

Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?

Uitgevoerd door:

IDEA Consult:

**Dr. Anneleen Peeters
An Van Pelt
Daphné Valsamis
Dr. Dafne Reymen**

Brussel, 30 juni 2009



Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

INHOUDSOPGAVE

p.

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| DEEL 1: INLEIDING | 7 |
| 1 Doel van de studie | 9 |
| 2 Aanpak van de studie | 11 |
| 2.1 Desk research | 11 |
| 2.2 Enquête bij Vlaamse inlenende bedrijven..... | 12 |
| 2.3 Interviews | 12 |
| 2.4 Data-analyse | 14 |
| DEEL 2: UITZENDKRACHTEN IN KAART GEBRACHT: BELANG VAN KANSENGROEPEN | 15 |
| 1 Omvang van uitzendactiviteit | 17 |
| 2 Aandeel kansengroepen in uitzendarbeid in Vlaanderen | 19 |
| 3 Intensiteit van het inzetten van uitzendkrachten in Vlaanderen | 22 |
| 3.1 Aantal gewerkte uren in uitzendarbeid per uitzendkracht in 2005 | 22 |
| 3.2 Het aandeel gewerkte uitzenduren..... | 24 |
| 4 Uitzendverleden van de uitzendkrachten actief in 2005 | 26 |
| 5 Vorige werksituatie en motieven van uitzendkrachten | 31 |
| 5.1 Arbeidsverleden | 31 |
| 5.2 Aard van uitzendopdracht: hoofdbezigheid versus bijverdienste | 31 |
| 5.3 Motieven voor uitzendarbeid | 32 |
| 6 Besluit | 33 |
| DEEL 3: OPLEIDING VOOR UITZENDKRACHTEN | 35 |
| 1 Inleiding | 37 |
| 2 Context | 38 |
| 2.1 Het belang van opleiding voor uitzendkrachten..... | 38 |
| 2.2 De hinderpalen voor de organisatie van opleiding voor uitzendkrachten | 39 |
| 3 Opleidingsinspanningen in de uitzendsector | 41 |
| 3.1 Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten | 41 |
| 3.1.1 Oprichting en taken van het VFU | 41 |
| 3.1.2 Financiering van het VFU | 42 |
| 3.1.3 Partners | 43 |
| a) Samenwerking met VDAB..... | 43 |
| b) Samenwerking met andere sectoren | 43 |
| c) Samenwerking met opleidingscentra | 44 |
| 3.1.4 Resultaten van het VFU in 2007 | 45 |
| 3.2 Bedrijfsinitiatieven..... | 45 |
| 3.3 IBO-interim | 45 |

| | | |
|----------|----------------------------------------------------------|-----------|
| 4 | Opleidingsinspanningen van de inlenende bedrijven | 48 |
| 4.1 | Opleidingsinspanningen van inlenende bedrijven | 48 |
| 4.2 | Aantal opgeleide uitzendkrachten | 50 |
| 4.3 | Soorten opleidingen | 51 |
| 4.4 | Duur van de opleidingen | 52 |
| 5 | Deelname van uitzendkrachten aan opleiding | 53 |
| 6 | Besluit | 55 |

DEEL 4: MOTIEVEN VAN BEDRIJVEN VOOR HET GEBRUIK VAN UITZENDARBEID 57

| | | |
|----------|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Inleiding | 59 |
| 2 | Wettelijke Context | 60 |
| 2.1 | Wettelijk kader uitzendarbeid in België | 60 |
| 2.1.1 | De vervanging van vast personeel | 60 |
| 2.1.2 | Tijdelijke vermeerdering van werk | 61 |
| 2.1.3 | Uitzonderlijk werk | 61 |
| 2.2 | Recente ontwikkelingen | 62 |
| 3 | Motieven binnen het HR-beleid | 63 |
| 4 | Gebruik van uitzendarbeid door Vlaamse inlenende bedrijven | 68 |
| 4.1 | Wanneer zetten bedrijven uitzendkrachten in? | 68 |
| 4.2 | Hoe vaak zetten bedrijven uitzendkrachten in? | 69 |
| 4.3 | Aandeel uitzendkrachten ten opzichte van vaste werknemers | 70 |
| 5 | Het belang van de verschillende motieven voor uitzendarbeid | 72 |
| 5.1 | Het gebruik van de verschillende motieven door bedrijven | 72 |
| 5.2 | De combinatie van de verschillende motieven | 73 |
| 5.3 | Het relatieve belang van de verschillende motieven | 73 |
| 5.3.1 | Voor alle ondervraagde bedrijven | 73 |
| 5.3.2 | Naar grootte van de ondernemingen | 74 |
| 5.3.3 | Naar toestemming van de vakbondsafgevaardigde | 75 |
| 5.4 | Belang van de verschillende motieven in de literatuur | 76 |
| 6 | Evolutie in het belang van de verschillende motieven | 78 |
| 6.1 | Evolutie sinds 1960 | 78 |
| 6.2 | Evolutie in de laatste 5 jaar | 78 |
| 7 | Redenen voor het gebruik van het rekruteringsmotief | 81 |
| 8 | Besluit | 83 |

DEEL 5: ANALYSE VAN HET VINDEN VAN VAST WERK 85

| | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Inleiding | 87 |
| 2 | Doorstroom van uitzendkrachten naar vast werk: overzicht empirisch onderzoek | 88 |
| 3 | Opbouw Dataset | 91 |
| 3.1 | Koppeling van administratieve bestanden | 91 |
| 3.2 | Dimona tewerkstellingsgegevens | 92 |
| 3.3 | Samenstelling van de controlegroep | 93 |

| | | |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4 | Resultaten doorstroom van uitzendkrachten naar vast werk | 95 |
| 4.1 | Doorstroom van uitzendkrachten '05 naar vast werk..... | 95 |
| 4.2 | Samenhang doorstroom en persoonskenmerken..... | 97 |
| 4.3 | Determinanten van het vinden van vast werk | 101 |
| 4.4 | Analyse tewerkstellingsresultaten naar duurzaamheid..... | 104 |
| 4.4.1 | Aandeel personen met een bepaald contracttype op een meetmoment | 104 |
| 4.4.2 | Longitudinale analyse van het contracttype..... | 104 |
| 4.4.3 | Aantal gewerkte dagen per kwartaal | 108 |
| 5 | Doorstroom van uitzendkrachten naar vast werk in Vergelijking met controlegroep | 110 |
| 5.1 | Resultaten totale groep uitzendkrachten..... | 110 |
| 5.2 | Resultaten kansengroepen..... | 112 |
| 5.2.1 | Allochtonen..... | 112 |
| 5.2.2 | Arbeidsgehandicapten | 113 |
| 5.2.3 | Laaggeschoolden | 114 |
| 5.2.4 | 50-plussers..... | 115 |
| 5.2.5 | Samenvatting kansengroepen | 117 |
| 5.3 | Econometrisch model | 118 |
| 6 | Besluit | 120 |
| DEEL 6: CONCLUSIES | | 123 |
| Bijlage 1: | Extra tabellen | 129 |
| Bijlage 2: | Referenties | 133 |

Deel 1: INLEIDING

1 DOEL VAN DE STUDIE

Het concept van flexicurity (Wilthagen, 1998) verzoent twee op het eerste gezicht tegenstrijdige begrippen: flexibiliteit (flexibility) en zekerheid (security).

Langs de ene kant hebben bedrijven nood aan een flexibel personeelsbestand om snel te kunnen inspelen op marktontwikkelingen. Hierbij kunnen vier vormen van arbeidsflexibiliteit onderscheiden worden:

- externe numerieke flexibiliteit (flexibiliteit inzake aanwerving en ontslag)
- interne numerieke flexibiliteit (werktijden, overwerk e.d.)
- functionele flexibiliteit (multi-inzetbaarheid, flexibele organisatie van de arbeid)
- loonflexibiliteit (prestatie- of resultaatafhankelijke beloning)

Langs de andere kant wensen werknemers zekerheid te hebben over hun arbeids- en inkomenssituatie. Wat betreft de dimensie van zekerheid onderscheiden we vijf vormen:

- jobzekerheid (de zekerheid om bij een bepaalde werkgever een bepaalde job te houden)
- werkzekerheid/employability (de zekerheid om aan het werk te blijven)
- sociale/inkomenszekerheid (inkomensbescherming bij het wegvallen van betaalde arbeid)
- combinatiezekerheid (de zekerheid om betaalde arbeid te kunnen combineren met andere maatschappelijke verantwoordelijkheden en verplichtingen)
- loopbaanzekerheid (de zekerheid om via betaalde arbeid rechten op te bouwen bijv. voor pensioen)

Uitzendarbeid kan een belangrijke rol spelen in de flexicurity-strategie en dit zowel in de dimensie van flexibiliteit als van zekerheid.

Langs de kant van de bedrijven zorgt uitzendarbeid voor externe numerieke flexibiliteit doordat uitzendkrachten flexibel kunnen ingezet worden ter versterking of vervanging van het bestaande personeel. Naast dit flexibiliteitsmotief ziet men in de praktijk dat meer en meer bedrijven uitzendarbeid gaan gebruiken als rekruteringskanaal. De motivering waarom bedrijven beroep doen op uitzendarbeid vormt één van de onderzoeksvragen van deze studie.

Langs de kant van de werknemers kan uitzendarbeid een impact hebben op de employability of werkzekerheid van werknemers. Door te werken via uitzendarbeid kan een persoon aan het werk blijven, maar niet noodzakelijk in hetzelfde bedrijf of in dezelfde functie. De werkervaring opgedaan via uitzendopdrachten kan ook bijdragen tot het verhogen van de inzetbaarheid van de werknemer. Indien uitzendkrachten doorstromen naar vast werk, leidt uitzendarbeid ook tot jobzekerheid. Het al dan niet vinden van vast werk door uitzendkrachten is een andere onderzoeksvraag in dit project.

Bovendien is er tot op heden nog geen onderzoek gevoerd naar verschillen in het vinden van vast werk door uitzendkrachten uit kansengroepen ten opzichte van de gemiddelde uitzendkracht. Het belang van kansengroepen in de uitzendsector

en hun kansen om aan vast werk te geraken is ook een belangrijke onderzoeksvraag van deze studie.

Tot slot, opleiding voor uitzendkrachten kan ook een manier zijn om de kansen naar vast werk van uitzendkrachten te bevorderen. Een laatste onderzoeksvraag die in het kader van dit onderzoek beantwoordt zal worden heeft betrekking op de opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten. Dit onderwerp is tot op heden relatief weinig bestudeerd.

Om aan al deze onderzoeksvragen te beantwoorden werd het rapport als volgt gestructureerd:

- Deel 1: Inleiding
- Deel 2: Uitzendkrachten in kaart gebracht: belang van kansengroepen
- Deel 3: Opleiding voor uitzendkrachten
- Deel 4: Motieven van bedrijven voor het inzetten van uitzendkrachten
- Deel 5: Analyse van het vinden van vast werk

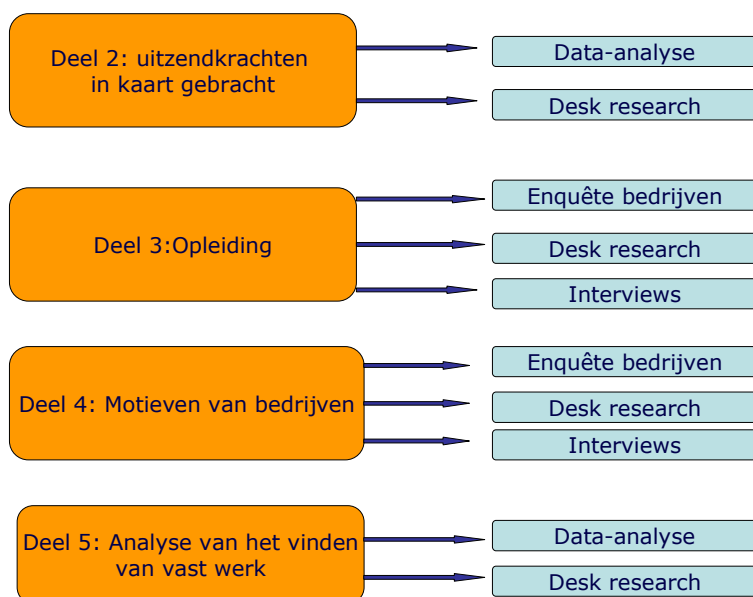
2 AANPAK VAN DE STUDIE

Zoals weergegeven in onderstaande figuur werden verschillende methoden gecombineerd voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen:

- Desk research
- Enquête bij Vlaamse inlenende bedrijven
- Interviews (o.m. bij uitzendconsulenten en sociale partners)
- Data-analyse administratieve bestanden

Deze methoden worden hierna kort besproken.

Figuur 1: Onderzoeksmethoden gebruikt voor elke deel van het rapport



Bron: IDEA Consult

2.1 Desk research

Voor het onderzoek werd bestaand materiaal rond alle deelvragen van de studie verzameld en geanalyseerd:

- Wetgevende documenten, brochures, rapporten, persberichten,...
- Ander (empirisch) onderzoek rond alle onderzoeksvragen van de studie zowel uit Vlaanderen/België als uit andere Europese landen (zie ook de bibliografie in bijlage 2)
- Voormalige studies van IDEA Consult:
 - IDEA Consult (2002), "De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit", Federgon.
 - IDEA Consult (2006), "Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken", Federgon.
 - IDEA Consult (2009), "Temporary Work Agencies' contribution to transitions in the labour market: the example of vocational training", Eurociett & UNI-Europa.

2.2 Enquête bij Vlaamse inlenende bedrijven

In de loop van februari 2009 werd een telefonische enquête uitgevoerd bij 453 Vlaamse bedrijven met minstens 10 werknemers die in de voorbije 2 jaren beroep hebben gedaan op uitzendkrachten.

Er werden twee quotavariabelen vastgelegd, de grootte van het bedrijf en de sector. Binnen elke categorie van grootte (10 tot 49 werknemers, 50 tot 99 werknemers en ≥ 100 werknemers) werden er 151 bedrijven ondervraagd. Daarnaast zijn de bedrijven ook gelijk verdeeld tussen de industriële sector en de sector van de diensten.

Deze bedrijven werden rond volgende aspecten ondervraagd:

- De frequentie en periode van tewerkstelling van uitzendkrachten en het relatieve belang van de uitzendkrachten in hun bedrijf
- Hun motieven om beroep te doen op uitzendkrachten
- Het opleidingsaanbod voor uitzendkrachten

2.3 Interviews

Voor het onderzoek werden ook verschillende actoren geïnterviewd. In deze interviews was het mogelijk om dieper in te gaan op enkele topics. Volgende tabel geeft een overzicht van de geïnterviewde personen en de topics die werden bevraagd.

Tabel 1: Overzicht gesprekken

| Actor | Organisatie | Persoon | Functie | Topics |
|----------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Uitzendbedrijven | Adkon training | Wouter Van Geyt | Opleidingscoördinator | Motieven Kansengroepen Opleiding voor uitzendkrachten |
| | ASAP | Elke Aerts | Preventieadviseur Projectverantwoordelijke Subsidies | |
| | Randstad training | Jan Denys | PR & Public Affairs-manager | |
| | | Annick De kerpel | Verantwoordelijke opleiding | |
| | Plus Uitzendkrachten | Peter Allaert | Projectmanager | |
| Jeanine Evens | | Regiomanager | | |
| Daoust interim | Christine Lalmant | Business Development & Communication Coordinator | | |
| Federatie uitzendbedrijven | Federgon | Herwig Muyltermans | Algemeen directeur | Recente ontwikkelingen inzake rekruteringsmotief |
| Vakbonden | ACLVB | Gert Truyens | Adjunct-Gewestsecretaris | Motieven Kansengroepen Opleiding voor uitzendkrachten |
| | ABVV | Philippe Diepvents | Adviseur Arbeidsmarktbeleid | |
| | ACV | Peter van der Hallen | Adviseur studiedienst | |
| André Leurs | | Juridisch adviseur | | |
| Sectoraal opleidingsfonds | VFU | Vincent Vandenameele | Directeur | Opleiding voor uitzendkrachten |
| | IPV | Danielle Verlaet | Opleidingsadviseur | |

2.4 Data-analyse

De analyses baseren zich op de koppeling van verschillende administratieve bestanden.

Vertrekpunt van de analyse zijn de personen die in het jaar 2005 minstens 1 uur uitzendarbeid verricht hebben. Enkel uitzendkrachten met woonplaats in Vlaanderen werden meegenomen gezien de focus van het onderzoek op Vlaanderen. Uitzendkrachten die als jobstudent werkten in 2005 werden uitgesloten, gezien er weinig kans is dat deze personen ook echt op zoek zijn naar vast werk.

Voor het identificeren van kansengroepen dienen we ook over informatie over het scholingsniveau, de etniciteit en het al dan niet arbeidsgehandicapt zijn te beschikken. Deze informatie verkregen we door het koppelen van het bestand van de uitzendkrachten in 2005 aan CVS-gegevens van VDAB. Van de 210.405 unieke Vlaamse uitzendkrachten in 2005 werden er 196.656 gekoppeld aan een VDAB-dossier.

Tot slot werd er een koppeling gemaakt met Dimona om over tewerkstellingsgegevens van de uitzendkrachten actief in 2005 te beschikken. Deze tewerkstellingsgegevens hebben betrekking op de periode 2006-2008.

Het ganse proces van de koppeling van administratieve bestanden wordt in detail uitgelegd in Deel 5, hoofdstuk 3.

Deel 2: UITZENDKRACHTEN IN KAART GEBRACHT: BELANG VAN KANSENGROEPEN

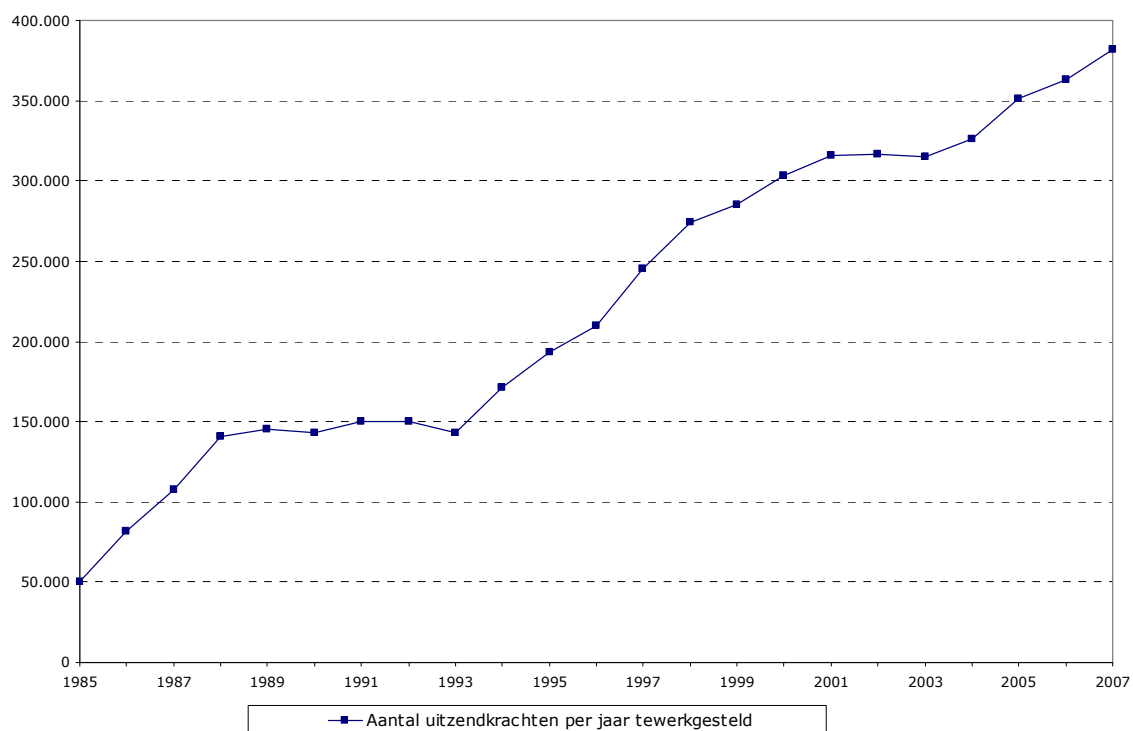
1 OMVANG VAN UITZENDACTIVITEIT

Om een beeld te krijgen van de omvang van de uitzendactiviteit in België kunnen we zowel kijken naar het aantal uitzendkrachten (zie Figuur 2) als naar het totaal aantal gepresteerde uren uitzendarbeid (zie Figuur 3) sinds 1985.

Zoals onderstaande grafiek illustreert, is het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten in België sterk gestegen sinds 1985. In 1985 waren slechts 50.000 uitzendkrachten in België tewerkgesteld. 20 jaar later is dit aantal bijna 8 maal zo groot, namelijk rond de 380.000 in 2007¹.

Als men naar het gemiddeld aantal tewerkgestelde uitzendkrachten per dag kijkt, liggen deze aantallen veel lager. Dit gemiddeld aantal tewerkgestelde uitzendkrachten per dag kan gezien worden als het aantal voltijds-equivalent (VTE) tewerkgestelde uitzendkrachten. In 1985 bedroeg dit aantal 7.450. Ondertussen is het gemiddeld aantal VTE uitzendkrachten 13 keer groter, namelijk rond 95.000 in 2007. Het aantal VTE uitzendkrachten is dus sinds 1985 sterker gestegen dan het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten.

Figuur 2: Evolutie van het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten in België sinds 1985²



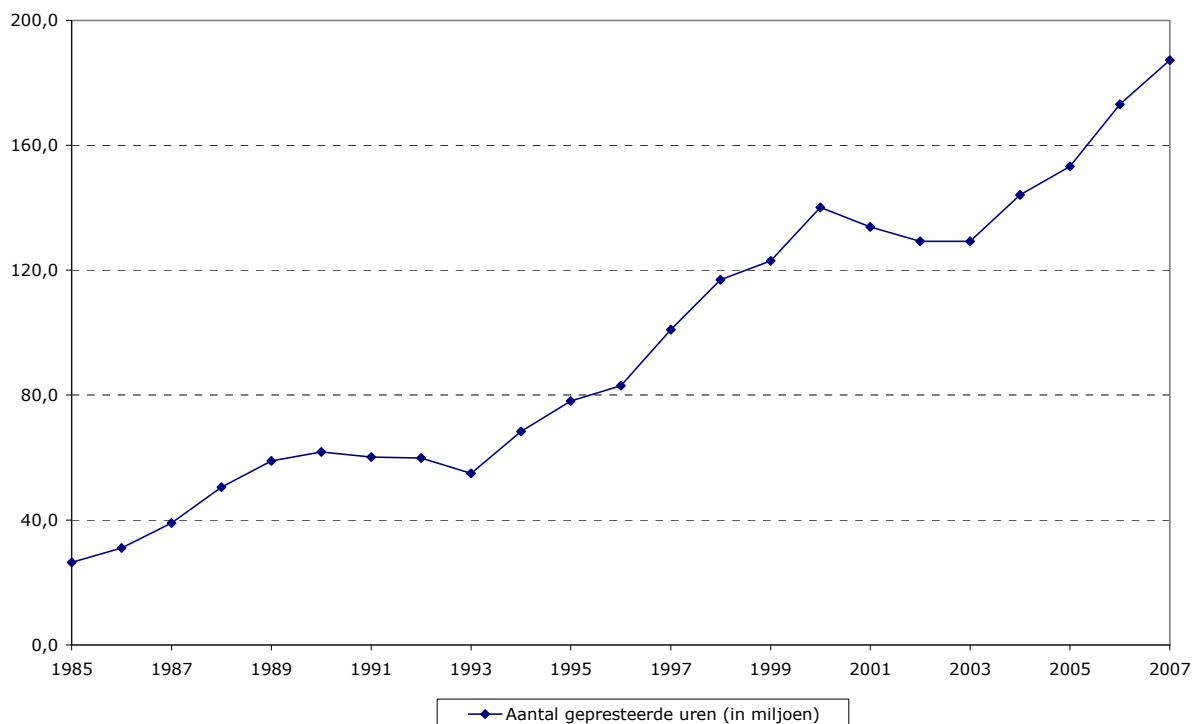
Bron: IDEA Consult op basis van gegevens van Federgon (website)

¹ Dit aantal verwijst naar alle uitzendkrachten die tussen het tweede kwartaal van 2007 en het eerste kwartaal van 2008 minimum 1 uitzendopdracht presteerden als arbeider of bediende. Jongeren die in de loop van deze periode ook tewerkgesteld waren als uitzendkracht onder een gewoon arbeiders- of bediendestatuut worden ook meegenomen.

² Een periode van 1 jaar start met het tweede kwartaal van het jaar tot en met het eerste kwartaal van het jaar erop. Dit is de gebruikelijke referentieperiode gehanteerd in het jaarverslag van Federgon.

Ook het totaal aantal gepresteerde uren uitzendarbeid is sterk gestegen sinds 1985 (zie Figuur 3). Terwijl het aantal uitzenduren in 1985 26,4 miljoen bedroeg, is dit aantal tot 187,3 miljoen uren in 2007 gestegen. Deze stijging is echter relatief minder groot dan de stijging in het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten. Dit geeft aan dat het gemiddeld aantal tewerkgestelde uren per jaar per uitzendkracht lichtjes is gedaald sinds 1985. Zo werkte een uitzendkracht gemiddeld 510 uren in 1985 tegen 490 uren in 2007.

Figuur 3: Evolutie in het aantal gepresteerde uren (in miljoen) in België sinds 1985



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens van Federgon (website)

Dit eerste hoofdstuk gaf inzicht in het belang van de uitzendsector in België. De volgende hoofdstukken zullen zich concentreren op de uitzendsector in Vlaanderen, en meer specifiek op de aanwezigheid van kansengroepen onder de uitzendkrachten. Het is ook belangrijk om aan te geven dat er in gans dit rapport geen rekening wordt gehouden met uitzendkrachten die in de loop van het jaar een opdracht als jobstudent hebben uitgevoerd. Om zeker te zijn dat we enkel rekening houden met uitzendkrachten die echt op zoek zijn naar vast werk, worden jobstudenten niet meegenomen in onze analyses. Als we in dit rapport spreken over uitzendkrachten, bedoelen we hiermee steeds de groep uitzendkrachten exclusief jobstudenten.

2 AANDEEL KANSENGROEPEN IN UITZENDARBEID IN VLAANDEREN

Dit tweede hoofdstuk beschrijft het aandeel kansengroepen in uitzendarbeid in Vlaanderen in 2005. Onderstaande tabel geeft telkens het profiel van de uitzendkrachten weer, vergeleken met het profiel van de werkende populatie in Vlaanderen in 2005³.

Tabel 2: Profielkenmerken uitzendkrachten en totale werknemerspopulatie in Vlaanderen in 2005

| | | Profiel uitzendkrachten in 2005 | Profiel werkende populatie in 2005 |
|--------------------------------|----------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Geslacht (N=210.398) | Man | 56,1% | 56,1% |
| | Vrouw | 43,9% | 43,9% |
| Leeftijd (N=210.405) | Minder dan 25 jaar | 38,9% | 8,7% |
| | Tussen 25 en 50 jaar | 55,9% | 71,0% |
| | Meer of gelijk aan 50 jaar | 5,2% | 20,3% |
| Nationaliteit (N=210.291) | Belg | 90,8% | 95,8% |
| | EU-25 | 3,9% | 3,0% |
| | Niet-EU | 5,3% | 1,2% |
| Etniciteit (N=196.656) | Etnisch Europeaan EU-25 | 88,3% | n.a |
| | Maghreb en Turken | 8,4% | n.a |
| | Andere niet-EU | 3,3% | n.a |
| Scholingsniveau (N=196.656) | Laaggeschoold | 40,0% | 23,6% |
| | Middengeschoold | 41,5% | 40,9% |
| | Hooggeschoold | 18,5% | 35,5% |
| Arbeidsgehandicapt (N=196.656) | Niet-arbeidsgehandicapt | 95,4% | n.a |
| | arbeidsgehandicapt | 4,6% | n.a |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten en EAK

³ Bron: Enquête naar de arbeidskrachten 2006, FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie.

Ongeveer 56% van de uitzendkrachten is man, 44% is vrouw. Dit komt helemaal overeen met het profiel van de werkende populatie in Vlaanderen.

Typerend voor de uitzendpopulatie is hun relatief jonge leeftijd. Ongeveer 4 op 10 uitzendkrachten is 25 jaar of jonger terwijl slechts 1 op 10 werknemers 25 jaar of jonger is. Een ander kenmerk van de uitzendsector is het relatief kleine aandeel ouderen. Slechts 5,2% van de uitzendkrachten is 50 jaar of meer, terwijl 20,3% van de werknemers tot deze leeftijdscategorie behoort.

Op basis van een nationaliteitscode in het administratieve bestand van de uitzendkrachten werd een analyse gemaakt van de nationaliteit van alle uitzendkrachten. Van alle uitzendkrachten in Vlaanderen heeft 91% de Belgische nationaliteit, 4% heeft de nationaliteit van een ander land van de Europese Unie en 5% heeft een niet-EU nationaliteit. Als we deze cijfers vergelijken met de nationaliteit van de totale werkende populatie in België, blijkt dat er meer niet-Belgen tewerkgesteld zijn in de uitzendsector (9%) dan in de totale populatie van werknemers (4%). Opvallend is vooral het hogere percentage uitzendkrachten met een niet-EU nationaliteit (5% bij de uitzendkrachten versus 1% bij de totale werknemerspopulatie).

