

# Hoe lang werken we, een loopbaan lang?

***De strijd om de tijd staat bovenaan de politieke en maatschappelijke agenda. Hoeveel overuren mag men presteren? Moet onze collectieve arbeidsduur worden herzien? Wat doen we met de bruggpensioenen en met het einde van de loopbaan? In binnen- en buitenland is het debat gaande over onze arbeidstijd (zie oa. Geldof, Vanderweyden, 2004 en Geldof, 2005). Bij ons werd zopas het maximum toegelaten aantal overuren verhoogd. In Frankrijk werd de wet op de 35-urenweek ingetrokken. In een aantal Duitse bedrijven is er een akkoord over arbeidsduurverlenging.***

In de discussie over onze arbeidstijden en einde-loopbaan is het ook van belang naar de *feitelijke* situatie over de arbeidstijden te kijken. Via eenmalige bevestigingen weten we vrij veel over de arbeidssituatie op één moment. Maar over de wijze waarop integrale *loopbanen* van mensen lopen, weten we nog zeer weinig. We weten dat we gemiddeld korter werken dan vroeger omdat jongeren langer studeren en omdat ouderen de arbeidsmarkt vroeger verlaten, uit vrije wil of gedwongen. We weten dat de arbeidsparticipatie van vrouwen de voorbije decennia sterk toenam, maar dat tegelijkertijd deeltijds werk en loopbaanonderbreking erg populair werden. Meer en meer hebben wetenschappers en beleidsmakers oog voor *transities* van mensen op de arbeidsmarkt. Studie, werk, werkloosheid, gezin en pensioen: mensen combineren vaak verschillende posities of wisselen ze af in de tijd. Maar weten we wel hoe loopbanen van mensen er écht uitzien? Hoeveel uren Vlamingen en Belgen écht tijdens hun hele leven werken? Het antwoord is: nee. Op dit moment weten we daar heel weinig over.

Want hoe aantrekkelijk een levenslooperspectief theoretisch ook is en hoe appellerend beleidsmatig, in de *praktijk* ligt het veel complexer. Daar zijn twee redenen voor. Een eerste is het gebrek aan

gegevens over loopbanen, een tweede is een aantal methodologische problemen met de schaarse gegevens waar we wel over beschikken. In een eerste paragraaf lichten we het probleem van de schaarste aan beschikbare data toe, vervolgens schetsen we een eigen poging om op basis van PSBH-data enige loopbaancijfers te genereren.

## Een zoektocht naar data

Hoe lang werken mensen gedurende hun hele loopbaan? Wanneer we loopbanen van mensen willen kennen, zijn administratieve gegevens een mogelijke bron. De overheid registreert immers een heleboel kenmerken van de arbeidssituatie van mensen, onder meer in het kader van arbeidsvoorziening en socialezekerheidsrechten (denk aan de berekening van pensioenen). Via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid is het echter, voor zover wij weten, op dit moment nog niet mogelijk om bruikbare loopbaandata van de Vlaamse of Belgische populatie te genereren. Op termijn is deze piste wel erg beloftevol.

Bij gebrek aan administratieve gegevens moeten we een beroep doen op surveydata. Cross-sectionele onderzoeken (bijvoorbeeld tijdsbudgetonderzoek of de arbeidskrachtentelling) hebben als groot nadeel dat ze één bepaalde persoon slechts op één moment bevragen. Dat maakt conclusies over de tijd heen over een carrière van mensen erg speculatief.

Om loopbanen in kaart te brengen zijn panelstudies bruikbaar. Hier worden op regelmatige basis dezelfde mensen bevestigd en dus tijdens hun le-

vensloop 'gevolgd'. Het probleem is dat je decennialange panels nodig hebt om te bepalen hoeveel uren iemand gedurende het leven heeft gewerkt. Er zijn ons geen Belgische of internationale panels bekend met voldoende korte intervallen (semesters of jaren) om arbeidsuren te berekenen die tegelijk ook lang genoeg bestaan om volledige carrières te beslaan. In de Panelstudie van Belgische Huishoudens (PSBH) bijvoorbeeld werden mensen 'slechts' elf jaar gevolgd (zie Mortelmans, e.a., 2004).

