

Barrières of vangnetten?

Over de flexibiliteit en zekerheid van jobs voor jongeren in België

In het recente landenrapport over jobs voor jongeren in België, formuleert de OESO (2007) een resem aanbevelingen om de integratie van jongere werknemers op de Belgische arbeidsmarkt te bevorderen. Een deel van de aanbevelingen houdt verband met het wegwerken van barrières voor de aanwerving van jongeren. De analyse en beleidstips die de OESO er naar voor schuift, worden in deze bijdrage aan een kritische reflectie onderworpen.

Obstakels voor de aanwerving van jongeren op de Belgische arbeidsmarkt bevinden zich op verschillende fronten, aldus de OESO. Zo detecteert men aanwervingsbarrières die resulteren uit een te hoge loonkost, wijst men op het onevenwicht tussen verloning en productiviteit, bekritiseert men de stringente arbeidswetgeving die de instroom van jongeren vertraagt en neemt men het systeem van beroepsopleidingen en stages op de korrel. Daarbij wordt extra aandacht besteed aan lagergekwalificeerde jongeren, jongeren van buitenlandse origine en jongeren met een handicap, omdat deze barrières voor hen het grootst zijn. Dit legitimeert en noodzaakt, aldus de OESO, een beleid dat zich voornamelijk op deze kansengroepen toespitst.

Opmerkelijk aan de analyse van de OESO is echter dat de behandeling van de verschillende thema's en dus de detectie van zogezegde aanwervingsbarrières soms de nodige samenhang mist. Thema's als verloning, ontslagbescherming en productiviteit worden nogal geïsoleerd benaderd, waardoor men hun samenspel vlug uit het oog verliest. Het feit dat obstakels op het ene domein mogelijk gemilderd worden door voordelen op het andere, krijgt bijvoorbeeld geen aandacht. Hierdoor wordt een ge-

nuanceerde afweging van de balans tussen flexibiliteit en zekerheid ook een stuk moeilijker.

Door de verschillende elementen die de OESO aanstipt, samen te brengen in een ruimer kader trachten we in een eerste deel enkele noodzakelijke schakeringen aan te

brenge in haar analyse. Vervolgens nemen we nog enkele elementen afzonderlijk onder de loep.

Laaggekwalificeerd en jong in België: liever arbeider dan bediende?

Figuur 1 schetst op benaderende wijze de toestand van de verloning, de ontslagbescherming in een contract van onbepaalde duur en de productiviteit van verschillende groepen Belgische jongeren naar scholingsgraad en statuut.

Uit figuur 1 blijkt dat voor laaggekwalificeerde jongeren met een arbeidersstatuut vooral de lagere productiviteit en relatief hoge loonkost een rem vormen voor aanwerving. Beide elementen worden ook door de OESO zo aangeduid. De ontslagbescherming van jonge arbeiders kan echter bezwaarlijk eenzelfde functie worden toegeschreven. Voor arbeiders met een contract van onbepaalde duur gelden in België immers korte opzeggingstermijnen. Dit biedt mogelijkheden voor contractuele flexibilisering. De vaststelling dat werknemers in tijdelijke arbeid makkelijk doorstromen naar jobs van onbepaalde duur met een geringe ontslagbe-

scherming (zie Forrier e.a., 2004), indiceert dat het contractflexibele van deze laatste jobs wel degelijk erkend wordt. Pleiten voor een versoepeling van de ontslagregeling voor arbeiders houdt dan ook geen steek. Een aanpassing van de relatief hoge loonkost daarentegen, lijkt wel opportuun.

Op de minder gunstige condities van arbeiderscontracten van onbepaalde duur, wordt goed ingespeeld door het systeem van tijdelijke werkloosheid. Van dit systeem bestaan meerdere vormen. De economische werkloosheid, waarbij arbeiders tijdelijk op niet-actief gesteld worden, wordt het frequentst toegepast (Gryp e.a., 2005). Op deze manier kunnen organisaties besparen op loon- en transitiekosten (bijvoorbeeld vergoedingen voor ontslag, investeringen in werving en selectie) en kunnen werknemers hun job en loon, dat in de periode van niet-activiteit door de overheid wordt uitbetaald, behouden. Een groot nadeel van de tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen is echter dat het de kloof tussen de *insiders* met en de *outsiders* zonder werk versterkt. Bovendien hoeven werkgevers zich weinig om hun werkloze werknemers te bekommeren, aangezien deze op het loonlijstje van de overheid komen te staan.

