

# De rol van uitzendarbeid in een transitionele arbeidsmarkt

Jan Denys

Randstad

labour market development and strategic affairs

*In 1995 maakte de Duitse socioloog Schmid furore met zijn concept 'de transitionele arbeidsmarkt'. Schmid vertrekt daarbij van het standpunt dat we in Europa nood hebben aan een nieuwe visie op deze arbeidsmarkt. Hij gaat er daarbij vanuit dat het niet meer mogelijk en ook niet wenselijk is dat iedereen betaalde arbeid verricht. Het komt er volgens hem op aan om meer volume-flexibiliteit op de arbeidsmarkt te creëren. Dit kan indien we erin slagen om mensen gemakkelijker transitie te laten maken op de arbeidsmarkt (van werk naar huishouden, van werk naar opleiding, enz.). Bovendien vindt hij het wenselijk dat posities meer kunnen gecombineerd worden (bijvoorbeeld arbeid-zorg, arbeid-opleiding). Het model van Schmid heeft intussen veel populariteit verworven in Europa, ook in België. Dit komt omdat zijn model ook goed combineerbaar is met het inzicht dat de behoeften van werknemers om al of niet te werken of om meer of minder uren per week te werken kunnen wijzigen doorheen de loopbaan. Een jonge alleenstaande werknemer heeft op dat vlak andere prioriteiten dan een gehuwd koppel met kleine kinderen.*

## Inleiding

In dit artikel willen we aangeven welke rol de uitzendsector speelt in deze transitionele arbeidsmarkt. Het ligt voor de hand dat de rol van uitzendarbeid in een transitionele arbeidsmarkt niet gering is. Bij de uitwerking van zijn transitioneel arbeidsmarktmodel had Schmid twee verschillende zaken voor ogen (Vandenbrande, 2001). Vooreerst wilde hij, als strategie om de volumeflexibiliteit van de arbeidsmarkt te verhogen, het aantal wijzigingen of transitie tussen verschillende posities (leren, werken, werkloosheid, inactiviteit en pensioen) doen toenemen. Het hoeft wellicht geen betoog dat uitzendarbeid transitie op de arbeidsmarkt faciliteert. Daarnaast wilde hij de combinatie van verschillende activiteiten bevorderen. De feiten wijzen uit dat uitzendarbeid per definitie zeer geschikt is om bepaalde activiteiten te combineren (studeren en werken, zorg en arbeid, pensioen en arbeid). In dit artikel zullen we