Om volledige loopbanen van mensen te kennen, rest nog een laatste bron van gegevens: retrospectieve data. Op het moment van de enquête wordt gevraagd om de periode voordien te reconstrueren. Het voordeel van dergelijke gegevens is dat we effectief de ganse loopbaan van mensen tot op het moment van de bevraging kennen. Een belangrijk nadeel is de kans dat mensen de feiten niet volledig juist reconstrueren. Zo denken mensen vaak dat bepaalde gebeurtenissen minder lang geleden zijn dan werkelijk het geval is ('tijdscompressie'). In het algemeen kan het geheugen falen en/of verbloemen. Deze nadelen indachtig, bieden retrospectieve bevragingen wel wat perspectieven. In samenwerking met het Steunpunt WAV, verzamelde de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH), in 2002 met een eenmalige module retrospectieve gegevens over de beroepsloopbaan (Soens, ea., 2005), naar analogie met een module over de onderwijsloopbaan van de respondenten in 2001. De gegevens uit de loopbaanmodule stellen ons in staat een eerste antwoord te geven op de vraag hoeveel we tijdens onze loopbaan werken.

## **Loopbaangegevens in kaart gebracht**

De loopbaanmodule van PSBH bevat gegevens van 4 280 Belgen van 16 jaar en ouder. Aan de respondenten van de elfde golf werd gevraagd hun loopbaan te schetsen vanaf het moment van afstuderen tot op het moment van het interview. Omdat men bij het in kaart brengen van de verschillende carrièrereïtransities sterk beroep doet op het geheugen, werd enkel de dominante arbeidspositie in een bepaald jaar geregistreerd. Dit maakt de kans op geheugenfouten kleiner en maakt de reconstructie van de loopbaan doenbaar voor de respondent, ook bij langere carrières. Door met het jaar van afstuderen te beginnen werd tijdscompressie tegen-

gegaan. De respondenten krijgen immers onmiddellijk op de tijdslijn de ganse lengte van hun carrière te zien. Aan de hand van transitieën in de levensloop (wat deed u wanneer u trouwde of wanneer u uw eerste kind kreeg) werd de hele loopbaan in kaart gebracht.

In de PSBH-loopbaanmodule moesten mensen per jaar hun belangrijkste arbeidspositie opgeven: voltijds of deeltijds werkend, werkloos, in opleiding, onbetaalde arbeid, inactiviteit omwille van een handicap, pensioen.

Op basis van deze loopbaanvragen hebben we getracht de totale arbeidsduur tijdens de loopbaan te berekenen. Deze berekening blijft om verschillende redenen een *ruwe benadering* van de werkelijk gepresteerde arbeidsuren. De interpretatie bevat immers een aantal vooronderstellingen en vertekeningen:

- Respondenten moesten niet het aantal gewerkte uren opgeven, maar wel of ze 'voltijds of deeltijds aan het werk waren.' Daarom moesten we zelf een schatting maken van het effectief aantal gepresteerde uren. De eerste beroepsloopbaan in onze data begint in 1931. Over de periode van dan tot nu beschikken we niet over het gemiddeld reëel aantal gewerkte uren. Wel weten we hoe de officiële arbeidsduur deze decennia evolueerde. Zo bedroeg de collectieve arbeidsduur in 1931 nog 48 uur per week, en daalde die tot 45 uur in 1964. In 1999 werd de 39-urenweek ingevoerd, pas in 2001 gingen we over naar de 38-urenweek (zie o.a. Maes en Van Rie 1994). We kozen ervoor om met deze wettelijke, 'de jure' gegevens te werken. De reëel gepresteerde arbeidsduur wijkt daar van af. Ten eerste lag de collectieve arbeidsduur in vele sectoren vaak al lager vóór de algemene verlaging van de arbeidsduur in het land. Daardoor overschatten wij waarschijnlijk de contractuele arbeidsduur van vele respondenten. Ten tweede kan de reëel gepresteerde arbeid zowel hoger als lager liggen dan de concreet geldende contractuele arbeidsduur in een bedrijf of organisatie: hoger omwille van overuren, lager omwille van allerlei vormen van verzuim of afwezigheid.
- Voor de berekening van het aantal arbeidsuren per jaar werd rekening gehouden met het in dat jaar geldende aantal feest- en vakantiedagen. Opnieuw werd hier enkel rekening gehouden

met het wettelijk voorziene aantal feest- en vakantiedagen, ook al werden in veel bedrijven bijkomende vakantiedagen aan de werknemers toegekend. In 1931, bij de start van de module, waren nog geen feest-, noch vakantiedagen voorzien voor werknemers. Bij het einde van de module waren dat er respectievelijk 10 en 24.

