



Rapport

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen

Brussel, juni 2017

Hendrik Delagrangé, Stefanie Notebaert

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Samenvatting.....	9
Inleiding	13
Deel 1: ONTWIKKELINGEN IN DE UITZENDSECTOR.....	15
1 Methodologie	16
2 Uitzendkantoren: veranderende context.....	17
2.1 Evolutie inzet uitzendarbeid loopt gelijk met economische conjunctuur.....	17
2.2 Economische crisis	19
2.3 Uitzendkantoren zijn als bedrijf minder afhankelijk van de economische conjunctuur	20
2.4 Complexe regelgeving	22
2.5 Nieuw motief: instroom	23
2.5.1 In de praktijk	23
2.5.2 Motief 'instroom'	23
2.6 Uitzendarbeid bij de overheid	24
2.7 Wijzigende klantvraag.....	24
2.8 Verschuivingen doelgroepen arbeidsmarkt: aanwezig maar beperkt	25
3 Strategieën van de uitzendkantoren.....	26
3.1 Uitzendgroep huisvest verschillende activiteiten	26
3.2 Grote spelers herschikken kantorennetwerk	26
3.3 Doorgedreven digitalisering	27
3.4 Andere activiteiten	28
3.4.1 Outsourcing	28
3.4.2 Studentenjobs.....	28
3.4.3 Dienstencheques.....	29
3.4.4 Opdrachten voor de overheid	29
3.5 Uitzendkrachten in vaste dienst?	29
4 Sociaal-economische thema's.....	31
4.1 Dagcontracten	31
4.2 Digitale contracten.....	31
4.3 Proefperiode	32
4.4 Discriminatie, oudere werknemers.....	33

4.5	Opleiding	35
4.6	Concurrentie buitenland.....	36
4.7	Commissie Uitzendactiviteiten	36

Deel 2: ENQUÊTE BIJ ONDERNEMINGEN EN ORGANISATIES.....38

5	Methodologie	39
5.1	Gestratificeerde steekproef met weging	39
5.2	Afbakening van de sectoren	39
5.3	Vergelijking met eerdere edities in de industrie en de diensten: dit moet u weten.....	39
6	De inzet van uitzendarbeid.....	41
6.1	Toegepast bij één op de drie	41
6.2	Aandeel gebruikers blijft constant	43
6.3	Bepaalde verschillen in spreiding tegenover 2000/2004	44
6.4	Gemiddeld zeven uitzendkrachten aan het werk bij een gebruiker.....	44
6.5	Aantal uitzendkrachten bij gebruikers onveranderd.....	45
6.6	Eén op vijf gebruikers kent grote variatie	46
6.7	Variatie neemt af in de industrie, neemt toe in de diensten	47
6.8	Drie op de tien gebruikers maakt intensief gebruik van uitzendarbeid	48
6.9	Intensiteit van inzet toegenomen sinds 2000-2004	50
6.10	Opdracht duurt gemiddeld 88 dagen.....	50
6.11	Vooraf voor eenvoudige functies, maar ook voor professionals.....	52
6.12	Diensten: meer professionals	56
6.13	Contracttype	56
6.13.1	Meestal één type contract voor alle uitzendkrachten in een onderneming	57
6.13.2	Bijna één op vijf gebruikers met een groot aandeel dagcontracten	59
6.13.3	Intensieve gebruikers van maandcontracten	65
6.13.4	Een kwart van de uitzendkrachten werkt wel eens met een dagcontract.....	69
7	Motieven voor de inzet van uitzendarbeid	72
7.1	Zes mogelijke toepassingen van uitzendarbeid.....	72
7.2	Vervangen	73
7.2.1	Universeel motief.....	74
7.2.2	Belang van vervangen is toegenomen.....	74
7.3	Rekruteren.....	75
7.3.1	Werd er gerekruteerd?.....	76

7.3.2	Aandeel ondernemingen dat aanwerft even groot als in 2000-2004.....	76
7.3.3	Aantal aanwervingen is meestal eerder beperkt.....	77
7.3.4	Gemiddeld 41,6% van de aangeworven werknemers had eerst een uitzendcontract	78
7.3.5	Aanwerving via uitzendarbeid op hetzelfde niveau als in 2000/2004.....	78
7.3.6	Uitzendarbeid voornaamste van de private rekruteringskanalen	79
7.3.7	Rekruteren is voor meer dan de helft van de gebruikers een belangrijk motief	83
7.3.8	Het motief 'rekruteren' heeft aan belang gewonnen	85
7.3.9	Instroommotief zelden gebruikt.....	85
7.3.10	Verdeelde meningen over opleidingsniveau	87
7.3.11	Er zijn alternatieven voor aanwerving via uitzendarbeid	89
7.3.12	Industrie ziet uitzendarbeid minder vaak als enig kanaal.....	91
7.3.13	Effect van het verdwijnen van de proefperiode	91
7.3.14	Een kwart werft jobstudenten aan via uitzendkantoor	96
7.4	Pieken	99
7.4.1	Pieken bij meer dan de helft van de ondernemingen en organisaties	99
7.4.2	Minder pieken dan vroeger	100
7.4.3	Pieken zijn doorgaans voorspelbaar	100
7.4.4	Voorspelbaarheid is niet veranderd	101
7.4.5	Pieken opvangen is een belangrijk motief	102
7.4.6	Belang van het motief is niet gestegen of gedaald	103
7.5	Steeds grotere mix van motieven.....	104
7.6	Comfortmotieven	106
7.6.1	Uitzendarbeid als economische buffer: vaak geen mening of niet akkoord	106
7.6.2	Gebruik als buffer neemt af bij de diensten	108
7.6.3	Beperken van het aantal vaste personeelsleden	109
7.6.4	Belang van het beperken van vast personeel afgenomen bij de diensten	110
7.6.5	Uitzendarbeid belangrijke 'workaround' bij een wervingsstop.....	111
7.6.6	Belang 'workaround' is afgenomen.....	113
7.6.7	Uitzendarbeid als passe-partout oplossing	114
7.6.8	Verband tussen comfortmotieven en de inzet.....	121
7.6.9	Comfortmotieven boeten in aan belang	123
8	Marktsituatie	125
8.1	Groei of stabiliteit voor drie vierden.....	125
8.2	Marktoptocht verbeterd bij de diensten, negatiever bij de industrie.....	127
9	Belemmeringen.....	128
9.1	Functievereisten	128
9.1.1	Uitzendarbeid niet enkel voor eenvoudige functies	129
9.1.2	Meer uitzendarbeid in complexe functies in de diensten	130

9.1.3	Een kwart zet uitzendkrachten in voor functies waar men dit vroeger niet voor deed	131
9.1.4	Minder inzet in nieuwe functies in de industrie	131
9.2	Te veel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer	132
9.2.1	Beter niet teveel uitzendkrachten	132
9.2.2	Vrees voor impact op sfeer is afgenomen	133
9.3	Syndicaal akkoord	134
9.3.1	Wanneer is een syndicaal akkoord nodig?	134
9.3.2	Zelden een beperking bij afgeronde procedure	136
10	Niet-gebruikers	141
10.1	Zes op de tien niet-gebruikers deden nog nooit beroep op uitzendarbeid	141
10.2	Gewezen gebruikers komen terug, de andere hebben geen interesse.....	142
10.3	Meer ondernemingen die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt in de dienstensector	143
10.4	Gewezen gebruikers onder de loep genomen.....	144
10.4.1	De helft van de afhakers was nog gebruiker in de voorbije drie jaar	144
10.4.2	Ex-gebruikers kenden beperkte inzet	145
10.4.3	Bij ex-gebruikers ging het vaker om eenvoudige functies.....	145
10.5	Redenen om geen uitzendarbeid te gebruiken nu en in de toekomst.....	146
10.5.1	Voornamelijk geen vervanging en geen aanwerving	147
10.5.2	Het overwegen om ooit uitzendarbeid in te zetten gelinkt aan motieven	149
10.6	Motieven om te stoppen en nooit meer uitzendkrachten in te zetten	150
10.6.1	Geen uitzendarbeid meer omdat hoofdmotieven niet meer vervuld zijn	150
10.6.2	Sectorverschillen	151
10.6.3	Het overwegen om ooit weer uitzendarbeid te gebruiken hangt samen met de motieven	151
11	Uitzendarbeid tussen andere flexibiliteitsinstrumenten	154
11.1	Inleiding	154
11.2	Een kwart van de industriële bedrijven besteedt wel eens basisactiviteiten uit	154
11.2.1	Uitbesteden basisactiviteiten sterk verminderd.....	155
11.2.2	Zes op de tien uitbestedende bedrijven besteden basisactiviteiten flexibel uit	156
11.2.3	Uitbesteden vooral bij pieken.....	157
11.3	Temporele en numerieke flexibiliteit: ruime inzet	157
11.3.1	Ruime toepassing van alle mogelijke flexmaatregelen	159
11.3.2	Quartaire sector kent meeste flexibiliteitsmaatregelen	160
11.3.3	Uitzendarbeid is één van de vele flexibiliteitsmaatregelen.....	160
11.3.4	(Beperkt) verband met pieken	161
11.3.5	Meer flexibiliteit in de diensten, weinig verschil in de industrie	164
11.3.6	Inschatting van de 'flexibele schil'	166

11.3.7	Uitspraken	174
12	Projectwerk, zelfstandigen, freelancers	179
12.1	Drie op de tien werken met freelancers.....	179
12.2	Meer freelancers in de diensten.....	181
12.3	Bij veel ondernemingen gaat het om een belangrijk aantal personen	181
12.4	Spreiding niet gewijzigd in de diensten	182
12.5	Eén op de tien contracteert via een tussenbedrijf	183
12.6	Diverse types opdrachten	184
12.7	Zelfstandigen inzetten of uitzendkrachten?	187
12.8	Profiel van de zelfstandigen.....	190
13	Uitzendarbeid en diversiteit	194
13.1	Ruim de helft ziet meerwaarde in diversiteit op de werkvloer	194
13.2	Een op drie ziet uitzendarbeid als een middel tot meer diversiteit	195

Deel 3: SECTORRAPPORTEN198

14	Uitzendarbeid en flexibiliteit bij de overheid	199
14.1	Uitzendarbeid bij de overheid	199
14.2	Vaker uitzendkrachten voor eenvoudige uitvoerende of gespecialiseerde uitvoerende functies.....	199
14.3	Niet-gebruik vergelijkbaar met de quartaire sector	202
14.4	Meer dan negen op de tien overheidsorganisaties passen deeltijds werk toe	202
14.5	Voor elke 100 werknemers 11 met contract bepaalde duur	203
15	Uitzendarbeid en flexibiliteit in de sociaal-culturele sector.....	205
15.1	Een heel diverse sector	205
15.2	Vooraf korte uitzendopdrachten om pieken op te vangen	206
15.3	Vaker intensieve ex-gebruikers in de sociaal-culturele sector	208
15.4	Vaker freelance dan in de overige quartaire.....	210
15.5	Voor elke 100 werknemers 162 vrijwilligers	211
16	Uitzendarbeid en flexibiliteit in de zorg- en welzijnssector	213
16.1	Schaarste aan gekwalificeerd personeel.....	213
16.2	Eén op tien maakt gebruik van uitzendarbeid	213
16.3	Bijna drie kwart niet-gebruikers deden het nooit	215

16.4	Vaker temporele flexibiliteit dan de quataire sector	217
16.5	Voor elke 100 werknemers 68 vrijwilligers	218
17	Uitzendarbeid en flexibiliteit in de transport & logistiek.....	220
17.1	Meer intensief gebruik van uitzendarbeid tegenover de overige dienstensector	220
17.2	Niet-gebruikers uit de transport en logistiek minder geneigd uitzendarbeid in te zetten.....	222
17.3	Flexibiliteitsinstrumenten anders ingezet dan bij de overige dienstensector	222
17.4	14 uitzendkrachten voor elke 100 werknemers	224
18	Uitzendarbeid en flexibiliteit in de horeca.....	225
18.1	Flexi-jobs een nieuw fenomeen in de horeca	225
18.2	Uitzendarbeid vooral om onvoorspelbare pieken op te vangen.....	226
18.3	Vier op tien niet-gebruikers heeft ooit al uitzendarbeid overwogen	228
18.4	Bijna zes op de tien maakt gebruik van extra's	229
18.5	56 studenten en 33 extra's voor elke 100 werknemers	231
	Referentielijst	232
	Lijst met figuren en tabellen.....	235
	Bijlagen	244
19	Detailtabellen	245
20	Methodologie	263
20.1	Populatie, steekproefontwerp, quota.....	263
20.1.1	Afbakening sector en grootte.....	263
20.1.2	Afbakening van sector en grootte in de vorige edities	265
20.1.3	Ontwerp van de steekproef.....	266
20.2	Verloop van de dataverzameling.....	270
20.3	Respons	270
20.4	Weging	271
20.4.1	Waarom wegen?	271
20.4.2	Weging in de edities 2001 en 2004	272
20.5	Codering van de gesplitste vragen voor arbeiders en bedienden uit de editie 2001 voor gebruik in de vergelijking.....	281
20.6	Aankondigingsbrief	281
20.7	Vragenlijst.....	283

Samenvatting

De voorbije jaren is er veel veranderd in de omgeving van en binnen de uitzendsector zelf. In 2000 onderzochten we de inzet en de ontwikkelingen van uitzendarbeid in de Vlaamse industrie en in 2004 in de dienstensector. Dit onderzoek is een update van die vorige edities. Het onderzoek bestaat uit een kort beschrijvend luik over de ontwikkelingen in de uitzendsector en een uitgebreide enquête bij ondernemingen en organisaties over de inzet van uitzendarbeid.

Ontwikkelingen in de uitzendsector

Gegeven de nauwe band tussen de economische conjunctuur en de inzet van uitzendarbeid zijn de uitzendbedrijven zelf erg afhankelijk van de schommelingen van de conjunctuur. Tijdens de crisis hebben ze getracht de onzekerheden te counteren door als bedrijf hun activiteiten uit te breiden naar onder meer outsourcing, studentenarbeid, dienstencheques, tendering en door digitalisering en centralisering van de backoffice. De inzet van uitzendarbeid zelf ligt inmiddels ongeveer op het niveau van voor de crisis.

Beperkte verschuivingen in de inzet van uitzendarbeid

Drie op de tien (31%) ondernemingen en organisaties hebben in het voorbije jaar uitzendkrachten ingezet. Grote ondernemingen doen dat vaker (59%) dan kleine (26%), industriële (45%) meer dan de diensten (34%). In de quartaire sector is de inzet beperkt (19%). Ook al zijn de grote en de industriële bedrijven de meest intensieve gebruikers, door hun grote aantal maken de kleine dienstenbedrijven toch bijna de helft (48%) uit van alle gebruikers van uitzendarbeid.

Het percentage ondernemingen en organisaties dat gebruik maakt van uitzendarbeid is niet significant gestegen of gedaald sinds 2000/2004, maar er zijn wel enkele verschuivingen. Er is een lichte toename bij de grotere industriële bedrijven en een sterke toename bij de kleinere dienstenbedrijven. Bij de (middel)grote dienstenbedrijven zien we een afname.

Door het jaar heen zet een gebruiker van uitzendarbeid gemiddeld zeven uitzendkrachten in. Bij 63% van de ondernemingen en organisaties varieert dat aantal niet veel. In de industrie varieert het aantal ingezette uitzendkrachten minder dan in 2000, in de diensten meer dan in 2004.

In de ruime meerderheid van de ondernemingen en organisaties (64%) bedraagt het aantal uitzendkrachten niet meer dan het equivalent van 5 procent van het totaal aantal vaste werknemers. De intensieve gebruikers van uitzendarbeid vinden we vooral bij de grotere ondernemingen en in de industrie. Het aandeel intensieve gebruikers is zowel in de industrie als in de diensten duidelijk toegenomen sinds respectievelijk 2000 en 2004.

Uitzendkrachten worden het meest voor eenvoudige uitvoerende functies ingezet (71%, vaker in de industrie), gevolgd door gespecialiseerde uitvoerende functies (33%, vaker in de quartaire sector). Zes procent van de gebruikers zet (ook) uitzendarbeid in voor leidinggevende functies of als professionals. Professionals worden vaker ingezet bij grote ondernemingen en organisaties.

Uitzendopdrachten duren vrij lang: gemiddeld 88 dagen. De langste opdrachten vinden we in de industrie, de kortste in de diensten. De quartaire sector heeft een apart profiel met zowel meer erg korte opdrachten als meer zeer lange opdrachten.

De weekcontracten zijn de meest toegepaste contractduur. 77% van alle gebruikers past die toe. Dagcontracten worden door 19,5% van alle gebruikers toegepast, voornamelijk in de diensten en voor een klein deel in de quartaire sector. Maandcontracten komen het minst voor (7,8%). Negen op de tien gebruikers houden het bij één type contract.

De bedrijven hebben doorgaans meer dan één motief voor de inzet van uitzendarbeid

Het vervangen van afwezige werknemers is voor 53% een belangrijk motief, rekruteren voor 55% en het opvangen van pieken voor 48%. Van deze drie hoofdmotieven geven de helft van de gebruikers er twee of drie aan als belangrijk. Uitzendarbeid wordt dus voor een mix van motieven ingezet. Het aantal respondenten dat alle drie de hoofdmotieven als belangrijk aangeeft is sinds 2000/2004 verdubbeld.

■ Vervangen belangrijker, rekruteren stabiel, instroommotief niet zo populair

Het belang van het motief 'vervangen' is sterk toegenomen. Dat zou te maken kunnen hebben met een toenemend absentisme. Ook het belang van het motief 'rekruteren' wordt door meer gebruikers van uitzendarbeid belangrijk gevonden dan in 2000/2004. Het aantal aanwervende ondernemingen is nochtans gelijk gebleven. Ook het gemiddeld percentage aangeworven werknemers dat voor de aanwerving een uitzendcontract had bij hetzelfde onderneming of organisatie, bleef gelijk. Dat aandeel ligt op 41,6%. Uitzendarbeid handhaaft zich op die manier als het voornaamste aanwervingskanaal, voornamelijk in de industrie.

Het nieuwe motief 'instroom' is niet zo populair: 14% heeft er nog nooit van gehoord en vooral kleinere bedrijven geven aan dat ze het te ingewikkeld vinden. Bij grotere ondernemingen en organisaties is de regeling beter bekend en staat men er gunstiger tegenover. We zien een contrast tussen het belang van rekrutering via uitzendarbeid en het beperkte enthousiasme voor de nieuwe regeling voor instroom.

Met de invoering van het eenheidsstatuut werd de proefperiode afgeschaft. Er werd verwacht dat dit zou leiden tot een toename van de inzet van uitzendarbeid om zo een vorm van proefperiode te simuleren. We zien dat de inzet van uitzendarbeid in het algemeen, noch de feitelijke rekrutering via uitzendarbeid is toegenomen, maar wel dat het belang van het motief 'rekruteren' groter is geworden. 22% van de respondenten geeft aan dat ze nu uitzendarbeid inzetten voor functies waar ze dat vroeger niet voor deden omwille van het wegvallen van de proefperiode. In het verleden gaf een even grote groep ook al aan uitzendarbeid als een substituuat voor de proefperiode te gebruiken. Om het precieze effect te kunnen duiden is meer onderzoek nodig.

Driekwart van de ondernemingen en organisaties werft al zijn jobstudenten aan via een uitzendkantoor. Dit blijkt een op zichzelf staande werkwijze te zijn die geen verbanden laat zien met de inzet van uitzendarbeid voor andere motieven.

■ Pieken opvangen gelijk gebleven

Pieken in de productie of dienstverlening komen voor in iets meer dan de helft van de ondernemingen en organisaties en die zijn meestal voorspelbaar (57%). Ondernemingen met pieken zetten vaker uitzendkrachten in, maar het verschil is niet zo groot als we rekening houden met de sectorverschillen. Het aantal ondernemingen met pieken in de productie of dienstverlening is afgenomen, de voorspelbaarheid van de pieken is min of meer gelijk gebleven. Het belang van het motief 'pieken opvangen' is gelijk gebleven.

■ Comfortmotieven minder belangrijk

Naast de drie hoofdmotieven onderscheiden we ook de 'comfortmotieven': kenmerken van uitzendarbeid die wellicht op zichzelf niet voldoende zijn om voor deze vorm van flexibiliteit te kiezen, maar die wel een invloed kunnen hebben op de keuze. Twee daarvan kunnen op veel bijval van de respondenten rekenen: de mogelijkheid om bij een aanwervingsstop toch extra mensen te kunnen inzetten (40% is het daar mee eens) en de vaststelling dat de inzet van

uitzendarbeid weinig extra werk oplevert voor de personeelsdienst (38%). In tweede orde is er de inzet van uitzendarbeid als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan (26%), de mogelijkheid om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden (24%) en de gunstige inschatting van de prijs van uitzendarbeid (24%). Al deze motieven blijken samen te gaan met een grotere kans op de inzet van uitzendarbeid en hebben dus zeker een invloed. Daartegenover staat wel dat elk van deze comfortmotieven aan belang heeft ingeboet, waarbij de 'gunstige inschatting van de prijs' de grootste daling laat optekenen.

Meer uitzendarbeid bij groei

Bij de ondernemingen en organisaties die hun marktsituatie als groeiend of stabiel inschatten vinden we het grootste aandeel gebruikers van uitzendarbeid. Ondernemingen en organisaties die (sterk) groeien werven vaker aan, maar ze doen dat minder vaak via uitzendarbeid dan de ondernemingen die in een stabiele of krimpende markt werken.

Belemmeringen voor het inzetten van uitzendarbeid

De meeste ondernemingen en organisaties (44,7%) gaan niet akkoord met de stelling dat uitzendarbeid enkel kan voor eenvoudige functies. Bij grotere ondernemingen en organisaties en gebruikers ligt dit aandeel nog hoger, net als bij die die uitzendkrachten voor gespecialiseerde uitvoerende en leidinggevende functies inzetten. Dit is in de industrie toegenomen.

Zijn teveel uitzendkrachten niet goed voor de sfeer? Voor 43% van de respondenten gaat deze stelling op. Intensieve gebruikers zien hier minder vaak een probleem. In de dienstensector ziet men dit minder vaak als een probleem dan in 2004.

Van de ondernemingen met 50 of meer werknemers heeft 35% een procedure doorlopen (of is er mee bezig) om syndicale toestemming te krijgen voor de inzet van uitzendkrachten. De grote meerderheid (80%) kreeg goedkeuring zonder beperkingen, 17% kreeg deze met beperkingen en 3% kreeg geen toestemming. Deze laatste bedrijven maakten ondanks deze weigering gebruik van uitzendarbeid, wat kan omdat niet voor alle motieven een akkoord nodig is. Een dergelijke procedure komt het meeste voor in de industrie. Het komt daar ook vaker voor dan in 2000, maar men krijgt ook vaker een akkoord zonder beperkingen.

Het niet vervuld zijn van de hoofdmotieven vaak reden voor niet-gebruik

Van de ondernemingen en organisaties die geen uitzendarbeid gebruiken hebben zes op de tien nog nooit gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Vooral diegene die uitzendarbeid hebben gebruikt in het verleden overwegen om ooit nog uitzendkrachten in te zetten (68%). Amper één op de vijf ondernemingen en organisaties die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt, hebben ooit uitzendarbeid overwogen.

De helft van de ex-gebruikers heeft in het recente verleden uitzendkrachten ingezet. Het waren vooral beperkte gebruikers (95%) waar uitzendkrachten ingezet werden voor eenvoudige uitvoerende functies (82%). De voornaamste motieven om te stoppen met uitzendarbeid zijn gelinkt aan het vervuld zijn van de hoofdmotieven: geen vervangingen, aanwervingen of pieken meer. Naast de hoofdmotieven geven ook vier op de tien ex-gebruikers aan dat men uitzendkrachten te duur vindt of dat men andere oplossingen heeft gevonden voor de behoefte aan tijdelijk personeel. Ook bij diegene die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt, worden de hoofdmotieven vaak aangegeven als reden voor het niet-gebruik. Maar ook hier zijn nog andere redenen van tel.

Andere flexibiliteitsinstrumenten

17% van de ondernemingen en organisaties besteedt basisactiviteiten uit en dit is tegenover de vorige edities in de industrie als de dienstensector afgenomen. We zien dat vooral ondernemingen en organisaties die pieken hebben in de productie of dienstverlening meer basisactiviteiten uitbesteden, net als grote ondernemingen en de ondernemingen en organisaties uit de industrie en de quataire sector. Hoe minder voorspelbaar pieken zijn, hoe vaker men aangeeft enkel uit te besteden wanneer er pieken zijn. Er wordt ten opzichte van de vorige edities minder op permanente basis uitbesteed en dit geldt zowel in de industrie als de dienstensector.

De meeste ondernemingen en organisaties beperken zich niet tot één flexibiliteitsmaatregel, maar gebruiken er verschillende. Zo maken 19% van de ondernemingen en organisaties gebruik van tijdelijke werkloosheid en 62% van deeltijds werk. Gemiddeld gebruikt een onderneming of organisatie 3,8 flexibiliteitsmaatregelen, wat toeneemt met de grootte van de onderneming of organisatie. Hier zijn duidelijke sectorale verschillen. De quataire sector kenmerkt zich door de hoogste score op het vlak van deeltijds werk, nachtwerk, contracten van bepaalde duur, flexibele uurroosters, polyvalentie en projectgebonden uitbesteding. De industrie en de bouw combineren iets minder flexibiliteitsmaatregelen.

Gebruikers van uitzendarbeid maken vaker dan niet-gebruikers ook gebruik van andere flexibiliteitsmaatregelen. Ondernemingen en organisaties die (onvoorspelbare) pieken kennen zetten meer flexibiliteitsmaatregelen in, maar het is verre van een noodzakelijke voorwaarde. Net zoals we dat voor uitzendarbeid konden vaststellen worden de andere flexibiliteitsmaatregelen niet alleen voor pieken ingezet maar wellicht voor meerdere motieven tegelijk.

Eén op drie maakt gebruik van freelancers/zelfstandigen

29% van de ondernemingen en organisaties werken met freelancers/zelfstandigen en 14% met projectgebonden uitbesteding. Ondernemingen en organisaties die freelancers/zelfstandigen inzetten blijken ook vaker en intensief uitzendkrachten in te zetten. Freelancers/zelfstandigen komen ook vaker voor in ondernemingen en organisaties die pieken kennen, die groeien, die een groter aantal werknemers hebben en die basisactiviteiten (permanent) uitbesteden. We zien een toename van de inzet van zelfstandigen/freelancers in de dienstensector ten opzichte van 2004. Bij de helft van de ondernemingen en organisaties die zelfstandigen/freelancers inzetten, komt hun aantal overeen met 36% van hun vaste personeel. Dit aandeel ligt beduidend hoger voor de kleine ondernemingen en organisaties; veel zelfstandigen/freelancers werken dus voor kleine ondernemingen en organisaties.

Bijna negen op de tien hebben een contract met alle ingezette zelfstandigen/freelancers zelf. Het gebruik van een tussenfirma komt vaker voor bij grotere ondernemingen en organisaties. Wat de functietypes betreft, worden zelfstandigen/freelancers voornamelijk ingezet voor creatieve of intellectuele diensten (39%) of voor de 'overige diensten' (33%). Redelijk wat ondernemingen en organisaties gebruiken zelfstandigen/freelancers voor verschillende types van opdrachten.

Inleiding

Achtergrond

De voorbije jaren is er veel veranderd in de omgeving van de uitzendarbeid: de “beschottenregeling” werd opgeheven, een nieuw wettelijk motief ontstond waardoor een uitzendkracht ter beschikking mag gesteld worden met het oog op een vaste aanwerving, het gebruik van opeenvolgende dagcontracten werd ingeperkt en er is een verhoogde informatieplicht aan vakbonden binnen een onderneming. Ook binnen de sector zelf zijn er belangrijke bewegingen bij de uitzendbureaus: er worden nieuwe producten ontwikkeld en de sector is permanent op zoek naar haar nieuwe positie.

In 2000 onderzocht de Stichting Innovatie & Arbeid (toen nog STV-Innovatie & Arbeid) de inzet en de ontwikkelingen van uitzendarbeid in de Vlaamse industrie en in 2004 in de dienstensector. Het voorliggende rapport betreft een update van deze onderzoeksprojecten. De invalshoek van de enquête is de inzet van uitzendarbeid en de motieven daarvoor. We verzamelden ook gegevens over een ruim palet van andere flexibiliteitsmaatregelen die door ondernemingen en organisaties kunnen ingezet worden. In het onderzoek hebben we ook bijzondere aandacht voor enkele deelsectoren.

Voor een belangrijk deel van de verzamelde data kunnen we een vergelijking maken met de vorige edities: de industrie in 2000 en de dienstensector in 2004. Dit biedt een unieke gelegenheid om trends te ontwaren.

Overzicht edities

Editie zoals er naar verwezen wordt	Jaar van dataverzameling	Jaar van publicatie	Dossier
Industrie 2000	2000	2001	(Delagrangé, H., 2001)
Diensten 2004	2003	2004	(Delagrangé, H., 2004)

Opbouw van dit rapport

In de vier hoofdstukken van Deel 1 geven we een overzicht van de voornaamste ontwikkelingen in de inzet van uitzendarbeid en de evoluties in de uitzendsector zelf. Dit deel is gebaseerd op gesprekken met bevoorrechte getuigen, aangevuld met literatuur en statistische gegevens. We bespreken na een korte toelichting bij onze manier van werken (Hoofdstuk 1) de voornaamste evoluties (Hoofdstuk 2), de strategieën die ze hanteren om op de evoluties een antwoord te bieden (Hoofdstuk 3) en we bespreken een aantal actuele sociaal-economische thema's (Hoofdstuk 4).

Vanaf Deel 2 is het rapport gebaseerd op een enquête bij ongeveer 2000 ondernemingen, gebruikers en niet-gebruikers van uitzendarbeid. De analyse van de gegevens wordt thematisch gegroepeerd. In Hoofdstuk 5 beschrijven we kort de methodologie. In Hoofdstuk 6 beschrijven we uitvoerig de inzet van uitzendarbeid: het aantal gebruikers, de intensiteit en variatie in de inzet, de duur van de contracten, de functies die uitzendkrachten uitvoeren en het contracttype (dag-, week- of maandcontracten). In Hoofdstuk 7 komen de drie hoofdmotieven voor de inzet van uitzendarbeid aan bod: vervangen, rekruteren en pieken opvangen en zoomen we in op de bijkomende comfortmotieven. In de daaropvolgende hoofdstukken bespreken we de marktsituatie (Hoofdstuk 8), de belemmeringen voor de inzet van uitzendarbeid (Hoofdstuk 9) en het profiel van de niet-gebruikers van uitzendarbeid (Hoofdstuk 10). We geven een uitgebreid overzicht van de verschillende flexibiliteitsvormen die ondernemingen en organisaties kunnen gebruiken in Hoofdstuk 11 en in Hoofdstuk 12 bekijken we de mate waarin ondernemingen en organisaties

gebruik maken van zelfstandigen/freelancers. In Hoofdstuk 13 zoomen we in op uitzendarbeid en diversiteit.

In Deel 3 van het rapport besteden we aandacht aan een aantal sectoren waar de recente ontwikkelingen het interessant maakt om ze apart te nemen: de overheid, de sociaal-culturele sector, de zorg & welzijn, transport & logistiek en de horeca. We schetsen telkens eerst kort de specifieke situatie van uitzendarbeid in de betrokken sector en geven dan de cijfers uit onze enquête.

Deel 1: ONTWIKKELINGEN IN DE UITZENDSECTOR

We kijken in dit onderzoek terug op de evolutie in de uitzendarbeid van de laatste 12 tot 16 jaar. Er is in die tijd al een en ander veranderd. Zo was bijvoorbeeld de sector zelf in 2000 volop in beweging. Bovendien was het jaar 2000 waarop de meting in de industrie betrekking had een uitzonderlijk jaar op de arbeidsmarkt: het tekort aan werknemers was ongekend hoog. In 2003 was de situatie al terug gekeerd. In 2008 kenden we een economische crisis met een sterk verminderde vraag aan uitzendkrachten en in 2013 werd de wetgeving rond uitzendarbeid veranderd.

We bespreken de recente overnamegolf binnen de sector, de nauwe band tussen de economische conjunctuur en de inzet van uitzendarbeid, enkele wijzigingen in de context van de uitzendkantoren en de strategie die ze hanteren om daar op te reageren. We bekijken een aantal actuele sociaal-economische thema's waar uitzendarbeid een rol in speelt en tenslotte de positie van de Commissie Uitzendactiviteiten.

1 Methodologie

De bevindingen in dit deel zijn gebaseerd op literatuur en op gesprekken die we hebben gehad met een reeks deskundigen en bevoorrechte getuigen:

- Vertegenwoordigers van de drie vakbonden (ACV, ACLVB, ABVV), zowel op Vlaams niveau als op het niveau van sectoren;
- Vertegenwoordigers van de twee grootste werkgeversorganisaties (Voka, UNIZO) en de sectorfederatie Federgon;
- Vertegenwoordigers van sectorfederaties in de bouw, de horeca en de social profit;
- Vertegenwoordigers van zes uitzendkantoren: vier grote kantoren en twee kleine kantoren;
- HR-verantwoordelijken van twee grote industriële bedrijven en twee kmo's.

2 Uitzendkantoren: veranderende context

De voornaamste veranderingen in de context van de uitzendkantoren zijn de economische crisis van 2008, de regelgeving die complexer is geworden en in mindere mate de veranderende vraag van klanten en de veranderende verhouding van doelgroepen op de arbeidsmarkt.

2.1 Evolutie inzet uitzendarbeid loopt gelijk met economische conjunctuur

Een typisch kenmerk van uitzendarbeid is dat de inzet ervan een vrij exacte weerspiegeling is van de economische conjunctuur en meer bepaald de evolutie van de arbeidsmarkt (Verschuieren, 2004). Vaak wordt verondersteld dat de inzet van uitzendarbeid voorop loopt op de conjunctuur, maar dat is niet zo. Wel zijn de cijfers over de inzet van uitzendarbeid doorgaans sneller bekend dan die over de economische conjunctuur, vandaar dat de indruk kan ontstaan dat er een voorspellende kracht van uit gaat.

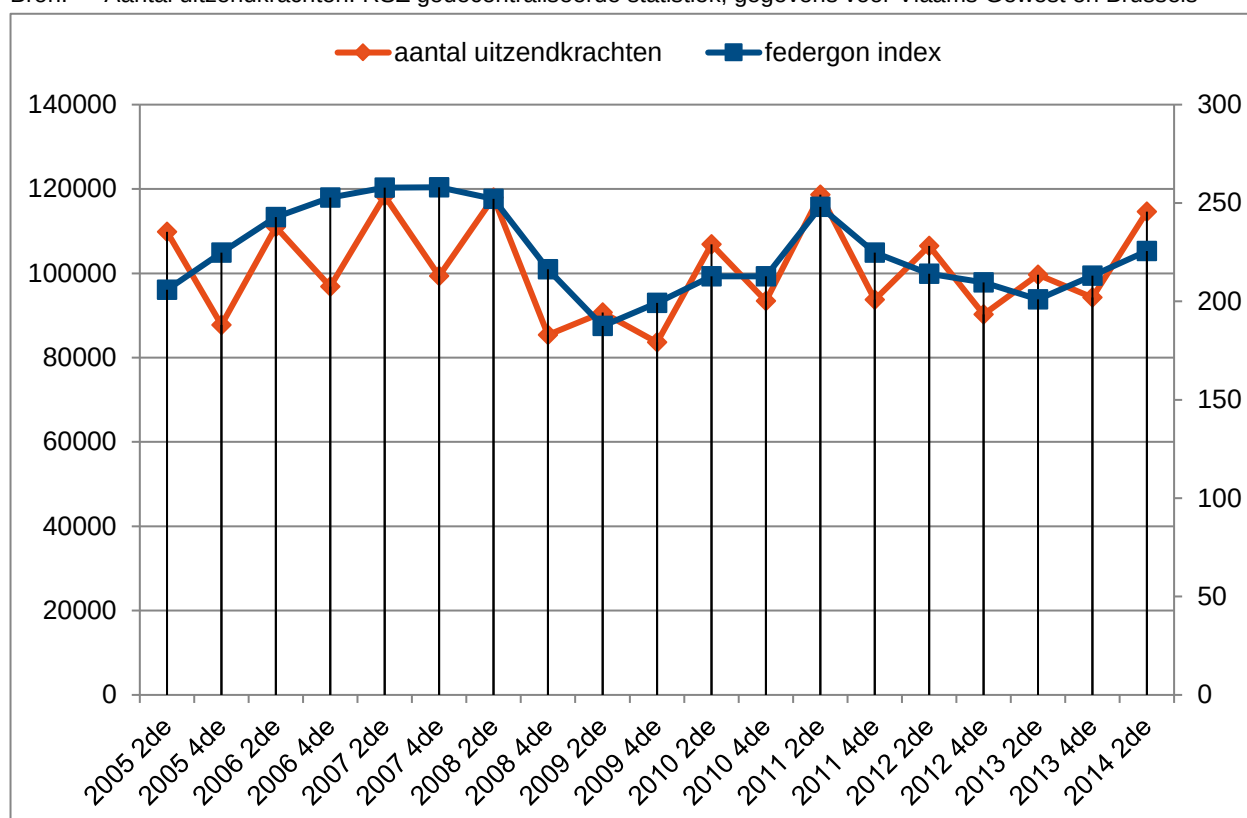
Hoe dit werkt is niet zo complex te begrijpen. Wanneer ondernemingen en organisaties niet volledig zeker zijn van de economische en financiële vooruitzichten, gaat men liever over tot de inzet van een aantal uitzendkrachten dan tot het direct aanwerven van vast personeel. Wanneer het dan slechter gaat dan verwacht of de verwachte groei blijft uit, worden in eerste instantie de uitzendkrachten opgezegd. Op die manier kunnen de eerste schokken op sociaal vlak worden geabsorbeerd. Wanneer het slechter gaat en de buffer voldoende groot is, kan het bedrijf terug op de sporen gezet worden nog voor er vaste werknemers ontslagen moeten worden. Alle beschikbare gegevens wijzen aan dat dit inderdaad het geval is.

Om de evolutie van de inzet van uitzendarbeid na te gaan kunnen we gebruik maken van het aantal uitzendkrachten dat ingezet wordt en van de Federgon-index. Voor het aantal ingezette uitzendkrachten (het aantal personen dat in een gegeven periode een uitzendcontract heeft gehad) hebben we de gegevens van de RSZ van 2005 tot 2014, telkens voor het tweede en vierde kwartaal. Daaruit valt af te leiden dat het aantal uitzendkrachten sterk verschilt in het tweede en vierde kwartaal – het ligt in het tweede altijd hoger.

De Federgon-index is een index die berekend wordt op het aantal gepresteerde uren uitzendarbeid in een gegeven maand ten opzichte van de activiteit in de maand januari 1995 (januari 1995 = 100). Het is een weergave van het seizoensgezuiverde activiteitsniveau. De gegevens komen voort uit een enquête bij de leden van Federgon. De cijferreeksen werden uitgezuiverd vanaf 2004 (Departement WSE, 2016). In deze index zien we dus geen seizoenseffecten. Dit blijkt duidelijk uit Figuur 1.

Figuur 1: Aantal uitzendkrachten in Vlaanderen en Brussel en de Federgon-index tussen 2005 en 2014

Bron: Aantal uitzendkrachten: RSZ gedecentraliseerde statistiek, gegevens voor Vlaams Gewest en Brussels



Hoofdstedelijk Gewest, eigen bewerking.
Federgon-index: Federgon, voor gans België.

Wanneer we de Federgon-index afzetten tegenover het BBP (Figuur 2) dan is het verband goed zichtbaar. De lijn van de index stijgt langzaam tussen 2005 en het tweede kwartaal van 2007, waarna de index langzaam daalt. Het BBP blijkt, na een sterke stijging tussen 2005 en 2007, vanaf het tweede kwartaal van 2008 een scherpe daling te vertonen, gerelateerd aan de crisis van 2008. Vanaf het tweede kwartaal van 2009 gaan beide indicatoren terug in stijgende lijn. De Federgon-index lijkt echter wat achter te lopen op het BBP. Pas in 2011 zien we een plotse toename na enkele kwartalen van aarzeling. Merkwaardig genoeg is er na het tweede kwartaal van 2011 een daling van de Federgon-index, die gestaag blijft tot in het tweede kwartaal van 2013. Het BBP daalt al die tijd slechts in beperkte mate. Vanaf het vierde kwartaal van 2013 gaan beide indicatoren zo goed als gelijk op. Het zou ook kunnen dat het BBP als maatstaf voor economische conjunctuur niet precies genoeg is. Zo blijft bijvoorbeeld het ondernemers- en consumentenvertrouwen buiten beeld.

In een artikel over het verband tussen het BBP en de uitzendactiviteit in verschillende Europese landen geven Nederlandse onderzoekers (de Graaf-Zijl & Berkhout, 2007) aan dat de band statistisch aantoonbaar is, maar daarom niet noodzakelijk sterk moet zijn. Ze geven als voornaamste tegengewicht een arbeidsmarktfactor aan, met name de hoeveelheid werknemers die bereid zijn om in een uitzendstatuut te werken:

“But the labour supply side is also important. Apart from a minority of workers who value the flexibility that temporary work provides, workers generally prefer more stable jobs (see Berkhout and van Leeuwen, 2004). In most situations, workers do not have the bargaining power to exact a permanent labour contract. In a tight labour market situation, however, their bargaining power increases and they have the power to exact permanent contracts. This implies that the supply of

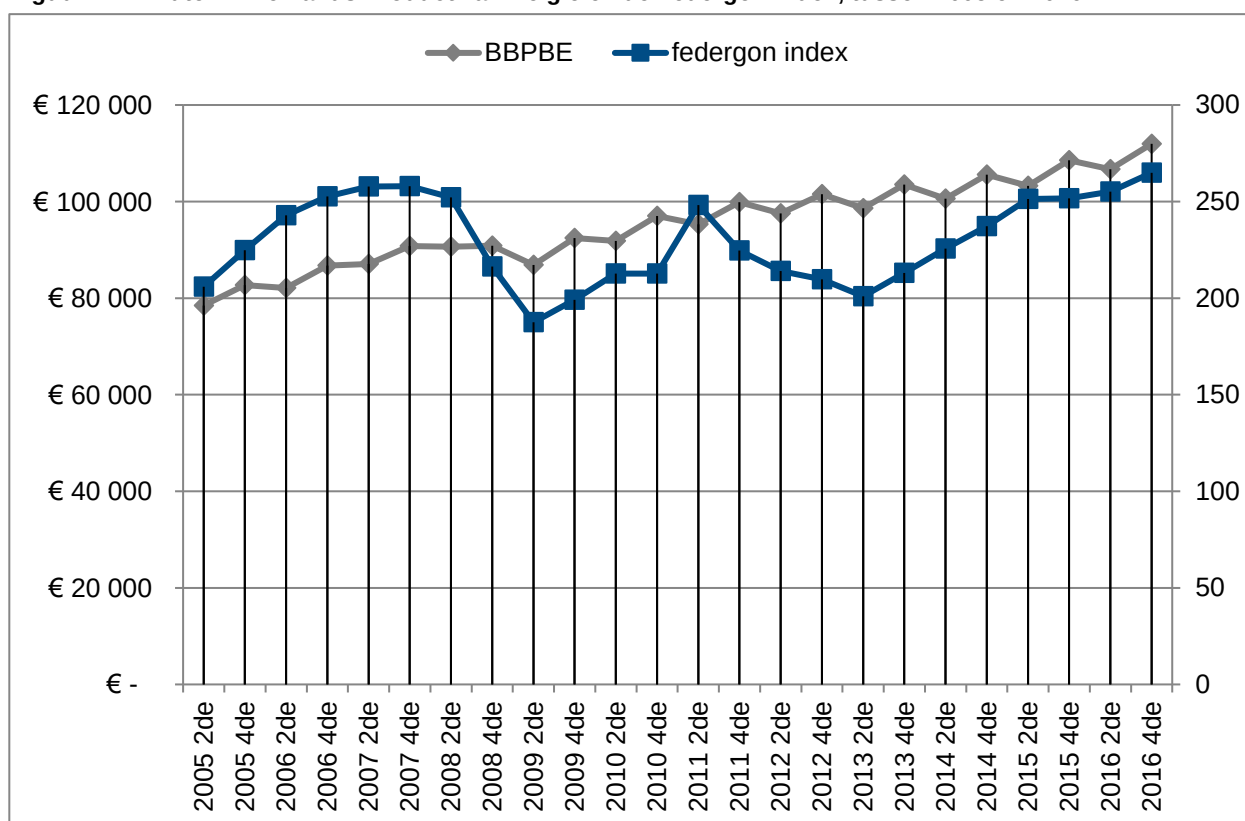
workers who are willing to work through a temporary work agency is counter-cyclical.” (de Graaf-Zijl & Berkhout, 2007, p. 547)

Ze besluiten dat het keerpunt van uitzendarbeid en het BBP aan elkaar verbonden zijn. Ze formuleren het als volgt:

“Agency work increases in the last phase of a recession after regular workers have been dismissed. It expands further, in line with GDP, when the trough is passed until agency worker’s labour supply stagnates. This leads to a decrease in agency hours even before the business cycle reaches its peak. Then agency work declines further, in line with GDP, until regular workers are dismissed and the cycle start again.” (de Graaf-Zijl & Berkhout, 2007, p. 553)

Los van de achterliggende verklaringen betekent de gevoeligheid voor de schommelingen in de economie voor de uitzendbedrijven zelf dat ze zelf ook, als onderneming, erg afhankelijk zijn van de conjunctuur. Was er bij het begin van de jaren 2000 (Delagrange, H., 2001, pp. 17-33) nog sprake van een consolidatiegolf waarbij uitzendbedrijven op zoek gingen naar niches, zodat de markt volledig kon bezet worden en daarnaast ook op het overnamepad gingen, dan lijkt de situatie nu helemaal anders en moeten de uitzendbedrijven op zoek naar andere strategieën.

Figuur 2: Bruto Binnenlands Product van België en de Federgon-index, tussen 2005 en 2016



Bron: Federgon-index: Federgon; BBP: NBB. Bruto Binnenlands Product in miljoenen kettigeuro's met referentiejaar 2014

2.2 Economische crisis

De voornaamste wijziging in de context van de uitzendmarkt is de economische crisis die de economie vanaf 2008 in zijn greep hield. Gezien de sterke band tussen de uitzendactiviteit en de economische activiteit (zie ook 2.1 vanaf pagina 17) hebben de uitzendkantoren te kampen gehad met een belangrijke daling van de activiteit. Dit leidde tot een reeks besparingen en een

vermindering van het aantal eigen werknemers. De druk op de marges werd steeds groter wat voornamelijk voor de grote kantoren de aanleiding was om de werking van de kantoren en het bedrijf als geheel onder de loop te nemen. Dit heeft voor voornamelijk de grote uitzendkantoren geleid tot een belangrijke verandering in de bedrijfsstrategie om de sterke afhankelijkheid van de conjunctuur te counteren.

2.3 Uitzendkantoren zijn als bedrijf minder afhankelijk van de economische conjunctuur

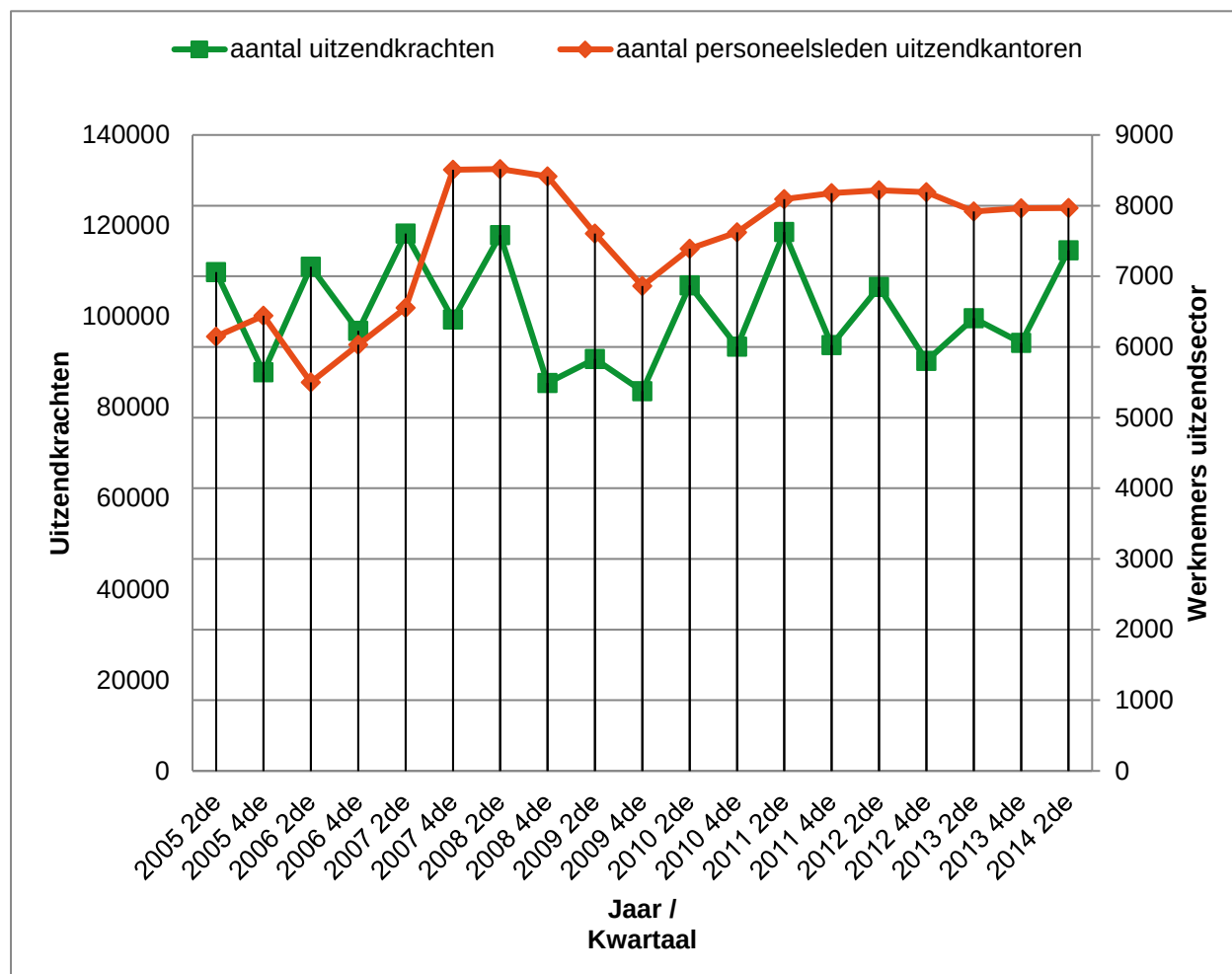
Uit de evoluties valt af te leiden dat de personeelsbezetting in de uitzendkantoren tot op zekere hoogte de evolutie van het aantal ingezette uitzendkrachten weerspiegelt. Er zijn duidelijk ook andere aspecten die een rol spelen. Tot het 2^{de} kwartaal van 2007 is er een vrijwel gelijklopende evolutie: het aantal personeelsleden daalt of stijgt licht volgens het patroon van de uitzendkrachten (zie Figuur 3)

In het vierde kwartaal van 2007 is er een opvallende toename van het aantal personeelsleden in de uitzendkantoren terwijl het aantal uitzendkrachten stagneert. In het 4^{de} kwartaal van 2008 zien we een scherpe terugval van het aantal uitzendkrachten. Dit weerspiegelt zich, zij het langzaam, in een gestage terugval van het aantal personeelsleden. Tussen 2009 en 2011 zien we een langzaam herstel, zowel bij de uitzendkrachten als de personeelsleden. Opvallend is dat wanneer het aantal uitzendkrachten opnieuw een duik neemt in 2011, het aantal personeelsleden vrijwel gelijk blijft. Pas in het 2^{de} kwartaal van 2013 zien we terug een lichte daling van het aantal personeelsleden. De stijging in 2014 van het aantal uitzendkrachten vertaalt zich vooralsnog niet in een toename van het aantal personeelsleden.

Deze evolutie lijkt er op te wijzen dat de uitzendkantoren als bedrijf er in geslaagd zijn om hun onderneming – toch wat betreft het aantal werknemers – tussen 2009 en 2014 minder afhankelijk te maken van de economische conjunctuur. Hoe ze dat hebben gedaan wordt beschreven in 3 vanaf pagina 26.

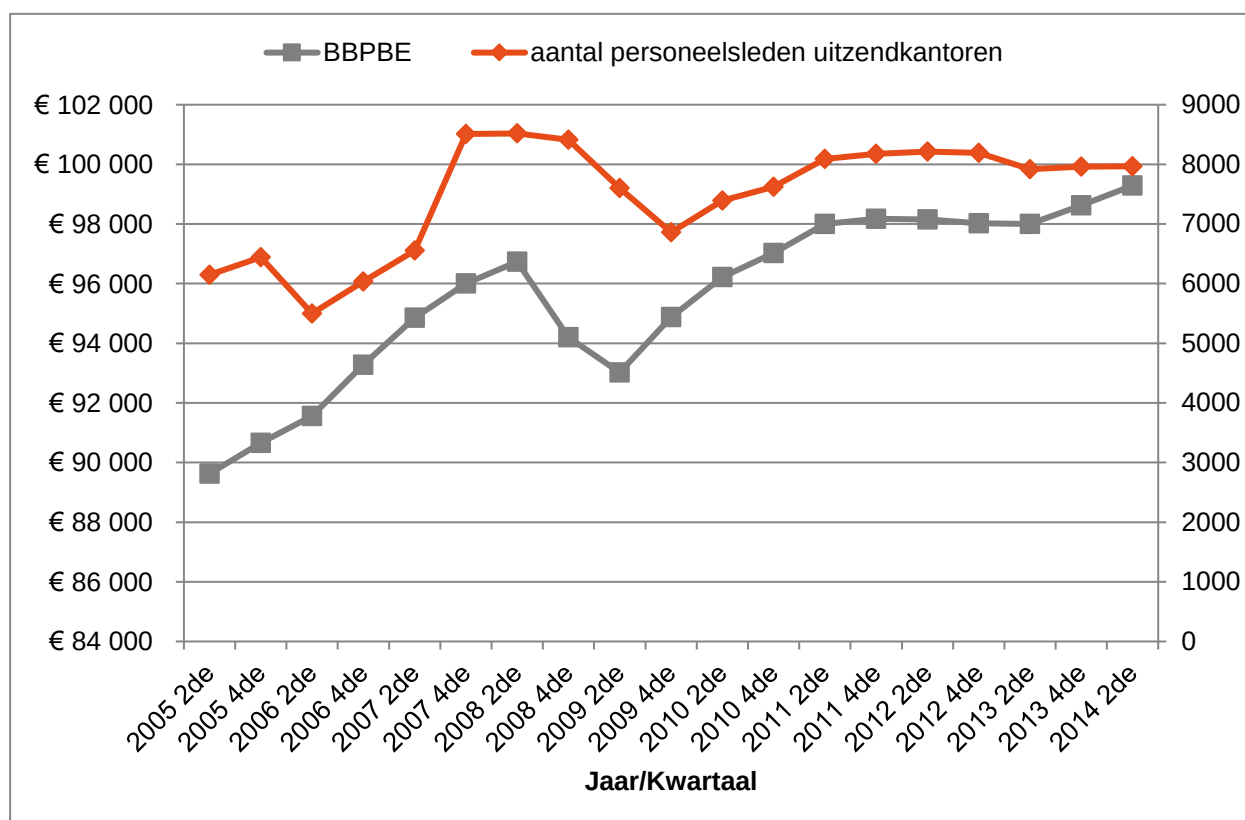
Figuur 3: Aantal uitzendkrachten en aantal werknemers uitzendsector tussen 2005 en 2014

Bron: Aantal uitzendkrachten: RSZ gedecentraliseerde statistiek, gegevens voor Vlaams Gewest en Brussels



Hoofdstedelijk Gewest, eigen bewerking. Personeelsleden uitzendkantoren is het aantal personen dat werkt binnen ondernemingen met NACE-code 78.

Figuur 4: Bruto Binnenlands Product van België en aantal personeelsleden uitzendkantoren tussen 2005 en 2014



Bron: Personeelsleden uitzendkantoren: RSZ gedecentraliseerde statistiek, gegevens voor Vlaams Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest, eigen bewerking. Personeelsleden uitzendkantoren is het aantal personen dat werkt binnen ondernemingen met NACE-code 78.
BBP: NBB. Bruto Binnenlands Product

2.4 Complexe regelgeving

Daarnaast zijn de regelgeving en het arbeidsmarktbeleid complexer geworden, wat in sterke mate toe te schrijven is aan de zesde staatshervorming, waardoor onder meer de bevoegdheid werk verder wordt geregionaliseerd. Uitzendkantoren, die vaak over het hele Belgische grondgebied actief zijn, moeten daardoor met verschillende regionale wetgevende kaders rekening houden. Regelingen voor bepaalde doelgroepen kunnen danig verschillen tussen de regio's.

Ook de arbeidsmarktregelingen op federaal niveau zijn aangepast, onder meer de regelingen voor studentenarbeid, de extra's¹, de flexi-jobs (zie 18.1 vanaf pagina 225) en niet in het minst het eenheidsstatuut met onder meer de regeling voor de proeftijd bij aanwerving (zie 4.3 op pagina 32). Voor de uitzendbedrijven betekent dit meer studiewerk om de regelingen te doorgronden en het eventueel aanpassen van processen.

¹ Er is sprake van extra's of gelegenhedswerknemers in de horecasector wanneer een werknemer of uitzendkracht maximaal twee opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk (Van Eeckhoutte, 2016-2). Gedurende de eerste 50 dagen per kalenderjaar dat een gelegenhedswerker werkt in de horeca en voor zover dat alle gelegenhedswerkers bij de werkgever in totaal nog geen 200 dagen werkten, wordt een specifieke en gunstigere berekening van de sociale bijdragen uitgeoefend. Ook in de landbouw- tuinbouwsector kent men gelegenhedswerkers. Afhankelijk van de subsector verschilt het aantal dagen dat men een gunstregime kent op het vlak van de sociale bijdragen.

Uitzendkantoren zijn daardoor echte arbeidsmarktspecialisten geworden die de wetgeving door en door kennen. Dat is waardevolle kennis die ze zelf nodig hebben, maar ook voor hun klanten interessant kan zijn. Verschillende uitzendkantoren gaan hier anders mee om. Sommige kantoren zien deze wijzigingen als een opportuniteit om de door hen opgedane kennis aan te wenden om klanten te benaderen, enerzijds met het aanbieden van informatie, maar anderzijds ook om hen te wijzen op de mogelijkheden die er ontstaan, bijvoorbeeld bij het werken met doelgroepen waar kortingen aan verbonden zijn. Andere kantoren houden eerder de boot af wanneer klanten vragen hebben over nieuwe arbeidswetgeving of arbeidsmarktmaatregelen, omdat dit na een tijd een te belangrijk deel van de tijd van hun medewerkers zou vergen.

2.5 Nieuw motief: instroom

Het aanwerven van uitzendkrachten was reeds in het verleden belangrijk. Sinds 2013 bestaat de mogelijkheid om uitzendkrachten expliciet via dit motief in te zetten in de onderneming of organisatie.

2.5.1 In de praktijk

In de praktijk vraagt de gebruiker aan het uitzendkantoor een of meerdere uitzendkrachten met een bepaald profiel. Naargelang de aard van de vraag of de expliciete wens zal het uitzendkantoor één of meerdere kandidaten sturen. Tussen gebruikers en uitzendkantoren gold lange tijd een 'gentlemen's agreement' waarbij de gebruiker de uitzendkracht een aantal maanden als uitzendkracht laat werken alvorens de uitzendkracht zelf aan te werven. Sinds het wegvallen van de beschottenregeling kan er bij aanwerving een selectie fee aangerekend worden door het uitzendkantoor zelf of via de rekruterings- en selectiepoot van de groep waar het uitzendbedrijf toe behoort.

Een aanzienlijk deel van de aanwervingen gebeurt door een uitzendkracht die al een tijdje in het bedrijf werkt aan te nemen, zonder dat bij de aanvang van het uitzendcontract duidelijk was dat het om een mogelijke vaste aanwerving ging. Men kan hier spreken van een "on the job" werving. Voor heel wat bedrijven is het zelfs het enige wervingskanaal. Het belang van uitzendarbeid als aanwervingskanaal werd duidelijk bevestigd in de vorige edities van ons onderzoek, zowel bij arbeiders als bij bedienden. Nochtans was 'rekruteren' geen specifiek motief voor het inzetten van uitzendkrachten. Dat wil daarom nog niet zeggen dat rekruteren via uitzendarbeid illegaal was of is: de kans dat er voorafgaand aan de aanwerving een situatie was die het inzetten van een uitzendkracht rechtvaardigt is groot (meer werk, vervangen, ...) en niets belet om iemand die als uitzendkracht in een onderneming of organisatie aan het werk is een vast contract aan te bieden. In de praktijk werd een uitzendkracht die voor een ander motief werd ingezet dan aangeworven.

2.5.2 Motief 'instroom'

Sinds 2013 bestaat de mogelijkheid om ook expliciet voor rekrutering uitzendkrachten in te zetten, het zogenaamde 'vierde motief', instroom (zie 7.1 vanaf pagina 73, art. 24 cao nr. 108). Deze regeling gaat gepaard met enkele voorwaarden en regels.

Per vacature kan men maximaal drie verschillende uitzendkrachten inzetten. Dit moet vermijden dat men steeds maar uitzendkrachten blijft inzetten zonder ooit tot aanwerving over te gaan. Elke uitzendkracht kan binnen dezelfde vacature maximaal zes maanden worden ingezet, met een totale duur voor de vacature van negen maanden. Bij de berekening wordt rekening gehouden

met alle activiteitsperiodes van de verschillende uitzendkrachten ingeschakeld onder dit motief, met uitzondering van de activiteitsperiode van een uitzendkracht die de uitzendopdracht eenzijdig opzegt, of wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen omwille van een dringende reden. Eenzelfde uitzendkracht wordt minimum één week en maximaal zes maanden tewerkgesteld als uitzendkracht onder dit motief. Als de uitzendkracht niet wordt aangenomen kan hij of zij feedback vragen aan het uitzendbureau. De uitzendkracht mag niet met dagcontracten worden ingezet. Voor de inzet van uitzendkrachten met het motief instroom is geen syndicale toestemming nodig.

Wanneer de uitzendkracht wordt aangeworven moet dat met een contract van onbepaalde duur zijn (er zijn uitzonderingen in enkele sectoren waardoor een contract van bepaalde duur voldoende is) en telt zijn periode als uitzendkracht in het kader van het motief instroom mee voor zijn of haar anciënniteit.

Er is in deze regeling ook een tewerkstellingsgarantie voorzien voor uitzendkrachten die bij hun vorige werkgever hun contract voor onbepaalde duur eenzijdig hebben beëindigd om via dit type uitzendarbeid aan een nieuwe job te beginnen. Deze tewerkstellingsgarantie duurt een maand en is uit hoofde van het uitzendkantoor (Wauters, E., 2014).

De eerste indicaties van uit het veld zijn dat dit motief zelden wordt gebruikt omdat het complex is, zowel voor de gebruiker als voor het uitzendkantoor, terwijl de bestaande motieven voldoende opening laten om tot aanwerving over te gaan. In de praktijk wordt het onderscheid tussen aanwerven na oorspronkelijk uitzendkrachten ingezet te hebben voor een 'geldig' motief en het inzetten omwille van de rekruteringsmogelijkheid niet gemaakt. Instroom is immers een min of meer permanente nood in ondernemingen (Delagrangé, H., 2015, p. 21 e.v.).

2.6 Uitzendarbeid bij de overheid

De overheid had als werkgever tot voor kort enkel de mogelijkheid om uitzendarbeid in te zetten voor de vervanging van een schorsing van een contractuele medewerker van de overheid. Alvorens gebruik te kunnen maken van uitzendarbeid in andere situaties moest nog een koninklijk besluit worden opgemaakt op het federale niveau die de regels en voorwaarden vastlegt². Sinds de zesde staatshervorming bepalen de gemeenschappen en de gewesten deze procedures, voorwaarden en regels voor hun diensten, ondergeschikte besturen, publiekrechtelijke rechtspersonen, openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en door hen betaald personeel van onderwijsinstellingen (Eliaerts, 2014, p. 175). De Vlaamse Regering heeft tijdens de looptijd van dit onderzoek een ontwerpdecreet ingediend. In het ontwerp wordt geopteerd voor een nauwe aansluiting met de bestaande wet op de uitzendarbeid. Volgens het ontwerp zal uitzendarbeid kunnen ingezet worden voor de tijdelijke vervanging van een ambtenaar of een contractueel personeelslid, tijdelijke vermeerdering van werk, uitvoering van een uitzonderlijk werk, in het kader van tewerkstellingstrajecten of voor artistieke prestaties of werken.

2.7 Wijzigende klantvraag

Verschillende uitzendkantoren geven aan dat niet alleen de marges onder druk staan als gevolg van de economische situatie, maar dat ook de vraag van de klant is veranderd. Klanten hebben een vraag die steeds flexibeler is en ze willen die ook sneller ingevuld zien.

² De openbare diensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

2.8 Verschuivingen doelgroepen arbeidsmarkt: aanwezig maar beperkt

Een van de vragen die vaak gesteld worden in het kader van evoluties in de uitzendarbeid is of er een verschuiving is in de doelgroepen tot wie de uitzendkantoren zich richten enerzijds en de vraag naar uitzendarbeid als contractvorm voor bepaalde doelgroepen bij de gebruikers anderzijds.

Zowel bij de deskundigen, de uitzendkantoren als de gebruikers wordt er weinig gewag gemaakt van een verschuiving van doelgroepen. De doelgroepen die vroeger met uitzendarbeid bereikt werden zijn nog grotendeels steeds dezelfde. Wel is er een groter aandeel van oudere werknemers. Dit kan het gevolg zijn van:

- een groter aandeel ouderen op de arbeidsmarkt,
- arbeidsmarktmaatregelen die zich richten op specifieke doelgroepen zoals de ouderen (en die ook gelden voor uitzendkrachten),
- het uitvoeren van arbeidsmarktprojecten via tendering,
- uitzendkantoren die zich specifiek richten op een doelgroep.

Uitzendkantoren die de specifieke noden of wensen van deze doelgroep kunnen overeenstemmen met deze van de gebruikers slagen er in om deze doelgroep in te schakelen op de arbeidsmarkt. Hiervoor is een werking of organisatie nodig die los staat van de werkwijze van uitzendarbeid in het algemeen en die zich volledig op deze doelgroep richt.

Er is een verschuiving merkbaar naar hogere profielen op de arbeidsmarkt. Vandaag worden vaker uitzendkrachten op masterniveau ingezet, zoals masters in de rechten of economie. Dat kan dan gaan om het uitvoeren van bepaalde projecten waar tijdelijk een bijkomende capaciteit voor nodig is, maar het kan ook in het kader van rekrutering. Het is moeilijk om in te schatten hoe groot deze markt is. Op basis van onze gesprekken concluderen we dat het om een beperkt deel van de markt gaat.

Een aantal uitzendkantoren (in het bijzonder de grotere) zijn wel op zoek naar een toegang tot deze markt. Die toegang verloopt onder meer via de studentenjobs. Studenten kunnen op basis van hun profiel het aanbod krijgen om een studentenjob aan te nemen die aansluit bij het niveau van hun studies. Zo kan de studentenjob als rechtstreeks relevante ervaring meegenomen worden, zoals een stage. Randstad werkt aan pilootprojecten hier rond.

Daarnaast zijn een aantal verschuivingen mogelijk omdat de regelgeving rond uitzendarbeid werd aangepast. Zo is uitzendarbeid mogelijk in de bouwsector sinds 2002 en is de opening gemaakt naar een ruimere toepassing van uitzendarbeid bij de overheid.

3 Strategieën van de uitzendkantoren

Zoals eerder aangetoond is de uitzendactiviteit sterk afhankelijk van de economische conjunctuur (zie 2.1). Men heeft gedurende de economische crisis verschillende activiteiten ontwikkeld en gespreid om los te komen van deze conjunctuur (zie 2.3 en 3). Zo zijn bijvoorbeeld de diensten outplacement, loopbaanbegeleiding of de dienstenchequesector belangrijk geworden in dat opzicht. Deze ontwikkeling is een natuurlijk vervolg op de eerdere ontwikkelingen die de sector in de voorbije decennia hebben vormgegeven (Annys, 2015; Delagrangé, H., 2001, pp. 18-39). Door een grote waaier van diensten aan te bieden aan de klanten kan men een buffer creëren voor het conjuncturele karakter van uitzendarbeid. Dit is mogelijk gemaakt door het digitaliseren van de backoffice en het herschikken van het kantorennetwerk. We bekijken ook of men mogelijkheden ziet in het vast aanwerven van uitzendkrachten.

3.1 Uitzendgroep huisvest verschillende activiteiten

Op het einde van de jaren '90 werd de wetgeving op de private arbeidsbemiddeling versoepeld: éénzelfde bedrijf mag nu actief zijn in verschillende takken tegelijk: uitzendarbeid, rekrutering & selectie, outplacement en headhunting. Daarvoor waren er 'beschotten' tussen deze activiteiten. In de aanloop van de versoepeling werd verwacht dat deze zou leiden tot een aantal belangrijke veranderingen in de markt.

De meeste grote uitzendkantoren zijn uitgegroeid tot HR- groepen die de verschillende genoemde diensten onder hun dak hebben, vaak aangevuld met andere dienstverlening. Soms hebben ze deze activiteiten zelf uitgebouwd, soms hebben ze sectorgenoten overgenomen of zijn ze tot een fusie overgegaan. Maar doorgaans blijven de groepen hun activiteiten aanbieden met duidelijk gescheiden eenheden. Er wordt vaak gecommuniceerd met een groepsnaam en daarnaast aparte merknamen voor de verschillende activiteiten. Afgezien van de turbulentie op de overnamemarkt is er daardoor op het eerste zicht niet zoveel veranderd.

Mogelijk wenst men hiermee aan te geven dat de beschotten tussen de verschillende bedrijfseenheden niet echt verdwenen zijn. Dat maakt het aannemelijker dat er geen ongeoorloofde wisselwerking is tussen de activiteiten (bijvoorbeeld een outplacementbureau dat de betrokken werknemers naar hun uitzendkantoor afleidt). Ook de markt heeft verder vorm gekregen waarbij elk van de activiteiten een bepaald merkprofiel met zich meebrengt, dat niet noodzakelijk past bij een andere activiteit.

Naast de integratie van de verschillende aspecten van private arbeidsbemiddeling zijn de grotere (uitzend)groepen over gegaan tot het ontplooiën of uitwerken van andere activiteiten op basis van onderaanneming, al dan niet met het inzetten van zelfstandigen. Het gaat om activiteiten in financiën, IT, ingenieurswerk en dergelijke. Daarvoor worden binnen de groepen doorgaans aparte bedrijven opgericht met andere merknamen die verder geen uitstaans hebben met de uitzendactiviteiten, maar waardoor de backoffice van de groep kan ingezet worden en ze een strategisch voordeel hebben ten opzichte van de concurrenten in die sectoren die hun administratie en logistiek op een kleiner aantal activiteiten moeten aanrekenen.

3.2 Grote spelers herschikken kantorennetwerk

Een maatregel die vooral voor de grote kantoren een belangrijke impact heeft is het verhogen van de efficiëntie door de opsplitsing van de back- en frontoffice. De backoffice is daar waar de

administratieve verwerking gebeurt, zoals de loonadministratie en facturatie. De frontoffice is het uitzendkantoor van waaruit er contact is met de gebruikers en uitzendkrachten.

Adecco heeft bijvoorbeeld alle administratieve werk uit de lokale kantoren overgeplaatst naar vijf gecentraliseerde administratieve centra. Daar worden de lonen betaald, prestaties ingebracht en alle sociale documenten en facturen aangemaakt. Daarnaast wordt alles zo veel mogelijk elektronisch gedaan, ook maaltijdcheques en facturen. Zowel gebruikers als uitzendkrachten kunnen via één portaal alle verrichtingen doen (Verhoest, 2016). Ook andere grote uitzendkantoren zoals Randstad hebben een sterk uitgewerkte en in grote mate geautomatiseerde administratieve afdeling. Het werk van de uitzendconsulenten wordt van heel wat administratie ontdaan, waardoor ze zich meer op de klant kunnen richten. Het aantal kantoren is bij de meeste grote uitzendgroepen wel sterk afgenomen. De digitalisering laat ook toe om na een intake een aantal administratieve afwikkelingen elektronisch te doen.

De kans dat de kantoren en de consulenten zelf ook gaan verdwijnen is erg klein. Een tiental jaar geleden werd de opkomst van online-rekruteringsdiensten zoals monster.com en Stepstone gezien als een disruptieve kracht die de uitzendkantoren net irrelevant zou maken. Dit blijkt echter niet zo te zijn. Administratie en opvolging kunnen wel gecentraliseerd en geautomatiseerd worden, er blijft nog altijd een persoonlijk contact nodig met de uitzendkrachten en met de gebruikers.

Heel wat kleinere spelers op de markt daarentegen leggen zich op de persoonlijke benadering toe, zowel voor de gebruikers als de uitzendkrachten. Ze richten zich voornamelijk op de regionale KMO-markt, hanteren de persoonlijke benadering als een uniek verkoopargument, zowel voor de gebruikers als de uitzendkrachten.

3.3 Doorgedreven digitalisering

Een tweede belangrijke verandering is de doorgedreven investering in ICT die de kantoren hebben doorgevoerd. Niet alleen de administratie is gecentraliseerd en vereenvoudigd, ook de matching zelf is deels geautomatiseerd. CV's en vacatures worden in eerste instantie automatisch aan elkaar gekoppeld (Verhoest, 2016).

Een duidelijk voorbeeld van digitalisering is Ploy, een product op basis van een app dat Randstad heeft ontwikkeld samen met een IT-groep (Cronos) waarbij de vraag van gebruikers en het aanbod van uitzendkrachten automatisch aan elkaar gekoppeld worden. Zowel gebruiker als uitzendkracht hebben, na registratie, een profiel op een app op de smartphone. Een gebruiker kan dan een opdracht voorstellen, met een omschrijving en een uurloon. Geïnteresseerde uitzendkrachten kunnen zich er voor melden. De gebruiker kiest een van de aanmeldingen en als de uitzendkracht akkoord gaat, is de overeenkomst rond. De gebruiker geeft aan of de overeengekomen uren inderdaad zijn gepresteerd, waarna de betaling meteen geregeld wordt. De opdracht wordt uitgevoerd met een uitzendcontract. Daarbij wordt zoals gebruikelijk rekening gehouden met de verschillende stelsels zoals jobstudent, extra of flexi-job. Bij betwisting bemiddelt het uitzendkantoor. Deze toepassing steunt op de backoffice van Randstad, waardoor de toepassing mogelijk gemaakt wordt. Alles gebeurt volledig online, er is weinig of geen tussenkomst meer van een uitzendkantoor en er komt geen papier aan te pas. De gebruikers en de uitzendkrachten kunnen na de uitvoering van de opdracht een evaluatie maken in de app, waardoor die voor de volgende uitzendkrachten en gebruikers zichtbaar is. Uitzendkrachten krijgen via notificaties van de app op hun smartphone te zien wanneer er een aanbieding is die binnen hun profiel past (Ploy from Randstad, 2016; Rasking, 2016).

De toepassing heeft volgens Randstad het voordeel dat ze een ongekennde flexibiliteit en snelheid biedt. De administratieve last is tot een minimum beperkt. Door de beoordelingen hebben beide partijen een idee waar ze terecht komen of met wie ze gaan werken (Ploy from Randstad, 2016; Rasking, 2016).

De toepassing is uitgewerkt voor de horecasector in Antwerpen en gelanceerd in april 2016. In de pers werd het product als 'disruptief' omschreven, maar het is nog te vroeg om al te kunnen nagaan in welke mate de toepassing een belangrijk deel van de markt kan veroveren. De toepassing is nu uitgerold in meer gebieden maar nog niet in andere sectoren. Er zouden zo'n 4000 gebruikers zijn (januari 2017). Wellicht geeft deze toepassing wel een idee van de aard van de nieuwe toepassingen die we kunnen verwachten in de komende jaren, vooral dan van de manier waarop de 'gevestigde waarden' een strategisch voordeel inzetten.

De derde belangrijke strategie die door uitzendkantoren wordt ingezet leunt aan bij het digitale: de inzet van sociale media. Naast de klassieke inzet van sociale media in marketing en communicatie blijken de meeste uitzendkantoren hun uitzendkrachten steeds vaker te contacteren via kanalen zoals Facebook, Facebook Messenger en Whatsapp. De digitale communicatie tussen kantoor en uitzendkracht zal naar verwachting nog toenemen door de mogelijkheid die er sinds kort is om uitzendcontracten elektronisch te tekenen (zie 4.2).

3.4 Andere activiteiten

Uitzendkantoren zoeken activiteiten die aansluiten bij de expertise die ze hebben, maar niet rechtstreeks met uitzendwerk zijn verbonden. Door de verschillende activiteiten worden de fluctuaties in de verschillende bedrijfstakken wat uitgevlakt en worden de effecten van de fluctuaties in de conjunctuur voor het gecombineerde bedrijf minder scherp (zie ook 2.3 vanaf pagina 20).

3.4.1 Outsourcing

Een eerste vorm is het oprichten van nevenbedrijven die werken via onderaanneming. Ze kunnen dan diensten aanbieden aan ondernemingen en factureren voor de diensten. Dit geeft hen de mogelijkheid om op sommige segmenten van de markt actief te worden en een deel van de groei in die segmenten naar zich toe te trekken. Het gaat dan om klassieke projecten zoals IT, secretariaatswerk of andere activiteiten waar expertise voor nodig is en personen een specifieke hogere scholing nodig hebben of waar een blijvende grote vraag naar is. Het kan gaan om werknemers met een contract van onbepaalde duur, of om zelfstandigen; dit zal afhangen van de courante contractvorm in het segment van de markt en of de aard van de opdracht.

3.4.2 Studentenjobs

Een andere strategie is het inzetten op het aanbieden van studentenjobs. De activiteiten van studentenarbeid zijn sterk toegenomen in de uitzendsector. We weten niet of studentenjobs aangeboden via een uitzendkantoor een ander profiel hebben dan de klassieke jobs via uitzendarbeid. De motieven om studenten via een uitzendkantoor in te zetten lopen uiteen. Het kan gaan om een keuze om de administratieve last te beperken, maar het kan ook zijn omdat de opdracht die men wil ingevuld zien nogal specifiek is, bijvoorbeeld een opdracht van enkele uren elke woensdagmiddag. Daarvoor zijn gewone werknemers vaak niet beschikbaar maar studenten wel; via een uitzendkantoor is het dan eenvoudiger om een permanente invulling van de opdracht

verzekerd te zien. Tenslotte moeten we ook aannemen dat studentenjobs een vrij goedkope invulling zijn van flexibiliteit.

Voor de uitzendkantoren betekent dit een uitbreiding van de activiteit die de werklust in een kantoor slechts beperkt verzwaart, terwijl op die manier studenten de weg naar het uitzendkantoor leren kennen en die misschien ook wel volgen wanneer ze afgestudeerd zijn.

3.4.3 Dienstencheques

Heel wat HR-groepen waartoe de uitzendbedrijven behoren, hebben een aparte dienst, veelal ook juridisch afgescheiden, die een dienstenchequeverlening aanbiedt. Deze dienstverlening wordt in dit rapport niet verder onderzocht omdat het niet om een uitzendopdracht gaat en omdat deze dienstverlening zich per definitie tot consumenten richt en dus niet tot ondernemingen of gebruikers van uitzendarbeid. Op het niveau van de groep waar de uitzendkantoren toe behoren kan het wel een extra activiteit zijn die niet conjunctuurgevoelig is en waarvoor de bestaande capaciteit van een backoffice kan ingezet worden.

3.4.4 Opdrachten voor de overheid

In 1999 werd er voor het eerst een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de uitzendsector en de Vlaamse overheid. Na een aantal proefprojecten met wisselend succes werd in 2004 er een proeftuin voorzien voor het tenderen van 6.000 begeleidingstrajecten van langdurig werkzoekenden. Sindsdien is deze werkwijze uitgebreid naar verschillende aspecten van het arbeidsmarktbeleid. In 2013 werden door de VDAB 28.500 werkzoekendentrajecten uitbesteed, waarvan 24.500 aan private bedrijven. De samenwerking tussen de uitzendsector en de VDAB werd in de loop der jaren meer en meer structureel, inclusief de oprichting van een vzw om de samenwerking te coördineren. In de praktijk gaat het om uitwisselen van vacatures, samenwerking op het vlak van outplacement, uitvoeren van specifieke projecten zoals het oprichten van een pool van werknemers voor een specifieke activiteit, samenwerking op het vlak van opleidingen, enzovoort. Vooral voor wat outplacement, on- en laaggeschoolden en vijftigplussers betreft kan men verwachten dat de samenwerking nog zal uitgebreid worden (Leroy, F., 2013, 2015).

Voor de private arbeidsbemiddelingsbedrijven zijn deze opdrachten interessant. Niet alleen vergroten ze daardoor hun bereik op de arbeidsmarkt, het laat hen ook toe om hun uitzendconsulenten anders in te zetten op momenten dat de conjunctuur minder gunstig is. Een arbeidsmarktbeleid wisselt wel naargelang het beleid dat gevoerd wordt maar niet zo snel als de conjunctuur.

Het belang van al deze activiteiten ten aanzien van de gebruikers is beperkt voor zover het niet over uitzendkrachten gaat en omdat het voor hen ook niet veel uitmaakt tot welke groep een dienstenleverancier hoort. De relevantie bestaat er in dat de uitzendbedrijven door deze diversificatie er in geslaagd zijn om als groep een gamma aan producten en diensten aan te bieden, wat hen als bedrijf minder gevoelig maakt voor de economische conjunctuur.

3.5 Uitzendkrachten in vaste dienst?

Het in vaste dienst aanwerven van uitzendkrachten door de uitzendkantoren zelf is een optie die al besproken wordt van bij de begindagen van de uitzendarbeid (Delagrangé, H., 2001, p. 11). Het zou enerzijds de uitzendkrachten de mogelijkheid geven om meer zekerheid in hun bestaan te verwerven en anderzijds de uitzendkantoren de mogelijkheid geven om uitzendkrachten met

een gewenst profiel in hun portefeuille te houden, het zou dan gaan om profielen die schaars zijn op de arbeidsmarkt.

De voornaamste vraag is wat er gebeurt met de uitzendkrachten die in vaste dienst zijn bij uitzendkantoren wanneer ze niet uitgezonden worden. Gezien ze een contract van onbepaalde duur hebben zal hun loon moeten doorbetaald worden en de hamvraag is dan wie dat zal doen.

Net voor het afsluiten van dit rapport is de wet gestemd die het mogelijk maakt dat uitzendkantoren aan hun uitzendkrachten een vast contract aanbieden met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meerdere gebruikers (Wet werkbaar en wendbaar werk, 5 maart 2017). De uitzendkracht en het uitzendkantoor moeten niet meer telkens bij een nieuwe uitzendopdracht een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid opmaken. Voor de uitzendopdracht bij de gebruiker blijft de regeling inzake tijdelijke arbeid en de daarbij horende motieven waarvoor men uitzendkrachten kan inlenen van toepassing. Het kan zich voordoen dat de uitzendkracht gedurende zijn tewerkstelling bij het uitzendkantoor periodes kent zonder uitzendopdracht. Dan heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon van het uitzendkantoor voor elk uur dat deze geen uitzendopdracht uitvoert. In deze nieuwe wet is voorzien dat van dit type contract slechts gebruik kan worden gemaakt als het paritair comité voor uitzendarbeid (PC 322) de verdere modaliteiten en voorwaarden heeft bepaald via algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het is zeer de vraag in welke mate de uitzendkantoren hier in grote mate gebruik zullen van maken. Wanneer ze zelf volledig verantwoordelijk zijn voor de betaling van het loon is het bedrijfsrisico wellicht groot, zo geven de kantoren die we gesproken hebben zelf aan. Voor de profielen waar dit risico klein genoeg is, namelijk deze waar een grote vraag naar is op de arbeidsmarkt, zullen vermoedelijk weinig werknemers geneigd zijn te kiezen voor een vast contract bij een uitzendkantoor tegenover een vast contract bij een onderneming of organisatie. Verschillende gesprekspartners vanuit de werkgeversorganisaties geven ook aan dat voor hen de uitzendkantoren dan een concurrent worden op de arbeidsmarkt in de strijd om de schaarse werknemers. Dit kan een ongemakkelijke verhouding geven tussen de uitzendkantoren en de werkgevers op een terrein dat nu in een rustig status quo zit. Uitzendkantoren zullen daarom waarschijnlijk ook niet geneigd zijn om dit status quo te verstoren door rechtstreekse concurrentie. De voornaamste segmenten van deze markt worden door de uitzendkantoren in beperkte mate bezet door het werken met aparte bedrijven binnen de groep waarbij ze als onderaannemer optreden (zie 3.4).

We verwachten op basis van onze gesprekken dat als de mogelijkheid er komt om uitzendkrachten in vaste dienst te nemen, dit een slechts miniem aandeel van de uitzendactiviteiten zal gaan uitmaken, zeker wanneer de uitzendkantoren geen oplossing aangeboden wordt om de loonkosten tussen opdrachten in te kunnen verminderen.

4 Sociaal-economische thema's

Er zijn een aantal sociaal-economische thema's die voor de verschillende partijen in de uitzendsector actueel zijn, de meeste zijn belangrijker geworden na recente wetswijzigingen. We bespreken de dagcontracten, digitale contracten, de gevolgen van het eenheidsstatuut met name op de proefperiode, discriminatie van werknemers, het vraagstuk over opleiding, de concurrentie van buitenlandse werknemers en de Commissie Uitzendactiviteiten.

4.1 Dagcontracten

Bij uitzendarbeid verbindt de uitzendkracht zich er toe om tegen loon een toegelaten vorm van tijdelijke arbeid te verrichten bij een gebruiker. In principe is een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van beperkte tijd: onder de vorm van een overeenkomst voor bepaalde duur, duidelijk omschreven werk of voor de vervanging van een vaste werknemer (Uitzendarbeidswet, 1987). Deze tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid kunnen uitgedrukt worden in maand-, week- en dagcontracten. Sinds 2013 zijn strengere voorwaarden gesteld aan het gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Daarmee worden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid van hoogstens 24 uur bedoeld, die elkaar onmiddellijk opvolgen bij dezelfde gebruiker. Deze zijn toegestaan mits de nood aan flexibiliteit wordt aangetoond door de gebruiker, bijvoorbeeld wanneer het werkvolume sterk fluctueert of het in grote mate afhangt van externe factoren of van de aard van de opdracht. De wetswijziging slaat niet op losse dagcontracten.

Het voorkomen van dagcontracten is volgens de deskundigen sterk afhankelijk van de deelsector of de functie. Cijfers over het gebruik naar types contracten ingedeeld naar tijd bestaan niet. Er is een consensus dat het voor een aantal bedrijven en een aantal situaties een gerechtvaardigde flexibiliteitsvorm is, maar dat er tegelijk misbruik wordt gemaakt waarvan de exacte omvang onduidelijk is. Dit laatste en de onzekerheid voor de uitzendkrachten zijn de voornaamste bezwaren die de werknemersorganisaties hebben tegen het gebruik van dagcontracten. Opeenvolgende dagcontracten zijn ook niet bijzonder geliefd bij de uitzendkantoren door de grotere administratieve last in vergelijking met week- of maandcontracten. De veranderde wetgeving werd dan ook aangewend om de gebruikers te adviseren indien mogelijk meer gebruik te maken van minimum weekcontracten in de plaats van dagcontracten. Een meer correct gebruik van opeenvolgende dagcontracten zorgt dat de uitzendkracht, ook een klant van het uitzendkantoor, meer werkzekerheid heeft.

4.2 Digitale contracten

Sinds 1 oktober 2016 kunnen elektronische uitzendcontracten ook via pc, tablet of smartphone worden afgesloten. Door de nieuwe wet wordt de 48-urenregel³ voor uitzendarbeid geschrapt en het afsluiten van een arbeidsovereenkomst via elektronische weg wordt vereenvoudigd en veralgemeend. Dit kan leiden tot een versterking van de digitalisering, het verminderen van administratieve rompslomp maar ook tot een verminderd contact tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht. Navraag bij Federgon leert dat begin maart van 2017 52,4% van de contracten elektronisch werden getekend. De meeste van die contracten werden getekend via een uniek platform waar alle Belgische uitzendkantoren zijn op aangesloten. Op dat platform wordt een

³ De '48-urenregel' hield in dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk wordt vastgesteld maximaal 48 uur nadat de uitzendkracht aan zijn opdracht is begonnen. Dat was een afwijking van de normale regels.

unieke login gebruikt waardoor niet telkens de e-id moet worden ingevoerd. De meeste mobiele toestellen hebben geen e-id lezer.