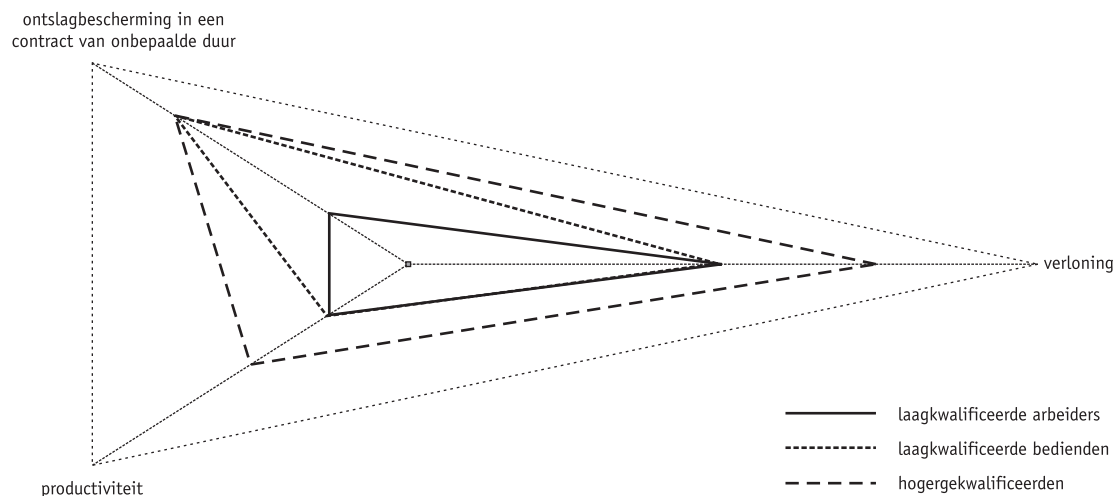
Laaggekwalificeerde jongeren met een bediende-statuuut onderscheiden zich van de arbeiders door-

dat zij in jobs van onbepaalde duur wel een goede ontslagbescherming genieten. Hier vindt dus duidelijk geen *trade-off* plaats tussen de ongunstige productiviteit en loonkosten enerzijds en de soepele ontslagregeling anderzijds. Contractflexibiliteit moet men hier dan ook vooral via tijdelijke contracten nastreven. Gezien de stringente ontslagregeling voor bedienden met een contract van onbepaalde duur, wordt de transitie van een tijdelijke baan als bediende naar een bediendejob van onbepaalde duur echter minder snel gemaakt. Toch lijkt tijdelijk werk te verkiezen boven werkloosheid gezien zo een voorlopige baan de kansen op een job van onbepaalde duur vergroot (Forrier e.a., 2004). Specifiek voor laaggekwalificeerde jongeren geldt dit ook (Verhofstadt, 2007).

De strikte ontslagregeling voor bedienden dreigt dus een wig te drijven tussen tijdelijke bedienden en deze van onbepaalde duur. De oproep van de OESO om de ontslagregeling te versoepelen, lijkt hier dus legitiem. Dit zou alvast één obstakel voor de aanwerving van laaggekwalificeerde jonge bedienden sterk afvlakken en hen de kans geven ervaring op te doen. De ophef die in Frankrijk rond het fameuze jongerenbanenplan (Contrat Première Embauche) ontstond, heeft echter aangetoond dat niet iedereen ervan overtuigd is dat zo'n onzeker statuut werkelijk garantie biedt voor betere toe-

Figuur 1.

Benaderende weergave van de verloning, de ontslagbescherming in een contract van onbepaalde duur en de productiviteit van verschillende groepen Belgische jongeren naar scholingsgraad en statuut



komstige arbeidsmarktkansen. Ook het voorstel om de gebruiksvoorwaarden voor de inzet van tijdelijke arbeid te versoepelen, miskent overigens het belang van zekerheid. De OESO roept nochtans zelf op om de balans tussen flexibiliteit en zekerheid niet uit het oog te verliezen.