De gegevens op basis van nationaliteit vormen echter een onderschatting van het aandeel allochtonen aangezien heel wat personen van vreemde origine in de loop van de jaren genaturaliseerd zijn tot Belg. Door de koppeling van het bestand van uitzendkrachten met CVS-gegevens van VDAB is het echter mogelijk om de etnische origine van een deel van de uitzendkrachten te achterhalen. Deze naamherkenningsmethode van VDAB was in 2005 de standaardtechniek voor het identificeren van allochtonen onder de Vlaamse werkzoekenden⁴. Via een programma worden de voor- en familienaam van personen gescreend en vergeleken met namenlijsten. Wanneer voornaam en familienaam in de lijst voorkomen, worden ze gerubriceerd bij de Maghrebijnen en Turken.

Op basis van gegevens rond etniciteit kan men afleiden dat ongeveer 12% van de uitzendkrachten in Vlaanderen van niet-Europese etniciteit is. Dit is 2 maal hoger dan het aandeel uitzendkrachten met de niet-Europese nationaliteit (5,3%). Maghrebijnen en Turken vormen de grootste groep van allochtone uitzendkrachten (8,4% tegen 3,3% andere niet-EU landen).

Op basis van de koppeling met VDAB-gegevens is het ook mogelijk om na te gaan wat het scholingsniveau is van de uitzendkrachten. Ruim 40% van alle uitzendkrachten in Vlaanderen is laaggeschoold. Dit zijn personen die ten hoogste een diploma van de lagere school of van het lager middelbaar onderwijs behaald hebben. 18,5% van de uitzendkrachten is hooggeschoold en bezit dus een diploma van een universiteit of van het hoger onderwijs buiten de universiteit. De resterende 41,5% is middengeschoold en behaalde een diploma van het hoger middelbaar onderwijs (algemeen, technisch of beroeps).

Het aandeel laaggeschoolde uitzendkrachten ligt beduidend hoger dan in de totale werknemerspopulatie (40% versus 23,6%). Het aandeel hooggeschoolden is in tegendeel veel lager in de uitzendsector (18,5%) ten opzichte van de totale werkende populatie (35,5%). Het aandeel middengeschoolden in de uitzendsector komt overeen met het aandeel in de totale werkende populatie.

Tot slot geeft de koppeling met VDAB-gegevens ook informatie rond het aandeel arbeidsgehandicapten in de uitzendsector in Vlaanderen. Zo blijkt 4,6% van de uitzendkrachten in 2005 arbeidsgehandicapt te zijn. Door gebrek aan gegevens is

⁴ Vanaf januari 2007 gebeurt de indeling naar origine op basis van de huidige en vorige nationaliteit. Allochtone werkzoekenden worden gedefinieerd als werkzoekenden die een huidige of vorige nationaliteit hebben van een land buiten de EU-27. De gegevens zijn afkomstig van het Rijksregister.

het echter niet mogelijk om dit aandeel te vergelijken met gegevens rond het aandeel arbeidsgehandicapten in de totale werknemerspopulatie.

Op basis van deze profielgegevens is het mogelijk om het belang van de kansengroepen binnen de uitzendsector te schetsen. Het is belangrijk om aan te geven dat het begrip kansengroepen volgende categorieën behelst: laaggeschoolden, allochtonen, 50-plussers en arbeidsgehandicapten. Het aandeel kansengroepen in de uitzendsector is in de volgende tabel samengevat en vergeleken met het aandeel kansengroepen in de werkzoekendenpopulatie in 2005.

Tabel 3: Aandeel kansengroepen in uitzendarbeid en in de werkzoekendenpopulatie in Vlaanderen in 2005

| | Aandeel kansengroepen in uitzendarbeid | Aandeel kansengroepen in werkzoekendenpopulatie in 2005 |
|----------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Laaggeschoolden | 40,0% | 51,3% |
| Allochtonen | 11,7% | 16,3% |
| 50-plussers | 5,2% | 17,0% |
| Arbeidsgehandicapten | 4,6% | 11,8% |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten en VDAB

Hieruit blijkt dat de uitzendsector kansengroepen aan het werk stelt, vooral dan laaggeschoolden en allochtonen. Arbeidsgehandicapten en 50-plussers kennen een grotere ondervertegenwoordiging in de uitzendsector vergeleken met de populatie van de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in 2005.

Tot slot dienen we op te merken dat personen vaak tot meerdere kansengroepen behoren (bijv. laaggeschoolde allochtoon, laaggeschoolde 50-plusser) wat hun afstand tot de arbeidsmarkt nog vergroot.

3 INTENSITEIT VAN HET INZETTEN VAN UITZENDKRACHTEN IN VLAANDEREN

3.1 Aantal gewerkte uren in uitzendarbeid per uitzendkracht in 2005

In de volgende tabel is te zien dat een uitzendkracht in 2005 in Vlaanderen op jaarbasis gemiddeld 429 uren uitzendarbeid heeft verricht. Omgerekend naar aantal dagen betekent dit ongeveer 57 dagen. Het aantal gewerkte uren op jaarbasis is echter ongelijk gespreid. 1 op 4 uitzendkrachten werkte maximaal 57,5 uren per jaar (of ongeveer 8 dagen). De helft van de uitzendkrachten werkte maximaal 250 uren (of 33 dagen), terwijl 1 op 4 minstens 657 uren (of 88 dagen) presteerde.

Tabel 4: Gemiddeld aantal gewerkte uren in uitzendarbeid in 2005

| | Aantal gewerkte uren |
|------------------------------|----------------------|
| Gemiddeld aantal (N=210.405) | 429,3 |
| Eerste kwartiel | 57,5 |
| Mediaan | 250,0 |
| Derde kwartiel | 657,1 |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten

Er zijn echter grote verschillen in het gemiddeld aantal gewerkte uren per profielkenmerk.

Tabel 5 toont aan dat vrouwen gemiddeld minder uren in de uitzendsector werken dan mannen (387,8 uren tegen 461,8 uren). Jongeren werken gemiddeld ook minder uren (395,5 uren) dan uitzendkrachten tussen de 25 en 50 jaar (451,2 uren) en deze ouder of gelijk aan 50 jaar (449,2 uren). Dit kan te wijten zijn aan het feit dat jongere uitzendkrachten minder lang als uitzendkracht zijn tewerkgesteld dan oudere uitzendkrachten (zie later). Ten slotte, uitzendkrachten van Belgische nationaliteit blijken minder uren als uitzendkracht te werken (428,5 uren) dan uitzendkrachten met een niet-Europese nationaliteit (442 uren). We merken geen beduidend verschil tussen het aantal gewerkte uren door uitzendkrachten met een Belgische nationaliteit en deze met een andere Europese nationaliteit.

Tabel 5: Gemiddeld aantal gewerkte uren in uitzendarbeid in 2005 per profiel (N=210.405)

| | Profiel | Gemiddeld aantal uren |
|---------------|----------------------------|-----------------------|
| Geslacht | Man | 461,8 |
| | Vrouw | 387,8 |
| Leeftijd | Minder dan 25 jaar | 395,2 |
| | Tussen 25 en 50 jaar | 451,2 |
| | Meer of gelijk aan 50 jaar | 449,2 |
| Nationaliteit | Belg | 428,5 |
| | Andere EU-25 | 430,5 |
| | Niet-EU | 442,0 |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten

Tabel 6 geeft ook het gemiddeld aantal gewerkte uren naar profielkenmerken, maar nu voor de extra variabelen aanwezig in de VDAB-gegevens (bijv. scholing, etniciteit). Men moet voorzichtig zijn bij de vergelijking van het gemiddeld aantal uren aangezien de gemiddelden hier niet voor de totale groep van uitzendkrachten berekend werden (N= 210.405), maar voor de uitzendkrachten gekend door VDAB (N=196.656).

Tabel 6: Gemiddeld aantal gewerkte uren in uitzendarbeid in 2005 per profiel (extra variabelen VDAB) (N=196.656)

| | Profiel | Gemiddeld aantal uren |
|--------------------|-------------------------|-----------------------|
| Scholing | Laaggeschoold | 425,9 |
| | Middengeschoold | 465,8 |
| | Hooggeschoold | 413,2 |
| Etniciteit | Etnisch Europeaan EU-25 | 438,9 |
| | Maghreb en Turken | 463,2 |
| | Andere niet-EU | 412,2 |
| Arbeidsgehandicapt | Niet-arbeidsgehandicapt | 442,4 |
| | Arbeidsgehandicapt | 391,3 |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten en VDAB

Uit Tabel 6 kan afgeleid worden dat middengeschoolde uitzendkrachten relatief meer uren werken (465,8 uren) dan laaggeschoolde uitzendkrachten (425,9 uren) en hooggeschoolde uitzendkrachten (413,2 uren). Het lager gemiddeld aantal gewerkte uren van hooggeschoolde uitzendkrachten kan verklaard worden door het feit dat deze uitzendkrachten minder lang als uitzendkracht blijven werken (zie later).

De etniciteit blijkt ook een invloed te hebben op het gemiddeld aantal gewerkte uren. Zo blijken uitzendkrachten van Maghrebijnse of Turkse afkomst gemiddeld meer uren te werken (463,2 uren) dan uitzendkrachten van Europese afkomst (438,9 uren) of van een andere niet-Europese afkomst (412,2 uren). Ten slotte, uitzendkrachten met een arbeidshandicap blijken gemiddeld minder uren te werken (391,3 uren) dan uitzendkrachten zonder arbeidshandicap (442,4 uren).

Er zijn dus verschillen in het gemiddeld aantal tewerkgestelde uren naargelang de kansengroepen. Zo blijken 50-plussers en allochtonen meer uren te werken dan het gemiddelde, terwijl het tegengestelde is op te merken bij laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten.

Om een betere zicht te krijgen op het verschil in het aantal gewerkte uren naar verschillende profielkenmerken wordt in het volgende deel het aandeel uitzendkrachten vergeleken met het aandeel uitzenduren naar profielkenmerk.

3.2 Het aandeel gewerkte uitzenduren

Als men de aandelen uitzendkrachten vergelijkt met de aandelen in het totaal aantal gewerkte uitzenduren (zie Tabel 7), kan men dezelfde observaties maken als in de vorige paragraaf. Zo blijken vrouwen relatief minder bij te dragen tot het totaal volume uitzenduren. Terwijl vrouwen ongeveer 44% van de uitzendkrachten uitmaken, werd maar 40% van de uitzenduren door vrouwen gepresteerd.

Tabel 7: Aandeel uitzendkrachten en aandeel gewerkte uitzenduren per profiel in 2005

| | Profiel | Aandeel Uitzendkrachten | Aandeel gewerkte uitzenduren |
|---------------|----------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Geslacht | Man | 56,1% | 60,3% |
| | Vrouw | 43,9% | 39,7% |
| Leeftijd | Minder dan 25 jaar | 38,9% | 35,8% |
| | Tussen 25 en 50 jaar | 55,9% | 58,7% |
| | Meer of gelijk aan 50 jaar | 5,2% | 5,5% |
| Nationaliteit | Belg | 90,8% | 90,6% |
| | Andere EU-25 | 3,9% | 3,9% |
| | Niet-EU | 5,3% | 5,5% |
| Totaal | | 210.405 | 90,3 miljoen uren |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten

Net zoals in de vorige paragraaf blijken laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten relatief minder bij te dragen tot het totaal volume uitzenduren. Het tegengestelde geldt voor uitzendkrachten van Maghrebijnse of Turkse afkomst (zie Tabel 8).

Tabel 8: Aandeel uitzendkrachten en aandeel gewerkte uitzenduren per profiel in 2005 (extra variabelen VDAB)

| | Profiel | Aandeel Uitzendkrachten | Aandeel gewerkte uitzenduren |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Scholing | Laaggeschoold | 40,0% | 38,7% |
| | Middengeschoold | 41,5% | 43,9% |
| | Hooggeschoold | 18,5% | 17,3% |
| Etniciteit | Etnisch Europeaan EU-15 | 88,3% | 88,1% |
| | Maghreb en Turken | 8,4% | 8,9% |
| | Andere niet-EU | 3,3% | 3,0% |
| Arbeidsgehandicapt | Niet-arbeidsgehandicapt | 95,4% | 95,9% |
| | Arbeidsgehandicapt | 4,6% | 4,1% |
| Totaal | | 196.656 | 86,5 miljoen uren |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten en VDAB

4 UITZENDVERLEDEN VAN DE UITZENDKRACHTEN ACTIEF IN 2005

Dit hoofdstuk geeft meer inzicht in het uitzendverleden van de groep uitzendkrachten die in 2005 één of meerdere uitzendopdrachten uitvoerden. Meer in detail gaan we na in hoeveel kwartalen de uitzendkrachten actief waren in de periode 2003-2005. Indien een uitzendkracht tenminste 1 opdracht heeft uitgevoerd in een kwartaal, veronderstellen we in onze analyse dat hij dat kwartaal heeft gewerkt. Een uitzendkracht kan minimaal 1 kwartaal en maximaal 12 kwartalen in de periode 2003-2005 hebben gewerkt. Het is ook belangrijk om op te merken dat men hier het aantal kwartalen optelt dat men in de periode 2003-2005 heeft gewerkt, ongeacht het feit dat er soms perioden van andere activiteiten dan uitzendarbeid kunnen zijn.

Tabel 9 toont aan dat een uitzendkracht in Vlaanderen tussen de periode 2003 en 2005 gemiddeld 3,2 kwartalen uitzendarbeid heeft verricht. Omgerekend naar aantal maanden betekent dit 9,6 maanden. Onderstaande tabel geeft ook aan dat 1 op 4 uitzendkrachten gemiddeld 1 kwartaal (of 3 maanden) in de periode 2003-2005 heeft gewerkt. De helft van de uitzendkrachten werkte maximaal 2 kwartalen (of 6 maanden), terwijl 1 op 4 minstens 4 kwartalen (of 1 jaar) als uitzendkracht heeft gewerkt.

Tabel 9: Gemiddeld aantal gewerkte kwartalen in uitzendarbeid tussen 2003 en 2005

| | Aantal gewerkte kwartalen |
|------------------------------|---------------------------|
| Gemiddeld aantal (N=210.405) | 3,2 |
| Eerste kwartiel | 1,0 |
| Mediaan | 2,0 |
| Derde kwartiel | 4,0 |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten

Zoals in onderstaande tabellen is op te merken zijn er echter grote verschillen in de gemiddelde duur van de tewerkstelling als uitzendkracht in de periode 2003-2005 naar profielkenmerken.

Zo werken vrouwen gemiddeld minder lang als uitzendkracht (3,1 kwartalen) dan mannen (3,3 kwartalen). Ook de leeftijd speelt een belangrijke rol. Jongeren werken gemiddeld minder lang (2,9 kwartalen) dan uitzendkrachten tussen de 25 en 50 jaar (3,4 kwartalen) en ouder of gelijk aan 50 jaar (4,0 kwartalen). Ten slotte blijken uitzendkrachten van Belgische nationaliteit even lang in de sector te werken als uitzendkrachten van niet-Europese nationaliteit (3,2 kwartalen). Uitzendkrachten met een andere Europese nationaliteit blijken iets minder lang te werken als uitzendkracht (3,0 kwartalen). De verschillen naar nationaliteit zijn echter relatief klein. De grootste verschillen zijn op te merken naar leeftijd.

Tabel 10: Gemiddeld aantal gewerkte kwartalen in uitzendarbeid tussen 2003 en 2005 per profiel (N=210.405)

| | Profiel | Gemiddeld aantal kwartalen |
|---------------|----------------------------|----------------------------|
| Geslacht | Man | 3,3 |
| | Vrouw | 3,1 |
| Leeftijd | Minder dan 25 jaar | 2,9 |
| | Tussen 25 en 50 jaar | 3,4 |
| | Meer of gelijk aan 50 jaar | 4,0 |
| Nationaliteit | Belg | 3,2 |
| | Andere EU-25 | 3,0 |
| | Niet-EU | 3,2 |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten

Tabel 11 geeft het gemiddeld aantal gewerkte kwartalen tussen de periode 2003-2005 weer voor de extra profielkenmerken van VDAB. Men moet alweer voorzichtig zijn bij de vergelijking van deze gegevens aangezien de gemiddelden hier niet voor de totale groep van uitzendkrachten berekend werden (N=210.405), maar voor de uitzendkrachten gekend door VDAB (N=196.656).

Tabel 11: Gemiddeld aantal gewerkte kwartalen in uitzendarbeid tussen 2003 en 2005 per profiel (extra variabelen VDAB) (N=196.656)

| | Profiel | Gemiddeld aantal kwartalen |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|
| Scholing | Laaggeschoold | 4,3 |
| | Middengeschoold | 4,0 |
| | Hooggeschoold | 3,5 |
| Etniciteit | Etnisch Europeaan EU-25 | 4,0 |
| | Maghreb en Turken | 4,6 |
| | Andere niet-EU | 3,6 |
| Arbeidsgehandicapt | Niet-arbeidsgehandicapt | 4,0 |
| | Arbeidsgehandicapt | 4,3 |

Bron: IDEA Consult op basis van bestandsgegevens uitzendkrachten en VDAB

Tabel 11 toont aan dat laaggeschoolde uitzendkrachten gemiddeld langer in de sector blijven werken (4,3 kwartalen) dan middengeschoolde uitzendkrachten (4,0 kwartalen) en hooggeschoolde uitzendkrachten (3,5 kwartalen). De duur van de tewerkstelling als uitzendkracht daalt met het scholingsniveau.

Etniciteit heeft ook een belangrijke invloed op de gemiddelde tewerkstellingsduur. Zo blijken uitzendkrachten van Maghrebijnse of Turkse afkomst gemiddeld langer

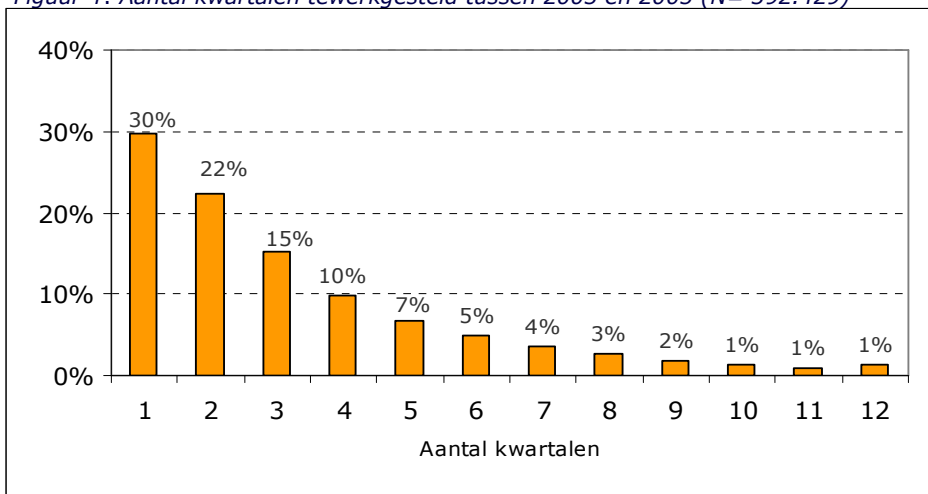
als uitzendkracht te werken (4,6 kwartalen) dan uitzendkrachten van Europese afkomst (4,0 kwartalen) of van een andere niet-Europese afkomst (3,6 kwartalen).

Ten slotte werken uitzendkrachten met een arbeidshandicap gemiddeld iets langer in de sector (4,3 kwartalen) dan uitzendkrachten zonder arbeidshandicap (4,0 kwartalen).

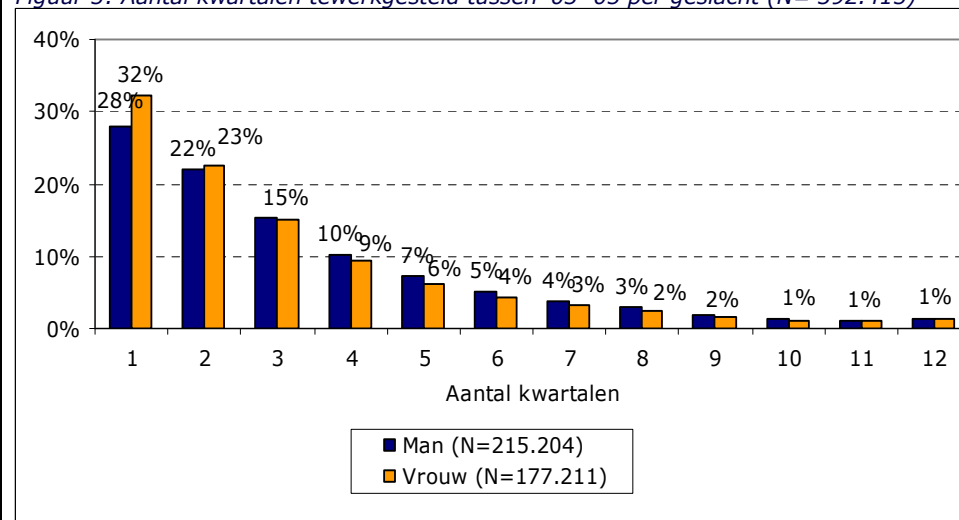
Samenvattend blijken de 4 kansengroepen (laaggeschoolden, allochtonen, 50-plussers en arbeidsgehandicapten) het langst in uitzendarbeid tewerkgesteld te zijn. In het geval van 50-plussers en allochtonen kan dit verklaren waarom zij ook gemiddeld meer uren tewerkgesteld zijn. Laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten in tegendeel combineren een langere tewerkstelling als uitzendkracht met gemiddeld minder gewerkte uren als uitzendkracht.

Alhoewel kansengroepen gemiddeld langer tewerkgesteld zijn als uitzendkracht in de periode 2003-2005 dan de groep die niet tot de kansengroepen behoort, zijn de verschillen tussen de groepen relatief klein. Bovendien, zoals het in volgende figuren te zien is (*Figuur 4* tot en met *Figuur 10*), is de grootste groep uitzendkrachten ongeacht het profiel slechts 1 kwartaal tewerkgesteld. Voor het merendeel van de uitzendkrachten duurt de tewerkstelling in de uitzendsector in de periode 2003-2005 maximaal 2 kwartalen of 6 maanden. Deze vaststelling verschilt niet naargelang het profiel van de uitzendkracht. Voor slechts een minderheid van de uitzendkrachten (8%) duurt de tewerkstelling in de sector 2 jaar of meer. Voor sommige profielen is dit aandeel wel hoger, namelijk 50-plussers (14%), Maghrebijnen en Turken (12%), laaggeschoolden (12%) en arbeidsgehandicapten (11%).

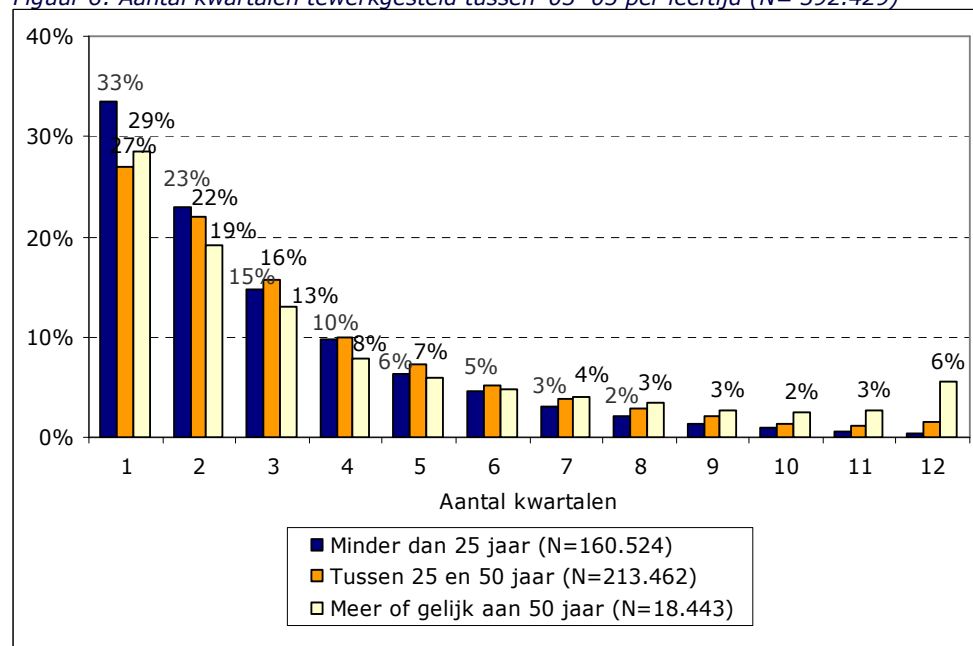
Figuur 4: Aantal kwartalen tewerkgesteld tussen 2003 en 2005 (N= 392.429)



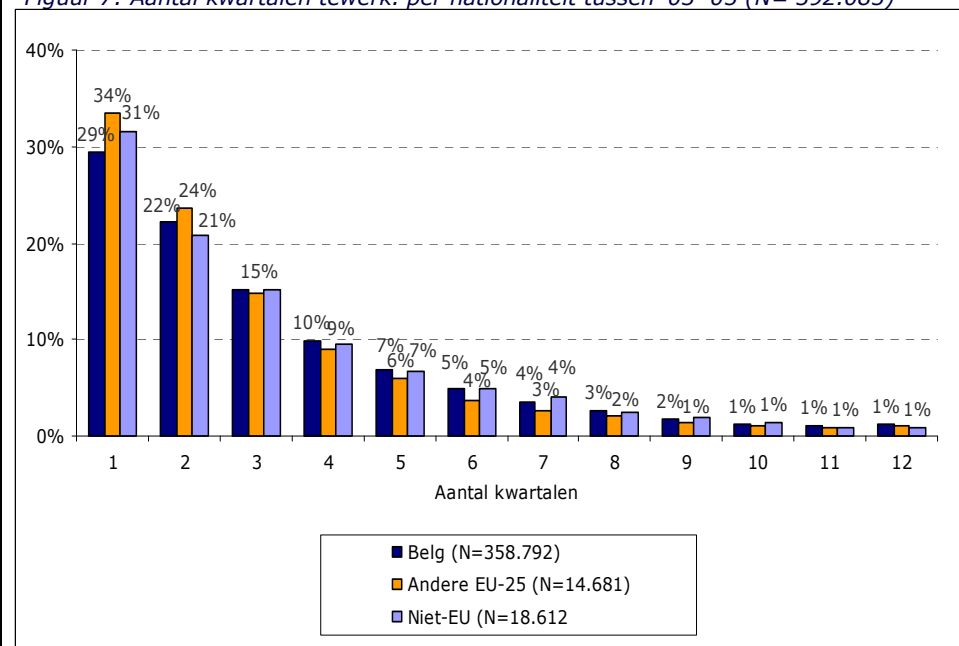
Figuur 5: Aantal kwartalen tewerkgesteld tussen '03-'05 per geslacht (N= 392.415)



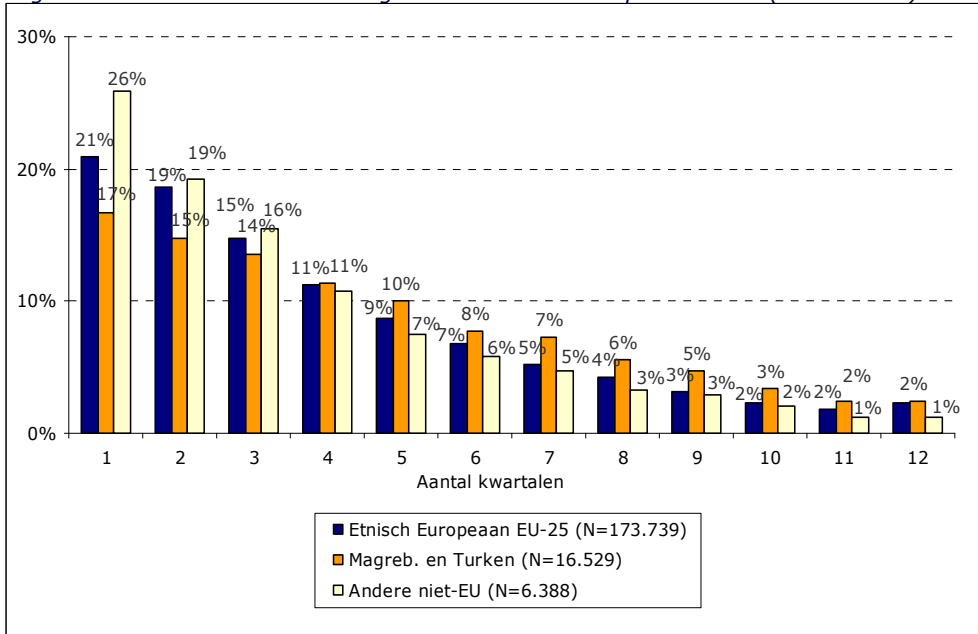
Figuur 6: Aantal kwartalen tewerkgesteld tussen '03-'05 per leeftijd (N= 392.429)



