke werknemers meldden dat de aangeboden *arbeids-tijden* in hun organisatie een probleem vormen. Ook het *gebrek aan kandidaten* bleek in 'vrouwelijke' ondernemingen vaker een oorzaak van knelpunten dan in andere ondernemingen (in 2001). Daarnaast waren er indicaties dat een *gebrek aan werkzekerheid* in deze 'vrouwelijke' ondernemingen vaker een oorzaak was dan in de andere organisaties. De gegevens tonen ook dat een groter aandeel bedrijven met veel vrouwen aangaf dat ze *vrouwen* zochten die zich echter niet aanboden, de verschillen waren echter niet significant.

Wel significant was de bevinding dat meer overwegend 'mannelijke' organisaties aangaven dat ze op zoek waren naar *mannen*, die zich echter niet aanboden. Ook een *gebrek aan werkervaring* bleek vaker een probleem bij overwegend mannelijke organisaties dan bij organisaties met een eerder vrouwelijk werknemersprofiel.

Minder eenduidig en moeilijker te verklaren waren de bevindingen rond de gevraagde *opleiding* en de mate waarin dit een oorzaak was van het knelpuntkarakter van vacatures. We stellen vast dat bedrijven met overwegend vrouwelijke werknemers minder vaak stellen dat een te laag opleidingsniveau van sollicitanten een probleem vormt.

⁵⁵ Het aantal observaties in de andere sectoren was hier echter te beperkt om op een betrouwbare manier te kunnen toetsen of de verschillen tussen de sectoren significant waren.

4.4 Oplossingen voor knelpunten

Tabel 4. Oplossingen voor knelpunten?, in %

	1999 en/of 2000 (n=220)	2001 (n=235)
1. Er werden geen speciale maatregelen genomen	40,5	37,4
2. De vacatures werden niet ingevuld, het werk werd uitbesteed	13,5	13,3
3. De vacatures werden niet ingevuld, de aanwezige werknemers presteerden overuren	19,6	18,3
4. De vacatures werden niet ingevuld, er werden tijdelijke uitzendkrachten ingezet	17,6	21,1
5. De vacatures werden intern ingevuld door om- of bijscholing van aanwezig personeel	11,7	14,8
6. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd, bv. intensiever zoeken, andere wervingskanalen gebruiken, werven in een grotere regio	35,8	38,8
7. Er werden extra wervingsinspanningen geleverd door te werven in het buitenland	2,9	3,9
8. De eisen die gesteld werden om de vacante functie uit te voeren, werden verlaagd/veranderd (bv. kwalificatievereisten)	9,5	12,3
9. Er werden andere categorieën van sollicitanten aangeboord (bv. vrouwen i.p.v. mannen, andere leeftijdsgroepen, ...)	6,2	9,8
10. De functie-inhoud werd aangepast zodat er een betere afstemming was met de beschikbare sollicitanten en kandidaat-sollicitanten	1,5	2,4
11. De arbeidsomstandigheden werden aangepast	2,0	4,4
12. De arbeidstijden werden aangepast	4,9	8,3
13. De financiële voorwaarden werden aangepast	15,1	26,6
14. Er werd meer rekening gehouden met de mogelijkheden tot combinatie van arbeid en gezin (bv. kinderopvang voorzien, thuiswerk mogelijk maken, glijdende werkuren aanbieden, ...)	2,5	2,2

237 bedrijven maakten melding van knelpuntvacatures in 2001, ongeacht de functiecategorie. 233 bedrijven maakten in 1999 en/of in 2000 melding van knelpuntvacatures, ongeacht de functiecategorie. Enkele van deze bedrijven beantwoordden de vragen naar oplossingen van knelpuntvacatures niet; enkele bedrijven die vooraf geen melding maakten van knelpuntvacatures, beantwoordden de vragen wel. Zo doen we dus uitspraken over oorzaken in 1999/2000 op basis van 220 bedrijven en over 2001 op basis van 235 bedrijven.