Flexicurity, ook in België

In onze zoektocht naar een goed evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid kunnen we te rade gaan bij verschillende OESO-landen die hiertoe reeds hervormingen hebben doorgevoerd (bijvoorbeeld OESO, 2004 voor recente voorbeelden uit Oostenrijk en Nieuw-Zeeland). De regelgeving die Nederland in 1999 via de wet Flexibiliteit en Zekerheid heeft ingevoerd, is hiervan een bekend voorbeeld. Deze wet versoepelt het ontslagrecht voor werknemers met een contract van onbepaalde duur en verhoogt de maximale duur van tijdelijke contracten. Daarmee schuift Nederland eigenlijk op in de richting van hetgeen in België reeds langere tijd geldt (zie Sels & Van Hootegem, 2001). Op het vlak van zekerheid kreeg vooral de situatie van uitzendkrachten aandacht. Via een zogenaamde uitzendovereenkomst met het uitzendkantoor krijgen uitzendwerknemers geleidelijk aan recht op scholing, loondoorbetaling als er geen werk is en (uiteindelijk) een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Een negatief gevolg van de toegenomen zekerheid is echter wel dat bepaalde werknemers minder snel als uitzendkracht tewerkgesteld worden (Forrier e.a., 2004). Dat laaggekwalificeerde jongeren een grote kans maken tot deze onfortuinlijke groep te behoren, lijkt niet onwezenlijk.

Ook de arbeidspool is een systeem dat keer op keer opduikt wanneer een aanpassing van de ontslagbescherming aan de orde is. Denys (18-11-2005) spreekt zelfs van een Loch Ness-fenomeen. De arbeidspool combineert flexibiliteit voor de werkgever met zekerheid voor de werknemer. Via zo een pool wordt een groep arbeidskrachten samengebracht en naargelang de behoefte ingezet bij verschillende organisaties. De tewerkstelling van deze gepoolde arbeidskrachten in organisaties is in principe tijdelijk, doch door de opeenvolging van opdrachten kan men werknemers een contract van onbepaalde duur aanbieden. Net zoals in Nederland voor uitzendkrachten het geval is.

In de praktijk komen arbeidspools echter moeilijk van de grond. Daar zijn zowel praktische, wettelijke als financiële redenen voor (Denys, 18-11-2005). Niettemin slagen sommige organisaties erin succesvolle arbeidspools op te richten. Een Vlaams voorbeeld van een succesvol poolsysteem is het wisselwerkprogramma tussen de Oostendse bedrijven Daikin en Jacali. Deze bedrijven hebben met behulp van het uitzendbedrijf Creyf's, de VDAB en de RVA een vennootschap opgericht die het uitzendpersoneel uit beide bedrijven vast in dienst neemt en terug uitleent wanneer zij er nood aan hebben. Een eerste belangrijke sleutel voor het succes van dit systeem ligt in de complementariteit van de afzetpatronen van beide bedrijven. Voorlopig is het zo dat de werknemers uit de pool van februari tot juli bij Daikin worden ingezet – omdat de vraag naar airco dan piekt – en de rest van het jaar bij Jacali tewerkgesteld worden, wanneer de chocoladeproductie piekt. Een ander element dat zonder meer bijdraagt aan het succes van het systeem, is de uitwisselbaarheid van de kwalificaties van werknemers uit beide bedrijven. Potentiële instroom van bedrijven met andere afzetpatronen en werknemersbestanden zal moeten uitwijzen of het wisselwerkprogramma ook kan omgaan met zo'n stijgende complexiteit in de vraag naar werknemers.

Succesvolle arbeidspools als het wisselwerkprogramma kunnen inspiratie bieden voor het opzetten van ruimere poolsystemen die gericht zijn op specifieke kansengroepen. Zo kunnen we bijvoorbeeld denken aan een pool die laaggekwalificeerde jongeren ter beschikking stelt van KMO's die omwille van allerlei hindernissen minder snel dergelijke jongeren aanwerven. Veel juridische problemen mag dit alleszins niet leveren. Sedert het jaar 2000 bestaat er immers wetgeving die organisaties toelaat om zogenaamde werkgeversverbanden op te richten. Deze verenigen twee of meer ondernemingen in een Economisch Samenwerkingsverband (ESV) en stellen de deelnemende ondernemingen al naargelang hun behoefte werknemers ter beschikking (zie FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2002). De werknemers in zo'n werkgeversverband beschikken over een contract van onbepaalde duur. Tot op heden blijven werkgeversverbanden echter een zeldzaamheid. De samenwerking tussen een aantal Brusselse voedingsproducenten via het ESV *Jobiris* is een voorbeeld.