Voor de uitzendkracht en het uitzendkantoor betekent het een verbetering van de rechtszekerheid, doordat het contract sneller wordt bezorgd en ondertekend. Voorheen was er een tijdsvenster met onzekerheid. Uitzendkrachten wilden dan wel eens niet opdagen, wat voor het uitzendkantoor en gebruiker vervelend was. De snellere ondertekening van het contract is ook van belang voor de uitzendkrachten, vooral in deelsectoren waar veel uitzendkrachten aan het werk zijn die de Nederlandse taal niet machtig zijn en die hun rechten niet goed kennen. 'Wijzigingen van het laatste moment', zoals een uitzendopdracht geannuleerd zien, kunnen nu niet meer voorkomen. Sommige gesprekspartners maken zich wel zorgen over de mate waarin alle uitzendkrachten voldoende kennis en technische uitrusting hebben (internet, computer of smartphone) om toegang te krijgen tot de digitale contracten, ze te begrijpen en ze te kunnen ondertekenen.

4.3 Proefperiode

Arbeidsovereenkomsten opgesteld vanaf 1 januari 2014 zijn vrij van een proefperiode. Dat is een van de wijzigingen die zijn doorgevoerd met de invoering van het eenheidsstatuut. Voorheen kon een proefbeding worden opgenomen voor arbeiders dat minimaal zeven en maximaal veertien dagen duurde en voor bedienden minimaal één maand en maximaal zes tot twaalf maanden (afhankelijk van het loon). Tijdens deze periode kon de werkgever nagaan of de werknemer geschikt was voor de job en tegelijkertijd kreeg de werknemer de mogelijkheid om de job ook te beoordelen. Tijdens deze proeftijd konden de werknemer en de werkgever de arbeidsovereenkomst eenvoudig beëindigen. Zo mochten de werkgever en de arbeider de arbeidsovereenkomst tijdens de tweede week beëindigen na elke werkdag zonder een opzegtermijn te respecteren. Voor bedienden gold een kortere opzegtermijn van zeven dagen wanneer de arbeidsovereenkomst werd beëindigd ten vroegste na de eerste maand proefperiode.

Voor een deel van de werkgevers kan uitzendarbeid een alternatief zijn om de hogere opzegtermijnen in het begin van een arbeidsovereenkomst, wat vroeger de proefperiode was, te vermijden. Uitzendopdrachten zijn opdrachten van bepaalde duur en nemen een einde op het ogenblik dat de duurtijd is verstreken en dit zonder opzegvergoedingen. Men verwachtte effect te zien van de afschaffing van de proefperiode voor de toepassing van uitzendarbeid, maar of dat dit werkelijk zo is en hoe groot het effect is of kan zijn, is moeilijk exact vast te stellen. De cijfers van de inzet van uitzendarbeid tonen alvast geen belangrijke toename sinds 2014 (zie Figuur 1 op pagina 18), die afwijkt van de te verwachten evolutie op basis van de evolutie van het BBP.

Uit onderzoek van sociaal secretariaat Acerta blijkt dat er minder opgezegd wordt in de eerste zes maanden van een contract, dat cijfer is gezakt van 18,7% stopzettingen in de eerste 6 maanden naar 13,4%, met weliswaar belangrijke verschillen naargelang de grootte van de onderneming (17,4% bij ondernemingen met minder dan twintig werknemers, 7% bij deze met meer dan tweehonderd werknemers) (D'Hoore, 2016).

Het zou kunnen dat de regeling voor de proefperiode niet zo een groot effect op de inzet van uitzendarbeid heeft. Ook voor de afschaffing van de proefperiode en voor het mogelijk maken van rekrutering en selectie via uitzendarbeid (het 'vierde motief') konden werkgevers in de praktijk uitzendkrachten die bij hen in de onderneming of organisatie aan het werk zijn een vast contract aanbieden, wat ook vaak gebeurt. Zowel toen als nu kunnen werkgevers uitzendarbeid inzetten om de proefperiode in zekere zin kunstmatig te verlengen.

De vraag is nu of er inderdaad een substitutie zal zijn naar uitzendarbeid en zo ja, in welke mate.

4.4 Discriminatie, oudere werknemers

Het wettelijk kader verbiedt discriminatie of een ongunstige behandeling van personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden op basis van de volgende criteria: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, het geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap of geslachtsverandering. Een nadelige behandeling kan ook eerder indirect voorkomen door wat op het eerste zicht een neutrale bepaling of handelswijze lijkt, maar die leidt tot een ongelijke behandeling. Dit discriminatieverbod is ook van toepassing op verschillende elementen in het beroepsleven van uitzendkrachten. Dan hebben we het over de inschrijving in een agentschap, het testen van de kandidaat, de toewijzing van een opdracht, de arbeidsvoorwaarden en de beloning, het onthaal bij de gebruiker, de kans op een vaste aanwerving en het ontslag (Eliaerts, 2014, pp. 128-133).

Dit betekent niet dat elke ongelijke behandeling op basis van één van de beschermde criteria ontoelaatbaar is. Het kan bijvoorbeeld gerechtvaardigd worden wanneer het onderscheidend kenmerk verband houdt met een wezenlijke of bepalende beroepsvereiste. De algemene stelregel is dat de ongelijke behandeling gerechtvaardigd kan worden wanneer men hiermee een objectief en legitiem doel wil nastreven en wanneer de middelen om dit te bereiken evenredig, passend en noodzakelijk zijn om dit doel te behalen (Eliaerts, 2014, pp. 132, nr 257). Een onderscheid kan bijvoorbeeld wanneer het gaat over positieve discriminatie of wanneer het onderscheid wordt opgelegd door een wet.

De groep van uitzendkrachten typeert zich door een grote diversiteit (Federgon, 2016). Zo heeft van de loontrekkenden in de uitzendsector, 21,2% een niet-Europese herkomst terwijl dit voor alle sectoren 6,9% is. Ook het cijfer van de personen met een herkomst binnen de Europese Unie ligt hoger bij de loontrekkenden uit de uitzendsector (14,0%) tegenover de gehele populatie loontrekkenden (7,1%). Er zijn weinig sectoren die meer divers zijn. De uitzendsector is vaak voor deze groepen een belangrijk instroommechanisme naar werk en het hebben van werk is een belangrijk instrument voor de integratie, emancipatie en gelijke kansen (Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, 2011). Gezien de grote diversiteit onder de uitzendkrachten, is statistisch gezien de kans op discriminatie ook groter. In Nederland werd in 2012 nog een ongelijke behandeling op basis van etnische achtergrond vastgesteld bij uitzendbureaus (Andriessen 2013). Er wordt geschat dat de uitzendsector in Vlaanderen ongeveer 200.000 meldingen of vragen krijgt over discriminatoire feiten (Vlaams Parlement, 2015, p. 10). Federgon, de sectorfederatie van de uitzendbedrijven voert zelf mystery calls uit bij zijn leden, om na te gaan hoe gereageerd wordt op discriminatoire vragen. Uit de vorige resultaten blijkt dat 79% resoluut antwoordt dat men de discriminatoire vragen niet kan of zal inwilligen (Vlaams Parlement, 2015, p. 5).

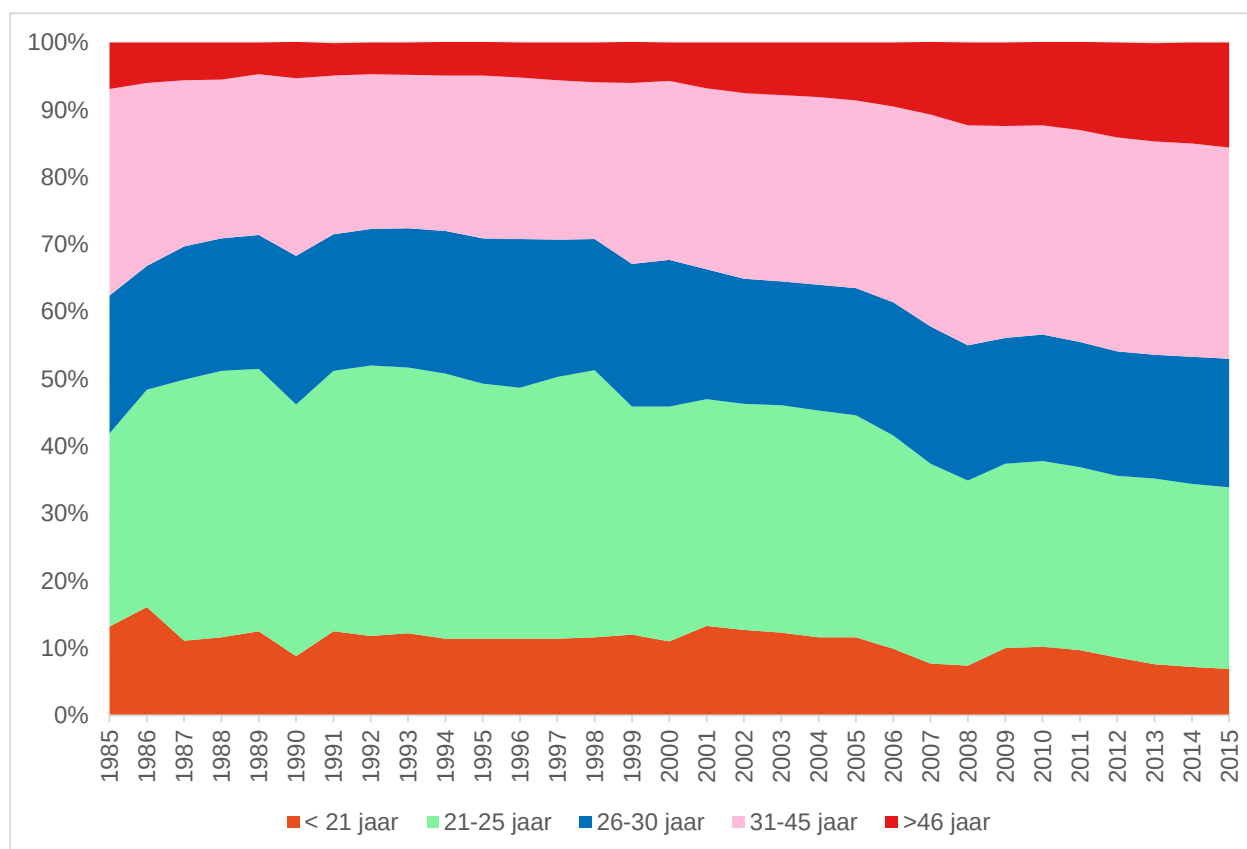
Ingaan op discriminatoire vragen kan voor de uitzendbedrijven kwalijke gevolgen hebben. De uitzendbedrijven kunnen hun kwaliteitslabel toegekend door Federgon verliezen bij 50% fouten op twee opeenvolgende waves van mystery calls. Bij 20% fouten kan men een kantoor verplichten een actieplan op te stellen. In Vlaanderen is het wettelijk kader zo opgesteld dat een erkenning nodig is alvorens te kunnen opereren. Een van de opgenomen voorwaarden betreft een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende behandeling van de uitzendkracht. Indien discriminatie wordt vastgesteld kan de erkenning worden ingetrokken en moeten alle activiteiten

worden stopgezet of kan de erkenning worden omgezet naar een erkenning van zes maanden. In deze zes maanden krijgt het uitzendbureau de tijd om te bewijzen dat men voldoet aan de erkenningsvoorwaarden. Daarnaast kunnen het bureau, zijn lasthebbers of aangestelden gestraft worden met een gevangenisstraf en of een geldboete.

Om de bovenstaande en andere ethische bezwaren is discriminatie een gevoelig punt voor de uitzendsector. De uitzendsector erkent haar rol in het bestrijden van discriminatie. Het paritair comité voor de uitzendarbeid, de sectorfederatie en de Vlaamse regering hebben samen een gedragscode opgesteld die de strijd tegen discriminatie onderschrijft. In deze van het paritair comité werd opgenomen dat geen gehoor wordt gegeven aan discriminatoire vragen van de gebruiker en dat geen informatie over de beschermde criteria worden meegegeven tenzij dit relevant is voor de functie of het een geval is van positieve discriminatie. De uitzendkantoren zullen voorzien in een doorgedreven opleiding voor de consulenten en duiden een aanspreekpunt aan in de onderneming. Deze persoon behandelt discriminatoire vragen van gebruikers. Er werd tevens een gedragscode opgesteld in het Vlaams gewest waarin de bureaus er zich toe verbinden uitzendkrachten op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze te onthalen en professioneel te begeleiden.

Ook de gebruikers mogen geen opdracht geven tot discriminatie. In de gedragscode wordt ook dit element opgevangen en moet de doorgedreven opleiding van consulenten en het aanspreekpunt in de onderneming de klant helpen bij het opstellen van vacatures en aanspreken over discriminerende vragen. De consulent of het aanspreekpunt zullen in eerste instantie de gebruiker proberen van mening te veranderen. Indien dit niet werkt, kan het aanspreekpunt in de onderneming in principe de gegevens van de gebruiker doorspelen aan de sociale inspectiediensten en/ of het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (vandaag Unia) of een soortgelijk openbaar orgaan of een werknemersorganisatie. Tot slot wijzen we er nog op dat de gebruiker ook op andere vlakken een belangrijke speler is in het bestrijden van discriminatie door discriminatie op de werkvloer tegen te gaan en door de uitzendkrachten uit de pool van voorgeselecteerde kandidaten te kiezen op basis van hun talenten en vaardigheden en niet op basis van andere kenmerken. Het uitzendkantoor heeft weinig grip op de uiteindelijke beslissing over welke uitzendkracht wordt ingeleend, waardoor de uitzendsector ook wijst op de uiteindelijke eindverantwoordelijkheid van de gebruiker.

Wat de groep van ouderen betreft, bestempelen de uitzendkantoren deze als zeker plaatsbaar in ondernemingen en organisaties door hun ervaringen, competenties en motivatie. Cijfers van Federgon geven aan dat de tewerkstelling van oudere werknemers stelselmatig is toegenomen. In 1989 was het aandeel van de 45+ bij de uitzendkrachten 4,7% (het kleinste aandeel sinds 1985, het jaar vanaf waar de gegevens worden bijgehouden, Tabel 6) tot 15,6% in 2015. Het aandeel van de 50+ is toegenomen van 5,2% in 2005 tot 9,8% in 2015 (niet in de grafiek). Factoren die hier een effect kunnen op hebben zijn de arbeidsmarktmaatregelen van de overheid, die ook gelden voor uitzendkrachten – doelgroepkortingen worden doorgerekend. De uitzendkantoren erkennen dat er nog een weg af te leggen is, maar ook hier benadrukken ze dat de eindbeslissing bij de gebruiker ligt.

Figuur 5: Uitzendkrachten volgens leeftijd van 1985 tot 2015

Bron: Federgon. Uitzendkrachten exclusief jobstudenten.

4.5 Opleiding

Het uitzendbedrijf kan uitzendkrachten opleidingen aanbieden om hun inzetbaarheid te verhogen. Afhankelijk van de economische context en de gekozen strategie van een uitzendbedrijf worden opleidingen intern georganiseerd of wordt juist de interne opleiding afgebouwd om meer met externe opleidingscentra samen te werken.

Cijfers uit de profiel- en tevredenheidsanalyse van uitzendkrachten uit 2015 (Federgon, 2016) leren ons dat 16,5% van de uitzendkrachten een opleiding hebben genoten in 2015 en dat de gemiddelde opleiding 3,5 dagen duurde. De meest gevolgde opleidingen zijn opleidingen rond veiligheid, preventie en hygiëne (15,7%), administratieve opleidingen (13,8%) en logistieke opleidingen (11,7%). De uitzendsector vindt het haalbaar om opleidingen te voorzien indien dit de inzetbaarheid van de uitzendkrachten verhoogt op korte termijn. Er is een duidelijke voorkeur voor eerder kortdurende opleidingen. Bij uitzendarbeid is het nooit zeker of de uitzendkracht een nieuwe opdracht zal aannemen of dat het uitzendkantoor een nieuwe, gelijkaardige opdracht zal kunnen aanbieden. Daardoor is het niet zeker of de investering in de opleiding van een uitzendkracht zal renderen.

Als het gaat om outsourcing zijn de aanbieders vaker bereid om aan de vaste werknemers intensieve en langdurende opleidingen aan te bieden. Deze werknemers hebben gegeerde profielen en zijn vaker aan het werk in een contract van onbepaalde duur of als zelfstandige. De kans dat ze langere tijd aan het werk zijn is daardoor veel groter.

4.6 Concurrentie buitenland

Verschillende gesprekspartners wijzen op de problematiek van de concurrentie uit het buitenland voor specifieke sectoren, voornamelijk de bouw, de voeding en de logistiek en transport. Op basis van de dienstenrichtlijn is het voor ondernemingen en werknemers uit de Europese Unie mogelijk om in een andere lidstaat diensten aan te bieden. Er is nu sprake van een sterke concurrentie vanuit voornamelijk Baltische staten waarbij werknemers aan lonen van het land waar ze werken worden ingezet, maar de sociale lasten worden in het thuisland betaald. De verschillen in sociale bijdragen tussen bijvoorbeeld België en de Baltische staten zijn belangrijk waardoor het voor de Belgische bouwondernemingen onbegonnen werk is om de concurrentie op prijs aan te gaan. Er is een consensus bij alle gesprekspartners, zowel de ondernemingen als de vakbonden, dat deze concurrentie aanzienlijke schade toebrengt aan onze ondernemingen en de tewerkstelling in Vlaanderen. Er zou een aanzienlijk jobverlies mee gepaard gaan in de bouwsector (Luysterman, 2016).

Deze problematiek is relevant in het kader van uitzendarbeid omdat er voor wordt gevreesd dat deze concurrentie zich zou voordoen via uitzendkantoren die in het buitenland zijn gevestigd en in België en Vlaanderen actief zijn, middels een Vlaamse erkenning. Dit blijkt echter niet op die manier te lopen. Enkele uitzendbedrijven hebben geprobeerd om buitenlandse werknemers aan te trekken om hier via uitzendarbeid in de bouw te werken maar dit is geen succes gebleken.

Als de buitenlandse concurrentie via uitzendarbeid werkelijk een belangrijk deel van de arbeidsmarkt in Vlaanderen of België zou bezetten, dan zou dit ook in de cijfers over de inzet van uitzendarbeid zichtbaar moeten zijn; dit blijkt niet het geval (zie ook 6.1 vanaf pagina 41).

Verschillende gesprekspartners zeiden te kunnen aangeven op welke plaatsen in hun sector een dergelijke tewerkstelling gebeurt, maar het is onduidelijk welke juridische constructie deze onderaannemers gebruiken om aan dergelijk lage lonen te kunnen werken. Schijnzelfstandigheid lijkt een van de mogelijkheden te zijn.

4.7 Commissie Uitzendactiviteiten

Alleen erkende uitzendbureaus mogen in België aan uitzendarbeid doen. De regels in verband met de erkenning van uitzendbureaus behoren niet tot de bevoegdheid van de federale overheid, maar worden vastgesteld door de gewesten (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2016a).

De Adviescommissie voor Uitzendactiviteiten geeft de bevoegde Vlaamse minister advies over de erkenning of intrekking van de erkenning van uitzendbureaus. Zo blijft de sector doorzichtig en is controle mogelijk. De erkenning vormt een bescherming voor de rechten van de werkzoekenden en werknemers. Uitzendbureaus die de regels niet naleven, kunnen bij ernstige en/of herhaalde inbreuken hun erkenning verliezen. Dan kunnen ze niet langer uitzendactiviteiten in Vlaanderen verrichten (SERV, 2016).

Sinds 1 januari 2011 gelden er nieuwe regels voor private arbeidsbemiddeling. Sindsdien is er enkel nog een erkenning vereist voor het verrichten van uitzendactiviteiten. Hierdoor veranderde de Adviescommissie Private Arbeidsbemiddeling van naam en werd de Adviescommissie voor Uitzendactiviteiten. Het is de taak van deze commissie om advies te geven aan de Vlaamse minister voor Werk die de uiteindelijke erkenning voor uitzendactiviteiten verleent. De erkenningsvoorwaarden in de regelgeving van 2011 zijn grotendeels dezelfde als voorheen. Wel zijn er enkele wijzigingen in de voorwaarden voor professionele deskundigheid (SERV, 2016).

Het bestaan van een dergelijke Commissie en de bevoegdheden ervan worden door alle betrokkenen in de uitzendsector gewaardeerd: het zorgt voor een controle op de markt die leidt tot betrouwbaarheid en stabiliteit. De 'cowboys' kunnen effectief geweerd worden zonder dat de toegang tot de markt voor bona fide ondernemers onmogelijk wordt gemaakt.

Er is bij de bevoorrechte getuigen die we gesproken hebben een verschil in visie op de sanctiemogelijkheden die de Commissie heeft. Die is beperkt tot het tijdelijk of permanent schrappen van de vergunning. Dat is een zware sanctie en sommige gesprekspartners vinden dat er beter meer proportionaliteit in de sancties zou moeten zitten. Anderen wijzen er op dat het zich moeten verantwoorden voor de Commissie al als een sanctie wordt ervaren, voor de betrokken kantoren is het een beproeving die men absoluut wil vermijden, onder meer omwille van de negatieve uitstraling die ermee gepaard gaat. Afgezien van het toezicht door de Commissie Uitzendactiviteiten zijn er ook de controles van de sociale inspectie en de arbeidsinspectie in ondernemingen, die kijken ook de correcte naleving van alle wetgeving na dus ook of uitzendkrachten in een onderneming correct worden tewerkgesteld.

Deel 2: ENQUÊTE BIJ ONDERNEMINGEN EN ORGANISATIES

In de volgende hoofdstukken presenteren we de resultaten van de telefonische enquête bij gebruikers en niet-gebruikers van uitzendarbeid. De enquête is gebaseerd op de enquêtes over hetzelfde onderwerp die werden gevoerd in 2000 en 2004.

We geven eerst een beknopt overzicht van de methodologie die we gebruikt hebben bij de afname van de enquête. Daarbij vindt u ook een belangrijke technische toelichting bij de vergelijking met de vorige edities. In bijlage 20 (pagina 263 en volgende) kan u de volledige beschrijving van de methodologie vinden. Waar mogelijk wordt de vergelijking gemaakt met de vorige edities; deze vergelijkingen staan altijd in een aparte paragraaf en zijn te herkennen aan de blauwe opmaak van de tabel (donkerder in zwart-wit).

De eerste cijfers gaan over de inzet van uitzendarbeid door ondernemingen en organisaties: hoeveel gebruikers zijn er, hoeveel uitzendkrachten zetten ze in, hoeveel variatie zit er in de inzet, hoe lang duurt de opdracht en voor welke functies worden uitzendkrachten ingezet. We bekijken verder het contracttype dat gebruikt wordt (dag-, week- of maandcontracten).

In het volgende hoofdstuk beschrijven we de motieven voor de inzet van uitzendarbeid. We baseren ons niet op de juridische afbakening maar op de drie 'hoofmotieven' vervangen, rekruteren en pieken opvangen. We vragen zowel naar een inschatting van het belang van deze motieven als naar de kenmerken van de onderneming die aangeven in welke mate een motief er voorkomt. We geven ook een overzicht van een reeks kenmerken die we als 'comfortmotieven' hebben omschreven – omdat ze als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat ze op een comfortabele manier een aantal vraagstukken van het managen van een onderneming of organisatie kunnen oplossen.

We gaan in een volgend hoofdstuk in op de beperkingen die er kunnen zijn op de inzet van uitzendarbeid, zoals de functievereisten waardoor de kandidaten wellicht niet via uitzendarbeid kunnen tewerkgesteld worden, de limieten van het instrument zelf en de mogelijke syndicale weerstand. Daarna gaan we in op de niet-gebruikers van uitzendarbeid, we peilden bij hen naar de redenen waarom ze geen uitzendarbeid inzetten.

In hoofdstuk 11 bespreken we uitgebreid de andere flexibiliteitsinstrumenten die er zijn, en dat in brede zin. We vertrekken bij uitbesteding en gaan verder met de klassieke temporele en numerieke flexibiliteit. We gaan in hoofdstuk 12 uitgebreid in op het inzetten van zelfstandigen/freelancers.

We sluiten af met een reeks thematische hoofdstukken, over diversiteit 13 en een reeks aparte hoofdstukken over deelsectoren waar we speciale aandacht voor hebben en voor het eerst een inzicht kunnen geven in de flexibiliteit die er toegepast wordt: de overheid (14), de sociaal-culturele sector (15), zorg en welzijn (16), transport en logistiek (17) en de horeca (18).

5 Methodologie

We namen interviews af bij een representatief staal van ondernemingen en organisaties met minstens één werknemer in Vlaanderen (met inbegrip van Nederlandstalige ondernemingen in Brussel). De interviews werden afgenomen door GfK Belgium tussen 6 juni en 13 juli 2016. De interviews duurden gemiddeld 16 minuten, inclusief de introductie. De vragenlijst zelf nam ongeveer 12 minuten in beslag. De respons (verhouding deelnemen versus weigeren bij de respondenten waar een contact werd bereikt) bedraagt 58%, wat in de lijn ligt van de goede respons die we doorgaans op dergelijke telefonische enquêtes behalen. Er werden in totaal 2038 volledige interviews afgenomen. Meer gegevens over de dataverzameling en de respons staat in bijlages 20.2 en 20.3 vanaf pagina 270.

Hieronder geven we nog informatie over de stratificering van de steekproef, de afbakening van de sectoren en de vergelijking met de eerdere edities.

5.1 Gestratificeerde steekproef met weging

De steekproef werd gestratificeerd naar grootte van de onderneming of organisatie (uitgedrukt als aantal werknemers), de sector (op basis van de NACE-codes in het adresbestand) en het al dan niet gebruiken van uitzendarbeid (op basis van de eerste vraag in het interview). Het doel van de stratificatie was om in elke cel (combinatie van grootte, sector en gebruik van uitzendarbeid) een voldoende aantal eenheden te hebben om degelijke vergelijkingen te kunnen doen. Voor de weergave van de resultaten in dit rapport worden altijd de gewogen gegevens gebruikt, zodat de representativiteit van de steekproef hersteld wordt. Alle gegevens over de aantallen en de berekening van de weging kan u nalezen in bijlage (zie 20.4 vanaf pagina 271).

5.2 Afbakening van de sectoren

We maken een onderscheid tussen vier grote sectoren in de algemene analyse in dit rapport: de industrie- inbegrepen de primaire sector-, de bouw, de diensten en de quataire sector.

We hebben voor de horeca, transport & logistiek, overheid, zorg & welzijn en de sociaal-culturele sector een iets grotere steekproef genomen om voldoende eenheden te hebben en er tot op zekere hoogte aparte analyses voor te doen. Deze analyses vindt u achteraan in het rapport.

De sectoren en subsectoren zijn afgebakend op basis van de NACE-codes zoals ze werden geleverd met het adresbestand. De precieze afbakening met een indicatieve beschrijving staat in Tabel 166 op bladzijde 264.

5.3 Vergelijking met eerdere edities in de industrie en de diensten: dit moet u weten

De meeste vragen in de vragenlijst die we hebben gebruikt stemmen overeen met de vragenlijst die werd gebruikt in het onderzoek naar flexibiliteit en uitzendarbeid in de dienstensector van 2004. Deze was op zijn beurt grotendeels gebaseerd op de vragenlijst van de eerste editie uit 2000 in de industrie, maar er zijn vragen aangepast of geschrapt. De overeenstemming tussen de vragenlijsten van de huidige editie en die van de diensten is vrij groot, die van deze twee met de industrie is minder groot.

Het belangrijkste verschil tussen de edities is dat deze van 2000 en 2004 een beperkte populatie hadden wat betreft sector (enkel de diensten, enkel de industrie) en grootte. De eerdere edities beperkten zich tot ondernemingen met tien of meer werknemers. De resultaten van de huidige editie zijn daarom niet rechtstreeks vergelijkbaar met de vorige. Om de vergelijking mogelijk te maken werd de populatie van de huidige editie opnieuw afgebakend om zo goed mogelijk te lijken op de vorige. Meer achtergrond hierover vindt u in het methodologisch deel in bijlage (zie 20.1.2 vanaf pagina 265). Doordat de NACE-codes gewijzigd zijn bij elke editie is de afbakening van de sectoren over de edities heen complex. We houden het daarom bij de twee grote basissectoren, industrie en diensten.

In de editie 2000 werd voor een belangrijk deel van de vragen een onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Dit onderscheid wordt niet meer gebruikt in de daaropvolgende edities. Om de vergelijking zo eenduidig mogelijk te maken werden de gegevens van arbeiders en bedienden samengevoegd, hetzij bij berekeningen door deze opnieuw te maken met beide groepen samengeteld, hetzij door op basis van de belangrijkste groep een keuze te maken (zie voor een exacte toelichting paragraaf 20.5 op pagina 281). De meeste gegevens op basis van de enquête in 2000 in dit rapport zijn daardoor nieuw.

Aanduiding van significantie

In de tabellen worden niet-significante gegevens niet weergegeven; er staat dan de code 'n.s.' (niet significant). In de tabellen waar een vergelijking wordt gemaakt tussen de verschillende edities worden wel alle cijfers weergegeven; wanneer een verschil niet significant is worden de gegevens in het grijs weergegeven.

In dit onderzoek leggen we de lat voor significantie op $\alpha=0,05$, wat betekent dat we nog 5% kans lopen om een verschil ten onrechte als significant te beschouwen.

6 De inzet van uitzendarbeid

Hoeveel ondernemingen en organisaties maken gebruik van uitzendarbeid, hoeveel uitzendkrachten worden er ingezet, wat is de variatie in het gebruik? We bekijken hieronder ook hoe lang een uitzendopdracht duurt, welk type contracten men gebruikt en voor welke functies uitzendkrachten ingezet worden.

6.1 Toegepast bij één op de drie

Er werd gevraagd aan de respondenten hoeveel uitzendkrachten er werken in de onderneming. Wanneer de respondent één of meer antwoordde, werd deze beschouwd als een gebruiker van uitzendarbeid. De vraag werd als volgt gesteld:

We zullen een reeks flexibiliteitsystemen overlopen. We willen graag weten voor hoeveel mensen dat van toepassing is in uw onderneming of organisatie. Hoeveel mensen werken er afgelopen twaalf maand in uw onderneming of organisatie in ...

[op jaarbasis, dit jaar dus inbegrepen de twee laatste maanden]

Uitzendarbeid, studentenjobs via uitzendarbeid rekenen we NIET mee
aantal: ____ [=UZA]

31,4% van de ondernemingen en organisaties hebben uitzendkrachten in de afgelopen twaalf maand ingezet (Tabel 1). De industrie typeert zich door het hoogste gebruik van uitzendarbeid (45,4%), gevolgd door de dienstensector (34,0%). Dit staat in contrast met het gebruik van uitzendkrachten in de quataire sector (18,9%) of de bouwsector (24,6%).

Hoe meer werknemers, hoe groter het percentage ondernemingen of organisaties dat uitzendkrachten heeft ingezet. Zo maakten kleine ondernemingen en organisaties met maximaal negen werknemers minder gebruik van uitzendarbeid tijdens de afgelopen twaalf maanden (26,3%), in vergelijking met bijvoorbeeld de grote ondernemingen en organisaties met meer dan tweehonderd werknemers (58,6%).

Tabel 1: Uitzendkrachten in de laatste 12 maanden ingezet

		Uitzendarbeid		Totaal
		Ja	Nee	
Totaal		31,4%	68,6%	100,0%
Grootte	1-9 wn	26,3%	73,7%	100,0%
	10-49 wn	46,1%	53,9%	100,0%
	50-199 wn	52,8%	47,2%	100,0%
	200+ wn	58,6%	41,4%	100,0%
Sector	Industrie	45,4%	54,6%	100,0%
	Bouw	24,6%	75,4%	100,0%
	Diensten	34,0%	66,0%	100,0%
	Quartaire	18,9%	81,1%	100,0%

N=2513, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt.

Wanneer we het percentage gebruikers berekenen per kruising van sector en grootte (Tabel 2), zien we dat in de industrie en de bouw alle ondernemingen met tweehonderd of meer werknemers gebruiker zijn van uitzendarbeid. Bij de diensten is dat acht op de tien, bij de quataire sector slechts drie op de tien. Voor de grootteklasse daar net onder zien we min of meer hetzelfde patroon. De industrie is duidelijk de sector waar de meeste ondernemingen van uitzendarbeid gebruik maken, in alle grootteklassen. In het totaal wegen de industrie en de bouw veel minder door dan de diensten, en de kleine ondernemingen wegen veel zwaarder door in het totaal aantal ondernemingen en organisaties dan de grotere. Zo vertegenwoordigen de ondernemingen met één tot negen werknemers in de diensten bijna de helft van alle ondernemingen. Deze verschillen hebben een effect op het totaalcijfer.

In Tabel 3 bekijken we het andersom: hoe zijn de gebruikers van uitzendarbeid verspreid volgens sector en grootte? Opvallend is dan dat de grote industriële ondernemingen maar een klein deel uitmaken van alle gebruikers. Die grote bedrijven maken dan wel zo goed als allemaal gebruik van uitzendarbeid, ze zijn met niet veel vergeleken met de kleine bedrijven. Die kleine bedrijven vinden we bovendien veel meer in de dienstensector. Hoewel bij de kleine dienstenondernemingen maar 28,7% gebruik maakt van uitzendarbeid (Tabel 2), vertegenwoordigen ze toch bijna de helft van alle gebruikers (47,7%, Tabel 3).

Dit geeft ons enig inzicht in de markt van de uitzendkantoren. Hoewel de grote ondernemingen en de industriële ondernemingen in aantal een klein aandeel van de gebruikers uitmaken, kunnen we aannemen dat ze wel voor een aanzienlijk deel van de gepresteerde uren uitzendarbeid instaan. Wellicht is dit het marktsegment voor de grote uitzendkantoren, die zich richten op een sterke logistieke en administratieve ondersteuning en op schaalvoordelen. Daarnaast is er duidelijk een zeer groot aantal gebruikers bij de kleine ondernemingen (maar liefst 64,0% van de gebruikers zijn micro-ondernemingen), waarbij we kunnen aannemen dat er op de markt plaats genoeg is voor kleinschalige uitzendkantoren die een lokale markt bedienen waar men eerder werkt op basis van een persoonlijk contact van de zaakvoerders met zowel gebruikers als uitzendkrachten. Het kan ook aangeven waarom verschillende types van vernieuwing in de markt ontwikkeld worden bij verschillende types van uitzendkantoren: grote uitzendkantoren hebben de kracht van de schaal om bij bestaande gebruikers specifieke niches aan te spreken of om technologische innovaties zoals matching-apps of elektronische toepassingen te introduceren, terwijl kleinere kantoren zich eerder richten op een andere benadering van de klant, de uitzendkracht of een bepaalde niche van de arbeidsmarkt zoals doelgroepwerknemers.

Tabel 2: Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Sector				Alle sectoren
		Industrie	Bouw	Diensten	Quartaire	
Grootte	1-9 wn	31,4%	18,3%	28,7%	16,5%	26,3%
	10-49 wn	68,5%	54,3%	55,4%	21,6%	46,1%
	50-199 wn	92,9%	80,0%	72,7%	18,2%	52,8%
	200+ wn	100,0%	100,0%	77,8%	30,8%	58,6%
Alle groottes		45,4%	24,6%	34,0%	18,9%	31,4%

N=2513, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt.

Tabel 3: Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Sector				Totaal
		Industrie	Bouw	Diensten	Quartaire	
Grootte	1-9 wn	6,2%	4,8%	47,7%	5,2%	64,0%
	10-49 wn	4,7%	2,4%	15,6%	4,1%	26,8%
	50-199 wn	1,6%	0,5%	4,1%	1,0%	7,2%
	200+ wn	0,5%	0,1%	0,9%	0,5%	2,0%
Totaal		13,1%	7,9%	68,3%	10,8%	100,0%

N=2513, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt.

6.2 Aandeel gebruikers blijft constant

Het aandeel gebruikers van uitzendarbeid is niet veranderd sinds de vorige edities van dit onderzoek (2000 voor de industrie, 2004 voor de diensten, Tabel 4). Dat betekent niet noodzakelijk dat er niets veranderd is in de inzet van uitzendarbeid. Het status-quo qua aandeel gebruikers verbergt mogelijk een aantal evoluties in de inzet zelf, wat gegeven de tijdspanne van ruim een decennium te verwachten is. De gegevens over de toepassing van uitzendarbeid die ter beschikking zijn (zie Figuur 1) geven aan, dat het zou kunnen dat er in de loop der jaren een evolutie van het aandeel gebruikers is geweest waarna dit jaar terug hetzelfde punt werd bereikt.

Tabel 4: Uitzendkrachten in de laatste 12 maand ingezet, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Uitzendarbeid		Totaal
		Ja	Nee	
Industrie	2000 ^a	73,3%	26,7%	100,0%
	2016 ^b	74,1%	25,9%	100,0%
Diensten	2004 ^c	43,1%	56,9%	100,0%
	2016 ^d	45,8%	54,2%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

6.3 Beperkte verschillen in spreiding tegenover 2000/2004

Wanneer we de inzet volgens grootteklassen bekijken binnen de industrie en binnen de diensten voor de vorige edities (Tabel 5), dan zien we dat de inzet zeker in de industrie in grote mate gelijk is gebleven binnen de verschillende grootteklassen. We zien een lichte toename van gebruikers in de industrie bij de middelgrote en grootste ondernemingen. Bij de diensten zien we een afname bij de grotere ondernemingen (50-199 werknemers) van 70,9% tot 49,2% gebruikers; bij de grootste een afname van 73,1% tot 63,6%. Dit wordt voor het totaalcijfer gecompenseerd door de kleinere ondernemingen (10- 49 werknemers) waar het percentage gebruikers van 39,1% is gestegen tot 44,5%. Door hun numerieke overwicht wegen de kleinere ondernemingen sterk door in het totaal. De verschillen tussen de edities zijn overigens significant.

Als we de gegevens in de andere richting weergeven zien we de spreiding van de gebruikers over de grootteklassen (Tabel 6). De gebruikers in de industrie zijn in 2016 iets anders samengesteld dan in 2000. Ondanks de toename van het aantal gebruikers in de grootste groep tot wel 100% is hun aandeel in de totale groep niet groter geworden. De verschillen zijn al bij al miniem (maar dus wel significant), zeker gegeven de zeer lange tijdspanne tussen de beide enquêtes. Hetzelfde geldt voor de diensten, waar er eveneens een lichte afname is van het aandeel grootste bedrijven. Ook hier zijn de verschillen significant maar niet relevant.

Tabel 5: Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, vergelijking 2000-2004-2016

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Industrie		Diensten	
		2000 ^a	2016 ^b	2004 ^c	2016 ^d
Grootte	10-49 wn	68,0%	69,0%	39,1%	44,5%
	50-199 wn	88,6%	91,7%	70,9%	49,2%
	200+ wn	94,9%	100,0%	73,1%	63,6%
Alle groottes		73,5%	75,4%	44,2%	46,0%

N= ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt.

Tabel 6: Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, vergelijking 2000-2004-2016

% ondernemingen en organisaties dat uitzendarbeid toepast		Industrie		Diensten	
		2000 ^a	2016 ^b	2004 ^c	2016 ^d
Grootte	10-49 wn	69,4%	67,4%	74,5%	76,1%
	50-199 wn	23,2%	25,6%	19,4%	19,5%
	200+ wn	7,3%	7,0%	6,1%	4,4%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N= ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt.

6.4 Gemiddeld zeven uitzendkrachten aan het werk bij een gebruiker

We weten hoeveel mensen er het afgelopen jaar als uitzendkracht tewerkgesteld werden. Vervolgens peilden we of het reeds bekende aantal ook het gemiddelde aantal door het jaar heen

was. Indien niet kreeg de respondent de mogelijkheid om het gemiddeld aantal mee te geven. Op basis van deze gegevens kunnen we berekenen wat het gemiddeld aantal uitzendkrachten was.

U zei daarnet dat u [aantal UZA] uitzendkrachten inzet. Is dat ook het gemiddeld aantal door het jaar heen? [INDIEN UZA > 0]

___ Uitzendkrachten gemiddeld (in een jaar) [bevestigen of beter cijfer invoeren]

Gemiddeld werden 6,8 uitzendkrachten ingezet over het jaar heen (Tabel 7). Dit gemiddelde varieert naargelang de grootte van de onderneming of organisatie. Zo zet men bij grote ondernemingen met meer dan 200 werknemers gemiddeld 23,9 uitzendkrachten in tegenover 5,1 uitzendkrachten bij de ondernemingen en organisaties met één tot negen werknemers. Er zijn geen verschillen naar sector. We verwijzen naar titel 6.8 waar we beschrijven hoe het gemiddeld aantal uitzendkrachten zich verhoudt ten opzichte van de vaste werknemers in de onderneming.

Tabel 7: Gemiddelde aantal uitzendkrachten

Gemiddeld aantal uitzendkrachten		
Totaal		6,8
Grootte	1-9 wn	5,1
	10-49 wn	7,6
	50-199 wn	14,3
	200+ wn	23,9
Sector		n.s.
Inzet	Beperkt	1,5
	Intensief	16,6

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector en grootte en gebruik van uitzendarbeid.

6.5 Aantal uitzendkrachten bij gebruikers onveranderd

In Tabel 8 zien we voor de industrie en de diensten de vergelijking van het gemiddeld aantal uitzendkrachten dat aan het werk is in een onderneming en de mediaan (de waarde waar de helft van de ondernemingen onder blijven en de andere helft boven zitten). De cijfers lijken aan te geven dat er een daling is bij de industrie tussen 2000 en 2016, en een toename bij de diensten tussen 2004 en 2016, maar de verschillen zijn niet significant. Het verschil tussen het gemiddelde (met een vrij groot verschil) en de mediaan (met een beduidend kleiner verschil) kan er op wijzen dat voor het aantal uitzendkrachten er een verschil is in de spreiding tussen de steekproeven, met outliers bij de grotere gebruikers. De mediaan is hier daarom wellicht een meer accurate weergave en die laat een veel kleiner verschil zien.

Tabel 8: Aantal uitzendkrachten, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Aantal uitzendkrachten, gemiddelde	Aantal uitzendkrachten, mediaan
Industrie	2000 ^a	16,46	3,42
	2016 ^b	10,29	3,74
Diensten	2004 ^c	7,51	1,93
	2016 ^d	13,75	3,20

N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die uitzendarbeid toepassen.

6.6 Eén op vijf gebruikers kent grote variatie

Om het inzicht in het aantal uitzendkrachten dat wordt ingezet volledig te maken hebben we ook gevraagd naar het aantal uitzendkrachten dat er maximaal tegelijk werd tewerkgesteld in de afgelopen twaalf maand. Zo weten we hoeveel uitzendkrachten er maximaal worden ingezet bij piekmomenten in de productie of dienstverlening.

Wat was het grootste aantal uitzendkrachten tegelijkertijd in de loop van de afgelopen twaalf maand?

___ uitzendkrachten maximaal (in een jaar)

Gemiddeld werden maximaal 6,8 uitzendkrachten tegelijk tewerkgesteld in de afgelopen twaalf maand (Tabel 9). Het gemiddelde hiervan over de hele populatie van gebruikers is hetzelfde als dat van het gemiddeld aantal uitzendkrachten door het jaar heen. Dat zou kunnen begrepen worden als zou er geen verschil zijn tussen het gemiddeld en maximaal aantal, maar dat is niet zo. Het maximum aantal uitzendkrachten verschilt volgens grootte van de onderneming of organisatie. Grote ondernemingen of organisaties hebben vaker meer uitzendkrachten tegelijk in de onderneming of organisatie vergeleken met de kleinere ondernemingen of organisaties. Zo zetten ondernemingen en organisaties met maximum negen werknemers gemiddeld maximaal 5,4 uitzendkrachten in. Bij ondernemingen of organisaties met meer dan tweehonderd werknemers is het maximum aantal tegelijk aanwezige uitzendkrachten hoger, namelijk gemiddeld 31,3 uitzendkrachten. Het gemiddelde van het maximum aantal uitzendkrachten dat ingezet wordt is voor de populatie gelijk aan het gemiddelde van het aantal uitzendkrachten door het jaar heen, maar dat komt dus door het numerieke overwicht van de kleine ondernemingen; bij de grote ondernemingen is er wel degelijk een verschil. Er zijn geen verschillen volgens sector.

Tabel 9: Maximaal aantal uitzendkrachten tegelijk

Maximum aantal uitzendkrachten tegelijk		
Totaal		6,8
Grootte	1-9 wn	5,4
	10-49 wn	6,1
	50-199 wn	15,5
	200+ wn	31,3
Sector		n.s.

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik.

Op basis van deze gegevens kunnen we de variatie-indicator bepalen. De variatie-indicator drukt uit hoeveel variatie er is gedurende een jaar in het aantal uitzendkrachten dat in een onderneming of organisatie aan het werk is. Ook in de vorige edities werd een variatie-indicator berekend. We gebruiken hier dezelfde berekeningswijze. We berekenen deze indicator door het maximaal aantal uitzendkrachten tegelijk aanwezig te delen door het basis aantal uitzendkrachten. Het bekomen cijfer geeft weer met hoeveel het basis aantal uitzendkrachten moet vermenigvuldigd

worden om tot het maximum te komen. We coderen dit cijfer naar drie posities, klein, matig⁴ en groot, volgens het onderstaande schema.

Variatie-indicator

Variatie-indicator= maximaal aantal uitzendkrachten/ basis aantal uitzendkrachten

Klein: er is maar een kleine variatie in het aantal uitzendkrachten, het aantal uitzendkrachten in de onderneming blijft constant (1) of loopt op tot maximaal (net niet) de helft meer dan gemiddeld (1,49).

Matig: in de loop van het jaar komt het voor dat er minstens de helft meer uitzendkrachten zijn dan gemiddeld (1,50) tot bijna het dubbel (1,99).

Groot: Er is een grote variatie in het aantal uitzendkrachten in de loop van het jaar: het komt voor dat er dubbel zoveel uitzendkrachten aan het werk zijn als op een doorsnee dag (2) of zelfs nog meer.

Bij de meeste ondernemingen en organisaties is er sprake van een kleine variatie (62,5%, Tabel 10). Voor nog eens 17,5% moet het gemiddelde met 1,5 tot 1,9 vermenigvuldigd worden om bij het maximale aantal uit te komen, dat is dus minstens de helft er bij, maar niet meer dan het dubbel. Bij de resterende 20,0% loopt het maximale aantal uitzendkrachten in de loop van een jaar op tot meer dan het dubbel van het doorsnee aantal. Merkwaardig is dat we hier geen verschillen naar sector of grootte vaststellen.

Tabel 10: Variatie-indicator

	Variatie-indicator			Totaal
	Klein (1 tot 1,49)	Matig (1,5 tot 2)	Groot (2 of meer)	
Totaal	62,5%	17,5%	20,0%	100,0%
Grootte	n.s.			
Sector	n.s.			

N= 1245, ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten, gewogen op sector en grootte en gebruik van uitzendarbeid.

6.7 Variatie neemt af in de industrie, neemt toe in de diensten

Sinds de vorige edities is de variatie in de industrie afgenomen. Meer dan de helft van de industriële ondernemingen kent nu een kleine variatie (55,8%), in 2000 was dat maar 38,5%; matige en grote variatie nemen beide af (Tabel 11). Bij de diensten zien we de omgekeerde beweging, 60,4% kent een kleine variatie ten opzichte van 71,9% in 2004. Daarnaast nemen matige en grote variatie beide toe.

⁴ In vorige edities werd de categorie 'matig' benoemd als 'medio'. De berekeningsbasis en interpretatie van beide categorieën is dezelfde, enkel de naam verschilt.

Tabel 11: Variatie-indicator, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Aantal uitzendkrachten, gemiddelde			Totaal
		Klein (1 tot 1,49)	Matig (1,5 tot 2)	Groot (2 of meer)	
Industrie	2000 ^a	38,5%	37,5%	24,0%	100,0%
	2016 ^b	55,8%	25,6%	18,6%	100,0%
Diensten	2004 ^c	71,9%	16,8%	11,2%	100,0%
	2016 ^d	60,4%	21,4%	18,2%	100,0%

N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die uitzendarbeid toepassen.

6.8 Drie op de tien gebruikers maakt intensief gebruik van uitzendarbeid

Naast de variatie in het gebruik is er ook de intensiteit waarmee uitzendkrachten ingezet worden. Daarvoor creëren we de inzetindex, die net zoals de variatie-indicator ook in de vorige edities werd berekend. Voor de inzetindex berekenen we het percentage dat de uitzendkrachten vertegenwoordigen ten opzichte van de vaste werknemers plus de uitzendkrachten. We voorzien een correctie voor kleine ondernemingen door een ondergrens in aantal uitzendkrachten op te nemen. De inzetindex heeft de waarde 'nul' wanneer er geen uitzendkrachten worden ingezet. De inzetindex heeft de waarde 'beperkt' wanneer de uitzendkrachten niet meer vertegenwoordigen dan vijf procent van de totale populatie aan werknemers, met een minimum van twee. De index is 'intensief' wanneer drie of meer uitzendkrachten gemiddeld ingezet worden en het gemiddeld aantal minstens vijf procent van het totaal aantal werknemers in de onderneming vertegenwoordigt.

Inzetindex

Geen= geen uitzendkrachten

Beperkt= maximaal twee uitzendkrachten OF het gemiddeld aantal uitzendkrachten vertegenwoordigt minder dan 5 procent van het totaal aantal werknemers in de onderneming

Intensief= drie of meer uitzendkrachten gemiddeld EN het gemiddeld aantal vertegenwoordigt minstens vijf procent van het totaal aantal werknemers in de onderneming

Eén op vijf ondernemingen en organisaties zijn eerder beperkte gebruikers (64,2% van de gebruikers, Tabel 12). 11,3% van de ondernemingen en organisaties zijn eerder intensieve gebruikers (of 35,8% van de gebruikers).

Tabel 12: Inzetindex

Index			
Index	% alle ondernemingen*		% gebruikers **
Geen	68,6%		
Beperkt	20,1%	31,4%	64,2%
Intensief	11,3%		35,8%
Totaal	100,0%		100,0%

*N= 2573; ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt. **N=1247 enkel ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector en grootte.

Intensieve gebruikers vinden we vooral bij de ondernemingen en organisaties met 50-199 werknemers (30,6%), gevolgd door de ondernemingen en organisaties met 10-49 werknemers (23,6%, Tabel 13). Het aantal intensieve gebruikers ligt lager bij de grote ondernemingen en organisaties met meer dan tweehonderd werknemers (24,1%) en vooral bij de ondernemingen met maximaal negen werknemers (7,1%).

Voor de ondernemingen in de industrie blijken intensieve gebruikers van uitzendarbeid (20,1%) gevolgd door de dienstensector (11,9%). De bouwsector maakt het minst vaak intensief gebruik (6%) van uitzendkrachten.

Tabel 13: Inzetindex opgesplitst naar grootte van de onderneming of organisatie en sector

		Inzetindex			Totaal
		Geen	Beperkt	Intensief	
Totaal		68,6%	20,1%	11,3%	100,0%
Grootte	1-9 wn	73,7%	19,2%	7,1%	100,0%
	10-49 wn	53,9%	22,5%	23,6%	100,0%
	50-199 wn	47,2%	22,2%	30,6%	100,0%
	200+ wn	41,4%	34,5%	24,1%	100,0%
Sector	Industrie	54,6%	25,3%	20,1%	100,0%
	Bouw	75,1%	18,9%	6,0%	100,0%
	Diensten	66,0%	22,1%	11,9%	100,0%
	Quartaire	81,1%	11,5%	7,5%	100,0%

N=2574, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte. Deze vraag werd aan alle respondenten gesteld, ook wanneer ze verder niet geïnterviewd werden omdat het quotum voor gebruikers en niet-gebruikers voor hun stratum was bereikt.

Als we de verdeling van inzet en variatie combineren kunnen we een beschrijving maken van de verschillende types gebruikers. De grootste groep ondernemingen en organisaties kent enkel een kleine variatie in uitzendkrachten en zet uitzendkrachten maar beperkt in (37,1%, Tabel 14). De tweede grootste groep bestaat uit intensieve gebruikers die enkel een kleine variatie in het basisaantal uitzendkrachten kennen (25,5%). Hieruit blijkt ook dat 15,4% van de ondernemingen en organisaties uitzendkrachten maar in beperkte mate inzetten, terwijl er wel een grote variatie is in het aantal uitzendkrachten over het jaar heen. Een kleine groep ondernemingen en organisaties zijn intensieve gebruikers en kennen ook een grote variatie (4,5%).

Tabel 14: Inzetindex volgens variatieindicator

		Variatie-indicator			Totaal
		Klein	Matig	Groot	
Inzetindex	Beperkt	37,1%	12,2%	15,4%	64,7%
	Intensief	25,5%	5,3%	4,5%	35,3%
Totaal		62,6%	17,5%	19,9%	100,0%

N=1245, ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid toepassen, gewogen op sector, grootte en gebruik.

6.9 Intensiteit van inzet toegenomen sinds 2000-2004

De spreiding van de inzetindex is in 2016 anders dan in 2000 en 2004. Het totale percentage gebruikers lijkt licht te dalen (hoewel dit verschil niet significant blijkt als het op zichzelf wordt gemeten (zie 6.3)). Bij de gebruikers is er wel een duidelijke verschuiving naar een meer intensief gebruik: van 33,0% tot 41,1% in de industrie en van 9,4% naar 23,2% in de diensten (Tabel 15) – dat is meer dan dubbel zo veel.

Tabel 15: Inzetindex, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Inzetindex			Totaal
		Geen	Beperkt	Intensief	
Industrie	2000 ^a	29,3%	37,8%	33,0%	100,0%
	2016 ^b	25,9%	32,8%	41,4%	100,0%
Diensten	2004 ^c	55,7%	34,9%	9,4%	100,0%
	2016 ^d	54,2%	22,6%	23,2%	100,0%

N: ^a 622, ^b 683, ^c 9432, ^d 1332, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers.

6.10 Opdracht duurt gemiddeld 88 dagen

Om na te gaan hoe tijdelijk deze uitzendopdrachten zijn, hebben we gevraagd welke duurtijd een uitzendopdracht gemiddeld heeft. Dit kon uitgedrukt worden of in dagen, of in weken of in maanden.

Hoeveel dagen, weken of maanden duurt een uitzendopdracht voor de meeste uitzendkrachten gemiddeld?

- ☐ gemiddeld aantal dagen
☐ gemiddeld aantal weken
☐ gemiddeld aantal maanden

De duur van een gemiddelde uitzendopdracht is 88,4 dagen. Om de spreiding bevattelijk te kunnen voorstellen hebben we de duur over drie categorieën verdeeld: een gemiddelde opdrachtduur van minder dan één maand, één maand tot drie maanden en meer dan drie maanden. Bij drie op de tien gebruikers duurde de uitzendopdracht minder dan één maand (28,6%, Tabel 16). Bij de grootste groep duurt de uitzendarbeid langer dan drie maanden (51,2%). Bij 20,2% van de ondernemingen kent de opdracht een duur van één tot drie maanden. Dat is vrij lang.

Tabel 16: Gemiddelde duur van de uitzendopdracht

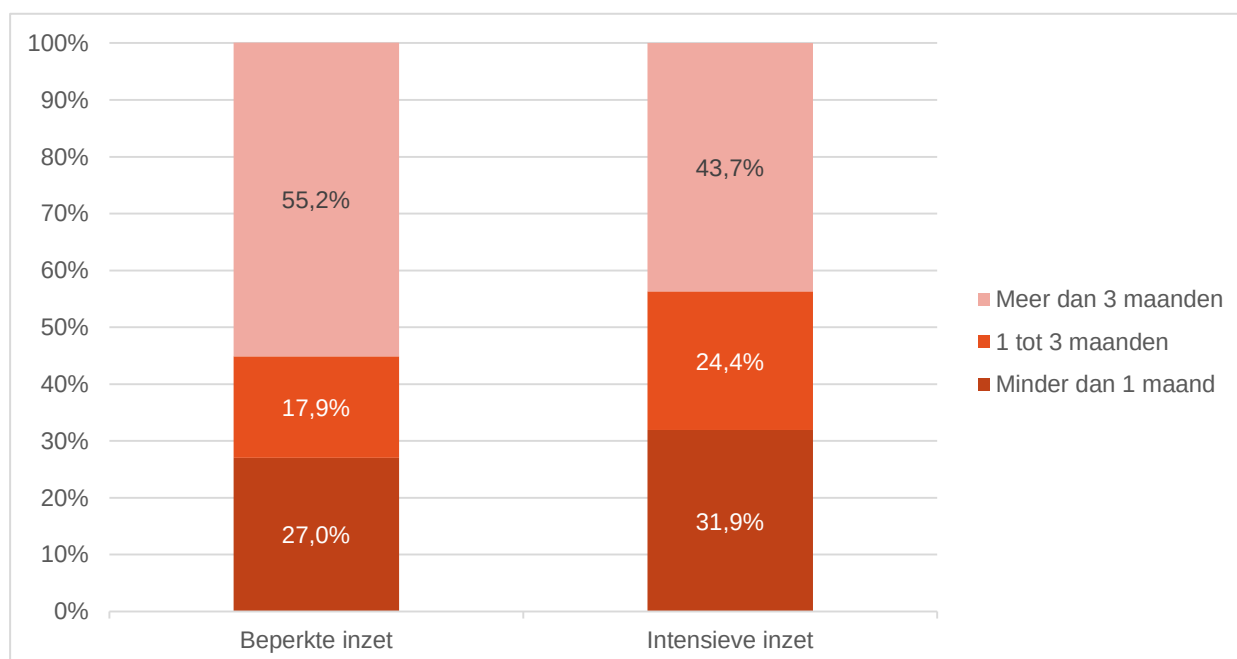
		Een uitzendopdracht duurt gemiddeld			Totaal
		Minder dan 1 maand	1 tot 3 maanden	Meer dan 3 maanden	
Totaal		28,6%	20,2%	51,2%	100,0%
Grootte		n.s.			
Sector	Industrie	19,3%	23,0%	57,8%	100,0%
	Bouw	14,7%	32,6%	52,6%	100,0%
	Diensten	29,1%	19,2%	51,7%	100,0%
	Quartaire	47,6%	14,3%	38,1%	100,0%
Variatie	Klein	32,5%	17,3%	50,2%	100,0%
	Matig	12,7%	26,8%	60,6%	100,0%
	Groot	30,6%	23,4%	46,0%	100,0%
Inzet	Beperkt	27,0%	17,9%	55,2%	100,0%
	Intensief	31,9%	24,4%	43,7%	100,0%

N=1245, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector, grootte en gebruik.

Deze cijfers verschillen niet naargelang de grootte van de onderneming, maar wel volgens sector. De langste opdrachten vinden we in de industrie (57,8% langer dan drie maand). In de bouw vinden we een profiel dat lijkt op dat van de industrie maar met meer opdrachten in de middencategorie van één tot drie maanden (32,6%). De diensten kennen vaker korte opdrachten (29,1%). De quataire sector wijkt duidelijk af van het klassieke profiel: er zijn veel meer korte opdrachten (47,6%) en minder lange (38,1%). Wellicht gaat het om een specifieke inzet (zie hiervoor hoofdstukken 14, 15 en 16).

Ondernemingen en organisaties met een beperkte inzet hebben het vaakst uitzendopdrachten die langer zijn dan drie maanden (55,2% tegenover 43,7%, Figuur 6).

Figuur 6: Inzet van uitzendarbeid naar duur van de uitzendopdracht



N=1245, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector en grootte en gebruik.

6.11 Vooral voor eenvoudige functies, maar ook voor professionals

In het vorige stukje (zie 2.8) hebben we het reeds kort gehad over functietypes. We willen graag weten of het type functies geëvolueerd is of dat uitzendarbeid nog steeds geassocieerd wordt met eenvoudig werk? Of zien we net als in de arbeidsmarkt een verschuiving naar meer professionals? We vroegen aan de respondent of hij/zij het aantal uitzendkrachten kon verdelen over de vier functietypes, namelijk eenvoudige uitvoerende, gespecialiseerde uitvoerende, leidinggevende functies of professionals.

We gaan nu verder met vragen over uitzendwerk. Kan u ook de uitzendkrachten die nu bij u werken verdelen over die vier functietypes? Het gaat dus terug om:

- ___ aantal eenvoudige uitvoerende functies
- ___ aantal gespecialiseerde uitvoerende functies
- ___ aantal leidinggevende functies
- ___ aantal professionals

De grootste groep gebruikers (71,4%) zet minstens één uitzendkracht in voor eenvoudige uitvoerende functies (Tabel 17). Ongeveer een derde van de ondernemingen en organisaties (32,7%) zet uitzendkrachten in voor gespecialiseerde uitvoerende functies. Een veel kleinere groep van gebruikers vertrouwt leidinggevende functies toe aan uitzendkrachten (3,0%) en 3,2% van de gebruikers zet uitzendkrachten in als professionals.

Hoe groter de onderneming of organisatie hoe vaker gebruikers uitzendkrachten voor eenvoudige uitvoerende functies inzetten (82,6% bij +200 werknemers). Hetzelfde zien we bij de professionals: meer grote ondernemingen en organisaties zetten minstens één uitzendkracht in als professional. Ter illustratie 8,7% van de ondernemingen en organisaties met meer dan tweehonderd werknemers zet minstens één professional in.

Vooral in de industrie worden vaker uitzendkrachten ingezet voor eenvoudige uitvoerende functies (82,9%), gevolgd door de dienstensector (73,6%). De quartaire sector scoort hier het laagst (46,5%) maar scoort het hoogst voor de gespecialiseerde uitvoerende functies (51,5%). Er werden geen verbanden teruggevonden tussen sector en de inzet van uitzendkrachten in leidinggevende functies of als professional. Waarschijnlijk zijn de aantallen hier te klein om nog statistisch relevante verschillen te zien.

Inzake de variatie-indicator blijkt dat wanneer de variatie groot is, er minder ondernemingen en organisaties uitzendkrachten inzetten voor eenvoudige uitvoerende functies (57,8%) dan wanneer deze bijvoorbeeld matig (75,7%) of klein is (74,5%). Daarnaast gaan zij vaker minstens één uitzendkracht inzetten voor een gespecialiseerde uitvoerende functie (39,4%), in vergelijking met deze die een kleine (31,1%) of matige (31,2%) variatie hebben.

Intensieve gebruikers zetten vaker uitzendkrachten in voor zowel eenvoudige uitvoerende functies, leidinggevende functies als professionele functies. Zo zet 77,2% van de intensieve gebruikers minstens één uitzendkracht in voor een eenvoudige uitvoerende functie, terwijl dit bij beperkte gebruikers 68,2% is.

Wanneer de gemiddelde duur van een uitzendopdracht meer dan drie maand bedraagt, zetten ondernemingen en organisaties minder vaak uitzendkrachten in voor eenvoudige uitvoerende functies (65,9% versus 77,4% bij een gemiddelde uitzendopdracht van één tot drie maanden) en meer voor gespecialiseerde uitvoerende functies (38,5% versus 25,1% bij een gemiddelde uitzendopdracht van één tot drie maanden).

Tabel 17: Percentage gebruikers dat functietype inzet

		Percentages gebruikers dat functietype inzet (minstens 1 uitzendkracht in dit type)			
		Eenvoudige uitvoerende functies	Gespecialiseerde uitvoerende functies	Leidinggevende functies	Professionals
Totaal		71,4%	32,7%	3,0%	3,2%
Grootte	1-9 wn	68,1%	n.s.	n.s.	2,4%
	10- 49 wn	75,5%			3,9%
	50-199 wn	82,2%			6,6%
	200+ wn	82,6%			8,7%
Sector	Industrie	82,9%	30,3%	n.s.	n.s.
	Bouw	66,0%	39,2%		
	Diensten	73,6%	29,6%		
	Quartaire	46,5%	51,5%		
Variatie	Klein	74,5%	31,1%	n.s.	n.s.
	Matig	75,7%	31,2%		
	Groot	57,8%	39,4%		
Inzet	Beperkt	68,2%	n.s.	1,4%	1,6%
	Intensief	77,2%		5,9%	6,2%
Duur uitzend-opdracht	< 1 maand	76,6%	26,8%	n.s.	n.s.
	1 tot 3 maand	77,4%	25,1%		
	> 3 maand	65,9%	38,8%		

N=1245, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid; N=1224 (21 missing), gewogen op sector, grootte en gebruik.

De meeste ondernemingen en organisaties houden het bij één type van functie (90,3%, Tabel 18). In veel mindere mate komen twee functietypes voor (9,1%). Het aandeel ondernemingen en organisaties die drie (0,4%) of vier types (0,2%) functies laat uitvoeren door uitzendkrachten is bijzonder klein.

Een meer gedetailleerd overzicht leert ons dat de meeste ondernemingen of organisaties uitzendkrachten enkel inzetten voor eenvoudige uitvoerende functies (62,5%) of voor enkel gespecialiseerde uitvoerende functies (25,4%). Ondernemingen en organisaties die verschillende functietypes combineren doen dit vooral voor eenvoudige en gespecialiseerde uitvoerende functies (6,6%) of voor eenvoudige uitvoerende en leidinggevende functies (1,4%).

Tabel 18: Gedetailleerd overzicht van de verschillende functietypes die samengaan bij uitzendarbeid

Combinatie verschillende functietypes	% ondernemingen of organisaties	Exacte combinatie	% ondernemingen of organisaties
Één functietype	62,5%	Eenvoudige uitvoerende functies	90,3%
	25,4%	Gespecialiseerde uitvoerende functies	
	0,7%	Leidinggevende functies	
	1,7%	Professionals	
Twee functietypes	6,6%	Eenvoudige en gespecialiseerde uitvoerende functies	9,1%
	1,4%	Eenvoudige uitvoerende en leidinggevende functies	
	0,4%	Eenvoudige uitvoerende functies en professionals	
	0,0%	Gespecialiseerde uitvoerende en leidinggevende functies	
	0,2%	Gespecialiseerde uitvoerende functies en professionals	
	0,5%	Leidinggevende functies en professionals	
Drie of meer functietypes	0,2%	Eenvoudige en gespecialiseerde uitvoerende functies en leidinggevende functies	0,6%
	0,2%	Eenvoudige en gespecialiseerde uitvoerende functies en professionals	
	0,0%	Gespecialiseerde uitvoerende en leidinggevende functies en professionals	
	0,0%	Eenvoudige uitvoerende en leidinggevende functies en professionals	
	0,2%	Alle functietypes	
Totaal	100,0%		100,0%

N=1245, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector, grootte en gebruik.

Voorgaande cijfers gaven weer hoeveel gebruikers minstens één uitzendkracht inzetten voor een type functie. Wat ook interessant kan zijn, is de verhouding van de type functies over de verschillende uitzendkrachten tewerkgesteld in de onderneming of organisatie. Wanneer we verhoudingsgewijs kijken naar de soort functies dat door uitzendkrachten worden uitgevoerd, blijkt dat voornamelijk eenvoudige uitvoerende functies worden uitgevoerd door de uitzendkrachten (68,4%, Tabel 19). Dit betekent dat gemiddeld 68,4% van de tewerkgestelde uitzendkrachten een eenvoudige uitvoerende functie uitvoert. De tweede grootste groep vertegenwoordigt de gespecialiseerde uitvoerende functies (28,2%). De leidinggevende functies (1,2%) zijn een zeldzaamheid, maar het komt wel voor. Professionals worden iets vaker gevraagd (2,2%).

Er zijn geen verschillen naar grootte, maar wel naar sector. Zo zijn verhoudingsgewijs over de uitzendkrachten heen vooral de eenvoudige uitvoerende functies aanwezig in de industrie (76,6%) en dienstensector (71,0%). In de bouw voert 62,7% van de uitzendkrachten in een onderneming of organisatie een eenvoudige uitvoerende functie en 36% een gespecialiseerde uitvoerende functie uit.

Uitzendkrachten in de quartaire sector worden ongeveer evenveel ingezet voor eenvoudige (45,0%) als voor gespecialiseerde uitvoerende functies (47,7%). De quartaire sector typeert zich door een hoger percentage professionals (6,6%) onder de uitzendkrachten. Dit is vergeleken met de andere sectoren een duidelijk hoger cijfer. Alle sectoren hebben een gelijk aandeel leidinggevende functies onder de uitzendkrachten.

Tabel 19: Verhouding functietypes onder uitzendkrachten in een onderneming of organisatie

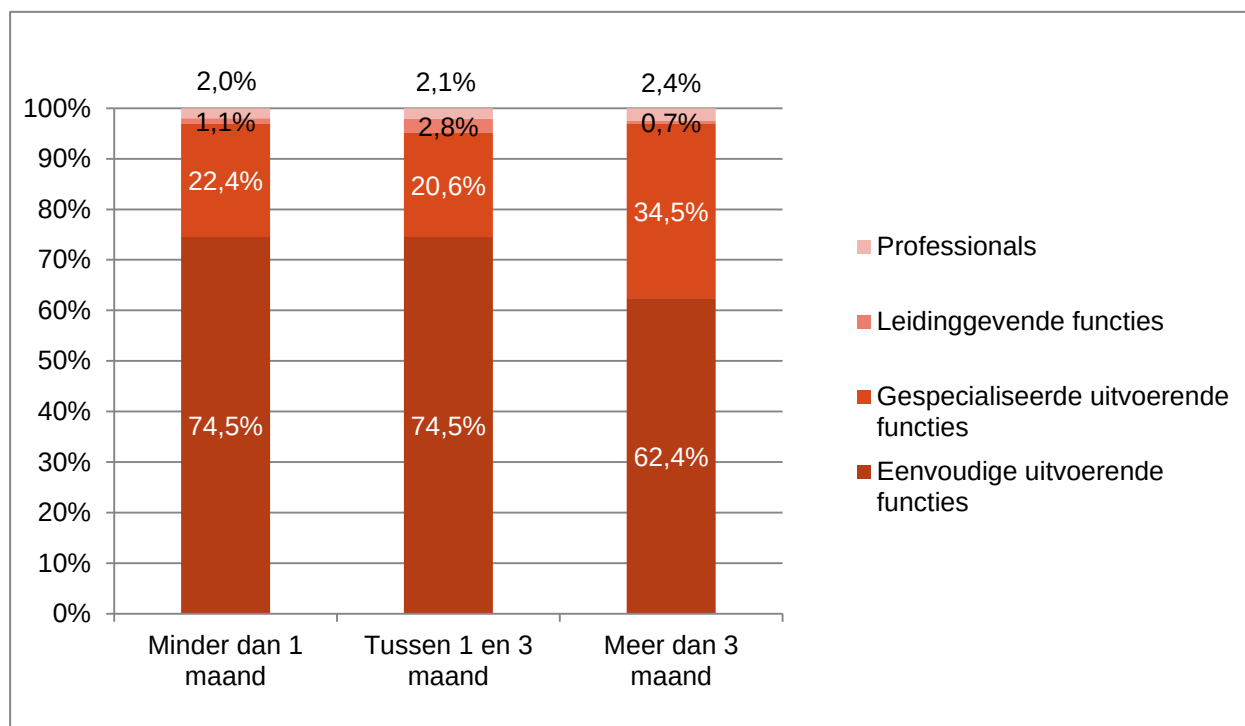
Gemiddeld aantal uitzendkrachten met bepaalde functietype in een onderneming of organisatie						
		Eenvoudige uitvoerende functies	Gespecialiseerde uitvoerende functies	Leidinggevende functies	Professionals	Totaal
Totaal		68,4%	28,2%	1,2%	2,2%	100,0%
Grootte		n.s.				100,0%
Sector*	Industrie	76,6%	21,8%	n.s.	0,7%	100,0%
	Bouw	62,7%	36,0%		0,3%	100,0%
	Diensten	71,0%	25,6%		2,1%	100,0%
	Quartaire	45,0%	47,7%		6,6%	100,0%
Variatie	Klein	71,1%	25,8%	0,7%	n.s.	100,0%
	Matig	72,4%	26,2%	0,4%		100,0%
	Groot	56,3%	37,4%	3,3%		100,0%
Inzet	Beperkt	66,4%	31,0%	n.s.	1,4%	100,0%
	Intensief	71,9%	23,2%		3,7%	100,0%

N= 1245 (25 missing) ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik.

Verder blijkt dat naargelang de onderneming een beperkte gebruiker is of een intensieve volgens onze inzetindex, de samenstelling naar functietypes verschilt. Bij een intensief gebruik van uitzendarbeid in de onderneming of organisatie voert gemiddeld 71,9% van de uitzendkrachten een eenvoudige uitvoerende functie uit, terwijl dit bij de beperkte gebruikers van uitzendarbeid gemiddeld 66,4% bedraagt. Ook professionals worden gemiddeld over de uitzendkrachten heen iets meer ingezet bij intensieve gebruikers: 3,7% versus 1,4% bij beperkte gebruikers. Beperkte gebruikers zetten dan weer uitzendkrachten gemiddeld vaker in voor gespecialiseerde uitvoerende functies (31,0% versus 23,2%).

We zien dat ondernemingen of organisaties met een grote variatie in verhouding minder gebruik maken van uitzendkrachten voor eenvoudige uitvoerende functies (56,3%), meer voor gespecialiseerde uitvoerende functies (37,4%) en leidinggevende functies (3,3%), vergeleken met de ondernemingen of organisaties die klein of matig scoren.

Eenvoudige uitvoerende functies worden het vaakst via uitzendarbeid uitgevoerd in een onderneming of organisatie ongeacht de duur van de uitzendopdracht. Hun aandeel is het meest uitgesproken wanneer de opdracht minder dan één maand (74,5%) of tussen één en drie maand (74,5%) is. Gebruikers met langlopende opdrachten hebben meer uitzendkrachten in gespecialiseerde uitvoerende functies (34,5%). Voor de leidinggevende functies en de professionals zien we kleine verschillen, maar hun aandeel is sowieso te klein om veel relevante verschillen te kunnen zien.

Figuur 7: Gemiddelde duur uitzendopdracht en samenstelling uitzendkrachten in een onderneming naar functietypes

N=1245, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector en grootte.

6.12 Diensten: meer professionals

Voor de dienstensectoren kunnen we de functietypes waarvoor uitzendkrachten worden ingezet vergelijken met de editie van 2004. Vijf procent van de gebruikers in de diensten in 2016 zeggen dat ze (minstens één) professional inzetten via uitzendarbeid (Tabel 20). In 2004 was dat ongeveer anderhalf procent. Voor de andere functietypes is er geen verschil.

Tabel 20: Percentage gebruikers dat uitzendkrachten voor een type functie inzet, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Eenvoudige uitvoerende functies	Gespecialiseerde uitvoerende functies	Leidinggevende functies	Professionals
Diensten	2004 ^c	74,8%	27,9%	2,9%	1,3%
	2016 ^d	75,9%	34,0%	2,5%	5,0%

N: ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die uitzendarbeid toepassen.

6.13 Contracttype

Los van de duur van de opdracht is ook het type contract waarmee de uitzendkracht wordt ingezet van belang. We hebben aan de ondernemingen en organisaties gevraagd om de uitzendkrachten te verdelen over dag-, week- en maandcontracten.

Los van hoe lang een contract duurt, zijn er drie mogelijkheden om een contract mee te maken: dagcontracten, weekcontracten en maandcontracten. Kun u de uitzendkrachten verdelen over deze drie contracttypes?

- aantal dagcontracten
 aantal weekcontracten
 aantal maandcontracten

Het gaat hier dus om de spreiding van de uitzendkrachten binnen een onderneming over de verschillende types contracten. Het dient benadrukt dat we niet weten of het om opeenvolgende contracten gaat of om enkelvoudige. Gebruikers kunnen van meerdere types contracten gebruik maken. Dat blijken ze echter bijna nooit te doen.

6.13.1 Meestal één type contract voor alle uitzendkrachten in een onderneming

De meerderheid (94,7%) van ondernemingen en organisaties houdt het bij één type contract voor de ingeleende uitzendkrachten en dat zijn dan weekcontracten (72,1%, Tabel 21). De tweede grootste groep zijn deze die uitsluitend dagcontracten gebruiken, dat zijn er 14,8%. 7,8% geeft enkel maandcontracten. Wanneer er twee types contracten worden aangeboden aan de uitzendkrachten, is dit voornamelijk de combinatie dag- en weekcontracten (4,4%). Dit betekent dat 77,3% van de ondernemingen en organisaties aan minstens één uitzendkracht een weekcontract geven en dat 19,5% ondernemingen of organisaties enkel of in combinatie met een ander contracttype, het type dagcontract gebruikt. Daarnaast zijn er 8,7% ondernemingen en organisaties die maandcontracten aan de uitzendkrachten aanbieden, al dan niet in combinatie met andere vormen van contracten.

Tabel 21: Gedetailleerd overzicht type contracten van de uitzendkrachten

Aantal contracttypes	% gebruikers	Combinaties	% gebruikers
Eén type contract	94,7%	Dagcontracten	14,8%
		Weekcontracten	72,1%
		Maandcontracten	7,8%
Twee types contracten	5,1%	Dagcontracten en weekcontracten	4,4%
		Dagcontracten en maandcontracten	0,1%
		Weekcontracten en maandcontracten	0,6%
Alle drie de types contracten	0,2%		0,2%
TOTAAL	100,0%		100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector, grootte en gebruik.

Grotere ondernemingen maken vaker gebruik van weekcontracten maar verder zijn er geen duidelijke verschillen qua grootte (Tabel 22).

Het grootste aandeel dagcontracten vinden we terug in de quartaire sector (29,2%). Tegelijk maakt deze sector vergeleken met de andere sectoren veel vaker gebruik van maandcontracten (26,2%). In de dienstensector is er ook grote variatie in het type contracten maar die is toch minder uitgesproken dan bij de quartaire sector. De dienstensector moet enkel de quartaire sector laten voorgaan in het gebruik van dagcontracten (19,6%) en maandcontracten (8%). De bouwsector maakt het minst vaak gebruik van dag- (11,3%) en maandcontracten (2,0%).

Het meest voorkomende type contract zijn weekcontracten ongeacht de variatie in het basisaantal uitzendkrachten over het afgelopen jaar. Alleen zijn er duidelijk verschillen in de spreiding van de types contracten. Zo maken ondernemingen en organisaties met een kleine variatie-score het minst vaak gebruik van weekcontracten (71,2%) en maken ze tegelijk het vaakst gebruik van dagcontracten (22,9%) en maandcontracten (10,8%). Weekcontracten komen dan weer het vaakst voor in ondernemingen die matig scoren (92,7%).

De intensieve gebruikers maken vaker gebruik van dagcontracten: 28,4% van de ondernemingen en organisaties gebruikt dagcontracten tegenover 14,6% bij beperkte gebruikers. Weekcontracten komen dan weer bij meer ondernemingen of organisaties voor die uitzendkrachten eerder in beperkte mate inzetten.

Het valt op dat weekcontracten het vaakst gebruikt worden bij ondernemingen en organisaties wanneer de opdracht gemiddeld meer dan één maand duurt (1-3 maanden 88,3%, meer dan 3 maanden 85,3%). De langere duur van de uitzendopdracht vertaalt zich weliswaar in meer ondernemingen die maandcontracten aanbieden, maar dit percentage is niet hoog (11,0%). Voor een uitzendopdracht die minder dan een maand duurt geven ondernemingen het vaakst weekcontracten (54,1%) en dagcontracten (46,7%). Daarnaast valt op dat, terwijl de gemiddelde uitzendopdracht minder dan een maand duurt, toch 5,4% ondernemingen en organisaties minstens eenmaal een maandcontract heeft aangeboden aan een uitzendkracht. Dit laatste kan voorkomen gezien we praten over de gemiddelde duur van de uitzendopdracht.

Tabel 22: Aandeel gebruikers dat een type contract gebruikt

		Percentages gebruikers dat type contracten gebruikt (meerdere antwoorden mogelijk)		
		Dagcontracten	Weekcontracten	Maandcontracten
Totaal		19,5%	77,3%	8,7%
Grootte	1-9 wn	n.s.	74,0%	n.s.
	10- 49 wn		82,5%	
	50-199 wn		86,7%	
	200+ wn		87,0%	
Sector	Industrie	16,5%	89,1%	3,0%
	Bouw	11,3%	92,8%	2,0%
	Diensten	19,6%	76,3%	8,0%
	Quartaire	29,2%	57,7%	26,2%
Variatie	Klein	22,9%	71,2%	10,8%
	Matig	11,9%	92,7%	2,8%
	Groot	15,7%	83,1%	7,3%
Inzet	Beperkt	14,6%	78,9%	n.s.
	Intensief	28,4%	74,3%	
Duur uitzendopdracht	< 1 maand	46,7%	54,1%	5,4%
	1 tot 3 maand	11,7%	88,3%	7,3%
	> 3 maand	7,8%	85,3%	11,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector en grootte.

6.13.2 Bijna één op vijf gebruikers met een groot aandeel dagcontracten

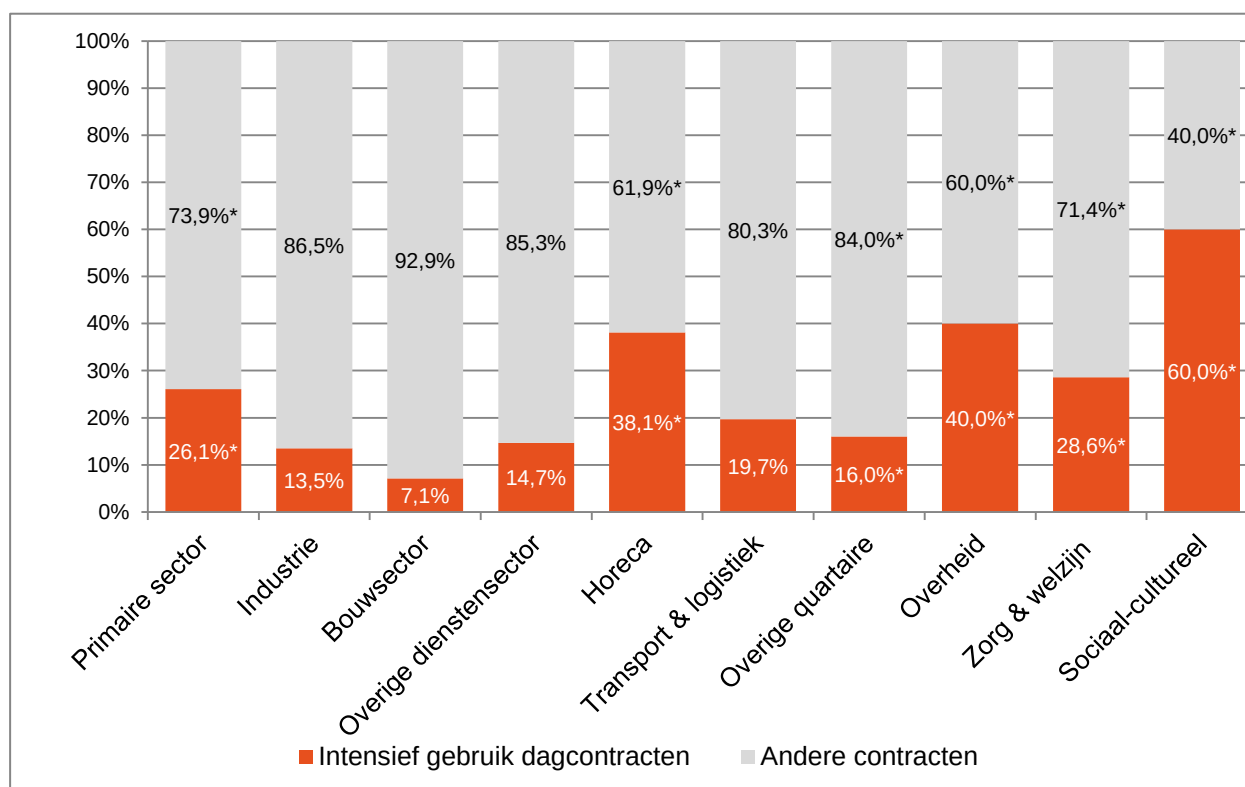
In dit hoofdstuk bekijken we het profiel van de gebruikers van dagcontracten. We bakenen de groep af tot gebruikers die minstens de helft van hun uitzendkrachten met dagcontracten inzetten. We noemen die de intensieve gebruikers van dagcontracten.

18,1% van de gebruikers van uitzendarbeid kan omschreven worden als intensieve gebruiker van dagcontracten (Tabel 24). Omgezet naar absolute cijfers zijn dit 11.099 ondernemingen van de 195.296 geregistreerd bij de RSZ. Vooral in de quartaire sector (27,7%), dienstensector (18,4%) en industrie (15,2%) zijn er relatief veel intensieve gebruikers van dagcontracten (Tabel 24).

In de bouwsector zijn er 7,1% intensieve gebruikers, ook al legt de huidige wetgeving beperkingen op aan het gebruik van dagcontracten. Het is wel zo dat onze afbakening van de bouwsector – op basis van de NACE-codes – ruimer is dan wat onder het Paritair Comité valt (Confederatie Bouw, 2013).

Het hoge intensieve gebruik bij de quartaire sector is te wijten aan sub-sectorale verschillen. Vooral de sociaal-culturele sector is een intensieve gebruiker van dagcontracten (Figuur 8). Wellicht gaat het om ondersteuning bij evenementen en artistieke prestaties. 40,0% van de gebruikers bij de overheid zijn intensieve gebruikers van dagcontracten.

Figuur 8: Intensief gebruik dagcontracten voor uitzendarbeid naar subsectoren



N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector, grootte en naar het gebruik van uitzendarbeid. * Indicatief wegens gering aantal waarnemingen.

Gebruikers die intensief uitzendkrachten inzetten zullen ook vaker intensieve gebruikers van dagcontracten zijn (24,4% versus 14,6%). Gebruikers met een kleine variatie (22,0%) zijn vaker dan de andere intensieve gebruikers van dagcontracten.

Er is een vrij logisch verband met de gemiddelde duur van de uitzendopdracht: wanneer de gemiddelde duur kleiner is dan één maand, is het intensieve gebruik van dagcontracten veel hoger (46,2%).

Een intensief gebruik van dagcontracten komt dan weer minder voor wanneer uitzendkrachten als voornaamste reden worden ingezet ter vervanging van een vaste werknemer of met het oog op rekrutering (zie 7 over de motieven voor de inzet van uitzendarbeid vanaf pagina 72).

Het intensieve gebruik van dagcontracten gaat daarentegen hoofdzakelijk samen met het hoofdmotief pieken opvangen (zie 7.4 over pieken in de productie, vanaf pagina 99). Wanneer pieken opvangen een belangrijk motief is om uitzendkrachten in te schakelen, wordt vaker intensief gebruik gemaakt van dagcontracten (26,5% versus 10,2%). Opvallend is dat er geen significant verschil is naar de aanwezigheid van pieken in de onderneming, wel naar de mate van voorspelbaarheid. Zo kenmerkt de groep ondernemingen en organisaties die de pieken nooit kunnen voorspellen zich door een intensief gebruik van dagcontracten (27,0%). Voor deze groep is het gebruik van dagcontracten een mogelijke manier om de onvoorspelbare pieken in de productie of dienstverleningsproces op te vangen. De groep intensieve gebruikers van dagcontracten is kleiner wanneer de pieken soms (21,7%) of vaak (21,2%) kunnen worden voorspeld. Het verband tussen de onvoorspelbare pieken en uitzendarbeid wordt bevestigd door de meningen over de uitspraak “Uitzendarbeid geeft ons de mogelijkheid om op het laatste ogenblik nog een personeelstekort op te vangen”. De ondernemingen en organisaties konden op een vijfpuntschaal de mate waarin men akkoord ging met deze uitspraak aangeven.

We zijn bijna aan het einde van de vragenlijst. Om af te ronden willen we u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord.

[...]

Uitzendarbeid geeft ons de mogelijkheid om op het laatste ogenblik nog een personeelstekort op te vangen.

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Vooraf in de groep ondernemingen en organisaties die helemaal akkoord of akkoord gaan met de uitspraak komen de meeste intensieve gebruikers van dagcontracten voor (namelijk 29,5% en 17,8%, Tabel 23). Deze vaststellingen in combinatie met de voorgaande bevindingen van de variatie-indicator, doen ons vermoeden dat de intensieve gebruikers van dagcontracten een specifieke nood hebben die niet noodzakelijk veel varieert maar wel onvoorspelbaar is.

Tabel 23: 'Uitzendarbeid biedt de mogelijkheid om op een laatste moment personeelstekort op te vangen' naar intensief gebruik dagcontracten

		Type contract		Totaal
		Intensief gebruik dagcontracten	Andere types contracten	
Totaal		18,1%	81,9%	100,0%
Mogelijkheid om op het laatste moment nog een personeelstekort op te vangen	Helemaal akkoord	29,5%	70,5%	100,0%
	Akkoord	17,8%	82,2%	100,0%
	Neutraal	13,5%	86,5%	100,0%
	Niet akkoord	12,6%	87,4%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	0,0%	100,0%	100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen op sector, grootte en gebruik

Wanneer de pieken altijd voorspelbaar zijn, maakt 9,2% van de ondernemingen en organisaties intensief gebruik van dagcontracten (Tabel 24 en zie 7.4 vanaf pagina 99). Dat is tegen de verwachtingen. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om specifieke piekpatronen, specifieke opdrachten, maar mogelijk ook om oneigenlijk gebruik. De ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten voor eenvoudige uitvoerende functies zijn vaker intensieve gebruikers van dagcontracten (19,7%).