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Bij bedrijven met knelpuntvacatures polsten we naar de maatregelen die de vestiging getroffen heeft als oplossing voor deze moeilijk invulbare vacatures. Opnieuw kunnen we hier geen onderscheid maken naar de aard van de knelpuntvacatures.

En opnieuw stellen we vast dat er geen grote verschuivingen te merken zijn in oplossingen die gehanteerd werden in 1999/2000 of in 2001. Daar waar in

1999/2000 wel het vaakst gezegd werd dat er *geen maatregelen* genomen worden, merken we dat in 2001 als belangrijkste oplossing het *versterken van de wervingsinspanningen* naar voor kwam. Het betreft steeds kortetermijnoplossingen, gericht op het intensifiëren van de wervingsinspanningen (ook door het aantrekkelijker maken van de functie door aanpassing van de *financiële* voorwaarden) en het intern of tijdelijk oplossen van de problemen (uitzendkrachten of presteren van overuren). Meer ingrijpende, langetermijnoplossingen zoals het aanpassen van de *functie-inhoud*, van de *arbeidsomstandigheden* werden amper toegepast.

Wanneer we bedrijven die jaar op jaar melding maakten van knelpuntvacatures vergelijken met andere bedrijven die gedurende de volledige periode met knelpuntvacatures geconfronteerd worden, stellen we geen verschil vast in gebruik van oplossingsstrategieën.

Andere dan de traditionele wervingsgroepen aanboren?

In het kader van dit onderzoek, was deze vraag zeer belangrijk, namelijk hebben ondernemingen onder druk van knelpuntvacatures zich gericht naar andere dan de voor hun organisatie traditionele wervingsgroepen? Zo konden we nagaan of bedrijven met overwegend mannelijke werknemers zich, als oplossing voor knelpuntvacatures, richten tot vrouwen en vrouwen in dienst nemen.

We dienden echter vast te stellen dat de meerderheid van de bedrijven met knelpuntvacatures zich blijven richten tot dezelfde wervingsgroepen.

Zo gaf 81,2% van de 237 bedrijven die in 2001 melding maakten van knelpuntvacatures aan dat de wervingsgroepen onveranderd bleven.

Slechts 10 van deze bedrijven gaven aan dat ze onder druk van knelpuntvacatures, vrouwen in dienst genomen hebben. Verregaande conclusies zijn niet mogelijk.

Ook konden we, los van het antwoord op bovenstaande vraag, jammer genoeg niet nagaan hoeveel vrouwen er de laatste jaren aangeworven werden in de bedrijven die bevraagd werden (vraag werd geschrapt). Ook de vraag naar anciënniteit van vrouwelijke werknemers werd niet opgenomen.

Verschillende oplossingen voor verschillende oorzaken?

Wanneer we kijken naar de bedrijven die als reden van knelpuntvacatures stelden dat ze mannen zochten die zich echter niet aanboden, kunnen we niet met zekerheid zeggen dat zij andere oplossingsstrategieën gebruiken (gezien het kleine aantal observaties). Wel zijn er indicaties dat een groter aandeel (36%) van deze bedrijven (n=21) zich richten tot andere categorieën van werkzoekenden, en dit in vergelijking met bedrijven die het gebrek aan mannelijke kandidaten niet als oorzaak van knelpuntvacatures opgegeven hebben (6% van deze bedrijven (n=204) gaf dit op als oplossing). Maar de aantallen zijn te klein om verregaande conclusies te trekken.

4.4.1 Verschillende oplossingen voor verschillende sectoren?

Hanteren bedrijven uit verschillende sectoren, verschillende oplossingen? We stellen inderdaad in 1999/2000 vast dat vooral bedrijven uit de quartaire sector *nog niet onmiddellijk maatregelen overwogen*. In 2001 verdween het verschil hierin tussen sectoren.

Ook stellen we vast dat bedrijven in de quartaire sector bij knelpuntvacatures meer soelaas zoeken in het laten presteren van *overuren* door eigen personeel dan in de andere sectoren. Dit staat dan weer in schril contrast met de mate waarin bedrijven uit de quartaire sector in vergelijking met andere sectoren slechts beperkt tijdelijk *uitzendkrachten* inzetten om knelpunten en de hierbij gepaard gaande problemen, op te lossen.