Foto: Randstad

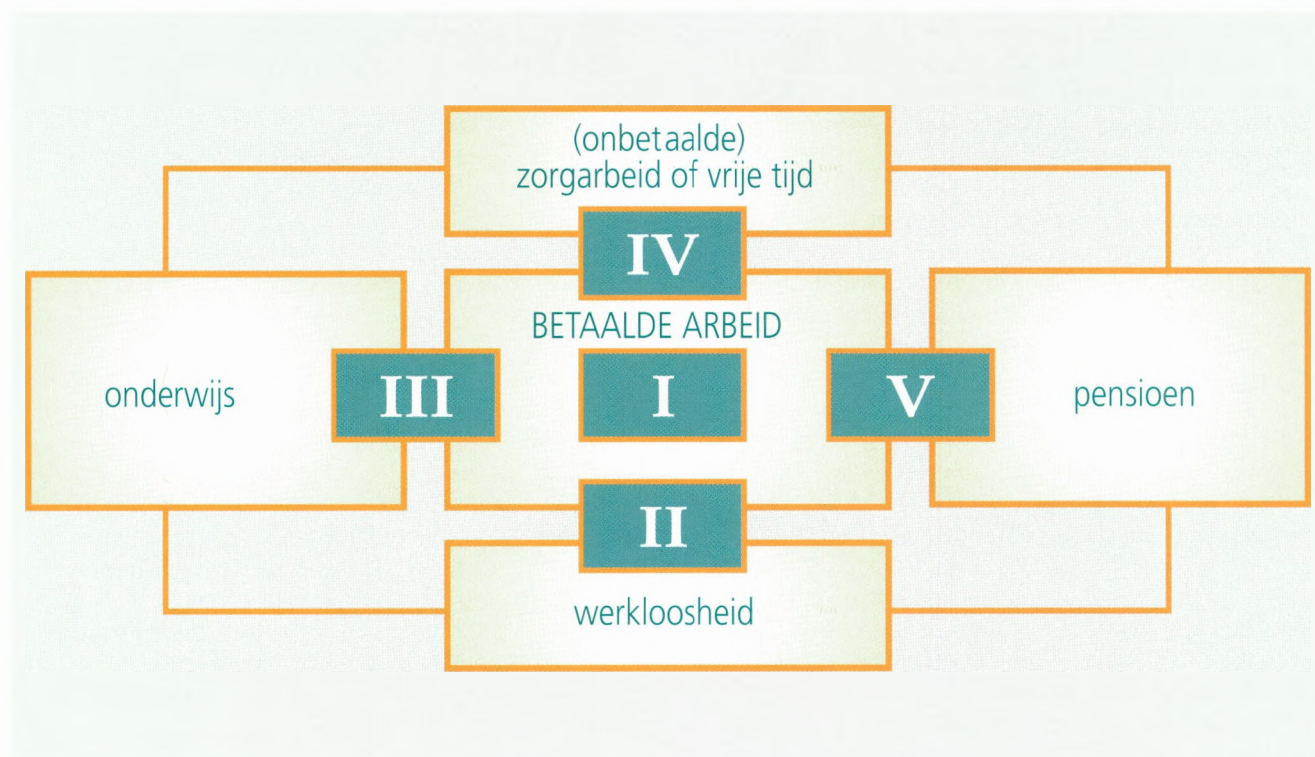
vooreerst aantonen dat uitzendarbeid binnen elke grote transitie een rol speelt. We doen dit door vrij schematisch de verschillende belangrijke transitie te overlopen en systematisch na te gaan hoe de uitzendsector binnen deze transitie functioneert. Om de objectiviteit te waarborgen doen we hiervoor beroep op externe cijfers. Daarnaast pogen we deze cijfers ook te duiden. Achter elk cijfer gaan namelijk meestal uitéénlopende realiteiten schuil. We stellen vast dat het bestaand statistisch materiaal niet in staat is om deze diversiteit afdoende weer te geven. Door de verschillende transitie apart te bekijken zal ook blijken dat uitzendarbeid niet overal een even belangrijke rol speelt. Gezien uitzendarbeid een commerciële dienstverlening is, vermoeden we dat het vooral een belangrijke rol speelt in die transitie die globaal genomen het soepelst verlopen. Uit het overzicht zal blijken dat het aantal transitie en combinaties in de realiteit groter is dan deze die zijn weergegeven in vroegere overzichten van Schmid (Muffels, 2001).

We beperken ons hier voornamelijk tot de Belgische uitzendmarkt. In de mate van het mogelijke vullen we dit aan met internationale gegevens en wordt er gerefereerd naar de Nederlandse situatie.

## De transitie

Voor het overzicht van de verschillende transitie en combinaties baseren we ons op het model van Schmid (zie figuur 1).

Figuur 1  
Het transitionele arbeidsmarktmodel van Schmid.



### I. Transitie binnen betaalde arbeid

In tegenstelling tot wat dikwijls wordt gedacht, speelt de uitzendsector hier een niet onbelangrijke rol en dit op verschillende vlakken.

#### Bijverdieners

Vooreerst is uitzendarbeid een belangrijk instrument voor werknemers om bij te verdienen. Deze combinatie 'werk-werk' werd niet toevallig door Schmid vergeten. Zijn model is immers een antwoord op het bestaan van structurele werkloosheid en kan gezien worden als een intelligente en dynamische vorm van arbeidsherverdeling. Vandaar dat zijn aandacht vooral uitgaat naar de overgang van voltijds naar deeltijds. Hoewel Schmid zich niet uitdrukkelijk uitspreekt over de combinatie van jobs vermoeden we dat hij dit afwijst. Hij is in elk geval een voorstander van het beperken van overuren (door deze progressief te belasten).