Er bestaan duidelijk meerdere mogelijkheden om via een aanpassing van het ontslagbeschermingsrecht de balans tussen flexibiliteit en zekerheid te verzekeren. Of men bij de ontwikkeling van zo een flexicurity-beleid het Nederlandse of andere OESO-sporen moet volgen, blijft echter de vraag. Pogingen om flexibiliteit en zekerheid met elkaar te verzoenen, moeten immers rekening houden met verschillen in de arbeidsregulering en arbeidsmarktsituatie. Zo zijn er in België bijvoorbeeld minder tijdelijken dan in Nederland (Forrier e.a., 2004). En wat de overgrote meerderheid van hen kenmerkt, is dat zij een betrekking van onbepaalde duur verkiezen boven een tijdelijke baan (zie OESO, 2002; voor Vlaanderen: De Witte e.a., 2002). IJveren voor meer zekerheid voor tijdelijke werknemers lijkt dus een te overwegen optie. Het Nederlandse model indachtig, moeten we hierbij echter in rekening brengen dat zo een ingreep ook ten koste kan gaan van de allerzwaksten, zoals laaggekwalificeerde jongeren, allochtonen of personen met een handicap. In dergelijke gevallen bieden andere systemen, zoals arbeidspools of werkgeversverbanden, misschien soelaas. Gezien hun focus op kansengroepen ligt, kan de overheid hierbij uiteraard een flinke duit in het zakje doen.

Een adequate combinatie van flexibiliteit en zekerheid valt echter ook nog via andere dan contractuele wegen te bereiken. We wezen hierboven al op het systeem van de economische werkloosheid. Deze economische werkloosheid kan echter enkel worden toegepast bij arbeiders. Een uitbreiding naar bedienden, of beperkter laaggekwalificeerde bedienden, lijkt, rekening houdend met de stringente ontslagbescherming die geldt voor deze groep, dan ook opportuun. Vooral in sectoren die conjunctuurgevoelig zijn, kan deze uitbreiding zorgen voor een hernieuwd evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Het systeem van economische, en ruimer tijdelijke werkloosheid creëert echter ook valkuilen die men moet trachten te ontwijken. Zo een tijdelijke werkloosheidsval treedt bijvoorbeeld op wanneer werknemers tijdens een niet-actieve periode aan hun lot worden overgelaten. Echt verwonderlijk is dit niet aangezien de organisaties die gebruik maken van het systeem, zowel aan de werknemers als aan de overheid die de tijdelijk werklozen een vervangingsloon uitbetaalt, niets verschuldigd zijn. Indien organisaties er zich toe zouden verbinden om tijdens de periodes van eco-

nomische werkloosheid een zeker aandeel van het bedrag dat ze uitsparen aan loon- en transitiekosten, te investeren in opleiding, zou dit de kracht van de economische werkloosheid als flexicurity-maatregel nog versterken. Het vervangingsloon dat de overheid tot op heden belangeloos uitbetaalt aan de tijdelijk werklozen, kan zelfs dienen om een dergelijke belofte als voorwaarde voorop te stellen voor het gebruik van het systeem.

Bekijken we ten slotte de situatie van de hogerkwalificeerde jongeren in figuur 1, dan stellen we vast dat hun sterke sociale bescherming en relatief hoge loonkost gecompenseerd wordt door een hogere productiviteit. Net als bij de laaggekwalificeerde arbeiders treedt ook hier dus een *trade-off* op tussen verschillende elementen.

Loonvorming

Tot zover de meer integrale benadering van de thema's verloning, ontslagbescherming en productiviteit bij verschillende groepen Belgische jongeren. In wat volgt gaan we op twee van deze thema's nog wat dieper in. Wat de verloning betreft, stelt de OESO dat het verschil tussen jongeren en volwassenen in België kleiner is dan in andere OESO-landen. Deze kleine loonkloof zou een barrière vormen voor de aanwerving van laaggekwalificeerde jongeren. Dit gegeven lijkt echter ook te impliceren dat de Belgische lonen in mindere mate beïnvloed worden door elementen zoals leeftijd en anciënniteit. Toch raadt de OESO aan, zonder er weliswaar dieper op in te gaan, om een verloning op basis van leeftijd en anciënniteit te vervangen door een verloning op basis van competenties. Ze vermeldt daar wel niet bij dat een Europese richtlijn het verlonen op basis van leeftijd al sedert november 2000 verbiedt. En ook aan het verlonen op basis van competenties wordt verder weinig aandacht besteed.