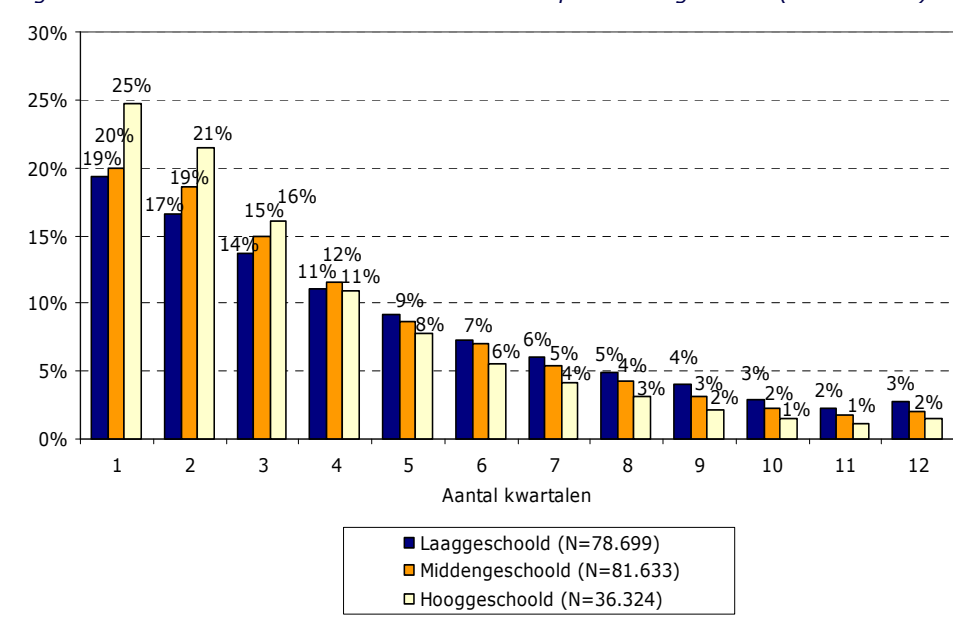
Figuur 7: Aantal kwartalen tewerk. per nationaliteit tussen '03-'05 (N= 392.085)



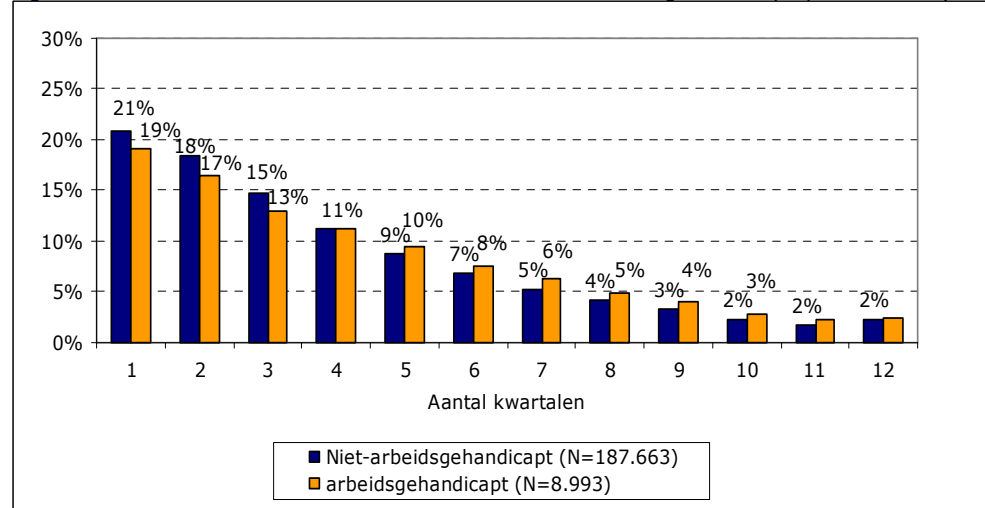
Figuur 8: Aantal kwartalen tewerkgesteld tussen '03-'05 per etniciteit (N= 196.656)



Figuur 9: Aantal kwartalen tewerk. tussen '03-'05 per scholingsniveau (N= 196.656)



Figuur 10: Aantal kwart. tewerk. tussen '03-'05 naar arbeidsgehandicapt (N= 196.656)



5 VORIGE WERKSITUATIE EN MOTIEVEN VAN UITZENDKRACHTEN

Voor deze studie is het ook van belang inzicht te hebben in de vorige werksituatie van uitzendkrachten en in hun motieven om te werken als uitzendkracht. Hiervoor maken we gebruik van een vroegere studie van IDEA Consult (2006). In deze studie werd een enquête uitgevoerd bij een representatieve steekproef van 1.731 uitzendkrachten in België die uitzendarbeid verrichtten in 2005⁵. In dit hoofdstuk zullen de resultaten met betrekking tot het arbeidsverleden, de aard van de uitzendopdracht en de motieven van uitzendkrachten specifiek voor Vlaanderen besproken worden.

5.1 Arbeidsverleden

Uit de enquête van IDEA Consult bleek dat 34,4% van de Vlaamse uitzendkrachten tewerkgesteld in 2005 'nieuw' waren in 2005. Dit betekent dat zij voor de eerste keer uitzendarbeid verrichtten in 2005. Volgens de resultaten van de enquête begon één vierde van de uitzendkrachten die reeds vóór 2005 uitzendarbeid verrichtte, in 2004 als uitzendkracht te werken. De helft van de respondenten die reeds vóór 2005 uitzendarbeid deden startte in 2001 of vroeger met uitzendarbeid.

In de enquête werd ook gepeild naar de voornaamste beroepssituatie vóór de laatste uitzendopdracht uitgevoerd in 2005. Het grootste deel (48%) van de uitzendkrachten in Vlaanderen voerde betaald werk uit vóór de laatste uitzendopdracht. Dit kan zowel gaan over een contract van onbepaalde duur als van bepaald duur. 29% komt uit het onderwijs of uit een beroepsopleiding. Het gaat hier over afgestudeerden die na hun studies aan de slag gaan als uitzendkracht of over werkstudenten (studenten die in de loop van het jaar als uitzendkracht werkten, maar geen jobstudentenstatuut hadden). 18% van de uitzendkrachten was werkloos vóór de laatste opdracht, terwijl 5,2% niet-beroepsactief was vóór de laatste opdracht. Het gaat hier vooral om personen die huishoudelijk werk deden of hun kinderen opvingen.

Ruim de helft van de uitzendkrachten die werkloos waren vóór hun laatste uitzendopdracht, was dit voor een korte periode van minder dan 3 maanden. 28% was tussen 3 maanden en 1 jaar werkloos. De overige 22% was langer dan één jaar werkloos vóór ze hun laatste uitzendopdracht verrichtten.

5.2 Aard van uitzendopdracht: hoofdbezigheid versus bijverdienste

Uit de enquête bleek dat 20,8% van de bevraagde uitzendkrachten in Vlaanderen uitzendarbeid combineert met andere activiteiten. Het merendeel van de bijverdieners combineert uitzendwerk met opleiding (68,2%). Dit wordt sterk beïnvloed door de aanwezigheid van een grote groep studenten. 1/4 deed naast het uitzendwerk nog ander betaald werk, voornamelijk met een contract van onbepaalde duur. De overige 6% van de bijverdieners was niet-beroepsactief (bijv. huishoudelijke taken).

⁵ Vanaf het tweede kwartaal van 2005 tot en met het eerste kwartaal van 2006.

5.3 Motieven voor uitzendarbeid

In de enquête werd eveneens gepeild naar de motivatie om uitzendarbeid te verrichten. Volgende figuur geeft het percentage uitzendkrachten aan die de verschillende motieven als belangrijk of zeer belangrijk beschouwen. Opvallend is dat 4 van de 7 motieven door de meerderheid van de uitzendkrachten als belangrijk beschouwd worden. Dit toont aan dat er een grote diversiteit is aan motieven om uitzendarbeid te verrichten.

Het belangrijkste motief voor uitzendkrachten in Vlaanderen om uitzendarbeid te verrichten is de vrijheid om een aangeboden job te aanvaarden. Daarna volgen volgende motieven die dicht bijeen liggen: ik beschouw het als een opstap naar vast werk, om werkervaring op te doen en het krijgen van hulp en begeleiding bij het zoeken naar een job.

Figuur 11: % uitzendkrachten dat een motief voor uitzendarbeid belangrijk tot heel belangrijk vindt



Bron: IDEA Consult (2006)

6 BESLUIT

De laatste 20 jaar is de omvang van de uitzendactiviteit in België sterk gestegen, zowel wat betreft het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten als het aantal gepresteerde uren. Zo waren in 2007 ongeveer 380.000 uitzendkrachten actief die samen ruim 187 miljoen uitzenduren presteerden.

Dankzij het koppelen van administratieve bestanden kon het aandeel kansengroepen in de uitzendpopulatie in 2005 in kaart gebracht worden:

- 4 op 10 uitzendkrachten is laaggeschoold, vergeleken met bijna 24% laaggeschoolden in de totale werkende populatie in Vlaanderen en ruim 51% in de totale werkzoekendenpopulatie in Vlaanderen.
- Typerend voor de uitzendkrachten is hun relatief jonge leeftijd: bijna 4 op 10 uitzendkrachten is jonger dan 25 jaar. Slechts 5,2% van de uitzendkrachten is 50 jaar of ouder, in de werkende populatie bedraagt dit aandeel 50-plussers 20,3% en in de werkzoekendenpopulatie 17%.
- Bijna 12% van de uitzendkrachten heeft een niet-Europese etniciteit. Hiervan vormen Turken en Maghrebijnen de grootste groep (8,4%). Ruim 16% van de Vlaamse werkzoekenden had in 2005 een niet-EU origine.
- Het aandeel arbeidsgehandicapten in de uitzendpopulatie bedraagt 4,6%, terwijl bijna 12% van de werkzoekendenpopulatie in 2005 arbeidsgehandicapt was.

Uit het bovenstaande kunnen we besluiten dat uitzendarbeid personen uit de kansengroepen aan het werk zet, vooral dan laaggeschoolden en alloctonen. Arbeidsgehandicapten en 50-plussers vinden in mindere mate hun weg naar het uitzendkantoor.

In 2005 werkte een uitzendkracht gemiddeld bijna 430 uren of ongeveer 57 dagen. 50-plus en allochtone uitzendkrachten werkten meer uren dan dit gemiddelde, terwijl het werkvolume van laaggeschoolde en arbeidsgehandicapte uitzendkrachten onder dit gemiddelde lag.

Uit analyse van het uitzendverleden van de groep uitzendkrachten actief in 2005 (aantal kwartalen waarin ze minstens 1 uitzendopdracht verrichtten in de periode 2003-2005), blijkt dat de 4 kansengroepen langer dan het gemiddelde van 3,2 kwartalen tewerkgesteld zijn in uitzendarbeid. Dit kan voor allochtone en 50-plus uitzendkrachten verklaren waarom ze ook in 2005 gemiddeld meer uren uitzendarbeid verrichtten. Laaggeschoolde en arbeidsgehandicapte uitzendkrachten combineren daarentegen een langere tewerkstelling in uitzendarbeid met een lager gemiddeld aantal gewerkte uren.

Deel 3: OPLEIDING VOOR UITZENDKRACHTEN

1 INLEIDING

Tot op heden is er weinig informatie beschikbaar omtrent opleiding voor uitzendkrachten. Aangezien opleidingsinvesteringen een positief effect kunnen hebben op de doorstroomkansen naar vast werk (o.a. omwille van het vergroten van de inzetbaarheid), wordt er in dit viona-onderzoek ook even stil gestaan bij het thema "opleiding voor uitzendkrachten".

In dit deel willen we inzicht verschaffen in het opleidingsaanbod voor uitzendkrachten. Opleiding voor uitzendkrachten kan zowel door de uitzendsector als door de inlenende bedrijven georganiseerd worden. Hierdoor wordt het meten van de opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten bemoeilijkt. Vandaar bekijken we in dit deel het opleidingsaanbod van uitzendkrachten vanuit drie invalshoeken: de opleidingsinspanningen van de uitzendsector, het organiseren van opleiding voor uitzendkrachten door inlenende bedrijven en het deelnemen van uitzendkrachten aan opleiding voor of tijdens de uitzendopdracht.

In het tweede hoofdstuk wordt het belang van opleiding voor uitzendkrachten alsook de hinderpalen voor het organiseren van opleidingen voor deze doelgroep besproken. Dit wordt gedaan op basis van voormalige studies⁶ en interviews met belangrijke actoren uit de sector (zie overzicht in deel 1).

In het derde hoofdstuk worden de opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten van de uitzendsector geanalyseerd. We gaan hier dieper in op enkele nieuwe opleidingsinitiatieven die ontwikkeld werden door of in samenwerking met de uitzendsector. Achtereenvolgens komen het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU), individuele bedrijfsinitiatieven en de IBO-interim maatregel aan bod.

In het vierde hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de opleidingsinspanningen van inlenende bedrijven voor de uitzendkrachten die bij hen tewerkgesteld zijn. Hiervoor maken we gebruik van de resultaten van onze enquête bij 453 Vlaamse inlenende bedrijven.

Hoofdstuk 5 bevat cijfermateriaal over de mate waarin uitzendkrachten deelnemen aan opleidingen (georganiseerd door de uitzendsector of door het inlenend bedrijf). Hiervoor gebruiken we informatie uit een enquête die afgenomen werd in 2006 bij een representatieve steekproef van 1.500 uitzendkrachten.

Tot slot vat hoofdstuk 6 de bevindingen van dit deel beknopt samen.

⁶ Zie o.a. de recente studie: Peeters, Valsamis & Sanders (2009), "Temporary Work Agencies' contribution to transitions in the labour market: the example of vocational training", study executed by IDEA Consult for Eurociett.

2 CONTEXT

2.1 Het belang van opleiding voor uitzendkrachten

Uitzendarbeid wordt gekenmerkt door een driehoeksverhouding tussen de uitzendkracht, het uitzendbedrijf en het inlenende bedrijf. Het ontwikkelen van opleidingsprogramma's binnen deze driehoeksverhouding leidt tot voordelen voor de drie partijen.

Opleiding biedt uitzendkrachten de gelegenheid om hun competenties te versterken. Dit zal onmiddellijk inspelen op hun kansen om in de toekomst een betere job te vinden en een hogere loon te krijgen. Daarnaast is opleiding een manier voor uitzendkrachten om hun eigen gezondheid en veiligheid op het werk te verzekeren. Volgens de bevroegde consultants zijn uitzendkrachten wel bereid om deel te nemen aan opleidingen. Ze hebben echter nood aan korte en praktische opleidingen. Het gebeurt wel zelden dat ze zelf vragen voor het volgen van een bepaalde opleiding, maar er is meestal geen weerstand om een opleiding te volgen wanneer het wordt aangeboden, op voorwaarde dat deze van korte duur en praktisch gericht is.

Inlenende bedrijven krijgen met opleidingen de gelegenheid om uitzendkrachten in te zetten die over de vereiste vaardigheden beschikken. Hierdoor kunnen knelpuntfuncties gemakkelijker worden ingevuld. Beter opgeleide werknemers hebben ook meestal een hogere productiviteit. Daarnaast kan opleiding leiden tot een betere relatie tussen de uitzendkracht en het inlenende bedrijf. Volgens de bevroegde consultants zijn het vaak de inlenende bedrijven die de vragende partij zijn voor opleiding. Sommige inlenende bedrijven zijn echter niet bereid om de opleiding mee te financieren. Dit hangt volgens de bevroegde consultants af van de mentaliteit en visie binnen het bedrijf (human resource minded of niet). Ook de motieven om de uitzendkracht in te zetten spelen een belangrijke rol. Als de uitzendkracht werd ingezet om vast personeel te rekruteren zijn bedrijven logischerwijze meer bereid om de opleiding mee te financieren dan als deze werd ingezet voor een tijdelijke periode.

Tot slot, wegens de aard van het uitzendwerk, is het van belang voor uitzendbedrijven om de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zo snel mogelijk te doen 'matchen', rekening houdend met de vaardigheden vereist door de inlenende bedrijven. Opleiding kan voor uitzendbedrijven een manier zijn om een pool van opgeleide en geprofessionaliseerde uitzendkrachten te ontwikkelen die op een zeer korte periode de behoeften van de inlenende bedrijven kunnen beantwoorden. Daarnaast geeft opleiding de uitzendbedrijven de gelegenheid om een langere en betere relatie met uitzendkrachten uit te bouwen. Volgens de bevroegde uitzendbedrijven is opleiding ook een manier om uitzendkrachten te motiveren. Ze zijn meestal vereerd dat ze werden uitgekozen voor de opleiding. Daarom is het in het belang van de uitzendbedrijven om ervoor te zorgen dat de geleverde opleiding overeenkomt met de behoeften en verwachtingen van de uitzendkracht.

2.2 De hinderpalen voor de organisatie van opleiding voor uitzendkrachten

Opleiding is moeilijker te organiseren in de uitzendsector ten opzichte van andere sectoren. Dit is te wijten aan verschillende specifieke kenmerken van de uitzendsector die als hinderpaal kunnen spelen voor de ontwikkeling, de organisatie en de financiering van opleidingsprogramma's voor uitzendkrachten. Volgende kenmerken spelen ondermeer een rol:

- De motieven om te werken als uitzendkracht
- De driehoeksverhouding
- De mobiliteit van de werknemer (werk in verschillende sectoren, inlenende bedrijven, uitzendbedrijven,...)
- De gemiddelde duur van de opdracht
- Het type contract met uitzendbedrijf

Deze kenmerken en hun invloed op de opleidingsvoorziening voor uitzendkrachten worden hierna kort besproken.

Uitzendkrachten hebben uiteenlopende motieven om uitzendwerk te verrichten. Zo kan een student uitzendarbeit verrichten als bijverdienste (bvb. avond of weekendwerk). Men kan verwachten dat deze uitzendkrachten minder gemotiveerd zullen zijn om een opleiding te volgen met betrekking tot de uitzendopdracht. Andere werken als uitzendkracht om een permanente baan te vinden. Het zal minder moeilijk zijn om deze werknemers te motiveren om een opleiding te volgen aangezien dit hun kansen kan verhogen om vast werk te vinden.

De driehoeksverhouding tussen de uitzendkracht, het inlenende bedrijf en het uitzendbedrijf, maakt het complexer om een opleidingscursus te organiseren. Deze driehoeksverhouding kan tot vragen leiden over wie de opleiding moet organiseren en financieren (het uitzendbedrijf, het inlenende bedrijf of de uitzendkracht?).

Ondanks deze complicatie, kan de driehoeksverhouding ook bepaalde voordelen voor de organisatie van de opleiding met zich mee brengen. Zo is een uitzendbedrijf een bemiddelaar tussen de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt. Hierdoor zijn ze uitermate goed gepositioneerd om te bepalen wat de echte opleidingsbehoeften zijn op de arbeidsmarkt, zowel aan de kant van de werknemers als die van de inlenende bedrijven.

De sterke mobiliteit van uitzendkrachten maakt het moeilijk om ze te binden aan één uitzendbureau. Bij het organiseren en financieren van een opleiding is het uitzendbedrijf niet verzekerd van zijn rendement op investering⁷. Het blijkt echter uit onderzoek dat uitzendkrachten meestal aan één uitzendbedrijf gebonden zijn.

Voorts wordt de opleiding door uitzendbureaus ook gebruikt om een relatie op langere termijn met zijn uitzendkrachten te ontwikkelen en hen te helpen om hun carrière op te bouwen.

⁷ In sommige uitzendbedrijven wordt dit probleem opgevangen door mondelinge afspraken met de uitzendkracht om tenminste een bepaalde periode na de opleiding voor het uitzendbedrijf te blijven werken. Sommige uitzendbureaus geven ook het originele certificaat van de gevolgde opleiding maar aan de betrokkene nadat deze een bepaald aantal dagen voor het bedrijf gewerkt heeft.

Daarnaast is er ook een sterke mobiliteit van de uitzendkrachten tussen verschillende sectoren. Hoewel uitzendbedrijven goed geplaatst zijn om een zicht te hebben op de echte opleidingsbehoeften, maakt het feit dat zij arbeidskrachten aan verschillende sectoren leveren het complexer om de vereiste opleiding te bepalen, de programma's op te stellen en de beste opleidingscentra te selecteren.

Tot slot, de gemiddelde duur van een opdracht is enkele maanden. Daardoor hangt het rendement van investering in opleiding op lange termijn af van de duur dat uitzendkrachten voor hetzelfde uitzendbedrijf blijven werken. In sommige landen zijn uitzendkrachten contractueel verbonden aan hun uitzendbureau (bvb. via een contract van onbepaalde duur), wat de organisatie van een opleiding kan vergemakkelijken (bvb. Oostenrijk en Duitsland).

Ondanks de bovengenoemde hinderpalen, werden in België verschillende initiatieven genomen om opleiding voor uitzendkrachten te organiseren. Deze initiatieven worden in het volgende deel besproken.

3 OPLEIDINGSINSPANNINGEN IN DE UITZENDSECTOR

De uitzendsector besteedt meer en meer aandacht aan het opleiden van hun uitzendkrachten. Hierna bespreken we enkele initiatieven die de laatste jaren opstart werden en die de verhoogde inspanningen van de uitzendsector inzake opleiding voor uitzendkrachten aantonen.

Het meten van de opleidingsinspanningen van de totale uitzendsector via de gegevens van de Sociale Balans, zoals gebruikelijk is voor andere sectoren, bleek niet mogelijk omwille van foutieve aangiften door uitzendbedrijven. Zo bleek uit analyse van de gegevens dat bepaalde uitzendbedrijven enkel de opleiding van hun vaste medewerkers (o.m. uitzendconsulenten) aangaven waardoor mogelijke opleidingsinspanningen voor de uitzendkrachten niet geregistreerd werden.

3.1 Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten

3.1.1 *Oprichting en taken van het VFU*

De sociale partners van de uitzendsector (Federgon, ABVV, ACLVB en ACV) hebben het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) op 1 januari 2006 gecreëerd.

Het VFU is een paritaire organisatie van de uitzendsector die als doel heeft de vormingsinspanningen voor uitzendkrachten te stimuleren om zo beter te kunnen beantwoorden aan de verwachtingen van de arbeidsmarkt.

Het VFU heeft volgende centrale taken:

- Coördineren en stimuleren van collectieve en individuele opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten
- Samenwerken met derden rond opleiding van uitzendkrachten, onder meer met de sectorale opleidingsfondsen van sectoren waarin de uitzendsector actief is
- Centraal infopunt voor vragen rond opleiding van (kandidaat-) uitzendkrachten

Het VFU heeft een centraal beheer maar sommige initiatieven worden op regionaal niveau ontwikkeld. In Vlaanderen heeft het VFU, in het kader van de convenant afgesloten met de Vlaamse Regering, bijkomende taken naast het stimuleren van opleiding voor uitzendkrachten. Vooruitzenden is de verzamelnaam van de acties die passen binnen de sectorconvenant van de uitzendsector met de Vlaamse Regering:

- Kansengroepen en diversiteit: Samenwerking tussen uitzendbedrijven en sociale actoren, inschakeling personen met arbeidshandicap via uitzendarbeid, jobbeurzen, diversiteitsplannen.
- Mobiliteit: Uitzendbusprojecten, carpooldatabank voor uitzendkrachten, samenwerking met Mobidesks.
- Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt: Infosessies aan schoolverlaters over uitzendarbeid, jobbeurzen voor schoolverlaters, campagnes rond herwaardering technisch onderwijs, samenwerking met CDO's voor tewerkstelling via uitzendarbeid, stageplaatsen promoten, aanbieden van stageplaatsen bij uitzendbedrijven

- Opleiding: Nederlands op de Werkvloer, ICT basisvaardigheden, ESF projecten, opleiding rond knelpuntvacatures

5 sectorconsulenten staan in voor de concrete uitvoering van deze acties.

3.1.2 Financiering van het VFU

Het grootste deel van de financiering van het VFU komt van de bijdragen van uitzendbedrijven (op loonmassa van uitzendkrachten) tot het Sociaal Fonds.

In een collectieve arbeidsovereenkomst hebben sociale partners vastgelegd dat uitzendkrachten 0,4% van hun totale loonmassa moeten bijdragen tot het Sociaal Fonds, en 0,1% extra voor specifieke doelgroepen. Dit bedrag wordt door het Sociaal Fonds verzameld en als volgt gebruikt:

- Een deel van dit bedrag stroomt naar het VFU en wordt daar gebruikt voor collectieve initiatieven. Tijdens de periode 2007-2008 was dit €1.500.000.
- Het resterende deel is bestemd voor individuele uitzendbedrijven door middel van een trekkingsrecht voor twee soorten opleiding:
 - De opleiding voor veiligheid: Tijdens de periode 2007-2008, werd €1.500.000 gereserveerd voor dit soort opleiding.
 - Andere soorten opleiding: In 2007, werd €4.705.000 gereserveerd voor dit soort opleiding.

Om van het trekkingsrecht gebruik te kunnen maken moet een goed gedocumenteerd dossier met de details over de uitgevoerde opleiding aan het sectorale Sociaal Fonds opgestuurd worden. De opleiding kan op de werkvloer, in een opleidingscentrum of binnen het uitzendbedrijf zelf plaatsgevonden hebben. De opleiding moet tijdens betaalde werkuren worden uitgevoerd. Zowel de opleidingskosten als een deel van het loon van de uitzendkracht kan worden terugbetaald. De maximumterugwinning is €1.725 per uitzendkracht. Indien er geld over is omdat niet alle uitzendbedrijven gebruik hebben gemaakt van hun trekkingsrecht, wordt het resterende bedrag onder de uitzendbedrijven verdeeld rekeninghoudend met hun marktaandeel. De voordelen van het systeem met trekkingsrechten is de flexibiliteit waarmee uitzendbedrijven hun opleidingsbehoeften kunnen beantwoorden en het feit dat opleiding op de werkvloer kan plaatsvinden. Hiernaast kunnen trekkingsrechten ook een financiële aanmoediging zijn voor uitzendbedrijven om in opleiding te investeren. Daarnaast kan dit systeem ook het type opleidingen aansturen via voorwaarden voor het gebruik van trekkingsrechten. Het systeem brengt echter ook nadelen met zich mee, namelijk de administratieve lasten voor de uitzendbedrijven. Daarnaast biedt het systeem van trekkingsrecht niet de mogelijkheid om schaafeffect te creëren bij het opstellen en organiseren van opleidingsprogramma's. Er is ook een pijnpunt in het huidige systeem, namelijk het gebrek aan transparantie in verband met het gebruik van de opleidingsmiddelen (type opleidingen, profiel van de uitzendkrachten, impact van de opleiding,...).

Naast de financiering met de werkgeversbijdragen aan het Sociaal Fonds wordt het VFU ook deels gesubsidieerd door de regionale overheden die een deel van de operationele kosten van het VFU financieren. Hiernaast werkt het VFU ook samen met verschillende partners, namelijk andere sectorale fondsen en de openbare arbeidsbemiddelingdiensten. Dit wordt in de volgende paragraaf besproken.

3.1.3 Partners

Het VFU heeft een enorm netwerk van partners opgebouwd. Aangezien het VFU bilateraal wordt aangestuurd, wordt het als een neutrale partner beschouwd voor het faciliteren van opleiding voor uitzendkrachten.

a) Samenwerking met VDAB

Er is een overeenkomst tussen de uitzendsector en de VDAB voor de samenwerking op verschillende gebieden, bijvoorbeeld de uitwisseling van vacatures, opleidingen, enz. De VDAB biedt opleiding aan zowel uitzendkrachten als kandidaat-uitzendkrachten (werklozen). De opleiding voor kandidaat-uitzendkrachten (werklozen) wordt door de VDAB gefinancierd, tenzij externe opleidingcentra nodig zijn. In dit geval, worden de kosten door de uitzendbedrijven gefinancierd, met een vermindering van 5% op de normale prijzen. Op deze wijze is er een zeer grote aanbod van opleidingen beschikbaar voor uitzendkrachten. Er zijn echter verschillende belangrijke nadelen voor een deel van de standaardopleidingen. Namelijk de wachtlijsten, het feit dat sommige programma's te lang en te gedetailleerd zijn en niet genoeg georiënteerd op de vraag. Daarom werden sommige proefprojecten opgesteld in Vlaanderen waar de opleiding meer op maat gemaakt werd van de behoeften van de uitzendsector.

b) Samenwerking met andere sectoren

Aangezien de uitzendsector een interprofessionele sector is en dus over nagenoeg alle sectoren actief is, wil het VFU samenwerken met andere sectorale opleidingsorganisaties van sectoren waarin uitzendkrachten aan het werk zijn. Het VFU probeert om overeenkomsten met andere sectorale fondsen te ontwikkelen zodat de actieve uitzendkrachten toegang zouden hebben tot de opleidingen in de sector waarin zij werken, net zoals werknemers met een vast contract. Sommige sectoren beschikken over heel wat deskundigheid en bieden aan hun vaste werknemers een brede waaier van specifiek georiënteerde opleidingen die aan de behoeften van de sector beantwoorden. Het openstellen van deze opleidingen voor uitzendkrachten zou een belangrijke meerwaarde kunnen betekenen voor de uitzendsector (meer en beter opgeleide uitzendkrachten).

De financiering van de opleiding wordt eveneens gedeeld (50/50) tussen de twee sectorfondsen. Het fonds van de andere sector kan alles of een gedeelte van de opleidingskosten bij zijn ledenbedrijven terugkrijgen.