- Wat de periodes van deeltijdarbeid in de loopbanen betreft, gingen we in onze berekeningen uit van een *halftijdse* baan. Voor elk loopbaanjaar namen we de helft van de in dat kalenderjaar geldende (de jure) uren. In de realiteit loopt de arbeidsduur van deeltijdse banen uiteraard uiteen en wijzigt de gemiddelde reële arbeidsduur van het totaal aantal deeltijdse banen in de tijd.
- Doordat de respondenten één dominante activiteit per jaar opgeven, worden de andere arbeidsposities tijdens dat jaar niet in rekening gebracht. Indien een respondent opgeeft tijdens een bepaald jaar voltijds te hebben gewerkt, maar ook dat hij of zij tijdens dat jaar enkele maanden werkloos was of enige tijd in ziekteverlof, worden laatstgenoemde situaties niet gerapporteerd en wordt het aandeel 'betaald werk' in dat jaar overschat. Deze vertekeningen gelden evenwel voor alle secundaire posities in de loopbaanjaar van de respondenten. We weten niet in welke richting dit vertekeningen oplevert.

Van de 4 280 respondenten die in de loopbaananalyse zijn opgenomen,<sup>1</sup> is 49% een man en dus 51% een vrouw. Belangrijk is wel dat het hier niet om onafhankelijke waarnemingen gaat. De PSBH-studie bevraagt huishoudens. Indien een huishouden uit meer dan één persoon bestaat, vulden alle personen in dat huishouden boven zestien jaar de loopbaanmodule in.

Wat leert dit ons nu over het aantal werkuren gedurende de hele loopbaan? Het gemiddeld aantal uren dat respondenten tot nu toe tijdens hun carrière presteerden schatten we zo op 42 330 uur. Het betreft het aantal 'de jure' gepresteerde uren voor alle respondenten, ongeacht of ze reeds gepensioneerd zijn of nog middenin hun actieve beroepsloopbaan zitten. Het gemiddelde is moeilijk te interpreteren vermits er weinig grenzen zijn waarbinnen dit te plaatsen valt. Wanneer iemand aan het arbeidsregime van 1931 veertig jaar lang gewerkt zou hebben, zou deze persoon in totaal iets meer dan 100 000 uren arbeid hebben gepresteerd

tijdens zijn of haar loopbaan. Volgens het regime van 1960 zou dat nog steeds 95 000 uren zijn. Een louter lineaire extrapolatie van een voltijdse betrekking aan de jure voorwaarden van 2002 zou uitkomen op ongeveer 72 000 uren voor een loopbaan van veertig jaar. Dit zijn slechts ruwe, lineaire veralgemeningen, maar ze geven een idee van de bovengrenzen van het aantal uren gepresteerde arbeid. Toch zijn dit geen absolute bovengrenzen, omdat sommige loopbanen langer duren dan veertig jaar. Enkele respondenten komen daarom boven de 110 000 uren voor hun hele carrière. Het betreft respondenten uit de oudste leeftijdscohorten die hun loopbaan op zeer jonge leeftijd startten (tussen 12 en 15 jaar).<sup>2</sup>

**Tabel 1.**

Algemeen overzicht van het aantal tot nu toe gepresteerde arbeidsuren tijdens de lopende of de afgelopen loopbaan.

	Totaal	Man	Vrouw
Aantal carrières in de module	4 280	2 101	2 179
Gemiddeld aantal uren	42 330	50 061	34 876
Mediaan aantal uren	37 573	47 036	27 396

Het verschil tussen mannen en vrouwen in tabel 1 is niet verrassend. Het weerspiegelt de lagere werkzaamheidsgraad en het hoger aandeel deeltijds werk bij de vrouwelijke bevolking (cf. infra).

In tabel 2 vergelijken we het aantal (tot nu toe) gepresteerde uren in de verschillende cohorten. Voor de generaties die nog op de arbeidsmarkt actief zijn, zien we in de eerste kolom het effect van nog onvoltooide loopbanen. Jongere cohorten zijn nog volop bezig aan hun carrière en hebben bijgevolg minder gepresteerde arbeidsuren tot nu toe dan de oudere cohorten. Rechts in de tabel geven we het aantal arbeidsuren van de respondenten die reeds op pensioen zijn en dus een afgeronde carrière hebben. We zien dat elke nieuwe cohorte minder arbeidsuren gepresteerd heeft dan de cohorte ervoor. Vooral tussen de cohorte geboren vòòr 1930 en die geboren tussen 1930 en 1939 is het verschil groot.