Laten we zelf eens kijken wat een verloning op basis van competenties eigenlijk impliceert. We vergelijken daartoe met de verloning op basis van anciënniteit. In figuur 2 wordt – vereenvoudigd – weergegeven hoe in een doorsnee job een verloning op basis van anciënniteit zich verhoudt ten opzichte van de productiviteit van de werknemer. We stellen vast dat bij het begin van de loopbaan

de verloning het productiviteitsniveau overstijgt (cf. delta_1). Naarmate men zich in de job inwerkt, merken we echter dat het loon geen gelijke tred weet te houden met de productiviteit (cf. delta_2). Op een zeker moment stabiliseert de productiviteitscurve evenwel en snijdt na enige tijd de verloningscurve (cf. tijdstip t_x). Vanaf dit punt hinkt de productiviteit opnieuw achterop (cf. delta_3). Naarmate de diensttijd toeneemt, wordt de voorsprong van de verloning groter, gezien men er vanuit gaat dat de productiviteit van werknemers op het einde van hun loopbaan daalt.

De evolutie die wordt weergegeven in figuur 2, verschilt sterk van beroep tot beroep en van persoon tot persoon. Ze kan zowel horizontaal als verticaal samengedrukt of uitgetrokken worden. Zo zullen personen die kortcyclisch werk verrichten, net als topsporters trouwens, wellicht vrij vlug hun maximaal productiviteitsniveau bereiken, maar zullen de eersten dit wellicht langer volhouden. Bij laaggekwalificeerde jongeren zal onderstaande figuur er dan weer platter uitzien en zal het verschil tussen verloning en productiviteit kleiner zijn.

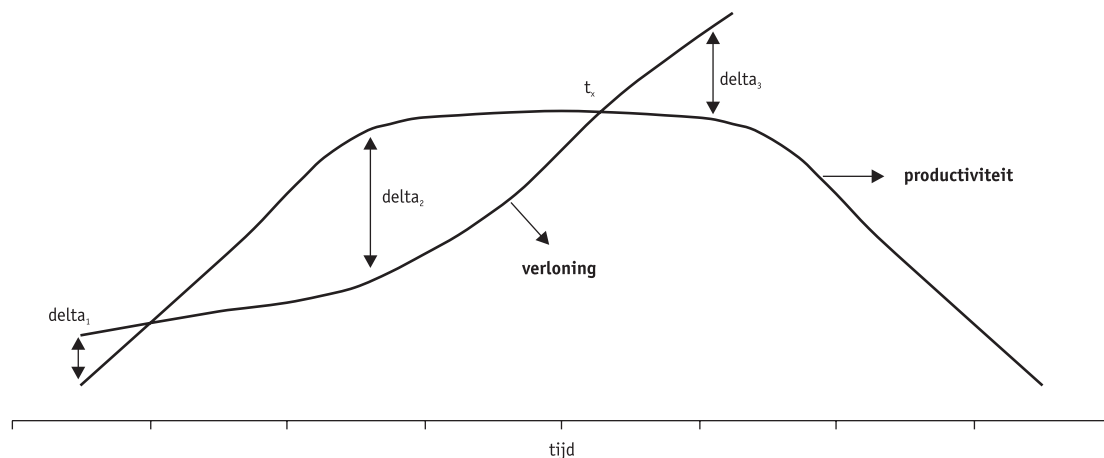
Gaat men echter verlonen op basis van (productief aangewende) competenties, dan leunt de verloningscurve dichter aan bij deze van de productiviteit. Voor organisaties betekent dit dat zij werknemers in het begin van hun loopbaan meer moeten betalen dan nu het geval is. Kiezen hun werkne-

mers het hazenpad vooraleer de verloningscurve uit het oude model de curve van de productiviteit snijdt (cf. t_x in figuur 2), dan zijn organisaties met een verloning op basis van competenties dus slechter af. De werknemers daarentegen, ondervinden nadeel vanaf het moment dat hun competenties aan waarde verliezen. Het ziet er dan ook naar uit dat een compromis over een nieuwe verloningsbasis wellicht elementen uit het beide systemen zal bevatten. Een combinatie van competenties en (nuttige) ervaring vormt hier een mogelijke piste. Hiermee wordt een element als bedrijfstrouw dan toch niet volledig naar de prullenmand verwezen.