Voorlopig, zijn er overeenkomsten gemaakt met 5 sectoren:

- PC 111.1-111.2-111.3 Metaalverwerkende Nijverheid
- PC 118-220 Voedingsindustrie
- PC 124 Bouw
- PC 140.04 Goederenvervoer
- PSC 149.01 Elektriciens: installatie & distributie

Het is een geleidelijk proces om de sociale partners binnen deze sectoren van het belang van opleiding voor uitzendkrachten te overtuigen. Vaak willen de fondsen van de sector enkel opleiding voor hun eigen werknemers organiseren (die ook tot het fonds bijdragen). De uitzendkrachten worden niet beschouwd als hun eigen werknemers, ondanks de grote instroom naar vaste contracten in bepaalde sectoren en de verantwoordelijkheid van de inlenende bedrijven voor de veiligheid en gezondheid van de uitzendkracht. Zonder het VFU is de kans gering dat de sectoren met enkel één uitzendbedrijf willen worden verbonden.

Zelfs binnen de gevestigde overeenkomsten is de samenwerking in bepaalde sectoren vlotter dan in andere, wat ondermeer afhankelijk is van de samenwerkingsvoorwaarden. Volgens de geïnterviewde consultants verlopen de samenwerkingen met de voedingsindustrie en de elektriciteitssector het vlotst. In de houtsector verloopt de samenwerking wat stroever als gevolg van de verplichting om onmiddellijk na de opleiding een vast contract aan de uitzendkracht te bieden, alvorens het inlenende bedrijf een terugbetaling van de opleidingskosten krijgt. Dit verklaart de relatief beperkte vraag naar opleiding van uitzendkrachten bij de inlenende bedrijven uit de houtsector.

De belangrijkste dynamiek wordt in de voedingsindustrie geïdentificeerd. De voedingsindustrie is de tweede grootste gebruiker van uitzendkrachten (na de metaalindustrie). De voedingsindustrie heeft 3 vormen van samenwerking met de uitzendsector ontwikkeld:

- Zowel de algemene als op maat gemaakte opleidingen werden toegankelijk voor uitzendkrachten (zowel bediende als arbeiders). Het inlenende bedrijf moet gedeeltelijk tot de kosten (50 tot 65% van de opleidingskosten) bijdragen. De rest wordt door het VFU gefinancierd. Het bedrijf kan een maximum van 3 werknemers naar één opleiding sturen. De duur varieert tussen een halve dag (voedselveiligheid), 3-4 dagen (logistiek) tot meerdere weken (talen, PC).
- De op maat gemaakte opleidingen zijn ook toegankelijk voor werklozen die in de sector wensen te werken. Er is een samenwerking met VDAB en de uitzendsector om mensen tot deze opleiding te leiden. De bedrijven die van deze maatregel wensen gebruik te maken moeten aan de toekomstige werknemer minimum een contract van 3 maanden met de optie van een vast contract aanbieden.
- De consultants van de uitzendsector hebben vrije toegang tot sectorspecifieke opleidingen om hen hiermee vertrouwd te laten worden.

In de voedingssector hebben 273 uitzendkrachten een opleiding in 2008 gevolgd (tegenover 143 in 2007). Gemiddeld duurde deze opleiding 8,9 uren. In 2008 hebben door de samenwerking tussen het VFU en de elektriciteitssector 45 uitzendkrachten een opleiding van gemiddeld 2 dagen kunnen volgen.

Uit de interviews bleek dat consultants (van individuele uitzendbureaus) heel tevreden zijn over de samenwerkingen met andere sectoren. Ze vinden het heel belangrijk om steun te krijgen van andere sectorfondsen. Het VFU zou volgens hen nog bijkomende inspanningen moeten doen om andere sectoren te overtuigen over het nut van een samenwerking.

c) Samenwerking met opleidingscentra

Om tot nieuwe opleidingsinitiatieven te leiden, werkt het VFU ook samen met verscheidene opleidingscentra, zowel openbare als privé organisaties.

3.1.4 Resultaten van het VFU in 2007

In 2007 namen ongeveer 20.000 uitzendkrachten deel aan opleidingen gefinancierd in het kader van het VFU. Dit betekent dat in totaal 3,6% van de uitzendkrachten actief in 2007 deelnam aan een opleiding via het VFU.

In totaal werden ruim 300.000 opleidingsuren georganiseerd voor de uitzendkrachten die deelnamen aan opleiding via het VFU. Dit komt neer op 15,4 uur opleiding per opgeleide uitzendkracht.

Via het VFU investeerden de uitzendbedrijven in 2007 ongeveer 4,7 miljoen euro in opleiding voor uitzendkrachten. Dit is 0,4%⁸ van hun totale loonkosten. Per opgeleide uitzendkracht houdt dit een besteding van bijna 240 € in.

3.2 Bedrijfsinitiatieven

Er is een duidelijk dynamiek binnen de uitzendsector, vooral onder de grote en middelgrote spelers op de markt, om opleiding voor uitzendkrachten te organiseren. Alle belangrijke uitzendbedrijven in België hebben hun eigen opleidingsprogramma's ontwikkeld, die soms op een specifieke sector worden geconcentreerd waar zij in gespecialiseerd zijn. Sommige grote uitzendbureaus hebben ook zelf hun eigen opleidingscentrum ontwikkeld. De nadruk is gelegd op zeer korte en functiegeoriënteerde opleidingen. Sommige uitzendbureaus hebben ook directe samenwerkingsakkoorden met privé opleidingscentra, sectoren en openbare arbeidsbemiddelingdiensten.

Het zelf organiseren en ontwikkelen van opleidingsprogramma's voor hun uitzendkrachten biedt de uitzendbureaus de gelegenheid om aangepaste opleidingen aan te bieden. Vaak zijn de opleidingen die al op de markt aangeboden zijn van te lange duur en niet genoeg functie gericht voor de uitzendsector.

De bevroegde consultants hebben geen weet van specifiek opleidingen voor kansengroepen welke zelf ontwikkeld werden door uitzendbureaus. De aangeboden opleidingen zijn echter ook voor hen opengesteld.

3.3 IBO-interim

Met het oog op de duurzame tewerkstelling van kansengroepen zijn de VDAB en de uitzendsector in 2006 gestart met de proeftuin 'IBO-Interim', een combinatie van uitzendarbeid bij een werkgever en onmiddellijk daarop aansluitend een individuele beroepsopleiding (IBO) in dezelfde onderneming. IBO-interim is dus een variant op de klassieke (IBO) en is bedoeld voor de kansengroepen.

De individuele beroepsopleiding is een opleiding waarbij een cursist op de werkplek wordt getraind en begeleid. Het bedrijf betaalt geen loon en RSZ, enkel een productiviteitspremie. Na deze opleiding is het bedrijf verplicht om de cursist aan te werven met een contract voor onbepaalde duur.

IBO-interim is de combinatie van uitzendarbeid (max. 8 weken) bij een werkgever en daaropvolgend een individuele beroepsopleiding bij dezelfde werkgever (max. 26 weken). De begeleiding gebeurt door een uitzendbedrijf, dat

⁸ De bijdrage bedroeg in 2007 0,4% van de totale loonkost. Dit werd recent verhoogd tot 0,5%.

daarvoor door de VDAB wordt vergoed. De vergoeding voor een geslaagde IBO werd in 2007 opgetrokken.

IBO-Interim kan uitsluitend voor de volgende doelgroepen van werkzoekenden:

- personen ouder dan 50 jaar
- personen met een arbeidshandicap
- personen van allochtone afkomst

Gedurende 2 jaar wordt hiervoor samen met Federgon Uitzendarbeid een proeftuin opgezet, in het kader van het meerbanenplan. Er werd vooropgesteld op 490 IBO-interims op te starten op jaarbasis.

Zoals blijkt uit onderstaande tabel werden er sinds 2006 in totaal 392 IBO-interims opgestart. Meer dan de helft werd in het jaar van opstart zelf uitgevoerd. Ruim 15% van de opgestarte IBO-interims werden ongunstig stopgezet.

Tabel 12: Aantal IBO-interims

| | 2006 | 2007 | 2008 | Totaal 2006-2008 |
|-------------------------------------------|------|------|------|------------------|
| Opgestart | 18 | 106 | 268 | 392 |
| <i>In opleiding</i> | | 38 | 69 | 107 |
| <i>Ongunstige stopzetting⁹</i> | | 18 | 38 | 56 |
| <i>Gunstige stopzetting¹⁰</i> | | 1 | 4 | 5 |
| <i>Uitgevoerd</i> | | 49 | 157 | 206 |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens van de VDAB

Tabel 13 toont aan dat het grootste deel van de opgestarte IBO-interims gericht was op allochtonen. Het aandeel IBO-interims opgestart voor allochtonen steeg zelf tussen 2007 en 2008 van 65,1% naar 82,8%. De tweede belangrijkste doelgroep zijn de laaggeschoolden. Ouderen en arbeidsgehandicapten komen in de praktijk minder in aanmerking.

Tabel 13: Percentage opgestarte IBO-interims per doelgroep¹¹

| | 2007 | 2008 |
|--------------------|-------|-------|
| Laaggeschoolden | 56,6% | 59,7% |
| Ouderen | 11,3% | 7,8% |
| Allochtonen | 65,1% | 82,8% |
| Arbeidsgehandicapt | 9,4% | 7,1% |
| Uitgevoerd | 106 | 268 |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens van de VDAB

⁹ Dus zonder over te gaan tot aanwerving.

¹⁰ Een gunstige stopzetting van een IBO wordt genoteerd bij het vinden van ander werk, indien de werkzoekende zelfstandige worden of indien de werkzoekende een contract krijgt in de onderneming voor de beëindiging van de afgesproken termijn van de IBO.

¹¹ 1 individu kan tot verschillende doelgroepen behoren.

Bovenstaande cijfers illustreren het relatief beperkte bereik van IBO-interim. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn ondermeer:

- de onbekendheid van de maatregel bij de consultants
- de complexiteit van de maatregel (maakt uitvoering in praktijk omslachtig, administratieve rompslomp)
- het grote aantal betrokken partijen (inlenend bedrijf, uitzendkracht, vakbond, uitzendbedrijf, VDAB)
- opleiding die in het kader van de IBO wordt aangeboden sluit vaak niet aan met wat er in het verleden werd gedaan (bv. voormalige opleiding).
- beperking van de toegestane doelgroepen (3 kansengroepen)
- specifieke arbeidsvoorwaarden (statuut, vergoeding (productiviteitspremie i.p.v. loon), geen recht op vakantie)
- de verplichting om vast aan te werven na de IBO

Langs de kant van de uitzendbedrijven horen we echter gemengde geluiden. Naast de verschillende negatieve ervaringen, zijn er ook consultants die vinden dat IBO-interim past in het kader van de uitzendformule en dat het een goede manier is om knelpuntberoepen in te vullen. Volgens sommige consultants is het ook een goed idee om IBO-interim te focussen op kansengroepen. Volgens hen is dit een manier om kansengroepen een kans te geven op de werkvloer.

4 OPLEIDINGSINSPANNINGEN VAN DE INLENENDE BEDRIJVEN

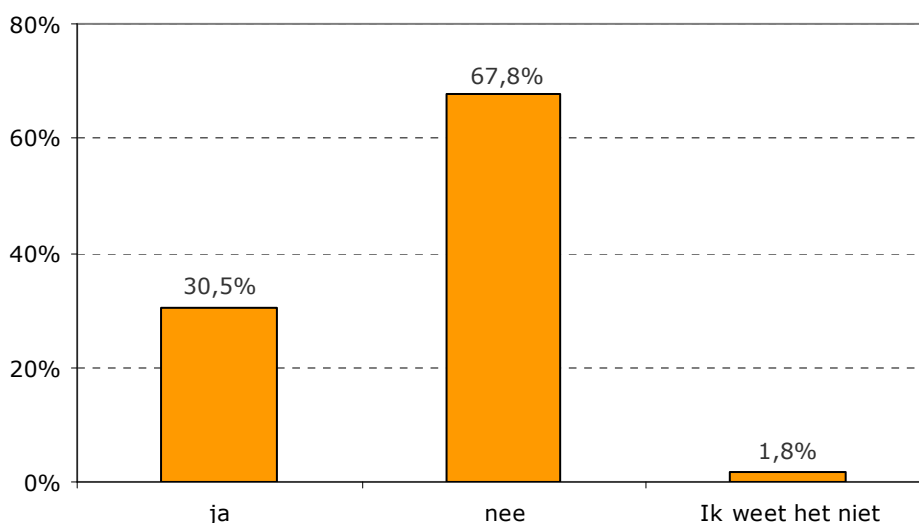
Ook bij de inlenende bedrijven zien we meer inspanningen om opleiding te organiseren voor de uitzendkrachten die ze te werk stellen. Zo worden bepaalde opleidingen zowel aan vast personeel als aan uitzendkrachten aangeboden. Anderzijds worden ook heel wat initiatieven genomen in het kader van de Vlaamse diversiteitsplannen (bijv. onthaal, veiligheid, integratie op de werkvloer).

Om zicht te hebben op de omvang van de inspanningen, het soort opleidingen en de duur ervan maken we hierna gebruik van de resultaten van onze enquête bij 453 Vlaamse bedrijven die de laatste 2 jaar beroep deden op uitzendkrachten.

4.1 Opleidingsinspanningen van inlenende bedrijven

In de enquête bij 453 Vlaamse inlenende bedrijven werd aan de bedrijven gevraagd of ze de laatste 2 jaren een opleiding hebben gefinancierd voor hun uitzendkrachten. Zoals het in onderstaande figuur te zien is heeft 3 op 10 ondernemingen effectief een opleiding gefinancierd voor zijn uitzendkrachten. Bij 2/3 van de bevroegde bedrijven is dit niet het geval en 1,8% van de bedrijven kon op deze vraag niet antwoorden. Er zijn echter zeer grote verschillen tussen bedrijven naargelang hun grootte en hun sector (zie Figuur 13 en Figuur 14).

Figuur 12: Heeft uw bedrijf de voorbije 2 jaren een opleiding gefinancierd voor uitzendkrachten? (voor of tijdens de uitzendopdracht) (N=453)

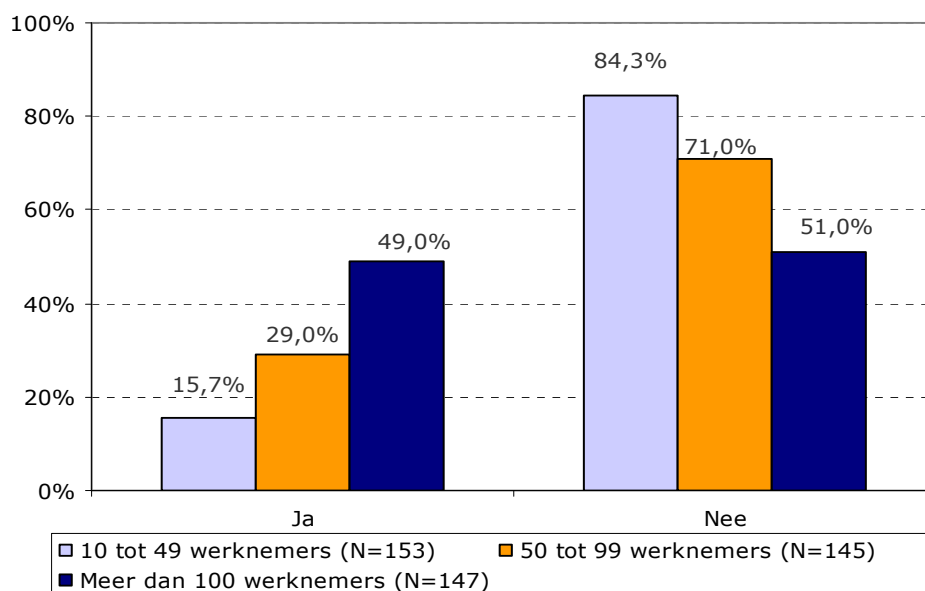


Bron: IDEA Consult op basis van enquête

De opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten hangt sterk samen met de grootte van het bedrijf. Onderstaande figuur toont aan dat bijna de helft van de bevroegde ondernemingen van meer dan 100 werknemers opleiding heeft gefinancierd voor hun uitzendkrachten. Bij bedrijven van 50 tot 99 werknemers valt dit percentage terug tot 29% en zelfs tot 16% bij bedrijven met 10 tot 49 werknemers. Dus, hoe groter het bedrijf, hoe groter de kans dat het inlenende bedrijf investeert in de opleiding van uitzendkrachten. Dit resultaat bevestigt de

resultaten van eerder onderzoek¹² dat aantoonde dat kleinere bedrijven typisch minder in beroepsopleiding investeren. Dit lijkt logisch aangezien de schaal van het bedrijf een invloed heeft op de capaciteit (financiering, arbeidskrachten, kennis, enz.) om opleidingsprogramma's voor werknemers te ontwikkelen. Volgens de bevroegde uitzendconsulenten is dit ook te wijten aan het feit dat grotere bedrijven zich gemakkelijker kunnen organiseren en minder bezwaar hebben om hun uitzendkracht te missen gedurende enkele dagen.

Figuur 13: Opleiding gefinancierd voor uitzendkrachten naar grootte van het bedrijf (N=445)¹³



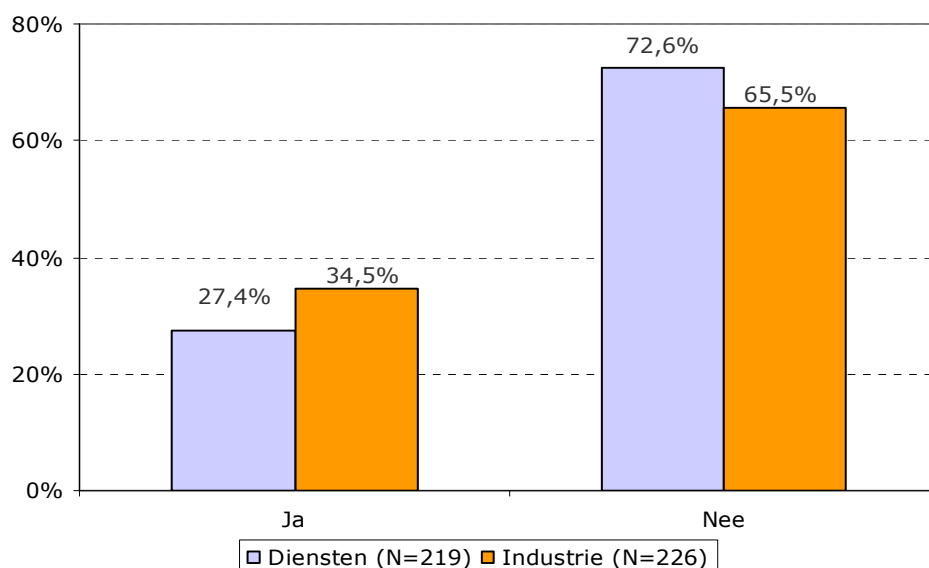
Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Ook de sector van het bedrijf heeft een invloed op het opleidingsgedrag van bedrijven, maar in mindere mate dan de grootte van het bedrijf. In de industrie investeren relatief meer bedrijven in opleiding voor uitzendkrachten dan in de dienstensector. Het verschil is echter relatief klein, namelijk 35% van de bedrijven in de industrie tegenover 27% in de diensten.

¹² Sels en De Winne (2006), HRM in breedbeeld, Acco.

¹³ Zonder antwoordcategorie "Ik weet het niet".

Figuur 14: Opleiding gefinancierd voor uitzendkrachten naar sector van het bedrijf (N=445)¹⁴



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

4.2 Aantal opgeleide uitzendkrachten

Aan de ondernemingen die in de enquête hebben geantwoord dat ze de laatste 2 jaren een opleiding hebben gefinancierd voor hun uitzendkrachten werd gevraagd naar het aandeel opgeleide uitzendkrachten. Uit onderstaande tabel blijkt dat ondernemingen die een opleiding hebben gefinancierd deze aan ongeveer 70% van hun uitzendkrachten hebben aangeboden. Dit aandeel hangt af van de grootte en de sector van de onderneming. In de industriële sector is het aandeel opgeleide uitzendkrachten groter (72,5%) dan in de diensten (66,7%). Grote bedrijven hebben ook een groter aandeel opgeleide uitzendkrachten (73,5%) dan middengrote bedrijven (68,5%) en kleine bedrijven (63,0%).

Tabel 14: Aandeel opgeleide uitzendkrachten

| | Aandeel |
|----------------------------------------|---------|
| Totaal (N=115) | 69,9% |
| Per sector | |
| <i>Diensten (N=50)</i> | 66,7% |
| <i>Industrie (N=65)</i> | 72,3% |
| Per grootte bedrijf | |
| <i>Van 10 tot 49 werknemers (N=21)</i> | 63,0% |
| <i>Van 50 tot 99 werknemers (N=39)</i> | 68,5% |
| <i>Meer dan 100 werknemers (N=55)</i> | 73,5% |

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

¹⁴ Idem.

4.3 Soorten opleidingen

Aan de ondernemingen die in de enquête hebben geantwoord dat ze de laatste 2 jaren een opleiding hebben gefinancierd voor hun uitzendkrachten werd ook gevraagd naar het soort aangeboden opleiding. Uit onderstaande tabel blijkt dat het merendeel van de ondernemingen die een opleiding financieren voor hun uitzendkrachten, een opleiding in veiligheid en preventie bieden (63,8%). De meerderheid van de ondernemingen die een opleiding financieren voor hun uitzendkrachten bieden ook een technische opleiding aan hun uitzendkrachten (56,5%). Daarnaast werden in volgorde van belang volgende opleidingen gefinancierd: ICT, gebruik van PC (38,4%), administratieve training (26,1%), rijcursus (20,3%) en talen (10,9%).

Tabel 15 drukt het belang van deze opleidingen ook ten opzichte van alle bevroegde inlenende bedrijven. Uit deze tabel blijkt dat ruim 20% van alle inlenende ondernemingen een opleiding in veiligheid en preventie aan hun uitzendkrachten biedt. Daarnaast biedt 17% van alle ondervraagde bedrijven een technische opleiding aan hun uitzendkrachten, 12% een opleiding in ICT, gebruik van PC, 8% een administratieve training, 6% een rijcursus en 3% een opleiding in talen.

Tabel 15: Soorten opleidingen aangeboden aan uitzendkrachten (N=138)¹⁵

| Soorten opleiding | Aandeel t.o.v. bedrijven die opleiding financieren (N=138) | Aandeel t.o.v. alle bevroegde bedrijven (N=453) |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Veiligheid en preventie (hygiëne) | 63,8% | 19,5% |
| Technische opleidingen | 56,5% | 17,2% |
| ICT, gebruik van pc | 38,4% | 11,7% |
| Administratieve training | 26,1% | 8,0% |
| Andere | 23,2% | 7,1% |
| Rijcursus | 20,3% | 6,2% |
| Talen | 10,9% | 3,3% |

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Sommige bedrijven hebben nog andere soorten opleidingen opgesteld, namelijk:

- Heftruckrijbewijs
- Nieuwe Europese wetgeving over de rij- en rusttijden
- Gedragscode
- Klantgerichtheid
- Opleiding op de vloer
- Productopleidingen
- Opleidingen die eigen zijn aan de bedrijfsprocessen
- Opleiding sociale wetgeving

¹⁵ Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

4.4 Duur van de opleidingen

Er zijn heel grote verschillen in de duur van de opleiding naargelang het soort opleiding. Zo duurt een opleiding in veiligheid en preventie gemiddeld 2 dagen, terwijl een technische opleiding tot 13 dagen kan oplopen. Ook een opleiding in talen en een administratieve training kan relatief lang duren (respectievelijk 11 en 7 dagen). Opleidingen in ICT, gebruik van pc en een rijcursus zijn daarentegen korter van duur (ongeveer 3 dagen). Gemiddeld zijn de opleidingen van relatief korte duur, omdat de inlenende bedrijven onmiddellijk resultaten op de werkvloer willen opmerken. Uitzendkrachten zijn ook weinig bereid om een opleiding van een veel langere periode te volgen.

Tabel 16: Gemiddelde duur (in uren) van de verschillende soorten opleidingen (N=138)

| Soorten opleiding | Gemiddelde duur | Eerste kwartiel | Mediaan | Derde kwartiel |
|------------------------------------------|-----------------|-----------------|---------|----------------|
| Veiligheid en preventie (hygiëne) (N=88) | 15,4 | 4,0 | 6,7 | 15,0 |
| ICT, gebruik van pc (N=52) | 25,5 | 4,0 | 7,5 | 22,5 |
| Technische opleidingen (N=74) | 100,8 | 15,0 | 36,3 | 75,0 |
| Talen (N=15) | 86,2 | 20,0 | 30,0 | 40,0 |
| Administratieve training (N=35) | 56,4 | 4,0 | 15,0 | 52,5 |
| Rijcursus (N=28) | 22,6 | 7,5 | 17,5 | 33,7 |

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

5 DEELNAME VAN UITZENDKRACHTEN AAN OPLEIDING

In 2006 werd een enquête uitgevoerd bij 1.500 uitzendkrachten in België¹⁶. Hierin werden onder meer enkele vragen over opleiding gesteld. De resultaten worden hierna kort toegelicht.

Aan de respondenten werd vooreerst gevraagd of ze een opleiding kregen vóór of tijdens hun laatste uitzendopdracht in 2005. Van alle uitzendkrachten volgde ¼ een opleiding vóór of tijdens de laatste uitzendopdracht. Dit aandeel was het hoogst bij de Vlaamse uitzendkrachten (26,4%), waarvan 9,6% de opleiding kreeg vóór de aanvang van de opdracht en 16,8% tijdens de opdracht.

Vervolgens werd gevraagd naar de duurtijd van de gevolgde opleiding. De resultaten staan weergegeven in Tabel 17.

Het gewogen gemiddelde van de duurtijd van de opleiding bedraagt bijna 85 uren, maar de spreiding rond dit gemiddelde (de standaard deviatie) ligt hoog (bijna 212 uren). Dit betekent dat de variabiliteit van de opleidingsduur groot is. Het gemiddelde wordt ook sterk beïnvloed door een aantal langdurige opleidingen, voornamelijk technische opleidingen.

Tabel 17: Statistische kengetallen van de duurtijd van de opleiding

| | Duurtijd opleiding (in uren) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Gemiddelde | 84,9 |
| Standaard deviatie | 211,8 |
| Eerste kwartiel (25% van de opgeleide uitzendkrachten kreeg maximaal ... uren opleiding) | 4,0 |
| Tweede kwartiel of mediaan (50% van de opgeleide uitzendkrachten kreeg maximaal ... uren opleiding) | 15,0 |
| Derde kwartiel (25% van de opgeleide uitzendkrachten kreeg minimaal ... uren opleiding) | 75,0 |
| Modus | 7,5 |
| Aantal uitzendkrachten die een opleiding kregen (=n) | 377 |

Bron: IDEA Consult (2007)

Een beter inzicht in de spreiding van de opleidingsduur wordt gegeven door de kwartielen. Zo blijkt uit bovenstaande tabel dat 25% van de uitzendkrachten die een opleiding volgde een opleiding van maximaal 4 uur kreeg. 50% van de opgeleide uitzendkrachten volgde een opleiding van maximaal 15 uren (ongeveer 2 werkdagen). Tenslotte kreeg 25% van de opgeleide uitzendkrachten een opleiding van minimaal 75 uren (ongeveer 10 werkdagen) aangeboden. De opleidingsduur die het vaakst voorkomt (= de modus) was 7,5 uur (of ongeveer 1 werkdag).

¹⁶ IDEA Consult (2007), Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken, in opdracht van Federgon.

Tabel 18 geeft een overzicht van het soort opleiding dat de uitzendkrachten volgden.

Tabel 18: Soort opleiding gevolgd door de uitzendkrachten

| | Gewogen totaal | |
|-----------------------------------------------------------|----------------|-------|
| | aantal | % |
| Technische opleiding (bijv. heftruck, schoonmaak, lassen) | 151 | 36,0 |
| Introductie tot job/bedrijf | 75 | 18,0 |
| Veiligheid en preventie | 60 | 14,3 |
| ICT vaardigheden | 51 | 12,2 |
| Andere ¹⁷ | 41 | 9,8 |
| Sociale vaardigheden | 23 | 5,6 |
| Hygiëne (HACCP) | 17 | 4,1 |
| Totaal | 418 | 100,0 |

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Ongeveer 1/3 van de opgeleide uitzendkrachten kreeg een technische opleiding. Bijna 1/5 van de opgeleiden volgde een algemene introductie tot de job die diende uitgevoerd te worden of een introductie tot het bedrijf waarin de uitzendkracht werkzaam was. Bijna 15% volgde een opleiding in verband met veiligheid en preventie, terwijl 12% ICT vaardigheden aanleerde.

Tot slot werd de uitzendkrachten gevraagd of de opleiding in het bedrijf zelf gegeven werd of elders (bijv. in een opleidingscentrum). Bij de Vlaamse uitzendkrachten ging ruim 90% van de opleidingen door in het bedrijf waar de uitzendkracht tewerkgesteld was.

¹⁷ De meest voorkomende opleidingen in de categorie "andere" waren: rijcursus, taalopleiding, administratie, bediening apparatuur en IBO.

6 BESLUIT

Het organiseren van opleiding voor uitzendkrachten wordt bemoeilijkt door een aantal factoren zoals de driehoeksverhouding uitzendkracht - uitzendbedrijf-inlenend bedrijf, de uiteenlopende motieven van uitzendkrachten (bijv. uitzendopdracht als bijverdienste), de sterke mobiliteit van uitzendkrachten (werk in verschillende sectoren, bij verschillende inlenende bedrijven), de beperkte duur van een uitzendopdracht en het bijhorende contracttype.