**Tabel 2.**

Het aantal arbeidsuren in de lopende of afgelopen loopbaan, opgesplitst naar geboortecohorte

	Gemiddeld aantal uren hele groep tot nu toe	(n)	Gemiddeld aantal uren gepensioneerden	(n)
Voor 1930	77 853	402	77 853	402
1930-1939	67 903	476	67 797	467
1940-1949	58 096	670	63 030	163
1950-1959	43 933	918		
1960-1969	27 839	1 091		
1970 en later	10 962	723		

In tabel 3 zien we dat zowel mannen als vrouwen in de oudste cohorte aanzienlijk meer werkten dan die van de cohorte van 1930-1939. Een belangrijke reden hiervoor is uiteraard de afname van de collectieve arbeidsduur die we voor onze berekeningen hanteerden, maar in tabel 4 zien we dat ook de loopbaan gemiddeld korter werd.

**Tabel 3.**

Aantal arbeidsuren voor gepensioneerde respondenten naar cohorte en geslacht

	Mannen		Vrouwen	
	(uren)	(n)	(uren)	(n)
Voor 1930	92 269	205	62 851	197
1930-1939	81 249	233	54 403	234
1940-1949	73 043	84	52 383	79

**Tabel 4.**

Gemiddelde duur van de (volledige) carrière in jaren voor gepensioneerden naar cohorte en geslacht

	Mannen		Vrouwen	
	(jaren)	(n)	(uren)	(n)
Voor 1930	42,45	201	38,43	194
1930-1939	40,87	229	39,21	231
1940-1949	37,64	81	36,54	79

Bij de mannen werd de loopbaan voor elke jongere cohorte korter. Bij de vrouwen blijkt de loopbaan van de cohorte 1930-1939 langer te zijn dan die van

de oudste cohorte, wat evenwel niet resulteerde in een toename van het totaal aantal gepresteerde uren (zie tabel 3). De loopbanen van de vrouwelijke cohorte 1940-1949 lijken weer korter te worden, maar dit is mogelijk slechts schijn omdat enkel de 'jonggepensioneerden' in deze berekeningen zijn opgenomen en een deel van deze cohorte nog aan het werk is. Mannen en vrouwen geboren tussen 1940 en 1949 die op het moment van de bevraging in 2002 nog aan het werk waren, horen immers (nog) niet bij de gepensioneerden. Net de langere loopbanen vallen dus uit deze berekeningen. Op basis van de cijfers van tabel 4 kunnen we wel concluderen dat de loopbanen van mannen en vrouwen qua lengte naar elkaar toegroeien. Bij ongewijzigd beleid tekent zich een daling van de gemiddelde duur in arbeidsjaren van een carrière af.

Wanneer we kijken naar het aantal werkuren over de loopbaan van de gepensioneerden (zie tabel 3), zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen groter, hoewel ook hier een toenadering plaatsvindt. In de cohorte geboren vóór 1930 presteerden vrouwen 68% van de uren van mannen, in de cohorte geboren tussen 1930 en 1939 nog 67%, in de daaropvolgende cohorte 71%. De daling in het aantal arbeidsuren over de cohorten heen is groter bij de mannen dan bij de vrouwen. Bij de mannen werden hun loopbanen korter en nam de gemiddelde collectieve arbeidsduur van een voltijdse baan af. Bij de vrouwen stoten we op tegenstrijdige tendensen. Enerzijds nam het aantal vrouwen dat voltijds of deeltijds werkte toe (cf. infra) en ging de loopbaanduur iets meer die van de mannen benaderen, anderzijds nam ook voor hen de arbeidsduur van een voltijdse baan (en in onze berekeningen ook van een deeltijdse baan) af.

In tabel 5 schetsen we tenslotte per cohorte het gemiddeld aantal jaren voltijdse en deeltijdse arbeid, naast het gemiddeld aantal jaren dat men niet werkzaam was omwille van opleiding, werkloosheid, onbetaalde arbeid of inactiviteit omwille van een handicap. De vierde kolom geeft telkens de ratio van het aantal jaren dat men voltijds of deeltijds werkzaam was ten opzichte van het totaal aantal jaren dat de carrière tot in 2002 telde.