Het ontstaan van krappe arbeidsmarkten op het einde van de jaren '90 maakt bovenstaand uitgangspunt echter minder relevant. Dit betekent niet dat het transitioneel arbeidsmarktmodel irrelevant wordt, wel dat de legitimering ervan aan herijking toe is. Het minste wat we kunnen zeggen is dat het combineren van jobs geen marginaal gebeuren is. Van alle loontrekkenden in België geeft 3,7% aan een tweede job te hebben (mannen 4,2 en vrouwen 2,9%). Van alle zelfstandigen geeft 4,6% aan een bijjob te hebben (5% mannen, 3,9% vrouwen).<sup>1</sup> Indien betaalde informele arbeid zou worden meegenomen, stijgen deze cijfers ongetwijfeld nog substantieel. Het is ook aannemelijk dat relatief korte bijjobs niet meegenomen zijn in deze cijfers.

Bijverdieners maken een belangrijk deel uit van de uitzendkrachten. Zo'n 15% van alle uitzendkrachten vernoemen bijverdienen als belangrijkste hoofdmotief voor het verrichten van uitzendarbeid (Idea Consult, 2001). Daar in deze cijfers ook de studenten zijn meegeteld, schatten we het aantal bijverdieners op ongeveer 10%.

#### Baanwisseling

Uitzendarbeid wordt ook gebruikt door werknemers om van baan te wisselen. Ook aan deze transitie geeft Schmid geen speciale aandacht omdat het wisselen van baan geen rechtstreeks arbeidsherverdelend effect genereert. In elk geval is het zo dat een deel van de uitzendkrachten baanwisselaars zijn. Bijna één op vijf uitzendkrachten gaf in 1999 aan vóór de uitzendjob een vast contract te hebben gehad (Idea Consult o.c.). Dit betekent niet dat dit ook allemaal baanwisselaars zijn. We moeten immers rekening houden met de categorie bijverdieners.<sup>2</sup> We schatten het aantal effectieve baanwisselaars bij uitzendkrachten op hooguit 5%. Werkenden die uitzendarbeid gebruiken om van baan te wisselen doen dit vermoedelijk als uitzendarbeid wordt ingezet als aanwervinginstrument.

We vermoeden dat dit segment in de toekomst zal toenemen. Het is redelijk aan te nemen dat werknemers die via uitzendarbeid zijn ingestroomd in een bedrijf en nadien 'vast' zijn aangeworven in bepaalde gevallen opnieuw aan uitzendarbeid denken als ze wensen of verplicht worden te veranderen van werkgever. Overigens is het niet zo dat werknemers onder geen beding vast werk willen inruilen voor tijdelijk. Slechts 38,5% stelt hoe dan ook niet tijdelijk te willen werken. De overige 61,5% geeft gemiddeld vier

voorwaarden aan die zouden moeten worden vervuld. Twee voorwaarden springen eruit: combinatie arbeid-gezin en tijdelijk werk als carrièrestap (Vander Steene, 2001). Deze cijfers geven aan dat er voor uitzendbedrijven nog een grote markt van potentiële baanwisselaars braak ligt. Het veranderen van werk via uitzendarbeid moet op dit ogenblik dan ook worden beschouwd als een aanbod-gedreven fenomeen.

Tenslotte moeten we hier ook de overgang uitzendarbeid-vast werk vermelden. Dit is strikt genomen een transitie binnen betaald werk maar wordt meestal bekeken vanuit een meer dynamisch perspectief werkloosheid-uitzendarbeid-vaste arbeid. We behandelen dit dan ook in de volgende transitie.