De laatste jaren merken we echter groeiende inspanningen om de opleidingskansen van uitzendkrachten te verhogen, zowel in de uitzendsector als bij de inlenende bedrijven. In dit deel werd het opleidingsaanbod voor uitzendkrachten bekeken vanuit de drie partijen die betrokken zijn in de driehoeksverhouding: de uitzendsector, de inlenende bedrijven en de uitzendkrachten zelf.

Volgende opleidingsinitiatieven werden recentelijk door of in samenwerking met de uitzendsector ontwikkeld:

- In 2006 werd het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) opgericht als paritaire organisatie van de uitzendsector met als doel de vormingsinspanningen voor uitzendkrachten te stimuleren. Naast collectieve initiatieven kunnen ook individuele uitzendbedrijven door middel van een trekkingsrecht financiering voor opleidingen bekomen. Het VFU werkt samen met andere partners zoals VDAB, andere sectoren en opleidingscentra om opleidingen voor uitzendkrachten te faciliteren. In 2007 nam 3,6% van de uitzendkrachten actief in dat jaar deel aan een opleiding via het VFU en werd er door de uitzendbedrijven via het VFU 4,7 miljoen € in opleiding van uitzendkrachten geïnvesteerd.
- Ook de uitzendkantoren hechten steeds meer belang aan opleiding en het competentie-denken. Alle belangrijke uitzendbedrijven in België hebben eigen opleidingsprogramma's voor hun uitzendkrachten, al dan niet met een focus op een bepaalde sector. De nadruk ligt hier wel op zeer korte en functiegeoriënteerde opleidingen. Ook hier wordt soms samengewerkt met openbare bemiddelingsdiensten, andere sectoren en private opleidingscentra.
- Ook in 2006 werd de proeftuin IBO-interim opgestart door VDAB en de uitzendsector. Deze maatregel combineert uitzendarbeid bij een werkgever met direct daarop aansluitend een individuele beroepsopleiding (IBO). IBO-interim richt zich uitsluitend op de volgende kansengroepen: 50-plussers, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Cijfermateriaal omtrent IBO-interim toont aan dat het bereik van de maatregel zeer beperkt is. Dit zou vooral te wijten zijn aan de grote complexiteit van de maatregel en de intensievere begeleiding die nodig is voor de bovenvermelde kansengroepen. Toch lijkt een niche-strategie mogelijk zoals blijkt uit het feit dat één uitzendbedrijf een groot aandeel heeft in het totaal aantal opgestarte IBO-interims.

Ook bij de inlenende bedrijven worden steeds meer initiatieven genomen om de opleidingskansen van de uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn in het bedrijf te vergroten. Een belangrijke stimulans hiervoor zijn onder meer de Vlaamse diversiteitsplannen. Uit de enquête bij 453 Vlaamse inlenende bedrijven blijkt dat 3 op 10 bedrijven de laatste 2 jaar een opleiding voor hun uitzendkrachten heeft gefinancierd. Dit aandeel verschilt sterk naargelang de bedrijfsgrootte. Bedrijven die een opleiding organiseerden, boden deze aan bijna 70% van de bij hun tewerkgestelde uitzendkrachten aan. De meest voorkomende soort opleiding is veiligheid en preventie (incl. hygiëne) gevolgd door technische opleidingen en ICT. De gemiddelde duur van de opleiding varieert sterk en hangt nauw samen met het soort opleiding.

Tot slot geeft een enquête bij uitzendkrachten uitgevoerd in 2006 aan dat ruim 1/4 van de Vlaamse uitzendkrachten een opleiding kreeg voor of tijdens hun laatste uitzendopdracht. Ongeveer 1/3 van de opgeleide uitzendkrachten kreeg een technische opleiding, terwijl bijna 1/5 van de opgeleiden een algemene introductie tot de job of tot het bedrijf volgde. Bij de Vlaamse uitzendkrachten ging ruim 90% van de opleidingen door in het bedrijf waar de uitzendkracht tewerkgesteld was.

Deel 4: MOTIEVEN VAN BEDRIJVEN VOOR HET GEBRUIK VAN UITZENDARBEID

1 INLEIDING

In dit deel bestuderen we de motieven van bedrijven voor het inzetten van uitzendkrachten.

We starten met een beschrijving van de wettelijke motieven voor het inschakelen van uitzendkrachten in België. Er wordt ook ingegaan op de recente evoluties in het dossier aangaande de uitbreiding van de bestaande motieven.

In het derde hoofdstuk zullen we even stil staan bij de situering van de inleenmotieven binnen het HR-beleid.

In hoofdstuk 4 tot en met 7 bespreken we de informatie omtrent 'motieven voor uitzendarbeid', verkregen op basis van de enquête bij inlenende bedrijven en de interviews bij uitzendkantoren.

Concreet behandelen we volgende topics:

- Gebruik van uitzendarbeid door Vlaamse inlenende bedrijven (hoofdstuk 4)
- Het belang van de verschillende motieven voor uitzendarbeid (hoofdstuk 5)
- Evolutie in het belang van de verschillende motieven (hoofdstuk 6)
- Redenen voor het gebruik van het rekruteringsmotief (hoofdstuk 7)

Tot slot vat hoofdstuk 8 de bevindingen van dit deel samen.

2 WETTELIJKE CONTEXT

2.1 Wettelijk kader uitzendarbeid in België

Uitzendarbeid wordt geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, en is slechts toegelaten in drie welbepaalde gevallen:

- voor de vervanging van een vaste werknemer;
- voor het beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk;
- voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

De te volgen procedure voor de tewerkstelling van een uitzendkracht is verschillend naargelang het motief. De procedure wordt hierna per motief kort besproken. Enkel door de bevoegde regionale overheid erkende uitzendbureaus mogen deze activiteit uitoefenen.

2.1.1 *De vervanging van vast personeel*

Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan:

- de tijdelijke vervanging van een werknemer of een vastbenoemd ambtenaar wegens ziekte, verlof, volledige loopbaanonderbreking, enz....
- de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd. Bedoeld wordt de vervanging van een vaste werknemer die ontslag heeft genomen of gekregen.
- de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van het stelsel van loopbaanonderbreking zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

De wet voorziet enkel een specifieke procedure en maximumduur voor uitzendarbeid in geval van vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd¹⁸. De duur van de vervanging door middel van uitzendarbeid is beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Een verlenging met een duur van zes maanden is echter mogelijk.

Indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het geven van een opzeggingstermijn of van een ontslag om dringende reden, dient voor de vervanging door middel van uitzendarbeid de toestemming van de vakbondsafvaardiging verleent te worden. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming bestaat, dan dient het uitzendbureau het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten op de hoogte te brengen. Deze procedure dient ook te worden toegepast in alle gevallen van verlenging van een vervanging (dus ook wanneer de arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door een opzeggingstermijn of omwille van een dringende reden).

¹⁸ Deze worden geregeld in de CAO nr. 58 van 7 juli 1994.

2.1.2 Tijdelijke vermeerdering van werk

Bij tijdelijke vermeerdering van werk is een beroep op uitzendarbeid slechts toegelaten mits voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. De inschakeling van een uitzendkracht voor dit motief is dus niet beperkt in de tijd door een collectieve overeenkomst. De onderneming bepaalt samen met zijn vakbondsafvaardiging hoe lang het uitzendwerk duurt.

Indien er echter geen vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming is er wel voorzien in een beperking. In dat geval kan slechts een beroep op uitzendarbeid worden gedaan voor een periode van ten hoogste zes maanden, verlengbaar met een duur van zes maanden. Bovendien moet het uitzendbureau dan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten op de hoogte brengen.

2.1.3 Uitzonderlijk werk

De CAO nr. 36 van 27 november 1981 geeft een limitatieve opsomming van werkzaamheden die in het kader van de reglementering van uitzendarbeid worden beschouwd als uitzonderlijk werk, op voorwaarde dat deze werkzaamheden niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de onderneming die een beroep doet op uitzendarbeid.

In principe is het verrichten van uitzendarbeid om uitzonderlijk werk uit te voeren toegestaan gedurende een periode van maximaal drie maanden (zonder verlengingsmogelijkheid) en moet geen bijzondere toelatingsprocedure worden toegepast om over te gaan tot de tewerkstelling van uitzendkrachten. In sommige gevallen moet de gebruiker toch vooraf toestemming vragen of een bepaalde procedure naleven vóór hij een beroep kan doen op uitzendarbeid om een uitzonderlijk werk te doen uitvoeren. Dit is bijvoorbeeld het geval voor werkzaamheden waarvoor het bedrijf, bij het invoeren van nieuwe functies of in afwachting van een indienstneming, geen werknemers heeft kunnen vinden op de arbeidsmarkt.

2.2 Recente ontwikkelingen

Bovenstaande wetgeving blijkt niet langer rekening te houden met de realiteit, waarin bedrijven beroep doen op uitzendarbeid als structureel flexibiliteitsinstrument én wervingsinstrument (zie verder). De werkgeversfederatie van de uitzendsector (Federgon) is daarom reeds vele jaren vragende partij voor een uitbreiding van de wettelijke motieven.

In 2006 heeft de federale regering aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad gevraagd de wetgeving inzake uitzendarbeid te actualiseren en instroom als motief voor uitzendarbeid toe te voegen. Deze besprekingen hebben tot op heden niet geleid tot een consensus terzake.

Een belangrijke ontwikkeling op Europees vlak verhoogt echter de druk om via sociaal overleg tot een gezamenlijk standpunt te komen. De recent goedgekeurde Europese richtlijn m.b.t. uitzendarbeid¹⁹ legt een aantal regels vast met betrekking tot het statuut en de bescherming van uitzendkrachten. De richtlijn roept de Lidstaten op om - na raadpleging van de sociale partners - de beperkingen en verbodsbepalingen die wegen op uitzendarbeid te onderzoeken en na te gaan of deze wel nodig en gewettigd zijn. Beperkingen die niet verantwoord kunnen worden, moeten opgeheven worden. Deze richtlijn (die 6 jaar in de Raad van de Europese Unie geblokkeerd werd) moet uiterlijk 3 jaar na goedkeuring door de lidstaten in nationale wetgeving omgezet worden.

Uit interviews met sociale partners blijkt dat er intussentijd reeds heel wat vorderingen geboekt werden in dit dossier. Alhoewel rekrutering in principe niet toegelaten is als inleenmotief, onderkennen alle sociale partners dat dit motief in de praktijk meer en meer aan belang wint. Vakbonden zijn voorstander van een regularisering van deze situatie (uitbreiding van de wettelijke motieven), maar wensen in de plaats meer controle op de motieven én meer zekerheden voor de uitzendkrachten die aan de slag gaan onder het rekruteringsmotief. Dit laatste kan bijvoorbeeld geconcretiseerd worden door een beperking van het aantal opeenvolgende uitzendcontracten voor eenzelfde functie en/of beperking van de totale uitzendperiode, het wegvallen van de proefperiode eens de uitzendkracht doorstroomt naar een vast contract, het opbouwen van anciënniteitsrechten tijdens de uitzendperiode, het recht op een motivering van de werkgever indien uitzendcontract niet resulteert in vast contract, enz. Het idee leeft onder de sociale partners om het rekruteringsmotief als volwaardig motief te erkennen en uitzendarbeid te beschouwen als één van de mogelijke trajecten die tot vast werk kan leiden. Op dit ogenblik liggen er diverse voorstellen ter bespreking voor binnen de NAR, maar een akkoord is nog niet voor morgen.

¹⁹ Goedgekeurd door het Europees Parlement op 22 oktober 2008.

3 MOTIEVEN BINNEN HET HR-BELEID

Vanuit de praktijk onderscheiden we drie belangrijke motieven voor werkgevers om beroep te doen op uitzendkrachten: vervanging van vast personeel, het opvangen van vraagschommelingen (flexibiliteit) en rekrutering van nieuwe medewerkers. In dit hoofdstuk staan we even stil bij de situering van deze 3 inleenmotieven binnen het HRM-beleid.

1) Vervangingsmotief

Vanuit het standpunt van de werkgever zal het wegvallen van een vaste werknemer als gevolg van ziekte, verlof of loopbaanonderbreking best zo snel mogelijk opgevangen worden (tenzij de vraag ook toevallig afneemt). Aangezien de afwezige werknemer in de meeste gevallen op korte termijn terug zal komen, is de personeelsbehoefte slechts van tijdelijke aard. Het inschakelen van een uitzendkracht heeft het voordeel dat de vaste werknemer relatief snel vervangen kan worden, zonder dat dit een langdurige contractuele verbintenis met de vervanger meebrengt.

Het vervangingsmotief is door zijn aard steeds gekoppeld aan het opvangen van een tijdelijke nood aan personeel.

2) Flexibiliteitsmotief

Het flexibiliteitsmotief is een klassiek inleenmotief van werkgevers. De nood om snel en flexibel te kunnen inspelen op veranderende marktomstandigheden en productieschommelingen stelt hoge eisen aan de flexibiliteit van een organisatie. De onderneming kenmerkt zich steeds meer door een kleine kern van vaste medewerkers met voor het bedrijf cruciale kennis, en daaromheen een wisselende pool van flexibel inzetbaar personeel.

Opmerkelijk is ook de vaststelling dat de wens naar meer flexibiliteit niet meer louter afgeleid is van conjuncturele ontwikkelingen, maar een meer structureel karakter krijgt (Geelhoed, 1997).

Arbeidsflexibiliteit kan op verschillende manieren geïmplementeerd worden in een organisatie. Uitzendarbeid is slechts 1 mogelijkheid, naast vele andere alternatieve vormen (zie Tabel 19 voor een overzicht). Een belangrijk onderscheid betreft numerieke versus functionele flexibiliteit²⁰. Onder *numerieke flexibiliteit* verstaat men het vergroten van de mogelijkheden om het aantal werknemers aan te passen aan fluctuaties in de productie, veranderingen in het productieproces of nieuwe marktontwikkelingen. Middelen hiertoe zijn onder meer het inschakelen van uitzendkrachten, het werken met variabele werktijden, enz. Bij numerieke flexibiliteit gaat het niet alleen om het aantal werknemers, maar ook om het aantal uren dat en het tijdstip waarop gewerkt wordt. *Functionele flexibiliteit* betreft het veranderen van taken en activiteiten om tegemoet te komen aan een verandering in werklust, organisatie en gebruikte technologie. Het betreft dan het in kwalitatief opzicht vergroten van de inzetbaarheid van werknemers.

Numerieke flexibiliteit kan op twee manieren gerealiseerd worden. Een eerste mogelijkheid is via *temporele flexibiliteit*. Dit houdt in dat het aantal arbeidsuren vermeerderd of verminderd wordt door in te grijpen in de arbeidstijden van eigen werknemers (bvb. overuren laten presteren, flexibele jaarroosters installeren, ...). Het te presteren arbeidsvolume van het reeds aanwezige personeel wordt met

²⁰ Atkinson (1985), Dercksen (1997), Sels et al. (2002), Peeters (1999), Gryp & Van Hootegem (2004).

andere woorden aangepast door zowel de duur van de arbeidsprestatie als het tijdstip waarop de arbeid verricht wordt te variëren (Gryp & Van Hoetegem, 2004). Een tweede mogelijkheid is deze van de *contractuele flexibiliteit*. Ook hier wordt geschommeld met de omvang van beschikbare arbeidsuren. Dit gebeurt echter door tijdelijk nieuwe arbeidskrachten uit andere organisaties of de externe arbeidsmarkt aan te trekken (bvb. via tijdelijke contracten, arbeidspools, uitzendarbeid, detachering, ...).

Van Stigt & Schippers (1997) maken een onderscheid tussen externe en interne flexibilisering. Van externe flexibilisering is sprake wanneer medewerkers worden ingehuurd die niet behoren tot de kern van vaste medewerkers in het bedrijf, zoals uitzendkrachten. Bij interne flexibilisering worden vaste werknemers flexibel ingezet, bijvoorbeeld op verschillende functies, op verschillende werktijden of op verschillende locaties.

Binnen dit kader kunnen we het gebruik van uitzendarbeid beschouwen als een vorm van extern numerieke flexibiliteit (of contractuele flexibiliteit).

Tabel 19: Overzicht vormen van arbeidsmarktflexibiliteit

| Numerieke flexibiliteit | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interne numerieke (temporele) flexibiliteit | Externe flexibiliteit |
| <p><i>Flexibiliteit in arbeidsduur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Deeltijdse arbeid/arbeidsduurvermindering - Overwerk - Tweede job - Tijdelijke werkloosheid <p><i>Flexibiliteit in tijdstip arbeid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ploegenstelsels - Weekendwerk - Variabele/flexibele werktijden - Flexibele pensionering - Loopbaanonderbreking | <p><i>Contractflexibilisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdelijke contracten - Uitzendarbeid - Arbeidspools (bedrijfsextern) - Studentenarbeid - Seizoensarbeid |
| Functionele flexibiliteit | |
| Interne flexibiliteit | Externe flexibiliteit |
| <p><i>Functieflexibilisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Taak- en functieroulatie - Multi-inzetbaarheid - Incidentele inzetbaarheid op meer taken of functies - Arbeidspools (bedrijfsintern) | <p><i>Inleen van kennis</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Outsourcing - Inzet van free-lancers - Detachering |

Bron: Peeters (1999)

3) Rekruteringsmotief

Bedrijven die op zoek zijn naar nieuwe vaste medewerkers kunnen hiervoor zelf acties ondernemen (bv. advertentie plaatsen, vacature publiceren op eigen website, enz.) en/of zich richten tot externe partners (publiek of privaat) die gespecialiseerd zijn in bemiddelingsactiviteiten. Uitzendbedrijven zijn één van deze partners, naast wervings- en selectiebureaus en publieke bemiddelingsdiensten.

Uit een onderzoek bij Belgische bedrijven²¹ blijkt dat 2 op 3 bedrijven beroep doet op externe partners voor het vinden van geschikt personeel. Bij de overige bedrijven (1/3) geschiedt de rekrutering volledig in eigen beheer door de personeelsdienst, de personeelsverantwoordelijke of de bedrijfsleider. Reden nummer één voor het uitbesteden van het rekruteringsproces is de snelheid en efficiëntie wanneer rekrutering wordt uitbesteed. De deskundigheid van de externe partner(s) overhaalt ook heel wat bedrijven om rekrutering uit te besteden.

Andere factoren die bedrijven aanzetten om uitzendbureaus in te schakelen bij de selectie van personeel (dat na afloop van een uitzendcontract vast zal aangeworven worden) zijn:

- Onvoldoende eigen capaciteit voor rekrutering
- Uitgebreid netwerk van potentiële kandidaten bij uitzendkantoren (wat vooral voor het invullen van knelpuntvacatures een belangrijke troef is van de uitzendsector)
- Aanbrengen van gespecialiseerd personeel (bv. technische profielen, ICT-functies, medische profielen, enz.)

Uit het voorgaande blijkt dat het inzetten van uitzendkrachten beantwoord aan drie verschillende HRM-behoeften van bedrijven, met name de nood aan vervanging, flexibiliteit en rekrutering. Het relatief belang van deze verschillende inleenmotieven werd in het kader van dit VIONA-project empirisch onderzocht (zie verder). Uit de literatuur kunnen we reeds een aantal vaststellingen samenvatten:

- *Het flexibiliteitsmotief impliceert dat het gebruik van uitzendarbeid conjunctuurgevoelig is*

Er bestaat een theoretisch verband tussen conjunctuur en het gebruik van uitzendarbeid wegens het "piekmotief" (flexibiliteitsbehoefte). Als de conjunctuur aantrekt, neemt de vraag naar uitzendkrachten toe. Pas in een later stadium zal ook de vaste werkgelegenheid toenemen. Bij een neerwaartse conjuncturele beweging gebeurt het omgekeerde. In eerste instantie worden de uitzendcontracten opgezegd. Pas in een later stadium worden mogelijks ook vaste werknemers ontslagen (Zijl, et al. (2003)).

²¹ In opdracht van Federgon voerde IDEA Consult een onderzoek uit naar werknemersstromen en het HRM-beleid op vlak van rekrutering, interne jobmobiliteit en outplacement in Belgische bedrijven (Wervingsbeleid en werknemersstromen in beeld, 2006). Het onderzoek is gebaseerd op een telefonische enquête die werd afgenomen bij een representatieve steekproef van 1.500 vestigingen van private Belgische bedrijven. De referentieperiode voor het onderzoek betreft de eerste jaarhelft van 2005.

De conjunctuurgevoeligheid van uitzendarbeid brengt met zich mee dat uitzendarbeid meer en meer benut wordt als een voorlopende indicator voor de conjunctuur en de totale werkgelegenheidsontwikkeling²².

- *De verschillende inleenmotieven zijn conjunctuurgevoelig, maar vertonen ook structurele trends.*

Flexibiliteit wordt steeds meer beschouwd als een vast kenmerk van een bedrijf, waardoor het opvangen van vraagschommelingen een structureel karakter krijgt. De praktijk dat bepaalde ondernemingen een kadercontract afsluiten met één of meerdere uitzendbedrijven illustreert het structurele gebruik van uitzendarbeid.

- *Het piek- en ziekmotief is niet langer het enige inleenmotief.*

De 'raison d'être' van uitzendarbeid is met capaciteit in te springen op die situaties die het normale functioneren van bedrijven te boven gaan. Het gaat hier om het klassieke "piek en ziek" motief (Zijl, et al. (2003)). Uit de literatuur blijkt dat uitzendarbeid meer en meer ook gebruikt wordt omwille van andere motieven (bv. rekrutering van vast personeel). Onderstaande tabel geeft een samenvatting van een aantal bestaande studies naar de inleenmotieven van werkgevers. Het gevolg van deze ontwikkeling impliceert de volgende vaststelling: "uitzendwerk volgt de golfslag niet meer, maar voelt wel eb en vloed" (Zijl, et al. (2003))

²² Canoy, Donker van Heel & Hazebroek (2009); Donker van Heel & Wilkens (2008); Zijl, et al. (2003); Peeters (1999)

Tabel 20: Motieven van inlenende bedrijven

| | Onzekere groei | vraagsgommelingen | Seizoensommelingen | Verlof/ziekte/vakantie opvangen | Overbrugging tot vast personeel | Screening/uitzendbureau als HRM adviseur/betere toegang tot arbeidsmarkt | Gespecialiseerde taken/gewijzigde productiemethode | Kosten | Snelheid/efficiëntie uitzendbureaus | Administratieve eenvoud/gemak |
|------------------------|----------------|-------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Houseman (1995) | | ++ | | | | | | ++ | | |
| Abraham (1996) | | + | | | | | + | + | | |
| Atkinson (1996) | | ++ | | ++ | + | + | + | + | | + |
| Rogowski (1996) | | | ++ | ++ | | | | | | |
| EIRO (1999) | | + | + | + | | | | | | |
| Hoffman (1999) | | ++ | | | | | | | | |
| McKinsey (2000) | | ++ | ++ | ++ | | + | + | + | | |
| IDEA Consult (2002) | | | ++ | ++ | | ++ | | + | + | ++ |
| Storrie (2002) | + | + | + | + | | + | + | + | | |
| Christe (2002) | | | | | | | + | | | |
| Houseman et al. (2003) | | | | | + | + | | + | | |
| Varejao (2003) | | | | | | ++ | | | | |
| IBM (2003) | + | + | + | | | + | | + | | ++ |

Bron:Zijl et al. (2003)

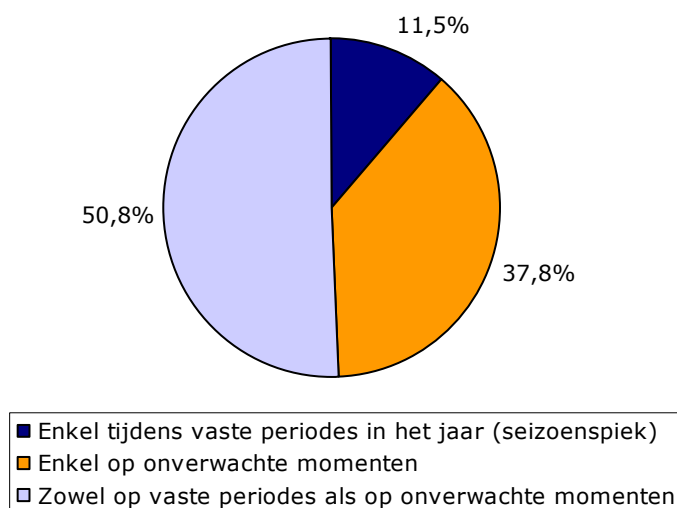
4 GEBRUIK VAN UITZENDARBEID DOOR VLAAMSE INLENENDE BEDRIJVEN

4.1 Wanneer zetten bedrijven uitzendkrachten in?

Deze gegevens baseren zich op de resultaten van de enquête uitgevoerd bij 453 Vlaamse bedrijven met minstens 10 werknemers die in de voorbije 2 jaren beroep hebben gedaan op uitzendkrachten (inlenende bedrijven).

Onderstaande figuur toont aan dat uitzendkrachten bij de helft van de ondervraagde inlenende ondernemingen zowel op vaste periodes als op onverwachte momenten worden tewerkgesteld. Ruim één op drie ondernemingen stelt uitzendkrachten enkel tewerk op onverwachte momenten, terwijl maar een klein deel van de bedrijven uitzendkrachten alleen op vaste periodes in het jaar tewerkstelt (11,5%). Er zijn echter grote verschillen in wanneer een bedrijf uitzendkrachten inzet naargelang de grootte en de sector van de bevroegde ondernemingen.

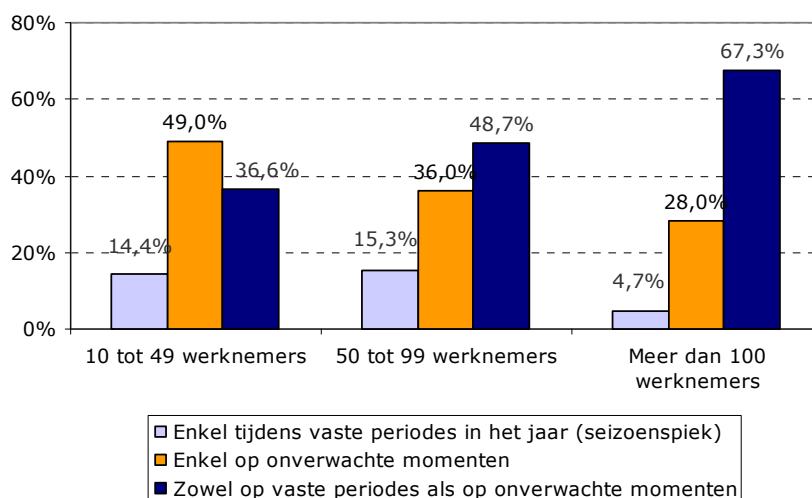
Figuur 15: Wanneer zet uw bedrijf uitzendkrachten in? (N=453)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Kleine ondernemingen (van 10 tot 49 werknemers) stellen uitzendkrachten meestal enkel tewerk op onverwachte momenten (49%). Grotere ondernemingen combineren meer de tewerkstelling van uitzendkrachten op zowel vaste periodes in het jaar als op onverwachte momenten. Het belang van de combinatie van zowel vaste periodes als onverwachte momenten stijgt met de grootte van de onderneming (zie onderstaande figuur). Ook de sector van de onderneming speelt een belangrijke rol. In de diensten zijn er relatief meer inlenende ondernemingen die enkel in vaste periodes uitzendkrachten inschakelen (14,7%) dan in de industrie (8,3%). Dit kan gedeeltelijk verklaard worden door de seizoenspieken in de horeca.

Figuur 16: Periode van het inzetten van uitzendkrachten naar grootte van het bedrijf (N=453)

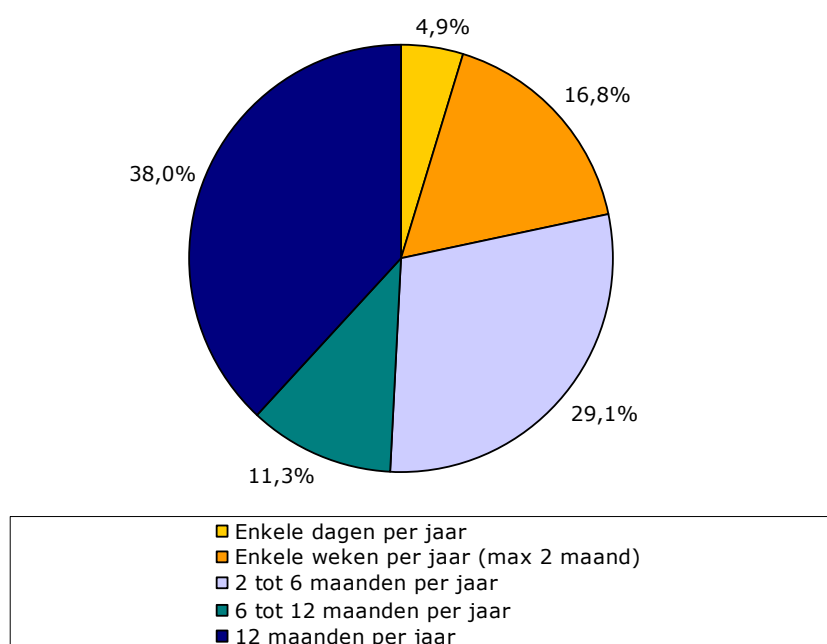


Bron: IDEA Consult op basis van enquête

4.2 Hoe vaak zetten bedrijven uitzendkrachten in?

Figuur 17 geeft de frequentie van de tewerkstelling van uitzendkrachten weer in een gemiddeld jaar bij de ondervraagde inlenende bedrijven. Bijna 4 op 10 inlenende bedrijven stelt uitzendkrachten het hele jaar door tewerk. De helft van de inlenende ondernemingen zet uitzendkrachten minstens 6 maanden in (of tussen 6 en 12 maanden). Slechts 5% van de inlenende bedrijven doet enkel beroep op uitzendkrachten voor enkele dagen per jaar. Er zijn echter grote verschillen in de frequentie van de tewerkstelling van uitzendkrachten in functie van de grootte en de sector van de onderneming (zie Figuur 18).