Productiviteit en opleiding

Organisaties hebben er natuurlijk baat bij dat hun werknemers een goed productiviteitsniveau halen. De OESO stelt evenwel vast dat de productiviteit van laaggekwalificeerde Belgische jongeren te wensen overlaat. Ze benadrukt dan ook het belang van een blijvende vorming en opleiding om de inzetbaarheid van deze jongeren te verhogen. Om de noodzaak hiervan duidelijk te maken, zouden sommige verminderingen op de sociale bijdragen niet meer automatisch toegekend mogen worden, aldus de OESO, maar gekoppeld moeten worden aan de inspanningen die organisaties leveren op het vlak van opleiding en vorming. Een analoog voorstel

Figuur 2.
Verloning op basis van anciënniteit



werd hierboven gedaan om het systeem van de economische werkloosheid te activeren.

Om laaggekwalificeerde jongeren vlotter te laten instromen op de arbeidsmarkt, pleit de OESO tevens voor een optimalisering van het systeem van beroepsopleidingen en stages. In het huidige systeem vallen laaggekwalificeerde jongeren immers te vaak uit de boot omdat werkgevers zelf de kandidaten mogen selecteren voor deze gesubsidieerde opleidingen en stages. Dit *deadweight*-effect moet in de toekomst inderdaad vermeden worden. Om de uitstroom van laaggekwalificeerde jongeren uit het onderwijs te verminderen, is een opwaardering van het volledige stelsel waarschijnlijk ook van belang. De manier waarop het *Dualsystem* in Duitsland een sterk gewaardeerde schakel vormt in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt, kan hierbij als voorbeeld dienen.

Om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt vlotter te laten verlopen, kan ook gedacht worden in de richting van een aanpassing van de huidige leerplicht tot achttien jaar. Een alternatief leersysteem zou een leerplicht tot vijftien jaar voorop kunnen stellen en jongeren daarna de kans bieden om al naargelang hun capaciteiten voltijds onderwijs te volgen, onderwijs te combineren met werk of eventueel volledig het arbeidscircuit in te stappen. Dergelijke veranderingen moeten uiteraard wel samengaan met de creatie van een leerrecht van pakweg twaalf jaar, wat inhoudt dat iedere jongere na z'n vijftiende nog recht heeft op drie, volledig door de overheid gefinancierde jaren aan opleiding. Ook de jongeren die het reguliere onderwijscircuit deels of volledig verlaten, hebben daar recht op. Jongeren zouden na hun vijftiende dus een soort opleidingsvoucher van drie jaar krijgen die zij op verschillende manier kunnen aanwenden. De (gedeeltelijke) financiering van beroepsopleidingen en stages is er een van. Een voordeel van dit systeem is dat men de opleidingen beter kan spreiden over de tijd. Een nadeel is echter dat sommige jongeren, door de afwezigheid van een leerplicht tot achttien jaar, misschien niet volledig uit vrije wil het arbeidscircuit zullen instromen, maar erin geduwd zullen worden door hun omgeving.

Voor vele Belgische jongeren gebeurt de eerste kennismaking met het arbeidscircuit natuurlijk niet via beroepsopleidingen of stages, maar via studen-

tenarbeid. Dikwijls worden zij tijdens de zomervakantie ingezet op jobs die normaal gezien bemand worden door laaggekwalificeerde, al dan niet jonge arbeidskrachten. Het fiscale gunsttarief waarmee studenten gedurende verschillende weken ingezet kunnen worden, maakt hen goedkoper dan reguliere werknemers. En meestal zijn zij ook productiever. De keuze is dus vlug gemaakt voor werkgevers. Het gevolg is dat studenten de laaggekwalificeerde arbeidskrachten verdrijven uit de jobs die voor hen het meest geschikt zijn. De OESO wil dan ook af van het fiscale gunsttarief voor studentenarbeid. Ook wil zij studenten uit laaggekwalificeerde banen houden en hen betere mogelijkheden bieden om professionele ervaring op te doen die meer aansluit bij hun toekomstige arbeidsmarktpositie. Om de transitieperiode tussen onderwijs en arbeidsmarkt te faciliteren voor studenten, kan men bijvoorbeeld de mogelijkheden tot het lopen van stages uitbreiden. Hoe ver men echter moet opschuiven in de richting van een meer arbeidsmarktgerichte focus van het onderwijs, blijft natuurlijk een heikel punt waarover de meningen sterk blijven uiteenlopen.