## II. Transitie tussen werkloosheid en werk

Hoewel het belang van deze transitie bij uitzendarbeid door de publieke opinie wordt overschat, blijft dit duidelijk de belangrijkste transitie. 'Slechts' een kleine helft van alle Belgische uitzendkrachten was werkloos vooraleer als uitzendkracht te werken. Het motief 'het vinden van vast werk' is trouwens nog steeds veruit het belangrijkste motief om als uitzendkracht te werken. Iets meer dan de helft van de uitzendkrachten geeft dit aan als reden (Idea Consult o.c.). Ook internationale cijfers wijzen in deze richting (Ciet, 2000). Indien een werkloze uitzendarbeid verricht dan is er reeds sprake van een transitie van werkloosheid naar werk. Daar het de bedoeling van veel uitzendkrachten is om vast werk te vinden, is het belangrijk om na te gaan in welke mate deze tweede transitie lukt. Belgisch onderzoek laat in dit verband hoge cijfers zien. Liefst 58% van de uitzendkrachten had na het beëindigen van de opdracht vast werk gevonden (Idea Consult, o.c.). De kans om door te stromen naar vast werk hangt positief samen met hogere opleiding, jongere leeftijd en ook met de duur van de werkloosheid voorafgaand aan de periode van uitzendarbeid. Weinig verrassend is dat een zeer korte werkloosheidsduur voor de uitzendjob samenhangt met een grote kans op vast werk na de periode van uitzendarbeid. Eigenaardig genoeg ligt de kans op een vast contract ook hoger indien de periode van werkloosheid voorafgaand aan de uitzendjob tussen de één en twee jaar bedroeg (Idea Consult, o.c.). Een verklaring voor dit laatste is er niet meteen. Ook internationaal worden vrij hoge doorstroomcijfers van uitzendwerk naar vast werk vastgesteld. McKinsey schat het aandeel internationaal op 43%.<sup>3</sup> De afzonderlijke scores van de diverse landen variëren echter sterk. Nederland haalt een score van 53%, Duitsland daarentegen komt niet verder dan 29% (Ciet, o.c.).

Een bepaalde populatie gebruikt zeer bewust uitzendarbeid om als het ware te pendelen tussen werk en werkloosheid. Enerzijds gaat het om calculerende burgers. Ze combineren werkloosheidsvergoedingen met periodes van betaalde arbeid. Ze zijn bijvoorbeeld alleen beschikbaar als uitzendarbeid bij een bepaalde werkgever wordt aangeboden omdat de betrokken inlener goed betaald of omdat het bedrijf zich dichtbij de woonst bevindt.<sup>4</sup> In bepaalde

gevallen gaat het om een populatie die niet in staat is om continu te werken. Zij haken af na enkele maanden werk, vallen terug op werkloosheid of bestaansminimum en melden zich opnieuw aan als uitzendkracht. Het spreekt vanzelf dat beide groepen niet zeer nauwkeurig zijn af te bakenen.

Nog een groep gebruikt uitzendarbeid om een periode tussen twee jobs op te vullen, ze doen dus uitzendarbeid in afwachting van vast werk, maar ze hopen er niet op dit vast werk via uitzendarbeid te vinden. Heel dikwijls hebben ze trouwens reeds een reëel aanbod. Deze groep overlapt trouwens met de baanwisselaars.

De rol van de uitzendbedrijven in deze transitiestroom zal de komende jaren wellicht nog toenemen door de groeiende betrokkenheid van de sector in het integratiebeleid. Dit is zeker het geval in Nederland. Daarbij worden nog vele kansen niet benut. Zo zou de uitzendsector een belangrijke rol kunnen spelen in jobrotatieprojecten (waarbij zittende werknemers een opleiding van langere duur volgen en vervangen worden door opgeleide werkzoekenden). Jobrotatieprojecten zijn relatief succesvol in Denemarken waar de uitzendsector nog vrij onvolwassen is. In Nederland en België komen dergelijke projecten echter slechts moeizaam van de grond.

Tenslotte is het logisch dat uitzendarbeid niet alleen een belangrijke rol speelt in de overgang werkloosheid-werk. Ook het omgekeerde geldt. De kans op werkloosheid na een uitzendjob is duidelijker groter dan in een contract van onbepaalde duur. Opmerkelijk is wel dat in Vlaams onderzoek is vastgesteld dat werknemers met een uitzendcontract zich minder werkonzeker voelen dan werknemers met een gewoon tijdelijk contract (Vander Steene e.a. 2001). Wellicht wordt de onzekerheid van het tijdelijk contract bij een uitzendbureau bij sommigen getemperd door de wetenschap dat na deze uitzendjob er een grote kans bestaat dat een nieuwe job volgt.

## III. Transitie tussen onderwijs en arbeid

Ook deze transitie behoort tot de succesnummers. Uitzendarbeid is voor jongeren een belangrijk intredekanaal op de arbeidsmarkt (Sonar, 2000). Een kleine helft van alle schoolverlaters schrijven zich in bij een uitzendkantoor. Van alle mannelijke schoolverlaters vindt één op zes een eerste job via een uitzendkantoor. Voor de mannen is uitzendarbeid het tweede belangrijkste intredekanaal (na persoonlijke relaties), voor vrouwen het derde (na persoonlijke relaties en vrije sollicitatie). Ook hier is de achterliggende realiteit heel divers. Voor heel wat jongeren is uitzendarbeid effectief een kanaal om vast in te stromen op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er jongeren die in afwachting van een definitieve integratie op de arbeidsmarkt eerst een wereldreis willen maken en vooraf nog wat bijklussen. Internationale cijfers wijzen in dezelfde richting. Bij een representatief staal uitzendkrachten in Nederland, Spanje, Frankrijk Verenigd Koninkrijk en Duitsland was 14% schoolverlater (Ciet, o.c.).