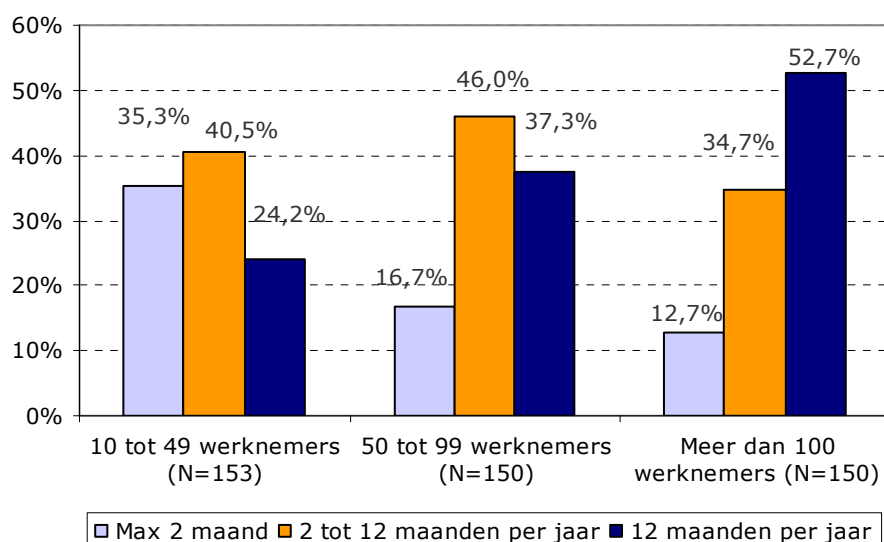
Figuur 17: Met welke frequentie maakt uw bedrijf in een gemiddeld jaar gebruik van uitzendkrachten? (N=453)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Zoals blijkt uit Figuur 18 stellen kleinere bedrijven uitzendkrachten tewerk voor eerder kortere periodes. Zo zet 35% van de inlenende bedrijven van 10 tot 49 werknemers in een gemiddeld jaar uitzendkrachten in voor een maximale periode van 2 maanden. Dit percentage daalt tot 17% bij inlenende bedrijven van 50 tot 99 werknemers en tot 13% bij inlenende bedrijven van meer dan 100 werknemers. Daarentegen stelt de meerderheid van de grotere inlenende bedrijven uitzendkrachten het hele jaar door tewerk. Zo zet 53% van de inlenende ondernemingen van meer dan 100 werknemers uitzendkrachten in gedurende 12 maanden per jaar. Dit percentage daalt tot 37% bij inlenende ondernemingen tussen 50 en 99 werknemers en tot 24% bij inlenende ondernemingen tussen 10 en 49 werknemers. Ook de sector heeft een invloed op de frequentie van de tewerkstelling van uitzendkrachten. Zo zetten ruim 4 op 10 inlenende ondernemingen in de industrie in een gemiddeld jaar uitzendkrachten in voor een periode van 12 maanden, terwijl een gelijkaardig aandeel inlenende ondernemingen in de dienstensector uitzendkrachten tewerkstellen voor een periode van 2 tot 12 maanden.

Figuur 18: Frequentie van het inzetten van uitzendkrachten naar grootte van het bedrijf (N=453)

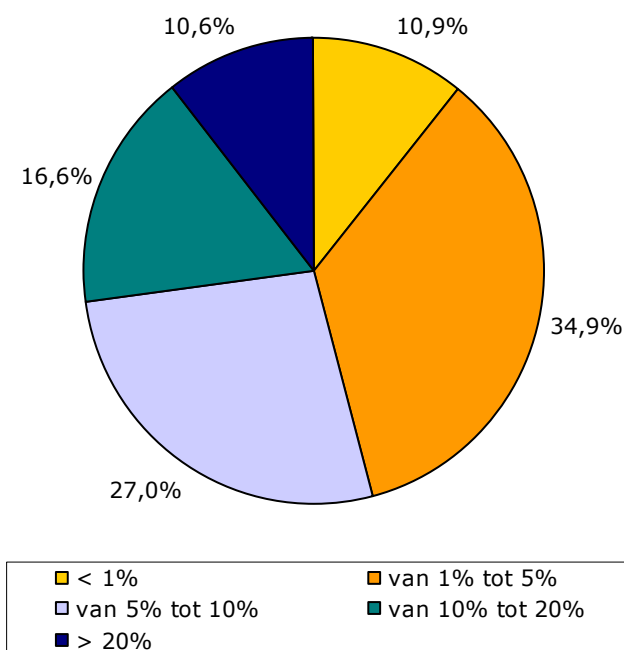


Bron: IDEA Consult op basis van enquête

4.3 Aandeel uitzendkrachten ten opzichte van vaste werknemers

In de enquête werden bedrijven gevraagd naar het gemiddeld aandeel uitzendkrachten ten opzichte van hun vaste werknemers op de momenten dat uitzendkrachten in hun bedrijf worden tewerkgesteld. Zoals onderstaande figuur weergeeft, bedraagt in ruim 6 op 10 ondernemingen het gemiddeld aandeel uitzendkrachten t.o.v. de vaste werknemers 1% tot 10%. Er zijn echter weer grote verschillen tussen bedrijven naargelang hun grootte (zie Figuur 20).

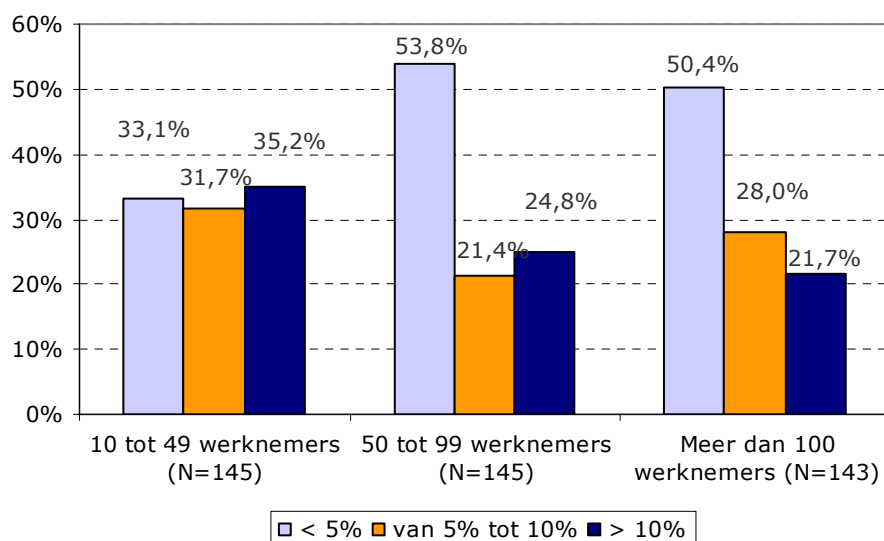
Figuur 19: Wat is het gemiddelde aandeel uitzendkrachten t.o.v vaste werknemers in uw bedrijf tijdens de periode van tewerkstelling? (N=433)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Het gemiddeld aandeel uitzendkrachten t.o.v. de vaste werknemers is lager in grotere bedrijven dan in kleinere bedrijven. Zo antwoordde ongeveer de helft van de inlenende ondernemingen van meer dan 100 werknemers en deze met 50 tot 99 werknemers dat dit aandeel gemiddeld minder dan 5% is, terwijl slechts in 1 op 3 kleine ondernemingen het aandeel uitzendkrachten minder dan 5% bedraagt. Wat de sector betreft van de ondernemingen, zijn er geen grote verschillen te merken in het gemiddelde aandeel uitzendkrachten.

Figuur 20: Aandeel uitzendkrachten t.o.v. vaste werknemers naar grootte van het bedrijf (N=433)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

5 HET BELANG VAN DE VERSCHILLENDE MOTIEVEN VOOR UITZENDARBEID

In de enquête werden de ondernemingen bevroegd naar hun motieven om uitzendkrachten in te zetten in de voorbije twee jaren. Volgende mogelijke motieven werden voorgesteld:

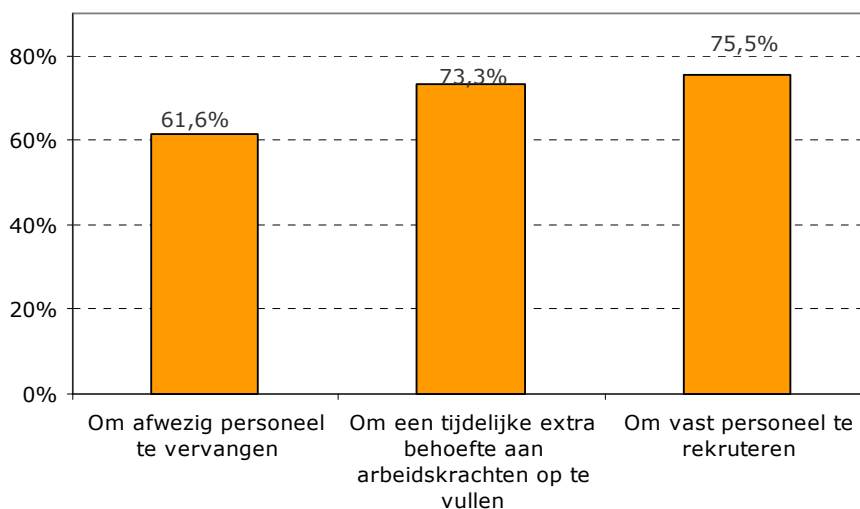
- Om afwezig personeel te vervangen
- Om een tijdelijke extra behoefte aan arbeidskrachten op te vullen
- Om vast personeel te rekruteren

Het eerste motief komt dus overeen met het wettelijke vervangingsmotief. Het tweede motief neemt twee wettelijke motieven samen, namelijk het beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk en het uitvoeren van uitzonderlijk werk. Het laatste motief, het rekruteringsmotief, is niet een motief dat in de wet wordt voorzien. Uit de literatuur en de praktijk blijkt echter dat er sinds 2000 naast het inzetten van uitzendkrachten vanwege schommelingen in de productie en ter vervanging van afwezig personeel, meer en meer bedrijven uitzendkantoren gebruiken als kanaal voor het werven en selecteren van nieuw vast personeel²³.

5.1 Het gebruik van de verschillende motieven door bedrijven

Zoals onderstaande figuur toont, is het rekruteringsmotief in de praktijk het belangrijkste motief voor het inzetten van uitzendkrachten. Drie op vier van de bevroegde ondernemingen stelde uitzendkrachten tewerk in de voorbije twee jaren met het motief vast personeel te rekruteren. Ook het tijdelijke motief (73,3%) en het vervangingsmotief (61,1%) zijn belangrijke motieven voor het inzetten van uitzendkrachten de laatste twee jaren.

Figuur 21: Voor welke motieven werden uitzendkrachten aangetrokken in uw bedrijf? (N=453) (verschillende antwoorden mogelijk)



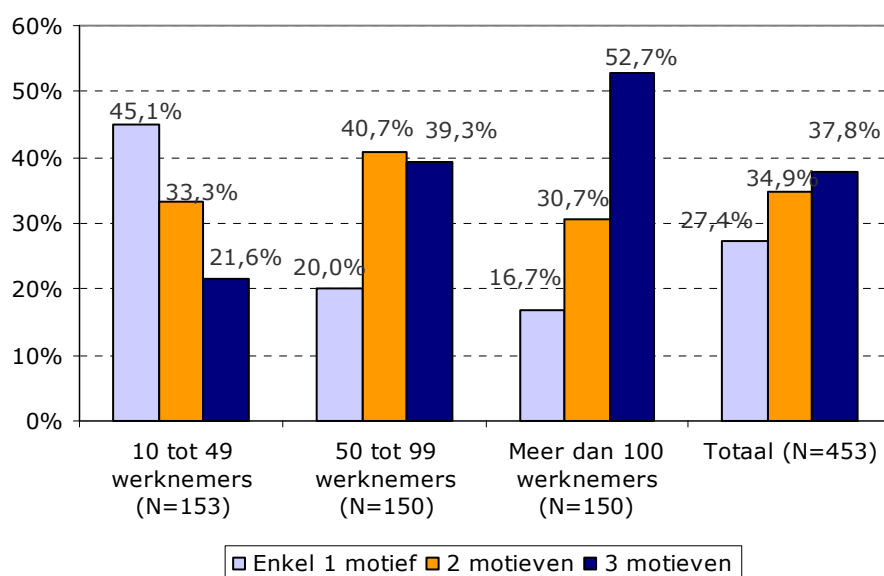
Bron: IDEA Consult op basis van enquête

²³ Donker van Heel, P. en Wilkens, M. (2008).

5.2 De combinatie van de verschillende motieven

Het belang van de verschillende motieven bedraagt meer dan 100% omdat de meeste ondernemingen uitzendkrachten in de voorbije twee jaren hebben ingeschakeld omwille van verschillende redenen. Figuur 22 geeft aan hoeveel motieven er gemiddeld door de bedrijven in de enquête werden aangekruist. Zo hebben de meeste bedrijven de 3 motieven aangekruist (37,8%). Er zijn echter grote verschillen naargelang de grootte van het bedrijf. De meerderheid van de grote bedrijven (52,7%) geeft de drie motieven aan, terwijl de meeste kleine bedrijven enkel 1 motief hebben aangeduid (45,1%).

Figuur 22: Aantal motieven voor het inschakelen van uitzendkrachten naar grootte van het bedrijf (N=453)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

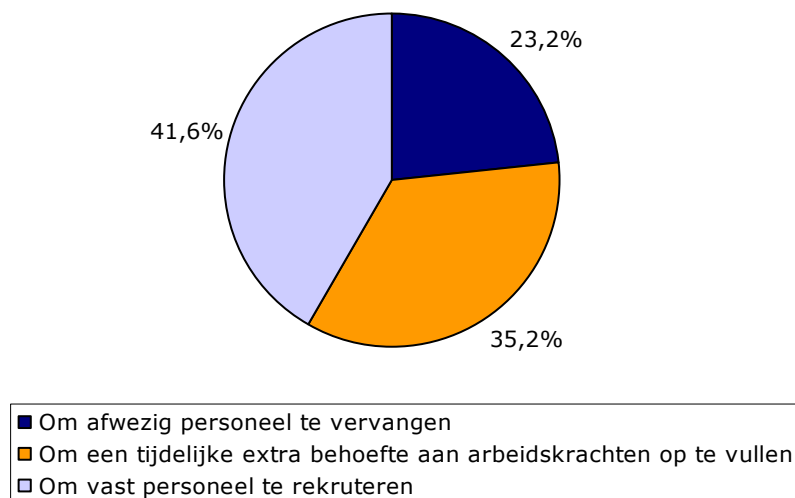
Om het belang van de verschillende motieven te kunnen vergelijken werden de ondernemingen ook bevraagd naar het relatief aandeel uitzendkrachten dat voor elk motief werd ingeschakeld. Dit wordt in de volgende paragraaf verder geanalyseerd.

5.3 Het relatieve belang van de verschillende motieven

5.3.1 Voor alle ondervraagde bedrijven

Zoals onderstaande figuur weergeeft, werd bij de ondervraagde bedrijven de laatste twee jaren 42% van de ingeschakelde uitzendkrachten tewerkgesteld omwille van het rekruteringsmotief. Daarnaast werd 35% van de uitzendkrachten ingezet om een tijdelijke extra behoefte aan arbeidskrachten op te vullen en 23% om afwezig personeel te vervangen. Het rekruteringsmotief blijkt dus het belangrijkste motief te zijn voor het inschakelen van uitzendkrachten de laatste twee jaren.

Figuur 23: Wat is het aandeel uitzendkrachten dat voor elk motief door uw bedrijf werd aangetrokken? (N=436)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

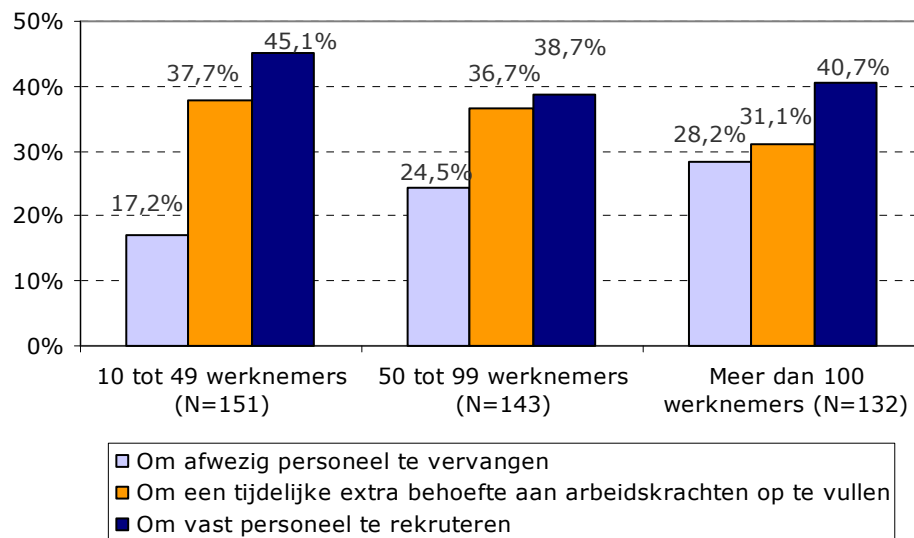
5.3.2 Naar grootte van de ondernemingen

Figuur 22 geeft het aandeel uitzendkrachten weer dat in de laatste twee jaren in de bevroegde ondernemingen werd ingeschakeld voor de verschillende motieven naar grootte van de ondernemingen. Het rekruteringsmotief blijkt het belangrijkste motief te zijn voor alle ondernemingen. Er zijn echter kleine verschillen te merken in het belang van het rekruteringsmotief naar grootte van de onderneming. Zo is het rekruteringsmotief belangrijker in kleinere inlenende bedrijven (45,1%), dan in de grootste inlenende bedrijven (40,7%) en middelgrote inlenende bedrijven (38,7%). Kleine bedrijven maken dus het meeste gebruik van het rekruteringsmotief terwijl middelgrote bedrijven er relatief minder gebruik van maken. Dit komt overeen met de resultaten die in 2002 in een studie van IDEA Consult werden gevonden²⁴.

Sommige geïnterviewde uitzendconsulenten geven hiervoor de volgende verklaring. Kleinere bedrijven beschikken zelf niet over een human resources specialist of dienst, waardoor ze voor de selectie en rekrutering van werknemers vaak beroep doen op uitzendkantoren. Grote bedrijven beschikken hier meestal wel over waardoor ze uitzendkantoren minder nodig hebben dan kleinere bedrijven. Grote bedrijven moeten echter geregeld nieuwe werknemers aanwerven waardoor ze de selectie en rekrutering van werknemers ook aan uitzendkantoren kunnen uitbesteden.

²⁴ IDEA Consult (2002), "De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit".

Figuur 24: Het belang van de verschillende motieven naar grootte van het bedrijf (N=453)



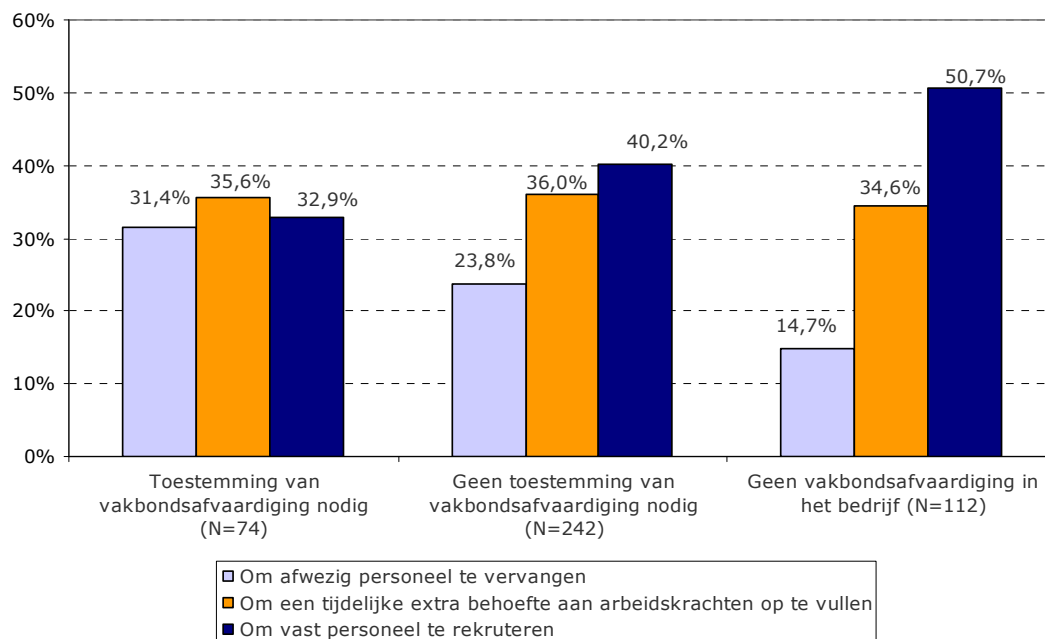
Bron: IDEA Consult op basis van enquête

De verschillen tussen de bedrijven worden echter belangrijker als men naar de andere motieven kijkt. Zo blijkt het belang van het vervangingsmotief te stijgen met de grootte van de inlenende onderneming (17,2% bij kleine bedrijven versus 28,2% bij grote bedrijven), terwijl het tijdelijke motief in belang daalt met de grootte van de onderneming (37,7% bij kleine bedrijven versus 31,2% bij grote bedrijven). Naar sector daarentegen zijn geen verschillen op te merken in het belang van de verschillende motieven. Volgens sommige geïnterviewde uitzendconsulenten zou het rekruteringsmotief echter meer gebruikt worden voor bedienden dan voor arbeiders. Het belangrijkste motief voor arbeiders zou eerder het tijdelijke motief zijn.

5.3.3 Naar toestemming van de vakbondsafgevaardigde

Volgende figuur geeft het belang van de verschillende motieven weer naargelang er toestemming van de vakbondsafvaardiging binnen het bedrijf nodig is voor het inzetten van uitzendkrachten of niet. Dit blijkt een belangrijke invloed te hebben op het al dan niet gebruik maken van het rekruteringsmotief. Zo is het aandeel uitzendkrachten ingeschakeld omwille van dit motief 33% in inlenende bedrijven waar een toestemming van de vakbondsafvaardiging nodig is, terwijl dit percentage 40% bedraagt bij inlenende bedrijven waar geen toestemming nodig is. Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is in het inlenend bedrijf, is het belang van het rekruteringsmotief nog groter, namelijk 51%.

Figuur 25: Het belang van de verschillende motieven naar toestemming van vakbondsafvaardiging vereist voor het inzetten van uitzendkrachten (N=428)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

5.4 Belang van de verschillende motieven in de literatuur

Op basis van de resultaten uit de enquête bij Vlaamse inlenende bedrijven kan men dus concluderen dat het belangrijkste motief van bedrijven om uitzendkrachten in te zetten het rekruteringsmotief is. Hierna volgt het tijdelijke motief en tot slot het vervangingsmotief. Deze resultaten verschillen van de bestaande literatuur rond dit thema (zie onderstaande tabel). Het is echter belangrijk om te benadrukken dat al deze studies over verschillende jaartallen gaan en verschillende onderzoeksmethodes gebruiken (bvb. aandeel industrie versus diensten, aandeel kleine versus grote bedrijven,...). Zo werd in onze enquête gepeild naar het aandeel uitzendkrachten dat effectief voor elk motief door Vlaamse bedrijven werd ingezet terwijl de meeste studies aan de bedrijven vragen om een beoordeling te geven aan elk motief (van helemaal niet belangrijk tot heel belangrijk).

Tabel 21: Overzicht resultaten literatuur: Belang van de verschillende motieven (1 = 1^{ste} plaats, 2 = 2^{de} plaats en 3 = 3^{de} plaats)

| | Land | Vervangings- motief | Tijdelijk motief (of piekmotief) | Rekruterings- motief |
|-----------------------|------------|------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| HIVA (2000) | België | 2 | 1 | 3 |
| IDEA Consult (2002) | België | 2 | 1 | 3 |
| Delagrange, H. (2004) | Vlaanderen | 1 | 2 | 3 |
| CWI (2007) | Nederland | 3 | 1 | 2 |
| IDEA Consult (2009) | Vlaanderen | 3 | 2 | 1 |

Bron: IDEA Consult op basis van literatuur

In 2000 bevroeg HIVA 3.309 Belgische bedrijven rond hun wervingsgedrag. Uit deze enquête bleek dat de helft van de bevroegde bedrijven uitzendkrachten inhuren voor tijdelijk of uitzonderlijk werk. Eén derde van de bedrijven gaf aan dat het vervangen van personeel de belangrijkste reden is om uitzendkrachten in te zetten. Het rekruteringsmotief werd als het belangrijkste motief gezien door één vijfde van de bedrijven. Op basis van een enquête bij 650 bedrijven in 2002 vond IDEA Consult ook dat de belangrijkste motieven voor het inhuren van uitzendkrachten ten eerste het tijdelijke motief is, vervolgens het vervangingsmotief en ten laatste het rekruteringsmotief.

In 2004 vond Delagrange op basis van een enquête bij 702 personeelverantwoordelijken van bedrijven van meer dan 10 werknemers, dat het vervangen van afwezig personeel (48%) en het opvangen van pieken in de productie (47%) de twee voornaamste motieven zijn voor de inzet van uitzendkrachten. Rekruteren volgt op korte afstand (43%). De verschillen in het belang van de motieven zijn echter heel klein.

In Nederland besloot het CWI in zijn vacatureonderzoek dat het voornaamste motief van bedrijven voor het inzetten van uitzendkrachten het piekmotief is (49%). Daarna volgt het rekruteringsmotief (24%) en het vervangingsmotief (21%). Deze studie spreekt ook nog van een structurele inzet van uitzendkrachten (19%) en van andere motieven (24%).

Er zijn dus grote verschillen tussen de studies wat betreft het belang van de verschillende motieven. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat er de laatste jaren een verschuiving is gebeurd in het belang van de motieven. Dit wordt in de volgende paragraaf nader geanalyseerd.

6 EVOLUTIE IN HET BELANG VAN DE VERSCHILLENDE MOTIEVEN

6.1 Evolutie sinds 1960

Volgens de literatuur worden de motieven voor het inzetten van uitzendkrachten sterk beïnvloedt door de economische conjunctuur (KBC (1999), SEO (2003), Donker van Heel, P. en Wilkens M. (2008)). Van 1950 tot het begin van 1970 maakte de hoge economische groei en de lage werkloosheid het voor de ondernemingen mogelijk om hun vraag naar vaste arbeid af te stemmen op de maximale bezetting van hun productiecapaciteit. Uitzendarbeid werd enkel ingezet voor tijdelijke vervanging van vaste werknemers of om occasioneel tijdelijke functies in te vullen. Men spreekt van de depannagefunctie.

De vertraging van de economische groei ten gevolge van de olieprijschok van 1973 bracht de ondernemingen ertoe om hun vraag naar vaste arbeid op het gemiddelde of zelfs op de minimale bezetting van hun productiecapaciteit af te stemmen. Productiepieken in periodes van hoogconjunctuur werden dan opgevangen door de inzet van uitzendkrachten. Uitzendarbeid werd een instrument om de arbeidskosten te flexibiliseren.

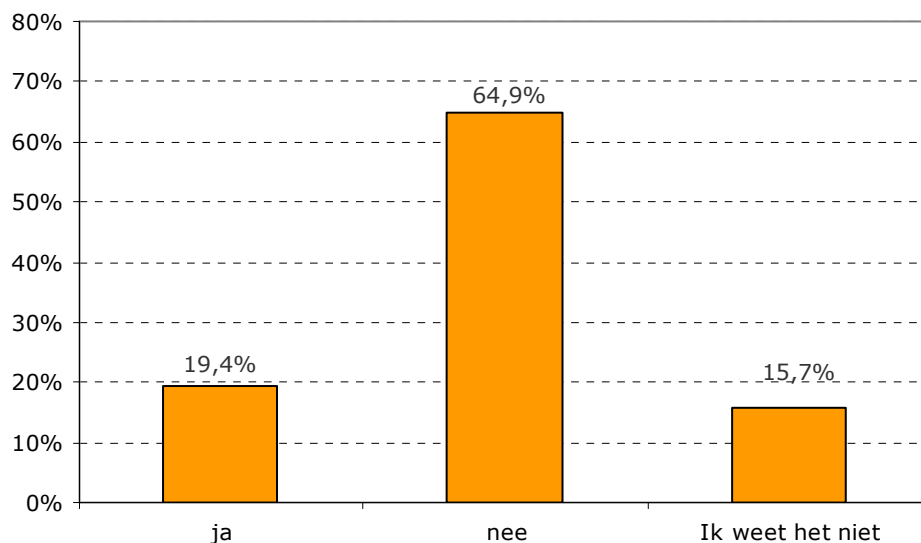
De toenemende internationale concurrentie vanaf 1980 versterkte de druk tot kostenbeheersing en flexibiliteit. Als gevolg hiervan werd een nieuw organisatiesysteem ingevoerd, het 'just-in-time'-management, dat als doel heeft om zoveel mogelijk overtollige capaciteit uit te schakelen. Uitzendarbeid werd dan vooral ingezet om de wisselende productiepieken die dit systeem met zich meebracht op te vangen. Een ander gevolg van het streven naar kostenflexibiliteit was het toenemende belang van uitbesteding ('outsourcing'). Bedrijven concentreerden zich steeds meer op hun kernactiviteit(en). Hierdoor werden onderdelen van de personeelsfunctie, zoals de selectie en werving van tijdelijk personeel, vaker uitbesteed aan uitzendbureaus.