Tabel 24: Intensief gebruik dagcontracten

		% ondernemingen en organisaties met		Totaal
		Intensief of enkel gebruik Dagcontracten	Overige type contracten	
Totaal		18,1%	81,9%	100,0%
Grootte		n.s.		
Sector	Industrie	15,2%	84,8%	100,0%
	Bouw	7,1%	92,9%	100,0%
	Diensten	18,4%	81,6%	100,0%
	Quartaire	27,7%	72,3%	100,0%
Variatie	Klein	22,0%	78,0%	100,0%
	Matig	9,7%	90,3%	100,0%
	Groot	13,3%	86,7%	100,0%
Inzet	Beperkt	14,6%	85,4%	100,0%
	Intensief	24,4%	75,6%	100,0%
Voor de introductie van de variabelen in de volgende rijen, zie Hoofdstuk 7 en volgende hieronder				
Duur uitzendopdracht*	< 1 maand	46,2%	53,8%	100,0%
	1 tot 3 maand	8,1%	91,9%	100,0%
	> 3 maand	6,7%	93,3%	100,0%
Aanwervingen via uitzendarbeid	Aanwervingen	10,4%	89,6%	100,0%
	Geen aanwervingen	21,4%	78,6%	100,0%
Motief vervangen	Belangrijk motief	13,8%	86,2%	100,0%
	Bijkomstig	22,9%	77,1%	100,0%
Motief pieken opvangen	Belangrijk motief	26,5%	73,5%	100,0%
	Bijkomstig	10,2%	89,8%	100,0%
Motief Rekruteren*	Belangrijk motief	13,3%	86,7%	100,0%
	Bijkomstig	23,9%	76,1%	100,0%
Pieken		n.s.		
Voorspelbaarheid pieken**	Nooit	27,0%	73,0%	100,0%
	Soms	21,7%	78,3%	100,0%
	Vaak	21,2%	78,8%	100,0%
	Altijd	9,2%	90,8%	100,0%
Eenvoudige uitvoerende functie	Ja	19,7%	80,3%	100,0%
	Nee	14,1%	85,9%	100,0%
Gespecialiseerde uitvoerende functie		n.s.		
Leidinggevende functie	Ja	39,5%	60,5%	100,0%
	Nee	17,5%	82,5%	100,0%
Professional		n.s.		
Studentenarbeid		n.s.		

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, *N=1226 (missing 19), **N=767, gebruikers met pieken in de productie of dienstverlening. Gewogen op sector, grootte en gebruik.

In Tabel 25 bieden we een andere berekeningswijze die inzicht geeft in het profiel van de intensieve gebruikers van dagcontracten als groep. Van de ondernemingen die intensief gebruik maken van dagcontracten hoort de grootste groep tot de dienstensector (69,8%) en in mindere

mate tot de quartaire sector (16,0%). Van de intensieve gebruikers van dagcontracten zijn er meer die een kleine variatie in het basisaantal uitzendkrachten hebben (76,0%) en er is ook een kleinere groep met grote variatie (14,7%). De opdrachten blijken – zoals te verwachten – veel vaker minder dan een maand te duren. De intensieve gebruikers van dagcontracten vinden het motief vervangen en rekruteren duidelijk minder belangrijk dan de andere gebruikers, terwijl het motief pieken opvangen veel vaker als belangrijk wordt aangegeven (70,7% tegenover 43,2%). Ze hebben niet meer pieken dan de andere ondernemingen maar ze blijken wel vaker onvoorspelbaar te zijn. Ze zetten iets vaker dan andere ondernemingen uitzendkrachten in voor eenvoudige uitvoerende functies (77,8% tegenover 70,8%).

Tabel 25: De groep die intensief gebruik maakt van dagcontracten uitgelicht

		% ondernemingen en organisaties met	
		Intensief of enkel gebruik dagcontracten	Overige type contracten
Grootte		n.s.	
Sector	Industrie	11,1%	13,6%
	Bouw	3,1%	8,9%
	Diensten	69,8%	68,2%
	Quartaire	16,0%	9,2%
Variatie	Klein	76,0%	59,6%
	Matig	9,3%	19,2%
	Groot	14,7%	21,2%
Inzet	Beperkt	52,4%	67,5%
	Intensief	47,6%	32,5%
Duur uitzendopdracht*	< 1 maand	72,3%	18,9%
	1 tot 3 maand	8,9%	22,8%
	> 3 maand	18,8%	58,4%
Voor de introductie van de variabelen in de volgende rijen, zie Hoofdstuk 7 en volgende hieronder			
Aanwervingen via uitzendarbeid	Aanwervingen	51,2%	30,8%
	Geen aanwervingen	48,8%	69,2%
Motief vervangen	Belangrijk motief	40,4%	55,7%
	Bijkomstig	59,6%	44,3%
Motief pieken opvangen	Belangrijk motief	70,7%	43,2%
	Bijkomstig	29,3%	56,8%
Motief Rekruteren*	Belangrijk motief	40,4%	58,2%
	Bijkomstig	59,6%	41,8%
Pieken		n.s.	
Voorspelbaarheid pieken**	Nooit	26,0%	16,5%
	Soms	26,7%	22,6%
	Vaak	33,6%	29,2%
	Altijd	13,7%	31,6%
Eenvoudige uitvoerende functie	Ja	77,8%	70,1%
	Nee	22,2%	29,9%
Gespecialiseerde uitvoerende functie		n.s.	
Leidinggevende functie	Ja	6,6%	2,3%
	Nee	93,4%	97,7%
Professional		n.s.	
Studentenarbeid		n.s.	
Totaal		100,0%	100,0%

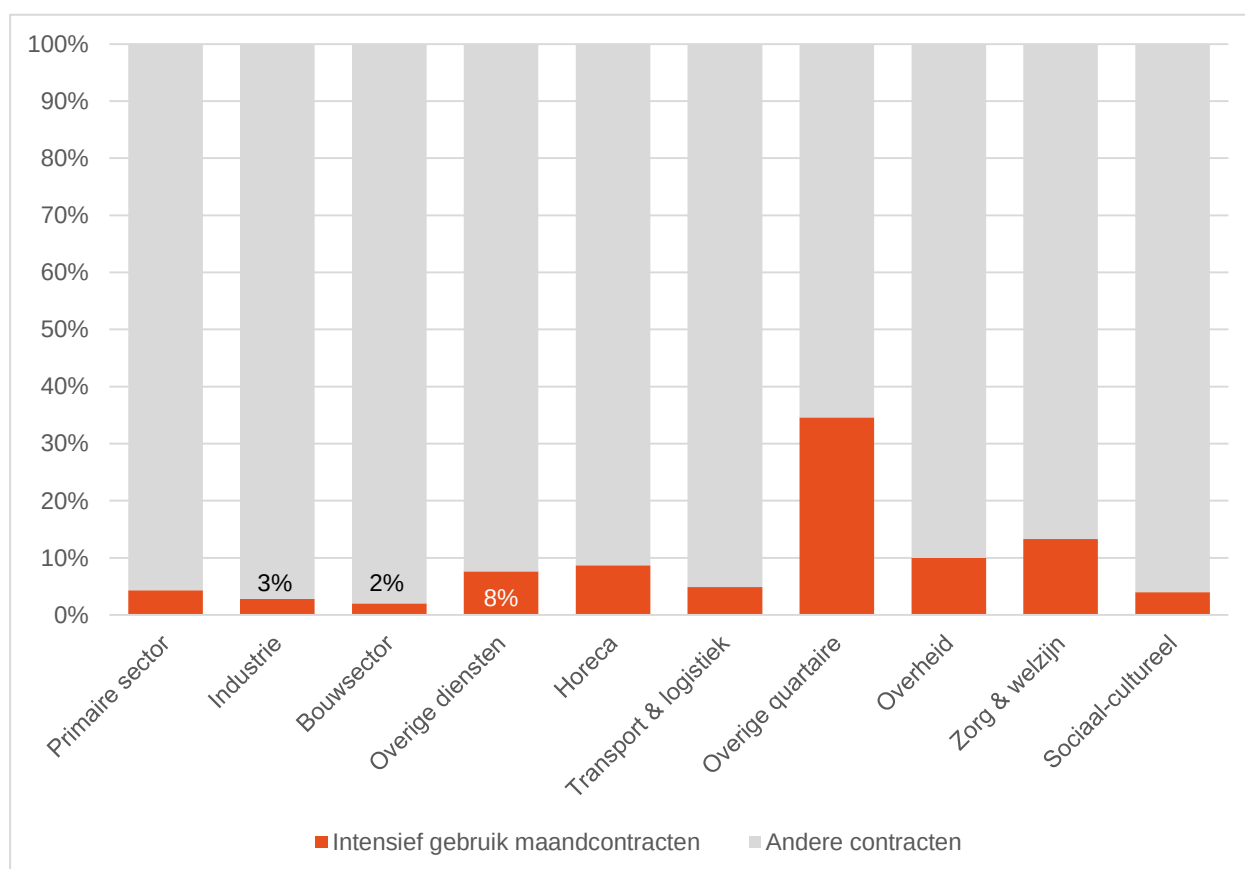
N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, *N=1226 (missing 19), **N=767, gebruikers met pieken in de productie of dienstverlening. Gewogen op sector, grootte en gebruik.

6.13.3 Intensieve gebruikers van maandcontracten

Eenzelfde oefening kunnen we uitvoeren voor het gebruik van maandcontracten. Ook hier beschouwen we ondernemingen en organisaties waarvan de helft of meer uitzendkrachten een maandcontract kreeg, als intensieve gebruikers van maandcontracten.

Ongeveer 8,1% van de gebruikers kan als intensieve gebruiker van maandcontracten worden beschouwd (Tabel 26). Of omgezet naar absolute aantallen maken 4.967 ondernemingen en organisaties uitvoerig gebruik van maandcontracten. Naar grootte werden geen verschillen teruggevonden. Er blijkt vooral in de quartaire sector een grote groep organisaties te zijn die intensief gebruik maken van maandcontracten (23,8%). Dit terwijl de quartaire ook een zeer intensieve afnemer is van dagcontracten (27,7%, zie 6.13.2) en de gemiddelde duur van de uitzendopdracht beduidend lager is in deze sector (47,6% kent een uitzendopdracht die minder is dan één maand, zie 6.10). Dit kan er op wijzen dat in de sector zelf verschillende noden zijn naargelang de subsector. Vooral de quartaire 'restsector' (de overige organisaties van de quartaire sector die we niet konden onderbrengen in de subsectoren) scoren hoog op het intensief gebruik van maandcontracten (Figuur 9). Ook de zorg- en welzijnssector kenmerkt zich door het intensieve gebruik van maandcontracten (13,3%).

Figuur 9: Intensief gebruik maandcontracten voor uitzendarbeid naar subsectoren



N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. Gewogen naar sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid; Geen percentage = indicatief wegens gering aantal waarnemingen.

De tweede grootste groep die intensief gebruik maakt van maandcontracten vinden we terug in de dienstensector (7,5%, Tabel 26). In de industrie en de bouwsector zijn slechts weinig intensieve gebruikers van maandcontracten, respectievelijk 2,4% en 2,0%. De groep ondernemingen en organisaties waarvan het gemiddeld aantal uitzendkrachten over een jaar niet erg schommelt, maakt het vaakst intensief gebruik van maandcontracten (10,4%).

Opvallend is dat er geen verband is tussen het intensief gebruik maken van maandcontracten en de mate van inzet van uitzendkrachten.

Logischerwijs is er een verband tussen de gemiddelde duur van de uitzendopdracht en het al dan niet intensief gebruik van maandcontracten. Er is een grotere groep ondernemingen en organisaties die intensief gebruik maakt van maandcontracten wanneer de gemiddelde duur van de uitzendopdracht meer dan drie maanden bestrijkt (10,5%) in vergelijking met kortere opdrachten. Hoewel de gemiddelde duur van de uitzendopdracht korter is dan één maand maakt toch 5,1% intensief gebruik van maandcontracten.

Het intensief gebruik van maandcontracten gaat voornamelijk samen met het hoofdmotief vervanging (zie 7.2 vanaf pagina 73). Bij de groep waarvoor dit een belangrijk motief is, gebruikt één op tien intensief maandcontracten (11,5%) terwijl dit 4,4% is wanneer het maar een bijkomstig of niet belangrijk motief is. Het intensieve gebruik van maandcontracten komt daarentegen minder voor wanneer men uitzendkrachten inzet om pieken op te vangen (5,5% versus 10,5%, zie 7.4 vanaf pagina 99). Bijkomend wordt minder intensief gebruik gemaakt van maandcontracten wanneer er pieken zijn (4,9% versus 13,2%) en wanneer deze moeilijk of nooit te voorspellen zijn. Het intensief gebruik van maandcontracten komt ook minder voor wanneer het hoofdmotief rekruteren is (5,8% versus 11,1%, zie 7.3 vanaf pagina 75). Dit wijst erop dat diegene die intensief gebruik maken van maandcontracten geconfronteerd worden met een specifieke context waar vervanging van werknemers centraal staat.

Het intensief gebruik van maandcontracten gaat ook samen met bepaalde types van functies. Zo worden maandcontracten vaker intensief ingezet wanneer uitzendkrachten leidinggevende functies uitvoeren (18,9% versus 7,8%) of professionals zijn (29,3% versus 7,5%). Wanneer men uitzendkrachten inzet voor eenvoudige uitvoerende functies, komt het intensief gebruik van maandcontracten echter minder voor (7,0% versus 11,2%).

Tabel 26: Intensief gebruik maandcontracten

			% ondernemingen en organisaties met		Totaal
			Intensief gebruik maandcontracten	Overige type contracten	
Totaal			8,1%	91,9%	100,0%
Grootte			n.s.		
Sector	Industrie		2,4%	97,6%	100,0%
	Bouw		2,0%	98,0%	100,0%
	Diensten		7,5%	92,5%	100,0%
	Quartaire		23,8%	76,2%	100,0%
Variatie	Klein		10,4%	89,6%	100,0%
	Matig		1,8%	98,2%	100,0%
	Groot		6,9%	93,1%	100,0%
Inzet			n.s.		
Duur uitzendopdracht*	< 1 maand		5,1%	94,9%	100,0%
	1 tot 3 maand		6,0%	94,0%	100,0%
	Meer dan 3 maand		10,5%	89,5%	100,0%
Aanwervingen via uitzendarbeid			n.s.		
Voor de introductie van de variabelen in de volgende rijen, zie Hoofdstuk 7 en volgende hieronder					
Motief vervangen	Belangrijk motief		11,5%	88,5%	100,0%
	Bijkomstig of geen belang		4,4%	95,6%	100,0%
Motief pieken opvangen	Belangrijk motief		5,5%	94,5%	100,0%
	Bijkomstig of geen belang		10,5%	89,5%	100,0%
Motief rekruteren*	Belangrijk motief		5,8%	94,2%	100,0%
	Bijkomstig of geen belang		11,1%	88,9%	100,0%
Pieken	Ja		4,9%	95,1%	100,0%
	Nee		13,2%	86,8%	100,0%
Voorspelbaarheid pieken**	Nooit		5,0%	95,0%	100,0%
	Soms		1,1%	98,9%	100,0%
	Vaak		3,9%	96,1%	100,0%
	Altijd		9,7%	90,3%	100,0%
Eenvoudige uitvoerende functie		Ja	7,0%	93,0%	100,0%
		Nee	11,2%	88,8%	100,0%
Gespecialiseerde uitvoerende functie			n.s.		
Leidinggevende functie		Ja	18,9%	81,1%	100,0%
		Nee	7,8%	92,2%	100,0%
Professional		Ja	29,3%	70,7%	100,0%
		Nee	7,5%	92,5%	100,0%
Studentenarbeid		Ja	10,3%	89,7%	100,0%
		Nee	5,7%	94,3%	100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, *N=1226 (missing 19), **N=767, gebruikers met pieken in de productie of dienstverlening. Gewogen op sector, grootte en gebruik.

We hebben naar analogie van de analyse van de dagcontracten de intensieve gebruikers van maandcontracten afzonderlijk beschouwd. De grootste groep van intensieve gebruikers van

maandcontracten vinden we terug in de dienstensector (63,4%) en de quartaire sector (30,7%, Tabel 27). Deze groep kent ook voornamelijk een kleine variatie in het basisaantal van uitzendkrachten (79,4%) en maakt enkel in beperkte mate gebruik van uitzendkrachten (66,3%). Van de groep die intensief gebruik maken van maandcontracten geeft drie op de vier ondernemingen of organisaties aan dat het motief vervangen belangrijk is. De motieven pieken opvangen (67,3%) en rekruteren (60,8%) zijn vooral bijkomstig. Zes op de tien ondernemingen en organisaties geven aan dat ze geen pieken kennen in de productie of dienstverlening en als er al pieken zijn, zijn deze vaak (23,1%) of altijd (53,8%) voorspelbaar. Er is wel een niet te verwaarlozen groep waar deze pieken nooit voorspelbaar zijn (17,9%).

Wat de functies betreft die de uitzendkrachten vervullen zien we dat de intensieve gebruikers van maandcontracten vaker uitzendkrachten als professionals (11,8%) en voor leidinggevende functies (6,9%) inzetten. De eenvoudige uitvoerende functies komen minder voor bij de intensieve gebruikers van maandcontracten (60,8% tegenover 72,4%). Tot slot geeft iets meer dan zes op tien ondernemingen en organisaties aan dat ze studentenarbeid hebben gebruikt het afgelopen jaar. Dit is meer dan bij de overige ondernemingen en organisaties (51,1%).

Tabel 27: Ondernemingen met belangrijk gebruik van maandcontracten verder toegelicht

		% ondernemingen en organisaties met	
		Intensief of enkel gebruik maandcontracten	Overige type contracten
Totaal		8,1%	91,9%
Grootte		n.s.	
Sector	Industrie	4,0%	14,0%
	Bouw	2,0%	8,4%
	Diensten	63,4%	69,0%
	Quartaire	30,7%	8,7%
Variatie	Klein	79,4%	61,1%
	Matig	3,9%	18,7%
	Groot	16,7%	20,2%
Inzet	Beperkt	66,3%	64,6%
	Intensief	33,7%	35,4%
Duur uitzendopdracht*		n.s.	
Aanwervingen via uitzendarbeid		n.s.	
Motief vervangen	Belangrijk motief	74,5%	51,0%
Motief pieken opvangen	Belangrijk motief	32,7%	49,5%
Motief rekruteren*	Belangrijk motief	39,2%	56,4%
Pieken	Ja	37,6%	63,8%
Voorspelbaarheid pieken**	Nooit	17,9%	18,4%
	Soms	5,1%	24,4%
	Vaak	23,1%	30,4%
	Altijd	53,8%	26,8%
Eenvoudige uitvoerende functie		60,8%	72,4%
Gespecialiseerde uitvoerende functie		n.s.	
Leidinggevende functie		6,9%	2,6%
Professional		11,8%	2,5%
Studentenarbeid		66,3%	51,1%
Totaal		100,0%	100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, *N=1226 (missing 19), **N=767, gebruikers met pieken in de productie of dienstverlening. Gewogen op sector, grootte en gebruik.

6.13.4 Een kwart van de uitzendkrachten werkt wel eens met een dagcontract

Gezien we van de respondent weten hoeveel van hun uitzendkrachten op basis van een contracttype wordt ingezet, kunnen we over de respondenten heen de optelsom maken. Dan krijgen we een populatie van 'uitzendkrachten die genoemd zijn'. Dat geeft ons de unieke mogelijkheid om het aantal uitzendkrachten dat werkt met dag-, week- dan wel maandcontracten in te schatten. Het gaat om personen die aan het werk zijn met een contracttype, dus niet het aantal contracten – een uitzendkracht die drie dagen werkt met een dagcontract telt dus maar één keer mee. Op basis van die gegevens maken we een benaderende berekening.

De meeste uitzendkrachten, 70,7%, werkt met een weekcontract (Tabel 28). Een kleine groep van 5,2% werkt met maandcontracten. De overblijvende 24,1% werkt met dagcontracten. Het aandeel dagcontracten ligt hoger bij de kleine industriële ondernemingen (35,7%) en de organisaties uit de quataire sector (vanaf 10 werknemers, tussen 41,2% en 52,3%).

Als we berekenen waar de uitzendkrachten met dagcontracten het meeste voorkomen, dan blijkt dat bij de kleine dienstenondernemingen te zijn (21,5% bij de dienstenondernemingen met 1 tot 9 werknemers en 23,9% bij deze met 10 tot 49 werknemers, Tabel 29). De kleine dienstenondernemingen kennen geen uitzonderlijk groot aandeel uitzendkrachten met dagcontracten, door hun grote aantal wegen ze wel door in het totaal.

We kunnen de gegevens ook berekenen voor een aantal subsectoren. De tabellen daarvan staan in bijlage, vanaf pagina 246. Daaruit blijkt dat voor de kleine dienstenondernemingen de horeca een belangrijke gebruiker is; daar zijn ongeveer 21% van de uitzendkrachten met dagcontracten aan de slag (Tabel 164). De grootste groep vinden we echter nog steeds bij de 'overige' diensten (27%). De subsector 'transport & logistiek' neemt 8,4% van alle uitzendkrachten die met een dagcontract werken voor haar rekening, wat relatief veel is gezien het relatief kleine aandeel in de tewerkstelling.

Tabel 28: Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (rijtotaal)

Grootte	Sector	Uitzendkrachten volgens type contract			Totaal
		Dagcontracten	Weekcontracten	Maandcontracten	
1-9 wn	Industrie	35,7%	64,0%	0,3%	100,0%
	Bouw	15,8%	84,2%	0,0%	100,0%
	Diensten	15,4%	81,5%	3,1%	100,0%
	Quartaire	19,5%	72,1%	8,4%	100,0%
10-49 wn	Industrie	13,5%	84,8%	1,7%	100,0%
	Bouw	5,6%	88,9%	5,6%	100,0%
	Diensten	27,9%	71,4%	0,7%	100,0%
	Quartaire	51,3%	26,3%	22,5%	100,0%
50-199 wn	Industrie	25,4%	73,2%	1,4%	100,0%
	Bouw	0,0%	90,0%	10,0%	100,0%
	Diensten	23,9%	69,4%	6,7%	100,0%
	Quartaire	52,3%	12,8%	34,9%	100,0%
200+ wn	Industrie	24,6%	69,8%	5,6%	100,0%
	Bouw	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Diensten	13,1%	83,1%	3,8%	100,0%
	Quartaire	41,2%	58,8%	0,0%	100,0%
TOTAAL		24,1%	70,7%	5,2%	100,0%

N= 1221 / 3584 / 266: som van het aantal uitzendkrachten dat werd opgegeven door alle respondenten. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 29: Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotalen)

Grootte	Sector	Uitzendkrachten volgens type contract			Totaal
		Dagcontracten	Weekcontracten	Maandcontracten	
1-9 wn	Industrie	10,4%	6,4%	0,4%	7,0%
	Bouw	0,7%	1,3%	0,0%	1,1%
	Diensten	21,5%	38,7%	19,9%	33,6%
	Quartaire	3,4%	4,3%	6,8%	4,2%
10-49 wn	Industrie	2,0%	4,2%	1,1%	3,5%
	Bouw	0,2%	1,3%	1,1%	1,1%
	Diensten	23,9%	20,8%	2,6%	20,6%
	Quartaire	13,4%	2,3%	27,1%	6,3%
50-199 wn	Industrie	2,9%	2,8%	0,8%	2,7%
	Bouw	0,0%	0,5%	0,8%	0,4%
	Diensten	8,8%	8,6%	11,3%	8,8%
	Quartaire	7,4%	0,6%	22,6%	3,4%
200+ wn	Industrie	2,5%	2,5%	2,6%	2,5%
	Bouw	0,0%	0,3%	0,0%	0,2%
	Diensten	2,3%	4,9%	3,0%	4,2%
	Quartaire	0,6%	0,3%	0,0%	0,3%
TOTAAL		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N= 1221 / 3584 / 266: som van het aantal uitzendkrachten dat werd opgegeven door alle respondenten. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

7 Motieven voor de inzet van uitzendarbeid

Waarom maakt een onderneming of organisatie gebruik van uitzendarbeid? Er zijn drie motieven waarvan algemeen wordt aangenomen dat ze de belangrijkste zijn: vervangen van afwezige werknemers, rekruteren en pieken opvangen. Dit komt in grote lijnen overeen met de motieven waarvan de wetgever heeft bepaald dat ze een uitzondering zijn op het algemeen geldende verbod tot terbeschikkingstelling en dus een grond om de inzet van uitzendarbeid toe te staan.

We overlopen eerst de formele juridische motieven en geven daarna de cijfers over de inzet op basis van de drie hoofdmotieven en de 'comfortmotieven' – kenmerken van uitzendarbeid die op zich geen voldoende reden zijn om tot de inzet van uitzendarbeid over te gaan, maar die het een aantrekkelijk alternatief maken.

7.1 Zes mogelijke toepassingen van uitzendarbeid

Voor de inzet van een uitzendkracht moet een motief opgegeven worden. Het is de gebruiker die dit motief kiest en doorgeeft aan het uitzendkantoor, dat het vermeldt in het contract. Het gekozen motief bepaalt de voorwaarden en modaliteiten van de inzet van uitzendkrachten bij de gebruiker. Sommige gebruikers laten zich bij de keuze van het motief leiden door de suggestie van het uitzendkantoor en weten vaak niet goed welk juridisch motief er gebruikt wordt. Dit leidt soms tot wrevel bij de syndicale vertegenwoordiging die het moeilijk vindt om zo de opportuniteit in te schatten. Er is wel een terugkoppeling van het algemeen overzicht van alle motieven op nationaal niveau.

Uitzendkrachten kunnen sinds de nieuwe wetgeving van 1 september 2013 voor zes mogelijke doelstellingen ingezet worden. Als een gebruiker uitzendkrachten wil inzetten moet hij aangeven voor welke reden dat is. In een aantal gevallen is er daarnaast ook een akkoord nodig van de syndicale vertegenwoordiging in de onderneming of organisatie of van de Commissie Goede Diensten van de sector (zie 9.3). In wat volgt geven we een overzicht van de wettelijke motieven, wat de voorwaarden zijn en aan wie er eventueel een melding moet gebeuren.

De vervanging van een vaste werknemer

Een vaste werknemer kan vervangen worden door een uitzendkracht, ofwel ten gevolge van afwezigheid of schorsing van de arbeidsovereenkomst om gelijk welke reden (behalve bij economische werkloosheid of weerverlet). Het hoeft niet om een één op één-vervanging te gaan, men kan de afwezige werknemer door een collega vervangen en de uitzendkracht op een andere werkpost inzetten. De vervanging duurt zolang de te vervangen werknemer afwezig is, of als het om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst gaat, maximaal zes maanden wat één keer kan verlengd worden (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2016b).

De tijdelijke vermeerdering van werk

Voor elke vermeerdering die tijdelijk is, ongeacht of dit voorspelbaar of terugkerend is kan men uitzendkrachten inschakelen. Hiervoor is de toestemming nodig van de syndicale delegatie, of als die er niet is doet men een melding aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten die deze informatie doorgeeft aan de vakorganisaties. Bij een derde verlenging van de termijn van zes maanden wordt een toestemming gevraagd aan de Commissie Goede Diensten (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2016c).

De uitvoering van uitzonderlijk werk

Bij de uitvoering van een uitzonderlijk werk gaat het om opdrachten die niet tot de gewone activiteiten van de onderneming of organisatie behoren. Hiervan is er een limitatieve lijst opgenomen in cao 108. De opdracht mag maximum drie maanden duren, maar er zijn uitzonderingen waarbij het zes maanden mag duren, een periode die één keer kan verlengd worden (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2016d).

De uitvoering van artistieke prestaties

Artistieke prestaties of werken kunnen als tijdelijke arbeid beschouwd worden en via uitzendarbeid worden uitgevoerd, als ze met een loon betaald worden en wanneer de werkgever occasioneel dit type activiteiten uitvoert. Een werkgever of gebruiker is 'occasioneel' als hij of zij artistieke prestaties niet als hoofdactiviteit heeft. Het moet gaan om een artistieke creatie of uitvoering in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater of de choreografie. Het geldt ook voor podiumtechnici. Er is geen maximale duur en er is geen speciale procedure van toelating voor nodig (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2016d).

De toepassing in het kader van een tewerkstellingstraject

In het kader van een tewerkstellingstraject dat wordt opgezet door een van de gewesten is het mogelijk om doelgroepwerknemers via uitzendarbeid tewerk te stellen. Het moet gaan om leefloners of niet-werkende werkzoekenden. Een uitzendopdracht mag maximaal een half jaar duren en eventueel met nog eens zes maanden verlengd worden (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2016e).

De rekrutering, ook wel 'instroom' genoemd

Voor één vacature kan men maximaal drie verschillende uitzendkrachten inzetten. Elke uitzendkracht kan binnen dezelfde vacature maximaal zes maanden worden ingezet, met een totale duur voor de vacature van negen maanden. Wanneer de uitzendkracht wordt aangeworven moet dat doorgaans met een contract van onbepaalde duur. Deze regeling is nieuw sinds 2013 (zie ook 2.5 vanaf pagina 23) (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, 2016c).

7.2 Vervangen

Het basisidee van uitzendarbeid is de tijdelijke vervanging – 'interim' - van een werknemer die ziek is of wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd. We peilden naar het belang van dit motief door het (samen met de twee andere motieven) in de volgende set van vragen aan de respondent voor te leggen.

[als UZA > 0]

We gaan nog even verder met uitzendarbeid. Er zijn drie belangrijke motieven om uitzendkrachten in te zetten: rekruteren, pieken opvangen of werknemers vervangen. Kan u zeggen of het motief vervangen van afwezige werknemers voor u:

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

... het motief pieken opvangen

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

en tenslotte het motief rekruteren

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

7.2.1 Universeel motief

Ook vandaag is vervangen een belangrijk motief voor meer dan de helft van de gebruikers (52,8%, Tabel 30). Opmerkelijk is dat het belang niet verschilt volgens de grootte of de sector van de gebruiker. Ook met de intensiteit of variatie van de inzet is er geen enkel verband. Wellicht is vervanging het universele motief.

Tabel 30: Belang van het motief 'vervangen'

	Kan u zeggen of het motief vervangen...		Totaal
	Een belangrijk motief is	Een bijkomstig motief is of geen belang heeft	
Totaal	52,8%	47,2%	100,0%
Grootte	n.s.		
Sector	n.s.		
Index	n.s.		
Variatie	n.s.		

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

* N=1008, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven of plannen aan te werven dit jaar.

7.2.2 Belang van vervangen is toegenomen

Het belang van het motief 'vervangen' wordt door de respondenten vandaag hoger ingeschat dan in de vroegere edities van dit onderzoek. Voornamelijk in de industrie is het verschil opmerkelijk. Daar is een toename in de score 'belangrijk' die door de respondenten gegeven wordt met 18 procentpunten, van 40,1% in 2000 naar 58,1% in 2016 (Tabel 31). Bij de diensten is er een stijging van 5,7 procentpunten tot 54,1%.

De toename ligt in de lijn van de evolutie van het absentieïsme in de periode tussen de edities. De gegevens van Securex over absentieïsme bij ondernemingen en organisaties laten zien dat er een stijging is van het totale ziektepercentage van 4,3% in 2001 tot 6,3% in 2014. De gemiddelde duur nam ook toe. In 2001 was 1,1% (van het totaal) langer dan een jaar afwezig, in 2014 was dat 2,3% (Securex, 2015, p. 7; Sokol & Belga, 2016). Het lijkt alsof er een verband is tussen de

inzet van uitzendarbeid met het oog op vervanging en het absenteïsme, maar om hier zekerheid over te hebben is meer onderzoek nodig.

Daarnaast weten we op basis van de kwalitatieve gespreksronde dat ondernemingen en organisaties geregeld gebruik maken van het ‘tegoed’ aan uitzendkrachten dat ze kunnen inzetten om afwezige werknemers te vervangen waarbij niet noodzakelijk een één-op-één inzet wordt beoogd maar de afwezigheden als het ware herverdeeld worden over verschillende functies. Hierdoor kunnen uitzendkrachten ingezet worden op plaatsen waar meer werk is eerder dan waar er afwezigen zijn – gesteld dat dit niet zou samenvallen. Dit kan het moeilijk maken om de impact van het toenemend absenteïsme op de gehele inzet van uitzendarbeid exact in te schatten. Er blijkt geen verband te zijn tussen het belang van het motief rekruteren en de inzet volgens grootte of sector, noch is er een verband met de intensiteit of variatie in 2016. Dat was ook zo in 2004, maar in 2001 in de industrie bleek dat een groter belang van ‘vervangen’ samen ging met een beperktere inzet. Dit lijkt er op te wijzen dat een belangrijk deel van de inzet van uitzendkrachten enkel een vervanging betreft en dat dit aan belang wint.

Tabel 31: Belang van het motief ‘vervangen’, vergelijking 2001 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Kan u zeggen of het motief ‘vervangen’ voor u...		Totaal
		Belangrijk motief	Bijkomstig of geen belang	
Industrie	2000 ^a	40,1%	59,9%	100,0%
	2016 ^b	58,1%	41,9%	100,0%
Diensten	2004 ^c	48,4%	51,6%	100,0%
	2016 ^d	54,1%	45,9%	100,0%

N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers die uitzendarbeid gebruiken.

7.3 Rekruteren

In de volgende paragrafen stellen we de gegevens voor over het aanwerven van uitzendkrachten. Tot voor kort was het niet mogelijk om een uitzendkracht in te zetten louter met het oog op een mogelijke aanwerving. Het gebeurde door het aanwerven van een uitzendkracht die voor een andere reden in de onderneming of organisatie aan de slag was, wat op zich toegelaten is. Sinds de wetswijziging van 2013 is het motief ‘instroom’ toegevoegd aan de wettelijke motieven op basis waarvan uitzendkrachten kunnen ingezet worden.

Om het belang van aanwerving via uitzendarbeid te kunnen inschatten hebben we eerst een zicht nodig op het aanwerven zelf. We bekijken of er aangeworven wordt in de ondernemingen en organisaties en zo ja, om hoeveel personen het gaat. We bekijken het belang van het motief in de praktijk door enerzijds na te gaan hoeveel van de aangeworven werknemers voor hun aanwerving een uitzendcontract hadden in dezelfde onderneming of organisatie en anderzijds bekijken we hoe de respondenten het belang van ‘rekruteren’ als motief inschatten. We plaatsen uitzendarbeid als rekruteringskanaal naast twee andere, met name deze die ook door de uitzendbedrijven worden aangeboden (rekrutering & selectiekantoren, headhunting). We vragen de respondenten ook naar hun mening over het motief ‘instroom’. We vragen ook naar de mate waarin men het aanwerven via uitzendarbeid ziet als een manier om de proefperiode te verlengen na de afschaffing ervan bij de invoering van het eenheidsstatuut. Tenslotte bekijken we ook het belang van het aanwerven van jobstudenten.

7.3.1 Werd er gerekruteerd?

Aan onze respondenten werd gevraagd hoeveel werknemers ze gerekruteerd hadden in het lopende jaar. Dat is een belangrijk gegeven om hun beoordeling van het belang van rekruteren als motief tegen af te zetten. Op basis van deze vraag bepalen we eerst of er al dan niet werd aangeworven (één of meer aanwervingen tegenover geen).

Hoeveel werknemers heeft u dit jaar al aangeworven en voorziet u aan te werven? Het gaat hier enkel om vaste aanwervingen

___ werknemers aangeworven

In 2016 geeft 49,5% van de ondernemingen en organisaties aan dat ze minstens één persoon hebben aangeworven of zullen aanwerven (Tabel 32). Dat cijfer ligt hoger bij de grote ondernemingen (94,7% bij de grootste) en lager bij de kleinste (42,3%). Er is geen significant verschil naar sector.

Tabel 32: Al dan niet aanwerven

		Er zijn aanwervingen
		49,5%
Grootte	1-9 wn	42,3%
	10-49 wn	69,6%
	50-199 wn	88,2%
	200+ wn	94,7%
Sector		n.s.
Uitzend	Ja	70,0%
	Nee	40,4%
Variatie	Klein	67,9%
	Matig	83,5%
	Groot	64,5%
Inzet	Geen	40,4%
	Beperkt	68,0%
	Intensief	73,6%

N= 2038, gewogen op gebruik, sector en grootte.

7.3.2 Aandeel ondernemingen dat aanwerft even groot als in 2000-2004

Het aandeel ondernemingen dat aanwerft/heeft aangeworven in het jaar van de enquête verschilt niet significant tussen de edities. Er zit een tijdspanne van twaalf tot zestien jaar tussen de metingen, het is mogelijk dat er in de tussentijd wel degelijk evoluties zijn geweest. Dit neemt niet weg dat deze vaststelling belangrijk is voor de interpretatie van de inzet van uitzendarbeid voor wat rekrutering betreft; eventuele verschillen zullen los staan van een trend in de rekrutering.

Tabel 33: Al dan niet aanwerven, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Percentage ondernemingen dat minstens één werknemer aanwerft/heeft aangeworven in het lopende jaar
Industrie	2000 ^a	79,4%
	2016 ^b	78,9%
Diensten	2004 ^c	71,3%
	2016 ^d	73,0%

N: ^a 176, ^b 324, ^c 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die minstens één werknemer aanwerven in het lopende jaar.

7.3.3 Aantal aanwervingen is meestal eerder beperkt

De gegevens over aanwerving zijn opgevraagd aan de hand van een vraag naar het aantal aanwervingen in het huidige jaar; we weten dus om hoeveel personen het gaat. Dit gegeven is op zich eenvoudig maar het is moeilijk om het bevattelijk weer te geven. We doen een poging door een afkappingspunt te nemen. We leggen dit ad hoc op 25% aanwervingen ten opzichte van het vaste personeel. In Tabel 34 zien we dat het voor drie op de tien ondernemingen (berekend op het totaal, dus inbegrepen zij die niet aanwerven) gaat om een aanwerving van een aantal werknemers kleiner dan 25% van het totaal. Het aandeel van beperkte en belangrijke aanwervingen is sterk afhankelijk van de grootte van de ondernemingen. Voor een onderneming met 10 werknemers is de kans dat er drie werknemers worden aangenomen sowieso groter dan dat er 251 worden aangeworven bij een onderneming met 1000 werknemers. Mogelijk kan dit door gebruik van meer complexe schalen opgevangen worden, maar voor de verdere analyses in dit rapport zullen we ons beperken tot het beter interpreteerbare 'al dan niet aanwerven'. Zeven op de tien gebruikers van uitzendarbeid werven aan, terwijl dat bij de niet-gebruikers maar vier op de tien is.

Tabel 34: Omvang van de aanwervingen

		Omvang van de aanwervingen in categorieën			Totaal
		Geen aanwervingen	Beperkte aanwerving < 25% vast personeel	Belangrijke aanwerving ≥ 25%	
Totaal		50,6%	30,4%	19,1%	100,0%
Grootte	1-9 wn	57,7%	19,8%	22,4%	100,0%
	10-49 wn	30,4%	61,7%	7,9%	100,0%
	50-199 wn	11,8%	81,2%	7,1%	100,0%
	200+ wn	5,6%	94,4%	0,0%	100,0%
Sector	Industrie	46,7%	40,1%	13,2%	100,0%
	Bouw	51,0%	32,7%	16,3%	100,0%
	Diensten	52,2%	26,4%	21,5%	100,0%
	Quartaire	47,2%	37,3%	15,5%	100,0%
UZA	Ja	30,0%	50,2%	19,7%	100,0%
	Nee	59,6%	21,6%	18,8%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.3.4 Gemiddeld 41,6% van de aangeworven werknemers had eerst een uitzendcontract

Om het aandeel van uitzendarbeid in de feitelijke rekrutering in te schatten werd aan de respondenten uit ondernemingen en organisaties waar aangeworven werd, gevraagd hoeveel van de aangeworven personeelsleden er voor de aanwerving een uitzendcontract hadden in dezelfde onderneming/organisatie. De vraag werd als volgt gesteld:

Hoeveel van de aangeworven werknemers werkten er eerst bij u als uitzendkracht?

___ aantal

41,6% van de aangeworven personeelsleden hadden voor hun aanwerving een uitzendcontract (Tabel 35). Dat aantal ligt 10,4 procentpunten hoger in de industrie: daar had in een gemiddelde onderneming de helft van de nieuw aangeworven werknemers eerst een uitzendcontract. In de dienstensector gaat het toch nog om 44,9%. In de bouw (24,4%) en de quataire sector (21,9%) is het aandeel veel lager ook al wordt daar niet minder aangeworven. Dit cijfer is niet verschillend naar grootte. Het ligt wel ruim hoger bij intensieve gebruikers van uitzendarbeid (56,1%).

Tabel 35: Gemiddeld percentage van de aanwervingen waarbij de nieuwe werknemer eerst een uitzendcontract had

Gemiddeld percentage van de aanwervingen waarbij de nieuwe werknemer eerst een uitzendcontract had		
Totaal		41,6%
Grootte		n.s.
Sector	Industrie	52,0%
	Bouw	24,4%
	Diensten	44,9%
	Quataire	21,9%
Variatie		n.s.
Inzet	Geen	0,8%
	Beperkt	46,7%
	Intensief	56,1%

N= 528, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.3.5 Aanwerving via uitzendarbeid op hetzelfde niveau als in 2000/2004

De vragen naar aanwervingen werden op exact dezelfde manier gesteld in de edities 2000 en 2004. Wanneer we de uitkomst vergelijken is het opvallend dat er geen verschil is in het percentage aangeworven werknemers dat voor hun aanwerving een uitzendcontract had bij dezelfde onderneming of organisatie (Tabel 36). De enkele procentpunt verschillen zijn niet significant.

Tabel 36: Percentage aanwervingen via uitzendarbeid, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Gemiddeld percentage van de aanwervingen waarbij de nieuwe werknemer eerst een uitzendcontract had
Industrie	2000 ^a	53,4%
	2016 ^b	50,0%
Diensten	2004 ^c	41,7%
	2016 ^d	42,5%

N: ^a 176, ^b 324, ^c, ^d 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die minstens één werknemer aanwerven in het lopende jaar.

7.3.6 Uitzendarbeid voornaamste van de private rekruteringskanalen

De meeste grote uitzendkantoren hebben binnen de hun groep naast uitzendarbeid ook nog andere activiteiten van arbeidsbemiddeling, zoals rekrutering & selectie en headhunting. Wanneer er werd aangeworven en wanneer niet alle opgegeven aanwervingen gebeurden via uitzendarbeid, werd de volgende vraag gesteld:

Hoeveel van de aangeworven werknemers heeft u geselecteerd via een rekruteringsbureau en hoeveel mogelijk via een headhuntingsbureau?

___ aantal via rekrutering- en selectiebureau
 ___ aantal via headhunting

Op deze manier kunnen we in combinatie met de voorgaande vraag het 'marktaandeel' van deze kanalen in kaart brengen.

Tabel 37: Gebruik van uitzendarbeid, R&S-kantoren en headhunting en andere als rekruteringskanaal

		Gebruik van kanaal bij ondernemingen en organisaties die aanwerven			
		Uitzendarbeid	Rekruterings- & selectiekantoor	Headhunting	Rekruteert, maar geen van deze drie
Totaal		28,8%	17,9%	3,7%	58,1%
Grootte	1-9 wn	25,2%	15,7%	2,9%	62,7%
	10-49 wn	33,6%	19,8%	4,0%	51,0%
	50-199 wn	40,0%	26,7%	7,9%	45,3%
	200+ wn	50,0%	33,3%	11,1%	38,9%
Sector	Industrie	47,9%	29,9%	n.s.	30,9%
	Bouw	19,8%	11,3%		69,1%
	Diensten	34,8%	16,0%		55,7%
	Quartaire	7,4%	20,5%		72,7%
UZA	Ja	66,1%	20,6%	n.s.	26,6%
	Nee	0,2%	15,4%		82,3%
Variatie	Klein	62,3%	n.s.	n.s.	n.s.
	Matig	75,8%			
	Groot	67,5%			
Inzet	Geen	0,2%	15,4%	n.s.	82,3%
	Beperkt	61,1%	17,2%		31,4%
	Intensief	74,7%	26,5%		18,5%
Uitzendarbeid voor... (type functie)	Eenvoudige uitvoerend	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Gespecialiseerde uitvoerend	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Leidinggevend	n.s.	20,6%	n.s.	n.s.
	Professionals	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

N= 1008, ondernemingen en organisaties die minstens 1 werknemer rekruteren of plannen te rekruteren dit jaar. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Bijna één op drie ondernemingen en organisaties die aanwerven maken daarvoor (ook) gebruik van uitzendarbeid (28,8%, Tabel 37). Rekruteringskantoren worden door 17,9% ondernemingen en organisaties ingezet, aanwerving en headhunting door 3,7%. Alle drie deze kanalen worden vaker ingezet door grote dan door kleine ondernemingen. Uitzendarbeid blijft het belangrijkste kanaal van de drie in alle sectoren en grootteklassen.

Zes op de tien rekruteren via ander kanaal

Er blijft een belangrijke groep van 58,1% die wel rekruteren, maar daarbij geen gebruik maken van de drie voorgestelde kanalen van private arbeidsbemiddeling. Dat is vooral het geval voor de kleinste ondernemingen (62,7%), maar dat neemt niet weg dat ook bij de ondernemingen en organisaties met tweehonderd of meer werknemers bijna vier op de tien (38,9%) rekruteert buiten deze kanalen om.

Rekruteren via uitzendarbeid vooral zaak van de industrie

Wat de sectoren betreft valt op dat vooral de industrie een belangrijke gebruiker is van uitzendarbeid als rekruteringskanaal (47,9%), en daarna de dienstensector (34,8%). Bij de quartaire sector is het gebruik van uitzendarbeid bij aanwerving beperkt tot 7,4%. Het aandeel van de rekrutering en selectie is daar dan wel groter (20,5%). Ook de overheid valt onder deze

sector, daar is het gebruik van uitzendarbeid slechts beperkt mogelijk (zie 14 vanaf pagina 199 en verder).

Headhunting bij 11% van de grote bedrijven

De rekrutering- en selectiekantoren worden vooral bij de industrie vaak ingezet: één op drie aanwervende ondernemingen maakt er gebruik van (29,9%). Headhunting komt bij alle groottes van ondernemingen en organisaties voor, maar is toch vooral een zaak van de grotere ondernemingen (11,1% meer dan 200 werknemers).

Quartaire sector vooral andere kanalen

Tenslotte kunnen we ook een en ander afleiden uit de restcategorie: de ondernemingen en organisaties die aangeven dat ze aangeworven hebben, maar niet via één van de drie aangeboden kanalen. Zes op de tien (58,1%) heeft aangeworven op een andere manier. Dat aandeel is duidelijk kleiner bij de grote ondernemingen en organisaties (38,9%), maar het zijn vooral de verschillen per sector die belangrijk zijn. Zo rekruteren in de industrie maar één op drie (30,9%) van de ondernemingen via een andere weg, terwijl dat in de bouw (69,1%) en de quaire sector (72,7%) dan weer veel hoger ligt.

Als we de koppeling maken met het gebruik van uitzendarbeid zien we dat gebruikers van uitzendarbeid zowel uitzendarbeid als rekrutering- en selectiekantoren vaker aangeven als wervingskanaal. Zij die een matige variatie in het basisaantal uitzendkrachten op een jaar hebben, gebruiken uitzendarbeid vaker als aanwervingskanaal. Dit kan er op wijzen dat het motief 'rekruteren' samen gaat met een iets ander type van inzet, waarbij de schommelingen matig zijn.

De aandelen van onder meer rekrutering- en selectiekantoren kunnen mogelijk wat laag lijken. De formulering van de vraag laat ons niet toe om een ondubbelzinnig onderscheid te maken tussen de rekrutering (het zoeken en vinden van kandidaten) en de selectie (de keuze maken). Het is niet uit te sluiten dat bijvoorbeeld kandidaten gerekruteerd worden via informele weg of eigen advertenties en de selectie door een rekrutering- en selectiekantoor gebeurt, waarbij de respondent dan niet aangeeft via een rekrutering- & selectiebureau aan te werven.

Een kruising met het type functie waarvoor uitzendkrachten worden ingezet levert geen significante verbanden op, met één uitzondering: ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten voor leidinggevende functies maken vaker gebruik van een rekruterings- en selectiekantoor. Als er al een verband is tussen het type functie waar men uitzendkrachten voor inzet (en dus ook mogelijk nood aan heeft) en het kanaal dat men gebruikt, dan is op deze link na niets zichtbaar in deze cijfers.

Ondernemingen en organisaties kunnen ook meerdere kanalen inzetten. Die combinaties staan beschreven in Tabel 38.

Uitzendarbeid is het vaak het enige kanaal bij aanwerving

Bij de combinaties blijft uiteraard de groep 'geen van deze drie' gelijk (58,2%). De categorie 'enkel uitzendarbeid' blijft de voornaamste optie (22,3%) voor alle grootteklassen en zeker voor de industrie (37,1%) en de diensten (27,2%). Daarna volgt 'enkel rekrutering- en selectiekantoor' (10,5%) en de combinatie van deze twee (5,4%). Alle andere combinaties scoren lager (1,8%). Er zijn enkele uitzonderingen: Andere combinaties of enkel headhunting, vinden we toch bij 11,1% van de grootste ondernemingen en ook bij de bouw (6,2%). In grote lijnen blijven de vaststellingen dezelfde als bij de cijfers van de kanalen elk op zich.

Tabel 38: Combinaties van gebruik van Uitzendarbeid, R&S-kantoren en headhunting en andere als rekruteringskanaal

Combinatie van uitzendarbeid, R&S en headhunting							
		Geen van deze drie	Enkel R&S	Enkel uitzend-arbeid	Uitzend-arbeid en R&S	Andere combinaties of enkel headhunting	Totaal
Totaal		58,2%	10,5%	22,3%	5,4%	1,8%	100,0%
Grootte	1-9 wn	62,6%	10,0%	20,3%	4,0%	3,0%	100,0%
	10-49 wn	51,0%	12,1%	26,7%	6,1%	4,0%	100,0%
	50-199 wn	44,7%	10,5%	23,7%	13,2%	7,9%	100,0%
	200+ wn	38,9%	11,1%	22,2%	16,7%	11,1%	100,0%
Sector	Industrie	30,9%	18,6%	37,1%	9,3%	4,1%	100,0%
	Bouw	69,1%	5,2%		5,2%	6,2%	100,0%
	Diensten	55,7%	6,8%	27,2%	6,3%	4,0%	100,0%
	Quartaire	73,0%	19,1%		0,9%	1,9%	100,0%
UZA	Ja	26,5%	5,7%	51,0%	12,6%	4,1%	100,0%
	Nee	82,3%	14,2%	0,2%		3,3%	100,0%
Variatie		n.s.					
Inzet	Geen	82,3%	14,2%	0,2%		3,3%	100,0%
	Beperkt	31,3%	6,5%	49,5%	8,7%	4,0%	100,0%
	Intensief	18,4%	4,3%	54,0%	19,0%	4,3%	100,0%

N= 1008, ondernemingen en organisaties die minstens 1 werknemer rekruteren of plannen te rekruteren dit jaar.
Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Schatting van de verdeling van gerekruteerde personen

Gezien we aan de respondenten hebben gevraagd hoeveel van de aangeworven personen via een bepaald kanaal werden aangeworven, kunnen we een statistiek maken van alle aanwervingen die door onze respondenten samen werden genoemd. Een overzicht daarvan staat in Tabel 39. Het gaat om een benaderende schatting.

Van alle aangeworven personen kwamen er 43% terecht bij de kleinste (1-9 wn), 29% bij kleine (10-49), 18% door middelgrote (50-199) en 10% bij de grootste ondernemingen en organisaties. Per aanwervingskanaal vinden we ongeveer dezelfde verhoudingen terug. Er zijn enkele kleine afwijkingen: de personen die via uitzendarbeid werden aangeworven vinden we iets vaker bij middelgrote ondernemingen en die via headhunting werden aangeworven minder vaak bij de kleinste ondernemingen. Bij de sectoren valt op dat 8% van alle aangeworven personen in de industrie terecht kwamen en 50% in de diensten.

Wanneer we de aanwervingen berekenen over de kanalen heen (de rijtotalen in Tabel 39) dan zien we dat van alle aangeworven personen 27% werd aangeworven via uitzendarbeid, 9% via rekrutering en selectie, 2% via headhunting en 62% via andere kanalen. Deze schatting geeft een lager cijfer dan het gemiddeld aantal per onderneming. Niettemin is het aandeel van uitzendarbeid in het totaal aantal aanwervingen via deze manier berekend nog altijd van groot belang.

Tabel 39: Benaderende berekening van de verdeling van de genoemde aangeworven personen volgens het kanaal via hetwelk ze zijn aangeworven

		Percentage aangeworven personen via				Totaal
		Uitzendarbeid	Rekrutering & Selectie	Headhunting	Andere	
Kolomtotalen						
Grootte	1-9 wn	37%	45%	29%	45%	43%
	10-49 wn	28%	24%	36%	29%	29%
	50-199 wn	27%	20%	22%	14%	18%
	200+ wn	7%	12%	12%	11%	10%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Sector	Industrie	12%	16%	9%	6%	8%
	Bouw	2%	5%	9%	4%	4%
	Diensten	61%	57%	70%	43%	50%
	Quartaire	25%	22%	12%	47%	38%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Rijtotalen						
Totaal		27%	9%	2%	62%	100%
Grootte	1-9 wn	24%	9%	1%	66%	100%
	10-49 wn	27%	7%	2%	63%	100%
	50-199 wn	40%	9%	2%	48%	100%
	200+ wn	20%	10%	2%	67%	100%
Sector	Industrie	39%	17%	2%	42%	100%
	Bouw	18%	11%	4%	68%	100%
	Diensten	34%	10%	2%	54%	100%
	Quartaire	18%	5%	1%	77%	100%

N= 1008, ondernemingen en organisaties die minstens één werknemer rekruteren of plannen te rekruteren dit jaar. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid. Aantal vermelde personen: N=5398.

7.3.7 Rekruteren is voor meer dan de helft van de gebruikers een belangrijk motief

We hebben ook rechtstreeks aan de respondenten gevraagd hoe belangrijk het motief 'rekruteren' is. Dat werd als volgt voorgelegd:

[als UZA > 0]

We gaan nog even verder met uitzendarbeid. Er zijn drie belangrijke motieven om uitzendkrachten in te zetten: rekruteren, pieken opvangen of werknemers vervangen.

Kan u zeggen of het motief vervangen van afwezige werknemers voor u:

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

... het motief pieken opvangen

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

en tenslotte het motief rekruteren

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

Voor meer dan de helft van de gebruikers van uitzendarbeid (55%, Tabel 40) is rekruteren een belangrijk motief. Dat cijfer ligt hoger in de industrie (59,8%) en de dienstensector (57,3%), de sectoren die ook het meeste rekruteren via uitzendarbeid. Bij de quataire sector geven net geen vier op de tien (36,4%) respondenten aan rekrutering een belangrijk motief te vinden, wat meer is dan verwacht kon worden op basis van het feitelijke rekruteren daar. De cijfers voor het belang van het motief rekruteren zijn consistent hoger bij de respondenten waar er aangeworven wordt (60,8%) en waar er via uitzendarbeid aangeworven wordt (71,3%). Bij ondernemingen die uitzendarbeid inzetten voor eenvoudige uitvoerende functies is het motief rekruteren minder vaak belangrijk, bij ondernemingen die gespecialiseerde uitvoerende functies inzetten voor uitzendarbeid is het belang van rekruteren dan weer vaker belangrijk.

Tabel 40: Belang van het motief 'rekruteren'

		Kan u zeggen of het motief rekruteren...		Totaal
		Een belangrijk motief is	Een bijkomstig motief is of geen belang heeft	
Totaal		55,0%	45,0%	100,0%
Grootte		n.s.		
Sector	Industrie	59,8%	40,2%	100,0%
	Bouw	52,1%	47,9%	100,0%
	Diensten	57,3%	42,7%	100,0%
	Quartaire	36,4%	63,6%	100,0%
Index		n.s.		
Variatie		n.s.		
Aanwerven	Nee	41,2%	58,8%	100,0%
	Ja	60,8%	39,2%	100,0%
Aanwerven via UZA*	Nee	40,5%	59,5%	100,0%
	Ja	71,3%	28,7%	100,0%
Functie-type	Eenvoudige uitvoerende functies	51,7%	48,3%	100,0%
	Gespecialiseerde	65,7%	34,3%	100,0%
	Leidinggevende	n.s.		
	Professionals	n.s.		

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid

* N=1008, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven of plannen aan te werven dit jaar

7.3.8 Het motief 'rekruteren' heeft aan belang gewonnen

Naast het motief 'vervangen' wordt ook het motief 'rekruteren' door de respondenten belangrijker geacht dan in de vorige edities. In de industrie (Tabel 41) is het percentage dat het een belangrijk motief vindt met vijftien procentpunten gestegen tot 60,5%, in de diensten met 9,5 procentpunten tot 52,5%.

Tabel 41: Belang van het motief 'rekruteren', vergelijking 2000 – 2004 - 2016

Sector	Editie	Kan u zeggen of het motief 'rekruteren' voor u...		Totaal
		Belangrijk motief	Bijkomstig of geen belang	
Industrie	2000 ^a	45,5%	54,5%	100,0%
	2016 ^b	60,5%	39,5%	100,0%
Diensten	2004 ^c	43,0%	57,0%	100,0%
	2016 ^d	52,5%	47,5%	100,0%

N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die uitzendarbeid toepassen. Duidelijke toename

7.3.9 Instroommotief zelden gebruikt

Sinds (2014) is het inzetten van uitzendkrachten met het doel ze aan te werven een van de juridische toegestane motieven om uitzendkrachten in te zetten. Deze regeling kwam er nadat bleek dat uitzendarbeid op ruime schaal toegepast wordt voorafgaand aan aanwervingen. Dit was in principe niet toegestaan, maar het was ook niet verboden om een uitzendkracht die in het kader

van een van de andere motieven aan het werk is in de onderneming of organisatie na de uitzendopdracht een vast contract aan te bieden (zie ook 2.5 vanaf pagina 23).

Er zijn geen administratieve cijfers publiek beschikbaar over de mate waarin de verschillende motieven voor uitzendwerk worden aangegeven. Bij de meeste gesprekspartners in onze verkennende ronde leefde wel de indruk dat het motief 'instroom' niet zo vaak wordt toegepast, onder meer omdat het vrij complex is in zijn toepassing. Om een idee te krijgen van hoe de respondenten dit nieuwe motief evalueren hebben we de volgende vraag geformuleerd:

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

De voorwaarden en regelingen om het motief "instroom" te gebruiken zijn te ingewikkeld om het effectief te gebruiken (Indien uitleg gevraagd: dat is een mogelijkheid om uitzendarbeid in te zetten waarbij specifiek aangegeven wordt dat het doel ervan het aanwerven van personeel is.)

- ☐ Nooit van gehoord
- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Bij toepassing van dit 'vierde motief' zijn er een aantal voorwaarden en beperkingen (zie 2.5.2 vanaf pagina 23). Het aanduiden van een motief volgens de juridische mogelijkheden wordt doorgaans door het uitzendkantoor afgehandeld. Voor veel personeelsverantwoordelijken is dit mogelijk een minder goed bekend thema. Bij de piloot van onze enquête, waarbij de vragenlijst wordt getest, bleek dat veel respondenten moeite hadden om op deze vraag te antwoorden. Daarom werd uitzonderlijk de antwoordmogelijkheid 'nooit van gehoord' aan de opties toegevoegd, zonder dat deze echter werd voorgesteld. Wanneer een respondent niet goed weet waarover het gaat, veronderstellen we dat de optie 'neutraal' wordt gekozen of 'nog nooit van gehoord'.

Bijna 15% (14,3%, Tabel 42) gaf aan nog nooit van de regeling 'instroom' te hebben gehoord. Daarnaast geven vier op de tien aan hier geen mening over te hebben (antwoordoptie 'neutraal', 40,4%), samen vertegenwoordigen ze 54,7% van de respondenten. De respondenten die er wel een uitspraak over doen kiezen wat vaker voor 'akkoord' of 'helemaal akkoord' (respectievelijk 23,1% en 2,0%) dan voor niet akkoord (19,6% en een nagenoeg verwaarloosbare 0,6% helemaal niet akkoord).

Hoe kleiner de onderneming of organisatie, hoe groter de kans dat men de neutrale optie kiest of er nog nooit over gehoord heeft, en hoe groter de kans dat men met de stelling (helemaal) akkoord gaat. Bij de grotere ondernemingen is de regeling beter bekend en is men het minder vaak eens met de stelling dat de regeling te complex is (33% niet akkoord). De meest voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat in grotere ondernemingen en organisaties de kans groter is dat er een voltijdse personeelsverantwoordelijke is of een personeelsdienst die meer tijd en middelen ter beschikking heeft om kennis over dergelijke regelingen op te doen.

Ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten hebben vaker een mening hierover en zijn het vaker oneens (29,9% versus 15,1%) met de stelling dat de regeling te complex is. Dit

geldt ook voor zij die via uitzendarbeid aanwerven (31,6% versus 22,0%). We weten dat het ook hier vaker om grotere ondernemingen gaat (zie Tabel 37), we kunnen dus niet uitsluiten dat het om een grootte-effect gaat.

In elk geval is er een contrast tussen de hoge mate waarin uitzendarbeid in de praktijk als aanwervingskanaal ingezet wordt en de beperkte kennis en de appreciatie voor het juridische motief 'instroom'.

Tabel 42: Complexiteit van de toepassing van het motief instroom als rem op de toepassing

		De voorwaarden en regelingen om het motief "instroom" te gebruiken zijn te ingewikkeld om het effectief te gebruiken						Totaal
		Nooit van gehoord	Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		14,3%	2,0%	23,1%	40,4%	19,6%	0,6%	100,0%
Grootte	1-9 wn	16,2%	2,0%	23,7%	40,3%	17,3%	0,5%	100,0%
	10-49 wn	8,7%	1,4%	21,1%	40,8%	26,5%	1,4%	100,0%
	50-199 wn	4,7%	2,3%	19,8%	41,9%	31,4%		100,0%
	200+ wn	5,6%	5,6%	22,2%	33,3%	33,3%		100,0%
Sector	Industrie	9,9%	4,9%	23,6%	36,3%	24,2%	1,1%	100,0%
	Bouw	7,7%	0,5%	31,6%	50,5%	9,7%		100,0%
	Diensten	16,5%	1,8%	24,9%	38,1%	18,1%	0,6%	100,0%
	Quartaire	12,7%	1,7%	13,0%	44,6%	27,0%	1,0%	100,0%
UZA	Ja	9,5%	2,6%	26,2%	31,1%	29,9%	0,8%	100,0%
	Nee	16,4%	1,7%	21,7%	44,5%	15,1%	0,6%	100,0%
Index	Geen	16,4%	1,7%	21,7%	44,5%	15,1%	0,6%	100,0%
	Beperkt	9,2%	3,2%	28,0%	29,0%	29,7%	1,0%	100,0%
	Intensief	10,0%	1,4%	22,7%	35,0%	30,5%	0,5%	100,0%
Variatie	Klein	11,0%	1,8%	27,9%	26,4%	31,8%	1,0%	100,0%
	Matig	3,7%	4,6%	29,4%	37,6%	24,8%		100,0%
	Groot	10,5%	3,2%	17,7%	40,3%	28,2%		100,0%
Aanwerven	Nee	18,3%	1,5%	20,9%	44,2%	14,6%	0,6%	100,0%
	Ja	10,2%	2,4%	25,3%	36,5%	24,8%	0,7%	100,0%
Aanwerven via UZA*	Nee	11,4%	2,4%	25,3%	38,0%	22,0%	0,8%	100,0%
	Ja	7,2%	2,7%	25,4%	32,6%	31,6%	0,3%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

* N=1008, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven of plannen aan te werven dit jaar, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.3.10 Verdeelde meningen over opleidingsniveau

De mate waarin uitzendkrachten aanzien worden als mogelijke vaste werknemers kan deels beïnvloed worden door de perceptie over hun kwaliteiten in het algemeen. Daarnaast duikt af en toe de vraag op in welke mate de uitzendkantoren zelf een verantwoordelijkheid hebben om uitzendkrachten op te leiden (zie 4.5 vanaf pagina 35). Hoe goed zijn de uitzendkrachten opgeleid? We stelden daarover de volgende vraag.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

De uitzendkrachten die door het kantoor gestuurd worden zijn doorgaans voldoende opgeleid

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Over de hele populatie zijn de meningen hierover niet zo uitgesproken: bijna de helft kiest voor de 'neutrale' optie (45,9%, Tabel 43). Wanneer de respondenten wel een mening hebben zijn er iets meer niet akkoord met de stelling dat uitzendkrachten doorgaans goed zijn opgeleid (27,9% + 2,8% = 30,7%, drie op de tien) dan wel akkoord (21,6% + 1,7% = 23,3%, bijna een kwart).

De negatieve perceptie is sterker bij kleine ondernemingen en organisaties dan bij grote: om en bij de vier op de tien grote ondernemingen gaan akkoord met de stelling dat ze voldoende zijn opgeleid, terwijl dit amper twee op tien is bij de kleine.

Ook hier zien we een positief effect naar gebruik van uitzendarbeid: 34,0% van de gebruikers is het eens met de stelling, 3,5% helemaal eens, samen 37,5% of bijna vier op de tien, terwijl 16,0% akkoord en 1,0% helemaal akkoord gaat bij de niet-gebruikers. Er is een significant maar beperkt verschil volgens het al dan niet aanwerven, maar het verschil tussen wel of niet aanwerven via uitzendarbeid is wel groot – zij die via uitzendarbeid aanwerven zijn positiever over het opleidingsniveau (39,8%) dan zij die niet aanwerven via uitzendarbeid (16,4%). De gebruikers die uitzendkrachten inzetten voor eenvoudige uitvoerende functies verschillen van diegene die dat niet doen. Zij gaan vaker akkoord en hebben vergelijkbare scores als die voor het inzetten van uitzendarbeid tout court.

De vraag werd aan iedereen gesteld, ook zij die niet met uitzendkrachten werken of nog nooit gewerkt hebben. Het gaat dan zeker bij die groep voornamelijk om perceptie. Bij een belangrijk deel van de populatie zit de perceptie wat het opleidingsniveau betreft dus niet zo goed. Wat we uit onze formulering niet kunnen afleiden is wat men dan bedoelt als men vindt dat ze niet voldoende zijn opgeleid: gaat het om de idee dat uitzendkrachten in het algemeen een te lage scholingsgraad hebben voor de functies waar men personeel voor nodig heeft, of vindt men dat de scholing van uitzendkrachten niet voldoet aan de normen die men bij de onderneming of organisatie hanteert ook al beschikken ze mogelijk wel over de juiste diploma's. Bij de gebruikers van uitzendarbeid én zij die via uitzendarbeid aanwerven mogen we veronderstellen dat hun oordeel meer op ervaring is gebaseerd dan op inschatting. Hun inschatting is positiever dan bij de niet-gebruikers, al blijft er een belangrijke groep die het opleidingsniveau onvoldoende vindt (respectievelijk 40,7% en 42,3%).

Tabel 43: Tevredenheid over opleidingsniveau uitzendkrachten

3		De uitzendkrachten die door het kantoor gestuurd worden zijn doorgaans voldoende opgeleid					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		1,7%	21,6%	45,9%	27,9%	2,8%	100,0%
Grootte	1-9 wn	1,6%	18,4%	48,0%	29,2%	2,8%	100,0%
	10-49 wn	2,3%	30,4%	38,0%	25,6%	3,7%	100,0%
	50-199 wn	1,2%	40,0%	40,0%	17,6%	1,2%	100,0%
	200+ wn		38,9%	44,4%	16,7%		100,0%
Sector	Industrie	1,1%	22,7%	35,9%	38,7%	1,7%	100,0%
	Bouw	2,6%	21,9%	38,8%	20,9%	15,8%	100,0%
	Diensten	1,0%	19,2%	43,5%	34,4%	1,8%	100,0%
	Quartaire	3,7%	27,9%	61,0%	6,9%	0,5%	100,0%
UZA	Ja	3,5%	34,0%	21,8%	37,2%	3,5%	100,0%
	Nee	1,0%	16,0%	56,4%	23,9%	2,6%	100,0%
Inzet	Geen	1,0%	16,0%	56,4%	23,9%	2,6%	100,0%
	Beperkt	3,2%	34,2%	22,3%	37,1%	3,2%	100,0%
	Intensief	4,1%	33,6%	21,4%	37,3%	3,6%	100,0%
Variatie		n.s.					
Aanwerven	Nee	1,0%	22,3%	49,2%	25,6%	1,8%	100,0%
	Ja	2,5%	20,6%	42,5%	30,5%	4,0%	100,0%
Aanwerven via UZA*	Nee	2,4%	14,0%	52,4%	27,1%	4,0%	100,0%
	Ja	2,7%	37,1%	17,9%	38,5%	3,8%	100,0%
Functie-type uitzendkrachten	Eenvoudige uitvoerende	2,2%	32,6%	22,9%	39,1%	3,1%	100,0%
	Gespecialiseerde	n.s.					
	Leidinggevende	n.s.					
	Professionals	n.s.					

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

* N=1008, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven of plannen aan te werven dit jaar, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.3.11 Er zijn alternatieven voor aanwerving via uitzendarbeid

Een vrees die in sommige ondernemingen en sectoren leeft is dat de uitzendkantoren de markt voor rekrutering volledig bezetten en zo een monopolie zouden gaan vormen op de arbeidsmarkt. Om een idee van de verspreiding van deze indruk te krijgen werd de volgende stelling aan de respondenten voorgelegd.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

Of we willen of niet, uitzendkrachten zijn de enige kandidaten die we nog kunnen vinden

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Bijna zeven op de tien gebruikers van uitzendarbeid gaan niet (62,0%) of helemaal niet (6,3%) akkoord met de stelling dat uitzendarbeid de enige manier is om nog kandidaten te vinden (Tabel 44). Er is geen verschil naar grootte of sector.

Andere verschillen die we zien zijn bij de variatie-indicator en het al dan niet aanwerven via uitzendarbeid. De gebruikers met een matige variatie en zij die aanwerven via uitzendarbeid zijn het iets vaker eens met de stelling dat ze enkel nog via uitzendarbeid kandidaten vinden. Het zou kunnen dat het dan gaat om specifieke groepen op de arbeidsmarkt, maar hier hebben we helaas geen verdere gegevens over. Verschillen volgens het al dan niet gebruiken van andere kanalen voor aanwerving dan uitzendarbeid zijn er niet, maar er lijkt wel een verschil naargelang het functietype waarvoor uitzendarbeid ingezet wordt. Voornamelijk zij die uitzendkrachten inzetten voor leidinggevende functies wijken af, zij zijn vaker niet akkoord (72,2%) met de stelling dat enkel nog via uitzendarbeid kandidaten kunnen gevonden worden enerzijds en ook meer helemaal akkoord (16,7%) anderzijds. Het gaat hier wel om relatief kleine aantallen, dus we moeten daar voorzichtig mee zijn. Hetzelfde geldt voor de ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten als professional; zij gaan ook vaker niet akkoord (76,2% in totaal) – maar ook hier zijn de aantallen in onze steekproef beperkt. Het zou kunnen dat voor deze twee functietypes uitzendarbeid voor andere motieven wordt ingezet dan voor rekrutering. We moeten er ook rekening mee houden dat deze ondernemingen en organisaties mogelijk ook voor andere functietypes uitzendkrachten inzetten en dat hun antwoord niet alleen voor dit type geldt.

Tabel 44: Uitzendarbeid als enige kanaal om nog kandidaten te vinden

		Of we willen of niet, uitzendkrachten zijn de enige kandidaten die we nog kunnen vinden					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		2,6%	18,5%	10,8%	62,0%	6,3%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector		n.s.					
Aanwerven		n.s.					
Inzet		n.s.					
Variatie	Klein	3,8%	17,9%	12,1%	60,0%	6,2%	100,0%
	Matig	0,9%	26,6%	9,2%	58,7%	4,6%	100,0%
	Groot		12,1%	7,3%	72,6%	8,1%	100,0%
Aanwerven via UZA*	Nee	0,7%	16,1%	7,4%	64,4%	11,4%	100,0%
	Ja	3,5%	22,1%	10,4%	59,5%	4,5%	100,0%
Aanwerven via R&S		n.s.					
Aanwerven via andere**		n.s.					
Functietype uitzendkrachten	Eenvoudige	3,1%	18,8%	12,3%	60,1%	5,6%	100,0%
	Gespecialiseerde	1,0%	20,2%	6,4%	67,0%	5,4%	100,0%
	Leidinggevende	16,7%	5,6%	5,6%	72,2%		100,0%
	Professional		9,5%	14,3%	47,6%	28,6%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

* N=1008, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven of plannen aan te werven dit jaar, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid **: Aanwerven maar niet via uitzendarbeid, R&S-kantoor of headhunting.

7.3.12 Industrie ziet uitzendarbeid minder vaak als enig kanaal

In de industrie is men het er in 2016 ten opzichte van 2000 minder mee eens dat uitzendarbeid nog de enige manier is om kandidaten te vinden (Tabel 45). De score voor 'akkoord' zakte van 31,6% naar 18,2%. De industrie komt daarmee op het niveau van de dienstensector, waar de opvatting niet wijzigde tussen 2004 en 2016.

Tabel 45: Uitzendarbeid als enige manier om nog kandidaten te vinden, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Of we willen of niet, uitzendkrachten zijn de enige kandidaten die we nog kunnen vinden					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	3,6%	31,6%	10,3%	49,6%	4,9%	100,0%
	2016 ^b	2,3%	18,2%	15,9%	59,1%	4,5%	100,0%
Diensten	2004 ^c	2,0%	15,5%	6,6%	70,3%	5,6%	100,0%
	2016 ^d	2,5%	17,1%	8,2%	65,2%	7,0%	100,0%

N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die uitzendarbeid toepassen.

7.3.13 Effect van het verdwijnen van de proefperiode

Met de invoering van het eenheidsstatuut in 2014 is een einde gekomen aan de proefperiode. Verondersteld wordt dat een toenemend aantal werkgevers er voor zal opteren om de

proefperiode te 'reconstrueren' door een kandidaat eerst via een ander contracttype (vb. uitzendarbeid, contract bepaalde duur, enz.) een tijd te laten werken, vooraleer hem/haar een vast contract aan te bieden. De vraag is nu of dit voorkomt en inderdaad leidt tot een hogere inzet van uitzendarbeid (zie ook 4.3 op pagina 32).

Het gemiddeld percentage aanwervingen per onderneming of organisatie waarbij de aangeworven werknemer eerst een uitzendcontract had, is niet veranderd (zie 7.3.4 en volgende vanaf pagina 78). Anderzijds heeft het motief 'rekruteren' aan belang gewonnen tegenover 2000/2004 (zie 7.3.8 op pagina 85).

We hebben de respondenten een stelling voorgelegd waarmee we specifiek peilen naar een uitbreiding van de inzet van uitzendarbeid naar functies, waar men voorheen geen uitzendkrachten inzette omwille van het wegvallen van de proefperiode. Zo kunnen we het onderscheid maken met de veronderstelde brede inzet van uitzendarbeid voorafgaandelijk aan een aanwerving.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

22,1% van de respondenten geeft aan dat zij inderdaad uitzendarbeid inzetten voor andere functies dan vroeger omwille van de mogelijkheid van het verlengen van de proefperiode: 3,4% is helemaal akkoord, 18,7% akkoord (Tabel 46). Die cijfers liggen het hoogst bij ondernemingen met 10 tot 49 werknemers (26,7% akkoord of helemaal akkoord) en lager bij de grote (16,7% akkoord of helemaal akkoord).

We zien hogere cijfers in de industrie (39,5%) en de diensten (23,5%). Gebruikers van uitzendarbeid zijn vaker akkoord met de stelling. Met de invoering van het eenheidsstatuut zijn de verschillen in de regeling van de proefperiode die er waren tussen arbeiders en bedienden opgeheven. We hebben in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden en kunnen dan ook geen verschillende effecten zien naar arbeider of bediende.

Anderzijds zijn er ook ondernemingen en organisaties die geen effect rapporteren. De helft van de ondernemingen en organisaties ($43,5\% + 5,8\% = 49,3\%$) geeft aan dat ze het niet eens zijn met de stelling, een cijfer dat hoger ligt bij zij die aanwerven dan zij die niet aanwerven (57,4% tegenover 40,9%). Die cijfers liggen hoger bij de grotere ondernemingen en organisaties.

Opmerkelijk is ook de relatief lage score van de neutrale optie, vooral bij de grotere ondernemingen (11,1% bij de 200+) en zij die aanwerven (20%) en zeker zij die aanwerven via uitzendarbeid (7,6%). Bij deze groepen is er een meer uitgesproken mening.

Tabel 46: Gebruik van uitzendarbeid als alternatief voor de proefperiode in de context van het eenheidsstatuut

		Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		3,4%	18,7%	28,8%	43,2%	5,8%	100,0%
Grootte	1-9 wn	2,8%	18,7%	31,7%	41,8%	5,0%	100,0%
	10-49 wn	6,2%	20,5%	19,1%	46,6%	7,6%	100,0%
	50-199 wn	3,5%	12,9%	17,6%	54,1%	11,8%	100,0%
	200+wn	5,6%	11,1%	11,1%	55,6%	16,7%	100,0%
Sector	Industrie	7,1%	32,4%	22,0%	37,4%	1,1%	100,0%
	Bouw **	3,6%	11,2%	33,0%	49,2%	3,0%	100,0%
	Diensten	3,5%	20,0%	27,4%	44,4%	4,7%	100,0%
	Quartaire	1,7%	12,2%	34,0%	39,4%	12,7%	100,0%
UZA	Ja	7,2%	30,2%	10,6%	45,3%	6,7%	100,0%
	nee	1,8%	13,6%	36,8%	42,4%	5,4%	100,0%
Inzet-index	Geen	1,8%	13,6%	36,8%	42,4%	5,4%	100,0%
	Beperkt	7,4%	30,8%	10,4%	43,7%	7,7%	100,0%
	Intensief	6,4%	28,8%	11,4%	48,4%	5,0%	100,0%
Variatie		n.s.					
Aanwerven	Nee	3,4%	18,4%	37,3%	36,4%	4,5%	100,0%
	Ja	3,5%	19,0%	20,0%	50,2%	7,2%	100,0%
Aanwerven via UZA*	Nee	1,0%	12,1%	25,1%	54,0%	7,8%	100,0%
	Ja	9,6%	36,4%	7,6%	40,5%	5,8%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid

* N=1008, ondernemingen en organisaties die hebben aangeworven of plannen aan te werven dit jaar, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid

** In de bouwsector is de overschakeling naar het eenheidsstatuut nog niet volledig uitgerold op het moment van de bevraging.

Hierboven bleek dat in het algemeen het gemiddeld aantal aanwervingen via uitzendarbeid bij de ondernemingen niet is toegenomen sinds 2000/2004 (zie 7.3.5). Het motief 'rekruteren' heeft wel aan belang gewonnen ten opzichte van 2000/2004 (stijging met 15 procentpunt in de industrie en 9 procentpunt in de diensten, zie 7.3.8). Het is echter moeilijk om op basis van deze vergelijkingen (het ontbreken van) een causaal verband met het wegvallen van de proefperiode vast te stellen. Hieronder zal blijken dat uitzendarbeid voor verschillende motieven tegelijk wordt ingezet (zie verder bij 7.5), waardoor het moeilijk is om de inzet van een gegeven uitzendkracht aan een enkel motief toe te wijzen.

Het is interessant om de antwoorden op de vraag "Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden" te vergelijken met wat we hebben gemeten in de vroegere edities van dit onderzoek. Toen werd ook gevraagd naar de mate waarin de proefperiode een rol speelde in de keuze voor uitzendarbeid. De vraag luidde in 2000 als volgt: "het verlengen van de proefperiode wanneer men via uitzendarbeid aanwerft is geen doorslaggevend argument". En in 2004: "Het verlengen van de proefperiode wanneer men via uitzendarbeid aanwerft is een doorslaggevend argument." De respondent kon telkens antwoorden op een vijfpuntenschaal van 'helemaal niet akkoord' tot 'helemaal akkoord'. Enkel de negatievorm verschilt tussen de vraagstelling bij de industrie in 2000

en deze bij de diensten in 2004. Gezien de regeling omtrent de proefperiode is gewijzigd konden we voor deze editie niet een van de vroegere formuleringen overnemen. We leggen de antwoorden op de vragen hieronder naast elkaar (Tabel 47). We moeten gegeven de verschillende vraagstelling en context voorzichtig zijn met de interpretatie van de gegevens. We zien dat de antwoorden op de toenmalige vraag naar het belang van uitzendarbeid ter verlenging van de proefperiode in dezelfde lijn liggen als de vraag naar het inzetten van uitzendarbeid voor functies waarvoor men dat vroeger niet zou gedaan hebben omwille van het wegvallen van de proefperiode.

Zowel in 2000/2004 als in 2016 is het verlengen van de proefperiode voor een belangrijk deel van de gebruikers een element in de overweging om uitzendkrachten in te zetten (Tabel 47). Ongeveer een derde in de industrie geeft aan dat de proefperiode hun beslissing omtrent het inzetten van uitzendarbeid beïnvloedt ($29\% + 1,7\% = 30,7\%$), dat ligt iets hoger in 2016 ($28,1\% + 7,0\% = 35,1\%$). Voor de diensten is er nu tegenover 2004 een kleiner aantal respondenten dat aangeeft dat de proefperiode in hun beslissing mee speelt ($16,8\% + 5,8\% = 22,6\%$ in 2016 versus $28,8\% + 1,2\% = 30,0\%$ in 2004). In het verleden gaf een even grote groep aan uitzendarbeid als substituut voor de proefperiode te gebruiken.

Ten slotte moet worden opgemerkt dat uitzendarbeid waarschijnlijk niet de enige manier is waarop ondernemingen en organisaties een mogelijkheid creëren om bij aanwerving de stap naar een contract van onbepaalde duur uit te stellen. Nieuwe werknemers kunnen bijvoorbeeld ingezet worden met een contract van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, voor zover de omstandigheden het toelaten dat binnen de voorwaarden te doen (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid 2017). We zien inderdaad een toename van het aantal ondernemingen dat gebruik maakt van contracten van bepaalde duur, met name in de dienstensector (zie paragraaf 11.3.5 op pagina 164). We zien ook een duidelijke toename van de inzet van contracten van bepaalde duur ten opzichte van 2011, vooral bij de kleine ondernemingen tot 9 werknemers (Tabel 48 en Delagrangé, H., 2011, p. 24). Bovendien blijkt dat ondernemingen die aanwerven zowel vaker gebruikers van uitzendarbeid zijn als van contracten van bepaalde duur, de verhouding is op enkele procentpunten na dezelfde (Tabel 49).

Om meer inzicht te krijgen in strategieën van ondernemingen om de vaste aanwerving uit te stellen, bijvoorbeeld via uitzendarbeid of contracten van bepaalde duur is verder onderzoek aangewezen.

Tabel 47: Gebruik van uitzendarbeid in het kader van proefperiode, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Stelling					Totaal
Industrie	2000 ^a	Het verlengen van de proefperiode wanneer men via uitzendarbeid aanwerft is <i>GEEN</i> doorslaggevend argument					Totaal
		Helemaal <i>NIE</i> akkoord	Niet akkoord	Neutraal	Akkoord	Helemaal akkoord	
		1,7%	29,0%	15,6%	50,9%	2,8%	100,0%
	2016 ^b	Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Helemaal niet akkoord	
		7,0%	28,1%	8,8%	54,4%	1,8%	100,0%
Diensten	2004 ^c	Het verlengen van de proefperiode wanneer men via uitzendarbeid aanwerft is <i>EEN</i> doorslaggevend argument					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet Akkoord	Helemaal niet akkoord	
		1,2%	28,8%	26,3%	40,8%	2,9%	100,0%
	2016 ^d	Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord	Niet Akkoord	Helemaal niet akkoord	
		5,8%	16,8%	20,3%	47,0%	10,1%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

Tabel 48: Percentage ondernemingen en organisaties die contracten van bepaalde duur inzetten, volgens sector en grootte, vergelijking 2011-2016

		IOA 2011*	UZA 2016
Totaal		15,7%	24,3%
Grootte	1-9 wn	9,0%	17,4%
	10-49 wn	32,3%	40,8%
	50-199 wn	61,5%	62,0%
	200+ wn	75,0%	85,7%
Sector	Industrie	12,8%	21,8%
	Bouw	7,2%	10,1%
	Diensten	8,4%	18,1%
	Quartaire	48,4%	55,3%

*Bron: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid, IOA-enquête 2011. N 2011 = 2250.

N 2016 = 2574. Voor beide bronnen: gewogen op sector en grootte, voor 2016 ook op gebruik van uitzendarbeid.

Tabel 49: Percentage ondernemingen en organisaties dat aanwerft volgens gebruik van contracten bepaalde duur en uitzendarbeid

		Aanwervingen		Totaal
		Ja	Nee	
Contracten van bepaalde duur	Ja	67,7%	32,3%	100,0%
	Nee	44,1%	55,9%	100,0%
UZA	Ja	70,0%	30,0%	100,0%
	Nee	40,4%	59,6%	100,0%
Totaal		49,5%	50,5%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.3.14 Een kwart werft jobstudenten aan via uitzendkantoor

Wie jobstudenten aan het werk wil zetten kan ofwel zelf een kandidaat zoeken en een arbeidscontract opstellen (wellicht via een sociaal secretariaat) of een beroep doen op een uitzendkantoor voor rekrutering en/of het arbeidscontract. Voor uitzendkantoren is het aan het werk zetten van jobstudenten een belangrijke activiteit die strategisch belangrijk is (zie 3.4.2 vanaf pagina 28). Aan de respondenten werd gevraagd of ze jobstudenten inzetten met een uitzendcontract. Voor een uitgebreide bespreking van andere flexibiliteitsmechanismen, waaronder de inzet van jobstudenten, verwijzen we u naar hoofdstuk 11.3 vanaf pagina 157. We hebben aan de respondenten die minstens één jobstudent hebben ingezet in het lopende jaar gevraagd of ze die via een uitzendkantoor hebben ingezet dan wel of ze dat zelf deden. De vraag luidde als volgt:

[Indien minstens één jobstudent] U zei daarnet dat u ongeveer [eerder genoemd aantal] personen heeft ingezet in een studentenjob. Kan u mij zeggen hoeveel daarvan u via een uitzendkantoor heeft ingezet en hoeveel u zelf rechtstreeks heeft aangeworven?

_____ aantal via uitzendkantoor
 _____ aantal rechtstreeks

Bijna een kwart van de ondernemingen en organisaties werft zijn jobstudenten minstens gedeeltelijk aan via een uitzendkantoor: 21,9% uitsluitend, 2,9% gedeeltelijk, samen 24,8%. Hoe groter de onderneming of organisatie, hoe groter de kans dat jobstudenten eerst langs een uitzendkantoor passeren. De exclusieve aanwerving via een uitzendkantoor gebeurt daar bij vier op de tien (40,0%, Tabel 50), bij de kleinste ondernemingen en organisaties is dat maar twee op de tien (19,6%).

Ondernemingen kiezen meestal voor een van beide opties. Het aandeel dat zowel zelf jobstudenten inzet als via een uitzendkantoor is erg klein, met een maximum van 9,1% bij de grote kmo's (50-199 werknemers). Verder is het hoge aandeel ondernemingen in de industrie dat al zijn jobstudenten inzet via een uitzendkantoor (44,8%) opmerkelijk, net als het zeer kleine aandeel in de bouw (5,9%) en de quaire sector (9,0%).

Zoals we verwachten is er een positief verband tussen de inzet van uitzendkrachten in het algemeen en de inzet van jobstudenten via een uitzendcontract. Er is echter geen enkel verband tussen de keuze voor jobstudenten via uitzendarbeid en de drie hoofdmotieven voor het inzetten van (gewone) uitzendkrachten. Dit bevestigt het courante idee dat het inzetten van jobstudenten via een uitzendkantoor een andere logica volgt dan de inzet van 'gewone' uitzendarbeid. De kans

dat uitzendkantoren door het aanbod van studentenjobs een 'voet tussen de deur' krijgen bij ondernemingen die verder geen gebruik maken van uitzendarbeid is niet zo groot; bij de niet-gebruikers van uitzendarbeid die jobstudenten inzetten is er maar 11,1% die daarvoor toch bij een uitzendkantoor aanklopt.

Tabel 50: Verhouding jobstudenten zelf ingezet versus via een uitzendkantoor

		Verhouding jobstudenten zelf ingezet versus via een uitzendkantoor			Totaal
		Allemaal via uitzend	Deels zelf, deels via uitzend	Allemaal zelf	
Totaal		21,9%	2,9%	75,2%	100,0%
Grootte	1-9 wn	19,6%	0,9%	79,5%	100,0%
	10-49 wn	24,1%	6,2%	69,8%	100,0%
	50-199 wn	29,1%	9,1%	61,8%	100,0%
	200+ wn	40,0%	6,7%	53,3%	100,0%
Sector	Industrie	44,8%	9,0%	46,3%	100,0%
	Bouw	5,9%	2,0%	92,2%	100,0%
	Diensten	23,3%	2,4%	74,2%	100,0%
	Quartaire	9,0%	1,8%	89,2%	100,0%
UZA	Ja	37,7%	5,1%	57,2%	100,0%
	Nee	9,8%	1,3%	88,9%	100,0%
Inzet	Geen	9,8%	1,3%	88,9%	100,0%
	Beperkt	26,0%	2,4%	71,6%	100,0%
	Intensief	52,7%	9,3%	38,0%	100,0%
Variatie		n.s.			
Pieken		n.s.			
Aanwerven	Nee	15,4%	0,4%	84,2%	100,0%
	Ja	26,0%	4,6%	69,5%	100,0%
Aanwerven via UZA*	Nee	15,6%	2,3%	82,1%	100,0%
	Ja	44,2%	8,4%	47,4%	100,0%
Motief vervangen		n.s.			
Motief pieken opvangen		n.s.			
Motief rekruteren		n.s.			