Ook opmerkelijk is dat in de quartaire sector amper gebruik gemaakt wordt van *financiële* stimuli om knelpuntvacatures op te lossen, en dit in tegenstelling tot de tertiaire sector en (in 2001) de primaire/secundaire sector.

4.4.2 Verschillende oplossingen naargelang het aandeel vrouwelijke werknemers?

Opnieuw kijken we of overwegend 'vrouwelijke' organisaties een andere oplossingsstrategie hanteren dan bedrijven met overwegend mannelijke werknemers. We merken duidelijk de sterke aanwezigheid van vrouwen in de quartaire sector. Zo stellen we vast dat het aanpassen van *financiële* voorwaarden minder frequent toegepast werd in bedrijven met overwegend vrouwelijke werknemers. Er zijn wel indicaties dat in overwegend 'vrouwelijke' organisaties vaker *arbeidstijden* aangepast worden om knelpuntvacatures op te lossen dan in andere organisaties.

Ook stellen we vast dat in 'vrouwelijke' ondernemingen minder vaak gebruik gemaakt werd van *uitzendkrachten* als oplossing dan in andere ondernemingen.

In 1999/2000 merken we dat in overwegend vrouwelijke bedrijven vaker de *vacaturevereisten* veranderd werden dan in andere bedrijven. Een eenduidige interpretatie hiervan is moeilijk.

4.4.3 Verschillende oplossingen naargelang bedrijfsgrootte?

We stellen inderdaad verschillen qua oplossingsstrategie vast naargelang de grootte van het bedrijf. Zo zijn het vooral de kleinere bedrijven die aangeven dat ze *niets speciaals* ondernemen om knelpuntvacatures op te lossen. Grotere organisaties gaan vaker over tot het *intensifiëren van hun wervingsinspanningen* en *opleidingsinspanningen* dan kleinere bedrijven. Werven in het *buitenland* lijkt het privilege van grotere ondernemingen.

Kleinere bedrijven lijken dan vaker hun *financiële* voorwaarden aan te passen dan grotere bedrijven; het 'wegkopen' van geschikte werknemers werd in 2001 significant meer toegepast door kleine dan door grote ondernemingen.

4.4.4 Verschillende oplossingen naargelang graad van turbulentie binnen het personeelsbestand?

We hebben geen indicaties van de omvang van het probleem van knelpuntvacatures voor de bevraagde ondernemingen. Vandaar nemen we de graad van turbulentie (de som van in- en uitstroombewegingen) als een indicatie voor de dynamiek in het personeelsbestand en kijken we of turbulente bedrijven met knelpuntvacatures anders reageren dan eerder stabiele bedrijven met knelpuntvacatures. En we stellen inderdaad een aantal markante verschillen vast.

Zo blijkt dat weinig turbulente ondernemingen vaker *niets* ondernemen om knelpuntvacatures op te lossen in vergelijking met ondernemingen met een meer turbulent personeelsbestand. Turbulente ondernemingen *intensifiëren* vaker hun wervingsinspanningen of zetten vaker *uitzendkrachten* in om knelpuntvacatures en de daarmee gepaard gaande problemen op te lossen. Minder turbulente ondernemingen maken dan weer eerder gebruik van het laten presteren van *overuren*. Ook zijn het voornamelijk turbulente ondernemingen die in 2001 hun *financiële* voorwaarden aanpassen.

Opmerkelijk maar moeilijk te duiden, is de vaststelling dat in 2001 de minst turbulente ondernemingen meer grijpen naar het in dienst nemen van *andere weringscategorieën* dan de meest turbulente ondernemingen.

4.5 Maatregelen t.a.v. personeel en het voorkomen van knelpunten

Ongeacht het al dan niet voorkomen van knelpuntvacatures in de onderneming, werd aan alle respondenten gevraagd of een aantal maatregelen voor het personeel door de organisatie genomen werden of reeds tijdelijk uitgetoetst werden (maar nu niet meer in voege zijn).⁵⁶

We deelden de bevraagde maatregelen in in vier grote categorieën.