Studenten weren uit laaggekwalificeerde banen mag dan wel nobel klinken, dit ook bereiken, is echter niet altijd evident. Zo stellen we vast dat de flexibilisering van het Nederlandse hoger onderwijs geleid heeft tot een sterke toename van de arbeidsmarktparticipatie van studenten (zie Vandebande, 2001). Doordat studenten in Nederland hun onderwijstraject in grote mate zelf kunnen uittekenen, kiezen velen ervoor dit over meerdere jaren te spreiden en zichzelf te financieren via deeltijdse, al dan niet tijdelijke baantjes. Voor deze jobs staan zij vaak in concurrentie met andere, weliswaar laaggekwalificeerde jongere werknemers. Opnieuw zien deze laatste dus hoe de, voor hen meest geschikte jobs, voor hun neus worden weggegraid. De manier waarop het hoger onderwijs ook in België steeds flexibeler wordt (bijvoorbeeld het werken met *credits*), zou er wel eens toe kunnen leiden dat dit fenomeen ook bij ons meer en meer z'n ingang vindt.

Het grote belang dat de OESO toeschrijft aan de initiële en verdere opleiding en vorming van (laaggekwalificeerde) jongeren, willen wij graag onderschrijven. We vinden het echter ook noodzakelijk om erop te wijzen dat de OESO nogal een enge

blik werpt op deze thema's. Te weinig aandacht wordt besteed aan de arbeidskwaliteit van de jobs waarin (laaggekwalificeerde) jongeren tewerkgesteld worden. Een goede kwaliteit van de arbeid opent immers kansen tot zelfontplooiing en kan bijgevolg een positieve invloed hebben op de employability van werknemers. Aandacht voor de kwaliteit van de arbeid is dan ook meer dan wenselijk. Beleidsdocumenten (cf. het pact van Vilvoorde) en -initiatieven (cf. het lopende *synergy*-project: zie <http://www.flanderssynergy.esflive.eu>) wijzen uit dat dit ook reeds tot de overheden in ons land is doorgedrongen.

Barrières of vangnetten?

Op het einde van deze reflectie kunnen we besluiten dat de vele barrières die de OESO detecteert bij de aanwerving van jongeren in België, zeker ernstig genomen moeten worden. We hebben er echter ook willen op wijzen dat bepaalde van deze obstakels, wanneer ze in een ruimere context worden bekeken, eigenlijk ook als vangnetten gedefinieerd kunnen worden. Een eerlijke analyse heeft immers zowel oog voor de omstandigheden waarin werkgevers als deze waarin werknemers zich bevinden. Zo een integraal beeld moet er tevens bij helpen om de bestaande regelgeving en systemen adequaat te kunnen afstemmen op nieuwe situaties en de balans tussen flexibiliteit en zekerheid in de toekomst te vrijwaren of op bepaalde domeinen te herwinnen. Indien de OESO hieraan significant wil bijdragen, zal zij in haar komende landenrapporten toch vooral het samenspel tussen de onderzochte thema's sterker in de verf moeten zetten.

*Stijn Gryp
Geert Van Hootegem
CeSO, KULeuven*

Bibliografie

- De Witte, H., Van der Steene, T., Dejonckheere, J., Forrier, A., Sels, L. & Van Hootegem, G. 2002. *Contractueel flexibele werknemers: wie zijn ze en waarom doen ze het?* Leuven: Steunpunt wav.
- Denys, J. 18.11.2005. *De arbeidspool. De Standaard*.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 2002. *Wegwijs in ... het werkgeversverband*. Brussel: FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.
- Forrier, A., Heylen, V., Vandenbrande, T., Bollens, J. & Sels, L. 2004. *Arbeidsloopbanen in kaart. Onderzoek op de PSBH-databank*. Leuven: HIVA.
- Gryp, S., Van Hootegem, G., Marx, S., Cambré, B. & Delarue, A. 2005. *Buigen of barsten. Via flexibele arbeid naar flexibele organisaties?* Leuven: Acco.
- OESO 2002. *Employment Outlook*. Parijs: OESO.
- OESO 2004. *Employment Outlook*. Parijs: OESO.
- Sels, L. & Van Hootegem, G. 2001. Seeking the Balance between Flexibility and Security: A Rising Issue in the Low Countries. *Work, Employment and Society*, 15 (2): 327-352.
- Verhofstadt, E. 2007. *Qualitative Aspects of Entry Jobs* [doctoraatsthesis]. Gent: Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Vakgroep Sociale Economie.