N=1134, ondernemingen en organisaties met studentenjobs, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

* N=966, ondernemingen en organisaties met studentenjobs, uitzendkrachten (afgelopen drie jaar) en aanwervingen in dat jaar, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Wanneer we de ondernemingen en organisaties die jobstudenten inzetten apart nemen (Tabel 51), dan vertegenwoordigt de groep die geen 'gewone' uitzendarbeid gebruikt maar wel al hun jobstudenten via uitzendarbeid inzet de helft (50,2% allemaal via uitzend, en nog een kleine 0,7% gemengd).

Het uitzenden van jobstudenten vormt voor de uitzendkantoren zo te zien een belangrijke activiteit. In de mate dat studentenarbeid niet zo sterk conjunctuurgebonden is of zou zijn is deze activiteit waarschijnlijk belangrijk in het kader van het streven naar een grotere mate van onafhankelijkheid voor de uitzendbedrijven van de economische conjunctuur.

Tabel 51: Verhouding inzet jobstudenten rechtstreeks of via een uitzendkantoort volgens gebruik uitzendarbeid voor 'gewone' werknemers

Ondernemingen en organisaties			Verhouding jobstudenten zelf ingezet versus via een uitzendkantoort				Totaal
			Allemaal via uitzend	Deels zelf, deels via uitzend	Allemaal zelf	Geen jobstudent en	
Met en zonder jobstudenten	UZA	gebruiker	5,5%	0,7%	8,3%	16,0%	30,6%
		niet gebruiker	1,9%	0,2%	16,8%	50,5%	69,4%
	Totaal		7,4%	1,0%	25,2%	66,5%	100,0%
Enkel met jobstudenten*	UZA	gebruiker	16,4%	2,2%	24,9%	n.s.	43,5%
		niet gebruiker	5,6%	0,7%	50,2%		56,5%
	Totaal		22,0%	2,9%	75,1%		100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

*N=1134, ondernemingen en organisaties met studentenjobs, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

We kunnen tenslotte ook een som maken van alle jobstudenten die door de respondenten in hun antwoorden werden vernoemd over alle ondernemingen en organisaties heen (Tabel 52). Vier op de tien (42%) blijkt dan aangeworven te zijn via een uitzendkantoort, zes op de tien rechtstreeks (58%). Het aandeel jobstudenten dat via een uitzendkantoort wordt aangeworven ligt dan lager dan wat men zou kunnen aannemen op basis van het aantal ondernemingen en organisaties dat aangeeft hun jobstudenten enkel via een uitzendkantoort aan te werven. Vermoedelijk is het verschil het gevolg van het relatief groot aandeel jobstudenten dat in de (grotere) industriële bedrijven werkt waar men meer rechtstreeks aanwerft.

Tabel 52: Verdeling van het aantal genoemde jobstudenten volgens de aanwerving via een uitzendkantoort of rechtstreeks per grootte en sector

Grootte	Sector	Aanwerving		Totaal
		Via een uitzendkantoort	Rechtstreeks	
1-9 wn	Industrie	5,4%	1,1%	6,5%
	Bouw	0,0%	0,8%	0,8%
	Diensten	11,4%	10,0%	21,4%
	Quartaire	1,0%	3,0%	4,0%
10-49 wn	Industrie	4,1%	8,0%	12,1%
	Bouw	0,0%	0,2%	0,3%
	Diensten	7,4%	3,5%	11,0%
	Quartaire	0,2%	2,7%	3,0%
50-199 wn	Industrie	4,7%	8,7%	13,3%
	Bouw	0,1%	0,1%	0,1%
	Diensten	1,7%	1,8%	3,6%
	Quartaire	0,1%	2,5%	2,7%
200+ wn	Industrie	3,5%	12,2%	15,7%
	Bouw	0,0%	0,0%	0,0%
	Diensten	2,5%	1,3%	3,8%
	Quartaire	0,2%	1,7%	1,9%
TOTAAL		42%	58%	100,0%

N= 3951 / 5364: som van het aantal personen dat werd opgegeven door alle respondenten op de vraag naar het aantal zelfstandigen / medewerkers in projectgebonden uitbesteding / aantal vaste werknemers er bij hen aan de slag zijn. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

7.4 Pieken

Het opvangen van een ‘tijdelijke vermeerdering van het werk’ is een van de motieven die door de wetgever zijn voorzien als een geldige reden voor het inzetten van uitzendkrachten. We bekijken of pieken voorkomen, hoe voorspelbaar ze zijn en wat het verband is met de effectieve inzet. We peilen ook naar het belang dat de personeelsverantwoordelijken er aan hechten.

7.4.1 Pieken bij meer dan de helft van de ondernemingen en organisaties

Komen er pieken voor in een onderneming, en zo ja, in welke mate zijn ze voorspelbaar? Om inzicht te krijgen in deze complexe realiteit stelden we twee vragen. De omschrijving is zodanig opgesteld dat ze geldig is voor zowel industriële productie als de dienstverlening in brede zin.

Kent uw onderneming of organisatie pieken in de dienstverlening of productie? Pieken die zich enkel in de loop van de dag voordoen tellen we niet mee...

- ☐ Ja
- ☐ Nee [Skip volgende vraag]

Zijn die pieken nooit, soms vaak of altijd voorspelbaar?

- ☐ Nooit
- ☐ Soms
- ☐ Vaak
- ☐ Altijd

Pieken in de dienstverlening of de productie blijken voor te komen in iets meer dan de helft van alle ondernemingen en organisaties (51,5%, Tabel 53). Er is geen verschil volgens grootte maar wel volgens sector; ondernemingen uit de industrie kennen duidelijk vaker pieken (63,2%), die in de quataire sector minder vaak (40,0%). Ondernemingen en organisaties met pieken zetten vaker uitzendkrachten in dan deze zonder, maar het verschil is al bij al niet zo heel groot, zeker als we ook rekening houden met de verschillen in inzet per sector (meer in de industrie, veel minder in de quataire sector, zie 6.1 vanaf pagina 41) waar we dezelfde verhoudingen zien. De aanwezigheid van pieken gaat wel samen met een hogere score op de inzetindex, maar merkwaardig genoeg niet op de variatie-indicator.

Tabel 53: Aanwezigheid van pieken in de productie of dienstverlening

		Kent uw onderneming of organisatie pieken in de dienstverlening of productie		Totaal
		Pieken	Geen pieken	
Totaal		51,5%	48,5%	100,0%
Grootte		n.s.		
Sector	Industrie	63,2%	36,8%	100,0%
	Bouw	45,2%	54,8%	100,0%
	Diensten	54,4%	45,6%	100,0%
	Quartaire	40,0%	60,0%	100,0%
UZA	Ja	61,6%	38,4%	100,0%
	Nee	46,9%	53,1%	100,0%
Inzet	Geen	46,9%	53,1%	100,0%
	Beperkt	59,3%	40,7%	100,0%
	Intensief	65,9%	34,1%	100,0%
Variatie*		n.s.		

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

*N=1246, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.4.2 Minder pieken dan vroeger

Ten opzichte van de vorige edities zijn de ondernemingen minder pieken gaan kennen. De verschillen zijn opmerkelijk. In de industrie kende in 2000 nog 77% pieken, in 2016 is dat maar 67,2% (Tabel 54). Bij de diensten is de daling nog meer uitgesproken (van 68,5% naar 54,2%). Deze evolutie is moeilijk te interpreteren. Het zou kunnen dat de economie nu anders functioneert dan in 2000 en 2004, maar het zou ook kunnen dat ondernemingen hun strategie hebben aangepast en minder gevoelig zijn geworden voor schommelingen in de vraag waardoor pieken als niet meer uitzonderlijk worden beschouwd.

Tabel 54: Aanwezigheid van pieken in de productie of dienstverlening, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Kent uw onderneming pieken in de dienstverlening of productie		Totaal
		Ja, pieken	Nee, geen pieken	
Industrie	2000	77,0%	23,0%	100,0%
	2016	67,2%	32,8%	100,0%
Diensten	2004	68,5%	31,5%	100,0%
	2016	54,2%	45,8%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers. Gewogen op sector en grootte.

7.4.3 Pieken zijn doorgaans voorspelbaar

Voor het organiseren van de productie of dienstverlening en de inzet van arbeid maakt het een groot verschil of pieken voorspelbaar zijn of niet. Voor bijna zes op de tien ondernemingen en organisaties die pieken hebben, zijn deze vaak of altijd voorspelbaar (38,0% vaak, 19,0% altijd, samen 57%, Tabel 55). Hoe groter de onderneming of organisatie, hoe vaker ze aangeven dat de pieken voorspelbaar zijn – bij de ondernemingen en organisaties met 200 of meer werknemers loopt dat zelfs op tot 26,3% vaak en 42,1% altijd voorspelbaar, samen 68,4% of zeven op de tien. Ook qua sector is er een belangrijk verschil, met een sterke mate van voorspelbaarheid in de

quartaire sector (43,5% vaak, 24,1% altijd, samen 67,6%). De voorspelbaarheid heeft een significant, maar onduidelijk verband met de inzet van uitzendarbeid en de intensiteit ervan, uitgedrukt als de inzetindex. De verschillen gaan alle richtingen uit en tonen geen duidelijk patroon. We zouden nochtans een rechtlijnig verband verwachten tussen de (on-)voorspelbaarheid en de inzet, al was het maar op basis van een intermediairend effect van grootte. Dat is er niet, wat wellicht duidt op een veel complexer verband tussen de inzet van uitzendarbeid, pieken in de productie en de voorspelbaarheid ervan dan een lineair positief verband. Dit was overigens ook al zo in 2004 bij de diensten (Delagrange, H., 2004, p. 75) en tot op zekere hoogte ook in de industrie in 2000; daar werd geen verband gevonden met voorspelbaarheid maar wel een beperkt verband met enkele types van pieken zoals seizoenspieken en erg complexe piekenpatronen (Delagrange, H., 2001, p. 99).

Tabel 55: Voorspelbaarheid van de pieken in de productie of dienstverlening

		Voorspelbaarheid van de pieken				Totaal
		Nooit	Soms	Vaak	Altijd	
Totaal		1,2%	39,0%	38,0%	19,0%	100,0%
Grootte	1-9 wn	1,0%	40,0%	40,3%	16,1%	100,0%
	10-49 wn	2,3%	37,7%	30,4%	25,9%	100,0%
	50-199 wn	1,2%	29,1%	29,1%	37,2%	100,0%
	200+ wn		26,3%	26,3%	42,1%	100,0%
Sector	Industrie	2,2%	42,0%	36,5%	18,2%	100,0%
	Bouw	3,1%	37,2%	37,2%	18,4%	100,0%
	Diensten	0,7%	42,6%	36,5%	17,6%	100,0%
	Quartaire	1,5%	27,8%	43,5%	24,1%	100,0%
UZA	Ja	18,2%	23,4%	29,9%	28,4%	100,0%
	Nee	13,0%	28,3%	35,8%	22,9%	100,0%
Inzet	Geen	13,0%	28,3%	35,8%	22,9%	100,0%
	Beperkt	17,6%	21,3%	28,9%	32,2%	100,0%
	Intensief	19,3%	26,9%	31,7%	22,1%	100,0%
Variatie*		n.s.				

N=1048, ondernemingen en organisaties die pieken kennen. Gewogen op sector, grootte en toepassing van uitzendarbeid.

* N= 623, ondernemingen en organisaties die pieken kennen én gebruik maken van uitzendarbeid. Gewogen op sector en grootte.

7.4.4 Voorspelbaarheid is niet veranderd

De mate waarin pieken voorspelbaar zijn werd ook in de eerste editie van ons onderzoek, in de industrie in 2000, bevraagd. De vraagstelling was wel anders en uitgebreider. Dit maakt een rechtstreekse vergelijking wetenschappelijk gezien quasi onmogelijk omdat het effect van de vraagformulering en context onmogelijk op basis van de uitkomsten kan ingeschat worden. De exacte formulering van de vragen wordt in Tabel 56 hieronder mee opgenomen om interpretatie toe te laten. Op het eerste zicht lijkt de voorspelbaarheid van de pieken in de industrie tussen 2000 en 2016 te zijn afgenomen van 64,6% in 2000 tot 58,4% in 2016. Los van de verschillende vraagformulering is een verschil van 6,2 procentpunten niet zo heel groot, waardoor er evengoed geen verschil is rekening houdend met de verschillende vraagformulering. Bij de diensten, waar wel dezelfde vraagformulering werd gebruikt, is het verschil erg klein en niet eens significant.

Er mogen dan wel iets minder pieken voorkomen sinds het begin van de jaren 2000, hun voorspelbaarheid is waarschijnlijk (industrie) of zeker (diensten) niet veranderd.

Tabel 56: Voorspelbaarheid van de pieken in de productie of dienstverlening, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Stelling				Totaal
Industrie	2000 ^a	Kan u met enige zekerheid voorspellen <i>wanneer</i> er een piek in de productie zal zijn? ^e				Totaal
		Nee		Ja		
		35,4%		64,6%		100,0%
	2016 ^b	Zijn die pieken nooit, soms vaak of altijd voorspelbaar?				Totaal
		Nooit + Soms		Vaak + Altijd		
		41,7%		58,4%		100,0%
Diensten		Zijn die pieken nooit, soms vaak of altijd voorspelbaar?				Totaal
		Nooit	Soms	Vaak	Altijd	
	2004 ^c	11,7%	23,3%	33,5%	31,4%	100,0%
	2016 ^d	9,0%	25,1%	36,1%	29,8%	100,0%

N= ^a 505 / ^b 257 / ^c 477 / ^d 814, ondernemingen met 10 of meer werknemers en pieken in de productie of dienstverlening, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

^e: Er werd eerst naar de hoogte van de piek gevraagd, dan naar het moment van de piek en dan naar de duur. Enkel het cijfer van het moment van de piek is hier overgenomen. Er bleek in de industrie in 2000 geen verband tussen de verschillende kenmerken van de pieken en de mate waarin uitzendarbeid werd ingezet.

7.4.5 Pieken opvangen is een belangrijk motief

Hoe schatten de respondenten zelf het belang van pieken in? Aan de gebruikers van uitzendarbeid werd een set van drie motieven voorgelegd, waaronder 'pieken opvangen'.

[als UZA > 0]

We gaan nog even verder met uitzendarbeid. Er zijn drie belangrijke motieven om uitzendkrachten in te zetten: rekruteren, pieken opvangen of werknemers vervangen. Kan u zeggen of het motief vervangen van afwezige werknemers voor u:

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

... het motief pieken opvangen

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

en tenslotte het motief rekruteren

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

Voor iets minder dan de helft van de ondernemingen en organisaties (48,2%, Tabel 57) is het opvangen van pieken een belangrijk motief. Het motief is even belangrijk in alle groottes van ondernemingen en organisaties. Het is wel iets belangrijker in de industrie (53,7%) en veel belangrijker in de bouw (63,3%). De gebruikers voor wie 'pieken opvangen' belangrijk is blijken vaker intensieve gebruikers te zijn en kennen minder vaak een grote variatie in het aantal

uitzendkrachten, wat op zich opmerkelijk is, zeker gezien gebruikers met moeilijk voorspelbare pieken het motief vaker belangrijk vinden.

Tabel 57: Belang van het motief 'pieken opvangen'

		Kan u zeggen of het motief pieken opvangen voor u:		Totaal
		Belangrijk motief	Bijkomstig is of geen belang heeft	
		48,2%	51,8%	100,0%
Grootte		n.s.		
Sector	Industrie	53,7%	46,3%	100,0%
	Bouw	63,3%	36,7%	100,0%
	Diensten	46,0%	54,0%	100,0%
	Quartaire	43,9%	56,1%	100,0%
Inzet*	Beperkt	43,2%	56,8%	100,0%
	Intensief	57,7%	42,3%	100,0%
Variatie*	Klein	51,3%	48,7%	100,0%
	Matig	53,2%	46,8%	100,0%
	Groot	34,7%	65,3%	100,0%
Pieken	Ja	57,1%	42,9%	100,0%
	Nee	33,9%	66,1%	100,0%
Voorspelbaarheid	Nooit	60,0%	40,0%	100,0%
	Soms	72,2%	27,8%	100,0%
	Vaak	51,3%	48,7%	100,0%
	Altijd	49,5%	50,5%	100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

* N= 623, ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.4.6 Belang van het motief is niet gestegen of gedaald

Als enige van de drie motieven die we op deze manier hebben opgevraagd is 'pieken opvangen' niet gewijzigd in belang (Tabel 58). Daar waar aan 'rekruteren' en 'vervangen' een duidelijk groter belang werden toegedicht, is dat voor pieken niet zo. Het is nu met een heel kleine marge het minst belangrijke van de drie motieven. Het schema waarbij de pieken in de productie of dienstverlening tussen de edities niet erg zijn veranderd laat toe om ook het ongewijzigde belang van pieken als motief te begrijpen, maar het is contra-intuïtief tegenover het beeld dat de economie meer onvoorspelbaarheid met zich mee heeft gebracht. Het zou kunnen dat die flexibiliteit op andere manieren dan met uitzendkrachten wordt opgevangen of gespreid, of het zou ook kunnen dat het concept 'pieken in de productie' geen goede manier is om die flexibiliteit en het bijhorend motief uit te drukken.

Tabel 58: Belang van het motief 'pieken opvangen', 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Kan u zeggen of het motief 'pieken opvangen' voor u...		Totaal
		Belangrijk motief	Bijkomstig is of geen belang heeft	
Industrie	2000 ^a	54,0%	46,0%	100,0%
	2016 ^b	53,5%	46,5%	100,0%
Diensten	2004 ^c	46,9%	53,1%	100,0%
	2016 ^d	49,7%	50,3%	100,0%

N= N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers. Voor de editie 2016 is 'industrie' zonder primaire sector en 'diensten' is diensten inbegrepen quartaire zonder de overheid.

7.5 Steeds grotere mix van motieven

Welk motief weegt uiteindelijk het zwaarst door? Doorheen de analyse bleek al dat de drie hoofdmotieven op zich een groot belang blijken te hebben. Daardoor kunnen we aannemen dat ze ook samen zullen voorkomen. De helft geeft aan dat twee of meer motieven belangrijk zijn: ruim 37,6% geeft er twee aan, 13,1% geeft ze alle drie aan (Tabel 59). Vervangen lijkt het minst vaak door te wegen, maar het is moeilijk een duidelijke hiërarchie aan te brengen in de motieven. Opmerkelijk is dat 7,7% geen van de drie hoofdmotieven belangrijk vindt. Daar wegen wellicht de comfortmotieven door.

Voor grotere ondernemingen en organisaties zijn er doorgaans iets meer motieven tegelijk van belang (Tabel 61). De ondernemingen in de industrie kennen vaker meerdere motieven, net zoals hun collega's in de bouw – al is er daar een grotere spreiding waarbij ook 'geen van de drie' hoger scoort. Bij de diensten en zeker de quartaire sector is er duidelijk minder overlap, in de quartaire geeft 60,6% zelfs maar één motief aan. De inzet van uitzendarbeid in de quartaire sector volgt een andere logica dan in de andere sectoren. De combinatie van motieven is in de loop der jaren enkel belangrijker geworden, zowel in de industrie als in de diensten (Tabel 60). Het aandeel respondenten dat alle drie de motieven belangrijk vindt is verdubbeld, van 9,4% naar 18,6% bij de industrie en van 5,9% naar 12,1% bij de dienstensector.

Dit bevestigt de vaststellingen uit de eerdere edities dat uitzendarbeid zo goed als altijd voor meerdere motieven tegelijk wordt ingezet. Dit maakt het moeilijk om in het kader van beleid of regelgeving de inzet van uitzendarbeid voor één motief te sturen.

Tabel 59: Aantal hoofdmotieven voor de inzet van uitzendkrachten dat 'belangrijk' wordt genoemd en de combinaties van hoofdmotieven

		Motief 'belangrijk'			% gebruikers	
		Vervangen	Rekruteren	Pieken		
Aantal motieven 'belangrijk'	3	♦	♦	♦	13,1%	13,1%
	2	♦	♦		12,0%	37,5%
		♦		♦	15,7%	
			♦	♦	9,8%	
	1	♦			12,0%	41,6%
				♦	16,3%	
			♦		13,3%	
	0				7,7%	7,7%
Totaal					100,0%	100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Tabel 60: Aantal hoofdmotieven voor de inzet van uitzendkrachten dat 'belangrijk' wordt genoemd en de combinaties van hoofdmotieven, vergelijking 2000-2004-2016

		Motief 'belangrijk'			% gebruikers							
		Vervangen	Rekruteren	Pieken	Industrie				Diensten			
					2001 ^a		2016 ^b		2004 ^c		2016 ^d	
Aantal motieven 'belangrijk'	3	♦	♦	♦	9,4%	9,4%	18,6%	18,6%	5,9%	5,9%	12,1%	12,1%
	2	♦	♦		11,1%	32,0%	11,6%	41,9%	11,1%	34,0%	13,4%	38,8%
		♦		♦	5,9%		16,3%		11,1%		14,6%	
			♦	♦	15,0%		14,0%		11,8%		10,8%	
	1	♦			13,8%	47,3%	11,6%	34,8%	20,0%	45,2%	14,0%	43,9%
				♦	15,0%		11,6%		14,1%		15,3%	
			♦		18,5%		11,6%		11,1%		14,6%	
	0				11,3%	11,3%	4,7%	4,7%	7,9%	7,9%	6,4%	6,4%
Totaal					100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers die uitzendarbeid toepassen.

Tabel 61: Aantal hoofdmotieven voor de inzet van uitzendkrachten dat 'belangrijk' wordt genoemd

		Aantal van de drie hoofdmotieven dat belangrijk is				Totaal
		0	1	2	3	
Totaal		7,6%	41,6%	37,6%	13,2%	100,0%
Grootte	1-9 wn	8,8%	41,8%	36,5%	13,0%	100,0%
	10-49 wn	6,6%	41,0%	39,8%	12,7%	100,0%
	50-199 wn	2,2%	44,4%	37,8%	15,6%	100,0%
	200+ wn		36,4%	45,5%	18,2%	100,0%
Sector	Industrie	6,0%	37,3%	39,8%	16,9%	100,0%
	Bouw	10,4%	35,4%	39,6%	14,6%	100,0%
	Diensten	8,2%	40,0%	37,9%	13,8%	100,0%
	Quartaire	6,1%	60,6%	30,3%	3,0%	100,0%
Inzet	Beperkt	8,4%	43,7%	34,7%	13,2%	100,0%
	Intensief	6,3%	38,0%	42,5%	13,1%	100,0%
Variatie	Klein	9,5%	37,9%	37,2%	15,4%	100,0%
	Matig	5,5%	29,4%	52,3%	12,8%	100,0%
	Groot	4,0%	63,2%	26,4%	6,4%	100,0%
Aanwerven	Nee	13,9%	40,1%	32,6%	13,4%	100,0%
	Ja	5,0%	42,4%	39,7%	12,8%	100,0%
Marktsituatie		n.s.				
Pieken	Ja	6,0%	37,9%	40,8%	15,3%	100,0%
	Nee	10,5%	47,5%	32,4%	9,7%	100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.6 Comfortmotieven

Er zijn naast wat we als hoofdmotieven (vervangen, rekruteren en pieken opvangen) beschouwen, nog heel wat andere aspecten aan uitzendarbeid die op zichzelf misschien onvoldoende zijn om uitzendkrachten in te zetten, maar die wel een rol in de beslissing kunnen spelen. We overlopen er een aantal en gaan na in welke mate ze een invloed hebben op het al dan niet inzetten van uitzendarbeid.

7.6.1 Uitzendarbeid als economische buffer: vaak geen mening of niet akkoord

Wanneer ondernemingen en organisaties niet volledig zeker zijn van de economische en financiële vooruitzichten, gaat men liever over tot de inzet van een aantal uitzendkrachten dan tot het direct aanwerven van vast personeel (zie ook 2.1 vanaf pagina 17). Wanneer het dan slechter gaat dan verwacht of de verwachte groei blijft uit, worden in eerste instantie de contracten van de uitzendkrachten niet verlengd. Op die manier vormt de inzet van uitzendkrachten een buffer tegen de schommelingen van de markt. Dit principe werd aan de respondenten voorgelegd via de stelling "Uitzendarbeid stelt ons in staat om een buffer op te bouwen voor als het economisch bergaf zou gaan".

We zijn bijna aan het einde van de vragenlijst. Om af te ronden willen we u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord.

[...]

Uitzendarbeid stelt ons in staat om een buffer op te bouwen voor als het economisch bergaf zou gaan

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Er is een grote groep ondernemingen en organisaties die neutraal antwoordde op de stelling dat uitzendarbeid hen in staat stelt om een economische buffer op te bouwen (33,8%, Tabel 62). 24,5% van de ondernemingen en organisaties gaat akkoord en 1,6% helemaal akkoord. De groep die niet akkoord gaat is wel groter: 36,8% gaat niet akkoord en 3,4% gaat helemaal niet akkoord. Deze mening verschilt niet volgens de grootte van de onderneming of organisatie.

Er zijn wel verschillen naar sector: ondernemingen uit de industrie geven vaker aan dat uitzendarbeid kan dienen als buffer (30% akkoord en 3% helemaal akkoord), gevolgd door de dienstensector (26,1% akkoord en 1,6% helemaal akkoord). Het minst vaak ging de quartaire sector (17,4% akkoord en 1,5% helemaal akkoord) en de bouwsector (23,0% akkoord en 0,5% helemaal akkoord) hiermee akkoord. We zien bij deze laatste twee groepen een veel groter aandeel voor de neutrale optie: 45% in de quartaire sector en 41,8% in de bouwsector.

De ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten hebben een meer uitgesproken mening in tegenstelling tot die die geen uitzendkrachten inzetten. Zij vinden vaker dat uitzendarbeid niet dient als economische buffer: 44,1% niet akkoord en 2,7% helemaal niet akkoord.

Ondernemingen en organisaties die niet aanwerven kiezen vaker voor de neutrale optie (36,9% versus 30,6%) of voor helemaal akkoord (2,2% versus 0,9%). Diegene die aanwerven zijn over het algemeen vaker niet akkoord: 41,4% niet akkoord en 2,2% helemaal niet akkoord.

Er is een verschil merkbaar naargelang de inschatting die men maakt van de marktsituatie. Vooral de ondernemingen in een (sterk) groeiende markt geven een neutrale optie op (38,5%). Deze ondernemingen en organisaties zijn ook hoofdzakelijk niet akkoord (36,6%) of helemaal niet akkoord (1,7%). Diegene die aangeven zich in een (sterk) krimpende markt te begeven, hebben de meest uitgesproken mening (25,6% neutrale optie), die zich vooral situeert bij akkoord: 28,7% van de ondernemingen en organisaties in deze situatie gaan akkoord en 2,8% helemaal akkoord.

Tabel 62: Gebruik van uitzendarbeid als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan

		Gebruik van uitzendarbeid als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		1,6%	24,5%	33,8%	36,8%	3,4%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector	Industrie	2,7%	30,2%	30,2%	36,3%	0,5%	100,0%
	Bouw	0,5%	23,0%	41,8%	34,7%	0,0%	100,0%
	Diensten	1,6%	26,1%	29,4%	39,1%	3,8%	100,0%
	Quartaire	1,5%	17,4%	45,0%	31,0%	5,2%	100,0%
UZA	Ja	2,2%	31,9%	19,1%	44,1%	2,7%	100,0%
	Nee	1,3%	21,2%	40,3%	33,6%	3,7%	100,0%
Inzet	Geen	1,3%	21,2%	40,3%	33,6%	3,7%	100,0%
	Beperkt	1,5%	30,2%	18,8%	46,8%	2,7%	100,0%
	Intensief	3,6%	35,0%	19,5%	39,1%	2,7%	100,0%
Variatie	Klein	1,5%	31,6%	19,5%	45,0%	2,3%	100,0%
	Matig	7,3%	40,4%	16,5%	35,8%	0,0%	100,0%
	Groot	0,0%	25,0%	20,2%	49,2%	5,6%	100,0%
Aanwerven	Nee	2,2%	24,1%	36,9%	32,3%	4,6%	100,0%
	Ja	0,9%	24,9%	30,6%	41,4%	2,2%	100,0%
Markt-situatie	(Sterk) groeiend	1,0%	22,2%	38,5%	36,6%	1,7%	100,0%
	Stabiele markt	1,2%	23,4%	35,8%	35,5%	4,2%	100,0%
	(Sterk) krimpend	2,8%	28,7%	25,6%	39,7%	3,2%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

7.6.2 Gebruik als buffer neemt af bij de diensten

Bij het vergelijken van de verschillende edities lijkt er geen verschil in mening te zijn bij de industrie over de uitspraak dat het gebruik van uitzendarbeid dient als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan (Tabel 63). Het aantal ondernemingen in de dienstensector die hier (helemaal) akkoord mee is, is afgenomen in 2016 (23,7%) tegenover 2004 (34,3%). Er is nu een verschuiving merkbaar naar de neutrale optie (30,9% versus 22,4%) en lichtjes naar de (helemaal) niet akkoord (45,4% versus 43,3%).

Tabel 63: Gebruik van uitzendarbeid om als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Gebruik van uitzendarbeid als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	3,1%	33,6%	15,3%	45,7%	2,2%	100,0%
	2016 ^b	3,4%	36,2%	17,2%	41,4%	1,7%	100,0%
Diensten	2004 ^c	0,8%	33,5%	22,4%	41,3%	2,0%	100,0%
	2016 ^d	2,0%	21,7%	30,9%	41,9%	3,5%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

7.6.3 Beperken van het aantal vaste personeelsleden

Uitzendarbeid kan ook mogelijk gebruikt worden om het aantal vaste personeelsleden te beperken. De ondernemingen en organisaties konden op een vijfpuntschaal aangeven in welke mate ze hier al dan niet akkoord mee waren.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord.

Werken met uitzendkrachten stelt ons in staat om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

De meeste ondernemingen en organisaties gaan niet akkoord met de stelling dat uitzendarbeid wordt gebruikt om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden (42,6%, Tabel 64). Ook hier antwoordt een grote groep 'neutraal' (28,9%). Ongeveer een vierde is akkoord (24,1%) of helemaal akkoord (0,3%) met deze stelling.

Er zijn verschillen naar grootte (Tabel 64). Vooral de kleine ondernemingen met maximum negen werknemers antwoorden vaker neutraal (30,5%) en stemmen er vaker mee in dat door uitzendarbeid het vaste aantal personeelsleden beperkt kan worden gehouden (25,7%). De grote ondernemingen hebben vaker een meer uitgesproken mening, waarbij de neutrale optie vervangen wordt door niet akkoord. Zo is van de ondernemingen en organisaties met meer dan 200 werknemers 52,6% niet akkoord en 10,5% helemaal niet akkoord.

In geen enkele sector is een meerderheid er mee eens dat uitzendarbeid hen in staat stelt om het aantal vaste werknemers te beperken, waarbij de industrie dat het minst ziet zitten (47,0% niet akkoord en 2,2% helemaal niet akkoord). De quataire sector (35,6%) en de bouwsector (33,0%) nemen het vaakst een neutrale houding in.

De ondernemingen en organisaties die aanwerven zijn minder vaak akkoord, net zoals de gebruikers. Intensieve gebruikers gaan zelfs nog meer uitgesproken niet akkoord (60%).

Gebruikers die het opvangen van pieken als een belangrijk motief aangeven, gaan vaker akkoord met de stelling dat uitzendarbeid het mogelijk maakt om het aantal personeelsleden beperkt te houden (1,3% helemaal akkoord en 31,0% akkoord). Wanneer het motief rekruteren als belangrijkste werd aangeduid zal men vaker neutraal antwoorden (17,2% versus 14,9%) of niet akkoord (56,6% niet akkoord en 5,8% helemaal niet akkoord). De verschillen in de meningen naargelang het motief, sluiten aan bij de verschillende redenen waarom uitzendkrachten worden ingezet.

Wanneer de marktsituatie als (sterk) groeiend wordt ervaren, gaan ondernemingen en organisaties het minst vaak akkoord (14,1%).

Tabel 64: Gebruik van uitzendarbeid om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden

		Gebruik van uitzendarbeid om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		0,3%	24,1%	28,9%	42,6%	4,0%	100,0%
Grootte^a	1-9 wn	0,3%	25,7%	30,5%	39,8%	3,7%	100,0%
	10-49 wn	0,6%	20,6%	23,7%	51,0%	4,2%	100,0%
	50-199 wn	1,2%	11,6%	22,1%	57,0%	8,1%	100,0%
	200+ wn	0,0%	15,8%	21,1%	52,6%	10,5%	100,0%
Sector^a	Industrie	0,6%	29,3%	21,0%	47,0%	2,2%	100,0%
	Bouw	0,0%	20,8%	33,0%	43,1%	3,0%	100,0%
	Diensten	0,2%	25,8%	27,2%	42,8%	4,0%	100,0%
	Quartaire	1,0%	18,4%	35,6%	39,8%	5,2%	100,0%
UZA	Ja	1,0%	24,6%	16,2%	53,1%	5,1%	100,0%
	Nee	0,1%	24,0%	34,5%	38,0%	3,5%	100,0%
Inzet^a	Geen	0,1%	24,0%	34,5%	38,0%	3,5%	100,0%
	Beperkt	0,7%	25,3%	16,4%	52,1%		100,0%
	Intensief	1,4%	22,7%	15,9%	55,5%	4,5%	100,0%
Variatie^a	Klein	0,8%	26,2%	17,7%	50,3%	5,1%	100,0%
	Matig	1,9%	27,8%	11,1%	58,3%	0,9%	100,0%
	Groot	0,0%	16,1%	16,1%	58,9%	8,9%	100,0%
Aanwerven^a	Nee	0,5%	27,3%	34,4%	33,9%	3,9%	100,0%
	Ja	0,1%	20,8%	23,3%	51,6%	4,2%	100,0%
Motief pieken*	Ja	1,3%	31,0%	13,0%	51,3%	3,3%	100,0%
	Nee	0,6%	18,6%	18,9%	55,0%	6,8%	100,0%
Motief rekruteren*	Ja	0,9%	19,5%	17,2%	56,6%	5,8%	100,0%
	Nee	1,1%	30,6%	14,9%	48,8%	4,6%	100,0%
Motief vervangen*		n.s.					
Markt-situatie	Sterk groeiend	0,0%	14,1%	43,7%	40,8%	1,4%	100,0%
	Groeiend	1,2%	22,4%	18,3%	55,4%	2,7%	100,0%
	Stabiel	0,6%	23,8%	24,1%	45,0%	6,5%	100,0%
	Krimpnd	0,2%	29,4%	20,8%	47,2%	2,3%	100,0%
	Sterk krimpnd	0,0%	21,1%	36,8%	40,4%	1,8%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid; *N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendkrachten; ^a bij deze variabelen is het aantal respondenten in sommige cellen heel klein. Bij een driedeling van de antwoorden voor de stelling vonden we dezelfde significante verschillen.

7.6.4 Belang van het beperken van vast personeel afgenomen bij de diensten

Deze uitspraak werd ook bevestigd in 2004 in de dienstensector (Tabel 65). Dit laat ons toe om de antwoorden van deze editie te vergelijken met deze van toen. Er lijkt een verschuiving opgetreden te zijn naar meer neutraal (24,6% versus 21,1%) en meer niet akkoord (55,8% versus 51,7%), ter vervanging van het lager aantal ondernemingen die akkoord zijn nu (19,7% versus 27,2%).

Tabel 65: Gebruik van uitzendarbeid om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Gebruik van uitzendarbeid om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Diensten	2004 ^a	0,6%	26,6%	21,1%	49,2%	2,5%	100,0%
	2016 ^b	0,6%	19,1%	24,6%	50,6%	5,2%	100,0%

N: ^a 683, ^b 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

7.6.5 Uitzendarbeid belangrijke ‘workaround’ bij een wervingsstop

Ondernemingen kunnen geconfronteerd worden met een wervingsstop, waarbij er geen vaste werknemers meer worden aangeworven. Een van de motieven daarvoor kan zijn dat men onvoldoende zekerheid heeft over de toekomstige nood aan personeel, of dat een beleid wordt gevoerd waarbij de loonkost omlaag moet. In beide gevallen kan uitzendarbeid het mogelijk maken toch meer personeel aan het werk te zetten. Het contract met een uitzendkracht is altijd tijdelijk en kan niet verlengd worden en de kost voor een uitzendkracht kan geboekt worden als een factuur voor een dienstverlening in de plaats van een loonkost. Uitzendkrachten worden ook niet geteld bij het aantal personeelsleden.

We peilden bij de ondernemingen en organisaties of zij akkoord gaan met de stelling dat ze door uitzendarbeid toch extra personeel kunnen inzetten tijdens een aanwervingsstop. Ook hier kon men antwoorden op een vijfpuntenschaal gaande van ‘helemaal akkoord’ tot ‘helemaal niet akkoord’.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Zowat vier op de tien respondenten (39,0%) zegt dat ze akkoord gaan met de uitspraak dat via uitzendarbeid toch extra personeel kan aangeworven worden, een zeer kleine groep is helemaal akkoord (1,2%, Tabel 66). Er zijn bij benadering evenveel respondenten die voor de neutrale optie kiezen (38,0%). Er is dus een belangrijke groep van ondernemingen en organisaties voor wie uitzendarbeid een alternatief is bij een wervingsstop.

Kleine ondernemingen zijn het zowel vaker eens met de stelling als dat ze voor de neutrale optie kiezen in vergelijking met de grote ondernemingen. Die laatste zijn dan weer vaker oneens: 42,1% van de ondernemingen en organisaties met meer dan 200 werknemers is niet akkoord en 5,3% zelfs helemaal niet akkoord. We zien ook een iets grotere mate van instemming bij de industrie (44,2% akkoord of helemaal akkoord) en de diensten (43,3% akkoord of helemaal akkoord).

Opmerkelijk is dat de gebruikers van uitzendarbeid hier een duidelijk uitgesproken mening over hebben (slechts 28,7% neutraal) en dat die in grotere mate negatief is in vergelijking met de niet-gebruikers: 24,2% gaat niet akkoord en 3,0% helemaal niet akkoord. Ook hier blijft wel de grootste groep (vier op tien) akkoord met de uitspraak. Ook bedrijven die aanwerven zijn het veel vaker oneens met de stelling (25% niet akkoord).

Inzake de variatie-indicator valt vooral op dat de gebruikers die klein scoren op de variatie-indicator vooral akkoord gaan (44,0% akkoord en 3,3% helemaal akkoord). Diegene die groot scoren hebben een verdeelde mening: bijna evenveel ondernemingen en organisaties gaan akkoord (39,8% akkoord) of niet akkoord (38,2% niet akkoord).

Eén op de twee gebruikers die pieken opvangen als belangrijk motief hebben opgegeven, stemt ermee in dat uitzendarbeid kan dienen om extra personeel in te zetten bij een personeelsstop (48,8% akkoord en 2,3% helemaal akkoord). Dit is beduidend meer dan diegene die pieken opvangen niet als belangrijkste motief ervaren. Diegene die uitzendkrachten inzetten om personeelsleden te vervangen antwoorden vaker neutraal (31,8%) en gaan vaker akkoord (45,7%).

Ondernemingen of organisaties die een (sterk) krimpende marktsituatie ervaren, gaan vaker akkoord met deze uitspraak (51% akkoord). Hoe minder gunstig men de marktsituatie ervaart, hoe groter de kans dat men de 'workaround' als een interessante optie ziet.

Tabel 66: Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten

		Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		1,2%	39,0%	38,0%	19,0%	2,8%	100,0%
Grootte^a	1-9 wn	1,0%	40,0%	40,3%	16,1%	2,5%	100,0%
	10-49 wn	2,3%	37,7%	30,4%	25,9%	3,7%	100,0%
	50-199 wn	1,2%	29,1%	29,1%	37,2%	3,5%	100,0%
	200+ wn	0,0%	26,3%	26,3%	42,1%	5,3%	100,0%
Sector^a	Industrie	2,2%	42,0%	36,5%	18,2%	1,1%	100,0%
	Bouw	3,1%	37,2%	37,2%	18,4%	4,1%	100,0%
	Diensten	0,7%	42,6%	36,5%	17,6%	2,6%	100,0%
	Quartaire	1,5%	27,8%	43,5%	24,1%	3,2%	100,0%
UZA	Ja	2,4%	41,6%	28,7%	24,2%	3,0%	100,0%
	Nee	0,7%	38,0%	42,0%	16,7%	2,6%	100,0%
Inzet^a	Geen	0,7%	38,0%	42,0%	16,7%	2,6%	100,0%
	Beperkt	2,0%	39,2%	29,8%	25,3%	3,7%	100,0%
	Intensief	3,2%	46,1%	26,9%	21,9%	1,8%	100,0%
Variatie^a	Klein	3,3%	44,0%	27,9%	22,3%	2,6%	100,0%
	Matig	0,9%	36,1%	39,8%	22,2%	0,9%	100,0%
	Groot	0,8%	39,0%	22,0%	31,7%	6,5%	100,0%
Aanwerven	Ja	1,0%	38,9%	35,1%	21,7%	3,3%	100,0%
	Nee	1,6%	39,2%	40,7%	16,3%	2,2%	100,0%
Vervangen	Ja	3,3%	42,4%	31,8%	20,0%	2,4%	100,0%
	Nee	1,7%	40,5%	25,2%	28,9%	3,7%	100,0%
Motief pieken*	Ja	2,3%	48,8%	24,6%	22,6%	1,7%	100,0%
	Nee	2,5%	34,5%	32,6%	25,8%	4,7%	100,0%
Motief rekruteren		n.s.					
Markt-situatie	Sterke groei	1,4%	39,7%	39,7%	17,8%	1,4%	100,0%
	Groei	1,2%	38,8%	30,5%	26,8%	2,7%	100,0%
	Stabiel	2,0%	35,7%	37,4%	21,0%	3,9%	100,0%
	Krimp	2,3%	49,5%	30,1%	16,9%	1,2%	100,0%
	Sterke krimp	0,0%	61,4%	15,8%	22,8%	0,0%	100,0%

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid; *N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendkrachten; ^a bij deze variabelen is het aantal respondenten in sommige cellen heel klein. Bij een driedeling van de antwoorden voor de stelling vonden we dezelfde significante verschillen.

7.6.6 Belang 'workaround' is afgenomen

Voor de dienstensector kunnen we vergelijken met de editie van 2004, toen dezelfde uitspraak werd voorgelegd. Het belang van de optie om een wervingsstop te omzeilen was toen aanzienlijk groter: 54,1% (50,9% + 3,2%, Tabel 67) tegenover 'maar' 35,9% nu (33,9% + 2,0%). De verschuiving is bijna volledig aan (helemaal) niet akkoord toe te schrijven.

Tabel 67: Inzet van uitzendarbeid bij een wervingsstop, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Diensten	2004 ^a	3,2%	50,9%	25,9%	18,8%	1,1%	100,0%
	2016 ^b	2,0%	33,9%	30,4%	29,6%	4,1%	100,0%

N: ^a 683, ^b 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

7.6.7 Uitzendarbeid als passe-partout oplossing

De idee van een ‘passe-partout’ oplossing is de kern van de comfortmotieven. Ongeacht de feitelijke aanleiding is het inzetten van uitzendkrachten dermate interessant dat eventuele nadelen in bijna elke omstandigheid niet opwegen tegen de voordelen. De antwoorden op een drietal uitspraken zou ons enig inzicht in deze materie moeten geven.

We peilden of het handig is een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben. De tweede uitspraak luidt: “Dat uitzendarbeid nauwelijks extra-werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel”. Dit verwijst naar het feit dat de uitzendkrachten niet als personeel moeten ingeschreven worden, met alle papierwerk van dien. Daarnaast peilden we ook of alles bij elkaar beschouwd de prijs van uitzendarbeid gunstig is.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Weinig animo voor ‘een handig minimum aan uitzendkrachten’

De meerderheid van de ondernemingen of organisaties is het niet eens (51,0% niet akkoord, 3,4% helemaal niet akkoord) met de uitspraak dat het handig is om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben (Tabel 68). Een derde antwoordde neutraal (33,3%) en slechts een kleine groep was het hiermee akkoord (11,8% akkoord en 0,5% helemaal akkoord).

Over de verschillende grootteklassen van ondernemingen en organisaties is de meerderheid het niet eens met de uitspraak. De kleine ondernemingen en organisaties antwoorden vaker neutraal (34,5% van de ondernemingen en organisaties met maximaal negen werknemers), terwijl de grote ondernemingen vaker akkoord zijn met de uitspraak. Van de ondernemingen en organisaties met meer dan tweehonderd werknemers bijvoorbeeld gaat 22,2% akkoord en 5,6% helemaal akkoord.

Er zijn ook sectorale verschillen vastgesteld. De bouwsector kenmerkt zich door het vaakst niet akkoord (60,4%) te gaan met deze uitspraak. Amper 8,1% gaat akkoord of helemaal akkoord. De quataire sector antwoordt het vaakst neutraal (43,6%), maar ook hier is de grootste groep het niet eens (43,1% niet akkoord en 2,9% helemaal niet akkoord).

Meer dan de helft van de niet-gebruikers en de gebruikers is niet akkoord met deze uitspraak. De gebruikers hebben in vergelijking nog iets minder ingestemd met de uitspraak (55,5% versus 53,9%). Zij hebben een meer uitgesproken mening dan de niet-gebruikers (maar 20,2% neutraal) en dit vertaalt zich ook in een grotere groep die akkoord gaat met de uitspraak (24,3%). Van de gebruikers gaan de intensieve gebruikers het vaakst akkoord (33,9% akkoord en 3,2% helemaal akkoord), terwijl de beperkte gebruikers juist vaker niet akkoord (59,4% niet akkoord en helemaal niet akkoord 2,7%) zijn.

Ook inzake de variatie-indicator zijn er significante verschillen. Diegene die groot scoren zijn het vaakst niet akkoord met de stelling dat een minimum aan uitzendkrachten handig is (69,6% niet akkoord en 1,6% helemaal niet akkoord). Tot slot gaan ondernemingen of organisaties die het motief ‘pieken opvangen’ belangrijk vinden, vaker akkoord (28,7% akkoord en 1,0% helemaal akkoord).

Tabel 68: Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben

		Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		0,5%	11,8%	33,3%	51,0%	3,4%	100,0%
Grootte^a	1-9 wn	0,3%	11,7%	34,5%	50,5%	3,0%	100,0%
	10-49 wn	0,8%	11,0%	30,1%	53,4%	4,8%	100,0%
	50-199 wn	2,4%	14,1%	27,1%	51,8%	4,7%	100,0%
	200+ wn	5,6%	22,2%	22,2%	44,4%	5,6%	100,0%
Sector^a	Industrie	1,1%	13,3%	28,2%	53,0%	4,4%	100,0%
	Bouw	0,0%	8,1%	27,9%	60,4%	3,6%	100,0%
	Diensten	0,2%	13,0%	31,6%	51,7%	3,4%	100,0%
	Quartaire	1,2%	9,1%	43,6%	43,1%	2,9%	100,0%
UZA^a	Ja	1,4%	22,9%	20,2%	52,6%	2,9%	100,0%
	Nee	0,1%	6,9%	39,2%	50,3%	3,6%	100,0%
Inzet^a	Geen	0,1%	6,9%	39,2%	50,3%	3,6%	100,0%
	Beperkt	0,7%	16,8%	20,3%	59,4%	2,7%	100,0%
	Intensief	3,2%	33,9%	19,9%	39,8%	3,2%	100,0%
Variatie^a	Klein	1,5%	24,1%	22,1%	48,5%	3,8%	100,0%
	Matig	2,7%	30,9%	18,2%	47,3%	0,9%	100,0%
	Groot	0,0%	12,8%	16,0%	69,6%	1,6%	100,0%
Aanwerven		n.s.					
Motief vervangen*		n.s.					
Motief pieken^a	Ja	1,0%	28,7%	19,7%	47,7%	3,0%	100,0%
	Nee	1,9%	17,6%	20,7%	57,0%	2,8%	100,0%
Motief rekruteren*		n.s.					

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid; *N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendkrachten; ^a bij deze variabelen is het aantal respondenten in sommige cellen heel klein. Bij een driedeling van de antwoorden voor de stelling vonden we dezelfde significante verschillen.

Meer onverschilligheid over gemak van minimum aantal uitzendkrachten

Ten opzichte van de vorige editie in de industrie is er geen verschil in mening over de uitspraak dat het handig is om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben (Tabel 69). Bij de diensten zien we een verschuiving naar 'neutraal' (19,2% naar 31,9%). Men is nog altijd voornamelijk niet akkoord met de stelling, maar dat aantal slinkt van 65,4% naar 55,9%. De respondenten lijken vooral meer onverschillig tegenover dit comfortidee te staan.

Tabel 69: Minimum aan uitzendkrachten is altijd handig, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	2,9%	26,5%	15,2%	50,9%	4,4%	100,0%
	2016 ^b	1,7%	20,7%	17,2%	56,9%	3,4%	100,0%
Diensten	2004 ^c	1,0%	14,4%	19,2%	60,8%	4,6%	100,0%
	2016 ^d	1,2%	11,0%	31,9%	50,7%	5,2%	100,0%

N: N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte, ondernemingen met minstens 10 werknemers die uitzendarbeid toepassen.

Uitzendarbeid houdt extra werk in bij grote inzet of variatie

Er is een verdeelde mening over de uitspraak “Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel” (Tabel 70). Het grootste deel van de ondernemingen en organisaties is akkoord met deze uitspraak (38,3%). Het aandeel neutraal (32,3%) en niet akkoord (29,5%) is kleiner, maar toch nog groot. Er zijn geen verschillen naar grootte van de onderneming of organisatie, wel naar sector. Alle sectoren en vooral de industrie (40,7%) en de bouwsector (37,1%) stemmen ermee in dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk inhoudt voor de personeelsverantwoordelijken.

De gebruikers van uitzendarbeid hebben een meer uitgesproken mening (slechts 15,2% neutraal) en gaan vaker akkoord (45,8% akkoord en 4,8% helemaal akkoord). Vooral de beperkte gebruikers zijn akkoord (50,1% of helemaal akkoord 4,0%) met deze uitspraak. Opvallend is dat de intensieve gebruikers het vaakst niet akkoord zijn (35,2% niet akkoord en 2,7% helemaal niet akkoord) vergeleken met de beperkte en niet-gebruikers. Voor de variatie-indicator zien we eenzelfde verhaal: vooral diegene die matig scoren op de variatie-indicator gaan akkoord (46,8% of helemaal akkoord 8,3%), maar diegene die groot scoren zijn het vaakst niet eens (41,9% of helemaal niet eens 3,2%). Dit wijst erop dat wanneer een onderneming in grote mate uitzendkrachten inzet of wanneer er een grote variatie in het gebruik van uitzendarbeid is, de werklust van de personeelsverantwoordelijken juist verhoogt.

Diegene die uitzendarbeid inzetten om een personeelslid te vervangen (48,6%) of om pieken in de productie of dienstverlening op te vangen (51,0%), gaan vaker akkoord met deze uitspraak. Tot slot is men vaker niet akkoord met deze stelling wanneer men aanwerft (32,1% niet akkoord en 2,4% helemaal niet akkoord). Hoe dit laatste moet geïnterpreteerd worden is niet duidelijk. Misschien valt voor de aanwerfers de administratieve last tegen: een via uitzendarbeid aangeworven werknemer moet men sowieso toch inschrijven, de formaliteiten met het uitzendkantoor, hoe beperkt ook, komen er dan gewoon bovenop. Uiteraard heeft men hetzelfde wanneer men met een selectiekantoor werkt of wanneer men zonder succes iemand aanwerft die na een periode niet verder in het bedrijf blijft, maar met uitspraken als deze gaat het om de perceptie.

Tabel 70: Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel

		Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		2,5%	35,8%	32,3%	28,1%	1,4%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector^a	Industrie	3,3%	40,7%	29,7%	26,4%	0,0%	100,0%
	Bouw	3,0%	37,1%	24,4%	29,9%	5,6%	100,0%
	Diensten	2,0%	36,7%	31,3%	29,0%	1,0%	100,0%
	Quartaire	3,4%	30,1%	40,0%	25,0%	1,5%	100,0%
UZA	Ja	4,8%	45,8%	15,2%	32,2%	1,9%	100,0%
	Nee	1,4%	31,4%	39,8%	26,2%	1,1%	100,0%
Inzet^a	Geen	1,4%	31,4%	39,8%	26,2%	1,1%	100,0%
	Beperkt	4,0%	50,1%	14,1%	30,5%	1,2%	100,0%
	Intensief	6,4%	38,4%	17,4%	35,2%	2,7%	100,0%
Variatie^a	Klein	5,1%	45,9%	16,4%	30,8%	1,8%	100,0%
	Matig	8,3%	46,8%	18,3%	26,6%	0,0%	100,0%
	Groot	0,8%	44,4%	9,7%	41,9%	3,2%	100,0%
Aanwerven	Ja	2,5%	36,5%	26,5%	32,1%	2,4%	100,0%
	Nee	2,4%	35,1%	38,0%	24,0%	0,4%	100,0%
Motief vervangen*	Ja	6,4%	48,6%	12,5%	29,5%	3,0%	100,0%
	Nee	3,1%	43,0%	18,4%	35,2%	0,3%	100,0%
Motief pieken*	Ja	6,0%	51,0%	11,7%	30,7%	0,7%	100,0%
	Nee	3,7%	40,9%	18,6%	33,7%	3,1%	100,0%
Motief rekruteren*		n.s.					

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid; N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendkrachten; ^a bij deze variabelen is het aantal respondenten in sommige cellen heel klein. Bij een driedeling van de antwoorden voor de stelling vonden we dezelfde significante verschillen.

Minder enthousiasme over werkbesparing voor de personeelsdienst

Er werden geen verschillen in mening teruggevonden voor de industrie tussen de verschillende edities, maar voor de dienstensector wel (Tabel 71). Zoals in 2004 gaat nu ook het grootste gedeelte akkoord met de uitspraak (34,9% akkoord en 3,5% helemaal akkoord). Alleen is er nu duidelijk meer verdeeldheid gezien de afname van de akkoord en niet akkoord meningen en een toename van de neutrale optie.

Tabel 71: Minder werk voor personeelsdienst, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	5,1%	46,0%	12,3%	32,3%	4,3%	100,0%
	2016 ^b	3,5%	42,1%	19,3%	35,1%		100,0%
Diensten	2004 ^c	3,4%	39,9%	19,5%	34,7%	2,4%	100,0%
	2016 ^d	3,5%	34,9%	30,5%	28,2%	2,9%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

Mening over prijs verschilt sterk onder gebruikers

Tot slot werd gepeild naar de uitspraak “Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig”. De grootste groep antwoordt neutraal (38,6%, Tabel 72) en niet akkoord (32,2% niet en 5,2% helemaal niet akkoord). 23,3% vindt dat de prijs van uitzendarbeid gunstig is. Merkwaardig genoeg zijn er geen verschillen naar grootte.

Ten opzichte van de andere sectoren is de bouwsector het vaakst niet (37,6%) of helemaal niet akkoord (9,6%) met de stelling dat de prijs gunstig is, gevolgd door de dienstensector (33,9% niet en 6,0% helemaal niet akkoord). De industrie stemt ten opzichte van de andere sectoren het vaakst in met de stelling (33,5%).

De groep die uitzendkrachten inzet heeft een meer uitgesproken en verdeelde mening over de prijs. Zo is men vaker dan de niet-gebruikers akkoord met de stelling dat de prijs al bij al gunstig is (32,2%) en tegelijkertijd ook vaker niet akkoord (39,9%). Dit wijst erop dat de meningen over de kostprijs sterk variëren onder de gebruikers zelf. Wanneer we de gebruikers bekijken zien we dat vooral de beperkte gebruikers van mening zijn dat de prijs niet gunstig is (42,2% niet akkoord en 5,7% helemaal niet akkoord), terwijl de intensieve gebruiker vaker de prijs gunstig beoordeelt (34,2%). Mogelijk zien de intensieve gebruikers een grotere meerwaarde van uitzendarbeid waardoor ze een gegeven prijs gunstiger beoordelen, of het kan ook zijn dat ze als grote gebruiker een gunstiger prijs krijgen van het uitzendkantoor.

Gebruikers met een kleine variatie staan positiever tegenover de prijs dan deze met een matige of sterke variatie. We weten dat grotere gebruikers vaak weinig variatie kennen, dit zou daar een effect kunnen van zijn. Het zou ook kunnen dat wie de prijs niet gunstig vindt, eerder geneigd zal zijn om het aantal sterk te laten variëren en uitzendkrachten niet langer dan strikt noodzakelijk in dienst te houden.

De ondernemingen en organisaties die aanwerven zijn vaker niet akkoord met deze uitspraak (34,7%). Enkel wanneer we de vijfpuntenschaal herleiden naar een driepuntenschaal vinden we een verband met het motief pieken opvangen. Wanneer het motief pieken opvangen belangrijk is, gaat men vaker akkoord met de uitspraak (38,2% akkoord of helemaal akkoord, Tabel 73).

Tabel 72: Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig

		Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		0,8%	23,3%	38,6%	32,2%	5,2%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector^a	Industrie	1,1%	33,5%	29,7%	32,4%	3,3%	100,0%
	Bouw	0,0%	13,7%	39,1%	37,6%	9,6%	100,0%
	Diensten	0,6%	24,4%	35,1%	33,9%	6,0%	100,0%
	Quartaire	1,0%	20,0%	53,2%	24,4%	1,5%	100,0%
UZA^a	Ja	2,1%	32,2%	21,2%	39,9%	4,7%	100,0%
	Nee	0,1%	19,4%	46,3%	28,8%	5,4%	100,0%
Inzet^a	Geen	0,1%	19,4%	46,3%	28,8%	5,4%	100,0%
	Beperkt	3,0%	31,0%	18,1%	42,2%	5,7%	100,0%
	Intensief	0,5%	34,2%	26,9%	35,6%	2,7%	100,0%
Variatie^a	Klein	2,3%	35,6%	20,3%	38,5%	3,3%	100,0%
	Matig	1,8%	27,5%	30,3%	39,4%	0,9%	100,0%
	Groot	1,6%	25,2%	16,3%	44,7%	12,2%	100,0%
Aanwerven	Ja	0,7%	24,0%	34,5%	34,7%	6,1%	100,0%
	nee	0,7%	22,5%	42,6%	29,8%	4,4%	100,0%
Motief vervangen*		n.s.					
Motief pieken*		n.s.					
Motief rekruteren*		n.s.					

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid; N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendkrachten; ^a bij deze variabelen is het aantal respondenten in sommige cellen heel klein. Bij een driedeling van de antwoorden voor de stelling vonden we dezelfde significante verschillen.

Tabel 73: Prijs van uitzendarbeid

		Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig			Totaal
		Helemaal akkoord of akkoord	Neutraal	Helemaal niet akkoord of niet akkoord	
Totaal		34,1%	21,3%	44,6%	100,0%
Motief pieken	Ja	38,2%	17,6%	44,2%	100,0%
	Nee	30,3%	24,8%	44,9%	100,0%

N=1247, ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Prijs wordt ongunstiger ingeschat

Zowel bij de industrie als bij de dienstensector lijkt men de prijs minder gunstig in te schatten in vergelijking met de vorige editie (Tabel 74). Zo ging in 2000 52% (2,4% helemaal akkoord en 49,6% akkoord) van de ondernemingen akkoord dat de prijs van uitzendarbeid gunstig is. Dit tegenover 31,6% van de ondernemingen in 2016. In 2016 hebben meer ondernemingen in de industrie een duidelijke niet akkoord visie: 38,6% niet akkoord en 3,5% helemaal niet akkoord.

In de dienstensector is men ook minder (helemaal) akkoord (22,5% versus 36,9%) dat de prijs gunstig is, maar deze 'ontbrekende' antwoorden vinden we voornamelijk terug in de neutrale optie

(37,3% versus 24,6% in 2004) en niet zoals in bij de industrie bij de niet akkoord. De uitgesproken verandering in mening is dus minder bij de dienstensector in vergelijking met de industrie.

Tabel 74: Prijs van uitzendarbeid, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	2,4%	49,6%	22,7%	22,7%	2,6%	100,0%
	2016 ^b		31,6%	26,3%	38,6%	3,5%	100,0%
Diensten	2004 ^c	1,0%	35,9%	24,6%	33,6%	4,9%	100,0%
	2016 ^d	2,0%	20,5%	37,3%	36,1%	4,0%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

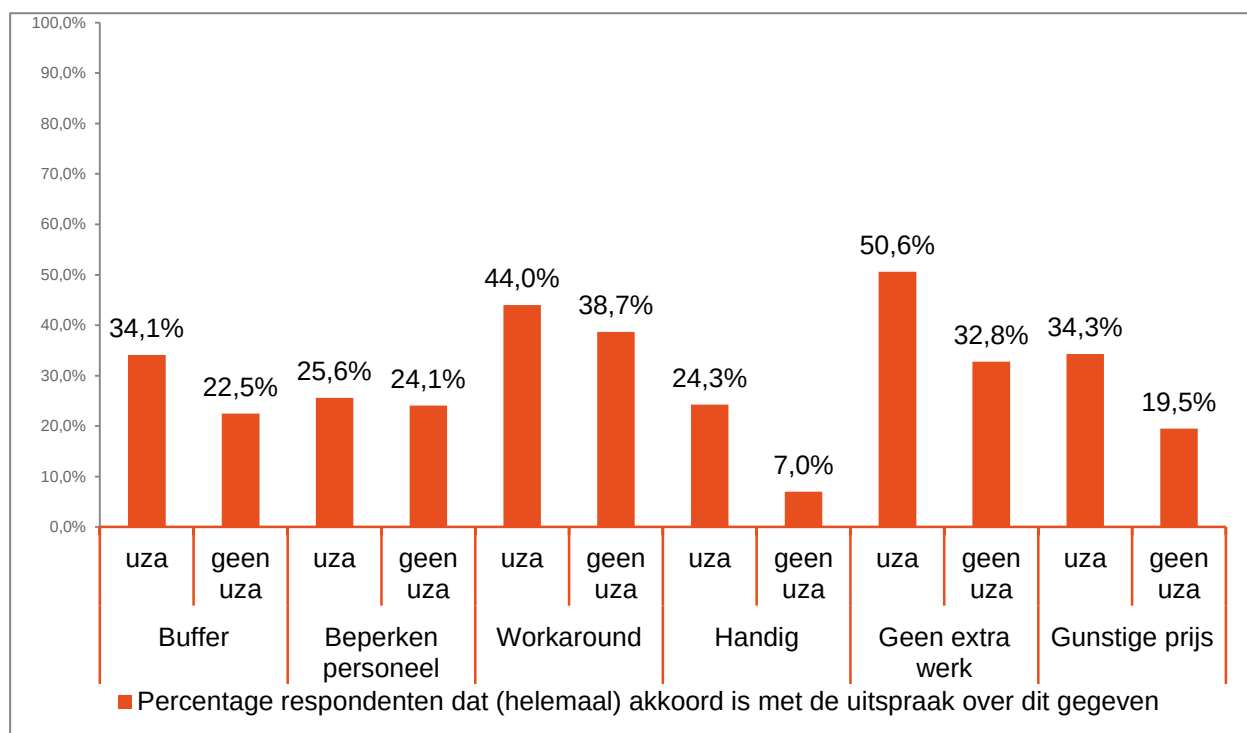
7.6.8 Verband tussen comfortmotieven en de inzet

Hoe de gebruikers en/of niet-gebruikers denken over deze comfortmotieven kan blijken uit de voorgestelde uitspraken. Of de mening ten opzichte van deze uitspraken echter een meetbare invloed heeft op de inzet van uitzendarbeid is moeilijker vast te stellen met dit type van onderzoek. Wat we kunnen zien is dat voor de meeste comfortmotieven de gebruikers van uitzendarbeid vaker akkoord gaan met de uitspraak over het motief dan de niet-gebruikers (Figuur 10). Vooral de items 'altijd handig om enkele extra medewerkers te hebben' en 'weinig extra werk voor de personeelsdienst' blijken met grote verschillen gepaard te gaan.

Om toch wat meer inzicht te krijgen in het verband hebben we de percentages in de andere richting berekend. Het eerste wat opvalt is dat opnieuw de gebruikers meer uitgesproken meningen hebben over deze comfortaspecten dan niet-gebruikers (Tabel 75, Figuur 10). Qua inhoudelijke effecten zien we een patroon waarbij de gebruikers vaker akkoord gaan met de uitspraken dan de niet-gebruikers. Dit geldt voor de uitspraken over de buffer, beperken vast personeel, nauwelijks extra-werk, het omzeilen van een aanwervingsstop. De overige drie uitspraken (altijd handig, prijs gunstig en beter bestuurbaar dan onderaannemers, zie 12.7) lijken nog een groter effect te hebben. De percentages van de gebruikers voor akkoord liggen er altijd aanzienlijk hoger dan voor niet akkoord.

We hebben de sterkte van de samenhang tussen de verschillende comfortmotieven getoetst via partiële correlaties, gecontroleerd op grootte (zie Tabel 161 in bijlage 19).

Figuur 10: Comfortmotieven en de inzet van uitzendarbeid, 2016



N=2038, gewogen op sector, grootte en inzet van uitzendarbeid.

Tabel 75: Uitspraken omtrent comfortmotieven en hun effect op de inzet van uitzendarbeid

		Uitzendarbeid toepassen		Totaal
		Ja	Nee	
Totaal		30,6%	69,4%	100,0%
Uitzendarbeid stelt ons in staat om een buffer op te bouwen voor als het economisch bergaf zou gaan	Helemaal akkoord	43,8%	56,3%	100,0%
	Akkoord	39,9%	60,1%	100,0%
	Neutraal	17,3%	82,7%	100,0%
	Niet akkoord	36,6%	63,4%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	24,6%	75,4%	100,0%
Werken met uitzendkrachten stelt ons in staat om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden	Helemaal akkoord	85,7%	14,3%	100,0%
	Akkoord	31,1%	68,9%	100,0%
	Neutraal	17,1%	82,9%	100,0%
	Niet akkoord	38,1%	61,9%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	39,5%	60,5%	100,0%
Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten	Helemaal akkoord	60,0%	40,0%	100,0%
	Akkoord	32,5%	67,5%	100,0%
	Neutraal	23,2%	76,8%	100,0%
	Niet akkoord	39,0%	61,0%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	33,9%	66,1%	100,0%
Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel	Helemaal akkoord	60,0%	40,0%	100,0%
	Akkoord	39,2%	60,8%	100,0%
	Neutraal	14,4%	85,6%	100,0%
	Niet akkoord	35,1%	64,9%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	42,9%	57,1%	100,0%
Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben	Helemaal akkoord	90,0%	10,0%	100,0%
	Akkoord	59,6%	40,4%	100,0%
	Neutraal	18,5%	81,5%	100,0%
	Niet akkoord	31,6%	68,4%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	26,1%	73,9%	100,0%
Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig	Helemaal akkoord	92,9%	7,1%	100,0%
	Akkoord	42,1%	57,9%	100,0%
	Neutraal	16,8%	83,2%	100,0%
	Niet akkoord	37,8%	62,2%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	27,4%	72,6%	100,0%
Het voordeel van uitzendkrachten ten opzichte van onderaannemers is dat men ze beter kan sturen *	Helemaal akkoord	34,0%	66,0%	100,0%
	Akkoord	38,2%	61,8%	100,0%
	Neutraal	28,1%	71,9%	100,0%
	Niet akkoord	26,2%	73,8%	100,0%
	Helemaal niet akkoord	23,0%	77,0%	100,0%

N=2036, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

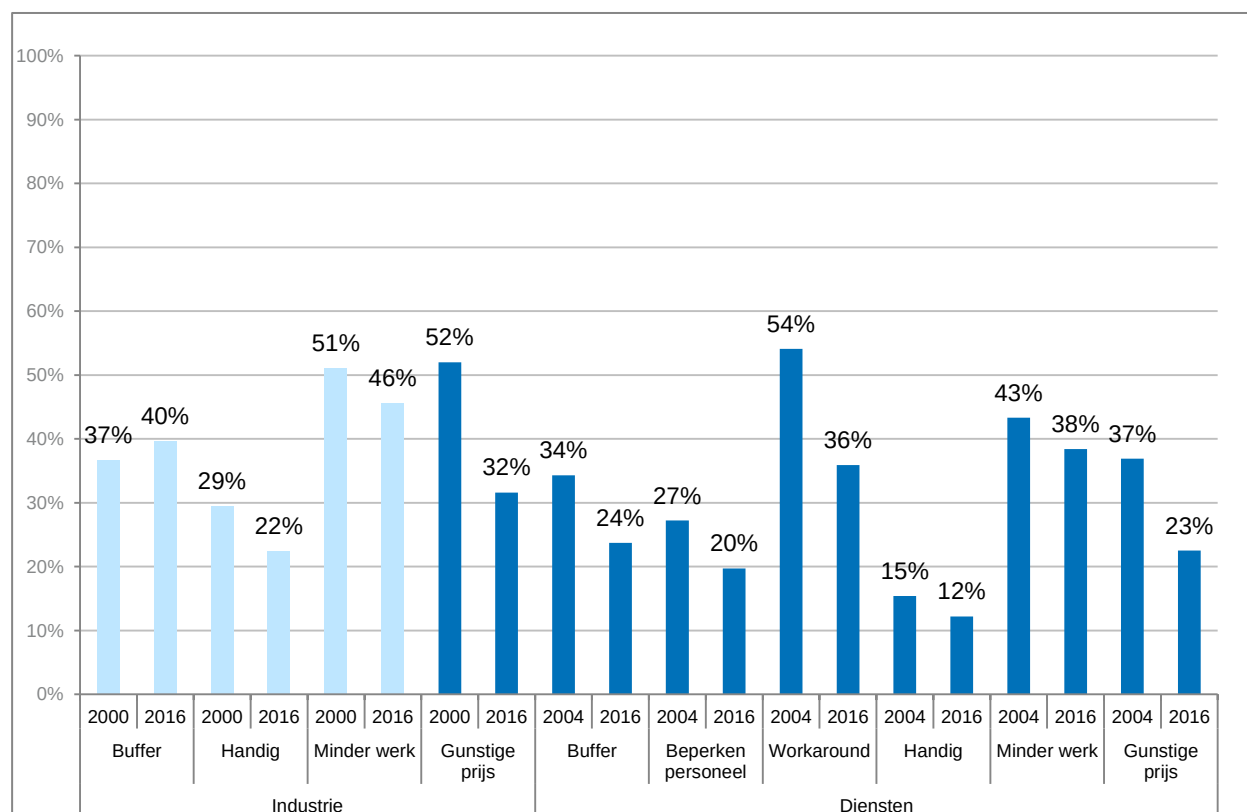
* Zie ook 12.7 op pagina 187 e.v.

7.6.9 Comfortmotieven boeten in aan belang

De comfortmotieven zijn ook vandaag een belangrijke driver voor de inzet van uitzendarbeid. Niettemin is in het algemeen het belang van alle comfortmotieven in de diensten ten opzichte van de vorige editie afgenomen met verschillende procentpunten. In de industrie zijn deze verschillen niet significant, behalve m.b.t. deze over de prijs. De opvallendste afname is de score voor

‘gunstige prijs’ (20 procentpunten in de industrie en 14 in de diensten) en ‘workaround bij wervingsstop’ met 20 procentpunten (in de diensten). De idee van ‘minder werk voor de personeelsdienst’ houdt stand als voornaamste comfortmotief in de industrie en wordt dankzij een maar kleine daling in de diensten ook daar de voornaamste in de reeks van comfortmotieven waar we kunnen voor vergelijken.

Figuur 11: Belang van de comfortmotieven in 2000/2004 vs. 2016



N: Industrie 2000 664, Industrie 2016 389, Diensten 2004 683, Diensten 2016 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers. Lichte opvulkleur: niet significant.

8 Marktsituatie

Er is een sterk verband tussen de inzet van uitzendarbeid en de economische conjunctuur (zie 2.1 vanaf pagina 17). De marktsituatie van een onderneming of organisatie kan daarom een belangrijk kenmerk zijn dat de inzet van uitzendarbeid mede bepaalt. In de vragenlijst werd een vraag opgenomen die ons een rudimentair idee moet geven over de economische context van een onderneming of organisatie. De respondent kon de gepercipieerde marktsituatie of socio-economische omgeving waarin de onderneming of organisatie zich bevindt op een vijfpuntenschaal weergeven. Deze schaal gaat van 'sterk groeiende markt' tot een 'sterk krimpende markt'. Dit is een inschatting maar gezien de context van een telefonische enquête wellicht de best mogelijke manier om deze informatie op te halen. De marktsituatie gebruiken we verder als een achtergrondkenmerk.

Welk van de volgende omschrijvingen is volgens u het best van toepassing op de markt/ socio-economische omgeving waarin uw onderneming of organisatie zich bevindt? Is dat een ...

- ☐ Sterk groeiende markt/ vraag
- ☐ Groeiende markt/ vraag
- ☐ Stabiele markt/ vraag
- ☐ Krimpene markt/ vraag
- ☐ Sterk krimpene markt/ vraag

8.1 Groei of stabiliteit voor drie vierden

De grootste groep ondernemingen en organisaties (50,4%) beoordeelt zijn marktomgeving als stabiel. 23,8% beoordeelt zijn markt of vraag als groeiend, waarvan 4,4 procentpunt zelfs sterk groeiend. Tot slot schat een kwart een krimpende markt of vraag in: 21,9% een krimpende markt of vraag en 4,0% een sterk krimpende markt of vraag (Tabel 76).

Bij alle grootteklassen is het aandeel 'stabiel' in de beoordeling van de marktsituatie min of meer gelijk, maar hoe groter de onderneming, hoe vaker men de marktsituatie als (sterk) groeiend inschat: van 22,2% (sterk) groeiend bij de kleinste ondernemingen en organisaties tot 41,2% bij de grootste.

De beoordeling van de marktsituatie verschilt ook naar sector. De industrie heeft de minst rooskleurige marktsituatie want zij oordelen het vaakst dat de markt sterk krimpend (9,9%) of krimpend (24,7%) is. Ook een groot aandeel van de dienstensector schat zich in een krimpende of sterk krimpende marktsituatie in (30,1%). De bouw- en de quataire sector beoordelen hun marktsituatie of vraag het vaakst als stabiel, respectievelijk 58,4% en 54,3%.

Ondernemingen en organisaties die niet uitbesteden ervaren vaker een groeiende marktsituatie (24,3% (sterk) groeiend), maar tegelijk ervaart een groter percentage een sterk krimpende marktsituatie (4,5%).

De ondernemingen en organisaties die geen uitzendkrachten inzetten, beoordelen hun marktsituatie minder rooskleurig: 22,6% krimpende markt en 5,1% sterk krimpende markt (Tabel 76). Dit neemt af naarmate de inzet van uitzendarbeid toeneemt. Zo beoordeelt een kleiner

aandeel van intensieve gebruikers (17,3%) zijn marktsituatie als krimpend of sterk krimpend. Naarmate de intensiteit toeneemt, beoordeelt men de marktsituatie meer stabiel.

Tabel 76: Marktsituatie

		Marktsituatie					Totaal
		Sterk groeiende markt/ vraag	Groeiende markt/ vraag	Stabiele markt/ vraag	Krimpende markt/ vraag	Sterk krimpende markt/ vraag	
Totaal		4,4%	19,4%	50,4%	21,9%	4,0%	100,0%
Grootte	1-9 wn	4,3%	17,9%	49,7%	23,3%	4,8%	100,0%
	10-49 wn	4,0%	22,9%	53,7%	18,4%	1,1%	100,0%
	50-199 wn	7,0%	29,1%	51,2%	11,6%	1,2%	100,0%
	200+ wn	5,9%	35,3%	47,1%	11,8%	0,0%	100,0%
Sector	Industrie	1,1%	15,4%	48,9%	24,7%	9,9%	100,0%
	Bouw	4,1%	15,2%	58,4%	22,3%	0,0%	100,0%
	Diensten	3,4%	18,5%	48,0%	25,1%	5,0%	100,0%
	Quartaire	9,3%	26,0%	54,3%	10,3%	0,0%	100,0%
Pieken	Ja	4,8%	17,8%	49,1%	26,0%	2,2%	100,0%
	Nee	3,9%	21,0%	51,7%	17,5%	5,9%	100,0%
Ploegen	Ja	6,0%	22,1%	54,8%	13,1%	4,0%	100,0%
	Nee	4,2%	19,1%	49,9%	22,8%	4,0%	100,0%
Uitbeste- ding	Ja	3,8%	17,1%	52,2%	25,5%	1,4%	100,0%
	Nee	4,5%	19,8%	50,0%	21,1%	4,5%	100,0%
UZA	Ja	2,4%	21,0%	54,9%	20,2%	1,4%	100,0%
	Nee	5,2%	18,7%	48,4%	22,6%	5,1%	100,0%
Variatie*		n.s.					
Inzet	Geen	5,2%	18,7%	48,4%	22,6%	5,1%	100,0%
	Beperkt	1,7%	20,1%	54,1%	22,1%	2,0%	100,0%
	Intensief	3,6%	22,7%	56,4%	16,8%	0,5%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector en grootte. *N=1247, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector en grootte.

Tabel 77: Gebruik uitzendarbeid en aanwervingsbeleid naar inschatting van de marktsituatie

		Marktsituatie					Totaal
		Sterk groeiende markt/ vraag	Groeiende markt/ vraag	Stabiele markt/ vraag	Krimpende markt/ vraag	Sterk krimpende markt/ vraag	
Uitzendarbeid	Ja	16,9%	33,2%	33,3%	28,3%	11,1%	30,6%
	Nee	83,1%	66,8%	66,7%	71,7%	88,9%	69,4%
Aanwerven	Ja	75,3%	77,7%	45,6%	34,8%	13,6%	49,5%
	Nee	24,7%	22,3%	54,4%	65,2%	86,4%	50,5%
Aanwerven via uitzendarbeid	Ja	9,1%	26,1%	30,1%	40,0%	9,1%	28,8%
	Nee	90,9%	73,9%	69,9%	60,0%	90,9%	71,2%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

In het vorig onderzoek rond uitzendarbeid uitgevoerd in de dienstensector, werd verondersteld dat ondernemingen en organisaties in een sterk groeiende markt of vraag geneigd zijn om meer aan te werven. Uitzendarbeid kan in die situatie dienen als een aanwervingskanaal naast andere aanwervingskanalen. Daarnaast kunnen uitzendkrachten ook een buffer vormen. We vinden net als toen inderdaad een verband tussen de ingeschatte marktsituatie en het gebruik van uitzendarbeid. Bij de ondernemingen en organisaties die hun marktsituatie als groeiend of stabiel inschatten vinden we het grootste aandeel gebruikers van uitzendarbeid (respectievelijk 33,2% en 33,3%, Tabel 77). Opmerkelijk is vooral dat aan de uitersten, de sterk groeiende en sterk krimpende markten, het minst uitzendarbeid wordt toegepast.

Ondernemingen en organisaties die (sterk) groeien werven duidelijk vaker aan dan diegene die een stabiele of krimpende marktsituatie kennen. Dit verband is veel rechtlijniger dan het verband tussen marktsituatie en het inzetten van uitzendarbeid. Dit kan erop wijzen dat uitzendkrachten minder als buffer worden ingezet bij een sterk groeiende markt en men sneller overgaat tot aanwerving. Dit wordt bevestigd wanneer we kijken naar de aanwerving van uitzendkrachten. Amper 9,1% van de ondernemingen en organisaties die zich in een sterk groeiende markt inschatten, werven aan via uitzendarbeid. Dat ligt hoger bij de groeiende markt (26,1%), nog wat hoger bij de stabiele markt (30,1%) maar het hoogste bij de krimpende (40,0%) markt.

8.2 Marktuitzicht verbeterd bij de diensten, negatiever bij de industrie

Ten opzichte van de vorige edities is de inschatting van de marktsituatie gunstiger bij de diensten: het aantal ondernemingen dat aangeeft dat hun markt sterk groeit is toegenomen van 3,0% naar 5,5% (Tabel 78), een op vier (24,3%) geeft nu een groeiende markt aan tegenover maar één op vijf (19,7%) in 2004. Het aandeel met een stabiele markt is gelijk gebleven; deze met een krimpende of sterk krimpende markt of vraag zijn afgenomen in grosso modo dezelfde verhouding als bij de groeiende markt. Deze optimistische beoordeling zien we niet bij de industrie. In 2000 gaf nog vier op de tien industriële bedrijven aan dat hun markt stabiel was, nu is dat ongeveer de helft; terwijl het aandeel dat aangeeft een (sterk) groeiende markt te kennen van ruim vier op de tien is gedaald naar iets meer dan een kwart. Gezien de inzet van uitzendarbeid groter is naarmate ondernemingen een positief uitzicht hebben op de markt, zouden we een daling van de inzet van uitzendarbeid verwachten bij de industrie. Dat is slechts ten dele zo: het aandeel gebruikers is niet veranderd (zie Tabel 4 op pagina 43), het aantal ingezette uitzendkrachten lijkt bij de industrie lager en bij de diensten hoger maar de verschillen bleken niet significant (zie Tabel 8 op pagina 45).

Tabel 78: Marktsituatie, vergelijking 2000-2004-2016

Sector	Editie	Marktsituatie					Totaal
		Sterk groeiende markt/vraag	Groeiende markt/vraag	Stabiele markt/vraag	Krimpende markt/vraag	Sterk krimpende markt/vraag	
Industrie	2000 ^a	8,2%	35,5%	39,6%	14,8%	1,9%	100,0%
	2016 ^b	1,7%	25,9%	48,3%	22,4%	1,7%	100,0%
Diensten	2004 ^c	3,0%	19,7%	51,8%	23,2%	2,4%	100,0%
	2016 ^d	5,5%	24,3%	52,8%	16,2%	1,2%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

9 Belemmeringen

Naast motieven om over te gaan tot de inzet van uitzendarbeid kunnen er ook belemmeringen zijn om gebruik te maken van uitzendarbeid. Dergelijke belemmeringen kunnen van allerlei aard zijn. We hebben er in ons onderzoek drie geselecteerd: de functievereisten, de invloed op de sfeer als men teveel gebruik maakt van uitzendarbeid en mogelijke beperkingen op de inzet die het gevolg zijn van het niet of slechts gedeeltelijk toestemming krijgen van de syndicale delegatie. We bekijken ook of we op basis van andere gegevens uit ons onderzoek nog verder zicht kunnen krijgen op mogelijke hinderpalen.

9.1 Functievereisten

We vroegen aan de ondernemingen en organisaties of uitzendarbeid enkel kan voor eenvoudige functies. Men kan bijvoorbeeld hiermee akkoord gaan omdat de perceptie is dat kandidaat-uitzendkrachten per definitie kortgeschoold zijn, of omdat uitzendarbeid om korte opdrachten gaat waarbij een lange inlooperperiode niet of moeilijk haalbaar is wil men er nog enig rendement uit halen.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

Uitzendarbeid kan enkel voor eenvoudige functies

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Daarbij aansluitend vroegen we of de uitzendkrachten nu voor functies werden tewerkgesteld waar dat enkele jaren geleden niet zou gebeurd zijn. Ook deze vraag kon beantwoord worden aan de hand van een vijf puntenschaal gaande van helemaal akkoord tot helemaal niet akkoord.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

[als UZA>0] We zetten nu uitzendkrachten in op functies waar we dat enkele jaren geleden niet zouden gedaan hebben

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

9.1.1 Uitzendarbeid niet enkel voor eenvoudige functies

Ondernemingen en organisaties gaan vooral niet akkoord met de uitspraak dat “Uitzendarbeid enkel kan voor eenvoudige functies”: 42,5% is niet akkoord en nog eens 2,2% is helemaal niet akkoord (Tabel 79). Slechts 18,7% weet geen antwoord, wat wijst op een ongewoon uitgesproken mening.

De overtuiging dat uitzendarbeid niet enkel voor eenvoudige functies mogelijk is, komt vaker voor naarmate het om grotere ondernemingen en organisaties gaat. Daarnaast zien we dat in de quataire sector (23,8%) men uitzendarbeid het minst beperkt ziet tot eenvoudige functies, in de bouw het meest (46,2%).

Het verband met de inzet van uitzendarbeid is interessant. We zien dat de gebruikers van uitzendarbeid niet alleen een meer uitgesproken mening hebben over de functietypes waar uitzendarbeid voor mogelijk is, maar dat die ook positiever is: bijna zes op de tien (53,2%+3,2%) is niet akkoord met de beperkende uitspraak, terwijl dat bij de niet-gebruikers maar vier op de tien (37,7%+1,8%) is. Het verschil komt bijna volledig van bij de ‘neutrale’ optie. Helaas kunnen we hier geen oorzaak en gevolg aanduiden. We weten niet of het nu gaat om een ‘onbekend is onbemand’ vooroordeel bij de niet-gebruikers, of om een ervaring waarbij men dan heeft afgehaakt. Wanneer we op de niet-gebruikers focussen zien we dat diegene die nog nooit uitzendkrachten hebben ingezet vaker akkoord gaan (2,4% +38% = 40,4%), dan diegene die ooit al uitzendarbeid hebben ingezet (1% +31,6% = 32,6%). Dat wijst erop dat waarschijnlijk beide elementen een rol spelen. Op basis van een reeks vragen over de motieven van de niet-gebruikers (Hoofdstuk 7 in dit rapport), vermoeden we wel dat de vaardigheden van uitzendkrachten niet zo’n belangrijke reden zijn om geen uitzendarbeid (meer) te gebruiken.

Gebruikers met een gematigde variatie beschouwen veel vaker uitzendarbeid als mogelijk voor meer dan alleen eenvoudige functies (63,3% niet of helemaal niet akkoord). Ondernemingen en organisaties die geen pieken kennen zijn ook iets minder vaak ‘niet akkoord’ met de stelling (45,6%). Voor deze fenomenen ligt een verklaring niet meteen voor de hand, de band tussen de functies waarvoor men uitzendarbeid inzetbaar acht en andere kenmerken van de productie of flexibiliteitsnood is blijkbaar vrij complex.

Onafhankelijk voor welk functietype de uitzendkrachten worden ingezet, blijft het grootste deel van de ondernemingen en organisaties niet akkoord met de uitspraak dat uitzendarbeid enkel voor eenvoudige functies kan. Opvallend is wel dat ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten voor eenvoudige uitvoerende functies, vaker akkoord zijn met deze uitspraak. Zo is in totaal 39,0% (2,6% is helemaal akkoord en 36,4% is akkoord) van de ondernemingen en organisaties die uitzendkrachten inzetten voor eenvoudige uitvoerende functies van oordeel dat uitzendkrachten enkel kunnen voor eenvoudige functies. Dit is 25,2% (2,2% helemaal akkoord en 23,0% akkoord) wanneer men geen uitzendkrachten inzet voor eenvoudige uitvoerende functies. Tot slot is men minder vaak akkoord of helemaal akkoord wanneer men uitzendkrachten inzet voor gespecialiseerde uitvoerende functies (24,4% versus 40,4%), leidinggevende functies (2,6% versus 36,2%) en professionals (15,0% versus 35,8%).

Tabel 79: Uitzendarbeid kan enkel voor eenvoudige functies

		Uitzendarbeid kan enkel voor eenvoudige functies					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		2,0%	34,6%	18,7%	42,5%	2,2%	100,0%
Grootte	1-9 wn	2,0%	37,0%	19,3%	39,6%	2,0%	100,0%
	10-49 wn	2,5%	27,6%	17,2%	49,9%	2,8%	100,0%
	50-199 wn	0,0%	22,4%	15,3%	58,8%	3,5%	100,0%
	200+ wn	0,0%	16,7%	11,1%	66,7%	5,6%	100,0%
Sector	Industrie	2,2%	39,6%	13,2%	42,9%	2,2%	100,0%
	Bouw	2,5%	43,7%	18,3%	35,0%	0,5%	100,0%
	Diensten	2,0%	36,5%	18,1%	41,1%	2,3%	100,0%
	Quartaire	1,7%	22,1%	23,1%	50,4%	2,7%	100,0%
UZA	Ja	2,6%	32,7%	8,3%	53,2%	3,2%	100,0%
	Nee	1,8%	35,4%	23,3%	37,7%	1,8%	100,0%
Niet-gebruikers	Nog nooit	2,4%	38,0%	24,2%	33,3%	2,0%	100,0%
	Ooit al	1,0%	31,6%	22,0%	44,0%	1,4%	100,0%
Variatie*	Klein	3,1%	33,2%	7,9%	54,7%	1,0%	100,0%
	Matig	0,0%	25,7%	11,0%	54,1%	9,2%	100,0%
	Groot	3,2%	36,8%	8,0%	47,2%	4,8%	100,0%
Inzet	Geen	1,8%	35,4%	23,3%	37,7%	1,8%	100,0%
	Beperkt	3,0%	35,1%	9,5%	48,5%	4,0%	100,0%
	Intensief	1,4%	28,3%	6,4%	62,6%	1,4%	100,0%
Pieken	Ja	1,7%	38,2%	16,3%	41,8%	2,0%	100,0%
	Nee	2,4%	30,8%	21,2%	43,2%	2,4%	100,0%
Voorspelbaarheid pieken**	Nooit	1,3%	49,7%	14,2%	33,5%	1,3%	100,0%
	Soms	1,8%	35,6%	10,1%	50,4%	2,2%	100,0%
	Vaak	2,5%	35,6%	17,2%	42,4%	2,3%	100,0%
	Altijd	0,8%	37,5%	23,0%	36,8%	1,9%	100,0%
Eenvoudige uitvoerende functie *	Ja	2,6%	36,4%	8,8%	50,3%	1,9%	100,0%
	Nee	2,2%	23,0%	7,3%	61,0%	6,5%	100,0%
Gespecialiseerde uitvoerende functie*	Ja	2,0%	22,4%	7,6%	63,1%	4,9%	100,0%
	Nee	2,7%	37,7%	8,7%	48,6%	2,3%	100,0%
Leidinggevende functies*	Ja	0,0%	2,6%	26,3%	68,4%	2,6%	100,0%
	Nee	2,6%	33,6%	7,9%	52,9%	3,1%	100,0%
Professional*	Ja	0,0%	15,0%	2,5%	60,0%	22,5%	100,0%
	Nee	2,6%	33,2%	8,6%	53,2%	2,5%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector en grootte N*=1247, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector, grootte en gebruik, N**=1176 ondernemingen en organisaties met pieken in de dienstverlening of productie, gewogen op sector en grootte.