Het succes van uitzendkantoren bij schoolverlaters heeft gedeeltelijk te maken met de belangrijke rol die deze zijn beginnen spelen in de markt van de studentenarbeid. In 2001 verrichtten zo'n 100.000 studenten in België betaalde formele arbeid via een uitzendkantoor. Dit is 33% van het totaal aantal werkende studenten. In 1998 was uitzendarbeid nog maar goed voor 25% van het totaal aantal werkende studenten. In tegenstelling tot publieke bemiddelingsdiensten kennen de jongeren plaatselijke uitzendbedrijven, zodat de drempel om er na de studies binnen te stappen zeer laag is. In België is formele studentenarbeid nog steeds sterk geconcentreerd in de periodes van schoolse vakanties. Zo'n 7% van alle werkstudenten werken ook buiten deze periodes (vooral in de weekends).

#### IV. Transitie tussen huishoudens en arbeid

Van alle huismannen of -vrouwen op beroepsactieve leeftijd stroomde in 2000 slechts 3% door naar de arbeidsmarkt. Van alle uitzendkrachten was slechts 3% voordien huisman of huisvrouw (Idea Consult, o.c.). Tot op heden hebben uitzendbedrijven in België niet al te veel aandacht besteed aan deze doelgroep, maar vermoedelijk zal dit veranderen bij toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Een bepaalde groep 'professionele tijdelijken' (hiermee worden degenen bedoeld die over een langere periode bewust tijdelijk werken) zit in deze groep. Een goed voorbeeld zijn secretaresses van vrij hoog niveau die slechts enkele maanden per jaar wensen te werken. Ze combineren dit werk niet met werkloosheidsuitkeringen en hebben dikwijls een goed verdienende partner. Ze stellen vrij hoge eisen aan mogelijke opdrachten. De relatief zwakke aanwezigheid van voormalige huisvrouwen of huismannen in uitzendarbeid doet vergeten dat de sector nochtans bij de aanvang uit dit segment putte. De allereerste uitzendkrachten in de Verenigde Staten waren huisvrouwen die werden gerecruteerd als typistes (Finney, M., e.a. 1991). Hoewel strikt vergelijkbare data ontbreken, vermoeden we dat in Nederland het aandeel huisvrouwen binnen de uitzendpopulatie een stuk hoger ligt.

De voorbije jaren heeft de overheid deze transitie heel sterk gepromoot via het systeem van **tijdskrediet**. Werknemers in België hebben het recht om de loopbaan te onderbreken. Ze ontvangen tijdens de onderbreking een uitkering en hebben de zekerheid dat ze kunnen terugkeren naar het bedrijf. Uit onderzoek blijkt dat ook meer en meer mannen minstens de intentie hebben om in de toekomst de loopbaan te onderbreken, zij het om andere redenen dan vrouwen. Eén op vijf mannen blijkt dit te overwegen. Vrouwen doen het en willen het ook in de toekomst in de eerste plaats doen om zorgtaken te vervullen. Bij mannen gaat het in de eerste plaats om een langere vakantie (Randstad, 2002).

#### V. Transitie vanuit arbeid naar pensioen

Van alle Belgische uitzendkrachten was in 2001 slechts 6,9% ouder dan 45 jaar. Het jaar voordien was dit slechts

5,7% (Upedi, 2002b). Om van een structurele stijging te spreken is het echter nog veel te vroeg. Dit cijfer alleen al geeft aan dat de uitzendsector op dit ogenblik in deze transitiestroom nog geen grote rol speelt. Wellicht zou de sector hier een zeer innovatieve rol kunnen spelen, bijvoorbeeld door oudere werknemers op de *pay roll* te nemen en te begeleiden in de zoektocht naar een andere (minder belastende) baan. Ook detacheringformules kunnen interessante mogelijkheden openen. Op dit ogenblik zijn dergelijke initiatieven nog zeer beperkt tot bijna onbestaande. Wellicht is enkel een doorbraak mogelijk indien de overheid veel duidelijker keuzes maakt om de activiteitsgraad bij ouderen te verhogen.