Zowel bij mannen als vrouwen blijft een voltijdse job, gemiddeld genomen, de dominante positie. Mannen werken ongeveer 92,2% van hun loopbaan voltijds, vrouwen 55,4%. Met uitzondering van de oudste cohorte zijn vrouwen meer dan de helft van hun loopbaan werkzaam. Toch hebben ook de vrouwen uit de cohorte geboren vóór 1930 46% van hun loopbaan gewerkt, de vrouwen geboren tussen 1930 en 1939 51%. Deze cijfers geven aan dat ook de vrouwen uit de 'kostwinnersgeneratie' vaak aan het werk waren (zie o.a. ook Vanhauete, 1998). Bij de jongste vrouwelijke cohorten loopt de 'loopbaanwerkzaamheidsgraad' verder op tot 82%. Bij alle mannelijke cohortes schommelt deze tussen 90% en 94%, met uitzondering van de jongste cohorte. De lagere werkzaamheidsgraad daar valt te verklaren door het sterker doorwegen van de jongerenwerkloosheid.

Ook hier wordt het verschil tussen mannen en vrouwen in elke cohorte kleiner. In de jongste cohorte ligt de werkzaamheidsgraad van de mannen

nog maar vier procentpunt hoger dan die van de vrouwen. Deze mannen en vrouwen waren op het moment van de bevraging 32 jaar of jonger en dus veelal nog niet aan gezinsvorming toe of in een vroege gezinsfase waarbij het kinderaantal nog kan toenemen. We weten uit onderzoek dat vooral na de komst van kinderen de carrières van mannen en vrouwen uiteenlopen. Dit maakt de kans reëel dat in deze cohorte de kleine genderkloof in het verdere verloop van hun loopbaan zal verbreden.

## Besluit

Keren we na deze oefening terug naar onze beginvraag. Hoe lang werken mensen vandaag gedurende de hele loopbaan? En leert dit ons iets voor het eindeloopbaan debat of voor pleidooien voor een levensloopbenadering?

We weten vooral... dat we nog maar weinig weten. In het kader van een 'transitioneel' denken over de arbeidsmarkt loont het de moeite om loopbanen van mensen in kaart te brengen. Geschikte data vinden en ontsluiten is evenwel niet zo evident. Ook de PSBH-loopbaanmodule die wij gebruikten voor deze oefening kent tal van methodologische struikelblokken. Zo moesten we qua feitelijk gewerkte uren verschillende gissingen maken. De wettelijk vastgelegde collectieve arbeidsduur waarmee wij werkten nam in de loop van de 20ste eeuw stelselmatig af, wat over de cohortes heen zorgt

**Tabel 5.**

Analyse van de gemiddelde werkzaamheid naar cohorte en geslacht

	Mannen					Vrouwen				
	Jaren voltijds	Jaren deeltijds	Jaren niet werkzaam	Werkzaamheidsratio tov carr.	(n)	Jaren voltijds	Jaren deeltijds	Jaren niet werkzaam	Werkzaamheidsratio tov carr.	(n)
Voor 1930	40,5	0,32	2,45	0,93	209	24,4	1,53	21,9	0,46	278
1930-1939	38,2	0,25	2,98	0,92	244	23,7	2,72	20,4	0,51	299
1940-1949	34,3	0,17	3,09	0,91	348	21,8	4,22	13,7	0,65	349
1950-1959	26,3	0,20	1,40	0,94	462	17,9	3,84	7,5	0,74	482
1960-1969	16,8	0,19	1,62	0,91	520	11,4	3,31	4,1	0,79	597
1970 en later	6,2	0,20	0,74	0,86	355	5,0	1,02	1,3	0,82	407
<b>Totaal</b>	<b>24,9</b>	<b>0,21</b>	<b>1,91</b>	<b>0,91</b>	<b>2 138</b>	<b>15,7</b>	<b>2,93</b>	<b>9,7</b>	<b>0,69</b>	<b>2 412</b>

voor een daling van het gemiddeld aantal gewerkte uren. Maar door een eventuele toename van het aantal overuren of het groter worden van deeltijdse jobs (bijvoorbeeld 4/5 als deeltijd), zou deze daling in de praktijk veel beperkter kunnen zijn. Er zijn evenwel onvoldoende gegevens beschikbaar om voor gehele loopbanen dergelijke correcties in te voeren.