9.1.2 Meer uitzendarbeid in complexe functies in de diensten

Het lijkt er op dat althans in de dienstensector de overtuiging is gegroeid dat uitzendarbeid niet enkel voor eenvoudige functies mogelijk is. In 2004 ging nog ruim 35% akkoord met de stelling

dat het enkel voor eenvoudige functies mogelijk is (4,2% helemaal en 31,5% akkoord, Tabel 80), in 2016 is dat nog maar 28,3%. In de industrie zijn de verschillen niet significant.

Tabel 80: Uitzendarbeid enkel voor eenvoudige functies, vergelijking 2000-2004-2016

Sector	Editie	Uitzendarbeid kan enkel voor eenvoudige functies					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	6,2%	23,6%	8,6%	53,6%	7,9%	100,0%
	2016 ^b	3,5%	26,3%	12,3%	54,4%	3,5%	100,0%
Diensten	2004 ^c	4,2%	31,5%	11,3%	48,4%	4,6%	100,0%
	2016 ^d	2,0%	26,3%	17,1%	51,4%	3,2%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

9.1.3 Een kwart zet uitzendkrachten in voor functies waar men dit vroeger niet voor deed

Een kwart van de gebruikers van uitzendarbeid zegt dat ze nu uitzendkrachten inzetten voor andere functies dan enkele jaren geleden; 23,6% is akkoord, 1,3% helemaal akkoord (Tabel 81) ongeacht de sector, grootte, inzetindex of variatie. Opvallend is dat slechts 8,7% van de gebruikers neutraal antwoordt, men heeft hier een duidelijk idee over. Op zich is een kwart veel, omdat het kan wijzen op een dynamiek in de uitzendmarkt. We weten niet of het om functies gaat waar traditioneel uitzendkrachten worden op ingevuld, of dat het om functies gaat die vroeger niet in aanmerking kwamen om via uitzendarbeid ingezet te worden. Daartegenover staat dat de meerderheid van de gebruikers het niet eens is met de uitspraak dat ze nu uitzendkrachten inzetten in functies waar ze dat vroeger niet voor zouden gedaan hebben.

Tabel 81: Opinie gebruikers over het inzetten van uitzendkrachten in functies waar ze dat enkele jaren niet zouden gedaan hebben

	We zetten nu uitzendkrachten in op functies waar we dat enkele jaren geleden niet zouden gedaan hebben					Totaal
	Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal	1,3%	23,6%	8,7%	61,6%	4,8%	100,0%
Grootte	n.s.					
Sector	n.s.					
UZA	n.s.					
Variatie	n.s.					
Inzet	n.s.					

N= 625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid, gewogen op sector & grootte.

9.1.4 Minder inzet in nieuwe functies in de industrie

De industriële bedrijven gaven in 2000 vaker aan dan nu dat ze uitzendkrachten inzetten voor functies waar ze dat enkele jaren geleden niet zouden gedaan hebben. Het verschil is groot, van bijna drie op de tien naar één op de tien (Tabel 82). Bij de diensten is er geen verschil. Opnieuw lijkt het er op dat de evolutie van de uitzendarbeid in de industrie een ander pad volgt dan in de dienstensector.

Tabel 82: Uitzendkrachten in nieuwe functies, vergelijking 2000-2004-2016

Sector	Editie	We zetten nu uitzendkrachten in op functies waar we dat enkele jaren geleden niet zouden gedaan hebben					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	3,1%	25,9%	11,0%	55,2%	4,9%	100,0%
	2016 ^b	0,0%	11,6%	11,6%	69,8%	7,0%	100,0%
Diensten	2004 ^c	1,3%	20,8%	12,2%	64,0%	1,7%	100,0%
	2016 ^d	1,9%	19,5%	9,4%	63,5%	5,7%	100,0%

N: ^a 590, ^b 345, ^c 434, ^d 586, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers die uitzendarbeid gebruiken of de laatste jaren gebruikt hebben.

9.2 Te veel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer

Men zou kunnen veronderstellen dat ook bij uitzendarbeid overdaad schaadt. In bepaalde omstandigheden kan een teveel aan uitzendkrachten remmend werken: werknemers moeten teveel tijd besteden aan het inwerken van nieuwe uitzendkrachten en het evenwicht tussen de werknemers en de uitzendkrachten zit niet meer goed. De inzet van uitzendkrachten heeft op een of andere manier effect op de sfeer in het bedrijf. Om na te gaan in welke mate men dat ook als mogelijk problematisch beschouwt, werd aan de respondenten de stelling “Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer in het bedrijf” voorgelegd.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord:

Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer in de onderneming of organisatie.

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

9.2.1 Beter niet teveel uitzendkrachten

De grootste groep van de ondernemingen en organisaties is het eens met de uitspraak dat teveel uitzendkrachten niet goed is voor de sfeer: 37,5% akkoord en 5,8% helemaal akkoord (Tabel 83). Maar ze halen toch geen meerderheid. Ongeveer een derde, wat de tweede grootste groep is, antwoordt hier neutraal op. Tot slot is 23,7% niet akkoord en 0,9% helemaal niet akkoord. Bijna een kwart van de respondenten is blijkbaar van oordeel dat voor wat de sfeer in het bedrijf betreft er geen rem op het aantal uitzendkrachten hoeft te staan. Hier zijn geen verschillen naar grootte teruggevonden, maar wel naar sector. Vooral ondernemingen uit de bouwsector gaan akkoord met deze stelling (46,9% akkoord en 3,1% helemaal akkoord), gevolgd door de dienstensector (37,2% akkoord en 6,5% helemaal akkoord).

De gebruikers van uitzendarbeid hebben een meer uitgesproken mening dan de niet-gebruikers. De grootste groep van de gebruikers gaat akkoord met de uitspraak (40,8% akkoord en 5,1% helemaal akkoord). Ze verschillen daarin niet zoveel van mening vergeleken met de niet-

gebruikers (36,1% akkoord en 6,1% helemaal akkoord). De gebruikers zijn wel kritischer en minder akkoord dan de niet-gebruikers (32,5%). Niet verwonderlijk is dat de intensieve gebruiker vaker niet akkoord is met deze uitspraak (42,7% niet akkoord en 3,6% helemaal niet akkoord). De beperkte gebruikers zijn meer dan de niet-gebruikers overtuigd dat een te veel aan uitzendkrachten niet goed is voor de sfeer (43,5% akkoord en 6,5% helemaal akkoord bij de gebruikers versus 36,1% akkoord en 6,1% helemaal akkoord bij de niet-gebruikers).

Tabel 83: Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer in de onderneming of organisatie

		Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer in de onderneming of organisatie					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		5,8%	37,5%	32,0%	23,7%	0,9%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector^a	Industrie	7,1%	35,7%	30,8%	24,7%	1,6%	100,0%
	Bouw	3,1%	46,9%	29,6%	17,3%	3,1%	100,0%
	Diensten	6,5%	37,2%	30,0%	25,7%	0,6%	100,0%
	Quartaire	4,7%	35,1%	40,3%	19,7%	0,2%	100,0%
UZA	Ja	5,1%	40,8%	21,5%	31,1%	1,4%	100,0%
	Nee	6,1%	36,1%	36,7%	20,4%	0,6%	100,0%
Variatie*		n.s.					
Inzet^a	Geen	6,1%	36,1%	36,7%	20,4%	0,6%	100,0%
	Beperkt	6,5%	43,5%	24,9%	24,9%	0,2%	100,0%
	Intensief	2,7%	35,9%	15,0%	42,7%	3,6%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, *N=1247, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid. ^aSommige cellen hebben een klein aantal eenheden, maar ook bij een drie opdeling werden dezelfde resultaten terug gevonden.

9.2.2 Vrees voor impact op sfeer is afgenomen

Het lijkt erop dat men in de dienstensector ten opzichte van de vorige editie minder vaak akkoord is. In 2004 ging nog 8,2% helemaal akkoord en 49,7% akkoord, terwijl in 2016 4,3% helemaal akkoord en 33,3% akkoord is (Tabel 84). We zien een verschuiving naar meer neutraal (33,6% versus 18,9% in 2004) en iets meer niet akkoord (27,2% versus 21,8% in 2004). Er lijken geen andere meningen gevormd te zijn over de uitspraak in de industrie.

Tabel 84: Teveel uitzendkrachten niet goed voor de sfeer, vergelijking 2000-2004-2016

Sector	Editie	Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer in de onderneming of organisatie					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Industrie	2000 ^a	9,2%	41,1%	14,4%	32,9%	2,3%	100,0%
	2016 ^b	6,9%	37,9%	22,4%	29,3%	3,4%	100,0%
Diensten	2004 ^c	8,2%	49,7%	18,9%	21,8%	1,4%	100,0%
	2016 ^d	4,3%	33,3%	33,6%	27,2%	1,4%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

9.3 Syndicaal akkoord

Alvorens gebruik te kunnen maken van uitzendarbeid moeten enkele voorwaarden voldaan zijn. In sommige gevallen zoals bij vermeerdering van werk, is men wettelijk verplicht om aan de syndicale vertegenwoordigers toelating te vragen. Het syndicaal akkoord moet er voor zorgen dat er een rem staat op de inzet van uitzendarbeid en dat de werknemersvertegenwoordiging de mogelijkheid heeft om dit bij te sturen. Vakbonden zijn in principe niet voor uitzendarbeid, omdat het een arbeidssituatie is die voor de uitzendkracht onzekerheid inhoudt. De vakbondsvertegenwoordiging op bedrijfsniveau balanceert tussen verschillende principes. Enerzijds de voorkeur voor een grotere werkzekerheid, de vrees dat een te laks gebruik van uitzendarbeid een alternatief wordt voor een degelijk HR-beleid en anderzijds begrip voor de specifieke nood aan flexibiliteit in een onderneming waar uitzendarbeid een beschermende buffer kan zijn ten opzichte van de vaste werknemers.

We bespreken eerst de regeling rond het syndicaal akkoord, daarna geven we de cijfers uit onze enquête weer.

9.3.1 Wanneer is een syndicaal akkoord nodig?

Er is een syndicaal akkoord nodig in volgende gevallen en enkel als er een vakbondsafvaardiging in de onderneming of organisatie bestaat (voor een overzicht zie Tabel 85):

- Voor het vervangen van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst door een opzeg of door dringende reden, bij de aanvang van de vervanging door een uitzendkracht en voor een eventuele verlenging, telkens voor een periode van zes maand;
- Voor de verlenging van de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst als gevolg van een andere reden dan opzeg of dringende reden
- Voor de inzet van uitzendkrachten in het kader van een tijdelijke vermeerdering van het werk, voor zowel de inzet zelf als de duur van de inzet.

Tabel 85: Overzicht van de wettelijke motieven voor de inzet van uitzendarbeid en de nood aan een syndicaal akkoord

REDEN VAN UITZENDARBEID		Hoe lang mag de opdracht duren?	Wat te doen als er een vakbondsafvaardiging is	Wat te doen als er geen vakbondsafvaardiging is
Vervanging van een vaste werknemer	Schorsing van de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer	Duur van de schorsing	Geen procedure	Geen procedure
	Einde van de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer door opzegging of dringende reden	6 maanden	Voorafgaand akkoord vakbondsafvaardiging	Melding aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten
	Einde van de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer om een andere reden	6 maanden	Geen procedure. Bij verlenging is een akkoord nodig van de vakbondsafvaardiging	Melding aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten
Tijdelijke vermeerdering van werk(*)		6 maanden	Voorafgaande toestemming nodig over aantal betrokken werknemers en periode. Aanvraag is telkens hernieuwbaar	Melding aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten
		+ 1ste verlenging met 6 maanden		Melding aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten
		+ 2de verlenging met 6 maanden		Aanvraag bij de Commissie van goede diensten
		> 18 maanden		Toestemming werknemersorganisatie van het bevoegd paritair comité of NAR
Uitzonderlijk werk		3 maanden (**)	Geen procedure (**)	Geen procedure (**)
Artistieke prestaties		Geen max. duur	Geen procedure	Geen procedure
Tewerkstellingstraject		6 maanden + verlenging met 6 maanden	Voorafgaande kennisgeving	Voorafgaande kennisgeving aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten
Uitzendopdracht met het oog op aanwerving ('instroom')		3-6-9 regel: Maximaal 3 pogingen, maximaal 6 maand per uitzendkracht over een maximale totaal periode van 9 maanden	Informatieverplichting aan de vakbondsafvaardiging m.b.t. motivering, betrokken werkpost en functies.	Geen procedure

* Bijzondere regels voor de tijdelijke vermeerdering van werk in de bouwsector. De duur van de tewerkstelling mag geen 6 maanden overschrijden.

**In principe is er geen toelatings- of kennisgevingsprocedure en is de termijn waarop men beroep kan doen op uitzendarbeid in kader van dit motief beperkt tot 3 maanden, maar er bestaan uitzonderingen op deze regel. In verschillende situaties is de termijn beperkt of is een toelatings- of kennisgevingsprocedure nodig (bijvoorbeeld bij werken in het kader van vormingsprojecten waardoor uitzendkrachten zich sneller kunnen integreren op de arbeidsmarkt).

In al de gevallen waar een syndicaal akkoord nodig is en er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming of organisatie aanwezig is, wordt het syndicaal akkoord vervangen door een melding bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten wordt beheerd door de werkgevers en de vakbonden uit de uitzendsector en gefinancierd door de uitzendkantoren. Het kent de eindejaarspremie aan de uitzendkrachten toe, betaalt een aantal sociale voordelen in geval van werkloosheid en treedt ook op indien een werkgever uit de sector zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt. Het moedigt de uitzendkantoren aan vormingen te organiseren in de sector en steunt financieel initiatieven tot tewerkstelling van risicogroepen. Het Fonds geeft ook informatie door aan de vakbonden in geval van tijdelijke vermeerdering van werk en van vervanging van werknemers (Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten).

9.3.2 Zelden een beperking bij afgeronde procedure

De enquête levert ons eveneens informatie met betrekking tot hoe dikwijls de procedure om een syndicaal akkoord wordt gebruikt en met welk resultaat. Zo kan men de toestemming zonder meer bekomen, of met een beperking of gewoonweg niet. Wanneer er een beperking was, hebben we nog verder doorgevraagd naar het soort beperking (functies, aantal uitzendkrachten, afdelingen en tijd). Deze vragen werden enkel gesteld aan de gebruikers van uitzendarbeid. Ook de niet-gebruikers kunnen in aanraking gekomen zijn met deze procedures. Een indicatie hiervan vinden we terug bij de mogelijke redenen waarom niet-gebruikers niet of niet meer gebruik maken van uitzendarbeid (zie 10.5 en 10.6).

Deze vragen zijn echter enkel relevant in de mate dat een syndicale afvaardiging aanwezig is in een onderneming of organisatie. De oprichting van de vakbondsafvaardiging gebeurt op verzoek van één of meer werknemersorganisaties, waarbij de meer concrete modaliteiten worden bepaald door de desbetreffende paritaire (sub)comités waaronder de ondernemingen vallen. Deze modaliteiten gaan onder meer over het minimum aantal tewerkgestelde werknemers alvorens een vakbondsafvaardiging kan worden ingesteld. Over de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging hebben we echter geen cijfers, waardoor we de analyse beperken tot de groep ondernemingen en organisaties met meer dan 50 werknemers. Vanaf deze grens wordt vaak een syndicale afvaardiging opgericht. Wanneer we bij dit stuk spreken over de quartaire sector, is dit zonder de overheid vanwege de beperkingen in de openbare besturen met betrekking tot uitzendarbeid (zie 14 Uitzendarbeid bij de overheid).

[Indien uitzendkrachten] In bepaalde omstandigheden bent u als werkgever wettelijk genoodzaakt de vakbond om een toelating voor het inzetten van uitzendkrachten te vragen. Was of is dit voor uw onderneming of organisatie het geval?

- ☐ Ja, de procedure is afgelopen
- ☐ Ja, de procedure loopt nog
- ☐ Nee

[Indien de procedure is afgelopen] We zullen enkele mogelijke syndicale antwoorden opnoemen. Kan u zeggen of deze op uw situatie van toepassing zijn?

- ☐ Geen toestemming voor uitzendkrachten
- ☐ Toestemming maar met een beperking
- ☐ Geen beperking

[indien toestemming maar met een beperking] Was dit een beperking qua

[Meerdere antwoorden mogelijk]

- ☐ Functies
- ☐ Aantal uitzendkrachten
- ☐ Afdelingen
- ☐ Tijd

Toestemming nodig bij 35% van de ondernemingen, 8 op de tien krijgt die ook zonder beperking

64,9% van de gebruikers zegt geen procedure te hebben lopen om toelating te krijgen van de vakbond (Tabel 86). Bij ongeveer twee op de tien (20,6%) is de procedure afgerond en bij 14,5% loopt deze nog. Bij de ondernemingen en organisaties waarbij de procedure is afgerond, blijkt dat voornamelijk de toestemming bekomen werd zonder enige beperking in het gebruik van uitzendkrachten (80,4%). 16,5% kreeg de toestemming van de vakbondsafvaardiging maar werd met een beperking geconfronteerd. Een klein percentage kreeg geen toestemming voor uitzendkrachten (3,0%).

Tot slot hebben we ook gepeild naar het soort beperkingen dat werkgevers ervaren bij het bekomen van de toestemming van de vakbonden. Van deze subgroep hebben we echter weinig eenheden waardoor de cijfers enkel indicatief zijn. Ongeveer zes op de tien ondernemingen spreekt van een beperking inzake de tijd, één op vier over het aantal uitzendkrachten en twee op tien over de functies. Het minst vaak kwam er een beperking inzake de afdelingen (ongeveer twee op 25).

Tabel 86: Procedure en resultaat syndicale toestemming ondernemingen en organisaties met meer dan 50 werknemers

		% ondernemingen en organisaties	% ondernemingen en organisaties
Procedure	Ja, procedure is afgelopen	20,6%	35,1%
	Ja, de procedure loopt nog	14,5%	
	Nee	64,9%	64,9%
Totaal		100,0%	100,0%
Resultaat procedure*	Geen toestemming voor uitzendkrachten	3,0%	19,6%
	Toestemming, maar met een beperking	16,5%	
	Geen beperking	80,4%	80,4%
Totaal		100,0%	100,0%

N=635, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid en met meer dan 50 werknemers en zonder de overheid.

*N=160 ondernemingen en organisaties met een afgelopen procedure.

Merk op dat toch 3,0% van de gebruikers van uitzendarbeid aangeeft dat ze géén toestemming hebben gekregen, wat contradictorisch lijkt. Niet voor elke toepassing van uitzendarbeid is echter een syndicaal akkoord nodig. Het is dus mogelijk dat ondanks een weigering van de vakbond, er toch uitzendkrachten worden ingezet maar dan voor een andere toepassing.

Verderop in dit rapport worden de motieven besproken waarom ondernemingen geen gebruik maken van uitzendarbeid (zie 10.5 vanaf pagina 146). Slechts 0,6% van de niet-gebruikers die nog nooit uitzendkrachten hebben ingezet en 0,8% van zij die gestopt zijn met uitzendarbeid, geven aan dat het gebrek aan een syndicaal akkoord een reden is om geen uitzendarbeid te gebruiken; geen enkele daarvan heeft dit als enige reden opgegeven. Het aantal ondernemingen en organisaties dat aangeeft uitsluitend omwille van een achterwege blijvend syndicaal akkoord geen beroep te doen op uitzendarbeid is vrijwel nihil.

Vooral in de industrie en wanneer pieken opvangen belangrijk is

Zoals verwacht zijn het vooral de kleine ondernemingen en organisaties met minder dan vijftig werknemers die geen procedure gevolgd hebben voor syndicale toestemming (95,4%) (Tabel 87). Vermoedelijk ligt dit cijfer zo laag omdat er geen syndicale afvaardiging aanwezig is in deze ondernemingen of organisaties. We zien een duidelijke breuklijn wanneer we kijken naar de ondernemingen en organisaties met vijftig werknemers of meer. Bij de ondernemingen en organisaties met 50-199 werknemers heeft 69,3% geen procedure doorlopen en bij de ondernemingen en organisaties met meer dan 200 werknemers zakt dit aantal verder weg naar 45,5%. Zoals hierboven vermeld, zullen de verdere analyses enkel betrekking hebben op de groep ondernemingen en organisaties met meer dan vijftig werknemers.

Vooral de ondernemingen in de industrie vragen een syndicale toestemming: bij 32,1% is de procedure afgerond en bij 25,0% loopt ze nog. Dit gebeurt minder in de dienstensector (28,6%) en veel minder in de quataire sector (2/10).

Ondernemingen en organisaties die aanwerven via uitzendarbeid, doorlopen vaker een procedure (22,7% afgerond, 16,0% lopend). Dit verband verval na controle voor grootte. Wanneer pieken opvangen een belangrijk motief is om uitzendkrachten in te zetten, hebben ondernemingen en organisaties vaker een procedure afgerond (27,3%) of lopende (16,4%) dan wanneer het maar een bijkomstig motief is.

Tabel 87: Toelating om uitzendarbeid in te zetten in de onderneming

		Toelating voor het inzetten van uitzendkrachten bij de vakbondsafvaardiging			Totaal
		Ja de procedure is afgelopen	Ja, de procedure loopt nog	Nee	
Totaal		20,6%	14,5%	64,9%	100,0%
Grootte^a	1-9 wn	1,4%	2,6%	96,0%	100,0%
	10-49 wn	3,3%	1,2%	95,4%	100,0%
	50-199 wn	18,2%	12,5%	69,3%	100,0%
	200+ wn	31,8%	22,7%	45,5%	100,0%
Sector	Industrie	32,1%	25,0%	42,9%	100,0%
	Bouw	28,6%	14,3%	57,1%	100,0%
	Diensten	15,9%	12,7%	71,4%	100,0%
	Quartaire (exclusief overheid)	2/10	0/10	8/10	10/10
Variatie		n.s.			
Inzet		n.s.			
Marktsituatie		n.s.			
Aanwerven via uitzendarbeid*	Nee	16,1%	9,7%	74,2%	100,0%
	Ja	22,7%	16,0%	61,3%	100,0%
Motief vervangen		n.s.			
Motief pieken opvangen	Belangrijk	27,3%	16,4%	56,4%	100,0%
	Bijkomstig	14,3%	12,5%	73,2%	100,0%
Motief rekruteren		n.s.			

N=635, ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid en met meer dan 50 werknemers (zonder de overheid). Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid. ^aN= 1225 ondernemingen en organisaties (zonder overheid) met uitzendarbeid. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, *N=578, enkel de gebruikers die aangeworven hebben het afgelopen jaar, meer dan 50 werknemers tellen en zonder de overheid. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Tot slot blijkt dat de verschillende uitkomsten van de procedure niet samengaan met bepaalde kenmerken van de onderneming of organisatie zoals grootte, sector, inzetindex, variatie-indicator, motieven om uitzendarbeid in te zetten en marktsituatie (Tabel 88).

Tabel 88: Mogelijke syndicale antwoorden na afgelopen procedure

		Mogelijke syndicale antwoorden na afgelopen procedures			Totaal
		Geen toestemming voor uitzendkrachten	Toestemming maar met een beperking	Geen beperking	
Totaal		3,0%	16,5%	80,4%	100,0%
Grootte		n.s.			
Sector		n.s.			
Variatie		n.s.			
Inzet		n.s.			
Marktsituatie		n.s.			
Motief vervangen		n.s.			
Motief pieken opvangen		n.s.			
Motief rekruteren		n.s.			

N=160, gebruikers met meer dan 50 werknemers (zonder overheid) die een procedure met de vakbonden hebben afgerond. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

In de industrie vragen meer ondernemingen toestemming...

In de industrie⁵ is het aandeel ondernemingen dat toestemming vraagt om uitzendarbeid in te zetten flink toegenomen (Tabel 89). Er is net zoals in 2000 ongeveer 11% die een procedure achter de rug heeft, maar er zijn er heel wat meer die nu een procedure hebben lopen: 9,3% nu tegenover maar 1,0% in 2000.

Tabel 89: Procedure syndicale toestemming, vergelijking 2000-2016

Sector	Editie	Syndicale toestemming			Totaal
		Ja de procedure is afgelopen	Ja, de procedure loopt nog	Nee	
Industrie	2000 ^a	11,3%	1,0%	87,7%	100,0%
	2016 ^b	11,6%	9,3%	79,1%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers die uitzendarbeid gebruiken. Bij de analyse in de huidige editie gaat het om de ondernemingen en organisaties met 50 of meer werknemers, waardoor de cijfers afwijken.

...en ze krijgen die vaker

Geen van onze respondenten in de industrie in 2016 gaf aan dat hun onderneming geen syndicale toestemming had gekregen (Tabel 90). In 2000 kwam dat nog beperkt voor (1,4%). Bovendien kregen de industriële ondernemingen in 2000 vaker een beperking opgelegd: 38,6% toen tegenover 20,0% nu, dat is bijna een halvering.

Tabel 90: Resultaat procedure voor toestemming, vergelijking 2000-2016

Sector	Editie	Resultaat van de procedure			Totaal
		Geen toestemming voor uitzendkrachten	Toestemming maar met een beperking	Toestemming zonder beperking	
Industrie	2000 ^a	1,4%	38,6%	60,0%	100,0%
	2016 ^b		20,0%	80,0%	100,0%

N: ^a 104, ^b 82, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers die uitzendarbeid gebruiken. Bij de analyse in de huidige editie gaat het om de ondernemingen en organisaties met 50 of meer werknemers, waardoor de cijfers afwijken.

De gegevens over de aard van de beperking moeten we voor 2016 met een flinke korrel zout nemen omdat het maar om 17 eenheden gaat (die door de weging dan nog eens beperkt worden). Met de nodige voorzichtigheid zien we een trend waarbij de beperking zich concentreert op het aantal uitzendkrachten dat de onderneming kan inzetten en bijna niet meer op de andere mogelijke beperkingen zoals functies, afdelingen of duurtijd (Tabel 91).

Tabel 91: Aard van de beperking na toestemming, vergelijking 2000-2016

Sector	Editie	Aard van de beperking				Totaal
		Functies	aantal	afdeling	tijd	
Industrie	2000 ^a	1/10	1/10	1/10	3/10	100,0%
	2016 ^b	0/10	5/10	0/10	0/10	100,0%

N: ^a 114, ^b 17, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers die uitzendarbeid gebruiken. Bij de analyse in de huidige editie gaat het om de ondernemingen en organisaties met 50 of meer werknemers, waardoor de cijfers afwijken.

⁵ In de diensten anno 2004 werd het niet gevraagd.

10 Niet-gebruikers

De ondernemingen die geen gebruik hebben gemaakt van uitzendarbeid in de afgelopen twaalf maanden, kregen ook een vragenlijst met enkele vragen over het niet-gebruik. Zo vroegen we of er in het verleden reeds uitzendkrachten werden ingezet, wanneer deze voor het laatst werden ingezet en wat het gemiddeld aantal uitzendkrachten was in dat laatste jaar. Vervolgens kon de respondent aangeven voor welke types van functie de uitzendkrachten werden ingezet. Hier kon de respondent verschillende antwoordmogelijkheden aanduiden. Tot slot vroegen we aan de niet-gebruikers wat de redenen waren om te stoppen met uitzendarbeid of om nog nooit met uitzendarbeid gewerkt te hebben.

10.1 Zes op de tien niet-gebruikers deden nog nooit beroep op uitzendarbeid

We verdelen de respondenten op in deze die nog nooit gewerkt hebben met uitzendarbeid en deze die in het verleden al gewerkt hebben met uitzendarbeid. De vraag werd als volgt gesteld:

U zei daarnet dat u geen uitzendkrachten inzet. Heeft u in het verleden al eens uitzendkrachten ingezet?

- ☐ Nee, nog nooit
☐ Ja, ooit al eens

De ondernemingen die geen gebruik hebben gemaakt van uitzendarbeid in de afgelopen twaalf maanden, hebben dat meestal nog nooit gedaan (58,9%, Tabel 92). 41,1% van de niet-gebruikers heeft in het verleden al gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Sectorale verschillen zijn op te merken. Van de niet-gebruikers heeft de quartaire sector het vaakst nog nooit gebruik gemaakt van uitzendarbeid (72,8%). In de industrie is dat bijvoorbeeld maar 48,2% van de niet-gebruikers. Verschillen naar grootte van de onderneming of organisatie werden niet teruggevonden.

Tabel 92: Uitzendkrachten nog nooit of ooit al eens ingezet naar grootte en sector

		Nog nooit of ooit al eens		Totaal
		Nog nooit	Ooit al eens	
Totaal		58,9%	41,1%	100,0%
Grootte		n.s.		
Sector	Industrie	48,2%	51,8%	100,0%
	Bouw	50,0%	50,0%	100,0%
	Diensten	56,1%	43,9%	100,0%
	Quartaire	72,8%	27,2%	100,0%

N= 791 enkel niet-gebruikers van uitzendarbeid. Gewogen op sector en grootte.

10.2 Gewezen gebruikers komen terug, de andere hebben geen interesse

Bij diegene die ooit uitzendkrachten hebben ingezet werd gepeild of ze ooit nog uitzendkrachten zouden inzetten. Hetzelfde geldt voor ondernemingen en organisaties die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet. We vroegen aan hen of ze ooit al overwogen hadden om met uitzendarbeid te werken.

Zou u ooit nog uitzendkrachten inzetten?

☐ Ja
☐ Nee

Heeft u ooit al overwogen om met uitzendkrachten te werken?

☐ Ja
☐ Nee

Van diegenen die nog nooit gebruik gemaakt hebben van uitzendarbeid heeft de meerderheid nog nooit overwogen om met uitzendarbeid te werken (79,8%, Tabel 93). We vonden geen verschillen naar sector of grootte terug.

Bij de niet-gebruikers die in het verleden ooit al eens uitzendarbeid hebben gebruikt, wil 67,5% graag uitzendarbeid in de toekomst opnieuw gebruiken. Diegenen die uitzendarbeid ooit hebben gebruikt zijn met andere woorden sneller geneigd om uitzendkrachten nog in de toekomst in te zetten. Vooral de ondernemingen en organisaties met 10-49 (87,8%) en met meer dan tweehonderd werknemers (100%) overwegen dat weer te doen. Vooral de quartaire sector (72,5%), de dienstensector (69,5%) en de industrie (69,0%) willen dit in de toekomst nog doen. Bij de ondernemingen in de bouwsector zijn de meningen verdeeld. Slechts de helft van de ondernemingen die in het verleden uitzendkrachten hebben gebruikt, zouden dit opnieuw doen in de toekomst.

Tabel 93: Standpunt niet-gebruikers over inzet uitzendkrachten in de toekomst

		Niet- gebruikers: overwogen om met uitzendkrachten te werken?		Totaal	Gebruikers in het verleden: ooit nog eens met uitzendkrachten werken*		Totaal
		Ja	Nee		Ja	Nee	
Totaal		20,2%	79,8%	100,0%	67,5%	32,5%	100,0%
Grootte	1-9 wn	n.s.			63,6%	36,4%	100,0%
	10-49 wn				87,8%	12,2%	100,0%
	50-199 wn				70,0%	30,0%	100,0%
	200+ wn				100,0%	0,0%	100,0%
Sector	Industrie	n.s.			69,0%	31,0%	100,0%
	Bouw				50,0%	50,0%	100,0%
	Diensten				69,5%	30,5%	100,0%
	Quartaire				72,5%	27,5%	100,0%

N=459 niet-gebruikers, ook niet in het verleden; *N=332 niet-gebruikers die in het verleden uitzendarbeid al hebben gebruikt. Gewogen op sector en grootte.

10.3 Meer ondernemingen die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt in de dienstensector

Tabel 94 geeft een overzicht van de mogelijke situaties van gebruik en niet-gebruik. De grootste groep is de groep niet-gebruikers die nog nooit uitzendarbeid heeft gebruikt en nog nooit eraan gedacht hebben (32,2%).

Tabel 94: Overzicht gebruikers en niet-gebruikers volgens inzetindex en het toekomstige gebruik.

tabel 5-4. Overzicht gebruikers en niet-gebruikers volgens inzaindex en het toekomstige gebruik.					
gebruik	Condities		% ondernemingen		Totalen
			Detail	Subtotalen	
Ja	Intensief		11,4%	31,4%	31,4%
	Beperkt		20,0%		
Nee	Ooit al	Ooit terug	19,0%	21,2%	68,6%
		Nooit meer	9,2%		
	Nog nooit	Nog niet aan gedacht	32,2%	40,4%	
		Al aan gedacht	8,2%		

N=2063, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte.

Er zijn significante verschillen met de vorige edities (Tabel 95). Zo maken meer ondernemingen in 2016 in de industrie gebruik en intensief gebruik van uitzendarbeid: 75,4% maakt gebruik van uitzendarbeid waarvan 42,1 procentpunt intensief. 64,2% van de ondernemingen in de industrie maakten in 2000 gebruik van uitzendarbeid waarvan 29,9% intensief.

Wanneer we de editie van 2004 vergelijken met deze van 2016 voor de dienstensector is er niet zo een groot verschil in gebruik van uitzendarbeid, maar wel in de mate van het gebruik. Ondernemingen en organisaties in de dienstensector maken vaker intensief (23,1%) en minder beperkt (22,5%) gebruik van uitzendarbeid in 2016 in vergelijking met 2004 (14,1% intensief en 30,2 beperkt gebruik). Van de niet-gebruikers zijn er in 2016 meer die nog nooit gebruik maakten van uitzendarbeid dan in 2004 (30,1% versus 20,7%) en meer die nog nooit gedacht hebben aan uitzendarbeid (23,7% versus 13,8%) dan in 2004. Van diegene die ooit al gebruik hebben gemaakt van uitzendarbeid is een kleiner aandeel geneigd om nooit meer gebruik te maken van uitzendarbeid in 2016 (3,8%), vergeleken met 2004 (7,7%).

Tabel 95: Overzicht gebruikers en niet-gebruikers volgens inzetindex en het toekomstige gebruik, vergelijking 2000-2004-2016

gebruik		Condities		vergelijking 2000-2004-2016			
				% ondernemingen			
				Industrie		Diensten	
				2000 ^a	2016 ^b	2004 ^c	2016 ^d
Ja	Intensief		29,9%	42,1%	14,1%	23,1%	
	Beperkt		34,3%	33,3%	30,2%	22,5%	
Nee	Ooit al	Ooit terug	35,9%	17,5%	27,3%	20,5%	
		Nooit meer		1,8%	7,7%	3,8%	
	Nog nooit	Nog niet aan gedacht		3,5%	13,8%	23,7%	
		Al aan gedacht		1,8%	6,9%	6,4%	
Totaal			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

10.4 Gewezen gebruikers onder de loep genomen

Dit onderdeel geeft een meer gedetailleerd beeld van de gewezen gebruikers. Eerst kijken we naar hoe lang het geleden is dat men uitzendkrachten heeft ingezet. Daarna bekijken we voor welke functies men de uitzendkrachten inzette en de mate van inzet.

In welk jaar heeft u voor het laatst uitzendkrachten ingezet

Jaar ____

Wat was het gemiddeld aantal uitzendkrachten dat u inzette dat laatste jaar?

____ Aantal uitzendkrachten

Maakte u gebruik van uitzendarbeid voor de volgende types van functies

- ☐ Eenvoudige uitvoerende functies
- ☐ Gespecialiseerde uitvoerende functies
- ☐ Leidinggevende functies
- ☐ Professionals

10.4.1 De helft van de afhakers was nog gebruiker in de voorbije drie jaar

De ondernemingen die in het verleden gebruik hebben gemaakt van uitzendarbeid, deden dit vooral in het recente verleden (Tabel 96). Zo maakte 8,8% van de ondernemingen gebruik van uitzendarbeid in 2015, 26,9% in 2014 en 12,3% in 2013. Dit betekent dat 48% van de niet-gebruikers voor het laatst uitzendkrachten hebben ingezet in een van de drie laatste jaren.

Tabel 96: Laatste jaar gebruik van uitzendkrachten

Jaar laatste keer uitzendkrachten	% niet-gebruikers
Voor 2006	10,5%
2006	9,1%
2007	2,3%
2008	5,6%
2009	4,0%
2010	7,4%
2011	4,6%
2012	8,6%
2013	12,3%
2014	26,9%
2015	8,8%
Totaal	100,0%

N=332, ondernemingen die nu geen uitzendkrachten inzetten maar dat ooit wel deden. Gewogen op grootte en sector en niet-gebruik.

10.4.2 Ex-gebruikers kenden beperkte inzet

Gezien we het aantal uitzendkrachten kennen dat de laatste keer werd ingezet kan ook een inzetindex berekend worden voor de ex-gebruikers, net zoals voor de huidige gebruikers (zie 6.8). De cijfers dienen met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden aangezien we de inzetindex enkel kunnen berekenen op basis van het aantal werknemers bij afname van de enquête. Zoals te verwachten waren de ex-gebruikers in sterkere mate beperkte gebruikers (94,5% beperkt, Tabel 97, tegenover 64,2% bij de gebruikers, zie 6.8). Maar 5,5% van de ex-gebruikers maakte intensief gebruik van uitzendkrachten. Vooral in de industrie (14,3%) en bouw (9,5%) maakte men intensief gebruik van uitzendarbeid. De organisaties in de quataire sector maakten het minst vaak intensief gebruik van de uitzendkrachten (3,8%).

Tabel 97: Inzetindex van gewezen gebruikers

		Inzetindex		Totaal
		Beperkt	Intensief	
Totaal		94,5%	5,5%	100,0%
Grootte		n.s.		
Sector	Industrie	85,7%	14,3%	100,0%
	Bouw	90,5%	9,5%	100,0%
	Diensten	96,1%	3,9%	100,0%
	Quataire	96,2%	3,8%	100,0%

N=332, gewezen gebruikers. Gewogen op sector en grootte.

10.4.3 Bij ex-gebruikers ging het vaker om eenvoudige functies

Inzake functietype schakelden de ondernemingen en organisaties de toenmalige uitzendkrachten meestal in voor eenvoudige uitvoerende functies (81,5%) of gespecialiseerde uitvoerende functies (16,0%, Tabel 98). Het aandeel dat uitzendkrachten inzet voor eenvoudige uitvoerende functies is groter dan bij de gebruikers (71,4% zie Tabel 17 bij 6.11).

Er werden geen significante verschillen naar grootte gevonden naargelang het functietype, behalve voor leidinggevende functies. Zo heeft 10,0% van de gewezen gebruikers met 50-199 werknemers minstens één uitzendkracht tewerkgesteld in een leidinggevende functie.

We vinden sectorverschillen naar eenvoudige en gespecialiseerde uitvoerende functies. Vooral gebruikers uit de industrie en de dienstensector hebben in het verleden minstens één uitzendkracht tewerkgesteld in een eenvoudige uitvoerende functie (respectievelijk 82,1% en 84,7%). De quataire sector zet het minst vaak uitzendkrachten in voor eenvoudige uitvoerende functie en tegelijk het vaakst voor gespecialiseerde uitvoerende functies: 28,8% heeft in het verleden minstens één uitzendkracht tewerkgesteld in een gespecialiseerde uitvoerende functie.

Tabel 98: Functietype van de uitzendkrachten bij gewezen gebruik

Percentage gebruikers dat uitzendkrachten voor een functietype heeft inzet (meerdere antwoorden mogelijk)						
		Eenvoudige uitvoerende functies	Gespecialiseerde uitvoerende functies	Leidinggevende functies	Professionals	Totaal
Totaal		81,5%	16,0%	0,3%	1,2%	100,0%
Grootte	1-9 wn	n.s.	n.s.	0,0%	n.s.	100,0%
	10-49 wn			0,0%		100,0%
	50-199 wn			10,0%		100,0%
	200+ wn			0,0%		100,0%
Sector	Industrie	82,1%	20,7%	n.s.	n.s.	100,0%
	Bouw	76,2%	19,0%			100,0%
	Diensten	84,7%	11,3%			100,0%
	Quartaire	71,2%	28,8%			100,0%

N=332 enkel niet-gebruikers die ooit al uitzendkrachten hebben ingezet. Gewogen op sector, grootte en niet-gebruik.

10.5 Redenen om geen uitzendarbeid te gebruiken nu en in de toekomst

Bij de niet-gebruikers van uitzendarbeid die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet, werd gepeild naar de motieven hiervoor. De respondenten konden bij de verschillende motieven telkens ja/nee beantwoorden. Mogelijke motieven die werden opgenomen waren: het mag niet in mijn sector of activiteit, we werven niet aan, er zijn geen pieken in de productie of dienstverlening, ... Verder is het interessant om na te gaan of bepaalde motieven samengaan met bepaalde kenmerken van de onderneming. We zullen per motief overlopen waar we verbanden vaststelden.

Ik zal u een aantal redenen voorstellen die u zou kunnen hebben om niet met uitzendkrachten te werken. Kan u zeggen of die voor u van toepassing zijn?

[meerdere antwoorden mogelijk] [roteren]

- ☐ Het mag niet in mijn sector of activiteit
- ☐ Ik ken de voor- en nadelen niet voldoende
- ☐ We werven niet aan
- ☐ Er zijn geen pieken in de productie of dienstverlening
- ☐ Geen vervangingen
- ☐ Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel
- ☐ We vrezen dat uitzendkrachten geen goed werk leveren
- ☐ Er is een herstructurering geweest
- ☐ Te duur
- ☐ De uitzendkantoren kunnen geen geschikte kandidaten leveren
- ☐ Syndicale weerstand

10.5.1 Voornamelijk geen vervanging en geen aanwerving

De voornaamste redenen waarom de niet-gebruikers nog nooit uitzendkrachten hebben ingezet hebben te maken met de hoofdmotieven. Zo was er vooral geen nood aan aanwervingen (42,4%) of vervangingen (33,7%) was (Tabel 99). Dit bevestigt het belang van deze twee hoofdmotieven.

Er wordt ook vaak aangegeven dat er geen pieken in de productie of dienstverlening zijn (27,0%). Deze reden is minder belangrijk dan de andere twee hoofdmotieven en staat op gelijke hoogte met de prijs (28,4%) en de beschikbaarheid van andere oplossingen (28,3%) en het gebrek aan geschikte kandidaten die de kantoren kunnen leveren (26,2%). Gebrek aan kennis over van de voor- en nadelen wordt door 23,9% aangegeven als reden.

Een verbod op de inzet wordt door 12,9% vermeld en het gebrek aan een syndicaal akkoord door 0,6%.

Tabel 99: Redenen nooit uitzendkrachten ingezet in het verleden

	% ondernemingen en organisaties		Totaal
	Ja	Nee	
Het mag niet in mijn sector of activiteit	12,9%	87,1%	100,0%
Ik ken de voor- en nadelen niet voldoende	23,9%	76,1%	100,0%
We werven niet aan	42,4%	57,6%	100,0%
Er zijn geen pieken in de productie of dienstverlening	27,0%	73,0%	100,0%
Geen vervangingen	33,7%	66,3%	100,0%
Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel	28,3%	71,7%	100,0%
We vrezen dat uitzendkrachten geen goed werk leveren	10,3%	89,7%	100,0%
Er is een herstructurering geweest	4,7%	95,3%	100,0%
Te duur	28,4%	71,6%	100,0%
De uitzendkantoren kunnen geen geschikte kandidaten leveren	26,2%	73,8%	100,0%
Syndicale weerstand	0,6%	99,4%	100,0%

N=459 ondernemingen die nog nooit uitzendkrachten hebben ingezet. Gewogen naar sector en grootte.

Het verbod op de inzet van uitzendarbeid is belangrijker in de quartaire sector (23,7%, Tabel 100) dan in de andere (maximaal 8,5%). Daar komt mogelijk verandering in nu de inzet van uitzendarbeid bij de overheid wordt uitgebreid (zie 2.6, vanaf pagina 24).

Voor de kleine ondernemingen met maximaal negen werknemers zetten geen uitzendkrachten in omdat men niet aanwerft (47,0%). Dit percentage neemt af bij grote ondernemingen. Ook de ondernemingen uit de bouwsector (56,1%) en de dienstensector (46,7%) en diegenen die niet aanwerven (55,8%) vinden dit vaker een belangrijke reden.

Onder de niet-gebruikers geven vooral de kleine ondernemingen en organisaties aan dat er geen uitzendkrachten ingezet werden omdat er geen vervangingen nodig waren: 36,0% bij de kleine ondernemingen en organisaties (1-9 werknemers) en 0% bij de grote (+200 werknemers). Ondernemingen en organisaties uit de dienstensector (39,4%) en de bouwsector (35,7%) geven dit vaker als reden op voor het niet-gebruik.

De grote ondernemingen en organisaties, net als de industrie en quartaire sector, geven vaker aan dat men andere oplossingen heeft gevonden voor de behoefte aan tijdelijk personeel en daardoor geen uitzendarbeid gebruiken. Ook de ondernemingen die aanwerven vinden vaker dat men andere manieren heeft om de tijdelijke behoefte aan personeel op te vangen (37,1% versus 21,9%). Dit kan onze stelling bevestigen dat uitzendarbeid voor een mix van redenen wordt ingezet; als er één reden wegvalt dan kiest men blijkbaar gemakkelijker voor andere oplossingen.

Tabel 100: Redenen waarom ondernemingen en organisaties geen gebruik maken van uitzendarbeid volgens grootte, sector, aanwerven, pieken en of ze het ooit overwogen hebben (1/2)

		Mag niet in sector/activiteit	Onvoldoende kennis	Werven niet aan	Geen pieken	Geen vervanging	Andere oplossingen
Totaal		12,7%	23,9%	42,4%	27,0%	33,6%	28,3%
Grootte	1-9 wn	n.s.	n.s.	47,0%	n.s.	36,0%	25,6%
	10-49 wn			17,9%		23,2%	40,4%
	50-199 wn			15,4%		8,3%	53,8%
	200+ wn			0,0%		0,0%	50,0%
Sector	Industrie	7,4%	n.s.	40,7%	n.s.	22,2%	40,7%
	Bouw	7,3%		56,1%		35,7%	22,0%
	Diensten	8,5%		46,7%		39,4%	22,0%
	Quartaire	23,7%		30,2%		25,2%	39,6%
Aanwerven	Ja	n.s.	17,7%	24,2%	n.s.	n.s.	37,1%
	Nee		28,4%	55,8%			21,9%
Pieken	Ja	8,8%	34,1%	n.s.	20,9%	n.s.	n.s.
	Nee	15,2%	17,6%		31,0%		
Ooit overwogen	Ja	n.s.	n.s.	24,5%	n.s.	n.s.	39,4%
	Nee			46,8%			25,3%

N=459 ondernemingen en organisaties die nog nooit met uitzendkrachten hebben gewerkt. Gewogen op sector en grootte.

Een vrees dat uitzendkrachten geen goed werk leveren, ligt vaker aan de basis van niet-gebruik in de bouwsector (21,4%) en de industrie (14,8%, Tabel 101). Vooral ondernemingen en organisaties die aanwerven (15,7% versus 6,3%) en die pieken kennen in de vraag en productie (15,4% versus 7%) geven deze reden op.

Ondernemingen die aanwerven (10,6% versus 0,4%) of pieken hebben in hun productie of vraag (7,1% versus 3,2%) geven vaker aan dat een herstructurering een reden is om geen uitzendarbeid te gebruiken.

De kostprijs en het niet kunnen leveren van geschikte kandidaten is vaker een probleem in de bouwsector (respectievelijk 42,5% en 41,5%) en de industrie (respectievelijk 44,4% en 40,7%). Ook de ondernemingen en organisaties die aanwerven geven vaak de kostprijs op als reden. Het zou kunnen dat voor wie naar een bepaald profiel op zoek is de combinatie van de kost van uitzendarbeid en de verwachting dat dit niet de geschikte kandidaten zal opleveren een combinatie is die hen wegleidt van uitzendarbeid.

Inzake de syndicale weerstand werden er geen significante verbanden gevonden.

Tabel 101: Redenen waarom ondernemingen en organisaties geen gebruik maken van uitzendarbeid volgens grootte, sector, aanwerven, pieken en of ze het ooit overwogen hebben (2/2)

		Vrezen dat uitzendkrachten geen goed werk leveren	Herstructurering	Te duur	Kunnen geen geschikte kandidaten leveren	Syndicale weerstand
Totaal		10,3%	4,7%	28,3%	26,2%	0,4%
Grootte		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Sector	Industrie	14,8%	n.s.	44,4%	40,7%	n.s.
	Bouw	21,4%		42,9%	41,5%	
	Diensten	12,4%		27,8%	30,1%	
	Quartaire	2,9%		22,3%	11,5%	
Aanwerven	Ja	15,7%	10,6%	39,9%	31,8%	n.s.
	Nee	6,3%	0,4%	19,8%	22,0%	
Pieken	Ja	15,4%	7,1%	35,5%	17,0%	n.s.
	Nee	7,0%	3,2%	23,9%	32,0%	
Ooit overwogen	Ja	22,3%	13,8%	54,3%	37,2%	n.s.
	Nee	7,0%	2,2%	21,8%	23,4%	

N=459 ondernemingen en organisaties die nog nooit met uitzendkrachten hebben gewerkt. Gewogen op sector, grootte en niet-gebruik.

10.5.2 Het overwegen om ooit uitzendarbeid in te zetten gelinkt aan motieven

Er is een link tussen het ooit al overwogen hebben om uitzendarbeid te gebruiken en de opgegeven redenen (Tabel 100, Tabel 101). Opvallend is dat meer dan de helft (54,3%) van diegene die in het verleden overwogen hadden om met uitzendarbeid te werken, vindt dat ze te duur zijn. Dit ligt beduidend hoger in vergelijking met die ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid nog niet hebben overwogen (21,8%). Ook vinden de ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid hebben overwogen vaker dat er andere oplossingen zijn voor de behoefte aan tijdelijk personeel (39,4 versus 25,3%), vrezen ze vaker dat uitzendkrachten geen goed werk zullen leveren (22,3% versus 7,0%) en vinden ze dat er geen geschikte kandidaten worden geleverd (37,2% versus 23,4%). Tot slot geven diegenen vaker aan dat dit komt omdat er een herstructurering was (13,8% versus 2,2%).

De ondernemingen en organisaties die nog niet hebben overwogen om met uitzendarbeid te werken, wijzen dit vaker toe aan het feit dat er geen aanwervingen zijn (46,8% versus 24,5%).

10.6 Motieven om te stoppen en nooit meer uitzendkrachten in te zetten

We hebben ook gevraagd aan diegene die ooit al uitzendkrachten hebben ingezet in het verleden waarom men niet meer gebruik maakt van uitzendarbeid. Een overzicht van mogelijke motieven werden opgesomd en de respondent kon telkens met ja of nee antwoorden. De opgesomde redenen kunnen opgedeeld worden in de hoofdmotieven, enkele comfortmotieven en nog andere elementen die mogelijk een rol speelden. Zo werd er bijvoorbeeld gevraagd of men gestopt is met het inzetten van uitzendkrachten doordat er geen aanwervingen of pieken meer zijn, of omdat ze te duur zijn, ...Wat volgt zijn de resultaten de kruising met enkele kenmerken van de onderneming.

Waarom bent u gestopt met het inzetten van uitzendkrachten? We zullen u een aantal mogelijke redenen voorlezen, kan u zeggen of deze wel of niet voor u van toepassing waren?

- ☐ Geen aanwervingen meer nodig
- ☐ Er zijn geen pieken in de productie of dienstverlening meer
- ☐ Geen vervangingen meer nodig
- ☐ Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel
- ☐ Uitzendkrachten leveren geen goed werk
- ☐ Er is een herstructurering geweest
- ☐ Te duur
- ☐ Er komen geen geschikte kandidaten meer
- ☐ Syndicale weerstand

10.6.1 Geen uitzendarbeid meer omdat hoofdmotieven niet meer vervuld zijn

Het afwezig zijn van een van de hoofdmotieven is vaak de reden waarom men uitzendarbeid niet meer gebruikt. Zo gaf 56,2% van de ex-gebruikers aan dat dit komt omdat er geen aanwervingen meer nodig zijn, of 51,5% omdat er geen vervangingen meer nodig zijn (Tabel 102). 25,4% van de ondernemingen en organisaties gaven aan dat dit komt omdat er geen pieken meer zijn in de productie of vraag. Dit ligt in de lijn van de vaak voorkomende redenen opgegeven door deze die nog nooit uitzendarbeid gebruikt hebben. Pieken in de productie of dienstverlening is een hoofdmotief om gebruik te maken van uitzendarbeid en komt hier als motief om te stoppen slechts op de vijfde plaats. Concreet betekent dit dat drie op vier ondernemingen en organisaties geen uitzendarbeid meer gebruiken en toch nog pieken in de productie of dienstverlening kennen. Men heeft blijkbaar andere manieren om hiermee om te gaan. 38,8% van de ondernemingen en organisaties geven aan dat men andere oplossingen hebben gevonden voor de behoefte aan tijdelijk personeel waardoor uitzendkrachten niet meer nodig zijn in de onderneming of organisatie. Tot slot scoort ook van de andere redenen de prijs hoog. 43,1% van de ondernemingen en organisaties die gestopt zijn met het inzetten van uitzendkrachten, geven op dat dit komt omdat ze te duur zijn.

Tabel 102: Redenen gestopt met het inzetten van uitzendkrachten

Motief om te stoppen	% ondernemingen en organisaties		Totaal
	Ja	Nee	
Geen aanwervingen meer nodig	56,2%	43,8%	100,0%
Er zijn geen pieken in de productie of dienstverlening meer	25,4%	74,6%	100,0%
Geen vervangingen meer nodig	51,5%	48,5%	100,0%
Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel	38,8%	61,2%	100,0%
Uitzendkrachten leveren geen goed werk	18,8%	81,2%	100,0%
Er is een herstructurering geweest	9,1%	90,9%	100,0%
Te duur	43,1%	56,9%	100,0%
Er komen geen geschikte kandidaten meer	21,6%	78,4%	100,0%
Syndicale weerstand	0,8%	99,2%	100,0%

N=332 ondernemingen die in het verleden uitzendkrachten ooit hebben ingezet, maar niet in de afgelopen 12 maanden. Gewogen op sector en grootte.

10.6.2 Sectorverschillen

Zoals verwacht geven ondernemingen en organisaties die niet aanwerven vaker aan dat ze gestopt zijn met het inzetten van uitzendkrachten omdat er geen aanwervingen meer nodig zijn (62,6% versus 45,9%, Tabel 103). Ook geven ondernemingen en organisaties zonder pieken vaker het motief wegvallen van pieken in de productie of dienstverlening aan.

De gewezen gebruikers in de quataire sector (57,7%) en de industrie (39,3%) gaven voornamelijk aan dat ze andere oplossingen hadden voor de behoefte aan tijdelijke personeel. Ook ondernemingen en organisaties met pieken in de productie of dienstverlening geven vaker aan dat zij andere oplossingen voor de behoefte aan tijdelijk personeel hebben (43,9%) dan deze zonder pieken (31,6%).

Voornamelijk de bouwsector geeft aan dat uitzendkrachten geen goed werk leveren en dat men daarom geen uitzendarbeid meer gebruiken (41,5%).

De ondernemingen en organisaties die in het verleden intensief scoren op de inzetindex, geven vaker aan dat herstructureringen aan de basis liggen van het niet meer inzetten van uitzendkrachten (29,4% versus 7,8% bij beperkte inzet). Ook ondernemingen en organisaties die niet aanwerven (11,3% versus 4,9%) geven dit vaker op als motief.

10.6.3 Het overwegen om ooit weer uitzendarbeid te gebruiken hangt samen met de motieven

We stellen vast dat de ondernemingen en organisaties die ook naar de toekomst toe geen uitzendarbeid meer overwegen, vooral deze zijn die met uitzendarbeid gestopt zijn doordat men andere oplossingen voor de behoefte aan tijdelijk personeel heeft gevonden (Tabel 103). Zo geeft 55,7% van de ex-gebruikers die niet overwegen om in de toekomst opnieuw uitzendarbeid in te zetten aan dat dit is omdat men andere oplossingen heeft voor de behoefte aan tijdelijk personeel. Daarnaast zijn het ook vooral deze ondernemingen en organisaties die vinden dat uitzendarbeid te duur is (54,7%), of men een herstructurering (18,9%) achter de rug heeft, of omdat de uitzendkrachten geen goed werk leverden in het verleden (31,1%).

Het feit dat men geen aanwervingen of dat men geen vervangingen meer nodig heeft, is bij alle ondernemingen en organisaties een belangrijke reden om niet met uitzendkrachten te werken.

Deze redenen hebben echter geen impact op de toekomst. Ondernemingen en organisaties die overwegen om in de toekomst weer beroep te doen op uitzendkrachten hebben vaker aangegeven dat het gebrek aan aanwervingen (60,3% versus 47,6%) of vervangingen (55,0% versus 44,3%) redenen waren om te stoppen met uitzendarbeid in vergelijking met die ondernemingen en organisaties die in de toekomst geen uitzendkrachten meer willen inzetten. Dit wijst op een slechts tijdelijk afscheid van uitzendarbeid.

Tabel 103: Motieven om geen uitzendkrachten meer in te zetten volgens kenmerken van de onderneming

		Geen aanwerving- en meer nodig	Geen pieken in productie of dienstver- lening	Geen vervanging- en	Andere oplos- singen voor behoefte aan tijdelijk personeel	Uitzend- krachten leveren geen goed werk	Herstruc- turering	Te duur	Geen geschikte kandidaten meer	Syndicale weerstand
Totaal		56,2%	25,4%	51,5%	38,8%	18,8%	9,1%	43,1%	21,6%	0,8%
Grootte		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Sector	Industrie	n.s.	n.s.	n.s.	39,3%	10,3%	n.s.	n.s.	10,7%	n.s.
	Bouw				19,0%	41,5%			36,6%	
	Diensten				37,9%	18,7%			22,7%	
	Quartaire				57,7%	7,7%			11,5%	
Inzet was	Beperkt	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	7,8%	n.s.	n.s.	n.s.
	Intensief						29,4%			
Ooit nog	Ja	60,3%	n.s.	55,0%	30,6%	12,8%	4,6%	37,4%	n.s.	n.s.
	Nee	47,6%		44,3%	55,7%	31,1%	18,9%	54,7%		
Aan- werven	Nee	62,6%	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	11,3%	n.s.	16,7%	n.s.
	Ja	45,9%					4,9%		29,5%	
Pieken	Ja	n.s.	19,0%	n.s.	43,9%	n.s.	3,2%	n.s.	n.s.	n.s.
	Nee		34,6%		31,6%		17,6%			

N=325 ondernemingen en organisaties die ooit uitzendkrachten hebben ingezet maar niet de afgelopen 12 maand. Gewogen op sector en grootte.

11 Uitzendarbeid tussen andere flexibiliteitsinstrumenten

11.1 Inleiding

Voor de flexibiliteitsbehoeftes van de ondernemingen zijn er verschillende mogelijkheden, elk met eigen voor- en nadelen, prijs en consequenties. Welke maatregelen worden het meeste toegepast? Welke combinaties zijn er?

Flexibiliteit bekijken we ruim: niet alleen de traditionele flexibiliteitsmechanismen maar ook uitbesteden en ploegenarbeid beschouwen we hier als flexibiliteit.

Eerst bekijken we het uitbesteden van basisactiviteiten. Er kunnen ook andere activiteiten worden uitbesteed, maar dan kan er gemakkelijker verondersteld worden dat het gaat om het binnenhalen van externe expertise of een kostenbesparing. Daarna bekijken we de meer klassieke flexibiliteit (numeriek, temporeel en functioneel). We maken ook de oefening waarbij we de aantallen die door de respondenten zijn opgegeven optellen en zo een schatting bekomen van het betrokken aantal personen.

11.2 Een kwart van de industriële bedrijven besteedt wel eens basisactiviteiten uit

Uitbesteden van basisactiviteiten kan een onderneming of organisatie om verschillende redenen doen. Het opvangen van schommelingen in de productie is er daar één van. We stelden de vraag of er uitbesteed wordt en zo ja, of dat permanent gebeurt of alleen bij pieken. De vragen werden als volgt voorgelezen.

Besteedt u wel eens een gedeelte van uw basisactiviteiten uit?

- ☐ Ja
- ☐ Nee [skip volgende vraag]

Doet u dat op permanente basis of enkel wanneer er pieken zijn?

- ☐ Permanent
- ☐ Bij pieken
- ☐ Combinatie van beide

Het uitbesteden van basisactiviteiten gebeurt wel eens bij 16,9% van de ondernemingen en organisaties (Tabel 104). Dit aandeel is even groot bij de verschillende grootteklassen, maar er zijn belangrijke verschillen naargelang de sector. De industrie springt er uit met 26,5% die basisactiviteiten wel eens uitbesteden. In de quataire sector is dat maar iets meer dan één op de tien (11,8%). Er is geen verband met de inzet van uitzendarbeid. Men zou zich dan kunnen afvragen of het wel terecht is om het als een flexibiliteitsinstrument te beschouwen. Hier zijn wel goede redenen voor, aangezien ondernemingen en organisaties met pieken dubbel zo vaak basisactiviteiten uitbesteden (21,8% tegenover 11,7%). Er is geen verband met de voorspelbaarheid van pieken.

Tot slot is er een verband met de marktsituatie: een onderneming of organisatie die zich in een sterk groeiende markt bevindt, besteedt het vaakst uit (22,2%). De tweede groep die het vaakst uitbesteedt zijn zij die een krimpende markt (19,9%) kennen. Het minst wordt er uitbesteed bij een sterk krimpende markt (8,6%).

Tabel 104: Uitbesteden van basisactiviteiten

		Besteedt u wel eens een gedeelte van uw basisactiviteiten uit?		Totaal
		Ja	Nee	
Totaal		16,9%	83,1%	100,0%
Grootte		n.s.		
Sector	Industrie	26,5%	73,5%	100,0%
	Bouw	19,9%	80,1%	100,0%
	Diensten	16,8%	83,2%	100,0%
	Quartaire	11,8%	88,2%	100,0%
UZA		n.s.		
Inzet *		n.s.		
Variatie*		n.s.		
Pieken	Ja	21,8%	78,2%	100,0%
	Nee	11,7%	88,3%	100,0%
Voorspelbaarheid		n.s.		
Markt-situatie	Sterk groeiend	22,2%	77,8%	100,0%
	Groeiend	13,7%	86,3%	100,0%
	Stabiel	17,4%	82,6%	100,0%
	Krimpend	19,9%	80,1%	100,0%
	Sterk krimpend	8,6%	91,4%	100,0%

N=2038, ondernemingen en organisaties, gewogen op sector en grootte.

* N= 623, ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten, gewogen op sector, grootte en inzet van uitzendarbeid.

11.2.1 Uitbesteden basisactiviteiten sterk verminderd

Sinds de vorige edities van dit onderzoek is het aantal ondernemingen dat wel eens een gedeelte van de basisactiviteiten uitbesteedt sterk verminderd. Het bedroeg 44,4% in de industrie in 2000 en daalde tot 28,1% vandaag. In de dienstensector bedroeg dit 21,7% in 2004 en 14,7% vandaag. Dit is een opmerkelijke daling, waarvoor we in de context van dit onderzoek niet meteen een verklaring kunnen vinden.

Tabel 105: Uitbesteden basisactiviteiten, 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Besteedt u wel eens een gedeelte van uw basisactiviteiten uit?		Totaal
		Ja	Nee	
Industrie	2000 ^a	44,4%	55,6%	100,0%
	2016 ^b	28,1%	71,9%	100,0%
Diensten	2004 ^c	21,7%	78,3%	100,0%
	2016 ^d	14,7%	85,3%	100,0%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers.

11.2.2 Zes op de tien uitbestedende bedrijven besteden basisactiviteiten flexibel uit

We kunnen bij de ondernemingen en organisaties die aangeven dat ze basisactiviteiten uitbesteden, nagaan hoe flexibel dit wordt toegepast.

Bijna vier op de tien van de ondernemingen en organisaties die uitbesteden doen dat permanent (37,5%, Tabel 106). Voor ruim de helft gaat het om een flexibiliteitsinstrument: ze besteden enkel uit bij pieken (51,9%). Daarenboven is er nog een groep van één op de tien die zowel permanent als bij pieken uitbesteden. Dat maakt de groep die het minstens gedeeltelijk als flexibiliteitsinstrument beschouwt ruim zes op de tien, voor de totale populatie is dat dan 10,6% (16,9% x (51,9% + 10,7%)).

In tegenstelling tot het uitbesteden op zich zien we hier wel verschillen volgens grootte: naarmate ondernemingen en organisaties groter zijn nemen het aandeel permanent uitbesteden en de combinatie toe, tot driekwart bij de grootste ondernemingen. Dat de industrie en de diensten rond het populatiecijfer scoren is te verwachten, maar de score van 47,9% permanent uitbesteden voor de quartaire sector is verrassend.

Uitbesteding als flexibiliteitsinstrument doet zich vooral voor wanneer er onvoorspelbare pieken zijn. Hoe minder voorspelbaar de pieken zijn, hoe vaker de respondenten aangeven dat het uitbesteden (enkel) bij pieken gebeurt. Gebruikers van uitzendarbeid die ook uitbesteden, doen dat vaker bij pieken (of met een combinatie).

Tabel 106: Permanent of flexibel uitbesteden van basisactiviteiten

		Doet u dat op permanente basis of enkel wanneer er pieken zijn?			Totaal
		Permanent	Pieken	Combinatie	
Totaal		37,5%	51,9%	10,7%	100,0%
Grootte	1-9 wn	38,3%	53,9%	78,0%	100,0%
	10-49 wn	30,4%	50,7%	18,8%	100,0%
	50-199 wn	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	200+ wn	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Sector	Industrie	43,8%	41,7%	14,6%	100,0%
	Bouw	10,3%	79,5%	10,3%	100,0%
	Diensten	39,0%	51,0%	10,0%	100,0%
	Quartaire	47,9%	41,7%	10,4%	100,0%
UZA	Ja	29,6%	55,6%	14,8%	100,0%
	Nee	40,9%	50,6%	8,4%	100,0%
Inzet		n.s.			
Variatie*		n.s.			
Pieken		n.s.			
Voorspelbaarheid**	Nooit	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%
	Soms	13,9%	80,6%	5,6%	100,0%
	Vaak	54,9%	33,8%	11,3%	100,0%
	Altijd	34,7%	36,7%	28,6%	100,0%

N=347, ondernemingen en organisaties die basisactiviteiten uitbesteden,

* N= 623, ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten,

** N=299, ondernemingen en organisaties die pieken hebben.

11.2.3 Uitbesteden vooral bij pieken

Niet alleen is het aantal ondernemingen dat uitbesteedt sterk gedaald, de aanleiding ervoor is ook danig veranderd, vooral in de industrie. Daar is sinds 2000 het aantal permanent uitbestedende ondernemingen bijna gehalveerd, van 56,2% naar 31,3% (Tabel 107). Daarnaast zien we een sterke toename van het uitbesteden als er pieken zijn, van 15,7% naar 50,0%. In de diensten zien we een gelijkaardig patroon, dat significant is maar minder uitgesproken. Hoewel we een zekere terughoudendheid moeten aan de dag leggen, gezien het aantal respondenten dat na het doorvragen nog overblijft, merken we toch een belangrijke verandering in het fenomeen uitbesteden van basisactiviteiten, zeker als we ook de daling van het uitbesteden op zich mee in rekening brengen.

Tabel 107: Permanent of flexibel uitbesteden van basisactiviteiten, 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Doet u dat op permanente basis of enkel wanneer er pieken zijn?			Totaal
		Permanent	Pieken	Combinatie	
Industrie	2000 ^a	56,2%	15,7%	28,1%	100,0%
	2016 ^b	31,3%	50,0%	18,8%	100,0%
Diensten	2004 ^c	42,2%	40,9%	16,9%	100,0%
	2016 ^d	39,2%	43,1%	17,6%	100,0%

N: ^a 321, ^b 106, ^c 147, ^d 145, gewogen op sector en grootte. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers die aangeven pieken in de productie of het werk te kennen.

11.3 Temporele en numerieke flexibiliteit: ruime inzet

Om uitzendarbeid in een bredere context van flexibiliteit te kunnen plaatsen hebben we ook over andere flexibiliteitsmechanismen gegevens gevraagd aan onze respondenten. We geven eerst een ruim overzicht van de toepassing van die maatregelen en onderzoeken de band met pieken in de productie of dienstverlening. We trachten op basis van de gegevens die we hebben een inschatting te maken van hoe dik de ‘flexibele schil’ is in de ondernemingen en organisaties. Tenslotte bespreken we enkele uitspraken over de afweging tussen verschillende flexibiliteitsvormen, met name uitzendarbeid, contracten van bepaalde duur en overuren.

De gegevens hebben we opgevraagd aan de hand van de volgende reeks vragen.

We zullen een reeks flexibiliteitsystemen overlopen. We willen graag weten voor hoeveel mensen dat van toepassing is in uw onderneming of organisatie. Hoeveel mensen werken er afgelopen twaalf maand in uw onderneming of organisatie in ...

Op jaarbasis, dit jaar dus inbegrepen de twee laatste maanden

Uitzendarbeid, studentenjobs via uitzendarbeid rekenen we NIET mee

aantal: ____

[ENKEL HORECA]: Flexi-jobs (opm: bestaat pas sinds 1/12/2015) (deze kunnen wel of niet via uitzendarbeid ingezet worden)

aantal: ____

[ENKEL HORECA]: Extra's (Indien uitleg gevraagd: ook wel gelegenheidswerknemers genoemd, die kan je aan een lage kost inzetten gedurende een bepaalde tijd)

aantal: ____

Studentenjobs

aantal: ____

Weekendwerk

aantal: ____

Deeltijds werk

aantal: ____

[Indien deeltijds aanwezig]: variabele werkroosters voor deeltijdsen

aantal: ____

Nachtwerk

aantal: ____

Contracten van bepaalde duur

aantal: ____

Flexibele uurroosters (regelen van de arbeidsduur op week-of jaarbasis)

aantal: ____

Overuren

aantal: ____

Polyvalentie (Indien uitleg gevraagd: dat is het kunnen uitvoeren van minstens 2 verschillende functies)

aantal: ____

Aanpassen van de verlofregelingen

aantal: ____

Inschakelen van freelance medewerkers of zelfstandigen

aantal: ____ [= ZST]

Projectgebonden uitbesteding

aantal: ____

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen, aantal betrokken personen minstens één dag

aantal: ____

[ENKEL QUARTAIR ZORG SOCCUL] vrijwilligers

aantal: ____

[ENKEL PRIMAIR]: Gelegenheidswerkers (Indien uitleg gevraagd: ook wel gelegenheidswerknemers genoemd, die kan je aan een lage kost inzetten gedurende een bepaalde tijd)

aantal: ____

Werkt u met een ploegensysteem? We bedoelen daarmee 2 of meer shiften.

- ☐ Ja
☐ Nee

In Tabel 108 en Tabel 109 staat een uitgebreid overzicht van de verschillende flexibiliteitsmechanismen en verbanden met organisatiekenmerken.

11.3.1 Ruime toepassing van alle mogelijke flexmaatregelen

Als we uitzendarbeid afzetten tegenover de andere opgesomde flexibiliteitsmaatregelen, dan zit het qua toepassing 'in de middenmoot' met 31,4% ondernemingen en organisaties die het toepassen (Tabel 108). Elk van de dertien opgesomde maatregelen wordt bij minstens 19,1% gebruikt (tijdelijke werkloosheid) tot maximaal 62,3% (deeltijds werk). Uit deze cijfers blijkt al dat ondernemingen en organisaties door de band genomen meer dan één flexibiliteitsmaatregel

inzetten, wat bevestigd wordt als we de dertien maatregelen optellen per onderneming of organisatie. We zien dat een onderneming of organisatie gemiddeld 3,84 verschillende maatregelen (Tabel 110) tegelijk inzet, een cijfer dat oploopt tot 7,84 bij de ondernemingen en organisaties met 200 of meer werknemers.

Voor alle flexibiliteitsmaatregelen geldt dat ze vaker worden ingezet naarmate de onderneming of organisatie meer werknemers kent, met uitzondering van 'aanpassen van de verlofregeling' en de specifieke maatregelen in de subsectoren.

11.3.2 Quartaire sector kent meeste flexibiliteitsmaatregelen

Uit de verschillen in de mate waarin ondernemingen en organisaties de flexmaatregelen al dan niet toepassen blijken duidelijk verschillende sectorprofielen. Alle maatregelen verschillen significant in de mate van inzet per sector, behalve het aanpassen van verlofregelingen en het inzetten van freelancers/zelfstandigen. De verschillende inzet van uitzendarbeid was al bekend. Die van jobstudenten verschilt significant per sector maar de verschillen zijn niet echt onverwacht.

Het specifieke karakter van de quartaire sector valt op: zeer veel deeltijds werk, nachtwerk, contracten van bepaalde duur, flexibele uurroosters, polyvalentie en projectgebonden uitbesteden – telkens scoort de quartaire sector daar het hoogst en veelal met een afgetekend verschil. We moeten wel een nuance aanbrengen: als we bekijken hoeveel maatregelen er tegelijkertijd worden ingezet in de quartaire sector (Tabel 110), dan blijkt dit weliswaar zoals verwacht het hoogst te liggen met gemiddeld 4,65 maatregelen per organisatie. Het is echter niet zoveel hoger ten opzichte van de industrie (met 4,28 maatregelen). We vinden hiervoor niet meteen een verklaring, ook niet als we rekening houden met de specifieke maatregelen voor de sector (zoals vrijwilligers). Dit is mogelijk te verklaren door de grote heterogeniteit binnen de quartaire sector.

Na de quartaire sector volgt de industrie met gemiddeld 4,28 maatregelen per organisatie. In vergelijking met de andere sectoren worden vooral nachtwerk, contracten van bepaalde duur en polyvalentie ingezet. Het meest opvallende echter is de sterke mate van inzet van tijdelijke werkloosheid, maar liefst 34,9% heeft er gebruik van gemaakt. Enkel de bouw maakt nog meer gebruik (43,1%). Méér dan één op drie industriële ondernemingen heeft dus in 2016 gebruik gemaakt van tijdelijke werkloosheid.

Voor de bouw geldt dat er een beperkt aantal flexmaatregelen zijn die iets vaker worden ingezet: de tijdelijke werkloosheid die door 43,1% van de bouwondernemingen in 2016 is ingeroepen, en het maken van overuren scoren het hoogst. Vrijwel alle andere maatregelen worden minder vaak ingezet dan in andere sectoren. Bij de diensten zijn er geen maatregelen die er uit springen; de cijfers liggen altijd tussen die van andere sectoren.

11.3.3 Uitzendarbeid is één van de vele flexibiliteitsmaatregelen

Bij elke flexibiliteitsmaatregel vermelden we wat de toepassing is bij gebruikers en niet-gebruikers van uitzendarbeid. Alle maatregelen worden vaker toegepast bij gebruikers van uitzendarbeid dan bij de niet-gebruikers. Het verschil is soms beperkt, zoals bij nachtwerk, waar bij de gebruikers van uitzendarbeid 9,9% nachtwerk toepast tegenover 6,5% bij de niet-gebruikers. Maar vaker is het verschil groter, zoals bij weekendwerk (30,3% bij gebruikers, 20,6% bij niet-gebruikers) en overuren (41,1% versus 24,6%). Er is wel één uitzondering: werken met vrijwilligers gebeurt vaker bij niet-gebruikers van uitzendarbeid. Deze maatregel komt voor bij de quartaire sector met een aparte regelgeving.

Opmerkelijk is dat ook tijdelijke werkloosheid vaker wordt ingezet bij gebruikers van uitzendarbeid dan bij niet-gebruikers.

11.3.4 (Beperkt) verband met pieken

Alle maatregelen komen vaker voor bij ondernemingen en organisaties die aangeven pieken te hebben in hun productie of dienstverlening (zie 7.4.1 en volgende vanaf pagina 99). Voor elke maatregel ligt de toepassing ongeveer de helft hoger, wat eveneens geldt voor de inzet van uitzendarbeid. Dat betekent wel dat ook door ondernemingen en organisaties die aangeven géén pieken in hun productie of dienstverlening te kennen, toch nog heel wat flexibiliteitsmaatregelen worden ingezet.

Voor een aantal maatregelen ligt dat voor de hand, omdat ze flexibiliteit verschaffen niet zozeer voor de mate van inzet van personeel, maar voor het moment waarop het personeel wordt ingezet, zoals studentenjobs ter vervanging van personeel dat op vakantie is, weekendwerk en nachtwerk omwille van de noodwendigheid van de dienst, polyvalentie en uitbesteden. Toch zien we bij deze maatregelen een verband met pieken dat op gelijk niveau ligt met bijvoorbeeld uitzendarbeid of contracten van bepaalde duur.

Dit lijkt te suggereren dat voor bijna alle andere flexibiliteitsmaatregelen geldt wat ook voor uitzendarbeid geldt: dat de motieven voor de inzet ervan niet enkel gebaseerd zijn op het opvangen van onverwachte veranderingen in de productie of dienstverlening.

De diversiteit in dit beeld wordt versterkt wanneer we de koppeling maken met de mate waarin de pieken die men heeft min of meer voorspelbaar zijn. We zouden een bijna lineair verband verwachten waarbij minder voorspelbaarheid minder inzet van flexibiliteit vraagt. Dit blijkt echter niet zo te zijn. Integendeel, heel wat van de flexibiliteitsmaatregelen worden net vaker ingezet naarmate de pieken meer voorspelbaar zijn, of ze vertonen een grillig verloop over de vier posities van voorspelbaarheid.

Tabel 108: Flexibiliteit gekoppeld aan kenmerken in de onderneming

% ondernemingen en organisaties dat het flexibiliteitssysteem toepast															Specifiek voor subsectoren			
		Uit-zend-arbeid	Stu-dent-enjobs	Wee-kend-werk	Deel-tijds werk	Nacht-werk	Con-trac-ten be-paal-de duur	Flexib-ele uurroo-sters	Over-uren	Poly-valenti-e	Aan-pas-sen verlof-rege-ling	Free-lan-cers of zelf-stan-digen	Pro-ject-gebon-den uitbe-ste-den	Tijde-lijke werk-loos-heid	Vrij-willig-ers (A)	Gele-genheids-wer-kers (B)	Flexi-jobs (C)	Extra's (C)
Totaal		31,4%	33,2%	23,6%	62,3%	7,5%	24,3%	28,1%	29,7%	38,2%	37,4%	27,4%	14,7%	19,1%	57,6%	30,4%	44,1%	57,5%
Grootte	1-9	26,3%	27,9%	22,1%	55,7%	4,8%	17,4%	24,9%	25,1%	35,6%	n.s.	26,2%	12,6%	17,4%	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	10-49	46,1%	45,0%	25,1%	80,8%	10,7%	40,8%	36,7%	41,0%	45,6%		28,6%	18,1%	24,7%				
	50-199	52,8%	66,7%	36,1%	91,7%	33,3%	62,0%	41,7%	57,4%	48,1%		38,0%	28,7%	22,2%				
	200+	58,6%	78,6%	50,0%	96,4%	39,3%	85,7%	53,6%	55,2%	55,2%		53,6%	51,7%	32,1%				
Sector	Ind.	45,4%	36,7%	17,5%	58,7%	15,7%	21,8%	23,1%	33,2%	48,3%	n.s.	n.s.	21,4%	34,9%	---	---	---	---
	Bouw	24,6%	23,8%	5,6%	33,1%	2,0%	10,1%	15,3%	35,9%	29,8%			14,5%	43,1%				
	Dienst.	34,0%	34,3%	26,8%	60,3%	5,9%	18,1%	27,6%	27,6%	34,7%			11,7%	17,2%				
	Quart.	18,9%	32,6%	25,3%	86,8%	12,1%	55,3%	39,4%	32,2%	49,8%			21,6%	4,6%				
UZA	Ja	---	48,4%	30,3%	68,8%	9,9%	26,9%	36,5%	41,1%	45,9%	n.s.	35,1%	22,1%	25,0%	48,1%	n.s.	53,8%	n.s.
	Nee		26,3%	20,6%	59,2%	6,5%	23,2%	24,2%	24,6%	34,7%		23,9%	11,3%	16,4%	59,6%		37,9%	
Inzet*	Geen	---	26,3%	20,6%	59,2%	6,5%	23,2%	24,2%	24,6%	34,7%	n.s.	23,9%	11,3%	16,4%	59,6%	n.s.	37,9%	n.s.
	Bep.		42,6%	24,7%	64,8%	4,9%	20,4%	37,0%	36,2%	45,8%		33,4%	19,4%	24,5%	39,1%		43,2%	
	Intens.		58,8%	40,1%	76,0%	18,7%	38,4%	35,7%	49,8%	46,1%		38,2%	26,9%	26,1%	61,3%		65,7%	

N = 2574, tenzij anders vermeld. Alle ondernemingen en organisaties die werden gecontacteerd en meewerken ook al bleek hun quotum waar ze toe behoren volledig. Gewogen op sector en grootte.

(A): Enkel gevraagd aan de quartaire sector, N= 393;(B): Enkel gevraagd aan de primaire sector, N= 47; (C): Enkel gevraagd in de horeca, N=220.

Tabel 109: Flexibiliteit gekoppeld aan kenmerken van de onderneming

% ondernemingen en organisaties dat het flexibiliteitssysteem toepast														Specifiek voor subsectoren			
	Uitzendarbeid	Studentenjobs	Weekendwerk	Deeltijds werk	Nachtwerk	Contracten bepaalde duur	Flexibele uurroosters	Overuren	Polyvalentie	Aanpassen verlofregeling	Freelancers of zelfstandigen	Projectgebonden uitbesteden	Tijdelijke werkloosheid	Vrijwilligers (A)	Gelegenheidswerkers (B)	Flexi-jobs (C)	Extra's (C)
Totaal	31,4%	33,2%	23,6%	62,3%	7,5%	24,3%	28,1%	29,7%	38,2%	37,4%	27,4%	14,7%	19,1%	57,6%	30,4%	44,1%	57,5%
Variatie*	Klein	---	51,0%	n.s.	n.s.	10,0%	n.s.	37,2%	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Matig		44,0%			15,6%		49,5%									
	Groot		64,5%			4,8%		25,8%									
Pieken	Ja	36,6%	40,5%	25,9%	n.s.	10,1%	n.s.	31,7%	31,4%	40,3%	42,0%	n.s.	16,4%	22,3%	n.s.	63,1%	n.s.
	Nee	24,1%	26,1%	18,5%		4,4%		20,3%	23,0%	34,2%	29,0%		11,4%	13,9%		41,3%	
Voorspelbaarheid**	Nooit	44,9%	31,4%	19,1%	50,6%	9,0%	18,6%	25,0%	n.s.	38,5%	30,1%	n.s.	n.s.	35,3%	n.s.	n.s.	100%
	Soms	32,4%	40,8%	25,9%	65,1%	13,3%	21,7%	30,9%		32,4%	46,8%			24,2%			52,0%
	Vaak	32,6%	43,5%	32,5%	57,6%	12,1%	28,9%	30,8%		44,1%	39,0%			18,9%			31,0%
	Altijd	41,8%	41,4%	21,2%	65,1%	4,6%	19,2%	37,9%		44,4%	48,3%			17,2%			50,0%
(D)*	Ja	---	57,0%	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	41,5%	46,2%	51,0%	n.s.	n.s.	28,7	30,9%	n.s.	n.s.	7/10
	Nee		39,0%					32,8%	36,3%	41,3%			16,7%	19,5%			4/10
Marktsituatie	SG	16,9%	49,4%	n.s.	41,6%	n.s.	23,6%	n.s.	39,3%	n.s.	21,3%	60,7%	28,1%	3,4%	n.s.	n.s.	
	G	33,2%	34,4%		70,4%		26,1%		26,1%		36,2%	41,3%	20,8%	6,8%			63,6%
	STAB	33,3%	32,7%		61,2%		24,8%		31,4%		34,6%	26,8%	13,0%	20,6%			40,7%
	K	28,3%	31,4%		56,6%		15,2%		19,7%		40,4%	17,9%	9,4%	23,5%			59,6%
	SK	11,1%	33,3%		57,3%		22,2%		9,9%		38,3%	23,5%	1,2%	30,9%			50,0%

N = 2038, tenzij anders vermeld. Alle ondernemingen en organisaties die werden gecontacteerd en meewerkten. Gewogen op sector en grootte. N* = 623. Alle ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid hebben. N**=1048. Ondernemingen en organisaties met pieken in de productie of dienstverlening. (A) enkel gevraagd aan de quataire sector, N=369, N*= 91 organisaties in de quataire sector met uitzendarbeid, N**=148 ;organisaties in de quataire sector met pieken in de dienstverlening of vraag. (B): Enkel gevraagd aan de primaire sector, N=36, N*=12, ondernemingen van de primaire sector met uitzendarbeid, N** ondernemingen uit de primaire sector met pieken in de productie of dienstverlening; (C): Enkel gevraagd aan de horeca, N= 174, N*=63 ondernemingen in de horeca met uitzendarbeid, N**= 110, ondernemingen in de horeca met pieken in de dienstverlening of productie; (D) Belang van het motief 'pieken' opvangen bij de inzet van uitzendarbeid.

Tabel 110: Gemiddeld aantal van de voorgestelde flexibiliteitsystemen dat wordt toegepast

		Aantal voorgestelde flexibiliteitsystemen dat wordt toegepast			
		Maximum 13, inbegrepen uitzendarbeid		Maximum 12, zonder uitzendarbeid	
		gemiddelde	mediaan	gemiddelde	mediaan
Totaal		3,84	3,52	3,53	3,22
Grootte	1-9 wn	3,40	3,04	3,15	2,80
	10-49 wn	5,00	4,91	4,53	4,44
	50-199 wn	6,31	6,34	5,78	5,78
	200+ wn	7,68	7,79	7,05	7,17
Sector	Industrie	4,28	3,92	3,82	2,76
	Bouw	3,10	2,88	2,85	2,91
	Diensten	3,63	3,27	3,29	4,28
	Quartaire	4,65	4,47	4,49	3,22
Pieken	Ja	4,35	4	---	
	Nee	3,34	3		
Markt	Sterk G	4,19	4		
	Groei	4,05	4		
	Stabiel	3,88	3		
	Krimp	3,61	3		
	Sterk K	3,20	3		

N=2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

11.3.5 Meer flexibiliteit in de diensten, weinig verschil in de industrie

Voor een beperkt aantal van de flexibiliteitsinstrumenten kunnen we de vergelijking maken met de vorige edities, waarbij de selectie voor de industrie verschilt van die voor de diensten. Het overzicht staat in Tabel 111.

In de industrie is er voor de meeste flexibiliteitsmaatregelen geen verschil tussen de editie van 2016 en die van 2000. De verschillen zijn integendeel soms opvallend klein, zoals voor uitzendarbeid, studentenjobs, contracten van onbepaalde duur, flexibele uurroosters, werken met zelfstandigen/freelancers en tijdelijke werkloosheid. De enige verschillen van betekenis zijn de aanzienlijke toename van deeltijds werk (van 53,8% naar 74,1%) en de afname van polyvalentie (van 69,8% naar 46,6%)— de enige flexibiliteitsmaatregel waar we een afname zien.

Bij de diensten is het beeld anders, van een status-quo is er geen sprake, op uitzendarbeid en weekendwerk na. Voor de meeste flexibiliteitsmaatregelen zien we een toename, met als meest opvallende de contracten van bepaalde duur, het aanpassen van de verlofregelingen en het deeltijds werk. Ook hier zakt het aantal ondernemingen dat polyvalentie toepast. We zien ook een afname van de toepassing van tijdelijke werkloosheid (van 25,5% naar 19,7%).

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 111: Toepassing van een reeks flexibiliteitsmaatregelen, vergelijking 2000/2004 / 2016

		% ondernemingen en organisaties dat het flexibiliteitssysteem toepast											
		Uitzend- arbeid	Studen- tenjobs	Week- endwerk	Deeltijds werk	Nacht- werk	Contrac- ten bepaalde duur	Flexibele uur- roosters	Overuren	Poly- valentie	Aan- passen verlof- regeling	Freelan- cers of zelfstan- digen	Tijdelijke werkloos- heid
Industrie	2000 ^a	73,3%	51,6%	---	53,8%	---	35,3%	18,2%	---	69,8%	---	36,6%	43,0%
	2016 ^b	74,1%	53,4%		74,1%		35,1%	20,7%		46,6%		39,7%	44,8%
Diensten	2004 ^c	43,1%	---	28,6%	72,0%	11,4%	18,7%	32,9%	31,4%	52,6%	15,2%	24,6%	25,5%
	2016 ^d	45,8%		30,1%	84,4%	15,6%	47,4%	39,6%	39,9%	44,9%	35,4%	30,4%	19,7%

N: ^a 664, ^b 389, ^c 683, ^d 943, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

11.3.6 Inschatting van de ‘flexibele schil’

De antwoorden voor alle flexibiliteitsvormen zijn door de respondenten opgegeven als ‘aantal personen’. Per flexibiliteitsmaatregel kunnen we de aantallen die werden opgegeven optellen. We bekomen zo een populatie van ‘door de respondenten opgegeven personen die op een bepaald moment in het jaar in een bepaalde vorm aan het werk geweest zijn’. In het totaal gaat het over 113.971 personen, voor alle genoemde maatregelen, dus ook deze waar het niet gaat om werknemers (zoals zelfstandigen of vrijwilligers). Het gaat om personen en niet om voltijdsequivalenten. Sommige personen kunnen in principe twee keer voorkomen. Deze cijfers geven niettemin een unieke inkijk in het flexibiliteitslandschap in de ondernemingen en organisaties. We krijgen zo een idee van de omvang van de flexibele schil, het aandeel van werknemers of medewerkers dat geen contract van onbepaalde duur heeft.