Ten gevolge van de hoge structurele werkloosheid werd uitzendarbeid vanaf 1990 tot slot een belangrijk instroommechanisme op de arbeidsmarkt.

6.2 Evolutie in de laatste 5 jaar

In de enquête werden de ondernemingen bevraagd rond de evolutie in de laatste 5 jaar van de verschillende motieven om uitzendkrachten tewerk te stellen. Figuur 26 toont aan dat slechts 19% van de ondervraagde ondernemingen de indruk heeft dat het belang van de motieven in hun bedrijf gewijzigd is ten opzichte van 5 jaar geleden. 65% van de ondernemingen denkt daarentegen dat er geen evolutie is geweest in de laatste 5 jaar. De rest van de bevraagde ondernemingen (15,7%) kon hierop geen antwoord geven. Er zijn weinig verschillen in de antwoorden van de bevraagde ondernemingen naar grootte en sector.

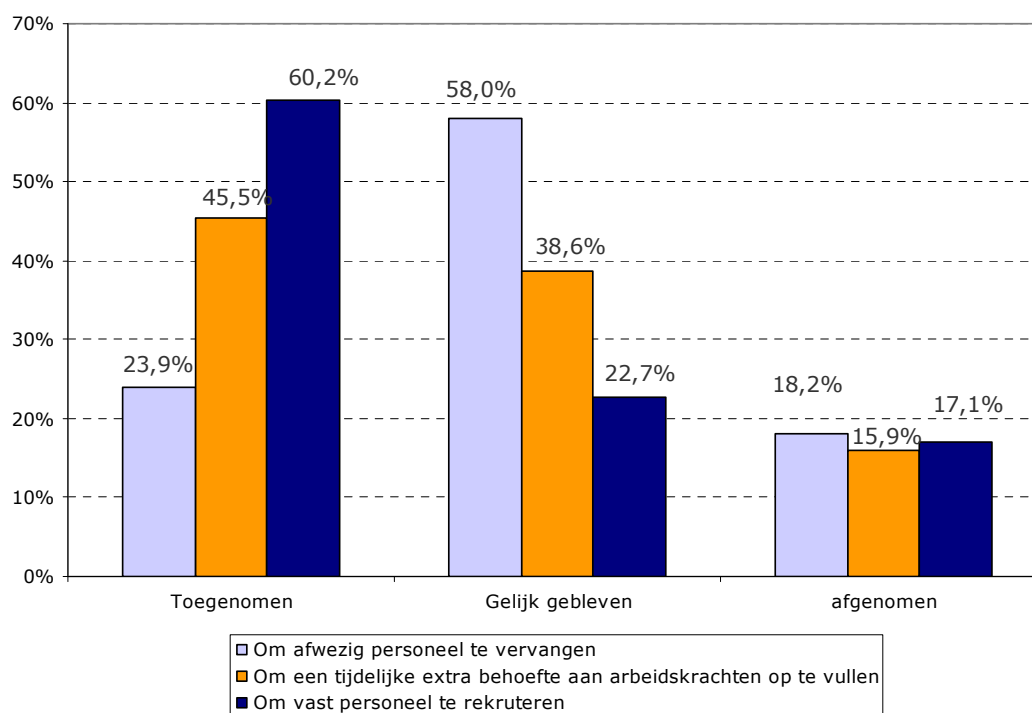
Figuur 26: Is het belang van bepaalde motieven voor het inzetten van uitzendkrachten in uw bedrijf gewijzigd ten opzichte van 5 jaar geleden (N=453)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Aan de 88 bedrijven die antwoordden dat er in hun bedrijf een evolutie is geweest sinds 5 jaar in het belang van de verschillende motieven, werd gevraagd hoe de motieven precies zijn geëvolueerd. Voor elk motief konden de bedrijven aangeven of het motief is gestegen, gelijk gebleven of gedaald. Figuur 27 geeft aan dat de meerderheid van de 88 bedrijven van mening is dat het belang van het rekruteringsmotief is gestegen sinds 5 jaar (60,2%) en dat het vervangingsmotief gelijk is gebleven (58,0%).

Figuur 27: Hoe is het belang van de verschillende motieven voor het inzetten van uitzendkrachten in uw bedrijf gewijzigd ten opzichte van 5 jaar geleden (N=88)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

De meeste geïnterviewde uitzendconsulenten zijn van mening dat het belang van het rekruteringsmotief de laatste jaren sterk is gestegen. Volgens de meeste consulenten deden bedrijven in het verleden meer beroep op selectiebureaus voor het vinden van vaste werknemers terwijl ze de laatste jaren meer en meer gebruik maken van uitzendkantoren voor de selectie en rekrutering van vaste werknemers. Volgende argumenten werden door de consulenten vermeld om dit fenomeen te verklaren:

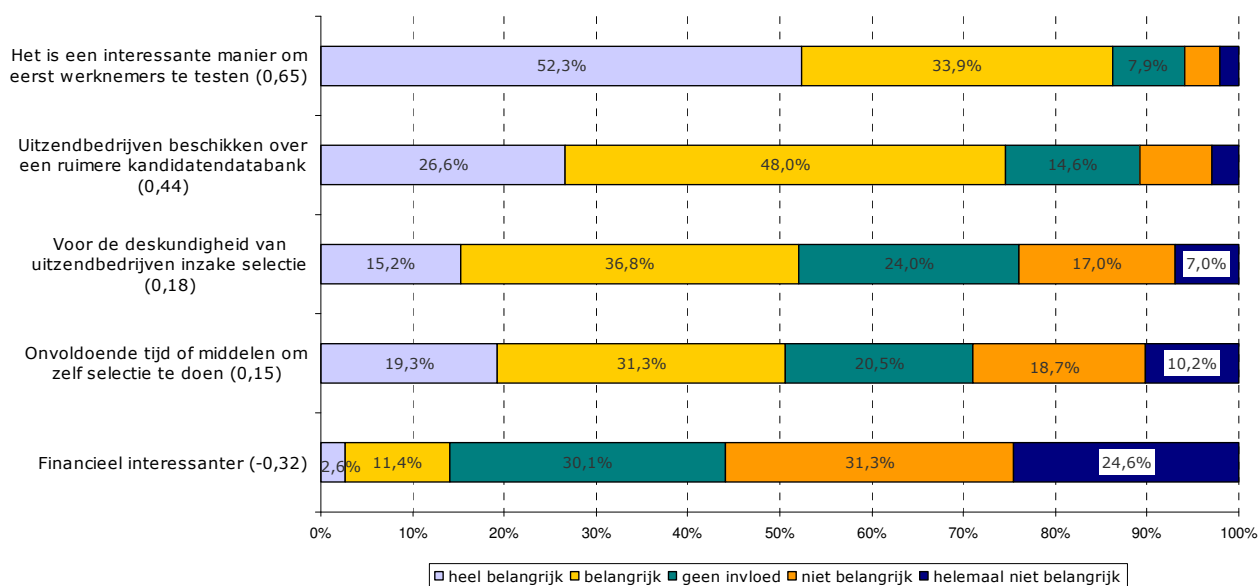
- Het is een manier om de werknemer te testen en te laten meedraaien in het bedrijf
- Het leidt tot minder administratieve rompslomp
- Uitzendbedrijven beschikken over een ruime databank van kandidaten

De recente economische crisis zou volgens de consulenten op verschillende manieren kunnen inspelen op het belang van het rekruteringsmotief. Volgens sommigen zou het belang van het rekruteringsmotief nog kunnen toenemen omdat dit een manier voor het bedrijf is om de werknemer te testen en zo meer zekerheid te hebben bij de rekrutering. Volgens anderen zou het rekruteringsmotief integendeel in belang kunnen dalen aangezien bedrijven het nu minder druk hebben en meer tijd hebben om werknemers zelf te selecteren en aan te werven. Er zijn ook meer kandidaten op de markt waardoor er voor de bedrijven meer keuze is dan in het vroeger.

7 REDENEN VOOR HET GEBRUIK VAN HET REKRUTERINGSMOTIEF

Aan de ondernemingen die de laatste twee jaren uitzendkrachten hebben ingeschakeld met het oog op rekruteren werd ook gevraagd naar de belangrijkste redenen om gebruik te maken van het rekruteringsmotief. Zoals onderstaande figuur weergeeft is de belangrijkste reden hiervoor dat het een interessante manier is om eerst werknemers te testen. Deze reden behaalt een gemiddelde score van 0,65²⁵. 86% van de ondervraagde bedrijven antwoordden dat dit een belangrijke tot heel belangrijke reden is. De tweede belangrijkste reden is dat uitzendbedrijven over een ruimere kandidatendatabank beschikken. Deze reden behaalt een score van 0,44 en wordt als belangrijk tot heel belangrijk gevonden door 3 op 4 van de bedrijven die beroep doen op uitzendarbeid voor rekrutering. Ingeval van schaarste op de arbeidsmarkt, kan men aannemen dat het belang van deze reden nog toeneemt. De deskundigheid van uitzendbedrijven inzake selectie en het gebrek aan tijd of middelen om zelf de selectie te doen behalen een score van respectievelijk 0,18 en 0,15. Het financiële voordeel wordt door de meerderheid van de bevraagde ondernemingen als niet belangrijk of helemaal niet belangrijk beoordeeld (55,9%) en behaalt een negatieve score van -0,32.

Figuur 28: Hoe belangrijk zijn volgende redenen om gebruik te maken van het rekruteringsmotief (N=342)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Daarnaast werd aan de ondervraagde bedrijven de mogelijkheid gegeven om nog andere redenen op te geven om gebruik te maken van uitzendkrachten voor het rekruteren van vast personeel. Hieronder volgen de meest voorkomende antwoorden in volgorde van belangrijkheid:

- Voor de snelheid, flexibiliteit en efficiëntie bij het rekruteren (N=32)
- Omdat ze zelf geen werknemer kunnen vinden door de schaarste op de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor meer gespecialiseerde werknemers (N=32)

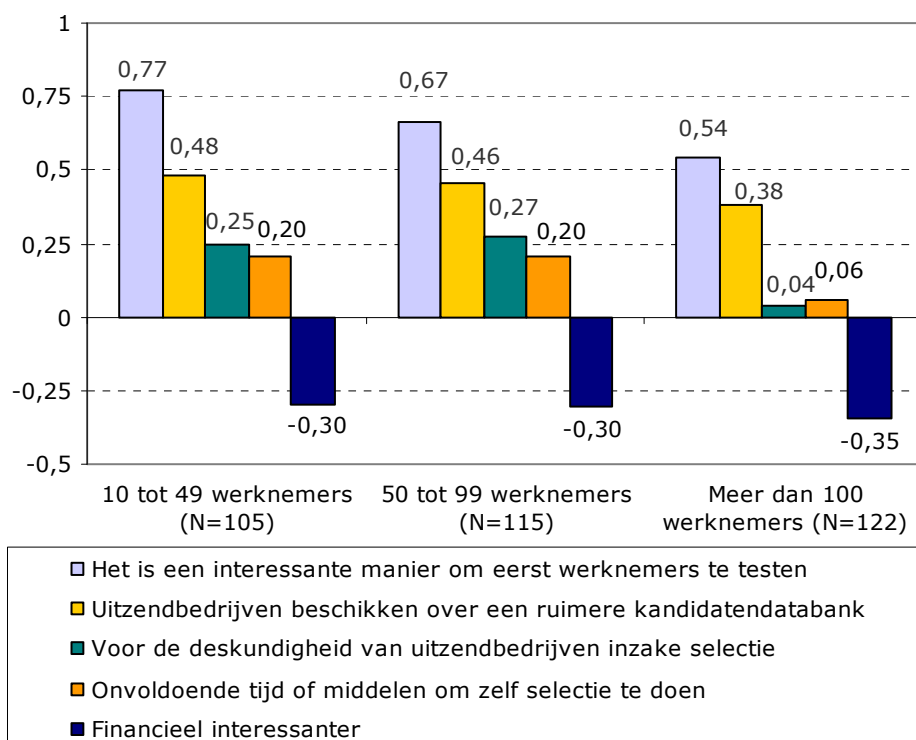
²⁵ De scores werden als volgt berekend: Helemaal niet belangrijk = -1, Niet belangrijk = -0,5, geen invloed = 0, Belangrijk = 0,5 en Heel belangrijk = 1.

- Uitzendbedrijven beschikken over een ruimere databank voor specifieke functies, gespecialiseerde werknemers en knelpuntberoepen (N=12)
- Voor de administratieve vereenvoudiging (N=8)
- Het is een manier om verschillende rekruteringskanalen te gebruiken (N=6)
- Uitzendkantoren worden gezien als het verlengde van de eigen personeelsdienst (N=3)
- Omdat de werknemers op voorhand uitgetest worden door het uitzendbedrijf, waardoor ze meer zekerheid hebben over de kwaliteit van de kandidaten (N=3)
- Omdat ze een goede ervaring hebben met uitzendbedrijven (N=2)

Ook aan de uitzendconsulenten werd deze vraag gesteld. Naast de klassieke argumenten voor het gebruik van uitzendarbeid als rekruteringskanaal, zoals bvb. het feit dat uitzendarbeid de mogelijkheid geeft om werknemers uit te testen, de deskundigheid van uitzendbedrijven inzake selectie, de ruime kandidatendatabank van uitzendbedrijven, de flexibiliteit,... wijzen de consulenten ook op andere argumenten, namelijk de schaarste op de arbeidsmarkt en hun specialisatie in specifieke profielen zoals bvb. hoog gekwalificeerde en gespecialiseerde werknemers.

Figuur 29 geeft de gemiddelde score weer van de verschillende redenen om gebruik te maken van het rekruteringsmotief naar grootte van het bedrijf. Er zijn weinig opvallende verschillen op te merken tussen bedrijven. Het blijkt echter dat grotere bedrijven geregeld lagere scores geven aan de verschillende redenen dan kleinere bedrijven.

Figuur 29: Score van elke reden om gebruik te maken van het rekruteringsmotief naar grootte van het bedrijf (N=342)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête

8 BESLUIT

In België kunnen inlenende bedrijven uitzendarbeid gebruiken voor volgende wettelijke motieven: vervanging van vast personeel, tijdelijke vermeerdering van het werk en voor het uitvoeren van een uitzonderlijk werk. Deze wetgeving houdt reeds lang geen rekening met de realiteit waarin bedrijven uitzendarbeid naast vervangingsmotief ook structureel aanwenden als flexibiliteits- en rekruteringsinstrument. Alle sociale partners erkennen dat het rekruteringsmotief steeds belangrijker wordt en dat de wetgeving dient geactualiseerd te worden. Besprekingen in de Nationale Arbeidsraad terzake hebben echter nog niet tot een consensus geleid.

Een enquête bij 453 inlenende Vlaamse bedrijven geeft informatie over wanneer, hoe vaak en waarom werkgevers uitzendkrachten inzetten.

De helft van de ondervraagde bedrijven stelt uitzendkrachten zowel op vaste tijdstippen als op onverwachte momenten te werk. Het belang van deze combinatie stijgt met de grootte van de onderneming. Verder heeft bijna 4 op 10 van de inlenende bedrijven het hele jaar door uitzendkrachten in dienst. Dit aandeel neemt toe met de grootte van het inlenend bedrijf.

Bijna 42% van de uitzendkrachten werd door de inlenende bedrijven ingezet omwille van het rekruteringsmotief, 35% om een tijdelijke behoefte aan arbeidskrachten op te vullen en 23% ter vervanging van afwezig personeel. Hieruit blijkt dat het rekruteringsmotief anno 2009 het belangrijkste motief geworden is om uitzendkrachten in te zetten. Deze vaststelling geldt voor elke grootteklasse en zowel voor de industrie als voor de dienstensector. Het belang van het rekruteringsmotief neemt wel af in ondernemingen waar toestemming van vakbondsafvaardiging nodig is om beroep te doen op uitzendkrachten.

Als belangrijkste redenen voor het gebruik van uitzendarbeid als rekruteringskanaal gaven de inlenende bedrijven aan dat het een interessante manier is om werknemers te testen, gevolgd door het feit dat uitzendbedrijven over een ruimere databank van kandidaten beschikken.

Deel 5: ANALYSE VAN HET VINDEN VAN VAST WERK

1 INLEIDING

In dit deel analyseren we het vinden van vast werk door uitzendkrachten op basis van data uit administratieve bestanden.

De structuur van dit deel is als volgt:

- Hoofdstuk 2 geeft een beknopt overzicht van andere empirische studies over het vinden van vast werk via uitzendarbeid. Zowel het doorstroompercentage van uitzendkrachten naar vast werk als de invloed van persoonskenmerken op deze doorstroom komen aan bod.
- Hoofdstuk 3 beschrijft de opbouw van de gebruikte dataset voor de analyses.
- De resultaten van de doorstroom van uitzendkrachten naar vast werk op basis van onze dataset worden toegelicht in hoofdstuk 4. Hier wordt dieper ingegaan op:
 - Het doorstroompercentage van uitzendkrachten naar vast werk
 - Verschillen in doorstroom naargelang bepaalde persoonskenmerken
 - De determinanten van het vinden van vast werk
 - Het vinden van duurzaam werk
- Hoofdstuk 5 vergelijkt de resultaten van de uitzendkrachten met een controlegroep om het effect van het verrichten van uitzendarbeid op de doorstroom naar vast werk uit te zuiveren. Volgende aspecten komen aan bod:
 - Vergelijking doorstroompercentage naar vast werk tussen uitzendkrachten en de controlegroep. Dit gebeurt voor de totale groep evenals voor elke kansengroep (allochtonen, laaggeschoolden, 50-plussers en arbeidsgehandicapten) afzonderlijk
 - Een econometrisch model dat het effect van uitzendarbeid op het vinden van vast werk weergeeft. Ook hier wordt een onderscheid gemaakt tussen de totale groep en de 4 bovenvermelde kansengroepen.
- Hoofdstuk 6 geeft een samenvatting van de voornaamste bevindingen van dit deel.

2 DOORSTROOM VAN UITZENDKRACHTEN NAAR VAST WERK: OVERZICHT EMPIRISCH ONDERZOEK

Het fenomeen van uitzendarbeid als opstap, doorstroom of springplank naar vast werk vormde reeds het voorwerp van heel wat onderzoek zowel in België als in andere Europese landen.

De economische theorie biedt verschillende verklaringen waarom uitzendarbeid de kans op het vinden van vast werk zowel bij de inlener als bij een andere werkgever zou kunnen verhogen (zie Heyma et al., 2008):

- Via uitzendarbeid doen werkzoekenden werkervaring op waardoor ze hun competenties versterken. Hierdoor worden ze aantrekkelijker voor werkgevers. Bovendien kunnen uitzendkrachten werkervaring opdoen bij verschillende werkgevers waardoor ze verschillende manieren van werken leren kennen.
- Via de inlenende bedrijven waarin de uitzendkrachten tewerkgesteld zijn vergroten ze hun netwerk. Dit netwerk kunnen ze gebruiken in hun zoektocht naar werk. Veel werkgevers zoeken eerst intern binnen hun organisatie als ze een vacature hebben.
- Uitzendkrachten kunnen zichzelf bewijzen bij een werkgever tijdens hun uitzendopdracht en bevinden zich hierdoor mogelijks in een betere positie ten opzichte van andere sollicitanten die nog niet in het bedrijf gewerkt hebben. Bedrijven gebruiken uitzendarbeid dan als rekruteringskanaal.
- Door uitzendarbeid uit te voeren bewijzen werkzoekenden hun motivatie om te werken aan toekomstige potentiële werkgevers. Werkzoekenden die thuis blijven zitten komen minder gemotiveerd over.

Daarentegen vinden we in de economische theorie ook redenen waarom werkzoekenden via uitzendarbeid juist minder snel zouden kunnen doorstromen naar vast werk (zie ook Heyma et al., 2008):

- Het lock-in effect van uitzendarbeid: wanneer werkzoekenden een uitzendjob gevonden hebben, kunnen ze hun inspanningen naar het zoeken van vast werk verminderen
- Door het tijdelijk karakter van uitzendarbeid zouden zowel werkgevers als werknemers minder bereid zijn investeringen in opleiding en training te doen om hun competenties te versterken. Hierdoor wordt de employability van uitzendkrachten minder goed ontwikkeld dan die van werknemers in een vaste job.

In de meeste onderzoeken tracht men het doorstroompercentage van uitzendkrachten (of tijdelijke werknemers) te kwantificeren. Dit betekent dat men het aandeel uitzendkrachten bepaalt dat na een zekere tijd (bijv. 1 jaar) vast werk heeft gevonden of dus doorstroomt naar een vaste job. Tabel 22 vat de resultaten van een aantal studies samen in verschillende Europese landen.

Een belangrijke kanttekening bij de tabel is dat de resultaten van de studies sterk afhankelijk zijn van de gebruikte methodologie, databron en onderzochte tijdsperiode. Hierdoor merken we in bepaalde landen grote verschillen in doorstroompercentages tussen de studies.

Tabel 22: Aandeel tijdelijke werknemers dat vast werk vindt in de recente literatuur

| Land | Studie | % vast werk gevonden | Opmerking |
|-----------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| België | IDEA Consult (2003) | 56% na afloop van de laatste uitzendopdracht | Uitzendkrachten |
| | IDEA Consult (2006) | 57,1% na afloop van de laatste uitzendopdracht (48% bij inlener) | Uitzendkrachten |
| Nederland | McKinsey & Co (2000) | 53% na 1 jaar | Uitzendkrachten |
| | Donker van Heel et al. (2007) | 35% na 1 jaar (helpt bij de inlener) | Uitzendkrachten |
| Duitsland | Dekker & Kaiser (2000) | 33% bij mannen na 1 jaar, 12% bij vrouwen na 1 jaar | Tijdelijke werknemers |
| | McKinsey & Co (2000) | 29% na 1 jaar | Uitzendkrachten |
| UK | Booth et al. (2000) | 38% bij mannen na gemid. 3 jaar, 36% bij vrouwen na gemid. 3,5 jaar | Tijdelijke werknemers |
| | McKinsey & Co (2000) | 40% na 1 jaar | Uitzendkrachten |
| Frankrijk | McKinsey & Co (2000) | 46% na 1 jaar | Uitzendkrachten |
| Spanje | Amuedo-Dorantes (2000) | 12% na 1 jaar | Tijdelijke werknemers |
| | McKinsey & Co (2000) | 52% na 1 jaar | Uitzendkrachten |
| Italië | Samek Lodovici & Semenza (2001) | 21% na 3 jaar, 36% na 5 jaar | x jaar na eerste tijdelijk contract |
| | McKinsey & Co (2000) | 46% na 1 jaar | Uitzendkrachten |

Bron: IDEA Consult o.b.v. Zijl en van Leeuwen (2004) en Heyma et al. (2008)

Uit onderzoek blijkt ook dat de groep doorstromers niet evenredig verdeeld is over verschillende bevolkingsgroepen. Geslacht, etniciteit, leeftijd, opleiding, en ook werkloosheidsduur zijn bepalend voor het aandeel doorstromers. Dit is van belang voor ons onderzoek gezien dit erop kan wijzen dat bepaalde kansengroepen (laaggeschoolden, allochtonen, 50-plussers) minder doorstromen naar vast werk vergeleken met de gemiddelde uitzendkracht.

Tabel 23 geeft een overzicht van een aantal studies in Nederland die deze samenhang tussen persoonskenmerken van uitzendkrachten (of tijdelijke werknemers) en het effect op het vinden van vast werk onderzocht hebben. Opnieuw kunnen zich verschillen in de resultaten tussen studies voordoen omwille van het gebruik van een andere databron en/of onderzoeksmethode.

Uit de in Tabel 23 opgenomen studies blijkt het volgende:

- Vrouw zijn heeft nauwelijks effect op de kans op vast werk
- Jongeren stromen vaker door naar een vaste job, terwijl ouderen minder kans op vast werk hebben
- Laagopgeleiden stromen eveneens minder vaak door naar vast werk
- Bij etnische minderheden vermindert de kans op het vinden van een vast job

Tabel 23: Samenhang tussen de kans op het vinden van vast werk en enkele persoonskenmerken

| Variabele | Gevonden effect | Studie |
|------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Geslacht | Geen samenhang tussen geslacht en kans op vast werk | Zant et al. (2000) |
| | Vrouwen hebben een kleinere kans op vast werk | Dekker & Kaiser (2000) |
| | Geen samenhang tussen geslacht en kans op vast werk | Russo et al. (1997) |
| Leeftijd | Ouderen hebben een kleinere kans op vast werk | Dekker et al. (1998) |
| | Jongeren (< 32) hebben een grotere kans op vast werk | Russo et al. (1997) |
| | Ouderen hebben een kleinere kans op vast werk | Ecorys-NEI (2002) |
| Etniciteit | Etnische minderheden hebben een kleinere kans op vast werk | Ecorys-NEI (2002) |
| Opleiding | Laaggeschoolden hebben een kleinere kans op vast werk | Dekker et al. (1998) |
| | Hooggeschoolden hebben een kleinere kans op vast werk | Russo et al. (1997) |
| | Laaggeschoolden hebben een kleinere kans op vast werk | Ecorys-NEI (2002) |
| | Laaggeschoolden hebben een kleinere kans op vast werk | Muffels & Steijn (1999) |

Bron: IDEA Consult o.b.v. Zijl en van Leeuwen (2004)

3 OPBOUW DATASET

De analyse van het vinden van vast werk door uitzendkrachten is gebaseerd op een dataset die ontstaan is door de koppeling van verschillende administratieve bestanden. Daarnaast wordt een controlegroep gebruikt om het effect van uitzendarbeid op het vinden van vast werk uit te zuiveren.

3.1 Koppeling van administratieve bestanden

Vertrekpunt van de analyse zijn de personen die in het jaar 2005 minstens 1 uur uitzendarbeid verricht hebben. Van deze personen weten we in welk kwartaal van 2005 ze gewerkt hebben als uitzendkracht, hoeveel uren ze werkten en in welk statuut (arbeider of bediende). Enkel uitzendkrachten met woonplaats in Vlaanderen werden meegenomen gezien de focus van het onderzoek op Vlaanderen ligt. Uitzendkrachten die als jobstudent werkten in 2005 werden uitgesloten, gezien er weinig kans is dat deze personen ook echt op zoek zijn naar vast werk.

Van de uitzendkrachten in 2005 kennen we geslacht, leeftijd, nationaliteit en woonplaats. Voor het identificeren van kansengroepen zoals gedefinieerd in dit onderzoek (nl. arbeidsgehandicapten, allochtonen, 50-plussers en laaggeschoolden) dienen we ook over informatie over het scholingsniveau, de etniciteit en het al dan niet arbeidsgehandicapt zijn te beschikken. Deze informatie verkregen we door het koppelen van het bestand van de uitzendkrachten in 2005 aan CVS-gegevens van VDAB.

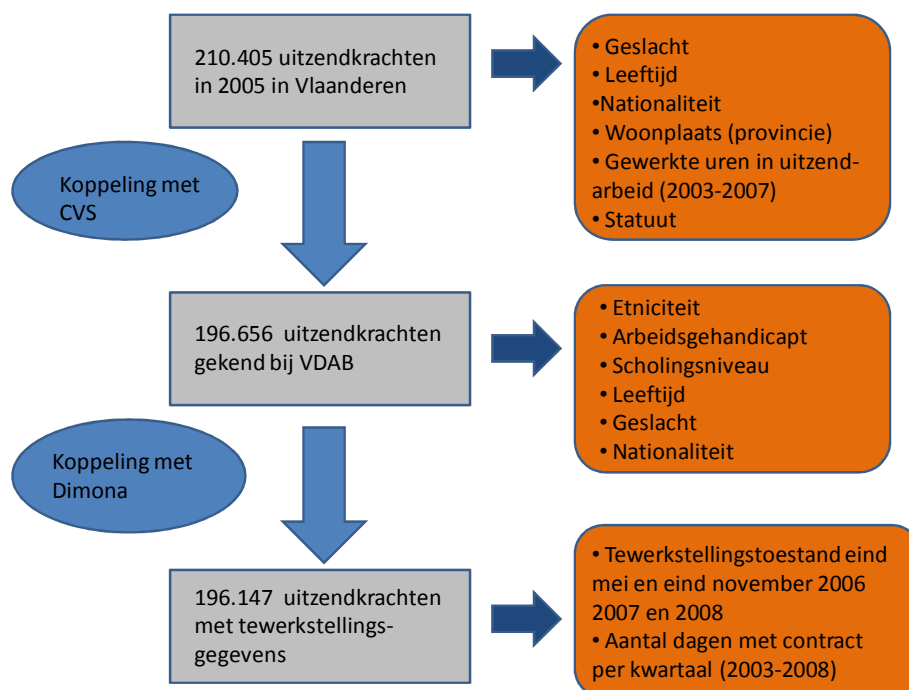
Van de 210.405 unieke Vlaamse uitzendkrachten in 2005 werden er 196.656 gekoppeld aan een VDAB-dossier.