Een ander belangrijk probleem is dat we enkel van de oudste cohortes de volledige loopbaan kennen. Van hen weten we: gemiddeld 69 000 werkuren per leven, of 10 376 werkdagen, of nog: gemiddeld 2,9 uur per 'levens'dag. Arbeidsdeelname is evenwel allesbehalve stabiel over de generaties heen. Dit maakt dat de loopbanen van de oudere cohortes ons nog niet vertellen hoe de loopbanen van de jongere cohortes er na afloop zullen uitzien. Onder meer omwille van de beleidsrelevantie kan het daarom nuttig zijn via extrapolatie ook voor jongere cohorten volledige loopbanen te 'construeren'. Wat betekent de verdubbeling van het aantal deeltijds werkenden de afgelopen 25 jaar? Welke invloed hebben stelsels als tijdskrediet en ouderschapsverlof op de arbeidstijd over de hele loopbaan? Trekken zij mensen aan die vroeger meer zouden gewerkt hebben, of die zich terugtrokken in inactiviteit en nu kiezen voor (deeltijds) tijdskrediet?

Verder lijkt het ons belangrijk meer inzicht te verwerven in de achtergrondkenmerken die het uitzicht van de loopbaan bepalen en ook op gezinsniveau loopbanen in kaart brengen. Hebben gezinnen uit de jongere cohortes het drukker dan gezinnen uit oudere cohortes of wordt bijvoorbeeld een drukker spitsuurperiode gecompenseerd door een vroegere uittrede achteraf? Verdere stappen in het onderzoek kunnen er hopelijk toe bijdragen dergelijke loopbaanvraagstukken te ontrafelen.

Uiteraard hebben beleidsbeslissingen een belangrijke impact op de loopbaanontwikkelingen. Dat brengt ons opnieuw bij het actuele debat over het al dan niet langer werken. Maatschappelijk zien we een eeuw lang een daling van de individuele arbeidstijd, zowel in uren per dag, dagen per week, weken per jaar als jaren per loopbaan. Op gezinsniveau is deze daling van de arbeidstijd vaak meer dan gecompenseerd door de overschakeling van

een kostwinnersmodel naar een twee (of anderhalf)verdienersmodel. Maar individuen beschouwen de daling van hun arbeidstijd vaak als een belangrijke sociale verworvenheid. Los van de eventuele economische en maatschappelijke wenselijkheid om langer te werken, zal het keren van deze tendens alleszins geen evidentie zijn.

*Dimitri Mortelmans  
Katrijn Vanderweyden  
Dirk Geldof  
Universiteit Antwerpen*

### Noten

1. Met dank aan Leen Heylen voor het voorbereidende werk.
2. Wettelijk gezien bestaat vanaf 1914 een leerplicht tot 14 jaar (verlengd door de wet in 1983). Het is onmogelijk om in te schatten of respondenten die aangeven dat hun loopbaan startte op 12 of 13 jaar, een inschattingfout maken of verwijzen naar een periode waarin dergelijke 'overtredingen' nog regelmatig voorkwamen.

### Bibliografie

- Geldof, D. & Vanderweyden, K. (2004). De strijd om de tijd. Een tegendraads pleidooi voor anders werken. In: *Samenleving en Politiek*, jg. 11, oktober, pp. 24-35.
- Geldof, D. (2005). De tijdsverzekering. Hoe vrijheid en zekerheid verzekeren op een transitionele arbeidsmarkt? In: *Samenleving en Politiek*, jg. 12, maart, pp. 21-30.
- Maes, J. & Van Rie, S. (1994). *Minder = meer. Over de onvermijdelijkheid van arbeidsduurvermindering*. Leuven: Kritak.
- Mortelmans, D., Casman, M-T. & Doutrelepont, R. (Eds.) (2004). *Elf jaar uit het leven in België. Socio-economische analyses op het Gezinsdemografisch Panel PSBH*. Gent: Academia Press.
- Soens, N., Buyens, D., De Vos, A., Heylen, L., Kuppens, A., Mortelmans, D. & Van Puyvelde, I. (2005). *Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitioneel?* Gent: Academia Press.
- Vanhaute, E. (1998). Het kostwinnersmodel als historische fictie. In: *Het kostwinnersmodel voorbij? Naar een nieuw basismodel voor de arbeidsverdeling binnen de gezinnen*. Leuven: Garant, pp. 55-70. Allochtone werknemers op lokale arbeidsmarkten