Een recente ontwikkeling in België is de ontdekking van de groep 65-plussers die nog willen bijklossen. Ook hier gaat het om een combinatie die Schmid niet voorziet in zijn model. Gezien de overgrote meerderheid dit slechts in beperkte mate wil, is uitzendarbeid een ideaal vehikel om in deze behoefte te voldoen. De beslissing van de Belgische regering om gepensioneerden meer te laten bijverdienen (zonder het pensioen te verliezen) zal wellicht stimulerend werken. In Nederland is dit segment al verder ontwikkeld. Enkele uitzendbedrijven focussen zelfs uitsluitend op deze doelgroep.

#### Besluit en conclusies

Het belang van uitzendarbeid voor de werking van de arbeidsmarkt wordt traditioneel aangetoond via de penetratiegraad of via het percentage uitzendkrachten die vast instromen in de bedrijven. Voor België weten we bijvoorbeeld dat van alle vaste of tijdelijke aanwervingen er 10% zijn verlopen via uitzendbedrijven (Delmotte, J., e.a. 2001). Het gaat om uitzendkrachten die na verloop van tijd zijn aangeworven door het inlenend bedrijf. In dit artikel werd het belang van uitzendarbeid op een alternatieve manier bekeken. We gingen na welke rol uitzendarbeid speelt binnen de verschillende stromen op de arbeidsmarkt aan de hand van het transitionele arbeidsmarktmodel van Schmid. De statistische mogelijkheden om deze oefening te maken zijn eerder beperkt. Van slechts één stroom kunnen we vrij scherp aangeven hoe belangrijk het aandeel uitzendarbeid is, namelijk de transitie tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Bij alle andere stromen dienden we omgekeerd te werken, namelijk door binnen de populatie uitzendkrachten na te gaan wie welke transitie maakt. Ook hier blijven er veel interpretatieproblemen bestaan - niet in het minst omdat uitzendarbeid een zeer gedifferentieerde werkelijkheid dekt. Toch kunnen we enkele besluiten trekken.

1. Uitzendarbeid is aanwezig binnen elke transitie. De aanwezigheid is het grootst in de stromen I, II en III. Vooral de aanwezigheid in stroom I wordt maatschappelijk onderschat. In België leeft nog sterk een eerder zielig beeld van de uitzendkracht die noodgedwongen beroep dient te doen op uitzendarbeid 'bij gebrek aan beter'. Dit profiel zal zeker voorkomen in stroom II hoewel we aangetoond hebben dat ook binnen deze stroom de variatie groot is. In stromen I en III is dit profiel echter

nagenoeg afwezig. Schoolverlaters maken gebruik van uitzendarbeid als één van de kanalen om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Ze weten wat er op de wereld te koop is, hetzelfde geldt voor werkenden. Deze laatste kunnen zich per definitie zeer onafhankelijk opstellen. Er zijn weinig uitzendkrachten die zich ophouden in stromen IV en V maar daartegenover staat dat deze stromen globaal ook vrij zwak ontwikkeld zijn. Het minste wat men kan zeggen is dat de uitzendsector hier nog een mooi potentieel bezit.