Een volledig overzicht van alle flexibiliteitsvormen voor alle grootteklassen en subsectoren staat in bijlage in Tabel 163 en Tabel 164 vanaf pagina 259.

We maken twee varianten van deze oefening: de eerste variant is een berekening van alle mogelijke vormen van contractuele of numerieke flexibiliteit, dus inbegrepen de zelfstandigen/freelancers, personen die aan het werk zijn via uitbesteding op projectbasis en vrijwilligers. Bij de andere vorm beperken we ons tot de medewerkers met een arbeidscontract.

Op basis van de tabellen kunnen een aantal algemene vaststellingen worden gedaan. Zo staan de ondernemingen en organisaties met minder dan 50 werknemers in voor driekwart van de werkende personen ($36\% + 39\% = 75\%$; Tabel 112) dat is enkele procentpunten meer dan wanneer we enkel de werknemers tellen ($37\% + 33\% = 70\%$). Wanneer we per sector kijken valt het buitenproportionele gewicht op van de quataire sector; die staat in voor 50,7% van de werkende personen (Tabel 112). Dit heeft alles te maken met het zeer groot aantal vrijwilligers dat in de quataire sector aan de slag is. Het aandeel van de vrijwilligers is belangrijk als we de volledige actieve bevolking samen nemen, ze staan in voor 18,8% van de werkende personen (Tabel 114).

We kunnen de verhouding tussen de verschillende vormen van tewerkstelling ook in aantallen uitdrukken, zoals in Figuur 12. We hebben dan verspreid over een heel jaar voor elke duizend werknemers met een contract van onbepaalde duur bijkomend 104 werknemers met een contract van bepaalde duur, 77 uitzendkrachten, 89 jobstudenten. Er zijn dan in onze ondernemingen en organisaties ook 45 zelfstandigen/freelancers aan het werk en 56 projectmedewerkers. 51 werknemers zijn tijdelijk werkloos op een bepaald moment – zij maken wel deel uit van de werknemers met een contract van onbepaalde duur.

Figuur 12: Verhouding tussen het aantal personen werkzaam in een reeks flexibele vormen van tewerkstelling in de loop van een jaar



N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 112: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, kolomtotalen per sector & per grootte

		Flexibiliteitsmaatregel											Totaal	Totaal ARB *
		VAST	UZA	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	ZST	PROJ	TW	VRIJW	GELEG		
Grootte	1-9 wn	37%	44%	53%	76%	87%	37%	57%	34%	28%	23%	16%	36%	39%
	10-49 wn	33%	32%	25%	20%	12%	29%	30%	45%	25%	71%	48%	39%	32%
	50-199 wn	17%	16%	11%	3%	1%	24%	8%	12%	21%	5%	36%	14%	17%
	200+ wn	13%	7%	10%	1%	0%	10%	5%	9%	26%	1%	0%	10%	12%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sector	Industrie	10%	16%	14%	0%	0%	5%	8%	34%	34%	1%	100%	10%	10%
	Bouw	3%	3%	2%	0%	0%	1%	5%	4%	18%	0%	0%	3%	3%
	Diensten	43%	69%	65%	100%	100%	29%	51%	46%	40%	0%	0%	37%	45%
	Quartaire	44%	12%	19%	0%	0%	65%	36%	16%	8%	9%	0%	51%	42%
	Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / UZA = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexi-jobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / ZST = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitbesteding / TW = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quaire sector / Geleg = gelegenhedswerkers, enkel primaire sector.

N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen.

* Totaal van enkel de personen met een arbeidscontract, namelijk vaste werknemers, uitzendkrachten, studenten, extra's, flexi-jobs, contracten van bepaalde duur en gelegenhedswerkers.

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 113: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, kolomtotalen per sector & grootte

Grootte	Sector	Flexibiliteitsmaatregel											Totaal	Totaal ARB *
		VAST	UZA	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	ZST	PROJ	TW	VRIJW	GELEG		
1-9 wn	Industrie	2,8%	7,2%	10,5%	0,0%	0,0%	1,7%	2,8%	22,4%	6,2%	0,0%	16,3%	3,5%	3,5%
	Bouw	1,1%	1,1%	1,2%	0,0%	0,0%	0,4%	3,2%	0,8%	8,9%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Diensten	20,7%	34,4%	34,8%	75,7%	87,0%	15,8%	31,9%	5,2%	11,5%	0,0%	0,0%	17,8%	22,7%
	Quartaire	12,2%	1,6%	6,6%	0,0%	0,0%	19,5%	19,5%	5,8%	1,4%	23,3%	0,0%	13,5%	11,6%
10-49 wn	Industrie	2,1%	3,6%	1,9%	0,0%	0,0%	0,6%	3,7%	4,9%	6,3%	0,0%	47,8%	2,0%	2,1%
	Bouw	1,0%	1,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%	1,3%	3,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,9%	0,9%
	Diensten	9,3%	21,2%	17,8%	20,0%	11,6%	4,6%	12,8%	34,5%	13,1%	0,0%	0,0%	9,2%	10,2%
	Quartaire	20,5%	6,5%	4,9%	0,0%	0,0%	23,2%	12,4%	2,8%	1,8%	71,0%	0,0%	27,3%	18,6%
50-199 wn	Industrie	1,9%	2,8%	1,1%	0,0%	0,0%	0,5%	0,9%	3,2%	9,0%	0,0%	35,9%	1,7%	1,8%
	Bouw	0,8%	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	1,9%	0,0%	0,0%	0,5%	0,6%
	Diensten	6,6%	9,0%	5,8%	3,5%	1,4%	4,7%	4,0%	2,3%	7,2%	0,0%	0,0%	5,1%	6,5%
	Quartaire	7,7%	3,5%	4,3%	0,0%	0,0%	18,7%	2,4%	6,1%	2,7%	4,7%	0,0%	7,0%	8,0%
200+ wn	Industrie	2,8%	2,6%	1,1%	0,0%	0,0%	2,0%	0,8%	3,7%	12,7%	0,5%	0,0%	2,5%	2,6%
	Bouw	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	3,7%	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%
	Diensten	6,1%	4,4%	6,2%	0,9%	0,0%	4,4%	2,5%	4,3%	8,1%	0,0%	0,0%	4,6%	5,8%
	Quartaire	4,1%	0,3%	3,1%	0,0%	0,0%	3,7%	1,3%	0,8%	1,7%	0,5%	0,0%	2,9%	3,7%
Totaal		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / UZA = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexi-jobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / ZST = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitbesteding / TW = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quartaire sector / Geleg = gelegenheidswerkers, enkel primaire sector.

N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen.

* Totaal van enkel de personen met een arbeidscontract, namelijk vaste werknemers, uitzendkrachten, studenten, extra's, flexi-jobs, contracten van bepaalde duur en gelegenheidswerkers.

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 114: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, totalen per sector & per grootte

		VAST	UZA	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	ZST	PROJ	TW	VRIJW	GELEG	Totaal
Grootte	1-9 wn	58,0%	5,4%	7,4%	0,8%	0,8%	6,1%	4,1%	3,0%	2,3%	12,2%	0,0%	100,0%
	10-49 wn	47,3%	3,6%	3,2%	0,2%	0,1%	4,3%	1,9%	3,6%	1,8%	33,9%	0,1%	100,0%
	50-199 wn	66,8%	4,7%	4,0%	0,1%	0,0%	9,8%	1,4%	2,6%	4,2%	6,2%	0,2%	100,0%
	200+ wn	73,0%	3,1%	5,1%	0,0%	0,0%	5,7%	1,2%	2,7%	7,3%	1,9%	0,0%	100,0%
Totaal		56,6%	4,3%	5,0%	0,4%	0,3%	5,9%	2,5%	3,1%	2,9%	18,8%	0,1%	100,0%
Sector	Industrie	56,8%	7,3%	7,6%	0,0%	0,0%	2,9%	2,2%	11,1%	10,3%	1,0%	0,8%	100,0%
	Bouw	63,9%	4,3%	3,4%	0,0%	0,0%	1,3%	4,4%	4,5%	18,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Diensten	65,7%	8,1%	8,8%	1,1%	0,9%	4,7%	3,5%	4,0%	3,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	Quartaire	49,6%	1,0%	1,9%	0,0%	0,0%	7,5%	1,8%	1,0%	0,4%	36,8%	0,0%	100,0%
Totaal		56,6%	4,3%	5,0%	0,4%	0,3%	5,9%	2,5%	3,1%	2,9%	18,8%	0,1%	100,0%

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / UZA = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexi-jobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / ZST = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitlesting / TW = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quartaire sector / Geleg = gelegenhedswerkers, enkel primaire sector.
 N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen.

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 115: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, rijtotaal per sector & grootte

Grt	Sector	VAST	UZA	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	ZST	PROJ	TW	VRIJW	GELEG	Totaal
1-9 wn	Industrie	45,1%	9,0%	15,2%	0,0%	0,0%	2,8%	2,0%	20,3%	5,2%	0,0%	0,4%	100,0%
	Bouw	56,4%	4,3%	5,4%	0,0%	0,0%	1,9%	7,2%	2,1%	22,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	Diensten	65,9%	8,4%	9,8%	1,7%	1,6%	5,2%	4,6%	0,9%	1,9%	0,0%	0,0%	100,0%
	Quartaire	50,9%	0,5%	2,4%	0,0%	0,0%	8,5%	3,7%	1,3%	0,3%	32,3%	0,0%	100,0%
10-49 wn	Industrie	61,5%	8,0%	4,9%	0,0%	0,0%	1,7%	4,8%	7,8%	9,3%	0,0%	2,0%	100,0%
	Bouw	64,9%	5,3%	2,4%	0,0%	0,0%	1,1%	3,6%	10,7%	12,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Diensten	56,7%	9,9%	9,7%	0,9%	0,4%	2,9%	3,5%	11,8%	4,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	Quartaire	42,6%	1,0%	0,9%	0,0%	0,0%	5,0%	1,2%	0,3%	0,2%	48,9%	0,0%	100,0%
50-199 wn	Industrie	63,8%	7,1%	3,2%	0,0%	0,0%	1,8%	1,4%	5,8%	15,2%	0,0%	1,7%	100,0%
	Bouw	81,3%	3,3%	2,1%	0,0%	0,0%	0,7%	1,5%	1,1%	10,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	Diensten	73,1%	7,7%	5,8%	0,3%	0,1%	5,4%	2,0%	1,5%	4,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	Quartaire	61,8%	2,1%	3,1%	0,0%	0,0%	15,6%	0,9%	2,7%	1,1%	12,6%	0,0%	100,0%
200+ wn	Industrie	64,4%	4,4%	2,3%	0,0%	0,0%	4,7%	0,8%	4,7%	14,8%	3,9%	0,0%	100,0%
	Bouw	58,3%	3,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	1,2%	0,9%	35,4%	0,0%	0,0%	100,0%
	Diensten	74,3%	4,1%	6,7%	0,1%	0,0%	5,5%	1,4%	3,0%	5,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Quartaire	79,7%	0,5%	5,3%	0,0%	0,0%	7,5%	1,1%	0,8%	1,7%	3,3%	0,0%	100,0%
Totaal		56,6%	4,3%	5,0%	0,4%	0,3%	5,9%	2,5%	3,1%	2,9%	18,8%	0,1%	100,0%
Voor elke 1000 werknemers...			77	89	7	6	104	45	56	51	332	1	

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / Uza = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexi-jobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / Zst = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitbesteding / Tw = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quartaire sector / Geleg = gelegenhedswerkers, enkel primaire sector.

N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen.

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 116: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde werknemers over alle flexibiliteitsmaatregelen op basis van een arbeidscontract, rijttotaal per sector & grootte

		VAST	UZA	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	GELEG	Totaal
Grootte	1-9 wn	73,8%	6,8%	9,5%	1,1%	1,0%	7,8%	0,0%	100,0%
	10-49 wn	80,6%	6,1%	5,4%	0,3%	0,2%	7,2%	0,2%	100,0%
	50-199 wn	78,0%	5,5%	4,7%	0,1%	0,0%	11,4%	0,2%	100,0%
	200+ wn	83,9%	3,6%	5,8%	0,0%	0,0%	6,6%	0,0%	100,0%
Totaal		77,9%	6,0%	6,9%	0,6%	0,4%	8,1%	0,1%	100,0%
Sector	Industrie	75,3%	9,6%	10,1%	0,0%	0,0%	3,9%	1,1%	100,0%
	Bouw	87,7%	5,9%	4,6%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	100,0%
	Diensten	73,5%	9,1%	9,9%	1,2%	1,0%	5,3%	0,0%	100,0%
	Quartaire	82,6%	1,7%	3,1%	0,0%	0,0%	12,6%	0,0%	100,0%
Totaal		77,9%	6,0%	6,9%	0,6%	0,4%	8,1%	0,1%	100,0%

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / UZA = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexi-jobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / ZST = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitbesteding / TW = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quaire sector / Geleg = gelegenheidswerkers, enkel primaire sector.
N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen.

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 117: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde werknemers over alle flexibiliteitsmaatregelen op basis van een arbeidscontract, rijtotaal per sector & grootte

	Sector	VAST	UZA	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	GELEG	Totaal
1-9 wn	Industrie	62,2%	12,4%	20,9%	0,0%	0,0%	3,9%	0,5%	100,0%
	Bouw	82,9%	6,3%	7,9%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	100,0%
	Diensten	71,2%	9,0%	10,6%	1,9%	1,7%	5,6%	0,0%	100,0%
	Quartaire	81,7%	0,8%	3,9%	0,0%	0,0%	13,6%	0,0%	100,0%
10-49 wn	Industrie	78,7%	10,2%	6,3%	0,0%	0,0%	2,2%	2,5%	100,0%
	Bouw	88,1%	7,2%	3,3%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	100,0%
	Diensten	70,4%	12,3%	12,0%	1,1%	0,5%	3,7%	0,0%	100,0%
	Quartaire	86,0%	2,1%	1,8%	0,0%	0,0%	10,1%	0,0%	100,0%
50-199 wn	Industrie	82,2%	9,1%	4,2%	0,0%	0,0%	2,3%	2,2%	100,0%
	Bouw	93,1%	3,7%	2,4%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	100,0%
	Diensten	79,1%	8,3%	6,2%	0,3%	0,1%	5,9%	0,0%	100,0%
	Quartaire	74,8%	2,6%	3,7%	0,0%	0,0%	18,9%	0,0%	100,0%
200+ wn	Industrie	85,0%	5,9%	3,0%	0,0%	0,0%	6,2%	0,0%	100,0%
	Bouw	93,1%	5,1%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	100,0%
	Diensten	82,0%	4,5%	7,4%	0,1%	0,0%	6,1%	0,0%	100,0%
	Quartaire	85,7%	0,6%	5,7%	0,0%	0,0%	8,1%	0,0%	100,0%
Totaal		77,9%	6,0%	6,9%	0,6%	0,4%	8,1%	0,1%	100,0%

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / UZA = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexi-jobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / ZST = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitbesteding / TW = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quartaire sector / Geleg = gelegenheidswerkers, enkel primaire sector.
N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen.

11.3.7 Uitspraken

Aan de ondernemingen en organisaties werden een aantal uitspraken voorgelegd die ons een idee kunnen geven over de houding die ze aannemen tegenover alternatieven voor flexibiliteit, met name overuren en contracten van bepaalde duur. De volgende uitspraken werden hen voorgesteld.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord.

[andere stellingen]

Als de regeling voor overuren soepeler was zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Door het inzetten van uitzendkrachten kunnen we het aantal overuren beperken

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Als tijdelijke contracten flexibeler toepasbaar waren, zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

soepeler was, ze minder uitzendarbeid zouden nodig hebben ($5\% + 27,6\% = 33,6\%$, Tabel 118). De groep die daar niet mee akkoord gaat is nagenoeg even groot ($27,5\% + 2,6\% = 30,1\%$). Naarmate de ondernemingen of organisaties groter zijn is de mening meer uitgesproken en gaat men minder vaak akkoord met de stelling - bij de grootste is maar 22,3% akkoord. Bij de quartaire sector ziet men minder overuren door meer uitzendarbeid het minst zitten (17,8%, bijna de helft heeft daar geen mening over), bij de industrie kijkt men daar anders tegenaan (bijna vier op de tien akkoord). Gebruikers van uitzendarbeid zijn het minst overtuigd van de substitueerbaarheid, 48% is er niet mee akkoord. Dat geldt overigens ook voor de

gebruikers van overuren waar 38,5% het niet mogelijk acht minder uitzendarbeid te gebruiken en te vervangen door overuren. De meest uitgesproken meningen vinden we verder nog bij de ondernemingen en organisaties die in een sterk krimpende marktsituatie zitten en zij die pieken hebben die altijd of vaak voorspelbaar zijn – zij zien de substitutie van uitzendarbeid door overuren duidelijk vaker zitten.

Een uitspraak in dezelfde lijn is die waarbij voorgesteld wordt dat door het inzetten van uitzendkrachten het aantal overuren beperkt kan worden. De antwoorden op deze uitspraak zijn een bijna identieke kopie van deze over de substitutie van uitzendkrachten door overuren (Tabel 119).

Tenslotte is er de uitspraak waarbij voorgesteld wordt dat als tijdelijke contracten flexibeler toepasbaar waren, men minder uitzendarbeid zou nodig hebben. Ruim vier op de tien is het daar mee eens ($5,2\% + 37,9\% = 43,1\%$, Tabel 120). We vinden daarvoor meer instemming bij kleine dan grote ondernemingen, meer in de industrie en de bouw, bij niet-gebruikers van tijdelijke contracten en bij ondernemingen met pieken in de productie of dienstverlening, zeker als die pieken toch enige mate van voorspelbaarheid hebben. De gebruikers van uitzendarbeid stemmen vaker in, maar daar is door meer uitgesproken meningen ook de groep die niet akkoord gaat groter.

Met deze uitspraken wilden we een zicht krijgen op de mate waarin overuren, uitzendarbeid en tijdelijke contracten uitwisselbaar zijn. Het maakt ons echter in slechts beperkte mate wijzer.

Tabel 118: Uitspraak overuren versus uitzendarbeid

		Als de regeling voor overuren soepeler was zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben					
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	Totaal
Totaal		5,0%	27,6%	37,4%	27,5%	2,6%	100,0%
Grootte	1-9 wn	5,6%	29,6%	39,1%	23,2%	2,5%	100,0%
	10-49 wn	2,8%	22,2%	31,7%	41,0%	2,2%	100,0%
	50-199 wn	2,4%	14,1%	31,8%	45,9%	5,9%	100,0%
	200+ wn	5,6%	16,7%	27,8%	44,4%	5,6%	100,0%
Sector	Industrie	6,0%	33,5%	25,3%	33,5%	1,6%	100,0%
	Bouw	0,5%	27,9%	34,0%	37,1%	0,5%	100,0%
	Diensten	6,6%	30,4%	36,6%	23,5%	2,9%	100,0%
	Quartaire	1,5%	16,3%	47,0%	32,3%	3,0%	100,0%
UZA	Ja	5,3%	27,8%	18,9%	43,8%	4,2%	100,0%
	Nee	4,8%	27,5%	45,5%	20,3%	1,9%	100,0%
Variatie*							
Inzet	Geen uza	4,8%	27,5%	45,5%	20,3%	1,9%	100,0%
	Beperkt	6,7%	28,0%	19,4%	41,7%	4,2%	100,0%
	Intensief	2,7%	27,3%	18,2%	47,7%	4,1%	100,0%
Overuren	Ja	5,8%	22,8%	32,9%	36,5%	2,0%	100,0%
	Nee	4,7%	29,4%	39,1%	24,1%	2,8%	100,0%
Freelance/ ZST	Ja	4,9%	27,9%	37,2%	28,1%	1,9%	100,0%
	Nee	5,1%	26,9%	37,6%	26,1%	4,4%	100,0%
Markt- situatie	Sterke gr.	7,8%	7,8%	66,7%	16,7%	1,1%	100,0%
	Groei	2,0%	29,6%	42,3%	24,6%	1,5%	100,0%
	Stabiel	3,6%	27,1%	35,3%	31,0%	3,0%	100,0%
	Krimp	8,1%	29,4%	35,7%	23,6%	3,1%	100,0%
	Sterke kr.	16,0%	35,8%	17,3%	30,9%		100,0%
Uitbeste- den	Ja	8,1%	35,9%	24,1%	25,8%	6,1%	100,0%
	Nee	4,3%	25,9%	40,1%	27,8%	1,8%	100,0%
Pieken	Ja	7,2%	30,1%	31,8%	29,4%	1,6%	100,0%
	Nee	2,6%	24,9%	43,3%	25,5%	3,6%	100,0%
Pieken voorspel- baar	Nooit	3,8%	21,8%	46,2%	26,3%	1,9%	100,0%
	Soms	3,3%	32,2%	27,9%	35,5%	1,1%	100,0%
	Vaak	10,5%	30,8%	27,4%	29,7%	1,7%	100,0%
	Altijd	8,8%	31,8%	33,0%	24,5%	1,9%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

Tabel 119: Uitspraak overuren beperken door uitzendarbeid

		Door het inzetten van uitzendkrachten kunnen we het aantal overuren beperken					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		1,2%	30,5%	37,4%	28,6%	2,3%	100,0%
Grootte	1-9 wn	0,9%	30,8%	39,6%	26,4%	2,3%	100,0%
	10-49 wn	2,8%	29,0%	30,7%	35,5%	2,0%	100,0%
	50-199 wn	1,2%	29,1%	26,7%	39,5%	3,5%	100,0%
	200+ wn		38,9%	27,8%	33,3%		100,0%
Sector	Industrie	2,2%	43,1%	23,2%	30,9%	0,6%	100,0%
	Bouw	0,5%	25,8%	45,5%	25,3%	3,0%	100,0%
	Diensten	1,5%	31,2%	34,7%	29,6%	3,0%	100,0%
	Quartaire		24,8%	47,9%	26,5%	0,7%	100,0%
UZA	Ja	3,7%	39,6%	18,9%	36,3%	1,4%	100,0%
	Nee	0,1%	26,4%	45,5%	25,2%	2,7%	100,0%
Variatie*							
Inzet	Geen uza	0,1%	26,4%	45,5%	25,2%	2,7%	100,0%
	Beperkt	3,7%	36,2%	21,6%	37,7%	0,7%	100,0%
	Intensief	3,6%	45,9%	14,1%	33,6%	2,7%	100,0%
Overuren	Ja	2,2%	32,6%	28,4%	35,6%	1,3%	100,0%
	Nee	0,9%	29,6%	40,8%	26,0%	2,7%	100,0%
Freelance/ ZST	Ja	1,5%	31,7%	33,2%	30,2%	3,4%	100,0%
	Nee	1,1%	29,9%	39,1%	28,0%	1,9%	100,0%
Markt- situatie	Sterke gr		22,7%	61,4%	14,8%	1,1%	100,0%
	Groei	0,5%	31,6%	44,1%	23,3%	0,5%	100,0%
	Stabiel	1,2%	32,4%	33,1%	30,5%	2,8%	100,0%
	Krimp	2,2%	27,7%	38,0%	28,9%	3,1%	100,0%
	Sterke kr	1,2%	24,4%	29,3%	43,9%	1,2%	100,0%
Uitbeste- den	Ja	2,3%	35,4%	27,0%	27,0%	8,4%	100,0%
	Nee	1,0%	29,5%	39,5%	28,9%	1,1%	100,0%
Pieken	Ja	1,5%	35,3%	32,8%	28,4%	2,0%	100,0%
	Nee	0,9%	25,3%	42,3%	28,9%	2,6%	100,0%
Pieken voorspel- baar	Nooit	1,3%	27,4%	40,1%	29,3%	1,9%	100,0%
	Soms	0,4%	39,7%	28,9%	30,3%	0,7%	100,0%
	Vaak	1,4%	36,2%	32,8%	25,7%	4,0%	100,0%
	Altijd	3,1%	34,2%	33,1%	29,2%	0,4%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

Tabel 120: Uitspraak tijdelijke contracten versus uitzendarbeid

		Als tijdelijke contracten flexibeler toepasbaar waren, zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		5,2%	37,9%	33,3%	22,2%	1,4%	100,0%
Grootte	1-9 wn	5,4%	39,6%	34,0%	20,1%	1,0%	100,0%
	10-49 wn	5,1%	32,7%	31,0%	28,2%	3,1%	100,0%
	50-199 wn	2,3%	29,1%	32,6%	33,7%	2,3%	100,0%
	200+ wn	5,6%	33,3%	27,8%	33,3%		100,0%
Sector	Industrie	7,7%	42,5%	26,5%	22,7%	0,6%	100,0%
	Bouw	2,5%	47,7%	21,3%	27,9%	0,5%	100,0%
	Diensten	6,0%	39,4%	33,3%	20,1%	1,2%	100,0%
	Quartaire	2,9%	26,0%	42,5%	25,8%	2,7%	100,0%
UZA	Ja	6,6%	37,7%	20,1%	33,2%	2,4%	100,0%
	Nee	4,7%	37,9%	39,2%	17,4%	0,8%	100,0%
Variatie*							
Inzet	Geen uza	4,7%	37,9%	39,2%	17,4%	0,8%	100,0%
	Beperkt	7,2%	37,7%	19,1%	33,7%	2,2%	100,0%
	Intensief	5,5%	37,7%	21,8%	32,7%	2,3%	100,0%
Overuren	Ja	4,3%	37,9%	29,4%	27,1%	1,3%	100,0%
	Nee	5,6%	37,8%	34,8%	20,4%	1,4%	100,0%
Tijdelijke contracten	Ja	3,9%	31,4%	34,6%	28,0%	2,2%	100,0%
	Nee	5,6%	39,7%	33,0%	20,6%	1,1%	100,0%
Markt-situatie	Sterke gr	1,1%	25,8%	59,6%	13,5%		100,0%
	Groei	4,6%	20,6%	42,1%	32,5%	0,3%	100,0%
	Stabiel	3,1%	41,9%	30,8%	22,0%	2,1%	100,0%
	Krimp	9,0%	43,7%	30,5%	15,9%	0,9%	100,0%
	Sterke kr	18,3%	52,4%	9,8%	19,5%		100,0%
Uitbesteden	Ja	11,3%	45,7%	23,1%	19,4%	0,6%	100,0%
	Nee	4,0%	36,2%	35,4%	22,9%	1,5%	100,0%
Pieken	Ja	6,6%	42,3%	28,6%	21,7%	0,9%	100,0%
	Nee	3,8%	33,1%	38,3%	22,8%	1,9%	100,0%
Pieken voorspelbaar	Nooit	1,9%	25,2%	52,9%	20,0%		100,0%
	Soms	4,3%	52,7%	24,9%	17,0%	1,1%	100,0%
	Vaak	8,2%	42,9%	25,4%	23,2%	0,3%	100,0%
	Altijd	9,6%	40,2%	23,0%	25,3%	1,9%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

12 Projectwerk, zelfstandigen, freelancers

De mogelijkheid voor ondernemingen om flexibiliteit te creëren reikt verder dan enkel de flexibele inzet van werknemers. Door de inzet van freelancers, zelfstandigen of het uitbesteden van projecten of activiteiten kan flexibiliteit gecreëerd worden, maar het kan ook om andere motieven gaan. We trachten een zicht te krijgen op de omvang van de inzet, de manier waarop en de relatie tot andere flexibiliteit.

De volgende vragen werden aan de respondenten voorgelegd.

We zullen een reeks flexibiliteitsystemen overlopen. We willen graag weten voor hoeveel mensen dat van toepassing is in uw onderneming of organisatie. Hoeveel mensen werken er afgelopen twaalf maand in uw onderneming of organisatie in ...

op jaarbasis, dit jaar dus inbegrepen de twee laatste maanden

Inschakelen van freelance medewerkers of zelfstandigen

aantal: ____ [= ZST]

Projectgebonden uitbesteding

aantal: ____

12.1 Drie op de tien werken met zelfstandigen/freelancers

Drie op de tien ondernemingen en organisaties geven aan dat ze freelancers/zelfstandigen inzetten (29,0%, Tabel 121). Grotere ondernemingen doen dat vaker. Er is geen verschil volgens sector maar wel een positief verband met de inzet van uitzendarbeid, zowel het al dan niet inzetten als de intensiteit. Ondernemingen en organisaties die freelancers/zelfstandigen inzetten blijken ook vaker uitzendarbeid in te zetten, en ze doen dat ook vaker intensief (inzetindex intensief 39,5%).

Projectgebonden uitbesteding komt minder vaak voor: 13,9%. Net als bij de inzet van freelancers/zelfstandigen zien we een positief verband met grootte en de inzet van uitzendarbeid. Er is hier wel een verschil naar sector: er wordt merkkelijk meer een beroep op gedaan bij de industrie en de quataire sector, en veel minder bij de diensten en de bouw.

De zelfstandigen/freelancers worden vaker ingezet bij ondernemingen en organisaties die pieken kennen, die basisactiviteiten uitbesteden en dat permanent doen. Freelancers/zelfstandigen worden ook vaker ingezet bij ondernemingen en organisaties die aangeven dat ze in een (sterk) groeiende marktsituatie zitten. Voor het projectgebonden uitbesteden zien we een vrijwel gelijklopend patroon.

Tabel 121: Inzetten van zelfstandigen, projectgebonden utbesteding: toepassing

% ondernemingen en organisaties dat dit toepast					
		Inzetten van zelfstandigen/ freelancers	Projectgebonden uitbesteding toepassen	Beide	
Totaal		29,0%	13,9%	7,3%	
Grootte	1-9 wn	28,3%	11,7%	6,1%	
	10-49 wn	29,0%	18,9%	9,6%	
	50-199 wn	36,5%	29,1%	15,1%	
	200+ wn	50,0%	44,4%	33,3%	
Sector	Industrie	n.s.	21,4%	12,1%	
	Bouw		10,7%	6,6%	
	Diensten		11,0%	6,3%	
	Quartaire		21,1%	8,8%	
UZA	Ja	34,9%	22,5%	10,4%	
	Nee	26,4%	10,2%	6,0%	
Variatie*	Klein	n.s.	n.s.	n.s.	
	Matig				
	Groot				
Inzet	Geen	26,4%	10,2%	6,0%	
	Beperkt	32,5%	19,1%	9,2%	
	Intensief	39,5%	28,6%	12,3%	
Pieken	Ja	31,4%	16,4%	n.s.	
	Nee	26,9%	11,4%		
Pieken voorspelbaar		n.s.			
Motief pieken	Ja	n.s.	28,7%	14,3%	
	Nee		16,7%	6,8%	
Motief rekruteren	Ja	38,1%	n.s.	n.s.	
	Nee	32,3%			
Marktsituatie	Sterk groeiend		54,5%	20,8%	23,6%
	Groeiend		38,3%	13,0%	11,1%
	Stabiel		25,3%	9,4%	5,9%
	Krimpnd		19,5%	1,2%	4,9%
	Sterk krimpnd		29,4%	28,1%	1,2%
Uitbesteden basisactiviteiten		Ja	39,1%	31,3%	17,4%
		Nee	26,9%	10,4%	5,3%
Uitbeste- den...	Permanent		45,0%	n.s.	n.s.
	Bij pieken		37,8%		
	Combinatie		25,0%		

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

12.2 Meer zelfstandigen/freelancers in de diensten

Het inzetten van freelancers/zelfstandigen werd ook bevraagd in 2000 en 2004 (Tabel 122). In de periode 2000 tot 2016 is de inzet van zelfstandigen/freelancers in de industrie niet significant toegenomen. In de dienstensector zien we tussen 2004 en 2016 een stijging van 24,6% naar 30,4%, bijna zes procentpunten.

Tabel 122: Inzetten van freelancers/zelfstandigen, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Percentage ondernemingen & organisaties dat gebruik maakt van
Industrie	2000 ^a	36,6%
	2016 ^b	39,7%
Diensten	2004 ^c	24,6%
	2016 ^d	30,4%

N:^a 665 ^b 389 ^c 683 ^d 943, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeit. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers. Voor de editie 2016 is 'industrie' zonder primaire sector en is diensten inbegrepen quartaire sector zonder de overheid.

12.3 Bij veel ondernemingen gaat het om een belangrijk aantal personen

Hoe groot is het aantal zelfstandigen/freelancers dat aan het werk is bij de ondernemingen en organisaties ten opzichte van het aantal vaste werknemers? Dat kan nogal verschillen van de ene onderneming of organisatie tot de andere. Naargelang de grootte van de onderneming of organisatie is de verhouding ook anders. Het is daardoor moeilijk met één cijfer uit te drukken. Zo zien we dat kleine ondernemingen vaker een zeer groot aandeel van zelfstandigen/freelancers hebben (Tabel 123). Het grote gemiddelde aandeel van '75% of meer' – 33,4% - is bijna volledig op het conto te schrijven van de kleinste ondernemingen, waar een klein aantal freelancers/zelfstandigen meteen een groot aandeel vertegenwoordigen ten opzichte van de vaste werknemers.

Waarschijnlijk is de mediaan dan een betere maatstaf (het cijfer waar de helft boven ligt en de helft onder). Die ligt voor de hele populatie op 36,0%. De ondernemingen en organisaties die zelfstandigen/freelancers inzetten, zetten er bij gevolg 36,0% in ten opzichte van hun vaste werknemers. De mediaan ligt op 55,1% voor de kleinste ondernemingen en zakt meteen naar 9,8% bij de ondernemingen met 10-49 werknemers. Voor de ondernemingen met 200+ werknemers zakt de mediaan verder tot 1,8%. Het gaat dus om een belangrijk aantal en veel zelfstandigen/freelancers werken blijkbaar voor kleine ondernemingen. Het grootste aandeel (mediaan 48,8%) vinden we in de diensten – waar er ook een groter aandeel kleine ondernemingen is.

Tabel 123: Aandeel freelancers/zelfstandigen ten opzichte van vaste werknemers, uitgedrukt als percentage

		% freelancers/zelfstandigen ten opzichte van vaste werknemers			Totaal	Mediaan
		Minder dan 25%	25 tot 74 procent	75 procent of meer		
Totaal		37,9%	28,7%	33,4%	100,0%	36,0%
Grootte	1-9 wn	23,9%	34,4%	41,7%	100,0%	55,1%
	10-49 wn	79,4%	11,8%	8,8%	100,0%	9,8%
	50-199 wn	92,9%	7,1%		100,0%	3,2%
	200+ wn	100,0%			100,0%	1,8%
Sector	Industrie	57,4%	25,9%	16,7%	100,0%	15,1%
	Bouw	24,6%	67,7%	7,7%	100,0%	38,5%
	Diensten	34,1%	27,1%	38,8%	100,0%	48,8%
	Quartaire	50,0%	10,8%	39,2%	100,0%	20,5%
UZA	Ja	57,8%	24,8%	17,5%	100,0%	
	Nee	27,0%	31,0%	42,0%	100,0%	
Inzet	Geen	27,0%	31,0%	42,0%	100,0%	
	Beperkt	53,2%	28,6%	18,3%	100,0%	
	Intensief	65,0%	18,8%	16,3%	100,0%	
Variatie*	Klein	58,0%	22,5%	19,6%	100,0%	
	Matig	78,1%	15,6%	6,3%	100,0%	
	Groot	38,9%	41,7%	19,4%	100,0%	

N= 761, ondernemingen en organisaties die freelancers en/of zelfstandigen inzetten. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

12.4 Spreiding niet gewijzigd in de diensten

De spreiding van het aantal zelfstandigen/freelancers dat ingezet wordt is in de periode 2004-2016 niet significant gewijzigd (Tabel 124). De gegevens lijken aan te geven dat het gemiddelde is gestegen en de mediaan is gedaald, maar de verschillen zijn niet significant. Waarschijnlijk is de spreiding nogal groot (veel extra grote waarden) en wanneer de aantallen in de steekproef dan klein zijn is het moeilijk om significante verschillen vast te stellen.

Tabel 124: Inzetten van freelancers/zelfstandigen, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Percentage freelancers en zelfstandigen t.o.v. vaste werknemers	
		Gemiddelde	mediaan
Diensten	2004 ^a	22,7%	8,9%
	2016 ^b	26,2%	7,3%

N:^a 210 ^b 634, ondernemingen die zelfstandigen/freelancers inzetten, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid. Ondernemingen en organisaties met 10 of meer werknemers. Voor de editie 2016 is diensten inbegrepen quaartaire sector zonder de overheid.

12.5 Eén op de tien contracteert via een tussenbedrijf

Contracteren ondernemingen en organisaties de zelfstandigen/freelancers die ze inzetten zelf, of maken ze gebruik van een onderneming of een platform waar de diensten van zelfstandigen gebundeld aangeboden worden? Vooral het werken via een tussenbedrijf of een platform is interessant om te kunnen inschatten in welke mate er een platformeconomie bestaat. Aan de respondenten die zelfstandigen/freelancers inzetten hebben we gevraagd of ze het aantal dat ze inzetten willen verdelen over de twee categorieën die we afleiden uit de volgende vraag.

Bijna negen op de tien (86,8%, Tabel 125) heeft een rechtstreeks contact met al de

INDIEN ZELFSTANDIGEN OF FREELANCE > 0] U zei dat u een beroep doet op zelfstandigen of freelancers. Met hoeveel daarvan heeft u een rechtstreeks contract en met hoeveel via uitbesteding, dus via een tussenonderneming? [OPSOMMEN], kan u de [= ZST] verdelen over deze opties?

- ☐ Contract rechtstreeks met de zelfstandige, freelancer of consultant
- ☐ Contract via uitbesteding, dus via een onderneming of internetplatform

zelfstandigen/freelancers die ze inzetten. Bijna een op de tien werkt met een tussenfirma of een platform (9,8%), de resterende 3,4% maakt een combinatie. Opvallend is dat bij grotere ondernemingen en organisaties het werken met een tussenfirma of via een platform veel belangrijker is; bij de 200+ werkt 22,2% uitsluitend op die manier en evenveel combineert de beide. Het rechtstreekse contact vinden we vooral in de dienstensector (90,7%); werken via een onderneming of platform vinden we vooral bij de industrie (16,7%) en de bouw (15,6%). Er zijn veel meer kleine ondernemingen in de dienstensector; het zou dus kunnen dat het sectorverschil in belangrijke mate te wijten is aan het grotere aandeel grote bedrijven in de andere sectoren.

Tabel 125: Contract met freelancers/zelfstandigen rechtstreeks of via tussenpersonen

		% ondernemingen en organisaties die een contract hebben met zelfstandigen of freelancers via deze weg			Totaal
		Uitsluitend rechtstreeks	Combinatie	Uitsluitend via onderneming of platform	
Totaal		86,8%	3,4%	9,8%	100,0%
Grootte	1-9 wn	89,3%	1,6%	9,2%	100,0%
	10-49 wn	82,7%	6,7%	10,6%	100,0%
	50-199 wn	73,3%	13,3%	13,3%	100,0%
	200+ wn	55,6%	22,2%	22,2%	100,0%
Sector	Industrie	75,9%	7,4%	16,7%	100,0%
	Bouw	82,8%	1,6%	15,6%	100,0%
	Diensten	90,7%	2,7%	6,5%	100,0%
	Quartaire	80,0%	5,7%	14,3%	100,0%
UZA	Ja	81,1%	6,9%	12,0%	100,0%
	Nee	89,8%	1,6%	8,6%	100,0%
Inzet	Geen	89,8%	1,6%	8,6%	100,0%
	Beperkt	84,7%	6,1%	9,2%	100,0%
	Intensief	75,6%	8,1%	16,3%	100,0%
Variatie		n.s.			
Pieken		n.s.			
Voorspelbaar		n.s.			
Aard van de opdracht (zie 12.6)	Crea/intell.	n.s.			
	ICT/tech.	73,0%	7,4%	19,6%	100,0%
	Management	82,4%	8,1%	9,6%	100,0%
	Overige	85,7%	3,6%	10,7%	100,0%

N= 590, ondernemingen en organisaties die freelancers en/of zelfstandigen inzetten. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeit.

12.6 Diverse types opdrachten

Aan de ondernemingen en organisaties die zelfstandigen/freelancers inzetten hebben we gevraagd voor welk type opdrachten ze die inzetten door ze over vier categorieën te verdelen (meerdere antwoorden waren dus mogelijk).

We hebben een aantal types van functies. Kan u de [=ZST] zelfstandigen of freelancers verdelen over deze functietypes? Het gaat om:

- ___ Creatieve of intellectuele diensten
- ___ ICT of technische diensten
- ___ Managementondersteuning zoals consultancy, HR, secretariaat, financieel, coaching, training
- ___ Overige

Bijna vier op de tien (38,8%, Tabel 126) zet zelfstandigen/freelancers in voor creatieve of intellectuele diensten. Dat verschilt niet naar grootte maar wel naar sector, waarbij de quartaire sector ze hiervoor vaker inzet (53,8%) en de bouw veel minder (20,3%). De tweede belangrijkste categorie is 'overige' (33,2%), wat betekent dat onze voorgestelde categorieën niet alle opties afdekken. Vooral bij de bouwsector hebben we blijkbaar iets gemist (55,4%), wellicht gaat het om typische bouwactiviteiten.

ICT en technische diensten worden bij drie op de tien gevraagd (27,7%) en dan vooral bij de grotere bedrijven (55,6% met meer dan 200 werknemers) en in de industrie (38,2%). Managementondersteuning vinden we bij een kwart van de gebruikers (23,1%), met ook hier duidelijk hogere scores bij de grotere bedrijven (55,6 bij meer dan 200 werknemers) en in de quartaire sector (22,1%).

Als we de percentages optellen komen we tot 122,8%, wat aangeeft dat er bij redelijk wat ondernemingen meer dan één type opdrachten wordt gegeven. Het merendeel houdt het bij één type (80,9%), 15,2% bij twee types en een klein aantal (3,9%) bij drie of vier types.

De opdrachten zijn dus divers en we zien een verschil in de toepassing naargelang de sectoren.

Er is een fragmentair verband te zien met de inzet van uitzendarbeid: gebruikers van uitzendarbeid zetten zelfstandigen/freelancers minder vaak in voor creatieve of intellectuele diensten en vaker voor managementondersteunende diensten. Het is echter helemaal niet zeker of er een rechtstreeks verband is tussen de inzet van uitzendarbeid en de inzet van zelfstandigen/freelancers.

Tabel 126: Aard van de opdrachten voor freelancers/zelfstandigen

		% ondernemingen en organisaties die zelfstandigen of freelancers voor dit type opdracht inzetten (meerdere antwoorden mogelijk)			
		Creative of intellectuele diensten	ICT of technische diensten	Management-ondersteuning zoals consultancy, HR, secretariaat, financieel, coaching, training	Overige
Totaal		38,8%	27,7%	23,1%	33,2%
Grootte	1-9 wn	n.s.	26,2%	19,2%	n.s.
	10-49 wn		26,9%	32,0%	
	50-199 wn		43,8%	38,7%	
	200+ wn		55,6%	55,6%	
Sector	Industrie	32,7%	38,2%	30,9%	29,1%
	Bouw	20,3%	15,6%	14,1%	55,4%
	Diensten	38,7%	29,4%	23,7%	31,6%
	Quartaire	53,8%	23,1%	22,1%	26,7%
UZA	Ja	33,9%	n.s.	34,4%	n.s.
	Nee	41,8%		16,4%	
Inzet*	Geen	n.s.	27,9%	16,4%	n.s.
	Beperkt		17,6%	33,6%	
	Intensief		41,4%	35,6%	
Variatie*	Klein	n.s.	n.s.	n.s.	41,5%
	Matig				27,3%
	Groot				18,4%
Pieken	Ja	n.s.	24,0%	n.s.	38,5%
	Nee		31,9%		27,1%
Contract	Rechtstreeks	n.s.	23,2%	21,9%	n.s.
	Combinatie		57,1%	52,4%	
	Intermediair		56,1%	22,4%	

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeit, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeit.

Tabel 127: Aantal types opdrachten voor freelancers/zelfstandigen

		Aantal			Totaal
		1 type	2 types	3 of 4 types	
Totaal		80,9%	15,2%	3,9%	100,0%
Grootte		n.s.			
Sector	Industrie	78,6%	10,7%	10,7%	100,0%
	Bouw	95,3%	4,7%		100,0%
	Diensten	78,7%	18,8%	2,5%	100,0%
	Quartaire	81,9%	10,5%	7,6%	100,0%
UZA	Ja	75,2%	18,3%	6,4%	100,0%
	Nee	84,5%	13,1%	2,4%	100,0%
Inzet*		n.s.			
Variatie*		n.s.			

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

12.7 Zelfstandigen inzetten of uitzendkrachten?

In sommige omstandigheden kan er voor ondernemingen en organisaties een afweging zijn tussen het inzetten van zelfstandigen of het inzetten van uitzendkrachten. Omtrent de afweging van die opties hebben we twee uitspraken voorgelegd aan de respondenten, waar ze het al dan niet eens mee konden zijn. Een uitspraak gaat specifiek in op de aansturing van uitzendkrachten versus zelfstandigen, de andere peilt naar een meer generieke opinie.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord.

[andere stellingen]

Het voordeel van uitzendkrachten ten opzichte van onderaannemers is dat men ze beter kan sturen

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Het inzetten van uitzendkrachten of het inzetten van zelfstandigen, dat is echt iets helemaal anders

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

Over het beter kunnen aansturen van uitzendkrachten in vergelijking met zelfstandigen (Tabel 128) is er geen uitgesproken opinie: bijna vier op de tien kiezen voor de neutrale optie, de akkoord- en niet-akkoordopties zijn exact gelijk verdeeld. Er zijn enkele verschillen per sector. Het voordeel van een betere aansturing van uitzendkrachten ten opzichte van onderaannemers wordt duidelijk minder vaak gezien in de bouwsector (15,3%) en iets vaker in de industrie (37,4%). Ondernemingen en organisaties die uitzendarbeid inzetten gaan vaker met de stelling akkoord, zij die zelfstandigen/freelancers inzetten iets minder vaak. Ondernemingen die een krimpende markt of vraag ervaren gaan veel vaker akkoord (43,2%).

Voor de tweede meer algemene uitspraak over het verschil tussen de inzet van uitzendkrachten en zelfstandigen zien we een vrij grote instemming: driekwart van de respondenten is het er mee eens (13,4% helemaal akkoord, 60,6% akkoord, Tabel 129). Er zijn niet zoveel verschillen van betekenis volgens onze klassieke kenmerken, behalve dan de duidelijk sterkere instemming bij de industrie, ondernemingen en organisaties met een sterk groeiende marktsituatie en bij de gebruikers met een beperkte inzet.

Tabel 128: Opinie dat men uitzendkrachten beter kan sturen dan onderaannemers

		Het voordeel van uitzendkrachten ten opzichte van onderaannemers is dat men ze beter kan sturen					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		2,6%	29,4%	36,7%	28,3%	3,0%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector	Industrie	2,2%	35,2%	25,3%	36,3%	1,1%	100,0%
	Bouw	0,5%	14,8%	33,7%	45,4%	5,6%	100,0%
	Diensten	3,1%	30,8%	34,5%	28,3%	3,4%	100,0%
	Quartaire	2,5%	30,0%	49,6%	16,5%	1,5%	100,0%
UZA	Ja	2,9%	36,8%	33,8%	24,3%	2,3%	100,0%
	Nee	2,5%	26,2%	38,0%	30,1%	3,3%	100,0%
Variatie*		n.s.					
Inzet*	Geen	2,5%	26,2%	38,0%	30,1%	3,3%	100,0%
	Beperkt	3,2%	36,7%	31,8%	26,3%	2,0%	100,0%
	Intensief	2,7%	36,8%	37,3%	20,9%	2,3%	100,0%
Freelance/ ZST	Ja	3,5%	31,1%	38,2%	24,6%	2,7%	100,0%
	Nee	0,5%	25,4%	32,9%	37,5%	3,7%	100,0%
Markt- situatie	Sterke gr.	1,1%	21,3%	51,7%	25,8%		100,0%
	Groei	0,5%	28,4%	41,0%	29,6%	0,5%	100,0%
	Stabiel	2,8%	29,5%	37,5%	25,2%	5,0%	100,0%
	Krimp	4,7%	29,1%	31,6%	33,6%	0,9%	100,0%
	Sterke kr.		43,2%	16,0%	34,6%	6,2%	100,0%
Uitbesteden	Ja	4,3%	20,9%	29,9%	43,8%	1,2%	100,0%
	Nee	2,3%	31,1%	38,0%	25,2%	3,4%	100,0%
Pieken	Ja	3,7%	30,2%	33,6%	31,0%	1,4%	100,0%
	Nee	1,4%	28,6%	39,9%	25,5%	4,6%	100,0%
Pieken voorspelbaar	Nooit		26,9%	47,4%	23,7%	1,9%	100,0%
	Soms	0,4%	31,0%	33,9%	34,3%	0,4%	100,0%
	Vaak	6,5%	24,9%	27,5%	38,2%	2,8%	100,0%
	Altijd	5,7%	38,3%	33,3%	22,2%	0,4%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

Tabel 129: Opinie dat het inzetten van uitzendkrachten of van zelfstandigen helemaal anders is

		Het inzetten van uitzendkrachten of het inzetten van zelfstandigen, dat is echt iets helemaal anders					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		13,4%	60,6%	19,8%	5,8%	0,4%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector	Industrie	22,7%	48,6%	17,7%	11,0%		100,0%
	Bouw	9,7%	65,3%	21,4%	1,0%	2,6%	100,0%
	Diensten	12,1%	64,2%	17,6%	6,1%	0,1%	100,0%
	Quartaire	15,5%	52,6%	26,5%	4,9%	0,5%	100,0%
UZA	Ja	18,8%	63,4%	10,8%	6,6%	0,5%	100,0%
	Nee	11,1%	59,4%	23,7%	5,5%	0,4%	100,0%
Variatie*		n.s.					
Inzet	Geen uza	11,1%	59,4%	23,7%	5,5%	0,4%	100,0%
	Beperkt	20,8%	62,9%	10,6%	5,4%	0,2%	100,0%
	Intensief	14,9%	63,8%	10,9%	9,0%	1,4%	100,0%
Freelance/ ZST	Ja	10,9%	60,5%	22,8%	5,5%	0,3%	100,0%
	Nee	19,5%	60,9%	12,2%	6,9%	0,5%	100,0%
Markt-situatie	Sterke gr.	36,0%	55,1%	6,7%	2,2%		100,0%
	Groei	9,9%	66,8%	18,5%	4,1%	0,8%	100,0%
	Stabiel	11,4%	62,1%	21,2%	4,8%	0,5%	100,0%
	Krimp	17,9%	49,8%	22,0%	10,3%		100,0%
	Sterke kr.	6,2%	76,5%	9,9%	7,4%		100,0%
Pieken	Ja	15,1%	58,6%	18,5%	7,0%	0,8%	100,0%
	Nee	11,6%	62,7%	21,0%	4,7%		100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

12.8 Profiel van de zelfstandigen

Voor elke respondent hebben we de antwoorden op de vragen naar de inzet van zelfstandigen/freelancers en de medewerkers via projectgebonden uitbesteding in aantallen betrokken personen. Als we de som maken van alle door de respondenten vermelde personen krijgen we een 'populatie' van zelfstandigen/freelancers die bij de door ons geïnterviewde ondernemingen en organisaties aan het werk zijn. We kunnen dan een aantal statistieken opmaken voor deze groep en die vergelijken met bijvoorbeeld het totaal van het aantal vernoemde werknemers met een vast contract.

Zo zien we in Tabel 130 dat van alle werknemers met een contract van onbepaalde duur er 11,3% werkt bij dienstenbedrijven met één tot negen werknemers, 14,8% bij organisaties in

de quartaire sector met 10 tot 49 werknemers, enzovoort. De meest opvallende gegevens zijn dat 28,0% van de zelfstandigen/freelancers aan het werk zijn bij kleine ondernemingen in de diensten en 15,7% bij de kleine organisaties uit de quartaire sector. Twee andere plaatsen waar we een belangrijk aandeel van de zelfstandigen/freelancers aan het werk zien is bij de organisaties in de quartaire sector met 10 tot 49 werknemers (14,2%) en de industriële ondernemingen met 50 tot 199 werknemers (12,8%).

Medewerkers die via een projectgebonden uitbesteding aan het werk zijn bij een klant (we weten niet of deze personen een werknemerscontract hebben of als zelfstandige aan de onderaannemer zijn verbonden) vinden we vooral bij de kleinste industriële ondernemingen (21,7%) en de organisaties in de quartaire sector met 10 tot 49 werknemers (31,1% is daar aan de slag).

In Tabel 131 vinden we de samenvatting per grootte en sector. We zien dan dat de verschillen in spreiding iets minder groot zijn: de verdeling van de zelfstandigen die aan het werk zijn is ongeveer dezelfde over de vier grote sectoren als de werknemers met vast contract, maar de medewerkers met projectgebonden uitbesteding vinden we vaker in de industrie (32,6% tegenover 9,3% van de zelfstandigen/freelancers of 5,9% van de werknemers) en veel minder in de quartaire (16,0% tegenover respectievelijk 36,7% en 40,5%). Als we de verdeling over de grootteklassen bekijken zien we een veel groter aandeel zelfstandigen in de kleinste ondernemingen en organisaties (51% van de zelfstandigen werkt daar) vergeleken van 20% van de vaste werknemers.

Tenslotte kunnen we ook het aantal personen dat aan de slag is als één geheel bekijken en nagaan hoe de verdeling ligt. Zo zien we in Tabel 132 dat bij de kleinste industriële bedrijven het kleinste aandeel werknemers met een vast contract werkt (65,4%) en tegelijk het grootste aandeel personen via een projectgebonden uitbesteding (29,0% van alle personen). Het grootste aandeel zelfstandigen vinden we in de kleinste bouwbedrijven; 10,6% van de personen die daar aan het werken zijn, zijn zelfstandigen.

Meer in het algemeen zien we dat het aantal zelfstandigen het hoogste ligt bij de kleinste ondernemingen en het aantal projectmedewerkers in de ondernemingen en organisaties met 10 tot 49 werknemers.

Het aandeel werknemers met een contract van onbepaalde duur is (zonder rekening te houden met de uitzendkrachten en de werknemers in een contract van bepaalde duur) vooral in de grotere ondernemingen doorgaans meer dan 92%.

Tabel 130: Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers per grootte en subsectoren

Grootte	Sector	Zelfstandigen/ freelancers	Medewerkers in project- gebonden uitbesteding	Werknemers met contract onbepaalde duur
1-9 wn	Industrie	4,5%	21,7%	1,6%
	Bouw	3,0%	1,1%	0,7%
	Diensten	28,0%	7,3%	11,3%
	Quartaire	15,7%	4,9%	6,4%
10-49 wn	Industrie	3,1%	4,8%	1,5%
	Bouw	3,1%	4,5%	1,4%
	Diensten	1,4%	2,8%	0,7%
	Quartaire	14,2%	31,1%	14,8%
50-199 wn	Industrie	12,8%	3,3%	12,1%
	Bouw	1,0%	2,8%	1,4%
	Diensten	0,2%	0,2%	0,8%
	Quartaire	4,8%	2,6%	11,2%
200+ wn	Industrie	4,8%	6,3%	9,4%
	Bouw	0,6%	3,3%	1,5%
	Diensten	0,1%	0,1%	0,2%
	Quartaire	2,2%	6,3%	13,9%
TOTAAL		100,0%	100,0%	100,0%

N= 3755 / 4047 / 124110: som van het aantal personen dat werd opgegeven door alle respondenten op de vraag naar het aantal zelfstandigen / medewerkers in projectgebonden uitbesteding / aantal vaste werknemers er bij hen aan de slag zijn. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 131: Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers volgens grootte en volgens sector

		Zelfstandigen/ freelancers	Medewerkers in project- gebonden uitbesteding	Werknemers met contract onbepaalde duur
Sector	Industrie	9%	33%	6%
	Bouw	5%	4%	2%
	Diensten	49%	47%	51%
	Quartaire	37%	16%	41%
	TOTAAL	100%	100%	100%
Grootte	1-9 wn	51%	35%	20%
	10-49 wn	32%	42%	29%
	50-199 wn	11%	12%	23%
	200+ wn	6%	11%	28%
	TOTAAL	100,0%	100,0%	100,0%

N= 3755 / 4047 / 124110: som van het aantal personen dat werd opgegeven door alle respondenten op de vraag naar het aantal zelfstandigen / medewerkers in projectgebonden uitbesteding / aantal vaste werknemers er bij hen aan de slag zijn. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 132: Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers per grootte en subsectoren

Grootte	Sector	Type medewerker			Totaal
		Zelfstandigen en freelancers	Medewerkers in projectgebonden uitbesteding	Werknemers met contract onbepaalde duur	
1-9 wn	Industrie	5,5%	29,0%	65,4%	100,0%
	Bouw	10,6%	4,4%	85,0%	100,0%
	Diensten	6,9%	1,9%	91,2%	100,0%
	Quartaire	6,7%	2,2%	91,0%	100,0%
10-49 wn	Industrie	5,5%	9,1%	85,4%	100,0%
	Bouw	5,8%	9,2%	85,0%	100,0%
	Diensten	5,0%	10,6%	84,4%	100,0%
	Quartaire	2,6%	6,2%	91,1%	100,0%
50-199 wn	Industrie	3,1%	0,9%	96,1%	100,0%
	Bouw	2,1%	6,1%	91,8%	100,0%
	Diensten	0,9%	0,7%	98,4%	100,0%
	Quartaire	1,3%	0,7%	98,0%	100,0%
200+ wn	Industrie	1,5%	2,1%	96,4%	100,0%
	Bouw	1,2%	6,7%	92,1%	100,0%
	Diensten	1,9%	1,4%	96,6%	100,0%
	Quartaire	0,5%	1,5%	98,1%	100,0%

N= 3755 / 4047 / 124110: som van het aantal personen dat werd opgegeven door alle respondenten op de vraag naar het aantal zelfstandigen / medewerkers in projectgebonden uitbesteding / aantal vaste werknemers er bij hen aan de slag zijn. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

13 Uitzendarbeid en diversiteit

We peilden naar de mening van de respondenten in de ondernemingen en organisaties ten opzichte van diversiteit bij hun personeel en de mate waarin ze vinden dat uitzendarbeid de mogelijkheid biedt om de diversiteit te vergroten. Daarvoor werden de volgende twee stellingen voorgelegd. Het gaat om meningen, we kunnen we geen conclusies trekken met betrekking tot de praktijk op de werkvloer.

We willen u nog een aantal uitspraken voorleggen. De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord.

[andere stellingen]

Een divers personeelsbestand, qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking is een meerwaarde voor ons bedrijf/ organisatie

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

[andere stellingen]

Uitzendarbeid is een goede manier om te zorgen voor een divers personeelsbestand qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking

- ☐ Helemaal akkoord
- ☐ Akkoord
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet akkoord
- ☐ Helemaal niet akkoord

13.1 Ruim de helft ziet meerwaarde in diversiteit op de werkvloer

Ruim de helft van de respondenten is van oordeel dat een divers personeelsbestand (qua leeftijd, afkomst, of mensen met een beperking) een meerwaarde is voor hun bedrijf (9,4% + 45,8% = 55,2%, Tabel 133). Drie op de tien kiezen de neutrale optie. Slechts 14,4% is niet akkoord, een verwaarloosbare 0,4% helemaal niet akkoord.

Al bij al is dit een vrij grote instemming voor een stelling die sterk affirmatief is geformuleerd. Bijna acht à negen op de tien van onze personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders hebben een positieve of minstens neutrale houding tegenover diversiteit op de werkvloer. Daarnaast is er dan een groep van 14,8% die deze mening niet deelt.

Er zit wat verschil op deze verdeling volgens grootte en sector. Naarmate het gaat over grotere ondernemingen is de houding positiever tegenover diversiteit. In de quartaire sector (71,1%) zien we een sterkere overtuiging over de meerwaarde van diversiteit, in de bouw (37,2%) is die het minst groot. De gebruikers van uitzendarbeid zijn doorgaans iets positiever (59,3%). Naarmate de intensiteit toeneemt, neemt ook de positieve houding toe. Wellicht zien we hier een effect van grootte als intermediaire variabele.

Tabel 133: Divers personeelsbestand is een meerwaarde

		Een divers personeelsbestand, qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking is een meerwaarde voor ons bedrijf/ organisatie					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		9,4%	45,8%	29,9%	14,4%	0,4%	100,0%
Grootte	1-9 wn	7,2%	42,3%	33,5%	16,6%	0,4%	100,0%
	10-49 wn	15,5%	56,9%	19,2%	7,9%	0,6%	100,0%
	50-199 wn	21,2%	61,2%	12,9%	4,7%		100,0%
	200+ wn	27,8%	61,1%	11,1%			100,0%
Sector	Industrie	8,2%	45,1%	34,6%	11,0%	1,1%	100,0%
	Bouw	6,1%	31,1%	44,9%	17,9%		100,0%
	Diensten	7,4%	45,8%	29,2%	17,0%	0,6%	100,0%
	Quartaire	17,7%	53,4%	22,7%	6,2%		100,0%
UZA	Ja	10,9%	48,7%	23,8%	15,9%	0,6%	100,0%
	Nee	8,8%	44,6%	32,6%	13,8%	0,3%	100,0%
Variatie*	Klein	11,0%	46,5%	26,3%	15,9%	0,3%	100,0%
	Matig	11,9%	58,7%	14,7%	11,9%	2,8%	100,0%
	Groot	10,5%	46,8%	23,4%	19,4%		100,0%
Inzet	Geen uza	8,8%	44,6%	32,6%	13,8%	0,3%	100,0%
	Beperkt	9,9%	47,1%	23,1%	18,9%	1,0%	100,0%
	Intensief	13,1%	51,6%	24,9%	10,4%		100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

13.2 Een op drie ziet uitzendarbeid als een middel tot meer diversiteit

Zien de respondenten dan uitzendwerk als een uitgelezen kanaal om de diversiteit op te krikken? De meningen daarover zijn verdeeld. 36,9% kiest voor de neutrale optie (Tabel 134), 31,6% is akkoord en 26,9% is niet akkoord. Als we ook de uitersten meerekenen dan zien we drie bijna gelijke groepen. Opmerkelijk is dat er geen verschil naar grootte van de onderneming of organisatie is.

Er is wel een klein maar belangrijk verschil naargelang het gebruik van uitzendarbeid: de gebruikers hebben vaker een duidelijke mening hierover: ze zijn zowel vaker akkoord als niet akkoord.

De antwoorden op onze uitspraak zijn dan wel vrij duidelijk – ruim een derde ziet uitzendarbeid als een manier om tot meer diversiteit te komen (33,7%) – een verklaring is dat allerm minst. Misschien kunnen we nog iets afleiden uit de kruising van deze twee uitspraken. Er blijkt een positief verband tussen de positieve houding ten opzichte van diversiteit enerzijds en de overtuiging dat uitzendkantoren daar kunnen voor zorgen anderzijds (Tabel 135, Cramer's $V = ,217$, zie ook Tabel 165 op pagina 261 voor meer detail). Wie akkoord is dat diversiteit een meerwaarde betekent, ziet vaker uitzendarbeid als een middel daarvoor dan wie geen meerwaarde ziet. Maar ook bij de respondenten die in diversiteit geen meerwaarde zien, is er toch 16,4% die uitzendwerk als een middel daartoe ziet. De vraag is wat het effect dan is op het al dan niet inzetten van uitzendarbeid. In Tabel 134 zagen we een effect in beide antwoordrichtingen, die vooral toe te schrijven is aan een lager aandeel neutrale antwoorden. Deze uitkomst mag dan wel statistisch significant zijn, ze is moeilijk te interpreteren.

Tabel 134: Uitzendarbeid als manier om diversiteit te bereiken

		Uitzendarbeid is een goede manier om te zorgen voor een divers personeelsbestand qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Totaal		2,1%	31,6%	36,9%	26,9%	2,4%	100,0%
Grootte		n.s.					
Sector	Industrie	1,6%	31,9%	34,1%	30,8%	1,6%	100,0%
	Bouw	6,1%	25,5%	34,2%	33,7%	0,5%	100,0%
	Diensten	1,7%	32,6%	38,2%	24,4%	3,1%	100,0%
	Quartaire	1,5%	32,0%	35,7%	29,6%	1,2%	100,0%
UZA	Ja	4,5%	33,1%	28,7%	30,2%	3,5%	100,0%
	Nee	1,1%	31,1%	40,6%	25,4%	1,8%	100,0%
Variatie*	Klein	3,8%	33,8%	29,7%	28,4%	4,3%	100,0%
	Matig	9,2%	42,2%	23,9%	21,1%	3,7%	100,0%
	Groot	2,4%	22,8%	30,1%	43,9%	0,8%	100,0%
Inzet	Geen	1,1%	31,1%	40,6%	25,4%	1,8%	100,0%
	Beperkt	4,0%	31,4%	27,5%	33,7%	3,5%	100,0%
	Intensief	5,5%	36,1%	31,1%	23,7%	3,7%	100,0%

N= 2038, gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid, N*=625, enkel de ondernemingen en organisaties met uitzendarbeid.

Tabel 135: Uitspraak over de meerwaarde van een divers personeelsbestand volgens uitspraak over uitzendarbeid als middel daarvoor

		Een divers personeelsbestand, qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking is een meerwaarde voor ons bedrijf/ organisatie			Totaal
		(Helemaal) Akkoord	Neutraal	(Helemaal) Niet akkoord	
Uitzendarbeid is een goede manier om te zorgen voor een divers personeelsbestand qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking	(Helemaal) Akkoord	21,6%	17,3%	16,4%	55,3%
	Neutraal	8,1%	16,6%	5,2%	29,9%
	(Helemaal) Niet akkoord	4,1%	3,0%	7,7%	14,8%
Totaal		33,8%	37,0%	29,3%	100,0%

N=2035, ondernemingen en organisaties die op beide vragen hebben geantwoord. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid. Voor meer details en rij- en kolompercentages, zie Tabel 162 in bijlage op bladzijde 246.

χ^2 : p=,000, Cramer's V =,217

Deel 3: SECTORRAPPORTEN

In dit deel behandelen we een aantal sectoren waar recente ontwikkelingen voor een bijzondere context zorgen. We hebben het over de overheid, de sociaal-culturele sector, zorg en welzijnssector, transport & logistiek en de horeca. We beginnen elk hoofdstuk met een korte situatieschets en geven dan een selectie van de cijfergegevens, waarbij we de bestudeerde sector vergelijken met de grotere sector waar ze toe behoort.

14 Uitzendarbeid en flexibiliteit bij de overheid

Voor de overheid hebben we een extra aantal respondenten geïnterviewd, zodat we net voldoende eenheden hebben (N=125). We vergelijken de gegevens voor de overheid met de overige quartaire sector (dus exclusief de overheid). We schetsen kort de situatie en geven dan de cijfers.

14.1 Uitzendarbeid bij de overheid

Uitzendarbeid in de overheid is op het moment van de afname van de enquête enkel mogelijk voor de tijdelijke vervanging van contractueel tewerkgestelde werknemers (zie ook 2.6 op pagina 24). De wetgeving voorziet dat ook ambtenaren waarvan de tewerkstelling werd geschorst kunnen vervangen worden door uitzendkrachten onder voorwaarden die in een Koninklijk Besluit moesten worden vastgelegd. Dit KB kwam er echter nooit en bij de zesde staatshervorming werd deze bevoegdheid overgeheveld naar de gewesten. Zij moeten nu de regelgeving vastleggen over de procedures, voorwaarden en regels voor de inzet van uitzendarbeid in de Vlaamse overheid en lokale besturen. Bij het afsluiten van dit rapport is een wetsvoorstel in voorbereiding.

14.2 Vaker uitzendkrachten voor eenvoudige uitvoerende of gespecialiseerde uitvoerende functies

Bij de analyse van de gegevens maken we de vergelijking tussen de overheid en de andere organisaties in de quartaire sector; die noemen we de 'overige'. De totaalcijfers in de tabellen zijn die voor het totaal van de overheid plus de overige, samen de volledige quartaire sector. De samenstelling van deze en andere sectoren staat in detail beschreven in 20.1.1 vanaf pagina 263.

13,6% van de organisaties in de overheid heeft de afgelopen twaalf maanden gebruik gemaakt van uitzendarbeid (Tabel 136). Voor de verdere gegevens presenteren we breukvormen omdat de aantallen in onze enquête te klein zijn. Ze gelden dus enkel als indicatie. De meeste gebruikers scoren laag op de variatie-indicator (9/10) en hebben een beperkte inzet (8/10). Dat verschilt niet significant van de rest van de quartaire sector.

De gemiddelde duur van de uitzendopdrachten is ofwel heel lang ofwel kort: bij de helft is het vaak langer dan drie maanden en bij vier op de tien maximaal een maand. Waarschijnlijk gaat het om twee uiteenlopende profielen. Naast de duur van de opdracht kunnen we ook kijken naar het type contract waarmee een uitzendkracht wordt tewerkgesteld. Weekcontracten worden het vaakst gegeven: één op twee overheden hebben aan minstens één uitzendkracht een weekcontract aangeboden. Dat is opvallend lager dan dat over alle sectoren heen (77,3%, zie 6.13.1 op pagina 57) en de overige quartaire sector (6/10). Bij de overheid worden ook vaker andere types van contracten aangeboden: 4/10 van de gebruikers in de overheid geeft minstens één dagcontract en 1/10 minstens één maandcontract.

Bij de overheid voeren de uitzendkrachten vooral eenvoudige uitvoerende functies uit (8/10) en in mindere mate gespecialiseerde uitvoerende functies (2/10).

Zes op de tien van de organisaties in de overheid die uitzendkrachten inschakelen doen dit voornamelijk om pieken op te vangen. De helft van de overheden vindt dan weer vervanging het belangrijkste motief om uitzendkrachten in te schakelen. Ook rekruteren wordt voor de helft van de overheden als een belangrijk motief bestempeld, hoewel in vergelijking met de overige quartaire sector minder vaak wordt aangeworven via uitzendarbeid (0/10 versus 1/10). Dit is mogelijk door de wetgeving die van toepassing is bij aanwervingen in de overheid.

Er komen even vaak pieken voor bij de overheid als bij de overige quartaire sector maar in de overheid zijn de pieken vaker voorspelbaar. Geen enkele organisatie in de overheid kan nooit de pieken voorspellen, terwijl dat voor 1/10 wel zo is bij de overige quartaire.

Tabel 136: Kenmerken uitzendarbeid overheid (N=125) tegenover de overige organisaties uit de quartaire sector

		Overheid	Overige quartaire sector (excl. overheid)	Totaal quartaire sector
Uitzendarbeid^a	Ja	13,6%	19,7%	18,9%
Variatie	Klein	9/10	6/10	7/10
	Matig	1/10	1/10	1/10
	Groot	0/10	2/10	2/10
Inzet	Beperkt	8/10	6/10	6/10
	Intensief	2/10	4/10	4/10
Duur uitzendopdracht	< 1 maand	4/10	5/10	5/10
	1 tot 3 maand	1/10	1/10	1/10
	>3 maand	5/10	4/10	4/10
Eenvoudige uitvoerende functies		Ja	8/10	4/10
Gespecialiseerde uitvoerende functies		Ja	2/10	5/10
Leidinggevende functies		Ja	0/10	0/10
Professionals		Ja	0/10	1/10
Dagcontracten		Ja	4/10	3/10
Weekcontracten		Ja	5/10	6/10
Maandcontracten		Ja	1/10	3/10
Vaak gebruik dagcontracten		Ja	4/10	3/10
Vaak gebruik maandcontracten		Ja	1/10	3/10
Motief vervangen	Belangrijk	5/10	5/10	5/10
	Bijkomstig	5/10	5/10	5/10
Motief pieken opvangen	Belangrijk	6/10	4/10	4/10
	Bijkomstig	4/10	6/10	6/10
Motief rekruteren	Belangrijk	5/10	4/10	4/10
	Bijkomstig	5/10	6/10	6/10
Aanwervingen via uitzendarbeid		Ja	0/10	1/10
Pieken^b		Ja	4/10	4/10
Voorspelbaarheid pieken^c	Nooit	0/10	1/10	1/10
	Soms	2/10	3/10	3/10
	Vaak	6/10	3/10	3/10
	Altijd	2/10	3/10	3/10

N=22 overheden met uitzendarbeid. Gewogen op sector & grootte. ^aN=138 overheden inclusief de organisaties waarvan de quota per cel vol waren; N=455 overige quartaire sector, inclusief de organisaties waarvan de quota per cel vol waren. Gewogen op sector & grootte; ^bN=102, overheden, gewogen op sector en grootte; ^cN=49 overheden die pieken in de dienstverlening kennen, gewogen op grootte en sector. Grijs opmaak = niet significant.

14.3 Niet-gebruik vergelijkbaar met de quartaire sector

Voor de gegevens over de niet-gebruikers presenteren we breukvormen omdat de aantallen in onze enquête te klein zijn. Ze gelden dus enkel als indicatie. Van de niet-gebruikers in de overheid heeft 22,2% in het verleden al ooit eens gebruik gemaakt van uitzendarbeid (Tabel 137). In dat geval voerden de uitzendkrachten eenvoudige uitvoerende functies (bij 7/10 gebruikers) en uitvoerende gespecialiseerde functies (bij 7/10 gebruikers) uit. Van deze ex-gebruikers zou drie op de vier overheden ooit nog uitzendkrachten inzetten. Van diegene die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet heeft maar twee op tien ooit al uitzendarbeid overwogen. Er zijn wat dit betreft geen verschillen met de overige quartaire sector.

Tabel 137: Niet-gebruikers in de overheid en de overige quartaire sector

		Overheid	Overige quartaire sector (excl. overheid)	Totaal quartaire sector
Ooit al eens in het verleden uitzendarbeid ^a	Ja	22,2%	27,7%	7,2%
Eenvoudige uitvoerende functies	Ja	8/10	3/10	7/10
Uitvoerende gespecialiseerde functie	Ja	7/10/	3/10	3/10
Leidinggevende functies	Ja	0/10	1/10	1/10
Professionals	Ja	0/10	1/10	1/10
Ooit nog uitzendkrachten inzetten	Ja	7/10	7/10	7/10
Ooit al uitzendarbeid overwogen ^b	Ja	2/10	2/10	2/10

N=28, overheden die ooit al uitzendkrachten hebben ingezet; N=74, organisaties uit de overige quartaire sector die ooit al uitzendarbeid hebben ingezet, gewogen op sector en grootte. ^aN= 103, organisaties uit de overheid die geen uitzendarbeid hebben ingezet de afgelopen 12 maand. ^bN=75, organisaties uit de overheid die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt; gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

De voornaamste redenen om geen uitzendarbeid in te zetten zijn dezelfde als deze bij de quartaire sector (zie 10 vanaf pagina 141).

14.4 Meer dan negen op de tien overheidsorganisaties passen deeltijds werk toe

De flexibiliteitsinstrumenten die het meest bij de overheidsorganisaties worden toegepast zijn deeltijds werk (93,2%), contracten van bepaalde duur (54,2%), overuren (47,5%) en flexibele uurroosters (45,8%, Tabel 138).

We zien enkele verschillen tussen de overheid en de overige quartaire sector (exclusief de overheid). Zo maken meer overheden gebruik van uitbesteding, studentenjobs en overuren. Concreet heeft 28,2% van de overheden aangegeven dat ze al eens een gedeelte van de basisactiviteiten uitbesteedt, terwijl dit bij 10% van de overige quartaire wel eens gebeurt. Wat betreft overuren, zien we dat bij ongeveer de helft (47,5%) van de overheden minstens één persoon in de organisatie overuren heeft gewerkt. Bij de overige quartaire sector bedraagt dit percentage 30,1%. Tot slot zien we toch een groot verschil in het percentage organisaties dat gebruik maakt van studentenjobs. Ongeveer vier op de tien overheden (42,4%) maken gebruik van minstens één studentenjob, terwijl maar drie op de tien organisaties in de overige quartaire sector gebruik maakt van studentenarbeid. Ook maakt de overheid meer gebruik van de

andere flexibiliteitsinstrumenten zoals ploegenarbeid, deeltijds werk, flexibele uurroosters en projectgebonden uitbesteding.

In de overige quartaire sector maakt men daarentegen vaker gebruik van contracten van bepaalde duur (55,3% versus 54,2%) en van zelfstandigen/freelancers (26,3% versus 19,0%) in vergelijking met de overheid.

Tabel 138: Flexibiliteitsmaatregelen overheid versus de overige quartaire sector (exclusief de overheid)

		Overheid	De overige quartaire sector (excl. overheid)	Totaal quartaire sector
Uitbesteden^a	Ja	28,2%	10,0%	11,8%
Ploegensysteem^a	Ja	17,9%	12,2%	12,8%
Studentenjobs	Ja	42,4%	31,3%	32,7%
Weekendwerk	Ja	22,4%	25,6%	25,2%
Deeltijds werk	Ja	93,2%	85,8%	86,8%
Nachtwerk	Ja	15,5%	11,4%	11,9%
Contracten bepaalde duur	Ja	54,2%	55,3%	55,2%
Flexibele uurroosters	Ja	45,8%	38,4%	39,3%
Overuren	Ja	47,5%	30,1%	32,3%
Polyvalentie	Ja	46,6%	50,1%	49,7%
Aanpassen verlofregeling	Ja	45,8%	40,3%	41,0%
Zelfstandigen/ freelancers	Ja	19,0%	26,3%	25,3%
Projectgebonden uitbesteden	Ja	22,0%	21,5%	21,6%
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	Ja	5,1%	4,6%	4,6%

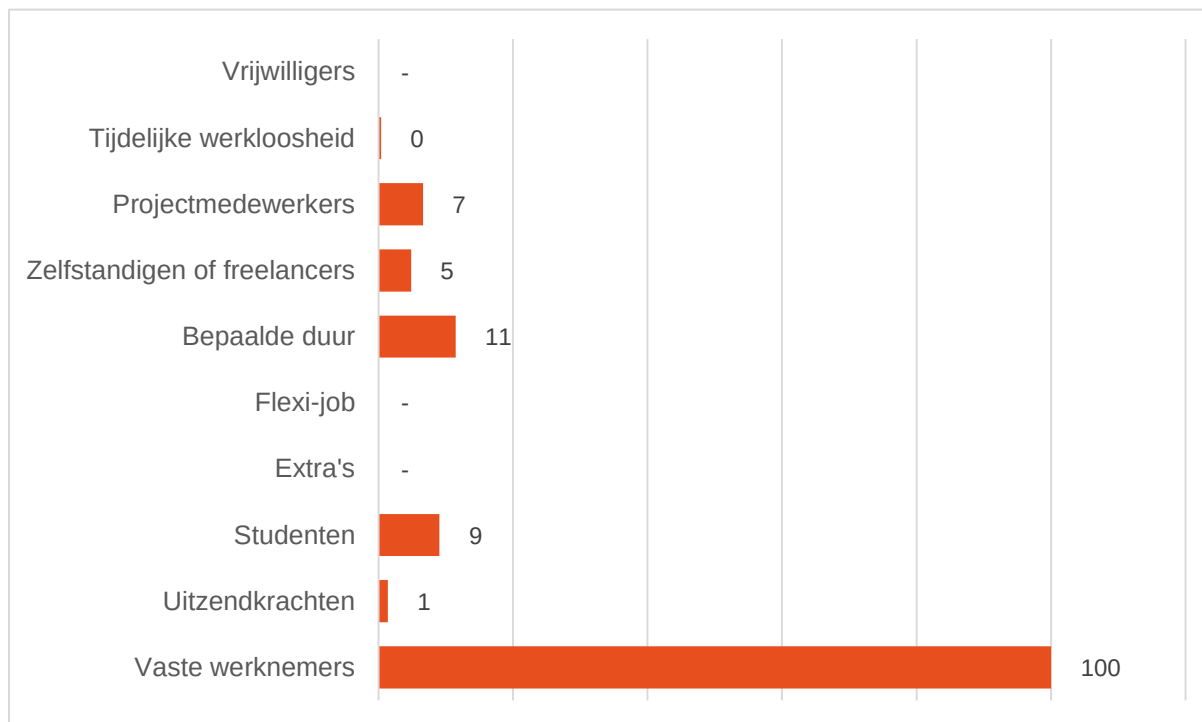
N=138, organisaties uit de overheid inclusief deze waarvan de quota per cel reeds behaald werd, gewogen op sector en grootte; N=455 overige quartaire sector inclusief deze waarvan de quota per cel reeds behaald werd, gewogen op sector en grootte. ^aN=125, organisaties uit de overheid, gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

14.5 Voor elke 100 werknemers 11 met contract bepaalde duur

Wanneer we alle door de respondenten vermelde werkzame personen optellen, kunnen we een schets maken van de werkende populatie bij de overheid (Figuur 13). Voor elke 100 werknemers met een contract van onbepaalde duur zijn er 11 werknemers met een contract van bepaalde duur. Er zijn ook 7 projectmedewerkers en 5 zelfstandigen/freelancers aan het werk; samen twaalf personen. Het aantal uitzendkrachten is beperkt tot één. Bij de overheidsorganisaties die uitzendkrachten inzetten gaat het dan duidelijk om een erg beperkt aantal. De contractuele flexibiliteit is bij de overheid beperkt.

Voor de interpretatie van de gegevens is het van belang er rekening mee te houden dat het niet om voltijdsequivalenten gaat, enkel om het aantal personen dat op een 'typische dag' aan het werk is.

Figuur 13: Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, overheid



Respondenten: N=592, vermelde personen: N=4024. Gewogen op sector, grootte en de inzet van uitzendarbeid.

15 Uitzendarbeid en flexibiliteit in de sociaal-culturele sector

We hebben ook een extra inspanning (N=103) geleverd om een gedetailleerd beeld te hebben over de sociaal-culturele sector. Alvorens een overzicht te geven van het gebruik, niet-gebruik en vaak voorkomende flexibiliteitsmaatregelen in deze sector, geven we een situatieschets van de sector.

15.1 Een heel diverse sector

De sociaal-culturele sector is vrij divers. De sector omvat onder meer sociaal-cultureel volwassenenwerk, beroepsopleiding, jeugdwerk, cultuurwerking en sport (zie 20.1.1 vanaf pagina 263). Vooral de deelsectoren beroepsopleiding, sociaal-cultureel volwassenenwerk en jeugdwerk stellen een groot aandeel werknemers tewerk (Lamberts, M. et al, 2014). 36% van de organisaties in de sociaal-culturele sector kent periodes van onderbezetting en 29,1% is zelfs permanent onderbezet. Dit kan ertoe leiden dat men varieert in het arbeidsvolume door flexibiliteitsmechanismen zoals uitzendarbeid of vrijwilligers. Alvorens de cijfers toe te lichten, schetsen we de regelgeving voor artistieke prestaties.

Artistieke prestaties

De sector kent voor wat de culturele organisaties betreft een aantal specifieke regelingen die verbonden zijn met het statuut van de kunstenaar. Kunstenaars kunnen als zelfstandige gevestigd zijn, of als werknemer aan de slag gaan, maar dat is maar voor weinigen weggelegd. Datgene wat een kunstenaar onderscheidt van een gewone werknemer is het ontbreken van een gezagsrelatie tussen opdrachtgever en kunstenaar, waardoor de basisvoorwaarde niet is voldaan opdat de arbeidswetgeving van toepassing is. Daar is op verschillende manieren een mouw aan gepast.

Het eerste is de KVR, de Kleine VergoedingsRegeling. Een kunstenaar kan een opdracht aannemen en daarvoor tot €124 krijgen, die vrij is van sociale bijdragen en belastingen. Per jaar kan een kunstenaar daar tot €5.000 mee verdienen. Veel kunstenaars – voor zover ze geen zelfstandige zijn – putten eerst deze mogelijkheid uit. Sinds kort moeten de kunstenaars die daar gebruik willen van maken een kunstenaarsvisum hebben dat ze kunnen aanvragen bij de Commissie Kunstenaars. Bijkomende voorwaarden zijn dat het aantal dagen beperkt is tot dertig per kalenderjaar en zeven opeenvolgende bij dezelfde opdrachtgever.

Een tweede regeling is werken via een SBK, een Sociaal Bureau voor de Kunstenaars. Dat is een onderneming die moet geregistreerd en erkend zijn als een uitzendkantoor. Zij kunnen kunstenaars aan het werk zetten met motief 'artistieke activiteit'. De kunstenaar krijgt dan een uitzendcontract, hetzij voor de duur van de opdracht, hetzij voor een overeengekomen bedrag voor de opdracht dat dan vertaald wordt naar een aantal uren werk. Het SBK kan als erkend uitzendkantoor ook uitzendkrachten inzetten voor andere motieven (zie 7.1 vanaf pagina 72).

Tenslotte is er de regeling van het kunstenaarsstatuut zoals dat geregeld wordt in Artikel 1 bis van de RSZ-wet. Daarin wordt de kunstenaar verondersteld een werknemer te zijn, ook al is er geen sprake van gezag van een werkgever. Om daarvoor in aanmerking te komen moet de kunstenaar een visum krijgen van de Commissie Kunstenaars dat de artistieke aard van de werken aantoont. Hij of zij kan dan tegen een loon artistieke prestaties leveren. De opdrachtgever wordt dan ook als werkgever beschouwd, maar de arbeidsrechtelijke bepalingen zijn niet van toepassing. De kunstenaar krijgt dan een loon zoals een werknemer, maar met dat verschil dat hij of zij onder het minimumloon kan betaald worden. Binnen de sector wordt er gewezen op de mogelijke ruime invulling van 'kunstenaar' en de moeilijke opvolging, waardoor misbruik van het statuut voorkomt.

Zowel via een SBK als via de toepassing van Artikel 1 bis heeft de kunstenaar een kortlopend contract, meestal van enkele uren. We verwachten daarom een groot aantal dagcontracten. We moeten er echter van uit gaan dat deze kunstenaars niet noodzakelijk aan het werk zijn bij werkgevers in de sociaal-culturele sector. Een werkgever die niet in de sociaal-culturele sector actief is en een kunstenaar een opdracht geeft, bijvoorbeeld een optreden verzorgen op een receptie, zal deze artiesten mogelijk niet als uitzendkrachten beschouwen ook al zijn ze als zodanig aan het werk. Een aanzienlijk deel van de uitzendkrachten of tijdelijke werknemers in deze sector blijft daardoor waarschijnlijk buiten beeld van onze enquête bij werkgevers.

15.2 Vooral korte uitzendopdrachten om pieken op te vangen

Bij de analyse van de gegevens maken we de vergelijking tussen de sociaal-culturele sector en de andere organisaties in de quartaire sector; die noemen we de 'overige'. De totaalcijfers in de tabellen zijn die voor het totaal van de sociaal-culturele sector plus de overige, samen de volledige quartaire sector. De samenstelling van deze en andere sectoren staat in detail beschreven in 20.1.1 vanaf pagina 263.

In de sociaal-culturele sector heeft 29,6% van de organisaties de afgelopen twaalf maanden minstens één uitzendkracht ingezet (Tabel 139). Dit percentage ligt hoger dan bij de overige quartaire (17,5%). Voor de verdere gegevens presenteren we breukvormen omdat de aantallen in onze enquête te klein zijn. Ze gelden dus enkel als indicatie. De sector typeert zich door weinig of matige variatie in het basisaantal uitzendkrachten (6/10 en 3/10) en door een intensief gebruik (7/10). Bij de overige quartaire sector ligt het aandeel intensieve gebruikers beduidend lager (3/10).

Verder zien we dat de uitzendopdrachten in de sociaal-culturele sector vaker minder dan één maand (3/4) duren. Dit weerspiegelt zich in het type contract dat wordt gegeven bij een uitzendopdracht. Zo geven zes op tien van de organisaties in de sociaal-culturele sector een dagcontract en vijf op tien een weekcontract. Zes op de tien organisaties geven zelfs aan de helft of meer van de uitzendkrachten een dagcontract. Maandcontracten komen zo goed als niet voor (0/10). Dit is een atypisch beeld vergeleken met de overige quartaire sector. Daar zijn de uitzendopdrachten vaker langer dan één maand (2/10) en zelfs langer dan drie maanden (4/10). In de overige quartaire sector worden dan ook vaker maandcontracten (3/10) gegeven en veel minder dagcontracten (2/10). De overige quartaire sector geeft ook vaker

intensief, dit wil zeggen aan minstens de helft van de uitzendkrachten een maandcontract (3/10) en minder vaak intensief dagcontracten (2/10).

De sociaal-culturele sector vindt het motief pieken opvangen belangrijk (8/10).

Zeven op de tien organisaties zegt dan ook dat ze met pieken te maken hebben in de productie of dienstverlening. Ook dit beeld is anders ten opzichte van de overige quartaire sector waar het motief vervangen juist belangrijk is (6/10) en het motief pieken opvangen eerder bijkomstig (6/10). Ook omdat pieken minder voorkomen in de productie of dienstverlening (4/10). Het gaat in de sociaal-culturele sector duidelijk - en meer dan in andere - om het opvangen van korte productiepieken.