Een eerste categorie groepeert maatregelen met betrekking tot aangeboden *flexibiliteit* (glijdende werkuren, variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers), speciaal verlof om familiale redenen, telewerk/thuiswerk).

Een andere categorie heeft betrekking op maatregelen en acties rond *kinderopvang* (vergoeding voor kinderopvang van zieke kinderen, organisatie/financiering buitenschoolse activiteiten voor kinderen van medewerkers, invoering van kinderopvang in de organisatie (dagopvang) en vergoeding voor kinderopvang buiten de vestiging).

Een derde categorie groepeert maatregelen rond *gelijke kansen voor mannen en vrouwen* (acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen, specifieke opleidingspro-

⁵⁶ Bedrijven konden 'niet van toepassing' aankruisen wanneer bepaalde maatregelen niet van toepassing bleken voor hun organisatie.

gramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen, acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen).

Ten slotte werden een aantal maatregelen opgenomen die alle thuishoren onder de noemer van *gelijkekansenbeleid* (initiatieven gericht op het informeren over en/of het bewustmaken van de gelijkekansenproblematiek, acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers, acties gericht op gelijke kansen voor allochtonen en jobadvertenties met de vermelding 'gezinsvriendelijk' of waarin bepaalde groepen aangespoord worden om te solliciteren). Ook de voorgaande maatregelen met betrekking tot gelijke kansen man-vrouw behoren tot deze meer uitgebreide categorie.

We stellen vast dat maatregelen met betrekking tot flexibiliteit de meest ingevoerde maatregelen zijn, met uitzondering van telewerk/thuiswerk. Minst toegepast blijken de maatregelen met betrekking tot kinderopvang.

Wat acties rond gelijkekansenbeleid betreft, merken we een zekere spreiding. Een kwart van de respondenten past acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen toe, 16% richt zich tot oudere werknemers en slechts 10% maakt melding van acties gericht op gelijke kansen voor allochtonen. Initiatieven gericht op het informeren en/of sensibiliseren met betrekking gelijkekansenproblematiek horen thuis in 16% van de bedrijven. Slechts 4% richt zich in jobadvertenties specifiek naar een bepaalde doelgroep of maakt melding van een gezinsvriendelijk beleid.

Zoals gezegd voerde 23% van de respondenten acties in met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen. Een opmerkelijke vaststelling is dat 10% van de respondenten aangeeft dat specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen, in hun bedrijf gevolgd worden (wat hoog lijkt). 13% van de respondenten zegt dat er in hun organisatie acties lopen die gericht zijn op de integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen. We gaan hier dieper op in in een volgende paragraaf.

4.5.1 Naar aandeel vrouwen in de organisatie

Eerst gaan we nog even na of we verschillen aantreffen in acties die gevoerd worden en maatregelen die genomen worden in bedrijven met meer mannelijke of meer vrouwelijke werknemers.

We stellen inderdaad vast dat initiatieven met betrekking tot het aanbieden van flexibiliteit in de vorm van verlof omwille van familiale redenen of het aanbieden van variabele week- en/of uurroosters meer ingang vinden in bedrijven die meer vrouwen tewerkstellen dan in andere bedrijven. Wat het aanbieden van glijdende werkuren betreft, vinden we geen significante verschillen. Telewerk/thuiswerk komt meer aan bod in bedrijven met een eerder gelijke man/vrouw-verhouding (qua aantal werknemers) dan in andere bedrijven.