2. Een aantal transitie of combinaties worden door Schmid niet meegenomen in zijn model. We denken aan de combinatie van werk met ander werk, de verandering van werkgever en de combinatie pensioen-werk. Dit is verklaarbaar vanuit de achtergrond van het model. Schmid wil immers de structurele werkloosheid aanpakken door via de transitionele arbeidsmarkt meer volumeflexibiliteit te genereren. Veranderingen waarbij meer wordt gewerkt ziet hij dan ook als niet relevant of zelfs als niet wenselijk. Dit uitgangspunt kon eventueel nog gelden in het midden van de jaren '90 toen structurele werkloosheid inderdaad nog vrij algemeen voor kwam in de Europese Unie. Anno 2002 kennen meerdere regio's en landen echter problemen inzake krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt hardnekkige structurele werkloosheid ook meer en meer samen te gaan met niet vervulbare vacatures. Tenslotte is er de groeiende heterogeniteit op de arbeidsmarkt. Als hooggeschoolden zich op de arbeidsmarkt terugtrekken doet dit de arbeidsmarktkansen van laaggeschoolden niet stijgen. Dit alles wijst op de beperktheid van arbeidsherverdelingsscenario's. In die optiek lijkt het model nood te hebben aan een oprisingsbeurt. We vinden namelijk niet dat het model niet meer relevant zou zijn. Alleen dient het niet meer (uitsluitend) vanuit een arbeidsherverdelingsstrategie te worden gelegitimeerd. **De transitionele arbeidsmarkt kan dan beter worden gezien als een achtergrond voor burgers die vanuit een individualiseringstrend meer greep wensen te krijgen op de eigen loopbaan en deze laten verlopen in lijn met persoonlijke behoeften en noden.** Zo zijn er zeker periodes dat individuen minder willen werken. Evengoed is er geen echte reden te bedenken waarom individuen ook niet bepaalde periodes méér zouden kunnen werken. De behoefte bij de werknemer bestaat, dat blijkt zowel uit officiële cijfers als uit een bloeiende informele sector. Het beleid heeft in elk geval de bocht al gedeeltelijk gemaakt. Systemen als tijdskrediet (de vroege loopbaanonderbreking) worden niet meer verkocht vanuit een arbeidsmarktfinaliteit (het herverdelen van werk) maar als een individuele arbeidsvoorwaarde (bijvoorbeeld om gezin en arbeid beter te kunnen combineren). We herinneren ook nog eens aan een recente beleidsbeslissing om gepensioneerden meer te laten bijverdienen zonder het pensioen (gedeeltelijk) te verliezen. Op dit ogenblik behandelt de Nationale Arbeidsraad de vraag om deze bovengrens volledig te laten vallen. Vanuit deze optiek is er geen enkele reden meer te bedenken waarom de vernoemde transitie niet zouden worden meegenomen in het model.

## Bibliografie

- *Ciett, Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society, International Confederation of Private Employment Agencies, Brussels 2000*
- *Delagrange, H., Uitzendarbeid in de Vlaamse Industrie, inzet en ontwikkelingen, Brussel 2000*
- *Finney, M., e.a., A heritage of service, the history of Temporary Help in America, National Association of Temporary Services, Alexandria, 1991*
- *Idea Consult, (Vast) werk zoeken via uitzendarbeid, Brussel 2000*
- *Muffels, R., De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid? In van den Heuvel, N., de transitionele arbeidsmarkt, pg. 11-52, Elsevier Bedrijfsinformatie, Den Haag, 2001*
- *Randstad, Mensen en werk, de visie van jongeren, actieven en niet-actieven*
- *SONAR, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, jongeren in transitie, Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid en Vorming, Leuven 2000*
- *Storie, D., Temporary agency work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002*
- *Upedi, De uitzendmarkt voor jobstudenten in 2001, Brussel 2002*
- *Upedi, Jaarverslag 2001, Brussel 2002b*
- *Vandenbrande, T., De mobiele arbeidsmarkt, kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen, in van den Heuvel, N., e.a. de transitionele arbeidsmarkt pg. 53-67*
- *Van den Heuvel, N., e.a. De transitionele arbeidsmarkt, Elsevier Bedrijfsinformatie, Den Haag, 2001*
- *Vander Steene, T., e.a. Op zoek naar negatieve effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers, Hiva 2001*

- 1 Met dank aan het Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid en Vorming voor het aanleveren van deze gegevens. Hiervoor werd geput uit de Arbeidskrachtentelling.
- 2 Daarenboven vermoeden we dat een aantal uitzendkrachten die heel kortlopend werkloos zijn geweest tussen het beëindigen van een 'vast' contract en het beginnen van een uitzendopdracht dit niet hebben aangegeven zodat de categorie contract van onbepaalde duur wellicht is overschat en de categorie 'werkloos' is onderschat.
- 3 McKinsey telt wel het aantal vaste en tijdelijke contracten samen.
- 4 In België is het user pay systeem in voege. De uitzendkracht heeft recht op het loon dat bij de inlener geldt. Dit betekent dat lonen sterk kunnen variëren tussen verschillende inleners.