Tabel 139: Kenmerken van uitzendarbeit en zijn kenmerken in de sociaal-culturele sector

		Sociaal-culturele	Overige quartaire sector (excl. soc-cult)	Totaal quartair	
Uitzendarbeid ^a		Ja	29,6%	17,5%	18,9%
Variatie	Klein		6/10	7/10	7/10
	Matig		3/10	1/10	1/10
	Groot		0/10	2/10	2/10
Inzet	Beperkt		3/10	7/10	6/10
	Intensief		7/10	3/10	4/10
Duur uitzendopdracht	< 1 maand		7/10	4/10	5/10
	1 tot 3 maand		0/10	2/10	1/10
	>3 maand		2/10	4/10	4/10
Eenvoudige uitvoerende functies		Ja	5/10	5/10	5/10
Gespecialiseerde uitvoerende functies		Ja	5/10	5/10	5/10
Leidinggevende functies		Ja	0/10	0/10	0/10
Professionals		Ja	1/10	1/10	1/10
Dagcontracten		Ja	6/10	2/10	3/10
Weekcontracten		Ja	5/10	6/10	6/10
Maandcontracten		Ja	0/10	3/10	3/10
Vaak gebruik dagcontracten		Ja	6/10	2/10	3/10
Vaak gebruik maandcontracten		Ja	0/10	3/10	2/10
Motief vervangen	Belangrijk		2/10	6/10	5/10
	Bijkomstig		8/10	4/10	5/10
Motief pieken opvangen	Belangrijk		8/10	4/10	4/10
	Bijkomstig		2/10	6/10	6/10
Motief rekruteren	Belangrijk		4/10	3/10	4/10
	Bijkomstig		6/10	6/10	6/10
Aanwervingen via uitzendarbeid ^b		Ja	5/10	4/10	4/10
Pieken ^c		Ja	7/10	4/10	4/10

N=31, gebruikers van uitzendarbeit van de sociaal-culturele sector, gewogen op sector en grootte. N=365, gebruikers van uitzendarbeit van de overige quartaire sector, gewogen op sector en grootte. ^aN=118, organisaties uit de quartaire sector, ook diegene waarvan de quota vol waren. Gewogen op sector en grootte. ^bN=57, gebruikers uit de sociaal-culturele sector die vorig jaar hebben aangeworven en uitzendarbeit hebben ingezet in de drie afgelopen jaren. Gewogen op sector en grootte. ^cN=102, organisaties uit de sociaal-culturele sector, gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

15.3 Vaker intensieve ex-gebruikers in de sociaal-culturele sector

Drie op de tien niet-gebruikers hebben in het verleden al gebruik gemaakt van uitzendarbeit (Tabel 140). Daarvan heeft zes op de tien maar in beperkte mate gebruik gemaakt van uitzendarbeit en vier op de tien intensief. Er zijn beduidend meer intensieve ex-gebruikers van uitzendarbeit vergeleken met de overige quartaire sector (0/10).

Voor de gegevens over de niet-gebruikers presenteren we breukvormen omdat de aantallen in onze enquête te klein zijn. Ze gelden dus enkel als indicatie. Vijf op de tien organisaties zetten uitzendkrachten in voor eenvoudige uitvoerende functies, drie op de tien voor gespecialiseerde uitvoerende functies en twee op de tien zetten professionals in. Daarin wijken de sociaal-culturele organisaties niet af van hun collega's uit de rest van de quartaire sector. Zeven op de tien organisaties die in het verleden uitzendarbeid hebben gebruikt zouden dit in de toekomst opnieuw doen.

Tabel 140: Niet-gebruik in de sociaal-culturele sector en de overige quartaire sector

		Sociaal-culturele sector	Overige quartaire sector (excl. soc-cult)	Totaal quartaire sector
Ooit al eens in het verleden uitzendarbeid ^a	Ja	3/10	3/10	7/10
Inzet gewezen gebruikers	Beperkt	6/10	10/10	10/10
	Intensief	4/10	0/10	1/10
Eenvoudige uitvoerende functies	Ja	5/10	7/10	7/10
Uitvoerende gespecialiseerde functie	Ja	3/10	3/10	3/10
Leidinggevende functies	Ja	0/10	1/10	1/10
Professionals	Ja	2/10	0/10	1/10
Ooit nog uitzendkrachten inzetten	Ja	7/10	7/10	7/10
Ooit al uitzendarbeid overwogen ^b	Ja	2/10	2/10	2/10

N=18, ex-gebruikers uit de sociaal-culturele sector, N=84, ex-gebruikers uit de overige quartaire sector, gewogen op sector en grootte. ^aN= 71, niet-gebruikers uit de quartaire sector; ^bN=53, organisaties uit de quartaire sector die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt. Telkens gewogen op grootte, sector en al dan niet gebruik. Grijs opmaak = niet significant.

De helft van de organisaties in de sociaal-culturele sector (Tabel 141) geeft bij de redenen om geen uitzendarbeid toe te passen aan, dat ze andere oplossingen voor de behoefte aan tijdelijk personeel hebben. Ook het gebrek aan aanwervingen (4/10) of omdat er geen pieken in de dienstverlening zijn (4/10) worden vaak aangegeven. Eén op de drie organisaties vindt dat uitzendarbeid te duur is.

De organisaties in de sociaal-culturele sector wijken daarmee nauwelijks af van hun collega's in de rest van de quartaire sector. De enige verschillen hebben betrekking op de redenen 'geen aanwervingen' en 'verbod in de sector'. Vier op de tien geeft in de sociaal-culturele sector het niet aanwerven op als reden tegenover drie op tien bij de overige quartaire sector. Een verbod in de sector geldt maar bij één op de tien bij de sociaal-culturele organisaties tegenover één op vier gemiddeld voor de hele quartaire sector.

Tabel 141: Redenen om nog nooit met uitzendarbeid gewerkt te hebben in de sociaal-culturele sector

		Sociaal-culturele sector	Overige quartaire sector (excl. soc-cult.)	Totaal quartaire sector
Het mag niet in mijn sector	Ja	1/10	3/10	2/10
Ik ken de voor-en nadelen onvoldoende	Ja	2/10	3/10	3/10
We werven niet aan	Ja	4/10	3/10	3/10
Geen pieken in de dienstverlening	Ja	4/10	2/10	2/10
Geen vervangingen	Ja	2/10	3/10	3/10
Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel	Ja	5/10	4/10	4/10
Vrezen dat uitzendkrachten geen goed werk leveren	Ja	1/10	0/10	0/10
Herstructurering	Ja	1/10	0/10	0/10
Te duur	Ja	3/10	2/10	2/10
Uitzendkantoren leveren geen geschikte kandidaten	Ja	2/10	1/10	1/10
Syndicale weerstand	Ja	0/10	0/10	0/10

N=53 organisaties uit de sociaal-culturele sector die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet, gewogen op sector en grootte. N=210 organisaties uit de overige quartaire sector die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet, gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

15.4 Vaker freelance dan in de overige quartaire

Hoog is het aandeel organisaties waarbij minstens een deel van de werknemers deeltijdse arbeidsprestaties verricht (79,6%, Tabel 142). Ook worden bij de helft van de ondernemingen de verlofregelingen aangepast aan de drukte in de organisatie (51,9%). In deze sector worden de flexibiliteitsmaatregelen zoals tijdelijke werkloosheid om economische redenen, een ploegensysteem, nachtwerk en uitbesteding weinig gebruikt.

De sociaal-culturele sector maakt veel vaker (42,6%) gebruik van weekendwerk dan de overige quartaire sector (22,8%). Daarnaast maken ze ook meer gebruik van freelance/zelfstandigen (42,6% versus 23,0%) en van een aangepaste verlofregeling (51,9% versus 39,5%). Er zijn ook een aantal flexibiliteitsmaatregelen waar de sociaal-culturele sector minder gebruik van maakt in vergelijking met de overige quartaire sector: ze maken minder gebruik van een ploegensysteem, deeltijds werk, nachtarbeid en contracten van bepaalde duur.

Het grote aantal vrijwilligers is opvallend, 66% van de organisaties werkt er mee. Dat is echter niet significant meer dan bij de overige quartaire sector.

Tabel 142: Flexibiliteitsmaatregelen sociaal-culturele sector versus de overige quataire sector (exclusief de sociaal-culturele sector)

		Sociaal-culturele sector	De overige quataire sector (excl. soc-cult)	Totaal quataire sector
Uitbesteden^a	Ja	17,4%	11,1%	12,0%
Ploegensysteem^a	Ja	4,4%	13,8%	12,8%
Studentenjobs	Ja	38,9%	31,8%	32,7%
Weekendwerk	Ja	42,6%	22,8%	25,2%
Deeltijds werk	Ja	79,6%	88,0%	86,8%
Nachtwerk	Ja	5,6%	12,8%	11,9%
Contracten bepaalde duur	Ja	48,1%	56,3%	55,2%
Flexibele uurroosters	Ja	48,1%	38,3%	39,3%
Overuren	Ja	40,7%	31,0%	32,3%
Polyvalentie	Ja	44,4%	50,3%	49,7%
Aanpassen verlofregeling	Ja	51,9%	39,5%	41,0%
Zelfstandigen/ freelancers	Ja	42,6%	23,0%	25,3%
Projectgebonden uitbesteden	Ja	18,5%	21,8%	21,6%
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	Ja	3,7%	4,8%	4,6%
Vrijwilligers	Ja	66,0%	56,0%	57,4%

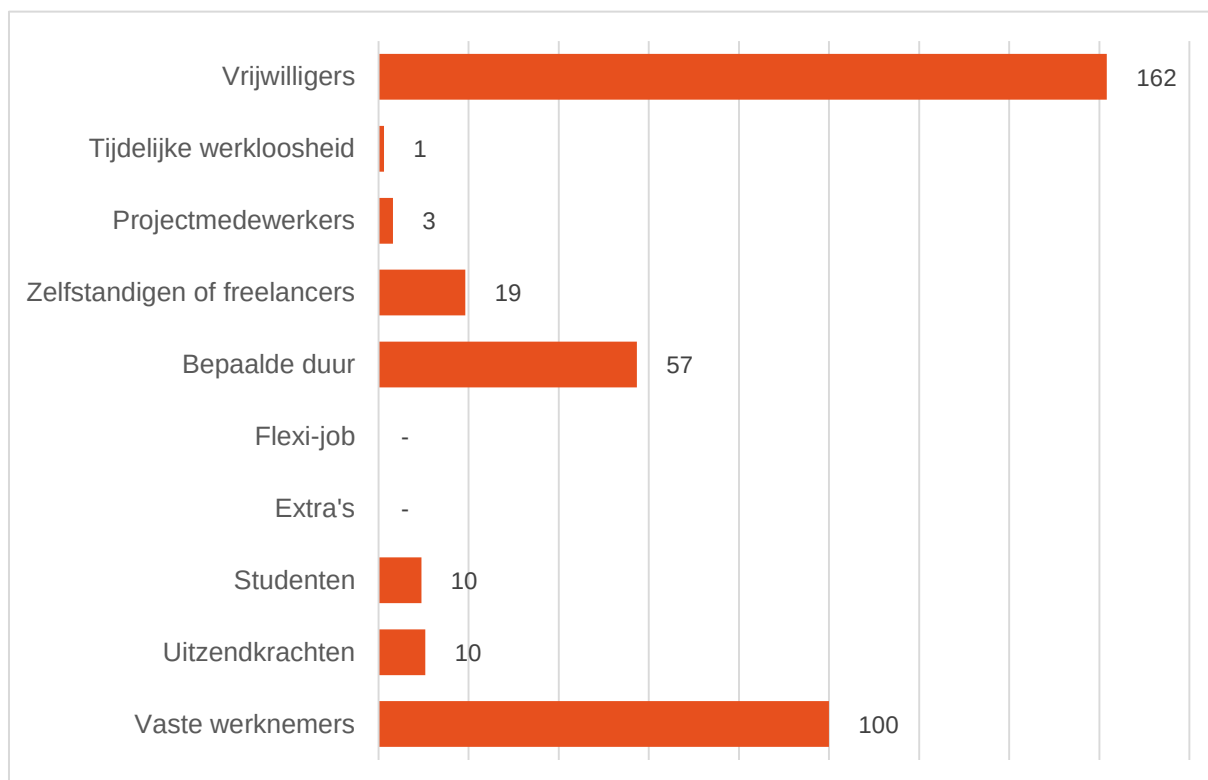
N=118 sociaal-culturele organisaties inclusief deze waarvan de quota per cel reeds behaald werd, gewogen op sector en grootte. N=475 overige quataire sector inclusief deze waarvan de quota per cel reeds behaald werd, gewogen op sector en grootte. ^aN=102, organisaties uit sociaal-culturele sector, gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

15.5 Voor elke 100 werknemers 162 vrijwilligers

Wanneer we alle door de respondenten vermelde werkzame personen optellen, kunnen we een schets maken van de werkende populatie bij de sociaal-culturele sector (Figuur 13). Voor elke 100 werknemers met een contract van onbepaalde duur in de sociaal-culturele sector zijn er 10 uitzendkrachten aan het werk en 57 werknemers met een contract van bepaalde duur. Er zijn ook 3 projectmedewerkers en 19 zelfstandigen/freelancers aan het werk; samen nog eens 12 personen. Het is vooral het aantal vrijwilligers dat opmerkelijk is: voor elke 100 vaste werknemers zijn er ook nog eens 162 vrijwilligers actief.

Voor de interpretatie van de gegevens is het van belang er rekening mee te houden dat het niet om voltijdsequivalenten gaat, enkel om het aantal personen dat op een 'typische dag' aan het werk is.

Figuur 14: Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, sociaal-culturele sector



Respondenten: N= 103, vermelde personen: N=902. Gewogen op sector, grootte en de inzet van uitzendarbeid.

16 Uitzendarbeid en flexibiliteit in de zorg- en welzijnssector

126 interviews werden specifiek afgenomen in de zorg- en welzijnssector. Dit laat ons toe om te rapporteren over uitzendarbeid, motieven voor het al dan niet gebruik van uitzendarbeid en andere flexibiliteitsmaatregelen. Alvorens de resultaten weer te geven, geven we een situatieschets van de sector.

16.1 Schaarste aan gekwalificeerd personeel

De uitrol van uitzendarbeid in de zorg- en welzijnssector heeft langer geduurd dan in heel wat andere sectoren. Vanuit de uitzendsector wordt dit door sommige van onze gesprekspartners verklaard door het typische profiel van de werkgevers in deze sector, dat anders is dan in andere sectoren. Het oogmerk van competitiviteit en de visie op de invulling van flexibiliteit is er anders. Bovendien is de sector sterk gereguleerd en zijn er voor veel beroepen in de sector, zoals verpleging, specifieke diploma's nodig. De schaarste aan deze profielen wordt versterkt door de toenemende vraag naar zorg en dus ook naar personeel (Lamberts, 2015). De huidige werknemerspopulatie in de zorg- en welzijnssector vergrijst aan een snel tempo en daarmee samengaan neemt het aantal arbeidsduurverminderingen zoals het VAP-stelsel⁶ toe waardoor de vraag naar vervangingen en instroom ook zijn toegenomen (Verso, 2017a; Verso, 2017b; Malfait, 2012). Hierdoor hebben de potentiële werknemers in deze sector meer dan in andere een arbeidsmarktpositie van waaruit ze zelf meer invloed hebben op het contracttype waarin ze tewerkgesteld kunnen of willen worden. Tot slot leeft de idee dat een zorgfunctie vervullen een stabiel contact vergt dat op het eerste zicht onverenigbaar lijkt met uitzendarbeid. Dit neemt niet weg dat uitzendarbeid een oplossing kan betekenen voor de heersende personeelsschaarste of dat uitzendkrachten kunnen ingeschakeld worden voor andere dan de zorgfuncties.

Het tekort aan arbeidskrachten voor de medische sector – meer bepaald verplegend personeel in ziekenhuizen en zorg – heeft uitzendkantoren er al toe aangezet om actief te gaan rekruteren in het buitenland (Portugal, Filipijnen). De kantoren begeleiden de arbeidskrachten om zich hier permanent te vestigen. Deze omkadering is een zware investering waardoor sommige kantoren – zeker tijdens de economische crisis – de rekrutering uit het buitenland hebben gestaakt. Verschillende uitzendbedrijven hebben nog steeds een gespecialiseerd kantoor dat zich op de medische sector richt.

16.2 Eén op tien maakt gebruik van uitzendarbeid

Bij de analyse van de gegevens maken we de vergelijking tussen de zorg- en welzijnssector en de andere organisaties in de quateraire sector; die noemen we de 'overige'. De totaalcijfers in de tabellen zijn die voor het totaal van de zorg- en welzijnssector plus de overige, samen de

⁶ Door het VAP-stelsel krijgen werknemers een vrijstelling van arbeid. Het aantal dagen op jaarbasis is afhankelijk van hun leeftijd.

volledige quartaire sector. De samenstelling van deze en andere sectoren staat in detail beschreven in 20.1.1 vanaf pagina 263.

Ongeveer één op de tien organisaties in de zorg- en welzijnssector maakte de afgelopen twaalf maanden gebruik van uitzendarbeid (Tabel 143). Dit ligt 10 procentpunten lager in vergelijking met de overige quartaire sector (zonder de zorg- en welzijnssector, 20,5%).

De organisaties uit de zorg- en welzijnssector maken vooral - en meer in vergelijking met de quartaire sector - in beperkte mate gebruik van uitzendarbeid (8/10). Bij acht op de tien organisaties voert minstens één van de uitzendkrachten een eenvoudige uitvoerende functie uit, bij drie op de tien voert minstens één een gespecialiseerde uitvoerende functie uit. Het aandeel eenvoudige uitvoerende functies, gespecialiseerde uitvoerende functies en leidinggevende functies is groter bij de zorg- en welzijnssector in vergelijking met de overige quartaire sector.

Zes op de tien organisaties uit de zorg- en welzijnssector geeft weekcontracten (6/10). Zij doen dit enkele procentpunten meer dan bij de overige quartaire sector. Dag- (3/10) en maandcontracten (1/10) komen even vaak voor als in de overige quartaire sector.

De belangrijkste motieven om uitzendkrachten in te schakelen zijn vervanging (5/10) en pieken opvangen (4/10). Het motief rekruteren is het minst belangrijke (1/10). Dit is een heel laag cijfer in vergelijking met de overige quartaire sector waar vier op de tien organisaties opgeven dat het motief rekruteren belangrijk is.

Tabel 143: Uitzendarbeid en zijn kenmerken in de zorg & welzijn en de overige quataire sector (zonder zorg & welzijn)

		Zorg & welzijn	Overige quataire sector (excl. zorg & welzijn)	Totaal quataire sector
Uitzendarbeid^a	Ja	10,8%	20,5%	18,9%
Variatie	Klein	4/10	7/10	7/10
	Matig	3/10	1/10	1/10
	Groot	3/10	2/10	2/10
Inzet	Beperkt	8/10	6/10	6/10
	Intensief	2/10	4/10	4/10
Duur uitzendopdracht	< 1 maand	3/10	5/10	5/10
	1 tot 3 maand	3/10	1/10	1/10
	>3 maand	3/10	4/10	4/10
Eenvoudige uitvoerende functies		Ja	8/10	4/10
Gespecialiseerde uitvoerende functies		Ja	3/10	5/10
Leidinggevende functies		Ja	1/10	0/10
Professionals		Ja	0/10	1/10
Dagcontracten		Ja	3/10	3/10
Weekcontracten		Ja	6/10	6/10
Maandcontracten		Ja	1/10	3/10
Vaak gebruik dagcontracten		Ja	3/10	3/10
Vaak gebruik maandcontracten		Ja	1/10	3/10
Motief vervangen	Belangrijk	5/10	5/10	5/10
	Bijkomstig	5/10	5/10	5/10
Motief pieken opvangen	Belangrijk	4/10	4/10	4/10
	Bijkomstig	6/10	6/10	6/10
Motief rekruteren	Belangrijk	1/10	4/10	4/10
	Bijkomstig	9/10	6/10	6/10
Aanwervingen via uitzendarbeid^b		Ja	7/10	6/10
Pieken^c		Ja	7/10	4/10

N=24, gebruikers uit de zorg- en welzijnssector, gewogen op sector en grootte. N=78, gebruikers uit de overige quataire sector, gewogen op sector en grootte. ^aN=190, zorg- en welzijnssector, ook de organisaties waarvan de quota vol waren. Gewogen op sector en grootte; ^bN=93, gebruikers uit de zorg- en welzijnssector die vorig jaar hebben aangeworven en uitzendarbeid hebben ingezet in de drie afgelopen jaren, gewogen op sector en grootte; ^cN=126, organisaties uit de zorg- en welzijnssector, gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

16.3 Bijna drie kwart niet-gebruikers deden het nooit

Van de niet-gebruikers heeft een kwart (26,2%) vroeger al eens van uitzendarbeid gebruik gemaakt (Tabel 144). Allen maakte in beperkte mate gebruik van uitzendkrachten. Drie op de tien organisaties zetten uitzendkrachten in voor eenvoudige uitvoerende functies en nog drie op de tien voor gespecialiseerde uitvoerende functies. Zes op de tien ex-gebruikers in de zorg-

en welzijnssector zou ooit opnieuw uitzendkrachten inzetten. We gebruiken hier breukvormen omdat de aantallen kleiner zijn dan 80. Deze cijfers dienen enkel als een indicatie.

Tabel 144: Niet-gebruik in de zorg- & welzijnssector versus de overige quartaire sector (exclusief zorg & welzijn)

		Zorg & welzijn	Overige quartaire sector (excl. zorg & welzijn)	Totaal quartaire sector
Ooit al eens in het verleden uitzendarbeid^a	Ja	26,2%	28,0%	27,4%
Inzet gewezen gebruikers	Beperkt	10/10	9/10	10/10
	Intensief	0/10	0/10	0/10
Eenvoudige uitvoerende functies	Ja	3/10	7/10	7/10
Gespecialiseerde uitvoerende functie	Ja	3/10	3/10	3/10
Leidinggevende functies	Ja	0/10	0/10	0/10
Professionals	Ja	0/10	0/10	0/10
Ooit nog uitzendkrachten inzetten	Ja	6/10	8/10	7/10
Ooit al uitzendarbeid overwogen^b	Ja	8/10	8/10	8/10

N=26, ex-gebruikers uit de zorg- en welzijnssector. ^aN= 102, niet-gebruikers uit de zorg- en welzijnssector, N=263 niet-gebruikers uit de overige quartaire sector; ^bN=76, organisaties uit de zorg- en welzijnssector die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt. Telkens gewogen op sector en grootte. Grijze opmaak = niet significant.

Acht op de tien van de organisaties uit zorg en welzijn die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt, heeft het ooit al overwogen. De meest genoemde reden voor het niet-gebruik was dat men niet aanwerft (40,8%, Tabel 145). Andere vaak voorkomende redenen waren dat men de voor- en nadelen onvoldoende kent (36,7%) of dat er andere oplossingen zijn voor de behoefte aan tijdelijk personeel (31,3%). Sommige van de voorgelegde redenen waren niet relevant voor hen. Zo zei niemand van hen dat dit kwam omdat er syndicale weerstand was of omdat men vreest dat uitzendkrachten geen goed werk leveren.

De zorg- en welzijnssector geeft, vergeleken met de overige quartaire sector, vaker aan dat het komt omdat men niet aanwerft (40,8% versus 24,4%) of omdat het te duur is (22,9% versus 22,0%). De overige quartaire sector geeft dan weer vaker aan dat een sectorale beperking hen parten speelt (30,0% versus 12,2%).

Tabel 145: Redenen om nog nooit met uitzendarbeid gewerkt te hebben in de zorg & welzijn

		Zorg en welzijn	Overige quataire sector (excl. zorg en welzijn)	Totaal quataire sector
Het mag niet in mijn sector	Ja	12,2%	30,0%	23,7%
Ik ken de voor-en nadelen onvoldoende	Ja	36,7%	28,6%	31,4%
We werven niet aan	Ja	40,8%	24,4%	30,2%
Geen pieken in de dienstverlening	Ja	18,4%	26,7%	23,7%
Geen vervangingen	Ja	29,2%	23,3%	25,4%
Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel	Ja	31,3%	44,0%	39,6%
Vrezen dat uitzendkrachten geen goed werk leveren	Ja	0,0%	4,4%	2,9%
Herstructurering	Ja	6,3%	1,1%	2,9%
Te duur	Ja	22,9%	22,0%	22,3%
Uitzendkantoren leveren geen geschikte kandidaten	Ja	6,1%	14,4%	11,5%
Syndicale weerstand	Ja	0,0%	1,1%	0,7%

N=76 organisaties uit de zorg- en welzijnssector die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet, N=187 organisaties uit de overige quataire sector die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet. Telkens gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

16.4 Vaker temporele flexibiliteit dan de quataire sector

In de zorg- en welzijnssector werkt een groot aandeel van de organisaties met deeltijds werk (87,8%), vrijwilligers (54,9%) en contracten van bepaalde duur (53,0%, Tabel 146). Andere flexibiliteitsmaatregelen zoals tijdelijke werkloosheid om economische redenen (10,8%) of uitbesteding (10,5%) zijn dan weer het minst populair.

Typisch aan de zorg- en welzijnssector is het werken in een ploegensysteem (33,3%), nachtwerk (31,3%), flexibele uurroosters (53,0%) en weekendwerk (34,9%). Deze flexibiliteitsmaatregelen komen veel vaker voor in vergelijking met de overige quataire sector. In de zorg- en welzijnssector wordt ook vaker gebruik gemaakt van studentenjobs (43,4% versus 30,5%) en tijdelijke werkloosheid om economische redenen (10,8% versus 3,2%) dan in de overige quataire sector. De zorg- en welzijnssector maakt dan weer minder vaak gebruik van projectgebonden uitbesteding (15,7% versus 22,9%) en overuren (30,1% versus 32,6%).

Tabel 146: Flexibiliteitsmaatregelen zorg & welzijn versus de overige quartaire sector (exclusief de zorg & welzijn)

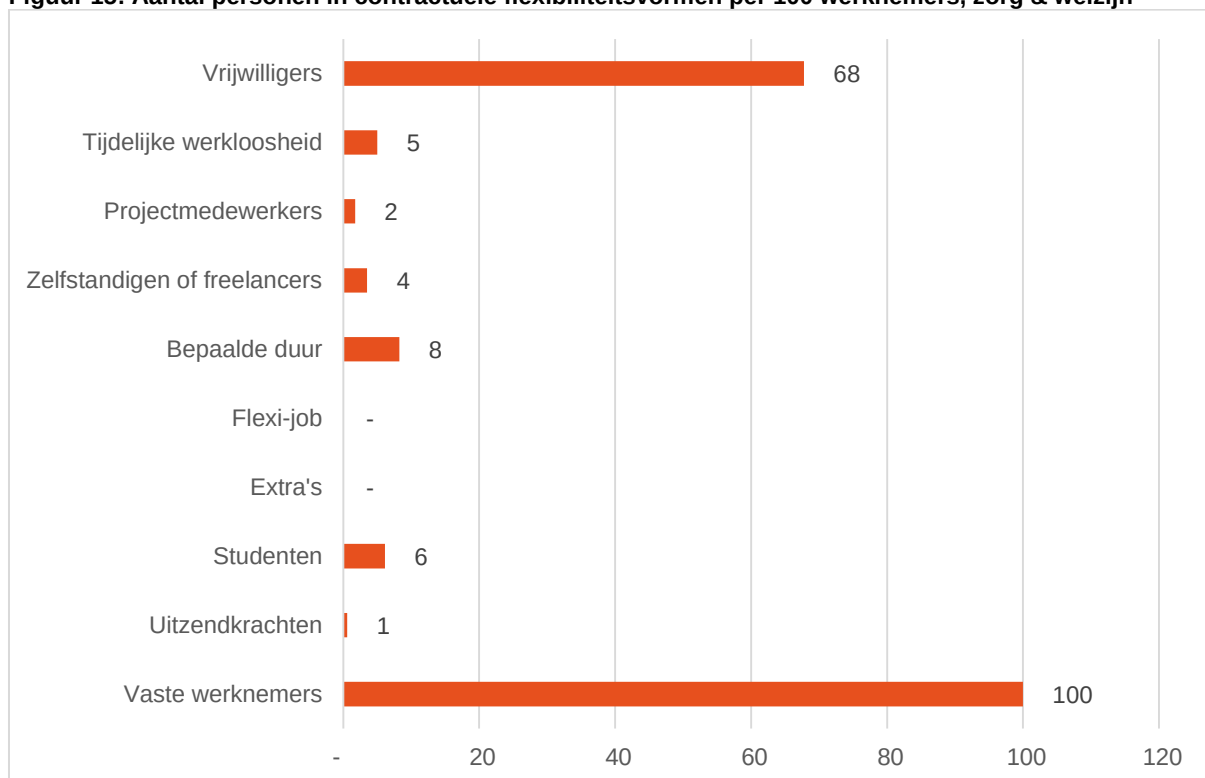
		Zorg & welzijn	De overige quartaire sector (excl. zorg & welzijn)	Totaal quartaire sector
Uitbesteden ^a	Ja	10,5%	12,3%	12,0%
Ploegensysteem ^a	Ja	33,3%	8,8%	12,8%
Studentenjobs	Ja	43,4%	30,5%	32,7%
Weekendwerk	Ja	34,9%	23,2%	25,2%
Deeltijds werk	Ja	87,8%	86,8%	86,8%
Nachtwerk	Ja	31,3%	7,8%	11,9%
Contracten bepaalde duur	Ja	53,0%	55,8%	55,2%
Flexibele uurroosters	Ja	53,0%	36,1%	39,3%
Overuren	Ja	30,1%	32,6%	32,3%
Polyvalentie	Ja	45,8%	50,4%	49,7%
Aanpassen verlofregeling	Ja	36,1%	42,0%	41,0%
Freelance en zelfstandigen	Ja	22,0%	26,1%	25,3%
Projectgebonden uitbesteden	Ja	15,7%	22,9%	21,6%
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	Ja	10,8%	3,2%	4,6%
Vrijwilligers	Ja	54,9%	58,2%	57,4%

N=190 organisaties uit de zorg- en welzijnssector inclusief deze waarvan de quota per cel reeds behaald werd.
 N=403 organisaties uit de overige quartaire sector inclusief deze waarvan de quota per cel reeds behaald werd.
^aN=126, organisaties uit zorg- en welzijnssector. Telkens gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

16.5 Voor elke 100 werknemers 68 vrijwilligers

Wanneer we alle door de respondenten vermelde werkzame personen optellen, kunnen we een schets maken van de werkende populatie in de sector zorg & welzijn (Figuur 15). In vergelijking met andere sectoren komen andere flexibiliteitsvormen veel minder voor in deze sector: per honderd werknemers met een contract van onbepaalde duur zijn er slechts acht werknemers met contract van bepaalde duur en zes jobstudenten actief. Wel valt meteen het grote belang van vrijwilligers op; voor elke 100 werknemers in de sector zijn er ook 68 vrijwilligers actief.

Voor de interpretatie van de gegevens is het van belang er rekening mee te houden dat het niet om voltijdsequivalenten gaat, enkel om het aantal personen dat op een 'typische dag' aan het werk is.

Figuur 15: Aantal personen in contractuele flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, zorg & welzijn

Aantal respondenten: N=126 ; vermelde personen N=3377. Gewogen op sector, grootte en de inzet van uitzendarbeid.

17 Uitzendarbeid en flexibiliteit in de transport & logistiek

De federatie van de uitzendkantoren stelt zelf een verhoging in het gebruik van uitzendkrachten in de transport- en logistieke sector vast (Vereecken, 2016, p. 56). Dat en verschillende signalen van de deskundigen deed ons besluiten om extra inspanningen te leveren voor de transport- en logistieke sector. In totaal werden 135 extra interviews afgenomen specifiek voor deze sector die ons een beter inzicht verschaffen. Wat volgt zijn de resultaten van de het gebruik van uitzendarbeid en de bijhorende facetten ervan, het niet-gebruik van uitzendarbeid en de inzet van andere flexibiliteitsinstrumenten.

Bij de analyse van de gegevens maken we de vergelijking tussen de sector transport en logistiek en de andere ondernemingen in de diensten; die noemen we de 'overige diensten'. De totaalcijfers in de tabellen zijn die voor het totaal van sector transport en logistiek plus de overige diensten, samen de volledige dienstensector. De samenstelling van deze en andere sectoren staat in detail beschreven in 20.1.1 vanaf pagina 263.

17.1 Meer intensief gebruik van uitzendarbeid tegenover de overige dienstensector

Ongeveer vier op de tien ondernemingen uit de transport en logistieke sector maakten de afgelopen twaalf maanden gebruik van uitzendarbeid (39,6%, Tabel 147). Uit de cijfers blijken weinig verschillen met de overige dienstensector. Gebruikers van de transport en logistieke sector maken wel ten opzichte van de ondernemingen in de overige dienstensector vaker intensief gebruik van uitzendarbeid (46,7% versus 34,0%).

Net zoals bij de algemene cijfers (zie 6.13 op pagina 56) en deze van de overige dienstensector, wordt ook bij de transport en logistieke sector vooral gebruik gemaakt van weekcontracten: 80% van de ondernemingen heeft minstens één weekcontract gegeven aan de uitzendkrachten. Ongeveer 27,9% van de ondernemingen geeft minstens één dagcontract aan de uitzendkrachten. Daarin waren geen verschillen met de overige dienstensector op te merken. Ook werden geen verschillen teruggevonden naar de gemiddelde duur van de uitzendopdracht, variatie-indicator, functies van de uitzendkrachten en gevolgde procedures.

Ondernemingen in de transport en logistieke sector werven vaker aan via uitzendarbeid in tegenstelling tot de overige dienstensector: 44,4% van de ondernemingen in de transport en logistieke sector heeft minstens iemand aangeworven die eerst was tewerkgesteld als uitzendkracht. Bij de overige dienstensector ligt dit cijfer gemiddeld op 34,1%. Deze cijfers bevestigen de uitspraak van enkele deskundigen dat uitzendarbeid in deze sector vaak de toegangspoort is tot een vast contract.

Ondernemingen uit de transport en logistieke sector worden vaker met onvoorspelbare pieken geconfronteerd in vergelijking met de overige ondernemingen uit de dienstensector: 31,9% van de ondernemingen geeft aan dat de pieken nooit voorspelbaar zijn tegenover 11,7% in de overige dienstensector. Maar het is niet zo dat het motief pieken opvangen vaker belangrijk is dan bij de overige dienstensector.

Tabel 147: Uitzendarbeid en zijn kenmerken in de logistiek en transport versus de overige dienstensector

		Logistiek en transport	Dienstensector zonder logistiek en transport	Totaal dienstensector
Uitzendarbeid^a	Ja	39,6%	33,6%	34,0%
Variatie	Klein	51,7%	62,4%	61,7%
	Matig	26,7%	16,8%	17,5%
	Groot	21,7%	20,8%	20,9%
Inzet	Beperkt	53,3%	66,0%	65,1%
	Intensief	46,7%	34,0%	34,9%
Duur uitzendopdracht	< 1 maand	26,7%	29,3%	29,1%
	1 -3 maand	23,3%	18,9%	19,2%
	>3 maand	50,0%	51,8%	51,7%
Eenvoudige uitvoerende functies	Ja	75,4%	73,4%	73,5%
Gespecialiseerde uitvoerende functies	Ja	26,2%	29,9%	29,6%
Leidinggevende functies	Ja	1,6%	3,2%	3,0%
Professionals	Ja	6,7%	2,8%	3,0%
Dagcontracten	Ja	27,9%	18,9%	19,6%
Weekcontracten	Ja	80,0%	76,0%	76,3%
Maandcontracten	Ja	6,7%	7,9%	7,9%
Vaak gebruik dagcontracten	Ja	19,7%	18,3%	18,4%
Vaak gebruik maandcontracten	Ja	4,9%	7,8%	7,6%
Motief vervangen	Belangrijk	55,7%	54,1%	54,2%
	Bijkomstig	44,3%	45,9%	45,8%
Motief pieken opvangen	Belangrijk	36,1%	46,8%	46,0%
	Bijkomstig	63,9%	53,2%	54,0%
Motief rekruteren	Belangrijk	57,4%	57,3%	57,3%
	Bijkomstig	42,6%	42,7%	42,7%
Aanwervingen via uitzendarbeid^b	Ja	44,4%	34,1%	34,8%
Pieken^c	Ja	61,8%	53,9%	54,4%
Voorspelbaarheid pieken^d	Nooit	31,9%	11,7%	13,0%
	soms	19,1%	28,0%	27,4%
	Vaak	29,8%	35,4%	35,0%
	Altijd	19,1%	24,9%	24,5%

N=94 gebruikers uit de transport en logistiek, N=532 gebruikers uit de overige dienstensector; ^aN=170 ondernemingen uit de transport en logistiek inclusief de interviews waarvan de quota van de cellen vol waren.

^bN=106 ondernemingen en organisaties uit de transport en logistiek die uitzendkrachten hebben ingezet gedurende het voorbije jaar of gaande terug tot 2013 en die het afgelopen jaar hebben aangeworven; ^cN=135 ondernemingen en organisaties uit de transport en logistiek; ^dN=84 ondernemingen uit de transport en logistiek die pieken kennen. Telkens gewogen op sector en grootte. Grijze opmaak = niet significant.

17.2 Niet-gebruikers uit de transport en logistiek minder geneigd uitzendarbeid in te zetten

Ongeveer de helft van de ondernemingen heeft in het verleden ooit al eens uitzendkrachten ingezet en dit voornamelijk voor eenvoudige uitvoerende functies (7/10) en uitvoerende gespecialiseerde functies (2/10, Tabel 148).

Drie op vier ondernemingen zou ooit nog uitzendkrachten inzetten. We vinden weinig verschil met de niet-gebruikers van de overige dienstensector wat betreft de functies van in het verleden ingezette uitzendkrachten, enz. Het is wel zo dat niet-gebruikers uit de transport en logistiek die nog nooit uitzendarbeid hebben gebruikt in mindere mate hebben overwogen om met uitzendarbeid te werken (1/10) in vergelijking met de overige dienstensector (2/10).

De transport en logistiek verschilt niet met de overige dienstensector wat betreft de redenen voor het niet-gebruik (zie 10 vanaf pagina 141).

Tabel 148: Niet-gebruikers transport en logistiek versus de overige dienstensector

		Logistiek en transport	Dienstensector zonder transport en logistiek	Totaal dienstensector
Ooit al eens in het verleden uitzendarbeid ^a	Ja	5/10	4/10	4/10
Eenvoudige uitvoerende functies	Ja	7/10	9/10	8/10
Gespecialiseerde uitvoerende functie	Ja	2/10	1/10	1/10
Leidinggevende functies	Ja	0/10	0/10	0/10
Professionals	Ja	1/10	0/10	0/10
Ooit nog uitzendkrachten inzetten	Ja	3/4	7/10	7/10
Ooit al uitzendarbeid overwogen ^b	Ja	1/10	2/10	2/10

N=23 ondernemingen uit de transport en logistiek die in het verleden uitzendkrachten hebben ingezet, ^aN=41 niet-gebruikers uit de transport en logistiek, N=224 niet-gebruikers uit de overige dienstensector, ^bN=18 ondernemingen uit de transport en logistiek die nog nooit uitzendkrachten hebben ingezet. Telkens gewogen op sector, grootte en niet-gebruik. Grijs opmaak = niet significant.

17.3 Flexibiliteitsinstrumenten anders ingezet dan bij de overige dienstensector

Meer ondernemingen en organisaties uit de transport en logistieke sector besteden al eens een gedeelte van hun basisactiviteiten uit in vergelijking met de overige dienstensector (14,2%). Ondernemingen uit de overige dienstensector die hun basisactiviteiten uitbesteden doen dit vaker op permanente basis (3/10 versus 1/10). Een groter aandeel ondernemingen uit de transport en logistiek doen dit vooral op gecombineerde basis, dus op permanente basis maar ook wanneer er pieken zijn (2/10 versus 0/10).

Op het vlak van andere flexibiliteitsmaatregelen duiken vaak verschillen op tussen de sectoren. De grootste verschillen bevinden zich – ook niet geheel onverwacht gezien de specifieke kenmerken van de sector - bij flexibele uurroosters, overuren, tijdelijke werkloosheid om economische redenen en nachtwerk. De transport- en logistieke sector maakt vaker gebruik van deze flexibiliteitsmaatregelen. Ter illustratie geeft 56,3% van de ondernemingen in de

transport- en logistieke sector aan te werken met flexibele uurroosters terwijl dit percentage op 22,3% ligt in de overige dienstensector, een verschil van 34 procentpunten. Ongeveer de helft van de ondernemingen in de transport- en logistieke sector maakt gebruik van overuren, terwijl dit in de overige dienstensector beperkt blijft tot een kwart van de ondernemingen, een verschil van bijna 25 procentpunten. Tijdelijke werkloosheid (35,7% versus 15,4%) en overuren (48,6% versus 24,1%) komen met een verschil van ongeveer 20 procentpunten vaker voor. De transport- en logistieke sector maakt ook vaker gebruik van een ploegensysteem, projectgebonden uitbesteding en contracten van bepaalde duur, maar hier zijn de verschillen meer beperkt.

Deeltijds werk, studentenjobs en zelfstandigen/freelancers komen minder vaak voor in de transport- en logistieke sector vergeleken met de overige dienstensector. Het meest uitgesproken verschil zien we bij studentenjobs. Zo maakt 13,5% van de ondernemingen gebruik van studentenjobs terwijl dit 36,7% is in de overige dienstensector, een verschil van 23,2 procentpunten.

Tabel 149: Flexibiliteitsmaatregelen transport en logistieke sector versus de overige ondernemingen in de dienstensector

		Transport en logistiek	Overige dienstensector zonder transport en logistiek	Totaal dienstensector
Uitbesteden^a	Ja	31,1%	14,2%	15,5%
Uitbesteden^b	Permanent	1/10	3/10	3/10
	Bij pieken	7/10	7/10	7/10
	Combinatie van beide	2/10	0/10	1/10
Ploegensysteem^a	Ja	11,8%	8,8%	8,9%
Studentenjobs	Ja	13,5%	36,7%	35,0%
Weekendwerk	Ja	24,3%	24,9%	24,8%
Deeltijds werk	Ja	51,4%	60,2%	59,6%
Nachtwerk	Ja	24,1%	5,0%	6,4%
Contracten bepaalde duur	Ja	26,8%	17,3%	18,0%
Flexibele uurroosters	Ja	56,3%	22,3%	24,7%
Overuren	Ja	48,6%	24,1%	25,9%
Polyvalentie	Ja	36,0%	33,5%	33,7%
Aanpassen verlofregeling	Ja	40,5%	34,6%	35,0%
Zelfstandigen/freelancers	Ja	19,8%	29,3%	28,6%
Projectgebonden uitbesteden	Ja	13,0%	10,9%	11,0%
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	Ja	35,7%	15,4%	16,9%

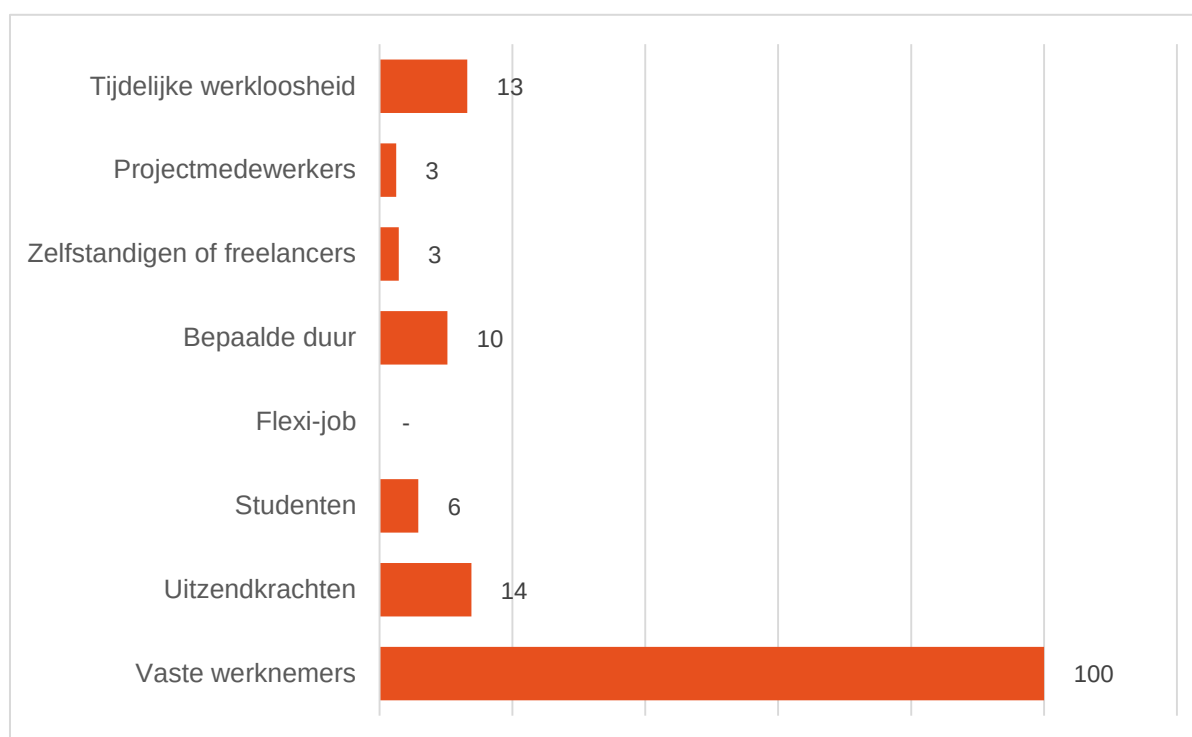
N=170 ondernemingen uit de transport en logistiek inclusief de interviews waarvan de quota van de cellen vol waren; N=1008 ondernemingen uit de overige dienstensector inclusief die waarvan de quota van de cellen vol waren. ^a N=135 ondernemingen uit de transport en logistiek zonder de interviews waarvan de quota van de cellen vol waren; ^b N=47 ondernemingen uit de transport en logistiek met uitbesteding van de basisactiviteiten. Telkens gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

17.4 14 uitzendkrachten voor elke 100 werknemers

Wanneer we alle door de respondenten vermelde werkzame personen optellen, kunnen we een schets maken van de werkende populatie in de transport en logistiek (Figuur 16). Voor elke 100 werknemers met een contract van onbepaalde duur zijn er 14 uitzendkrachten aan het werk en 10 werknemers met een contract van bepaalde duur. Er zijn ook 13 personen (van de 100 vaste werknemers) die in de loop van het jaar gedurende enige tijd economisch werkloos zijn geweest. Dat is vrij veel in vergelijking met andere private sectoren, op de bouw na.

Voor de interpretatie van de gegevens is het van belang er rekening mee te houden dat het niet om voltijdsequivalenten gaat, enkel om het aantal personen dat op een 'typische dag' aan het werk is.

Figuur 16: Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, Transport & Logistiek



Respondenten: N=263; vermelde personen: N=2374. Gewogen op sector, grootte en de inzet van uitzendarbeid.

18 Uitzendarbeid en flexibiliteit in de horeca

Als laatste subsector bespreken we de horeca. In totaal werden 130 interviews afgerond, wat ons in staat stelt om een beeld weer te geven over het gebruik van uitzendarbeid en andere flexibiliteitsmaatregelen in de horeca. Voor we de cijfers toelichten, geven we een situatieschets van de sector.

18.1 Flexi-jobs een nieuw fenomeen in de horeca

De horeca is een arbeidsintensieve sector waarbij het nodige volume aan arbeid vaak onvoorspelbaar en afhankelijk is van externe factoren zoals het weer. Er zijn verschillende maatregelen uitgewerkt op maat van de horeca om tegemoet te komen aan hun specifieke flexibiliteitsnood. De meeste van deze maatregelen kunnen ook via een uitzendkantoor geregeld worden. Uit de gesprekken met de deskundigen kunnen we afleiden dat uitzendarbeid interessant is voor de horecaondernemingen omdat het een administratieve verlichting betekent, maar zou de kostprijs verbonden aan uitzendarbeid een mogelijke drempel zijn om er effectief en vaak gebruik van te maken. Alvorens de cijfers toe te lichten, beschrijven we hieronder de specifieke flexibiliteitsmaatregelen in de horeca, gelegenheidsarbeid en flexi-jobs.

Een nieuwigheid zijn de flexi-jobs die werden ingevoerd op 1 december 2015 in het kader van het Horeca-plan. De werknemer die een flexi-job uitoefent kan aan gunstige voorwaarden bijverdienen omdat de arbeidsprestaties onder deze flexi-arbeidsovereenkomst worden onderworpen aan een bijzondere patronale bijdrage van 25% en niet aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Deze tewerkstellingsvorm is wel verbonden aan strikte voorwaarden. Zo is deze regeling enkel van toepassing op werkgevers uit de horeca en de uitzendkantoren die uitzendkrachten ter beschikking stellen aan de gebruikers uit de horeca. De betrokken werknemers moeten minstens 4/5 arbeidsprestaties verrichten bij een of meerdere andere werkgevers dan deze waar de flexi-arbeidsovereenkomst zou worden uitgevoerd. Uit cijfers van de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, 2016) blijkt dat in het laatste kwartaal van 2015 2.881 personen als flexiwerknemer hebben gewerkt, in het derde kwartaal van 2016 was dat al 16.885.

Een al langer bestaande maatregel is die van de gelegenheidswerkers, in de horeca vaak 'extra's' genoemd. Een gelegenheidswerker is een werknemer die maximaal twee opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk (Van Eeckhoutte, 2016-2). Voor de eerste 50 werkdagen per werknemer geldt een gunstig tarief voor de sociale bijdragen maar met een maximum van 200 werkdagen van gelegenheidswerkers per werkgever.⁷

Tot slot kent de sector ook een specifieke voordelige overurenregeling. Een werknemer kan op zijn vraag de overuren uitbetaald krijgen zonder overloon en zonder dat de normale inhaalrust moet opgenomen worden. Dat kan tot een maximum van 300 overuren per werkgever, of 360 wanneer er een witte kassa is. Daarnaast kennen de eerste 360 overuren

⁷ Dit was een uitbreiding ten opzichte van vorige wetgeving vanaf 1 juli 2015.

in een kalenderjaar ook een fiscaal voordeel. Tot slot werd ook bij de Wet Sociale Zaken een nieuw soort overuren ingelast, de 'netto-overuren in de horeca'. Voor maximaal 300 uren of 360 uren wanneer de gebruiker een witte kassa heeft, moet de werkgever noch de werknemer enige fiscale of sociale lasten betalen. Ook deze maatregelen zijn van kracht sinds 1 december 2015 (Horeca Vlaanderen).

18.2 Uitzendarbeid vooral om onvoorspelbare pieken op te vangen

Bij de analyse van de gegevens maken we de vergelijking tussen de horeca en de andere ondernemingen in de diensten; die noemen we de 'overige diensten'. De totaalcijfers in de tabellen zijn die voor het totaal van de horeca plus de overige diensten, samen de volledige dienstensector. De samenstelling van deze en andere sectoren staat in detail beschreven in 20.1.1 vanaf pagina 263.

De horeca maakt vaker gebruik van uitzendkrachten (36,4%, Tabel 150) dan de overige dienstensector (33,7%). De meeste gebruikers van uitzendarbeid in de horeca maken in beperkte mate gebruik van uitzendarbeid, maar het aandeel intensieve gebruikers is eveneens groot en groter in vergelijking met de overige dienstensector (4/10 versus 3/10). Ruim de helft van de ondernemingen kent weinig variatie en één op drie kent een matige variatie in het aantal uitzendkrachten doorheen het jaar.

De gemiddelde duur van de uitzendopdracht is beduidend korter vergeleken met de overige dienstensector. Bij de helft van de ondernemingen in de horeca duurt deze minder dan een maand (drie op tien bij de diensten) en bij ongeveer een kwart maximaal drie maanden (ongeveer een op vijf bij de diensten). Dit wordt weerspiegeld in het type contract waarmee uitzendkrachten aan de slag gaan. Ondernemingen in de horeca geven vaker dagcontracten: bijna vier op tien ondernemingen geven minstens één dagcontract en eenzelfde aandeel geeft aan de helft of meer van de uitzendkrachten dagcontracten. Wat erop wijst dat diegene die dagcontracten toepassen, ze ook intensief toepassen.

De uitzendkrachten worden in de horeca vaker ingezet voor eenvoudige uitvoerende functies (8/10 versus 7/10) en minder voor gespecialiseerde uitvoerende functies (2/10 versus 3/10) in vergelijking met de overige dienstensector. Dit kadert mogelijk in de vaststelling dat het voor deze ondernemingen vaker belangrijk is dat uitzendkrachten worden ingezet voor het opvangen van pieken (6/10 versus 4/10), mogelijk omdat zij vaker geconfronteerd worden met pieken die minder voorspelbaar zijn.

Het motief rekruteren daarentegen is vaker bijkomstig in de horeca (6/10) en ook daar verschilt de horeca met de overige dienstensector die het motief rekruteren vaker belangrijk vindt (6/10) en ook vaker aanwerft via uitzendarbeid (7/10 versus 5/10).

Tabel 150: Uitzendarbeid en zijn kenmerken in de horeca versus de overige dienstensector

		Horeca	Dienstensector zonder horeca	Totaal dienstensector
Uitzendarbeid^a	Ja	36,4%	33,7%	34,0%
Variatie	Klein	5/10	6/10	6/10
	Matig	3/10	2/10	2/10
	Groot	2/10	2/10	2/10
Inzet	Beperkt	6/10	7/10	7/10
	Intensief	4/10	3/10	3/10
Duur uitzendopdracht	< 1 maand	5/10	3/10	3/10
	1-3 maand	1/4	2/10	2/10
	>3 maand	2/10	6/10	5/10
Eenvoudige uitvoerende functies	Ja	8/10	7/10	7/10
Gespecialiseerde uitvoerende functies	Ja	2/10	3/10	3/10
Leidinggevende functies	Ja	0/10	0/10	0/10
Professionals	Ja	0/10	0/10	0/10
Dagcontracten	Ja	4/10	2/10	2/10
Weekcontracten	Ja	6/10	8/10	8/10
Maandcontracten	Ja	1/10	1/10	1/10
Vaak gebruik dagcontracten	Ja	4/10	2/10	2/10
Vaak gebruik maandcontracten	Ja	1/10	1/10	1/10
Motief vervangen	Belangrijk	6/10	5/10	5/10
	Bijkomstig	4/10	5/10	5/10
Motief pieken opvangen	Belangrijk	6/10	4/10	5/10
	Bijkomstig	4/10	6/10%	5/10
Motief rekruteren	Belangrijk	4/10	6/10	6/10
	Bijkomstig	6/10	4/10	4/10
Aanwervingen via uitzendarbeid^b	Ja	5/10	7/10	7/10
Pieken^c	Ja	6/10	6/10	6/10
Voorspelbaarheid pieken^d	Nooit	1/10	2/10	2/10
	soms	5/10	2/10	2/10
	Vaak	3/10	3/10	3/10
	Altijd	1/10	3/10	3/10

N=64 gebruikers van uitzendarbeid uit de horeca, N=562 gebruikers van uitzendarbeid uit de overige dienstensector, ^aN=158 ondernemingen uit de horeca inclusief de interviews waarvan de quota van de cellen vol waren. Gewogen op sector en grootte; ^bN=91 ondernemingen uit de horeca die uitzendkrachten het afgelopen twaalf maand terug gaande tot 2013 hebben ingezet en aangeworven hebben het afgelopen jaar; ^cN=131 ondernemingen uit de horeca; ^dN=91 ondernemingen uit de horeca die pieken kennen. Telkens gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak= niet significant.

18.3 Vier op tien niet-gebruikers heeft ooit al uitzendarbeid overwogen

We rapporteren voor de niet-gebruikers in de horeca in breukvormen omdat de aantallen eerder klein zijn (135 eenheden).

Een kwart van de ondernemingen in de horeca die nu geen uitzendarbeid gebruiken heeft dat in het verleden wel al eens gedaan, wat beduidend minder is dan de overige dienstensector (5/10, Tabel 151).

De gewezen gebruikers hebben net als de gebruikers nu, de uitzendkrachten voornamelijk ingezet voor eenvoudige uitvoerende functies (8/10). Drie op de tien lieten de uitzendkrachten gespecialiseerde uitvoerende functies uitvoeren, een hoger aandeel vergeleken met de overige dienstensector (1/10). In vergelijking met de overige diensten hebben ze ook vaker uitzendarbeid overwogen.

Tabel 151: Niet-gebruikers in de horeca versus de overige dienstensector

		Horeca	Dienstensector zonder horeca	Totaal dienstensec- tor
Ooit al eens in het verleden uitzendarbeid ^a	Ja	4/10	5/10	4/10
Eenvoudige uitvoerende functies	Ja	8/10	9/10	8/10
Gespecialiseerde uitvoerende functie	Ja	3/10	1/10	1/10
Leidinggevende functies	Ja	0/10	0/10	0/10
Professionals	Ja	0/10	0/10	0/10
Ooit nog uitzendkrachten inzetten	Ja	8/10	7/10	7/10
Ooit al uitzendarbeid overwogen ^b	Ja	4/10	2/10	2/10

N= 25 ondernemingen uit de horeca die in het verleden uitzendkrachten hebben ingezet. ^aN=67 niet-gebruikers van uitzendarbeid uit de horeca, N=198 niet-gebruikers van uitzendarbeid uit de overige dienstensector. ^bN=42 ondernemingen uit de horeca die nog nooit uitzendkrachten hebben ingezet. Telkens gewogen op sector, grootte en niet-gebruik. Grijs opmaak = niet significant.

Er zijn enkele opmerkelijke verschillen in de redenen voor niet inzetten van uitzendarbeid. Horeca-ondernemingen geven vaker dan de overige dienstenondernemingen aan dat de prijs een struikelblok is: 6/10 tegenover 2/10 (Tabel 152). De helft geeft aan dat ze andere mogelijkheden hebben voor het flexibel inzetten van personeel, drie tienden meer dan in de overige dienstensector. Wellicht heeft dat te maken met enkele specifieke mogelijkheden binnen de horeca (zie 18.3).

Tabel 152: Redenen om nog nooit met uitzendarbeid gewerkt te hebben in de horeca versus de overige dienstensector

		Horeca	Overige dienstensector (excl. horeca)	Totaal dienstensector
Het mag niet in mijn sector	Ja	0/10	1/10	1/10
Ik ken de voor- en nadelen onvoldoende	Ja	2/10	2/10	2/10
We werven niet aan	Ja	4/10	5/10	5/10
Geen pieken in de dienstverlening	Ja	1/10	3/10	3/10
Geen vervangingen	Ja	3/10	4/10	4/10
Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel	Ja	5/10	2/10	2/10
Vrezen dat uitzendkrachten geen goed werk leveren	Ja	2/10	1/10	1/10
Herstructurering	Ja	0/10	1/10	1/10
Te duur	Ja	6/10	2/10	3/10
Uitzendkantoren leveren geen geschikte kandidaten	Ja	3/10	3/10	3/10
Syndicale weerstand	Ja	0/10	0/10	0/10

N=42, ondernemingen uit de horeca die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet, N=88, ondernemingen uit de overige dienstensector die nog nooit uitzendarbeid hebben ingezet. Gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

18.4 Bijna zes op de tien maakt gebruik van extra's

Veruit de meest toegepaste vorm van flexibiliteit in de horeca is deeltijdse arbeid (70,5%) en niet verwonderlijk weekendwerk (66,7%, Tabel 153). Meer dan vier op de tien ondernemingen in de horeca werkt met flexi-jobs (43,8%, Tabel 154). Dat is 13,7 procentpunten minder dan het aantal dat met extra's of gelegenheidspersoneel werkt (57,5%). Ongeveer een derde (32,9%) past beide systemen toe. Flexi-jobs kunnen ingezet worden door ofwel de werknemer rechtstreeks zelf te rekruteren en de inschrijving te doen, ofwel via een uitzendkantoor. Zowat alle horecaondernemingen zetten hun flexi-jobbers zelf in (96,4%). Slechts een kleine fractie (3,6%, Tabel 155) maakt hiervoor minstens gedeeltelijk gebruik van de diensten van een uitzendkantoor. Nochtans is het uitzendwerk niet vreemd voor de horeca, 36,4% maakt er gebruik van (Tabel 153).

In de horeca maakt men vaker gebruik van overuren: bijna één op de drie ondernemingen maakt gebruik van overuren tegenover ongeveer één op vier in de overige dienstensector. Dit verschil kan te maken hebben met de onvoorspelbaarheid van de pieken of met de voordelige overurenregeling, beiden typerend voor de horeca. Ook studentenarbeid is een vaak toegepaste vorm van contractuele flexibiliteit in de sector (66,2%). Flexibele uurroosters en studentenarbeid komen ook vaker voor in de horeca, net zoals contracten bepaalde duur, ploegenarbeid, nachtwerk en tijdelijke werkloosheid. Daartegenover maakt de horeca minder gebruik van een aantal flexibiliteitsmaatregelen zoals uitbesteding en freelance/zelfstandigen (Tabel 153).

Tabel 153: Flexibiliteitsmaatregelen horeca versus de overige ondernemingen in de dienstensector

		Horeca	Overige dienstensector zonder horeca	Totaal dienstensector	
Uitzendarbeid		Ja	36,4%	33,7%	34,0%
Uitbesteden ^a		Ja	10,9%	17,7%	16,5%
Uitbesteden ^b	Permanent		2/10	4/10	3/10
	Bij pieken		8/10	5/10	6/10
	Combinatie van beide		0/10	1/10	1/10
Ploegensysteem ^a		Ja	32,1%	20,0%	21,8%
Studentenjobs		Ja	66,2%	29,2%	34,3%
Weekendwerk		Ja	66,7%	20,5%	26,8%
Deeltijds werk		Ja	70,5%	58,6%	60,3%
Nachtwerk		Ja	13,6%	4,7%	5,9%
Contracten bepaalde duur		Ja	38,4%	14,9%	18,1%
Flexibele uurroosters		Ja	53,0%	23,5%	27,6%
Overuren		Ja	33,6%	26,7%	27,7%
Polyvalentie		Ja	38,6%	34,1%	34,7%
Aanpassen verlofregeling		Ja	34,1%	36,2%	35,9%
Zelfstandigen/freelancers		Ja	20,5%	29,3%	28,1%
Projectgebonden uitbesteden		Ja	7,3%	12,5%	11,7%
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen		Ja	21,8%	16,4%	17,2%
Extra's		ja	57,7%	-	-

N=158 ondernemingen uit de horeca inclusief de interviews waarvan de quota van de cellen vol waren, N=1020 ondernemingen uit de overige dienstensector waarvan de quota van de cellen vol waren, ^a N=131 ondernemingen uit de horeca zonder de interviews waarvan de quota van de cellen vol waren; ^b N=9 ondernemingen uit de horeca met uitbesteding van de basisactiviteiten. Telkens gewogen op sector en grootte. Grijs opmaak = niet significant.

Tabel 154: Inzet van flexi-jobs en extra's in de horeca

		Extra's		Totaal
		Nee	Ja	
Flexi-jobs	Nee	31,5%	24,7%	56,2%
	Ja	11,0%	32,9%	43,8%
Totaal		42,5%	57,5%	100,0%

N=158 ondernemingen uit de horeca, inclusief de interviews waarvan de quota van de cellen vol waren. Gewogen op sector en grootte.

Tabel 155: Inzet van flexi-jobs via uitzendkantoor of eigen regeling

Wijze	% ondernemingen dat dit toepast
Enkel via een uitzendkantoor	3,1%
Gedeeltelijk via uitzendkantoor, gedeeltelijk zelf	0,5%
Allemaal zelf	96,4%
Totaal	100,0%

N=76 ondernemingen uit de horeca die flexi-jobs inzetten. Gewogen op sector en grootte.

Tabel 156: Percentage van de studentenjobs via uitzendkantoor

Wijze	% ondernemingen dat dit toepast
Enkel via een uitzendkantoor	1,8%
Gedeeltelijk via uitzendkantoor, gedeeltelijk zelf	1,1%
Allemaal zelf	97,1%
Totaal	100,0%

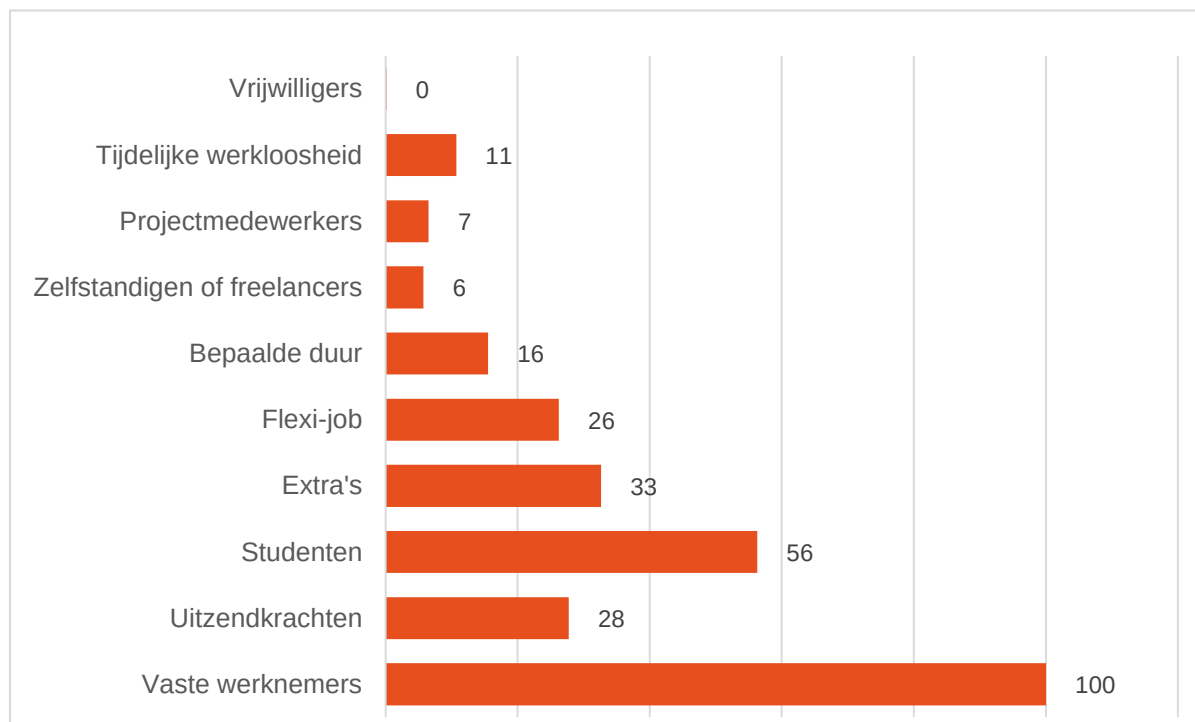
N=104 ondernemingen uit de horeca die studentenjobs inzetten. Gewogen op sector en grootte.

18.5 56 studenten en 33 extra's voor elke 100 werknemers

Wanneer we alle door de respondenten vermelde werkzame personen optellen, kunnen we een schets maken van de werkende populatie in de horeca (Figuur 17). Voor elke 100 werknemers met een contract van onbepaalde duur in de horeca zijn er 28 uitzendkrachten aan het werk en 16 werknemers met een contract van bepaalde duur. Er zijn ook 26 flexi-jobbers aan het werk en 33 extra's. De grootste groep zijn de studenten (56). De horeca is daarmee een van de sectoren met de grootste 'flexibele schil'.

Voor de interpretatie van de gegevens is het van belang er rekening mee te houden dat het niet om voltijdsequivalenten gaat, enkel om het aantal personen dat op een 'typische dag' aan het werk is.

Figuur 17: Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, horeca



Respondenten: N=263; vermelde personen: N=2374. Gewogen op sector, grootte en de inzet van uitzendarbeid.

Referentielijst

- Andriessen, I. (2013). Uitzendbureaus geven autochtone werkzoekenden de voorkeur. *OverWerk*(1), 8-11.
- Annys, E. (2015). Over hoe Randstad zijn aanbod afstemt op de markt. In J. Denys (Ed.), *Uitzendwerk: 360° handboek* (pp. 74-88). Leuven: Lannoo Campus & Randstad.
- Confederatie Bouw. (2013). Studierapport: Arbeidsmarkt in de bouw (2012-2013). In D. Lanove, J. Liebaert, & V. Detemmerman (Eds.).
- D'Hoore, J. (2016). Minder ontslagen door afschaffen proefperiode. *De Tijd*.
- de Graaf-Zijl, M., & Berkhout, E. E. (2007). Temporary agency work and the business cycle. *International Journal of Manpower*, 7(28), 539-556. doi:10.1108/01437720710830043
- Delagrangé, H. (2001). *Uitzendarbeid in de Vlaamse Industrie: inzet en ontwikkelingen*. Brussel: SERV - STV.
- Delagrangé, H. (2004). *Uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector*. Opgehaald van Brussel:
- Delagrangé, H. (2011). *Themadossier IOA 2011: flexibiliteit*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrangé, H. (2015). *Groei en aanwervingen. Cijfers over groeibedrijven en moeilijkheden bij aanwervingen op basis van de IOA-enquête 2014. Rapport*. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Delagrangé, H. (2016). Methodologie van de IOA-enquête. In. Brussel: SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Departement WSE. (2016). Uitzendactiviteit. Opgehaald van <http://www.werk.be/cijfers/trends-en-conjunctuur/uitzendactiviteit>
- Eliaerts, L. (2014). *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*. Mechelen: Wolters Kluwer Belgium NV.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016a). Uitzendarbeid. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3474>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016b). Vervanging van een vaste werknemer. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43153>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016c). Terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker met het oog op vaste aanwerving. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43157>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016d). Artistieke prestaties of artistieke werken voor een occasionele werkgever of gebruiker. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43158>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016e). Tewerkstelling in het kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43159>

- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016c). Tijdelijke vermeerdering van werk. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43155>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2016d). Uitvoering van een uitzonderlijk werk. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43156>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (2017). Arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd en voor een duidelijk omschreven werk. Opgehaald van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41992>
- Federgon. (2016). Wie is de uitzendkracht? Opgehaald van <http://www.uitzendkracht2016.be/>
- Gallup. (2013). 3rd European Company Survey Weighting Report. s.l.
- Horeca Vlaanderen. (2016). Horecaplan. Opgehaald van <https://www.horecavlaanderen.be/cms/showpage.aspx?id=406>
- Leroy, F. (2013) De samenwerking tussen private en publieke arbeidsbemiddeling. Uitzend en VDAB: a never ending story. Over.Werk (1), pp. 102-109
- Leroy, F. (2015). Samenwerking privé en publiek: alsmaar ruimer en intenser. In J. Denys (Ed.), *Uitzendwerk: 360° handboek* (pp. 148-167). Leuven: Lannoo Campus & Randstad.
- Luysterman, P. (2016). Bouw op weg om een op vijf lokale jobs te verliezen. *De Tijd*, pp. 4-5.
- Lamberts, M., Pacolet, J., Hendrickx, F., Terlinden, L. & De Groof, S. (2015). Versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen. HIVA-KU Leuven
- Malfait D. (2012), Vergrijzing in de social profit, een zoektocht naar nieuwe antwoorden. In Over-Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE 2/2012, p. 153-159
- Paritair Comité voor de Uitzendarbeid. (2011). CAO 3 oktober 2011. In.
- Pickery, J. (2014). Analyse van surveydata met SPSS Complex Samples, met toepassing op de SCV-survey en de survey van de stadsmonitor. SVR - Methoden en technieken 2014/1. In (pp. 36): Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Ploy from Randstad. (2016). Ploy - Veelgestelde vragen.
- Rasking, J. (2016). App vervangt uitzendkantoor. *De Standaard*, p. 22.
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. (2016). Tewerkstelling in de Horeca-sector. *Onlinestatistieken*. Opgehaald van <http://www.rsz.fgov.be/nl/node/735>
- Securex. (2015). *Absenteïsme in 2014. Whitepaper*. Opgehaald van Brussel:
- SERV. (2016). Adviescommissie voor Uitzendactiviteiten. Opgehaald van <http://www.serv.be/nl/uitzendactiviteiten>
- Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. Over ons. Opgehaald van <http://www.fondsinterim.be/over-ons/>
- Sokol, K., & Belga. (2016). Aantal langdurig zieken steeg nooit eerder zo snel. Opgehaald van <http://deredactie.be/permalink/1.2652207>

- Van Eeckhoutte, W., Taghon, A., Van Oostveldt, E. (2016). *Sociaal Zakboekje 2016-2*. Mechelen: Wolters Kluwer.
- Vereecken, H. (2016). Doorlichting van (groeierende) sector. Nieuwe kansen maar ook nieuwe uitdagingen voor uitzendwerk. In (Vol. 165): HR.Square.
- Verhoest, P. (2016). Mag het wat eenvoudiger? *HRMagazine*, april 2016.
- Verschueren, P. (2004). De Federgon-index: uitzendarbeid als conjunctuurindicator. *Over.Werk* (1-2), 76-79.
- Verso. (2017a). ADV-stelsels. Opgehaald van <http://www.verso-net.be/content/adv-stelsels>
- Verso. (2017b). Arbeidskenmerken. Opgehaald van <http://www.verso-net.be/content/arbeidskenmerken>
- Horeca Vlaanderen. (2016). Horecaplan. Opgehaald van <https://www.horecavlaanderen.be/cms/showpage.aspx?id=406>
- Vlaams Parlement. (2015). Verslag van de hoorzitting namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid over de resultaten van de mysterycalling in opdracht van Federgon. In (Vol. 575). Brussel.
- Wauters, E. (2014). *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid. Een onafgewerkte werf*. Mechelen: Wolters Kluwer.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Aantal uitzendkrachten in Vlaanderen en Brussel en de Federgon-index tussen 2005 en 2014.....	18
Figuur 2:	Bruto Binnenlands Product van België en de Federgon-index, tussen 2005 en 2016.....	19
Figuur 3:	Aantal uitzendkrachten en aantal werknemers uitzendsector tussen 2005 en 2014.....	21
Figuur 4:	Bruto Binnenlands Product van België en aantal personeelsleden uitzendkantoren tussen 2005 en 2014	22
Figuur 5:	Uitzendkrachten volgens leeftijd van 1985 tot 2015	35
Figuur 6:	Inzet van uitzendarbeid naar duur van de uitzendopdracht	51
Figuur 7:	Gemiddelde duur uitzendopdracht en samenstelling uitzendkrachten in een onderneming naar functietypes	56
Figuur 8:	Intensief gebruik dagcontracten voor uitzendarbeid naar subsectoren	59
Figuur 9:	Intensief gebruik maandcontracten voor uitzendarbeid naar subsectoren	65
Figuur 10:	Comfortmotieven en de inzet van uitzendarbeid, 2016.....	122
Figuur 11:	Belang van de comfortmotieven in 2000/2004 vs. 2016	124
Figuur 12:	Verhouding tussen het aantal personen werkzaam in een reeks flexibele vormen van tewerkstelling in de loop van een jaar	167
Figuur 13:	Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, overheid.....	204
Figuur 14:	Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, sociaal-culturele sector.....	212
Figuur 15:	Aantal personen in contractuele flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, zorg & welzijn.....	219
Figuur 16:	Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, Transport & Logistiek	224
Figuur 17:	Aantal personen in flexibiliteitsvormen per 100 werknemers, horeca	231
Figuur 18:	Model van aankondigingsbrief.....	282

Tabellen

Tabel 1:	Uitzendkrachten in de laatste 12 maanden ingezet	42
Tabel 2:	Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte.....	43
Tabel 3:	Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte	43

Tabel 4:	Uitzendkrachten in de laatste 12 maand ingezet, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	43
Tabel 5:	Percentage gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, vergelijking 2000-2004-2016	44
Tabel 6:	Spreiding van de gebruikers van uitzendarbeid volgens sector en grootte, vergelijking 2000-2004-2016.....	44
Tabel 7:	Gemiddelde aantal uitzendkrachten.....	45
Tabel 8:	Aantal uitzendkrachten, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	45
Tabel 9:	Maximaal aantal uitzendkrachten tegelijk.....	46
Tabel 10:	Variatie-indicator.....	47
Tabel 11:	Variatie-indicator, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	48
Tabel 12:	Inzetindex	49
Tabel 13:	Inzetindex opgesplitst naar grootte van de onderneming of organisatie en sector	49
Tabel 14:	Inzetindex volgens variatieindicator	50
Tabel 15:	Inzetindex, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	50
Tabel 16:	Gemiddelde duur van de uitzendopdracht.....	51
Tabel 17:	Percentage gebruikers dat functietype inzet.....	53
Tabel 18:	Gedetailleerd overzicht van de verschillende functietypes die samengaan bij uitzendarbeid	54
Tabel 19:	Verhouding functietypes onder uitzendkrachten in een onderneming of organisatie	55
Tabel 20:	Percentage gebruikers dat uitzendkrachten voor een type functie inzet, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	56
Tabel 21:	Gedetailleerd overzicht type contracten van de uitzendkrachten.....	57
Tabel 22:	Aandeel gebruikers dat een type contract gebruikt.....	58
Tabel 23:	‘Uitzendarbeid biedt de mogelijkheid om op een laatste moment personeelstekort op te vangen’ naar intensief gebruik dagcontracten	61
Tabel 24:	Intensief gebruik dagcontracten	62
Tabel 25:	De groep die intensief gebruik maakt van dagcontracten uitgelicht	64
Tabel 26:	Intensief gebruik maandcontracten	67
Tabel 27:	Ondernemingen met belangrijk gebruik van maandcontracten verder toegelicht	69
Tabel 28:	Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (rijtotalen).....	70

Tabel 29:	Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotalen).....	71
Tabel 30:	Belang van het motief ‘vervangen’	74
Tabel 31:	Belang van het motief ‘vervangen’, vergelijking 2001 – 2004 – 2016	75
Tabel 32:	Al dan niet aanwerven	76
Tabel 33:	Al dan niet aanwerven, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	77
Tabel 34:	Omvang van de aanwervingen.....	77
Tabel 35:	Gemiddeld percentage van de aanwervingen waarbij de nieuwe werknemer eerst een uitzendcontract had	78
Tabel 36:	Percentage aanwervingen via uitzendarbeid, vergelijking 2000 – 2004 – 2016 79	
Tabel 37:	Gebruik van uitzendarbeid, R&S-kantoren en headhunting en andere als rekruteringskanaal	80
Tabel 38:	Combinaties van gebruik van Uitzendarbeid, R&S-kantoren en headhunting en andere als rekruteringskanaal	82
Tabel 39:	Benaderende berekening van de verdeling van de genoemde aangeworven personen volgens het kanaal via hetwelk ze zijn aangeworven.....	83
Tabel 40:	Belang van het motief ‘rekruteren’	85
Tabel 41:	Belang van het motief ‘rekruteren’, vergelijking 2000 – 2004 - 2016	85
Tabel 42:	Complexiteit van de toepassing van het motief instroom als rem op de toepassing	87
Tabel 43:	Tevredenheid over opleidingsniveau uitzendkrachten.....	89
Tabel 44:	Uitzendarbeid als enige kanaal om nog kandidaten te vinden.....	91
Tabel 45:	Uitzendarbeid als enige manier om nog kandidaten te vinden, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	91
Tabel 46:	Gebruik van uitzendarbeid als alternatief voor de proefperiode in de context van het eenheidsstatuut.....	93
Tabel 47:	Gebruik van uitzendarbeid in het kader van proefperiode, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	95
Tabel 48:	Percentage ondernemingen en organisaties die contracten van bepaalde duur inzetten, volgens sector en grootte, vergelijking 2011-2016	95
Tabel 49:	Percentage ondernemingen en organisaties dat aanwerft volgens gebruik van contracten bepaalde duur en uitzendarbeid	96
Tabel 50:	Verhouding jobstudenten zelf ingezet versus via een uitzendkantoor.....	97
Tabel 51:	Verhouding inzet jobstudenten rechtstreeks of via een uitzendkantoor volgens gebruik uitzendarbeid voor ‘gewone’ werknemers.....	98

Tabel 52:	Verdeling van het aantal genoemde jobstudenten volgens de aanwerving via een uitzendkantoor of rechtstreeks per grootte en sector.....	98
Tabel 53:	Aanwezigheid van pieken in de productie of dienstverlening.....	100
Tabel 54:	Aanwezigheid van pieken in de productie of dienstverlening, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	100
Tabel 55:	Voorspelbaarheid van de pieken in de productie of dienstverlening	101
Tabel 56:	Voorspelbaarheid van de pieken in de productie of dienstverlening, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	102
Tabel 57:	Belang van het motief ‘pieken opvangen’	103
Tabel 58:	Belang van het motief ‘pieken opvangen’, 2000 – 2004 – 2016.....	104
Tabel 59:	Aantal hoofdmotieven voor de inzet van uitzendkrachten dat ‘belangrijk’ wordt genoemd en de combinaties van hoofdmotieven	105
Tabel 60:	Aantal hoofdmotieven voor de inzet van uitzendkrachten dat ‘belangrijk’ wordt genoemd en de combinaties van hoofdmotieven, vergelijking 2000-2004-2016	105
Tabel 61:	Aantal hoofdmotieven voor de inzet van uitzendkrachten dat ‘belangrijk’ wordt genoemd.....	106
Tabel 62:	Gebruik van uitzendarbeid als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan	108
Tabel 63:	Gebruik van uitzendarbeid om als buffer voor als het economisch bergaf zou gaan, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	108
Tabel 64:	Gebruik van uitzendarbeid om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden.....	110
Tabel 65:	Gebruik van uitzendarbeid om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	111
Tabel 66:	Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten.....	113
Tabel 67:	Inzet van uitzendarbeid bij een wervingsstop, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	114
Tabel 68:	Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben	116
Tabel 69:	Minimum aan uitzendkrachten is altijd handig, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	117
Tabel 70:	Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel	118
Tabel 71:	Minder werk voor personeelsdienst, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	119
Tabel 72:	Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig.....	120
Tabel 73:	Prijs van uitzendarbeid.....	120

Tabel 74:	Prijs van uitzendarbeid, vergelijking 2000 – 2004 – 2016.....	121
Tabel 75:	Uitspraken omtrent comfortmotieven en hun effect op de inzet van uitzendarbeid	123
Tabel 76:	Marktsituatie	126
Tabel 77:	Gebruik uitzendarbeid en aanwervingsbeleid naar inschatting van de marktsituatie	126
Tabel 78:	Marktsituatie, vergelijking 2000-2004-2016.....	127
Tabel 79:	Uitzendarbeid kan enkel voor eenvoudige functies	130
Tabel 80:	Uitzendarbeid enkel voor eenvoudige functies, vergelijking 2000-2004-2016.....	131
Tabel 81:	Opinie gebruikers over het inzetten van uitzendkrachten in functies waar ze dat enkele jaren niet zouden gedaan hebben	131
Tabel 82:	Uitzendkrachten in nieuwe functies, vergelijking 2000-2004-2016	132
Tabel 83:	Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer in de onderneming of organisatie	133
Tabel 84:	Teveel uitzendkrachten niet goed voor de sfeer, vergelijking 2000-2004-2016	133
Tabel 85:	Overzicht van de wettelijke motieven voor de inzet van uitzendarbeid en de nood aan een syndicaal akkoord.....	135
Tabel 86:	Procedure en resultaat syndicale toestemming ondernemingen en organisaties met meer dan 50 werknemers.....	138
Tabel 87:	Toelating om uitzendarbeid in te zetten in de onderneming	139
Tabel 88:	Mogelijke syndicale antwoorden na afgelopen procedure	139
Tabel 89:	Procedure syndicale toestemming, vergelijking 2000-2016.....	140
Tabel 90:	Resultaat procedure voor toestemming, vergelijking 2000-2016	140
Tabel 91:	Aard van de beperking na toestemming, vergelijking 2000-2016	140
Tabel 92:	Uitzendkrachten nog nooit of ooit al eens ingezet naar grootte en sector.....	141
Tabel 93:	Standpunt niet-gebruikers over inzet uitzendkrachten in de toekomst.....	142
Tabel 94:	Overzicht gebruikers en niet-gebruikers volgens inzetindex en het toekomstige gebruik.....	143
Tabel 95:	Overzicht gebruikers en niet-gebruikers volgens inzetindex en het toekomstige gebruik, vergelijking 2000-2004-2016	143
Tabel 96:	Laatste jaar gebruik van uitzendkrachten.....	144
Tabel 97:	Inzetindex van gewezen gebruikers	145
Tabel 98:	Functietype van de uitzendkrachten bij gewezen gebruik.....	146
Tabel 99:	Redenen nooit uitzendkrachten ingezet in het verleden	147

Tabel 100:	Redenen waarom ondernemingen en organisaties geen gebruik maken van uitzendarbeid volgens grootte, sector, aanwerven, pieken en of ze het ooit overwogen hebben (1/2)	148
Tabel 101:	Redenen waarom ondernemingen en organisaties geen gebruik maken van uitzendarbeid volgens grootte, sector, aanwerven, pieken en of ze het ooit overwogen hebben (2/2)	149
Tabel 102:	Redenen gestopt met het inzetten van uitzendkrachten	151
Tabel 103:	Motieven om geen uitzendkrachten meer in te zetten volgens kenmerken van de onderneming	153
Tabel 104:	Uitbesteden van basisactiviteiten	155
Tabel 105:	Uitbesteden basisactiviteiten, 2000 – 2004 – 2016	155
Tabel 106:	Permanent of flexibel uitbesteden van basisactiviteiten.....	156
Tabel 107:	Permanent of flexibel uitbesteden van basisactiviteiten, 2000 – 2004 – 2016	157
Tabel 108:	Flexibiliteit gekoppeld aan kenmerken in de onderneming	162
Tabel 109:	Flexibiliteit gekoppeld aan kenmerken van de onderneming	163
Tabel 110:	Gemiddeld aantal van de voorgestelde flexibiliteitsystemen dat wordt toegepast	164
Tabel 111:	Toepassing van een reeks flexibiliteitsmaatregelen, vergelijking 2000/2004 / 2016.....	165
Tabel 112:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, kolomtotalen per sector & per grootte	168
Tabel 113:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, kolomtotalen per sector & grootte.....	169
Tabel 114:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, totalen per sector & per grootte	170
Tabel 115:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, rijtotalen per sector & grootte	171
Tabel 116:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde werknemers over alle flexibiliteitsmaatregelen op basis van een arbeidscontract, rijtotalen per sector & grootte	172
Tabel 117:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde werknemers over alle flexibiliteitsmaatregelen op basis van een arbeidscontract, rijtotalen per sector & grootte	173
Tabel 118:	Uitspraak overuren versus uitzendarbeid	176
Tabel 119:	Uitspraak overuren beperken door uitzendarbeid.....	177
Tabel 120:	Uitspraak tijdelijke contracten versus uitzendarbeid	178
Tabel 121:	Inzetten van zelfstandigen, projectgebonden utbesteding: toepassing	180

Tabel 122:	Inzetten van freelancers/zelfstandigen, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	181
Tabel 123:	Aandeel freelancers/zelfstandigen ten opzichte van vaste werknemers, uitgedrukt als percentage	182
Tabel 124:	Inzetten van freelancers/zelfstandigen, vergelijking 2000 – 2004 – 2016	182
Tabel 125:	Contract met freelancers/zelfstandigen rechtstreeks of via tussenpersonen ..	184
Tabel 126:	Aard van de opdrachten voor freelancers/zelfstandigen	186
Tabel 127:	Aantal types opdrachten voor freelancers/zelfstandigen	187
Tabel 128:	Opinie dat men uitzendkrachten beter kan sturen dan onderaannemers.....	189
Tabel 129:	Opinie dat het inzetten van uitzendkrachten of van zelfstandigen helemaal anders is	190
Tabel 130:	Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers per grootte en subsectoren	192
Tabel 131:	Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers volgens grootte en volgens sector.	192
Tabel 132:	Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers per grootte en subsectoren	193
Tabel 133:	Divers personeelsbestand is een meerwaarde.....	195
Tabel 134:	Uitzendarbeid als manier om diversiteit te bereiken	196
Tabel 135:	Uitspraak over de meerwaarde van een divers personeelsbestand volgens uitspraak over uitzendarbeid als middel daarvoor	197
Tabel 136:	Kenmerken uitzendarbeid overheid (N=125) tegenover de overige organisaties uit de quartaire sector	201
Tabel 137:	Niet-gebruikers in de overheid en de overige quartaire sector.....	202
Tabel 138:	Flexibiliteitsmaatregelen overheid versus de overige quartaire sector (exclusief de overheid).....	203
Tabel 139:	Kenmerken van uitzendarbeid en zijn kenmerken in de sociaal-culturele sector	208
Tabel 140:	Niet-gebruik in de sociaal-culturele sector en de overige quartaire sector	209
Tabel 141:	Redenen om nog nooit met uitzendarbeid gewerkt te hebben in de sociaal-culturele sector	210
Tabel 142:	Flexibiliteitsmaatregelen sociaal-culturele sector versus de overige quartaire sector (exclusief de sociaal-culturele sector).....	211
Tabel 143:	Uitzendarbeid en zijn kenmerken in de zorg & welzijn en de overige quartaire sector (zonder zorg & welzijn)	215
Tabel 144:	Niet-gebruik in de zorg- & welzijnssector versus de overige quartaire sector (exclusief zorg & welzijn).....	216