Tabel 5. In welke bedrijven werden deze acties ingevoerd? (naar aandeel vrouwen wns.), in %

	<30% vrouwen (n=179)	30%<70% (n=176)	>70% vrouwen (n=106)
<i>Flexibiliteit</i>			
1. Glijdende werkuren (n=493)	28,0	31,8	32,9
6. Variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers) (n=486)	22,3	35,0	40,1
9. Speciaal verlof om familiale redenen (adoptie, palliatieve zorgen of ziekte van een verwant) (n=488)	31,5	49,2	51,6
14. Telewerk/thuiswerk (n=488)	4,0	14,8	3,3
<i>Kinderopvang</i>			
2. Vergoeding voor kinderopvang voor zieke kinderen (n=484)	0,0	3,9	4,2
4. Organisatie/financiering buitenschoolse activiteiten voor kinderen en medewerkers (n=487)	2,2	2,3	9,2
10. Invoering van kinderopvang in de organisatie (dagopvang) (n=486)	0,0	0,8	2,9
11. Vergoeding voor kinderopvang buiten de vestiging (n=485)	0,0	0,3	5,5
<i>Vrouwen</i>			
5. Acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen (n=486)	13,0	33,4	29,5
8. Specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen (n=485)	6,7	15,4	11,1
15. Acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen (n=485)	12,2	17,1	12,2
<i>Andere doelgroepen</i>			
7. Acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers (n=485)	12,0	16,9	23,9
12. Acties gericht op gelijke kansen voor allochtonen (n=487)	8,2	11,9	12,6
<i>Algemeen</i>			
3. Initiatieven gericht op informeren over en/of bewustmaken van gelijkheidskansenproblematiek (n=484)	9,7	18,5	23,9
13. Jobadvertenties met de vermelding 'gezinsvriendelijk' of waarin bepaalde groepen aangespoord worden om te solliciteren (n=486)	3,7	3,9	4,2

* Gewogen naar grootte en sector. De n-responscijfers die weergegeven worden, zijn de werkelijke, ongewogen aantallen uit het bestand.

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002, kraptemodule

Zoals reeds vastgesteld zijn acties met betrekking tot kinderopvang eerder minimaal aanwezig, maar toch zien we dat ze enigszins sterker aanwezig zijn in organisaties met een overwegend vrouwelijk personeelsbestand.

Opmerkelijk is ook de vaststelling dat acties met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen meer aanwezig zijn in organisaties met een eerder gelijke man/vrouw-verhouding (qua aantal werknemers) dan in bedrijven met overwegend mannen of overwegend vrouwen. Daarnaast zien we echter wel dat acties met betrekking tot andere doelgroepen (en zeker ouderen) iets sterker aanwezig zijn in bedrijven met overwegend vrouwen, net zoals algemene acties met betrekking tot gelijkekansenbeleid.

4.5.2 Hebben bedrijven met knelpuntvacatures andere maatregelen ingevoerd t.o.v. personeel dan bedrijven zonder knelpuntvacatures?

Beperking hierbij is dat we niet weten of bedrijven deze maatregelen en acties ingevoerd hebben omdat ze geconfronteerd werden met knelpunten. Ook de historie van de verschillende acties (het tijdstip waarop ze ingevoerd werden) kunnen we niet nagaan. We kunnen dus enkel een samenhang vaststellen, zonder met zekerheid uitspraken te kunnen doen over de richting van het verband.

Een significant groter aandeel van de bedrijven die melding maken van knelpuntvacatures in 1999 maakt, in vergelijking met andere bedrijven, gebruik van glijdende werkuren, van acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers, van specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen en van acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen. Bovendien stellen we vast dat bedrijven met knelpuntvacatures in 1999 significant meer van de hierboven opgesomde maatregelen ingevoerd hebben dan de andere bedrijven.

Een significant groter aandeel van de bedrijven die melding maken van knelpuntvacatures in 2000 maakt, in vergelijking met andere bedrijven, gebruik van glijdende werkuren, van variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers), van acties gericht op gelijke kansen voor oudere werknemers, van specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen en van acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen. Maar een significant kleiner aandeel van bedrijven met knelpuntvacatures in 2000 maakte gebruik van telewerk/thuiswerk (in vergelijking met bedrijven zonder knelpunten in 2000). We stellen in tegenstelling tot de bevindingen met betrekking tot knelpuntvacatures in 1999, geen verschillen vast tussen bedrijven met en zonder knelpunten in 2000 wat het aantal ingevoerde acties betreft.