Tabel 145:	Redenen om nog nooit met uitzendarbeid gewerkt te hebben in de zorg & welzijn.....	217
Tabel 146:	Flexibiliteitsmaatregelen zorg & welzijn versus de overige quartaire sector (exclusief de zorg & welzijn).....	218
Tabel 147:	Uitzendarbeid en zijn kenmerken in de logistiek en transport versus de overige dienstensector	221
Tabel 148:	Niet-gebruikers transport en logistiek versus de overige dienstensector	222
Tabel 149:	Flexibiliteitsmaatregelen transport en logistieke sector versus de overige ondernemingen in de dienstensector	223
Tabel 150:	Uitzendarbeid en zijn kenmerken in de horeca versus de overige dienstensector	227
Tabel 151:	Niet-gebruikers in de horeca versus de overige dienstensector	228
Tabel 152:	Redenen om nog nooit met uitzendarbeid gewerkt te hebben in de horeca versus de overige dienstensector.....	229
Tabel 153:	Flexibiliteitsmaatregelen horeca versus de overige ondernemingen in de dienstensector	230
Tabel 154:	Inzet van flexi-jobs en extra's in de horeca.....	230
Tabel 155:	Inzet van flexi-jobs via uitzendkantor of eigen regeling	230
Tabel 156:	Percentage van de studentenjobs via uitzendkantor	231
Tabel 157:	Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dag, week- of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotalen)	246
Tabel 158:	Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotalen).....	247
Tabel 159:	Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (rijtotalen).....	248
Tabel 160:	Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotalen).....	249
Tabel 161:	Partiële correlaties, gecontroleerd op grootte, tussen de uitspraken	250
Tabel 162:	Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers per grootte en subsectoren	254
Tabel 163:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, rijtotalen	256
Tabel 164:	Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, kolomtotalen	259

Tabel 165:	Uitspraak over de meerwaarde van een divers personeelsbestand volgens uitspraak over uitzendarbeid als middel daarvoor	262
Tabel 166:	Sectorafbakening op basis van NACE-codes.....	264
Tabel 167:	Afstemming van de sectorafbakening van de editie 'industrie 2000' en de huidige editie.....	266
Tabel 168:	Afstemming van de sectorafbakening van de editie 'diensten 2004' en de huidige editie.....	266
Tabel 169:	Al dan niet toepassen van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2011	267
Tabel 170:	Populatiebeschrijving, aantal werkgevers	268
Tabel 171:	Steekproefontwerp: quota GEBRUIKERS van uitzendarbeid	268
Tabel 172:	Steekproefontwerp: quota NIET GEBRUIKERS van uitzendarbeid	269
Tabel 173:	Steekproefontwerp: som van beide quota, ter info	269
Tabel 174:	Respons in aantallen en percentages	270
Tabel 175:	Populatie van ondernemingen en organisaties (aantallen)	273
Tabel 176:	Populatie van ondernemingen en organisaties (proporties).....	273
Tabel 177:	Schatting van het percentage gebruikers per stratum	274
Tabel 178:	Berekeningen van de aantallen gebruikers en niet-gebruikers van uitzendarbeid in de totale populatie	275
Tabel 179:	Berekeningen van de proporties gebruikers en niet-gebruikers van uitzendarbeid in de totale populatie.....	276
Tabel 180:	Effectieve steekproef, volledige vragenlijst.....	277
Tabel 181:	Te reconstrueren model van aselechte steekproef met gegeven totaal aantal (volledige vragenlijst)	278
Tabel 182:	Wegingsfactoren voor de volledige populatie (volledige vragenlijsten)	279
Tabel 183:	Wegingsfactoren voor de gebruikers en niet-gebruikers naar hun eigen populatie (volledige vragenlijsten)	280

Bijlagen

19 Detailtabellen

Tabel 157: Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dag, week- of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotaal)

Grootte	Sector	Uitzendkrachten volgens type contract			Totaal
		Dagcontracten	Weekcontracten	Maandcontracten	
1-9 wn	Primair	3%	5%	0%	4%
	Industrie	7%	2%	0%	3%
	Bouw	1%	1%	0%	1%
	Diensten	7%	35%	15%	28%
	Horeca	13%	3%	4%	5%
	Transport & logistiek	1%	0%	1%	1%
	Overige quartaire	1%	0%	6%	1%
	Overheid	0%	0%	0%	0%
	Zorg & welzijn	0%	0%	0%	0%
	Sociaal-cultureel	2%	4%	0%	3%
10-49 wn	Primair	0%	0%	1%	0%
	Industrie	2%	4%	0%	3%
	Bouw	0%	1%	1%	1%
	Diensten	14%	18%	2%	16%
	Horeca	7%	0%	0%	2%
	Transport & logistiek	4%	2%	0%	2%
	Overige quartaire	9%	2%	26%	5%
	Overheid	1%	0%	0%	0%
	Zorg & welzijn	0%	0%	1%	0%
	Sociaal-cultureel	3%	0%	0%	1%
50-199 wn	Primair	0%	0%	0%	0%
	Industrie	3%	3%	1%	3%
	Bouw	0%	1%	1%	0%
	Diensten	4%	7%	10%	6%
	Horeca	1%	0%	0%	0%
	Transport & logistiek	3%	2%	2%	2%
	Overige quartaire	6%	0%	19%	3%
	Overheid	1%	0%	3%	0%
	Zorg & welzijn	0%	0%	0%	0%
	Sociaal-cultureel	0%	0%	0%	0%
200+ wn	Primair	0%	0%	0%	0%
	Industrie	3%	2%	3%	2%
	Bouw	0%	0%	0%	0%
	Diensten	2%	4%	2%	3%
	Horeca	0%	0%	2%	0%
	Transport & logistiek	1%	1%	0%	1%
	Overige quartaire	0%	0%	0%	0%
	Overheid	0%	0%	0%	0%
	Zorg & welzijn	0%	0%	0%	0%
	Sociaal-cultureel	0%	0%	0%	0%
TOTAAL		100%	100%	100%	100%

N= 1221 / 3584 / 266: som van het aantal uitzendkrachten dat werd opgegeven door alle respondenten.
Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 158: Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotalen)

Sector		Uitzendkrachten volgens type contract			Totaal
		Dagcontracten	Weekcontracten	Maandcontracten	
Grootte	1-9 wn	36%	51%	27%	46%
	10-49 wn	40%	29%	32%	31%
	50-199 wn	19%	13%	35%	15%
	200+ wn	5%	8%	6%	7%
	Totaal	100%	100%	100%	100%
sector	Primair	3,4%	4,9%	0,8%	4,3%
	Industrie	14,4%	11,0%	4,1%	11,4%
	Bouw	1,0%	3,5%	1,9%	2,8%
	Diensten	26,8%	64,9%	28,2%	53,8%
	Horeca	21,2%	3,3%	5,6%	7,7%
	Transport & logistiek	8,4%	4,9%	3,0%	5,6%
	Overige quataire	16,5%	2,6%	51,9%	8,5%
	Overheid	1,9%	0,3%	3,0%	0,8%
	Zorg & welzijn	0,5%	0,4%	1,1%	0,4%
	Sociaal-cultureel	6,0%	4,3%	0,4%	4,5%
	Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N= 1221 / 3584 / 266: som van het aantal uitzendkrachten dat werd opgegeven door alle respondenten.
Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeit vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 159: Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (rijtotaal)

Grootte	Sector	Uitzendkrachten volgens type contract			Totaal
		Dagcontracten	Weekcontracten	Maandcontracten	
1-9 wn	Primair	20%	80%	0%	100%
	Industrie	57%	42%	1%	100%
	Bouw	16%	84%	0%	100%
	Diensten	6%	91%	3%	100%
	Horeca	59%	37%	4%	100%
	Transport & logistiek	45%	45%	10%	100%
	Overige quataire	35%	26%	40%	100%
	Overheid	0%	100%	0%	100%
	Zorg & welzijn	0%	0%	0%	0%
	Sociaal-cultureel	16%	84%	1%	100%
10-49 wn	Primair	0%	82%	18%	100%
	Industrie	14%	85%	1%	100%
	Bouw	6%	89%	6%	100%
	Diensten	20%	79%	1%	100%
	Horeca	86%	14%	0%	100%
	Transport & logistiek	35%	64%	1%	100%
	Overige quataire	43%	29%	28%	100%
	Overheid	100%	0%	0%	100%
	Zorg & welzijn	29%	43%	29%	100%
	Sociaal-cultureel	80%	20%	0%	100%
50-199 wn	Primair	0%	100%	0%	100%
	Industrie	26%	73%	1%	100%
	Bouw	0%	90%	10%	100%
	Diensten	16%	76%	8%	100%
	Horeca	89%	11%	0%	100%
	Transport & logistiek	37%	59%	4%	100%
	Overige quataire	56%	8%	36%	100%
	Overheid	39%	17%	44%	100%
	Zorg & welzijn	0%	86%	14%	100%
	Sociaal-cultureel	71%	29%	0%	100%
200+ wn	Primair				
	Industrie	25%	70%	6%	100%
	Bouw	0%	100%	0%	100%
	Diensten	11%	86%	2%	100%
	Horeca	13%	38%	50%	100%
	Transport & logistiek	25%	75%	0%	100%
	Overige quataire				
	Overheid	33%	67%	0%	100%
	Zorg & welzijn				
	Sociaal-cultureel				
TOTAAL		100%	24%	71%	5%

N= 1221 / 3584 / 266: som van het aantal uitzendkrachten dat werd opgegeven door alle respondenten. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 160: Benaderende berekening van het aantal genoemde uitzendkrachten in dienst met dagcontracten, weekcontracten of maandcontracten per grootte en subsectoren (kolomtotalen)

Sector		Uitzendkrachten volgens type contract			Totaal
		Dagcontracten	Weekcontracten	Maandcontracten	
Grootte	1-9 wn	18,9%	78,0%	3,1%	100,0%
	10-49 wn	30,2%	64,4%	5,3%	100,0%
	50-199 wn	29,9%	58,0%	12,1%	100,0%
	200+ wn	18,0%	77,9%	4,1%	100,0%
	Totaal	24,1%	70,7%	5,2%	100,0%
sector	Primair	18,8%	80,3%	0,9%	100,0%
	Industrie	30,3%	67,8%	1,9%	100,0%
	Bouw	8,5%	88,0%	3,5%	100,0%
	Diensten	12,0%	85,3%	2,7%	100,0%
	Horeca	65,9%	30,3%	3,8%	100,0%
	Transport & logistiek	36,0%	61,2%	2,8%	100,0%
	Overige quataire	46,5%	21,5%	31,9%	100,0%
	Overheid	54,8%	26,2%	19,0%	100,0%
	Zorg & welzijn	27,3%	59,1%	13,6%	100,0%
	Sociaal-cultureel	32,0%	67,5%	0,4%	100,0%
	Totaal	24,1%	70,7%	5,2%	100,0%

N= 1221 / 3584 / 266: som van het aantal uitzendkrachten dat werd opgegeven door alle respondenten.
Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 161: Partiële correlaties, gecontroleerd op grootte, tussen de uitspraken

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Uitspraak		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
Uitzendarbeid kan enkel voor eenvoudige functies	A	1,00	0,00	0,15	-0,14	0,01	0,00	0,04	0,12	-0,08	-0,07	0,05	0,03	-0,03	0,05	0,12	0,07	0,04	-0,07	-0,11	-0,13	-0,14
Het voordeel van uitzendkrachten ten opzichte van onderaannemers is dat men ze beter kan sturen	B	-0,04	1,00	-0,05	0,03	0,12	0,12	0,01	-0,02	0,20	0,09	0,17	0,03	0,20	0,11	0,11	0,19	0,04	0,24	0,23	0,02	0,15
Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer	C	0,15	-0,05	1,00	-0,05	-0,06	-0,03	0,08	0,12	0,06	-0,05	0,08	0,05	-0,06	0,12	0,08	-0,08	0,12	-0,07	-0,03	0,03	-0,13
De uitzendkrachten die door het kantoor gestuurd worden zijn doorgaans voldoende opgeleid	D	-0,14	0,03	-0,05	1,00	-0,05	0,06	-0,03	-0,11	0,06	0,11	0,04	-0,12	-0,07	-0,12	-0,14	-0,03	-0,05	0,02	0,13	0,04	0,08
Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben	E	0,01	0,12	-0,06	-0,05	1,00	0,15	0,09	-0,05	0,19	0,21	0,20	0,18	0,28	0,19	0,15	0,19	0,20	0,31	0,13	-0,04	0,19
Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijk en oplevert is een belangrijk voordeel	F	0,00	0,12	-0,03	0,06	0,15	1,00	0,03	-0,01	0,22	0,18	0,12	0,05	0,13	0,06	0,03	0,19	0,16	0,19	0,19	0,02	0,10
Of we willen of niet, uitzendkrachten zijn de enige kandidaten die we nog kunnen vinden	G	0,04	0,01	0,08	-0,03	0,09	0,03	1,00	0,02	0,19	0,07	0,11	0,26	0,12	0,15	0,10	0,11	0,19	0,08	0,00	0,08	0,19
Het inzetten van uitzendkrachten of het inzetten van zelfstandigen, dat is echt iets helemaal anders	H	0,12	-0,02	0,12	-0,11	-0,05	-0,01	0,02	1,00	-0,01	-0,10	-0,06	-0,05	-0,07	0,13	0,13	0,03	-0,08	0,05	0,00	0,10	0,06
Door het inzetten van uitzendkrachten kunnen we het aantal overuren beperken	I	-0,08	0,20	0,06	0,06	0,19	0,22	0,19	-0,01	1,00	0,15	0,37	0,16	0,34	0,42	0,32	0,34	0,13	0,19	0,33	0,04	0,14
Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig	J	-0,07	0,09	-0,05	0,11	0,21	0,18	0,07	-0,10	0,15	1,00	0,15	0,09	0,12	0,00	-0,10	0,09	0,22	0,12	0,07	0,14	0,12

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Werken met uitzendkrachten stelt ons in staat om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden	K	0,05	0,17	0,08	0,04	0,20	0,12	0,11	-0,06	0,37	0,15	1,00	0,28	0,37	0,29	0,28	0,35	0,20	0,24	0,24	-0,01	0,12
Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden	L	0,03	0,03	0,05	-0,12	0,18	0,05	0,26	-0,05	0,16	0,09	0,28	1,00	0,28	0,19	0,20	0,14	0,29	0,09	-0,05	-0,04	0,04
Uitzendarbeid stelt ons in staat om een buffer op te bouwen voor als het economisch bergaf zou gaan	M	-0,03	0,20	-0,06	-0,07	0,28	0,13	0,12	-0,07	0,34	0,12	0,37	0,28	1,00	0,22	0,22	0,35	0,17	0,32	0,14	-0,03	0,17
Als de regeling voor overuren soepeler was zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben	N	0,05	0,11	0,12	-0,12	0,19	0,06	0,15	0,13	0,42	0,00	0,29	0,19	0,22	1,00	0,54	0,29	0,11	0,18	0,02	0,00	0,02
Als tijdelijke contracten flexibeler toepasbaar waren, zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben	O	0,12	0,11	0,08	-0,14	0,15	0,03	0,10	0,13	0,32	-0,10	0,28	0,20	0,22	0,54	1,00	0,26	0,07	0,16	0,01	-0,03	-0,05
Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten	P	0,07	0,19	-0,08	-0,03	0,19	0,19	0,11	0,03	0,34	0,09	0,35	0,14	0,35	0,29	0,26	1,00	0,11	0,30	0,22	0,02	0,18
We zetten nu uitzendkrachten in op functies waar we dat enkele jaren geleden niet zouden gedaan hebben	Q	0,04	0,04	0,12	-0,05	0,20	0,16	0,19	-0,08	0,13	0,22	0,20	0,29	0,17	0,11	0,07	0,11	1,00	0,14	-0,06	0,02	0,02
Uitzendarbeid is een goede manier om te zorgen voor een divers personeelsbestand qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking	R	-0,07	0,24	-0,07	0,02	0,31	0,19	0,08	0,05	0,19	0,12	0,24	0,09	0,32	0,18	0,16	0,30	0,14	1,00	0,17	0,10	0,28

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Uitzendarbeid geeft de mogelijkheid om op het laatste ogenblik nog een personeelstekort op te vangen	S	-0,11	0,23	-0,03	0,13	0,13	0,19	0,00	0,00	0,33	0,07	0,24	-0,05	0,14	0,02	0,01	0,22	-0,06	0,17	1,00	0,05	0,23
We hechten er veel belang aan om uitzendkrachten op de werkvloer op dezelfde manier te behandelen als de eigen personeelsleden	T	-0,13	0,02	0,03	0,04	-0,04	0,02	0,08	0,10	0,04	0,14	-0,01	-0,04	-0,03	0,00	-0,03	0,02	0,02	0,10	0,05	1,00	0,12
Uitzendkantoren zijn de meest geschikte partners voor onze personeelsbehoeftes	U	-0,14	0,15	-0,13	0,08	0,19	0,10	0,19	0,06	0,14	0,12	0,12	0,04	0,17	0,02	-0,05	0,18	0,02	0,28	0,23	0,12	1,00
Een divers personeelsbestand, qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking is een meerwaarde voor ons bedrijf	V	-0,11	0,07	0,01	0,03	0,09	-0,01	-0,09	0,00	0,02	0,02	-0,06	-0,08	0,04	-0,06	0,00	0,04	-0,03	0,25	0,03	0,09	-0,01

N=623

Tabel 162: Verdeling van het aantal genoemde zelfstandigen, medewerkers in projectuitbesteding en vaste werknemers per grootte en subsectoren

Grootte	Sector	Zelfstandigen/ freelancers	Medewerkers in uitbesteding	Werknemers onbep. duur
1-9 wn	Primair	0,6%	1,4%	0,7%
	Industrie	3,9%	20,4%	0,9%
	Bouw	3,0%	1,1%	0,7%
	Diensten	26,0%	5,9%	10,5%
	Horeca	1,3%	0,9%	0,5%
	Transport & logistiek	0,7%	0,5%	0,2%
	Overige quartaire	10,9%	4,3%	5,8%
	Overheid	0,4%	0,1%	0,1%
	Zorg & welzijn	2,5%	0,0%	0,0%
	Sociaal-cultureel	1,9%	0,5%	0,5%
10-49 wn	Primair	0,0%	0,3%	0,1%
	Industrie	3,1%	4,5%	1,4%
	Bouw	1,4%	2,8%	0,7%
	Diensten	11,9%	29,4%	6,0%
	Horeca	1,2%	1,4%	0,5%
	Transport & logistiek	1,1%	0,3%	8,3%
	Overige quartaire	5,8%	2,0%	9,5%
	Overheid	2,8%	0,2%	1,4%
	Zorg & welzijn	0,5%	0,2%	0,8%
	Sociaal-cultureel	3,7%	0,9%	0,3%
50-199 wn	Primair	0,0%	0,0%	0,3%
	Industrie	1,0%	2,8%	1,1%
	Bouw	0,2%	0,2%	0,8%
	Diensten	3,6%	2,1%	6,8%
	Horeca	0,0%	0,1%	0,1%
	Transport & logistiek	1,2%	0,4%	4,2%
	Overige quartaire	2,6%	1,3%	2,7%
	Overheid	0,7%	4,5%	1,5%
	Zorg & welzijn	1,3%	0,5%	4,7%
	Sociaal-cultureel	0,1%	0,0%	0,5%
200+ wn	Primair	0,0%	0,0%	0,0%
	Industrie	0,6%	3,3%	1,5%
	Bouw	0,1%	0,1%	0,2%
	Diensten	1,7%	3,7%	8,1%
	Horeca	0,0%	0,0%	0,5%
	Transport & logistiek	0,6%	2,6%	5,4%
	Overige quartaire	1,5%	0,3%	3,9%
	Overheid	0,2%	0,4%	2,8%
	Zorg & welzijn	1,7%	0,8%	5,9%
	Sociaal-cultureel	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAAL		100,0%	100,0%	100,0%

N= 3755 / 4047 / 124110: som van het aantal personen dat werd opgegeven door alle respondenten op de vraag naar het aantal zelfstandigen / medewerkers in projectgebonden uitbesteding / aantal vaste werknemers er bij hen aan de slag zijn. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid vooraleer de som werd gemaakt.

Tabel 163: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, rijtotalen

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Grt	Sector	Vast	UZK	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	ZST	PROJ	TW	VRIJW	GELEG	TOT
1-9 wn	Primair	48,2%	12,0%	27,7%	0,0%		5,6%	1,2%	3,2%	1,2%	0,0%	0,9%	100,0%
	Industrie	42,8%	6,7%	5,5%	0,0%		0,7%	2,7%	33,4%	8,2%	0,0%		100,0%
	Bouw	56,4%	4,3%	5,4%	0,0%		1,9%	7,2%	2,1%	22,7%	0,0%		100,0%
	Diensten	71,5%	8,0%	8,3%	0,0%		5,0%	4,9%	0,8%	1,5%	0,0%		100,0%
	Horeca	24,9%	11,4%	22,6%	14,7%	13,6%	6,9%	1,6%	1,4%	2,9%	0,0%		100,0%
	Transport & logistiek	66,3%	8,4%	0,8%	0,0%		3,6%	4,7%	5,3%	10,9%	0,0%		100,0%
	Overige quataire	59,6%	0,4%	2,9%	0,0%		8,3%	3,5%	1,3%	0,3%	23,8%		100,0%
	Overheid	73,8%	1,6%	2,4%	0,0%		6,3%	12,7%	3,2%	0,0%	0,0%		100,0%
	Zorg & welzijn	14,4%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	5,7%	2,3%	0,8%	76,8%		100,0%
	Sociaal-cultureel	28,4%	1,6%	1,5%	0,0%		14,6%	3,0%	0,9%	0,2%	49,9%		100,0%
10-49 wn	Primair	52,8%	4,4%	7,2%	0,0%		5,2%	0,4%	4,8%	7,6%	0,0%	17,6%	100,0%
	Industrie	62,6%	8,4%	4,6%	0,0%		1,3%	5,3%	8,2%	9,5%	0,0%		100,0%
	Bouw	64,9%	5,3%	2,4%	0,0%		1,1%	3,6%	10,7%	12,0%	0,0%		100,0%
	Diensten	56,1%	10,1%	9,5%	0,0%		3,0%	3,8%	14,4%	3,0%	0,0%		100,0%
	Horeca	50,4%	7,3%	16,6%	7,1%	3,3%	2,8%	3,2%	4,2%	5,1%	0,0%		100,0%
	Transport & logistiek	69,0%	11,7%	3,2%	0,0%		2,4%	1,7%	1,1%	10,9%	0,0%		100,0%
	Overige quataire	41,8%	0,9%	0,3%	0,0%		4,6%	0,5%	0,3%	0,0%	51,5%		100,0%
	Overheid	77,3%	0,9%	7,9%	0,0%		5,9%	7,2%	0,7%	0,3%	0,0%		100,0%
	Zorg & welzijn	35,2%	0,4%	1,9%	0,0%		2,5%	0,8%	0,3%	2,0%	57,0%		100,0%
	Sociaal-cultureel	23,3%	6,0%	5,4%	0,0%		19,9%	12,0%	0,9%	0,8%	31,6%		100,0%
50-199 wn	Primair	49,4%	1,2%	1,2%	0,0%		2,4%	0,0%	0,0%	6,0%	0,0%	39,8%	100,0%
	Industrie	64,5%	7,3%	3,3%	0,0%		1,8%	1,4%	6,0%	15,6%	0,0%		100,0%
	Bouw	81,3%	3,3%	2,1%	0,0%		0,7%	1,5%	1,1%	10,1%	0,0%		100,0%
	Diensten	77,3%	7,5%	5,4%	0,0%		3,2%	2,3%	1,5%	2,8%	0,0%		100,0%
	Horeca	45,2%	10,2%	18,1%	9,0%	2,8%	6,8%	0,6%	1,7%	4,5%	1,1%		100,0%

Uitzendarbeid en flexibiliteit

	Transport & logistiek	62,6%	8,1%	5,2%	0,0%		13,1%	1,2%	1,3%	8,6%	0,0%		100,0%
	Overige quataire	58,2%	3,1%	1,4%	0,0%		21,0%	0,7%	0,7%	0,0%	15,0%		100,0%
	Overheid	70,0%	1,3%	5,0%	0,0%		8,6%	1,3%	13,2%	0,5%	0,0%		100,0%
	Zorg & welzijn	66,2%	0,4%	5,8%	0,0%		8,1%	0,7%	0,6%	4,2%	14,1%		100,0%
	Sociaal-cultureel	41,1%	5,6%	4,0%	0,0%		9,7%	3,2%	0,8%	0,0%	35,5%		100,0%
200+ wn	Primair	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Industrie	67,0%	4,6%	2,3%	0,0%		4,9%	0,9%	4,8%	15,4%	0,0%		100,0%
	Bouw	58,3%	3,2%	0,6%	0,0%		0,6%	1,2%	0,9%	35,4%	0,0%		100,0%
	Diensten	74,0%	3,7%	6,8%	0,0%		5,8%	1,3%	3,2%	5,3%	0,0%		100,0%
	Horeca	70,2%	7,0%	7,9%	3,5%	0,0%	6,1%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%		100,0%
	Transport & logistiek	79,3%	7,6%	5,0%	0,0%		2,1%	2,6%	1,3%	2,1%	0,0%		100,0%
	Overige quataire	92,0%	0,0%	1,6%	0,0%		3,2%	2,7%	0,5%	0,0%	0,0%		100,0%
	Overheid	77,2%	0,8%	8,0%	0,0%		12,3%	0,7%	0,8%	0,1%	0,0%		100,0%
	Zorg & welzijn	79,9%	0,4%	4,1%	0,0%		5,3%	1,2%	0,8%	2,8%	5,5%		100,0%
	Sociaal-cultureel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Totaal		56,6%	4,3%	5,0%	0,4%	0,3%	5,9%	2,5%	3,1%	2,9%	18,8%	0,1%	100,0%

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / UZA = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexijobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / ZST = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitbesteding / TW = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quataire sectoren / Geleg = gelegenhedswerkers, enkel primaire sector
N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen

Tabel 164: Benaderende berekening van de verdeling van de gerapporteerde personen over alle flexibiliteitsmaatregelen, kolomtotalen

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Grt	Sector	Vast	UZK	STUD	EXTRA	FLEXI	BEPDR	ZST	PROJ	TW	VRIJW	GELEG	TOT
1-9 wn	Primair	1,3%	4,2%	8,3%	0,0%	0,0%	1,4%	0,7%	1,5%	0,6%	0,0%	16,3%	1,5%
	Industrie	1,5%	3,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,2%	2,1%	20,9%	5,6%	0,0%	0,0%	2,0%
	Bouw	1,1%	1,1%	1,2%	0,0%	0,0%	0,4%	3,2%	0,8%	8,9%	0,0%	0,0%	1,1%
	Diensten	19,4%	28,4%	25,4%	0,0%	0,0%	13,2%	30,0%	3,7%	8,2%	0,0%	0,0%	15,3%
	Horeca	0,9%	5,5%	9,4%	75,7%	87,0%	2,5%	1,3%	0,9%	2,1%	0,0%	0,0%	2,1%
	Transport & logistiek	0,4%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,6%	0,5%	1,2%	0,0%	0,0%	0,3%
	Overige quataire	10,7%	0,9%	5,9%	0,0%	0,0%	14,4%	13,8%	4,2%	0,9%	12,9%	0,0%	10,1%
	Overheid	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
	Zorg & welzijn	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,9%	0,3%	5,0%	0,0%	1,2%
	Sociaal-cultureel	1,0%	0,7%	0,6%	0,0%	0,0%	5,0%	2,3%	0,6%	0,1%	5,4%	0,0%	2,0%
10-49 wn	Primair	0,2%	0,2%	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,3%	0,6%	0,0%	47,8%	0,2%
	Industrie	1,9%	3,4%	1,6%	0,0%	0,0%	0,4%	3,7%	4,5%	5,7%	0,0%	0,0%	1,7%
	Bouw	1,0%	1,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%	1,3%	3,0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,9%
	Diensten	7,1%	16,7%	13,4%	0,0%	0,0%	3,7%	10,8%	32,6%	7,5%	0,0%	0,0%	7,1%
	Horeca	1,0%	1,9%	3,8%	20,0%	11,6%	0,5%	1,5%	1,5%	2,0%	0,0%	0,0%	1,1%
	Transport & logistiek	1,2%	2,6%	0,6%	0,0%	0,0%	0,4%	0,6%	0,3%	3,6%	0,0%	0,0%	0,9%
	Overige quataire	17,4%	5,0%	1,4%	0,0%	0,0%	18,7%	4,7%	2,2%	0,2%	64,6%	0,0%	23,5%
	Overheid	1,7%	0,3%	2,0%	0,0%	0,0%	1,3%	3,6%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	1,3%
	Zorg & welzijn	1,1%	0,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,7%	0,5%	0,2%	1,2%	5,1%	0,0%	1,7%
	Sociaal-cultureel	0,3%	1,0%	0,8%	0,0%	0,0%	2,5%	3,5%	0,2%	0,2%	1,3%	0,0%	0,7%
50-199 wn	Primair	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	35,9%	0,1%
	Industrie	1,9%	2,8%	1,1%	0,0%	0,0%	0,5%	0,9%	3,2%	8,9%	0,0%	0,0%	1,6%
	Bouw	0,8%	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	1,9%	0,0%	0,0%	0,5%
	Diensten	5,2%	6,6%	4,1%	0,0%	0,0%	2,1%	3,5%	1,8%	3,7%	0,0%	0,0%	3,8%

Uitzendarbeid en flexibiliteit

	Horeca	0,1%	0,4%	0,6%	3,5%	1,4%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%
	Transport & logistiek	1,2%	2,1%	1,1%	0,0%	0,0%	2,5%	0,5%	0,4%	3,3%	0,0%	0,0%	1,1%
	Overige quataire	4,1%	2,8%	1,1%	0,0%	0,0%	14,4%	1,1%	0,9%	0,0%	3,2%	0,0%	4,0%
	Overheid	1,4%	0,4%	1,2%	0,0%	0,0%	1,7%	0,6%	4,9%	0,2%	0,0%	0,0%	1,2%
	Zorg & welzijn	2,0%	0,1%	2,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,5%	0,3%	2,5%	1,3%	0,0%	1,7%
	Sociaal-cultureel	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%
200+ wn	Primair	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,1%
	Industrie	2,8%	2,6%	1,1%	0,0%	0,0%	2,0%	0,8%	3,7%	12,7%	0,0%	0,0%	2,4%
	Bouw	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	3,7%	0,0%	0,0%	0,3%
	Diensten	5,5%	3,6%	5,7%	0,0%	0,0%	4,1%	2,1%	4,2%	7,6%	0,0%	0,0%	4,2%
	Horeca	0,1%	0,2%	0,2%	0,9%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
	Transport & logistiek	0,5%	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%
	Overige quataire	0,3%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
	Overheid	1,3%	0,2%	1,6%	0,0%	0,0%	2,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Zorg & welzijn	2,5%	0,2%	1,4%	0,0%	0,0%	1,6%	0,8%	0,5%	1,7%	0,5%	0,0%	1,8%
	Sociaal-cultureel	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totaal		56,6%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Vast = werknemers met een contract van onbepaalde duur / UZA = uitzendkrachten, exclusief studentenjobs / Stud = studentenjobs / Extra = extra's, enkel in de horeca / Flexi = flexijobs, enkel in de horeca / Bepdr = werknemers met contracten van bepaalde duur / ZST = zelfstandigen/freelancers / Proj = medewerkers in projectuitbesteding / TW = Tijdelijke werkloosheid / Vrijw = vrijwilligers, enkel quataire sectoren / Geleg = gelegenhedswerkers, enkel primaire sector
N: gebaseerd op 2038 antwoorden, een totaal van 113971 gerapporteerde personen

Tabel 165: Uitspraak over de meerwaarde van een divers personeelsbestand volgens uitspraak over uitzendarbeid als middel daarvoor

		Een divers personeelsbestand, qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking is een meerwaarde voor ons					Totaal
		Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord	Helemaal niet akkoord	
Uitzendarbeid is een goede manier om te zorgen voor een divers personeelsbestand qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking	Helemaal akkoord	40,5%	52,4%	2,4%	4,8%		100,0%
		8,9%	2,4%	0,2%	0,7%		2,1%
	Akkoord	6,5%	55,3%	25,6%	12,6%		100,0%
		21,9%	38,3%	27,1%	27,6%		31,7%
	Neutraal	6,5%	40,4%	44,9%	8,2%		100,0%
		25,5%	32,6%	55,6%	21,1%		37,0%
	Niet akkoord	12,6%	43,2%	17,5%	26,3%	0,4%	100,0%
		35,9%	25,4%	15,8%	49,0%	25,0%	26,9%
	Helemaal niet akkoord	31,9%	27,7%	17,0%	10,6%	12,8%	100,0%
		7,8%	1,4%	1,3%	1,7%	75,0%	2,3%
Totaal		9,4%	45,8%	29,9%	14,4%	0,4%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N=2035, Ondernemingen en organisaties die op beide vragen hebben geantwoord. Gewogen op sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid.

20 Methodologie

In dit hoofdstuk leggen we uit hoe we de data voor onze enquête hebben verzameld en welke keuzes we hebben gemaakt.

Dit onderzoek naar uitzendarbeid is een heruitgave van gelijkaardig onderzoek dat we ruim twaalf jaar geleden hebben uitgevoerd. Dit is een schematisch overzicht van de verschillende edities:

Editie	Jaar van dataverzameling	Jaar van publicatie	Populatie
Industrie 2000	2000	2001 (Delagrangé, H., 2001)	Industrie minstens 10 werknemers
Diensten 2004	2003	2004 (Delagrangé, H., 2004)	Diensten minstens 10 werknemers
Huidige editie	2016	2017	Alles sectoren minstens één werknemer

We geven eerst een afbakening van de onderzoekspopulatie en vergelijken die met de vorige edities van dit onderzoek. Daarna beschrijven we hoe de steekproef is opgebouwd op basis van een beschrijving van de populatie, het verloop van de enquête en de respons. We geven een uitgebreide toelichting bij het hoe en waarom van de weging. Er is ook een toelichting over de manier waarop we de herberekening hebben gedaan van de gegevens uit de editie in de industrie, de enige waar een onderscheid was tussen arbeiders en bedienden. Tenslotte vind u een model van de aankondigingsbrief die elke respondent kreeg en de integrale vragenlijst.

Voor de methodologie van de vorige edities verwijzen we u naar de rapporten van deze edities. De methodologie staat beschreven vanaf pagina I in het rapport over de industrie 2000 en vanaf pagina 191 in het rapport over de diensten 2004.

20.1 Populatie, steekproefontwerp, quota

We beschrijven de afbakening van de populatie in deze editie en vergelijken met de afbakening in de vorige edities.

20.1.1 Afbakening sector en grootte

De populatie bestaat uit de ondernemingen, organisaties en instellingen in het Vlaams gewest of in het Brussels gewest met minstens één werknemer die in de sociale balans Nederlands hebben opgegeven als taal. Daarnaast dient er een telefoonnummer gekend en geregistreerd te zijn. We geven deze voorwaarden op als criteria bij de leverancier van adresbestanden.

We hanteren 4 grootte-categorieën op basis van het aantal werknemers dat is aangegeven bij de RSZ: 1 tot 9 werknemers, 10 tot 49, 50 tot 199 en 200 of meer. We gaan voor de quota af op de RSZ-dimensieklassen die zijn opgenomen in het aangekochte adresbestand.

De populatie delen we op in vier basissectoren en enkele specifieke subsectoren. De indeling gebeurt op basis van NACE codes zoals beschreven in Tabel 166 hieronder.

Hoe de volledige populatie is samengesteld op basis van deze indeling naar sector en grootte staat in Tabel 170 op bladzijde 268.

Tabel 166: Sectorafbakening op basis van NACE-codes

Sector		NACE-codes (versie 2008)	Indicatieve aanduiding van de activiteiten
Primair		1110 – 9900	Landbouw, tuinbouw, veeteelt
Industrie		10110– 39000	Voeding, textiel confectie, hout, papier, drukkerij en media, chemie, farma, kunststof, metaalproductie, reparatie, energieproductie & distributie, water, afvalbeheer
Bouw		41101- 43999	Projectbouw, weg- en waterbouw, algemene bouw
Diensten	‘Overige	45000 – 82999 aangevuld met de codes 85531 90022 93130 93211 93291 95110 tot en met 96099	Metaalhandel, distributie, uitgeverijen, telecom, bank & verzekeringen, immobiliën, rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening, hoofdkantoren, managementsconsultancy, architecten & ingenieursdiensten, wetenschappelijk onderzoek, marketing & communicatie, veeartsen, verhuur en lease, terbeschikkingstelling van personeel (inbegrepen uitzendarbeid), reisbureaus, beveiliging, onderhoud van gebouwen,
	Horeca	55100 – 56309	Hotels, restaurants & cafés
	Transport & logistiek	49100 – 53200	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen, vervoer over water, luchtvaart, opslag en vervoerondersteunende activiteiten, posten en koeriers
Quartaire	Overige	84000 – 99999 zonder de codes 85531 90022 93130 93211 93291 95110 tot en met 96099 en zonder de codes voor Overheid, Zorg en Sociaal-cultureel	Onderwijs, bedrijfs- en werkgeversorganisaties, vakverenigingen, huishoudens, buitenlandse organisaties
	Overheid	84111 – 84301, 84309	Openbaar bestuur van alle niveaus, politie, brandweer, defensie; verplichte sociale verzekeringen
	Zorg	86101 – 88999	Menselijke gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening met huisvesting, maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting
	Sociaal-cultureel	55201, 59111 – 59114, 60100 – 60200, 85207, 85591 – 85593, 90011 – 90021, 90023 – 91012, 91030 – 91042, 93110 – 93129, 93191 – 93199, 93212, 93292.	Creatieve activiteiten, kunst en amusement bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten, sportclubs, recreatie

20.1.2 Afbakening van sector en grootte in de vorige edities

De afbakening van de onderzoekspopulatie in de drie edities die in dit rapport met elkaar vergeleken worden verschillen van elkaar, zowel wat grootte als sectorindeling betreft. Om een correcte interpretatie van de vergelijking mogelijk te maken is het nodig deze verschillen meer in detail te kennen.

Enkel ondernemingen met 10 of meer werknemers in edities 2000 en 2004

De onderzoeken naar uitzendarbeid in de industrie uit 2000 en in de diensten uit 2004 waren beperkt tot de populatie van ondernemingen met tien of meer werknemers. De totalen voor de editie 2016 zullen daardoor afwijken van de totalen voor de gehele populatie met de ondernemingen en organisaties met 1 tot 9 werknemers inbegrepen. Voor de vergelijking tussen de edities 2000 en 2004 met de huidige editie herberekenen we de gegevens van de huidige edities met weglating van de gegevens van de ondernemingen met minder dan 10 werknemers.

Onderscheid in de industrie tussen arbeiders en bedienden in editie 2000, maar niet in 2016

In de editie voor de industrie in 2000 werd voor de meeste vragen een onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. In de analyse werden de gegevens voor beide groepen werknemers apart gerapporteerd. In 2016 wordt dit onderscheid niet meer gebruikt. Voor de vergelijking tussen de editie 2000 en de huidige worden voor de editie 2001 de antwoorden voor arbeiders en bedienden samengeteld. In sommige gevallen was dit complexer dan gewoon optellen, hoe we dat hebben aangepakt vindt u beschreven in paragraaf 20.5 op pagina 281. Deze cijfers zijn nieuw, ze stonden niet in het rapport uit 2000.

NACE-codes verschillende edities niet één op één vergelijkbaar

In de onderzoeken naar uitzendarbeid in 2000 (industrie) en 2004 (diensten) werd net zoals in deze editie een indeling gebruikt naar sectoren, op basis van de NACE-codes. De volledige lijst met NACE-codes is ten gronde veranderd in 2003 en 2008. De codes van 1993, 2003 en 2008 zijn niet één op één omzetbaar. De NACE-codes uit die onderzoeken kunnen niet gebruikt worden om te vergelijken met 2016 zonder een telkens een andere omzetting toe te passen. De grote sectorblokken zijn daarentegen wel in grote lijnen vergelijkbaar. We beoordelen deze vergelijkbaarheid als voldoende en bakenen daarom de sectoren af op het niveau van NACE-codes op 2 digits.

Voeding, metaal en 'overige' in de editie industrie 2000

In 2000 werden drie sectoren afgebakend: de voeding, de metaal en een cluster 'overige'. De primaire sector was niet opgenomen in de editie 'industrie 2000'

De indeling naar sectoren in de industrie in het onderzoek uit 2000 was relevant in die tijd, vandaag zouden mogelijk andere indelingen worden gemaakt. De steekproef in 2000 was opgezet om voor deze twee sectoren representatief te zijn, aangevuld met een steekproef van 'overige' ondernemingen. Er werd op deze drie strata gewogen. Om de correctheid van de gegevens intact te houden, behouden we voor de algemene vergelijking deze indeling.

De afbakening van 2001 en de best vergelijkbare afbakening in de huidige editie wordt weergegeven in Tabel 167.

Tabel 167: Afstemming van de sectorafbakening van de editie 'industrie 2000' en de huidige editie

Indeling industrie 2000	NACE-codes (op 2 digits) NACE 1998	Subsector 2016	NACE-codes (op 2 digits) NACE 2008
Metaal	27 t/m 35	Metaal	27 t/m 35
Voeding	15 & 16	Voeding	15 & 16
Overige	17 & 18, 20 t/m 26 & 36 t/m 37	Overige	Alle andere sectoren binnen de industrie

Diverse sectoren in de editie diensten 2004

Bij het onderzoek naar de Diensten in 2004 waren er een beperkt aantal organisaties uit de quartaire sector. Het ging dan om private werkgevers met een activiteit die volgens de NACE-codes bij de quartaire sector horen. In de editie 2016 is de steekproef ruimer en was er een aparte quartaire sector. We beschouwen de overlap in 2004 als te klein om relevant te zijn en laten de populatie van die editie zoals ze is.

Tabel 168: Afstemming van de sectorafbakening van de editie 'diensten 2004' en de huidige editie

Indeling diensten 2003	NACE-codes (2 digits) uitzend diensten 2003 NACE 2003	Analyse diensten 2003	Nace-codes versie 2008 (analyse 2016)	Sector 2016
Distributie	50 – 52	Handel-horeca	45 - 47	Diensten
Horeca	55		55 - 56	
Transport	60 – 63	Transport- post	49-53	
Post & telecom	64		64	
Financieel	65 – 67	Zakelijke diensten	65 - 67	
Immobilien	70		70	
Verhuur	71		71	
Informatica	72		72	
Zakelijke diensten	73 – 74		73 - 74	
Gezondheidszorg	85	Persoonlijke diensten & quartaire	85	Quartaire
Sociaal-cultureel	92		92	
Persoonlijke diensten	93		93	
Diverse	90 - 91		75 – 80, 90 - 99	

Voor de vergelijking tussen de twee edities laten we de overheid buiten de selectie in 2016. Deze was maar zeer beperkt vertegenwoordigd in de editie 2004.

20.1.3 Ontwerp van de steekproef

Tabel 171 geeft de quota weer voor het aantal gebruikers van uitzendarbeid, Tabel 172 voor de niet-gebruikers.

Of een respondent gebruik maakt van uitzendarbeid is op voorhand niet bekend. Om de steekproef voor te bereiden willen we een schatting maken van het aandeel gebruikers, indien

mogelijk binnen elke cel van onze populatieafbakening. De meest recente gegevens daarvoor komen uit ons eigen IOA-onderzoek dat werd afgenomen in 2011. Op basis daarvan maken we de schatting zoals in Tabel 169. Daaruit blijkt dat de mate van toepassing, en dus ook de kans om een gebruiker dan wel een niet-gebruiker aan te treffen, nogal verschilt. We vermoeden dat er t.o.v. 2011 een lichte toename zal zijn van het aantal gebruikers.

Tabel 169: Al dan niet toepassen van uitzendarbeid volgens sector en grootte, 2011

Grootte volgens respondent			Werkte u in 2010 of 2011 met uitzendkrachten?		Totaal
			Ja	Nee	
1-9 wn	Sector	Industrie	23,7%	76,3%	100,0%
		Bouw	17,6%	82,4%	100,0%
		Diensten	17,6%	82,4%	100,0%
		Quartaire	18,4%	81,6%	100,0%
	Totaal		18,3%	81,7%	100,0%
10-49 wn	Sector	Industrie	64,6%	35,4%	100,0%
		Bouw	46,7%	53,3%	100,0%
		Diensten	52,0%	48,0%	100,0%
		Quartaire	14,5%	85,5%	100,0%
	Totaal		42,5%	57,5%	100,0%
50-199 wn	Sector	Industrie	85,7%	14,3%	100,0%
		Bouw	75,0%	25,0%	100,0%
		Diensten	70,6%	29,4%	100,0%
		Quartaire	25,6%	74,4%	100,0%
	Totaal		53,8%	46,2%	100,0%
200+ wn	Sector	Industrie	100,0%	0,0%	100,0%
		Bouw	100,0%	0,0%	100,0%
		Diensten	85,7%	14,3%	100,0%
		Quartaire	37,5%	62,5%	100,0%
	Totaal		70,0%	30,0%	100,0%
Total	Sector	Industrie	38,1%	61,9%	100,0%
		Bouw	22,9%	77,1%	100,0%
		Diensten	24,1%	75,9%	100,0%
		Quartaire	18,4%	81,6%	100,0%
	Totaal		24,3%	75,7%	100,0%

Bron: Stichting Innovatie & Arbeid IOA-enquête 2011

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 170: Populatiebeschrijving, aantal werkgevers

Grootte (# wn)	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal- cultureel	TOTAAL
1-9 wn	3052	8823	15800	79860	14487	4753	8108	1391	7625	3240	151273
10-49 wn	519	3535	2637	12840	2060	1947	963	1295	2683	785	34005
50-199 wn	48	1071	340	2768	100	521	124	750	1299	76	8205
200+ wn	0	347	65	562	17	113	26	244	337	12	1813
Totaal	3619	13776	18842	96030	16664	7334	9221	3680	11944	4113	195296

Bron: RSZ gegevens 2014, eigen bewerking

Tabel 171: Steekproefontwerp: quota GEBRUIKERS van uitzendarbeid

Grootte (# wn)	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal- cultureel	TOTAAL
1-9 wn	10	80	50	110	30	25	20	20	35	20	400
10-49 wn	10	80	50	110	30	25	30	25	40	25	425
50-199 wn	5	80	20	80	15	15	30	10	20	10	285
200+ wn	-	70	10	70	5	10	15	10	10	5	205
Totaal	25	310	130	370	80	75	95	65	105	60	1.315

Uitzendarbeid en flexibiliteit

Tabel 172: Steekproefontwerp: quota NIET GEBRUIKERS van uitzendarbeid

Grootte (# wn)	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal- cultureel	TOTAAL
1-9 wn	5	20	25	60	20	10	20	20	15	10	205
10-49 wn	5	20	25	60	20	10	10	25	20	10	205
50-199 wn	5	20	15	50	15	10	10	5	10	5	145
200+ wn	-	20	10	50	5	5	20	5	10	5	130
Totaal	15	80	75	220	60	35	60	55	55	30	685

Tabel 173: Steekproefontwerp: som van beide quota, ter info

Grootte (# wn)	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal- cultureel	TOTAAL
1-9 wn	15	100	75	170	50	35	40	40	50	30	605
10-49 wn	15	100	75	170	50	35	40	50	60	35	630
50-199 wn	10	100	35	130	30	25	40	15	30	15	430
200+ wn	-	90	20	120	10	15	35	15	20	10	335
Totaal	40	390	205	590	140	110	155	120	160	90	2.000

20.2 Verloop van de dataverzameling

De respondenten kregen eerst een aankondigingsbrief op Stichting - briefpapier. Daarin stelden we ons voor en kondigden we het telefonisch contact aan. We gaven aan waarover het gaat en hoeveel tijd de enquête in beslag zal nemen. Tot slot wezen we ook op de anonieme verwerking van de gegevens en gaven we de respondenten enkele manieren om contact met ons op te nemen.

De vragenlijsten werden telefonisch afgenomen door een gespecialiseerd onderzoeksbureau. Een team van ongeveer 15 interviewers belden van 2 juni 2016 tot 13 juli 2016. De interviews duurden gemiddeld 12 minuten, zonder de introductietijd mee te rekenen.

20.3 Respons

Er werden 2038 volledige interviews afgewerkt. Daarnaast werden ook 536 korte interviews afgenomen met respondenten wiens onderneming of organisatie in een stratum bleek te zitten waarbij het aandeel gebruikers dan wel niet-gebruikers al was bereikt en het interview werd afgerond na vraag 3. Tegenover de 2038 volledig afgenomen interviews staan 1424 respondenten die bereikt werden maar weigerden om deel te nemen om diverse redenen. 75 respondenten hebben het interview niet afgewerkt. Met deze cijfers berekenen we onze netto-respons, die komt dan uit op 58%.

Daarnaast zijn er nog 4225 ondernemingen en organisaties die werden aangeschreven maar waar het nooit tot een contact met een respondent is gekomen: de gegevens waren niet correct, de persoon die men zocht was onbereikbaar, men kwam altijd terecht op een antwoordapparaat enzovoort. Als we de 20387 volledig afgewerkte interviews afzetten tegenover de weigeringen en de technische nonrespons, dan halen we een brutorespons van 25%, dat wil zeggen dat van de 8298 adressen die we gebruikt hebben, 25% tot een volledig interview hebben geleid.

We beschouwen de netto-respons van 58% en het rendement van 25% als uitstekend. Het is het resultaat dat we ook behaalden in de vorige enquêtes naar uitzendarbeid (Delagrange, H., 2001; Delagrange, H., 2004) en wat we halen met de IOA-enquête (Delagrange, H., 2016).

Tabel 174: Respons in aantallen en percentages

	Aantallen	Percent	Netto Respons	Bruto respons
Respons	2038	24,0%	58%	25%
Weigering	1424	16,8%	40%	17%
Afgebroken interview	75	,9%	2%	1%
Technische nonrespons	4225	49,8%		51%
Niet gebruikt	178	2,1%		
Quota vol	536	6,3%		6%
Totaal	8476	100,0%	100,0%	100,0%
N		8476	3537	8298

20.4 Weging

We wegen zodat we analyses kunnen uitvoeren op de individuele strata. Hieronder lichten we toe waarom en hoe we dit deden en hoe dit bij de vorige versies gebeurde.

20.4.1 Waarom wegen?

Een toevalssteekproef uit onze populatie zou leiden tot een representatieve steekproef, maar zou niet toelaten om over individuele strata (een combinatie van een grootteklasse en een sector) voldoende informatie te hebben om er iets zinvols over te kunnen zeggen. Vooral de grotere ondernemingen, die minder vaak voorkomen dan de kleine, zouden dan in onze steekproef slechts in minieme mate aanwezig zijn. Daarom wordt er gestratificeerd, zodat in elk van de strata een minimum aan eenheden aanwezig is om een analyse te kunnen uitvoeren. De verhoudingen moeten daarna echter weer hersteld worden om over de volledige populatie een uitspraak te kunnen doen. Voor elk stratum wordt een factor berekend waarmee elke eenheid moet 'gewogen worden', en dus minder zwaar of net zwaarder zal doorwegen in het geheel.

We wegen enkel om de gevolgen van de stratificatie op te heffen. We wegen niet naar mogelijke effecten van non-respons. Er zijn geen gegevens omtrent de aard van de non-respons bekend, laat staan dat we in staat zouden zijn die te koppelen aan te verwachten antwoordpatronen doorheen de vragenlijst.

We gebruiken een herschaald gewicht, waarbij we er naar streven dat het aantal eenheden in de gewogen steekproef even groot is als in de ongewogen steekproef. Dit levert cijfers op die nauw aanleunen bij de oorspronkelijke steekproef en waarbij eventuele statistische testen op het gewogen bestand niet kunstmatig worden opgekrikt door een verhoogd aantal eenheden na het wegen.

De wegingsfactoren worden toegepast door ze in te voeren in SPSS en dan de wegingsfunctie aan te zetten, gebruik makende van de basisversie van SPSS.

De wegingsfactoren worden als volgt berekend:

- Op basis van de populatiegegevens worden de proporties van de cellen berekend
- Op basis van de aantallen in de gerealiseerde steekproef worden de werkelijke proporties berekend
- Met de regel van drie worden de factoren berekend waarmee de proporties in de gerealiseerde steekproef moeten worden vermenigvuldigd om de proporties van de populatie te verkrijgen
- Nadat deze zijn toegepast worden alle proporties indien nodig in verhouding verhoogd of verlaagd zodat het gewogen aantal eenheden even groot is als het ongewogen aantal
- Dit levert een wegingsfactor op voor elke cel

Er zijn verschillende sets van wegingsfactoren. Deze worden hieronder toegelicht.

Om de mate van toepassing van uitzendarbeid te schatten binnen elk stratum wordt het percentage gebruikers en niet-gebruikers genomen op basis van de gegevens van onze eigen enquête. Binnen elke cel is aan elke onderneming of organisatie die tot medewerking bereid was gevraagd of zij al dan niet uitzendarbeid gebruiken. Wanneer het aandeel gebruikers of niet-gebruikers was bereikt voor het betrokken stratum, dan werd het interview afgerond. Er zijn dus geen volledige vragenlijsten voor deze respondenten maar we weten of ze gebruiker zijn van

uitzendarbeid. Op deze manier hebben we voor elk stratum een kleine aselechte steekproef op basis waarvan we het percentage gebruikers en niet-gebruikers schatten.

Over de correctheid van de statistische tests die berekend worden op een gewogen bestand, nog los van de toepassing waarmee ze gebeuren, bestaat enige controverse. SPSS past de wegingsfactor toe vooraleer de procedure doorlopen wordt zonder meer. In feite zou het beter zijn om op verschillende punten in de berekening van een formule de effecten van weging door te voeren met name op punten waarbij er voor het berekenen van parameters kan gewerkt worden met het werkelijke aantal eenheden in plaats van het gewogen aantal. Het door ons gebruikte pakket SPSS heeft die mogelijkheid wanneer de bijkomende module Complex Samples wordt ingezet (Pickery, 2014). Deze gaat echter uit van een steekproefopzet die complexer is dan de onze, met een steekproeftrekking in meerdere stappen. Bij een dergelijke steekproefopzet is de weging behoorlijk complex en kan het lonen om die door de computer te laten berekenen. Om onze eenvoudige gestratificeerde steekproef er in te laten passen moeten merkwaardig genoeg enkele kunstgrepen uitgevoerd worden, waardoor het twijfelachtig is of er werkelijk een voordeel mee wordt behaald. Bovendien is na het inzetten van deze module het aantal analysemogelijkheden drastisch beperkt. Dit geldt overigens ook voor alternatieve pakketten. Deze werkwijze is dus belastend, beperkend en de voordelen zijn niet duidelijk.

We kiezen daarom voor de standaard weging in SPSS, zoals ook Eurofound dat doet voor de European Company Survey (Gallup, 2013).

20.4.2 Weging in de edities 2001 en 2004

In de editie 2000 werd de steekproef gewogen volgens dezelfde principes als deze editie (Delagrange, H., 2001, p. VI). Voor de editie van 2004 werd een weging toegepast op basis van grootte en gebruik van uitzendarbeid (Delagrange, H., 2004, p. 135 e.v.). Deze wegingen hebben steeds betrekking op het herstellen van de representativiteit voor de volledige populatie van gebruikers en niet-gebruikers. De vergelijkingen die we in dit rapport maken tussen de verschillende edities hebben telkens betrekking op deze populatie, de weging van de verschillende edities wordt dan toegepast.

Tabel 175: Populatie van ondernemingen en organisaties (aantallen)

Grootte	Sector										
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel	Totaal
1-9 wn	3052	8823	15800	79860	14487	4753	12242	1391	7625	3240	151273
10-49 wn	519	3535	2637	12840	2060	1947	5704	1295	2683	785	34005
50-199 wn	48	1071	340	2768	100	521	1232	750	1299	76	8205
200+ wn	0	347	65	562	17	113	116	244	337	12	1813
Totaal	3619	13776	18842	96030	16664	7334	19294	3680	11944	4113	195296

Bron: RSZ 2016, gegevens 2014. Eigen berekeningen

Tabel 176: Populatie van ondernemingen en organisaties (percentages)

Grootte	Sector										
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel	Totaal
1-9 wn	1,56%	4,52%	8,09%	40,89%	7,42%	2,43%	6,27%	0,71%	3,90%	1,66%	77,46%
10-49 wn	0,27%	1,81%	1,35%	6,57%	1,05%	1,00%	2,92%	0,66%	1,37%	0,40%	17,41%
50-199 wn	0,02%	0,55%	0,17%	1,42%	0,05%	0,27%	0,63%	0,38%	0,67%	0,04%	4,20%
200+ wn	0,00%	0,18%	0,03%	0,29%	0,01%	0,06%	0,06%	0,12%	0,17%	0,01%	0,93%
Totaal	1,85%	7,05%	9,65%	49,17%	8,53%	3,76%	9,88%	1,88%	6,12%	2,11%	100,0%

Bron: RSZ 2016, gegevens 2014. Eigen berekeningen

Tabel 177: Schatting van het percentage gebruikers per stratum

Grootte	Sector									
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel
1-9 wn	27,3%	33,1%	18,4%	27,6%	35,0%	29,4%	16,9%	14,3%	0,0%	26,8%
10-49 wn	50,0%	71,3%	53,8%	58,2%	44,3%	50,0%	25,5%	11,1%	17,4%	35,6%
50-199 wn	42,9%	92,4%	80,0%	71,2%	42,9%	83,3%	28,0%	15,3%	9,4%	44,4%
200+ wn		94,1%	93,3%	79,3%	57,1%	88,9%	33,3%	24,3%	33,3%	

Bron: Uitzendarbeid en flexibiliteitsenquête Stichting Innovatie & Arbeid, 2016. N = 2573

Tabel 178: Berekeningen van de aantallen gebruikers en niet-gebruikers van uitzendarbeid in de totale populatie

Grootte	Sector										
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel	Totaal
Gebruikers											
1-9 wn	833	2920	2907	22041	5070	1397	2069	199	0	868	38306
10-49 wn	260	2520	1419	7473	913	974	1455	144	467	279	15902
50-199 wn	21	990	272	1971	43	434	345	115	122	34	4345
200+ wn	0	327	61	446	10	100	39	59	112	0	1153
Totaal	1113	6757	4659	31931	6036	2905	3907	517	701	1182	59707
Niet-gebruikers											
1-9 wn	2219	5903	12893	57819	9417	3356	10173	1192	7625	2372	112967
10-49 wn	260	1015	1218	5367	1147	974	4249	1151	2216	506	18103
50-199 wn	27	81	68	797	57	87	887	635	1177	42	3860
200+ wn	0	20	4	116	7	13	77	185	225	12	660
Totaal	2506	7019	14183	64099	10628	4429	15387	3163	11243	2931	135589
TOTAAL											
1-9 wn	3052	8823	15800	79860	14487	4753	12242	1391	7625	3240	151273
10-49 wn	519	3535	2637	12840	2060	1947	5704	1295	2683	785	34005
50-199 wn	48	1071	340	2768	100	521	1232	750	1299	76	8205
200+ wn	0	347	65	562	17	113	116	244	337	12	1813
Totaal	3619	13776	18842	96030	16664	7334	19294	3680	11944	4113	195296

Bron: RSZ 2016, gegevens 2014, eigen berekening, en Uitzendarbeid en flexibiliteitsenquête Stichting Innovatie & Arbeid, 2016

Tabel 179: Berekeningen van de proporties gebruikers en niet-gebruikers van uitzendarbeid in de totale populatie

Grootte	Sector										
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel	Totaal
Gebruikers											
1-9 wn	0,43%	1,50%	1,49%	11,29%	2,60%	0,72%	1,06%	0,10%	0,00%	0,44%	19,61%
10-49 wn	0,13%	1,29%	0,73%	3,83%	0,47%	0,50%	0,74%	0,07%	0,24%	0,14%	8,14%
50-199 wn	0,01%	0,51%	0,14%	1,01%	0,02%	0,22%	0,18%	0,06%	0,06%	0,02%	2,23%
200+ wn	0,00%	0,17%	0,03%	0,23%	0,00%	0,05%	0,02%	0,03%	0,06%	0,00%	0,59%
Totaal	0,57%	3,46%	2,39%	16,35%	3,09%	1,49%	2,00%	0,26%	0,36%	0,60%	30,57%
Niet-gebruikers											
1-9 wn	1,14%	3,02%	6,60%	29,61%	4,82%	1,72%	5,21%	0,61%	3,90%	1,21%	57,84%
10-49 wn	0,13%	0,52%	0,62%	2,75%	0,59%	0,50%	2,18%	0,59%	1,13%	0,26%	9,27%
50-199 wn	0,01%	0,04%	0,03%	0,41%	0,03%	0,04%	0,45%	0,33%	0,60%	0,02%	1,98%
200+ wn	0,00%	0,01%	0,00%	0,06%	0,00%	0,01%	0,04%	0,09%	0,12%	0,01%	0,34%
Totaal	1,28%	3,59%	7,26%	32,82%	5,44%	2,27%	7,88%	1,62%	5,76%	1,50%	69,43%
TOTAAL											
1-9 wn	1,56%	4,52%	8,09%	40,89%	7,42%	2,43%	6,27%	0,71%	3,90%	1,66%	77,46%
10-49 wn	0,27%	1,81%	1,35%	6,57%	1,05%	1,00%	2,92%	0,66%	1,37%	0,40%	17,41%
50-199 wn	0,02%	0,55%	0,17%	1,42%	0,05%	0,27%	0,63%	0,38%	0,67%	0,04%	4,20%
200+ wn	0,00%	0,18%	0,03%	0,29%	0,01%	0,06%	0,06%	0,12%	0,17%	0,01%	0,93%
Totaal	1,85%	7,05%	9,65%	49,17%	8,53%	3,76%	9,88%	1,88%	6,12%	2,11%	100,00%

Bron: RSZ 2016, gegevens 2014, eigen berekening, en Uitzendarbeid en flexibiliteitsenquête Stichting Innovatie & Arbeid, 2016

Tabel 180: Effectieve steekproef, volledige vragenlijst

Grootte	Sector										
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel	Totaal
Gebruikers											
1-9 wn	3	44	14	70	20	15	10	2	0	5	183
10-49 wn	7	107	43	156	31	31	10	2	6	18	411
50-199 wn	3	132	56	150	8	40	5	9	8	9	420
200+ wn	0	96	14	92	4	8	0	9	10	0	233
Totaal	13	379	127	468	63	94	25	22	24	32	1247
Niet-gebruikers											
1-9 wn	7	47	27	51	21	19	35	12	15	29	263
10-49 wn	7	17	25	60	31	17	32	24	32	34	279
50-199 wn	3	11	10	26	12	5	18	43	35	8	171
200+ wn	0	6	1	20	3	0	4	24	20	0	78
Totaal	17	81	63	157	67	41	89	103	102	71	791
TOTAAL											
1-9 wn	10	91	41	121	41	34	45	14	15	34	446
10-49 wn	14	124	68	216	62	48	42	26	38	52	690
50-199 wn	6	143	66	176	20	45	23	52	43	17	591
200+ wn	0	102	15	112	7	8	4	33	30	0	311
Totaal	30	460	190	625	130	135	114	125	126	103	2038

Tabel 181: Te reconstrueren model van aselechte steekproef met gegeven totaal aantal (volledige vragenlijst)

Grootte	Sector										
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel	Totaal
Gebruikers											
1-9 wn	9	30	30	230	53	15	22	2	-	9	400
10-49 wn	3	26	15	78	10	10	15	2	5	3	166
50-199wn	0	10	3	21	0	5	4	1	1	0	45
200+ wn	-	3	1	5	0	1	0	1	1	-	12
Totaal	12	71	49	333	63	30	41	5	7	12	623
Niet-gebruikers											
1-9 wn	23	62	135	603	98	35	106	12	80	25	1.179
10-49 wn	3	11	13	56	12	10	44	12	23	5	189
50-199 wn	0	1	1	8	1	1	9	7	12	0	40
200+ wn	-	0	0	1	0	0	1	2	2	0	7
Totaal	26	73	148	669	111	46	161	33	117	31	1.415
TOTAAL											
1-9 wn	32	92	165	833	151	50	128	15	80	34	1.579
10-49 wn	5	37	28	134	21	20	60	14	28	8	355
50-199 wn	1	11	4	29	1	5	13	8	14	1	86
200+ wn	-	4	1	6	0	1	1	3	4	0	19
Totaal	38	144	197	1.002	174	77	201	38	125	43	2.038

Tabel 182: Wegingsfactoren voor de volledige populatie (volledige vragenlijsten)

Grootte	Sector									
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel
Gebruikers										
1-9 wn	2,898	0,693	2,167	3,286	2,646	0,972	2,159	1,038	1	1,812
10-49 wn	0,387	0,246	0,344	0,500	0,307	0,328	1,518	1,000	0,812	0,162
50-199 wn	0,072	0,078	0,051	0,137	0,056	0,113	0,720	0,133	0,159	0,039
200+ wn	1	0,035	0,045	0,051	0,025	0,131	1,000	0,069	0,117	1
Niet-gebruikers										
1-9 wn	3,308	1,311	4,983	11,831	4,679	1,843	3,033	1,037	5,305	0,853
10-49 wn	0,387	0,623	0,509	0,933	0,386	0,598	1,386	0,501	0,723	0,155
50-199 wn	0,095	0,077	0,071	0,320	0,050	0,182	0,514	0,154	0,351	0,055
200+ wn	1	0,036	0,045	0,061	0,025	1	0,202	0,080	0,117	1

Tabel 183: Wegingsfactoren voor de gebruikers en niet-gebruikers naar hun eigen populatie (volledige vragenlijsten)

Grootte	Sector									
	Primair	Industrie	Bouw	Diensten	Horeca	Transport en logistiek	Quartaire	Overheid	Zorg	Sociaal-cultureel
Gebruikers										
1-9 wn	5,801	1,386	4,337	6,576	5,295	1,946	4,321	2,077	1,000	3,627
10-49 wn	0,774	0,492	0,689	1,000	0,615	0,656	3,038	1,000	1,625	0,324
50-199 wn	0,143	0,157	0,101	0,274	0,112	0,227	1,441	0,266	0,319	0,078
200+ wn	1,000	0,071	0,090	0,101	0,051	0,262	1,000	0,138	0,234	1,000
Niet-gebruikers										
1-9 wn	1,849	0,733	2,786	6,614	2,616	1,030	1,696	0,580	2,966	0,477
10-49 wn	0,216	0,348	0,284	0,522	0,216	0,334	0,775	0,280	0,404	0,087
50-199 wn	0,053	0,043	0,040	0,179	0,028	0,102	0,287	0,086	0,196	0,031
200+ wn	1,000	0,020	0,025	0,034	0,014	1,000	0,113	0,045	0,066	1,000

20.5 Codering van de gesplitste vragen voor arbeiders en bedienden uit de editie 2001 voor gebruik in de vergelijking

In de editie 2000 over de industrie werd er in de vragenlijst voor een groot aantal vragen een onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Dit gold zowel voor het opvragen van aantallen of percentages van het personeel op wie een bepaald gegeven van toepassing is, als andere vragen die ontdubbeld werden voor de arbeiders en bedienden, zoals de motieven.

In de editie 2004 en de huidige editie werd dit onderscheid niet meer gemaakt. Om een vergelijking te kunnen maken moeten er een keuze gemaakt worden tussen de antwoorden voor arbeiders en bedienden. Daarvoor wordt de volgende logica gehanteerd.

Wanneer het gaat om aantallen personeel worden de aantallen voor arbeiders en bedienden bij elkaar opgeteld. Wanneer het om percentages gaat worden de percentages omgezet naar aantallen, opgeteld en zo nodig terug naar een percentage omgezet. Hierdoor kunnen in zekere mate afrondingsfouten ontstaan.

Wanneer een nominaal of ordinaal item werd ontdubbeld werd de volgende logica gehanteerd voor het samenvoegen van de antwoorden met betrekking op arbeiders en op bedienden:

- Indien de items voor arbeiders en bedienden beide hetzelfde zijn, blanco of ontbrekend, wordt het zonder meer overgenomen;
- Indien een item van toepassing was op arbeiders dan wel bedienden, maar niet beide, wordt het item en de bijhorende andere items die er uit volgen overgenomen voor de groep waar het van toepassing op was;
- Indien een item van toepassing was op arbeiders én bedienden, dan werd het antwoord van een item overgenomen voor de groep wiens aantal in de onderneming of organisatie het grootste is. Als er meer arbeiders zijn dan bedienden, dan werden de antwoorden voor arbeiders overgenomen, en vice versa.

Dit leidt er toe dat er voor heel wat items cijfers gepubliceerd worden in dit rapport die niet voorkomen in de oorspronkelijke rapportering van de editie 2000 in de industrie.

20.6 Aankondigingsbrief

Aan de respondenten werd een brief gestuurd met daarin de aankondiging dat ze zouden gecontacteerd worden, waarover het gaat, hoe lang het duurt en een aantal contactgegevens (Figuur 18).

Figuur 18: Model van aankondigingsbrief



**Stichting
Innovatie & Arbeid**
sterk door overleg

Aanspreektitel Voornaam Naam
functie
Bedrijf
Straat nr
B-1234 STAD

contactpersoon
Hendrik Delagrange
Stefanie Notebaert

ons kenmerk
StIA_20160526_uzaflex_123456789t

Brussel
26 mei 2016

Onderzoek flexibele inzet personeel

Geachte,

De Stichting Innovatie & Arbeid, de onderzoeksafdeling van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) doet een wetenschappelijk onderzoek naar de ontwikkelingen in de inzet van personeel. We verzamelen gegevens bij een staal van kleine en grote ondernemingen en organisaties uit alle sectoren.

Uw onderneming of organisatie is bij toeval in onze steekproef geselecteerd. In de loop van de volgende weken zal u als personeelsverantwoordelijke een telefoontje van GfK Belgium krijgen met de vraag of u op enkele vragen wilt antwoorden. Bent u zelf niet de personeelsverantwoordelijke, wilt u dan deze brief aan hem of haar doorgeven?

De vragen gaan over de samenstelling van uw personeelsbestand, de toepassing van flexibiliteitsmogelijkheden, de inzet van uitzendarbeid, een aantal kenmerken van uw activiteiten en uw mening hierover. Het interview zal niet meer dan 15 minuten in beslag nemen. De resultaten zijn vanaf begin 2017 vrij beschikbaar op onze website www.serv.be/stichting.

Wij garanderen u een anonieme verwerking van de gegevens. Indien u vragen heeft over dit onderzoek kan u terecht op een speciale pagina op onze website: <http://www.serv.be/stichting/flexinfo>. U kan ook contact nemen met de onderzoekers, Hendrik Delagrange (02 209 01 67, hdelagrange@serv.be) of Stefanie Notebaert (02 209 01 85, snotebaert@serv.be) of bellen met GfK op 0800/57101.

Of u weinig of veel gebruik maakt van flexibiliteitsmaatregelen, uw antwoorden zijn belangrijk om een representatief beeld te krijgen. We danken u alvast voor de medewerking.

Hoogachtend,


Katrijn Vanderweyden
Hoofd Stichting Innovatie & Arbeid


Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Wetstraat 34-36 • 1040 Brussel • T +32 2 209 01 11 • info@serv.be • www.serv.be

20.7 Vragenlijst

Introductie

Goeiedag, u spreekt met van in opdracht van de SERV, de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen.

B. Kan ik met [naam respondent uit bestand] spreken?

- ☐ 1: Ja, juiste persoon is aan de lijn [ga naar vraag 1].
- ☐ 2: Ja, u wordt doorgeschakeld herhaal introductie, [ga naar vraag 1].
- ☐ 3: Nee, de persoon is niet aanwezig, later terug bellen [Maak een afspraak]
- ☐ 4: Nee, weigering
- ☐ 5: Nee, weigering, "we werken niet met uitzendkrachten"
- ☐ 6: Nee, de persoon werkt niet op de onderneming of organisatie, fout in bestand [VRAAG NAAR JUISTE PERSOON]

Ik bel in opdracht van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) in verband met een onderzoek naar flexibiliteit en uitzendarbeid. Daarvoor zou u een aankondigingsbrief moeten gekregen hebben. Heeft u zo'n brief ontvangen?

- ☐ Ja [ga naar D.]
- ☐ Nee [Ga naar E.]

D. Dan weet u waarschijnlijk nog dat het gaat om een onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV, met een aantal vragen over de inzet van uitzendarbeid en andere flexibiliteitsvormen. [ga naar F.]

E. In de brief staat dat de Stichting Innovatie & Arbeid, de onderzoeksafdeling van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) momenteel een wetenschappelijk onderzoek uitvoert uit naar de inzet van uitzendarbeid en andere flexibiliteitsvormen. Wij zouden u graag een aantal vragen stellen over de inzet van een aantal flexibiliteitsmogelijkheden waaronder de inzet van uitzendkrachten, een aantal kenmerken van uw productie en eventuele aanwervingen en uw mening omtrent een aantal stellingen. Het zijn allemaal meerkeuzevragen.

F. Past het u dat we u deze vragen nu stellen of zal ik later terug bellen? Het duurt maar een kwartiertje.)

- ☐ 1: Ja, nu afnemen Ga verder
- ☐ 2: Nee, later, Maak afspraak
- ☐ 3: Nee, weigering. [codeer weigering]

Vragen indien quota gebruikers én niet-gebruikers voor de betrokken cel bereikt

Wanneer de quota voor zowel gebruikers als niet gebruikers zijn opgevuld, maar er toch nog gebeld moet worden omdat de respondent een aankondigingsbrief heeft gekregen, is er maar één vraag.

Het antwoord op deze vraag moet ons toelaten een inschatting te maken van de verdeling tussen gebruikers en niet-gebruikers in de populatie.

We bellen u in verband met het onderzoek naar flexibiliteit en uitzendarbeid. We hebben voor uw categorie al voldoende interviews, ik heb maar één vraag voor u. Heeft u in de afgelopen 12 maand gebruik gemaakt van uitzendarbeid? We bedoelen hiermee het

inzetten van uitzendkrachten of interims via een uitzendkantoor. Studentenjobs via uitzend tellen we niet mee.

- ☐ Ja
☐ Nee

Dat was het, bedankt voor uw tijd. Als u de resultaten wilt kennen, dan kan u daarvoor terecht op de website van de SERV vanaf februari volgend jaar.

Einde interview

Vragen indien quota voor deze cel (gebruikers of niet- gebruikers) niet bereikt

Zou ik even enkele vragen kunnen stellen aan heer / mevrouw of aan de personeelsverantwoordelijke?

Uitleg

De Stichting Innovatie & Arbeid, de onderzoeksafdeling van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) voert momenteel een wetenschappelijk onderzoek uit naar uitzendarbeid en flexibiliteitsmogelijkheden. Wij zouden u graag een aantal vragen stellen over de samenstelling van uw personeelsbestand, de inzet van uitzendkrachten, de toepassing van flexibiliteitsmogelijkheden, een aantal kenmerken van uw productie en uw mening omtrent een aantal stellingen. Het zijn allemaal meerkeuzevragen. Het gesprek zal niet langer dan een kwartier duren.

Hoeveel werknemers zijn er in uw onderneming of organisatie met een contract van onbepaalde duur? Het gaat om het aantal personen.
 [ALS SECTOR = QUARTAIR OVERHEID] Hoeveel werknemers zijn er in uw onderneming of organisatie met een contract van onbepaalde duur, inbegrepen statutairen? Het gaat om het aantal personen.

_____ aantal contracten van onbepaalde duur

[coderen: aantal = aantwn]

3. We zullen een reeks flexibiliteitsystemen overlopen. We willen graag weten voor hoeveel mensen dat van toepassing is in uw onderneming of organisatie. Hoeveel mensen werken er afgelopen 12 maand in uw onderneming of organisatie in...

[Geen rotatie – op jaarbasis, dit jaar dus inbegrepen de 2 laatste maanden]

Uitzendarbeid, studentenjobs via uitzendarbeid rekenen we NIET mee aantal: _____

[dit aantal = uza]

Cel en Quotum bepalen

Als UZA 1 of meer is: gebruiker uitzendarbeid, cel verder bepalen aan de hand van aantal werknemers en sector

Als UZA 0 is: niet gebruiker, cel verder bepalen aan de hand van aantal werknemers en sector

[indien quotum bereikt, hier stoppen – interview coderen]

U bent een [gebruiker /Niet- gebruiker] van uitzendarbeid. Het aantal interviews dat we willen doen voor deze groep is al bereikt. We hebben dus geen verdere vragen voor u. Bedankt voor uw medewerking. Als u graag de resultaten wilt kennen, dan kan u terecht op de website van de SERV begin volgend jaar.

[Indien quotum niet bereikt, ga verder met het vervolg van Vraag 0]

Indien Quotum niet bereikt, volledig interview

Vervolg Vraag 3

[NIET ROTEREN]

[ENKEL HORECA]: Flexi-jobs (opm: bestaat pas sinds 1/12/2015)

aantal: ____

Studentenjobs

aantal: ____

Weekendwerk

aantal: ____

Deeltijds werk

aantal: ____

[Indien deeltijds aanwezig]: variabele werkroosters voor deeltijdsen

aantal: ____

Nachtwerk

aantal: ____

Contracten van bepaalde duur

aantal: ____

Flexibele uurroosters (regelen van de arbeidsduur op week-of jaarbasis)

aantal: ____

Overuren

aantal: ____

Polyvalentie (Indien uitleg gevraagd: dat is het kunnen uitvoeren van minstens 2 verschillende functies

aantal: ____

Aanpassen van de verlofregelingen

aantal: ____

Inschakelen van freelance medewerkers of zelfstandigen

aantal: ____ [= ZST]

Projectgebonden uitbesteding

aantal: ____

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen, aantal betrokken personen minstens één dag

aantal: ____

[ENKEL QUARTAIR ZORG SOCCUL] vrijwilligers

aantal: ____

Werkt u met een ploegensysteem? We bedoelen daarmee 2 of meer shiften.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

[INDIEN 3b > 1] U zei daarnet dat u ongeveer [=4b] personen heeft ingezet in een flexi-job. Kan u mij zeggen hoeveel daarvan u via een uitzendkantoor heeft ingezet en hoeveel u zelf rechtstreeks heeft aangeworven?

____ aantal via uitzendkantoor
____ aantal rechtstreeks

[INDIEN 3c > 1] U zei daarnet dat u ongeveer [=4c] personen heeft ingezet in een studentenjob. Kan u mij zeggen hoeveel daarvan u via een uitzendkantoor heeft ingezet en hoeveel u zelf rechtstreeks heeft aangeworven?

____ aantal via uitzendkantoor
____ aantal rechtstreeks

[INDIEN UZA = 0] U zei daarnet dat u geen uitzendkrachten inzet [indien 4c > 1 'behalve voor jobstudenten]. Heeft u in het verleden al eens uitzendkrachten ingezet? [indien 4c > 1 'we laten jobstudenten ook hier buiten beschouwing]

- ☐ Nee, nog nooit [Ga door naar vraag 0]
- ☐ Ja, ooit al eens [Ga door naar vraag 0]

[INDIEN.UZA>0] U zei daarnet dat u [UZA] uitzendkrachten inzet. Is dat ook het gemiddeld aantal door het jaar heen?

___ uitzendkrachten **gemiddeld** (in een jaar) [bevestigen of beter cijfer invoeren]

Wat was het grootste aantal uitzendkrachten tegelijkertijd in de loop van de afgelopen 12 maand?

___ uitzendkrachten **maximaal** (in een jaar)

[INDIEN.ZST>0] U zei dat u een beroep doet op zelfstandigen of freelancers. Met hoeveel daarvan heeft u een rechtstreeks contract en met hoeveel via uitbesteding, dus via een tussenonderneming? [OPSOMMEN], kan u de [=ZST] verdelen over deze opties?

___ Contract rechtstreeks met de zelfstandige, freelancer of consultant

___ Contract via uitbesteding, dus via een onderneming of internetplatform

We hebben een aantal types van functies. Kan u de [=ZST] zelfstandigen of freelancers verdelen over deze functietypes? Het gaat om:

___ Creatieve of intellectuele diensten

___ ICT of technische diensten

___ Managementondersteuning zoals consultancy, HR, secretariaat, financieel, Coaching, training

___ Overige

We hebben het in de volgende vragen terug over uitzendwerk. Kan u ook de [UZA] uitzendkrachten verdelen over die vier functietypes? Het gaat dus terug om:

___ Eenvoudige uitvoerende functies

___ Gespecialiseerde uitvoerende functies

___ Leidinggevende functies

___ Professionals

[indien UZA>0] Hoeveel dagen duurt een uitzendopdracht voor de meeste uitzendkrachten gemiddeld?

[Respondent kan antwoorden in dagen, weken OF maanden]

Gemiddeld ___ dagen

Of Gemiddeld ___ weken

Of Gemiddeld ___ maanden

Uitzendkrachten kunnen ingezet worden met dagcontracten, weekcontracten en maandcontracten. Kan u de [=UZA] uitzendkrachten verdelen over deze drie contracttypes?

___ aantal dagcontracten

___ aantal weekcontracten

___ aantal maandcontracten

Ga door naar vraag 0

Vragen enkel voor wie gestopt is met de inzet van uitzendarbeid

In welk jaar heeft u voor het laatst uitzendkrachten ingezet?

Wat was het gemiddeld aantal uitzendkrachten dat u inzette dat laatste jaar?

_____ uitzendkrachten

Maakte u gebruik van uitzendarbeid voor de volgende types van functies (meerdere antwoorden mogelijk)

- _____ Eenvoudige uitvoerende functies
- _____ Gespecialiseerde uitvoerende functies
- _____ Leidinggevende functies
- _____ professionals

Waarom bent u gestopt met het inzetten van uitzendkrachten? We zullen u een aantal mogelijke redenen voorlezen, kan u zeggen of deze wel of niet voor u van toepassing waren? [meerdere antwoorden mogelijk] [roteren]

- ☐ Geen aanwervingen meer nodig
- ☐ Er zijn geen pieken in de productie of dienstverlening meer
- ☐ Geen vervangingen meer nodig
- ☐ Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel
- ☐ Uitzendkrachten leveren geen goed werk
- ☐ Er is een herstructurering geweest
- ☐ Te duur
- ☐ Er komen geen geschikte kandidaten meer
- ☐ Syndicale weerstand

Zou u ooit nog uitzendkrachten inzetten?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

[Ga door naar vraag 0]**Vragen enkel voor wie nog nooit gebruik maakte van uitzendarbeid**

Heeft u ooit al overwogen om met uitzendkrachten te werken?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Ik zal u een aantal redenen voorstellen die u zou kunnen hebben om niet met uitzendkrachten te werken. Kan u zeggen of die voor u van toepassing zijn?

[meerdere antwoorden mogelijk] [roteren]

- ☐ Het mag niet in mijn sector of activiteit
- ☐ Ik ken de voor- en nadelen niet voldoende
- ☐ We werven niet aan

- ☐ Er zijn geen pieken in de productie of dienstverlening
- ☐ Geen vervangingen
- ☐ Andere oplossingen voor behoefte aan tijdelijk personeel
- ☐ We vrezen dat uitzendkrachten geen goed werk leveren
- ☐ Er is een herstructurering geweest
- ☐ Te duur
- ☐ De uitzendkantoren kunnen geen geschikte kandidaten leveren
- ☐ Syndicale weerstand

[Ga door naar vraag 0]

Vragen voor wie gebruik maakt van uitzendarbeid

In bepaalde omstandigheden bent u als werkgever wettelijk genoodzaakt de vakbond om een toelating voor het inzetten van uitzendkrachten te vragen. Was of is dit voor uw onderneming of organisatie het geval? Antwoordmogelijkheden zijn:

- ☐ Ja, de procedure is afgelopen
- ☐ Ja, de procedure loopt nog [Ga door naar vraag 0]
- ☐ Nee [Ga door naar vraag 0]

We zullen enkele mogelijke syndicale antwoorden opnoemen. Kan u zeggen of deze op uw situatie van toepassing zijn? U kan antwoorden met ja en nee.

- ☐ Geen toestemming voor uitzendkrachten [Ga door naar vraag 0]
- ☐ Toestemming maar met een beperking
- ☐ Geen beperking [Ga door naar vraag 0]

Was dit een beperking qua... (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ functies
- ☐ aantal uitzendkrachten
- ☐ afdelingen
- ☐ tijd

Vragen voor alle respondenten

Welk van de volgende omschrijvingen is volgens u het best van toepassing op de markt/ socio-economische omgeving waarin uw onderneming of organisatie zich bevindt? Is dat een ...

- ☐ Sterk groeiende markt/ vraag
- ☐ Groeiende markt/ vraag
- ☐ Stabiele markt/ vraag
- ☐ Krimpene markt/ vraag
- ☐ Sterk krimpene markt/ vraag

Kent uw onderneming of organisatie pieken in de dienstverlening of productie? Pieken die zich enkel in de loop van de dag voordoen tellen we niet mee...

- ☐ Ja
- ☐ Nee [Ga door naar vraag 0]

Zijn die pieken nooit, soms vaak of altijd voorspelbaar?

- ☐ Nooit
- ☐ Soms
- ☐ Vaak
- ☐ Altijd

Hoeveel werknemers heeft u dit jaar al aangeworven en voorziet u aan te werven?

___ werknemers aangeworven

[indien vraag 29=0, ga door naar vraag 32]

[indien vraag 29>0 en vraag 9>0, ga door naar vraag 30]

[indien vraag 29> 0 en vraag 9=0, ga naar vraag 31]

[Indien UZAG = 0 ga door naar vraag 0]

Hoeveel van de aangeworven werknemers werkten er eerst bij u als uitzendkracht?

___ aantal

Hoeveel van de aangeworven werknemers heeft u geselecteerd via een rekruteringsbureau en hoeveel mogelijk via een headhuntingbureau?

___ aantal via rekrutering- en selectiebureau
___ aantal via headhunting

[als UZA=0 ga door naar vraag 0]

We gaan nog even verder met uitzendarbeid. Er zijn drie belangrijke motieven om uitzendkrachten in te zetten: rekruteren, pieken opvangen of werknemers vervangen. Kan u zeggen of het motief vervangen van afwezige werknemers voor u:

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

... het motief pieken opvangen

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

en tenslotte het motief rekruteren

- ☐ Een belangrijk motief is
- ☐ Een bijkomstig motief is of geen belang heeft

Besteedt u wel eens een gedeelte van uw basisactiviteiten uit?

- ☐ Ja
- ☐ Nee [ga door naar vraag 37 0]

Doet u dat op permanente basis of enkel wanneer er pieken zijn?

- ☐ permanent
- ☐ bij pieken
- ☐ combinatie van beide

Heeft u in de voorbije jaren outplacement toegepast?

- ☐ Ja
- ☐ Nee [ga door naar vraag]

We zijn bijna aan het einde van de vragenlijst. Om af te ronden willen we u nog een aantal uitspraken voorleggen.

De antwoordmogelijkheden zijn helemaal akkoord, akkoord, neutraal, niet akkoord, helemaal niet akkoord.

Uitzendarbeid kan enkel voor eenvoudige functies	1 2 3 4 5
Het voordeel van uitzendkrachten ten opzichte van onderaannemers is dat men ze beter kan sturen	1 2 3 4 5
Teveel uitzendkrachten is niet goed voor de sfeer in de onderneming of organisatie	1 2 3 4 5
De voorwaarden en regelingen om het motief "instroom" te gebruiken zijn te ingewikkeld om het effectief te gebruiken	1 2 3 4 5
De uitzendkrachten die door het kantoor gestuurd worden zijn doorgaans voldoende opgeleid	1 2 3 4 5
Het is handig om altijd een minimum aan uitzendkrachten in huis te hebben	1 2 3 4 5
Dat uitzendarbeid nauwelijks extra werk voor de personeelsverantwoordelijken oplevert is een belangrijk voordeel	1 2 3 4 5
[indien uza > 0] Of we willen of niet, uitzendkrachten zijn de enige kandidaten die we nog kunnen vinden	1 2 3 4 5
Het inzetten van uitzendkrachten of het inzetten van zelfstandigen, dat is echt iets helemaal anders	1 2 3 4 5
Door het inzetten van uitzendkrachten kunnen we het aantal overuren beperken	1 2 3 4 5
Alles bij elkaar beschouwd is de prijs van uitzendarbeid gunstig	1 2 3 4 5
Werken met uitzendkrachten stelt ons in staat om het aantal vaste personeelsleden beperkt te houden	1 2 3 4 5
Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden	1 2 3 4 5
Uitzendarbeid stelt ons in staat om een buffer op te bouwen voor als het economisch bergaf zou gaan	1 2 3 4 5
Als de regeling voor overuren soepeler was zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben	1 2 3 4 5

Als tijdelijke contracten flexibeler toepasbaar waren, zouden we minder uitzendarbeid nodig hebben	1 2 3 4 5
Als er een aanwervingsstop is kunnen we dankzij uitzendarbeid toch extra personeel inzetten	1 2 3 4 5
[indien uza > 0] We zetten nu uitzendkrachten in op functies waar we dat enkele jaren geleden niet zouden gedaan hebben	1 2 3 4 5
Uitzendarbeid is een goede manier om te zorgen voor een divers personeelsbestand qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking	1 2 3 4 5
Uitzendarbeid geeft de mogelijkheid om op het laatste ogenblik nog een personeelstekort op te vangen	1 2 3 4 5
[Enkel indien uza > 0] We hechten er veel belang aan om uitzendkrachten op de werkvloer op dezelfde manier te behandelen als de eigen personeelsleden	1 2 3 4 5
uitzendkantoren zijn de meest geschikte partners voor onze personeelsbehoeftes	1 2 3 4 5
Een divers personeelsbestand, qua leeftijd, geslacht, afkomst of mensen met een beperking is een meerwaarde voor ons bedrijf	

Dat was het, bedankt voor uw tijd. Als u de resultaten wilt kennen, dan kan u daarvoor terecht op de website van de SERV vanaf februari volgend jaar.