Een significant kleiner aandeel van de bedrijven die melding maken van knelpuntvacatures in 2001 ten slotte, maakt, in vergelijking met andere bedrijven, gebruik van acties gericht op gelijke kansen voor vrouwen en van specifieke opleidingsprogramma's om de loopbaankansen van vrouwen te bevorderen. Een

significant groter aandeel van bedrijven met knelpuntvacatures (in vergelijking met andere bedrijven) maakt gebruik van variabele week- en/of uurroosters (met keuzevrijheid voor de werknemers).

4.5.3 Acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen

13,4% van de organisaties (waaronder ook organisaties zonder knelpuntvacatures) gaf aan dat er in de organisatie acties gericht op integratie van vrouwen in mannelijke beroepen georganiseerd werden. We nemen deze bedrijven onder de loep. Het gaat hier om 81 respondenten.

We kunnen geen significante verbanden vaststellen tussen de aanwezigheid van dergelijke acties en het aandeel vrouwen in de onderneming, wat toch wel verrassend is.

Wel zien we een duidelijke samenhang tussen de aanwezigheid van acties gericht op integratie van vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen en de graad van turbulentie, van personeelsdynamiek (instroom + uitstroom/totaal aantal werknemers). 20% van de meest turbulente organisaties (instroom + uitstroom >30%) voeren deze acties uit, ten opzichte van slechts 9% van de meest stabiele en minst turbulente organisaties (waar instroom+uitstroom<10% is). 11% van de bedrijven waar de turbulentie-index zich situeert tussen 10% en 30% ondernemen deze acties.

We maakten een onderscheid tussen bedrijven die jaar op jaar (van 1999 tot 2001) geconfronteerd werden met knelpuntvacatures en de andere ondernemingen, en dan vonden we geen significante verschillen. Het is dus niet zo dat bedrijven die gedurende langere tijd geconfronteerd werden met knelpunten, meer rol-doorbrekende acties gevoerd hebben.

Wel vonden we een samenhang tussen bedrijven die zowel in 1999 als in 2000 geconfronteerd werden met knelpunten. Blijkbaar hebben deze knelpunten in het verleden wel invloed gehad op het voeren van deze acties.

We vonden geen samenhang tussen de aanwezigheid van deze acties en het hebben van knelpuntvacatures in 2001. Stellen dat deze acties gewerkt hebben, zou echter teveel gezegd zijn.

4.6 Knelpunten op bedrijfsniveau: conclusie

We kunnen stellen dat de resultaten van de bedrijfsbevraging enigszins teleurstellend zijn en moeilijk toelaten een antwoord te formuleren op de gestelde onderzoeksvragen. Verschillende oorzaken zijn hiervoor aan te halen en werden beschreven.

Een eerste belangrijke vaststelling is dat er een zekere evolutie merkbaar is in het aandeel bedrijven met knelpuntvacatures in de periode 1999-2001. Zowel in 2000 als in 2001 maakte ongeveer de helft van de bedrijven melding van knelpunt-

vacatures. Meestal betrof het knelpuntvacatures voor uitvoerende functies, hoewel ook in 200 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, maar in 2001 verdween dit verschil tussen sectoren, vnl. te wijten aan een inhaalbeweging van de quartaire 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.⁵⁷

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.

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.

⁵⁷ 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.

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), *Knelpunctfuncties en vormingsbehoeften. Een onderzoek bij uitzendconsulenten (Vlaanderen)*, CEVORA-UPEDI, Brussel.
- CEVORA-UPEDI (2002), *Knelpunctfuncties en vormingsbehoeften. Een onderzoek bij uitzendconsulenten (Vlaanderen)*, CEVORA-UPEDI, Brussel.
- Delagrangé H. (2001), *Uitzendarbeid in de Vlaamse industrie*, STV-Innovatie & Arbeid, Brussel.
- Delmotte J., Van Hootegeem 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.
- Steegmans N. & Valgaeren E. (2001), *Mannen en vrouwen op de drempel van de 21ste eeuw. Een gebruikershandboek genderstatistieken*, 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), 'Seksesegregatie', *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.