Voor de uitzendkrachten die terug te vinden waren in CVS werden dan tewerkstellingsgegevens opgevraagd door koppeling met Dimona²⁶-bestanden (zie ook paragraaf 3.2 hierna). Deze koppeling met Dimona leidt tot een groep van 196.147 uitzendkrachten waarvoor we over alle benodigde data beschikken. In het vervolg van dit rapport refereren we naar deze groep als "uitzendkrachten '05". De persoonskenmerken van deze groep zijn weergegeven in bijlage 1 (zie Tabel 31).

Het ganse proces van de koppeling van administratieve bestanden wordt schematisch voorgesteld in de onderstaande figuur.

²⁶ De onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, kortom Dimona (Déclaration immédiate/onmiddellijke aangifte), is een elektronisch bericht, waarin de werkgever iedere aanwerving en iedere uitdiensttreding van een werknemer onmiddellijk meldt aan de RSZ.

Figuur 30: Koppeling van administratieve bestanden leidt tot de dataset uitzendkrachten '05



Bron: IDEA Consult

3.2 Dimona tewerkstellingsgegevens

Zoals hierboven werd uitgelegd, beschikken we over tewerkstellingsgegevens van de uitzendkrachten in 2005 via koppeling met Dimona. Uit deze gegevens kunnen we de situatie van tewerkstelling van een persoon op het einde van een bepaalde maand afleiden zoals weergegeven in Figuur 31 hierna.

Op het einde van de maand weten we of de persoon al dan niet een arbeidscontract heeft. Indien hij/zij geen contract heeft is de persoon ofwel niet actief op de arbeidsmarkt (bijv. niet-werkend werkzoekend (NWWZ), huisvrouw/man, invalide, op pensioen) of als zelfstandige aan de slag.

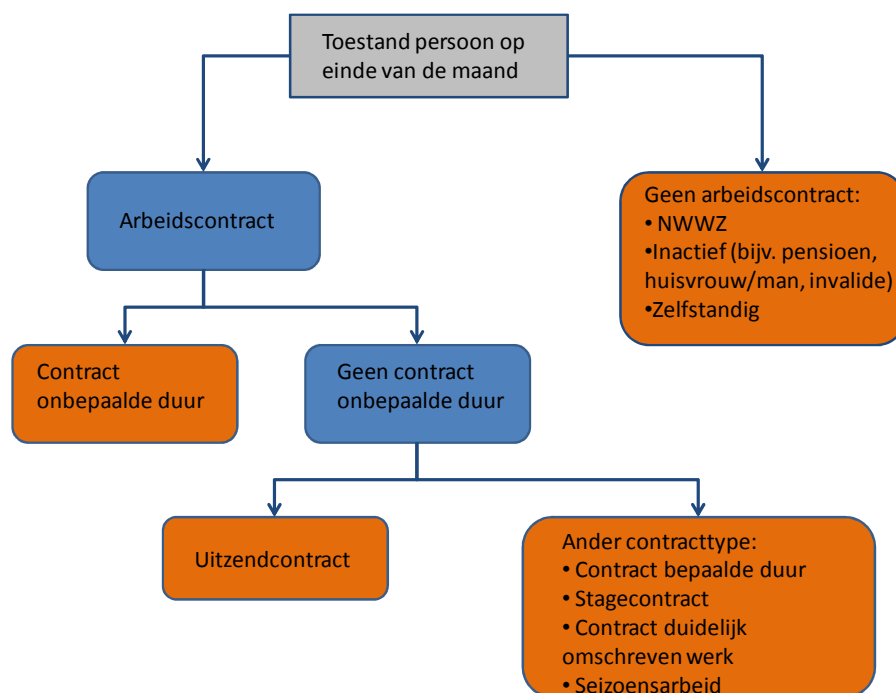
Van personen met een arbeidscontract weten we of dit al dan niet van onbepaalde duur is. Als het contract niet van onbepaalde duur is, zijn er 2 mogelijkheden. Ofwel is het een interim-contract ofwel een ander contracttype (bijv. contract bepaalde duur, stagecontract, contract duidelijk omschreven werk, seizoensarbeid).

Samenvattend onderscheiden we 4 verschillende tewerkstellingstoestanden:

- Geen arbeidscontract (niet actief op de arbeidsmarkt of zelfstandige/helper)
- Contract van onbepaalde duur
- Uitzendcontract
- Ander contracttype (bijv. contract bepaalde duur)

Vast werk definiëren we in dit onderzoek als het hebben van een contract van onbepaalde duur.

Figuur 31: Toestand van tewerkstelling op het einde van de maand o.b.v. Dimona-gegevens



Bron: IDEA Consult o.b.v. gegevens VDAB

De tewerkstellingsgegevens van de uitzendkrachten '05 werden opgevraagd voor 6 tijdstippen: eind mei 2006, eind november 2006, eind mei 2007, eind november 2007, eind mei 2008 en tot slot eind november 2008.

Daarnaast beschikken we ook over het "aantal dagen met contract" per kwartaal over de periode 2003-2008 voor de groep uitzendkrachten '05. Dit aantal gewerkte dagen is berekend op basis van de gebundelde contracten vermeld in Dimona. Dimona bevat enkel begin- en einddata van tewerkstellingsperiodes waardoor het aantal gewerkte dagen berekend werd door het verschil te nemen van de eind- en de begindatum. Het aantal gewerkte dagen zijn bovendien geen werkdagen maar kalenderdagen.

3.3 Samenstelling van de controlegroep

Om het effect van uitzendarbeid op het vinden van vast werk te kunnen uitzuiveren, maken we in de analyses gebruik van een controlegroep. Idealiter heeft deze controlegroep dezelfde kenmerken als de groep uitzendkrachten '05 met uitzondering van het feit dat ze geen uitzendarbeid verrichtten in 2005. Vervolgens gaan we na of de uitzendkrachten meer of minder doorstromen naar vast werk vergeleken met de personen uit de controlegroep.

Voor het samenstellen van de controlegroep baseerden we ons op een deelgroep van de groep uitzendkrachten '05, namelijk deze uitzendkrachten die eind januari 2005 niet-werkend werkzoekend (NWWZ) waren. Onderstaande tabel geeft aan dat deze groep in totaal 67.154 personen bevat. We refereren in dit rapport naar deze groep als "NWWZ uitzendkrachten '05".

Tabel 24: VDAB-status van uitzendkrachten '05 eind januari 2005

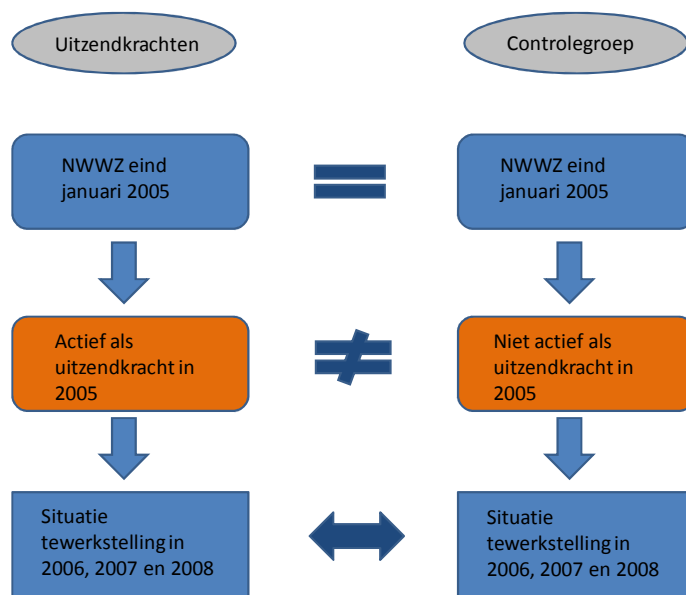
| | Aantal | % |
|--------------------------|----------------|--------------|
| NWWZ | 67.154 | 34,2 |
| Niet NWWZ | 98.888 | 50,4 |
| Overleden | 4 | 0,0 |
| Geen werkzoekend dossier | 30.101 | 15,4 |
| <i>Totaal</i> | <i>196.147</i> | <i>100,0</i> |

Bron IDEA Consult op basis van VDAB

Deze deelgroep van de uitzendkrachten '05 werd als basis genomen om de kenmerken van de controlegroep te bepalen. De controlegroep dient een groep personen te zijn die zo goed mogelijk lijkt op de deelgroep NWWZ uitzendkrachten '05. De controlegroep dient enkel te verschillen door het feit dat deze personen geen uitzendarbeid gedaan hebben in de loop van 2005.

De controlegroep werd samengesteld door VDAB als een groep personen die NWWZ waren eind januari 2005, dezelfde persoonskenmerken hebben als de NWWZ uitzendkrachten '05, maar geen uitzendwerk gedaan hebben in 2005 (zie ook Figuur 32). Dit laatste is het geval indien ze niet voorkomen in het administratief bestand van de uitzendkrachten in 2005.

Figuur 32: Concept controlegroep



Bron: IDEA Consult

Een vergelijking tussen de persoonskenmerken van de NWWZ uitzendkrachten '05 en de controlegroep is te vinden in Tabel 32 (zie bijlage 1). De controlegroep bestaat in totaal uit 63.273 personen die NWWZ waren eind januari 2005, geen uitzendarbeid verricht hebben in 2005 en als groep gelijkaardige persoonskenmerken heeft als deze van de NWWZ uitzendkrachten '05 (nl. etniciteit, nationaliteit, leeftijd, werkloosheidsduur, scholing, al dan niet arbeidsgehandicapt zijn, geslacht).

Zowel in de groep van de uitzendkrachten als in de controlegroep kunnen de 4 kansengroepen onderscheiden worden (50-plussers, laaggeschoolden, alloctonen en arbeidsgehandicapten). Voor de controlegroep beschikken we over dezelfde tewerkstellingsgegevens op basis van Dimona als voor de uitzendkrachten '05.

4 RESULTATEN DOORSTROOM VAN UITZENDKRACHTEN NAAR VAST WERK

In dit hoofdstuk analyseren we de tewerkstellingsresultaten van de dataset uitzendkrachten '05. Dit zijn de personen die uitzendarbeid verrichten in 2005 met woonplaats Vlaanderen met uitzondering van de jobstudenten.

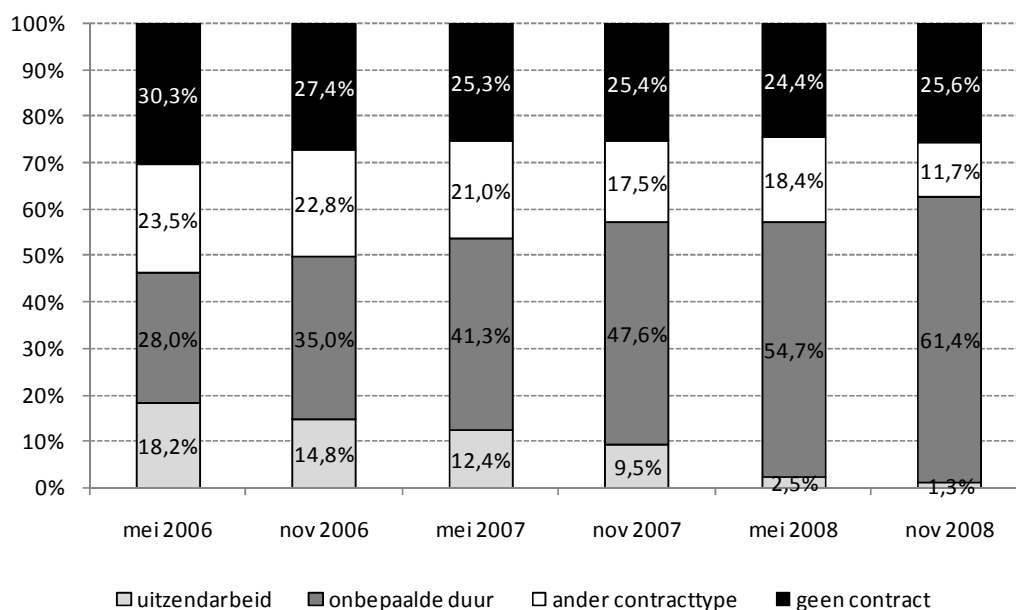
We analyseren hierna volgende onderwerpen:

- Het doorstroompercentage van de uitzendkrachten '05 naar vast werk in de periode 2006-2008
- Het verschil in doorstroompercentage naargelang een aantal persoonskenmerken (bijv. etniciteit, scholing)
- De determinanten van het vinden van vast werk
- Het vinden van duurzaam werk: verschillende indicatoren voor duurzaamheid worden besproken

4.1 Doorstroom van uitzendkrachten '05 naar vast werk

Figuur 33 toont de tewerkstellingsresultaten van de groep uitzendkrachten '05 op de 6 meetmomenten waarover we beschikken.

Figuur 33: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05



Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

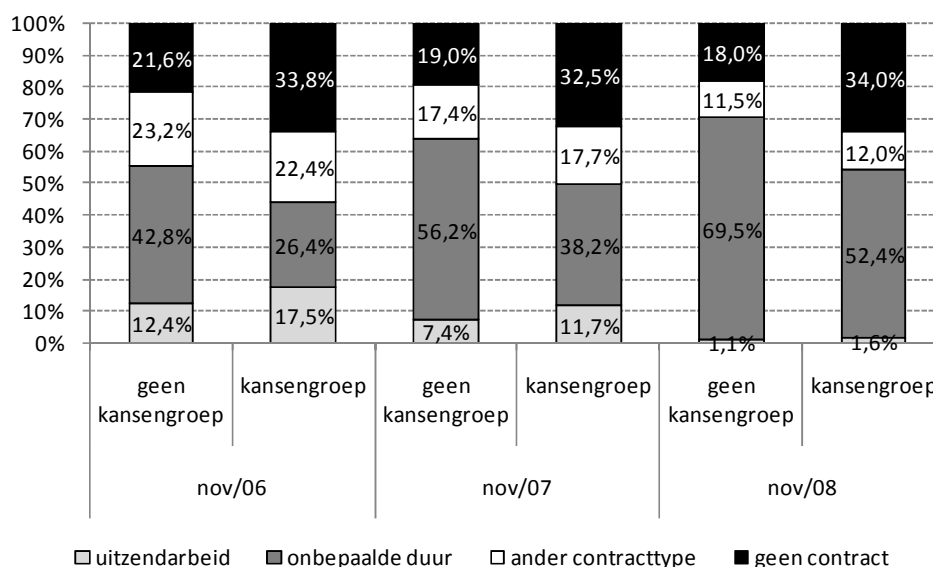
Het aandeel vast werk neemt steeds toe in de tijd. Eind november 2006 heeft 35% van de uitzendkrachten '05 een contract van onbepaalde duur. Een jaar later, eind november 2007, is dit aandeel gestegen tot bijna 48%. Eind november 2008 heeft ruim 61% van de uitzendkrachten '05 een vaste job.

Het aandeel personen met een uitzendcontract vermindert zeer sterk in de tijd en bedraagt nog slechts 1,3% eind november 2008. Dit wijst erop dat uitzendarbeid geen val is waar personen langdurig in verstrikt geraken.

Verder valt op dat het aandeel personen zonder arbeidscontract slechts beperkt afneemt in de tijd en eind november 2008 nog steeds ruim 25% bedraagt.

Figuur 35 vergelijkt de tewerkstellingsresultaten voor de drie meetmomenten eind november tussen twee groepen: de groep uitzendkrachten die tot geen enkele kansengroep behoort (102.639 personen) en de groep uitzendkrachten die tot minstens 1 van de kansengroepen behoort (in totaal 93.508 personen).

Figuur 34: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 (tweedeling kansengroep – geen kansengroep)



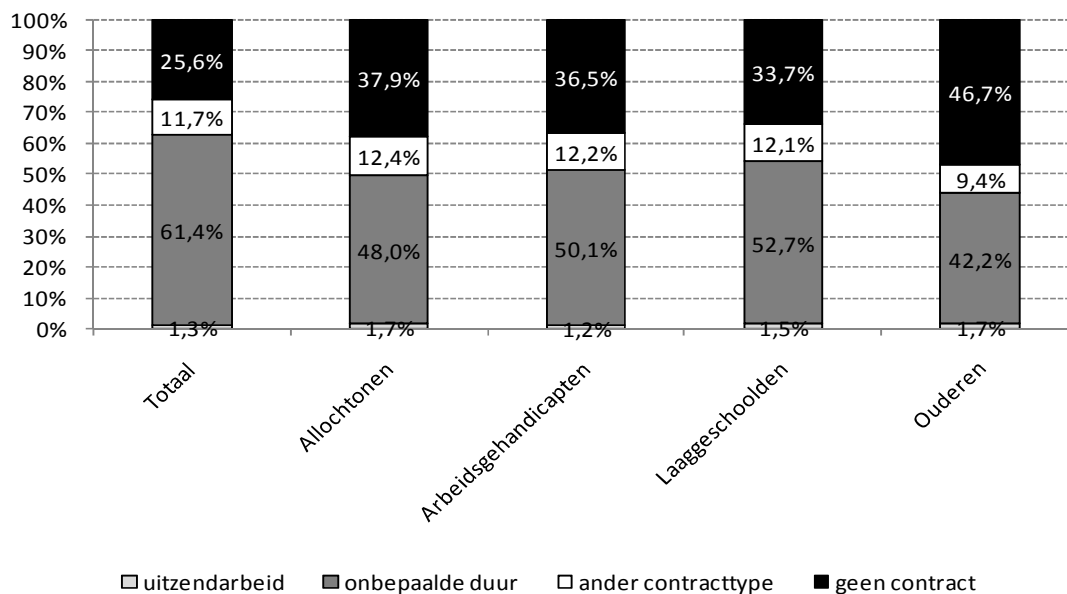
Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Bovenstaande figuur toont aan dat de doorstroom van uitzendkrachten uit de kansengroepen naar vast werk kleiner is dan deze van uitzendkrachten die niet tot de kansengroepen behoren. Zo heeft bijna 7 op 10 uitzendkrachten die tot geen kansengroep behoren een vaste job eind november 2008, vergeleken met ruim de helft van de uitzendkrachten die wel tot de kansengroepen behoren. Deze kleinere doorstroom kan verklaard worden door de beperktere arbeidsmarktkansen van personen uit de kansengroepen (omwille van bijv. culturele verschillen, hogere loonkost van 50-plussers, zeer lage scholing, terughoudendheid van werkgevers om personen uit kansengroepen aan te werven, etc.).

Figuur 35 vergelijkt de tewerkstellingsresultaten van eind november 2008 voor de totale groep uitzendkrachten '05 met deze van 4 kansengroepen die in dit onderzoek aan bod komen.

Algemeen blijkt eveneens uit Figuur 35 dat het aandeel vast werk bij de kansengroepen lager ligt dan in de totale groep uitzendkrachten en dit ten koste van het aandeel personen zonder arbeidscontract. Het verschil is het meest uitgesproken bij de 50-plussers, hoewel we hier wel rekening dienen te houden met natuurlijke uitstroom uit de arbeidsmarkt door (vervroegde) pensionering. Het doorstroompercentage van uitzendkrachten uit de kansengroepen naar vast werk is dus lager dan dit van de gemiddelde uitzendkracht. Tot slot is het opmerkelijk dat er ook bij de kansengroepen slechts een zeer beperkt aandeel personen in uitzendarbeid actief blijft eind november 2008. Ook voor kansengroepen blijkt uitzendarbeid geen valstrik te zijn.

Figuur 35: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 eind november 2008 (opdeling kansengroepen)



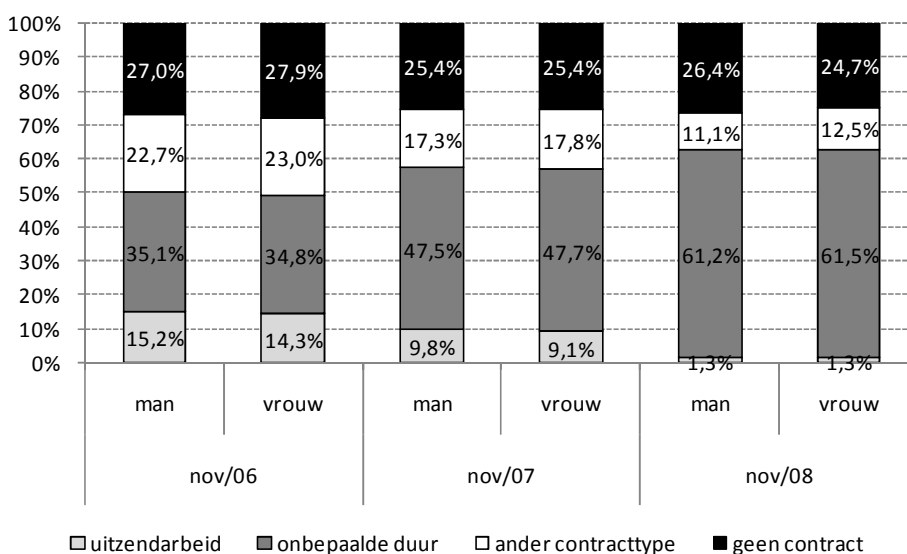
Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

4.2 Samenhang doorstroom en persoonskenmerken

In deze paragraaf onderzoeken we of de doorstroom van uitzendkrachten '05 naar vast werk verschilt naargelang enkele persoonskenmerken. We bespreken achtereenvolgens de kenmerken geslacht, leeftijd, etniciteit, nationaliteit, scholing en het al dan niet arbeidsgehandicapt zijn.

A. Geslacht

Figuur 36: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 naar geslacht



Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

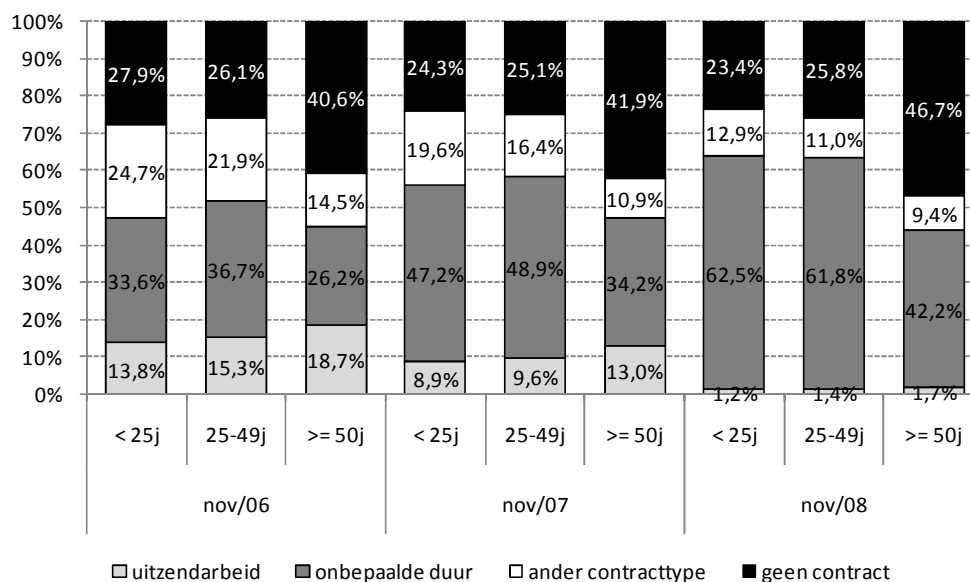
Tussen mannen en vrouwen blijkt er nauwelijks verschil te zijn in doorstroompercentage naar vast werk zoals Figuur 36 aangeeft. In deze figuur (alsook in en de volgende figuren) zijn omwille van de leesbaarheid de tewerkstellingsresultaten voor eind mei 2006, 2007 en 2008 weggelaten. Het toevoegen van deze observaties verandert echter niets aan de bevindingen.

B. Leeftijd

Naar leeftijd toont Figuur 37 wel opvallende verschillen tussen de resultaten voor de 50-plussers en de andere twee leeftijdsgroepen. Het doorstroompercentage naar vast werk is op elke meetmoment duidelijk kleiner bij de 50-plussers. Hier speelt natuurlijk ook het effect van pensionering waarbij een groter aandeel 50-plussers geen arbeidscontract (meer) heeft omdat men op (vervroegd) pensioen gaat.

Opmerkelijk is ook dat het aandeel 50-plussers in uitzendarbeid steeds hoger is in vergelijking met de andere twee leeftijdsgroepen. Tussen de jongste leeftijdsgroep (< 25j) en de middengroep (25-49j) zijn de verschillen in tewerkstellingssituatie zeer beperkt.

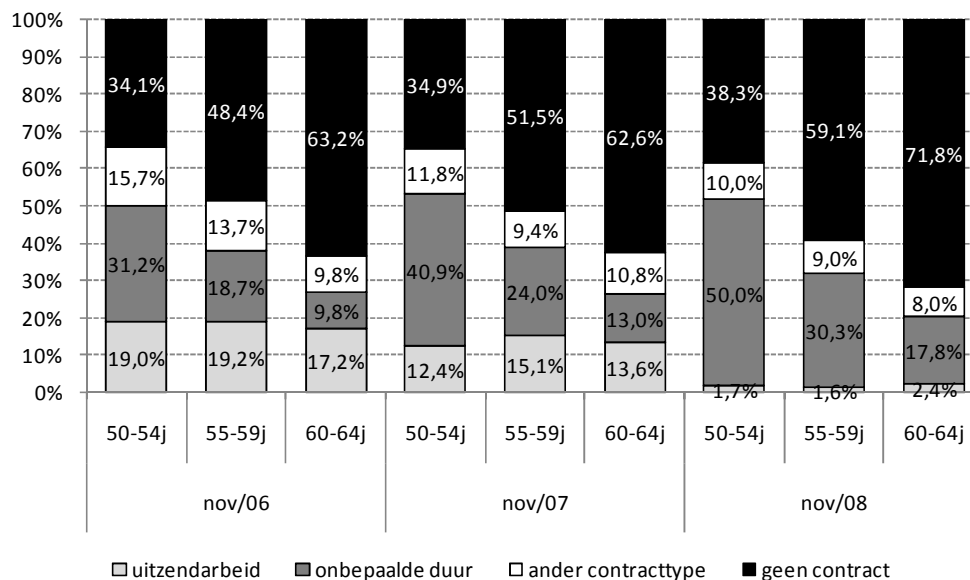
Figuur 37: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 naar leeftijd



Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Figuur 38 toont de tewerkstellingsresultaten van de 50-plussers opgedeeld in 3 deelgroepen. De jongste groep (50-54j) bereikt het hoogste aandeel vast werk op elk meetmoment. In de oudste leeftijdsgroep is het aandeel uitzendarbeid eind november 2008 nog het hoogst. In deze oudste groep heeft een zeer groot aandeel geen arbeidscontract (meer) omwille van pensionering.

Figuur 38: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 naar leeftijd (50-plussers in detail)

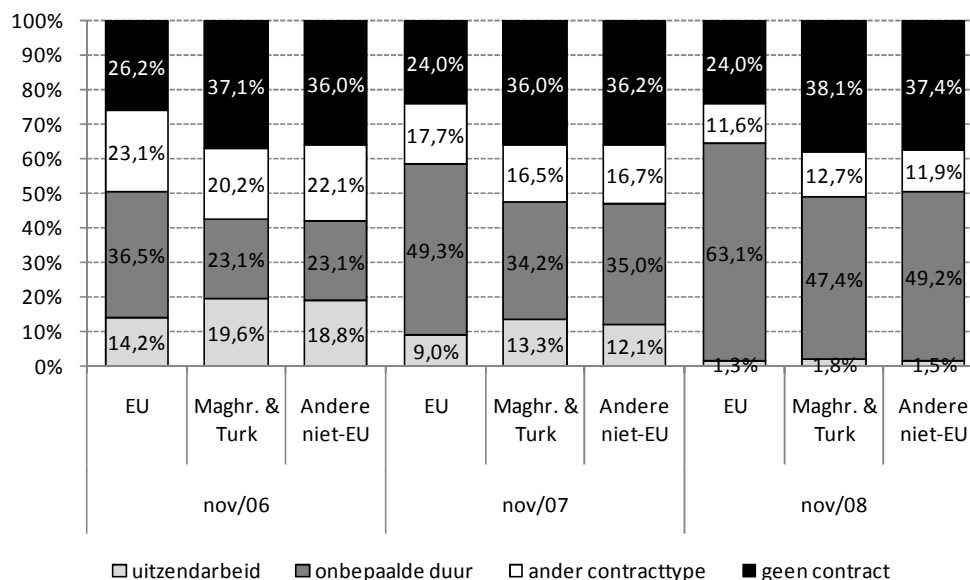


Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

C. Etniciteit

Figuur 39 bekijkt de tewerkstellingsresultaten naar etniciteit. Het aandeel vast werk is duidelijk hoger bij personen met een EU etniciteit versus deze met een Maghrebijnse of Turkse etniciteit en deze met een andere niet-EU etniciteit. Deze laatste twee groepen blijven ook langer in uitzendarbeid werkzaam.

Figuur 39: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 naar etniciteit

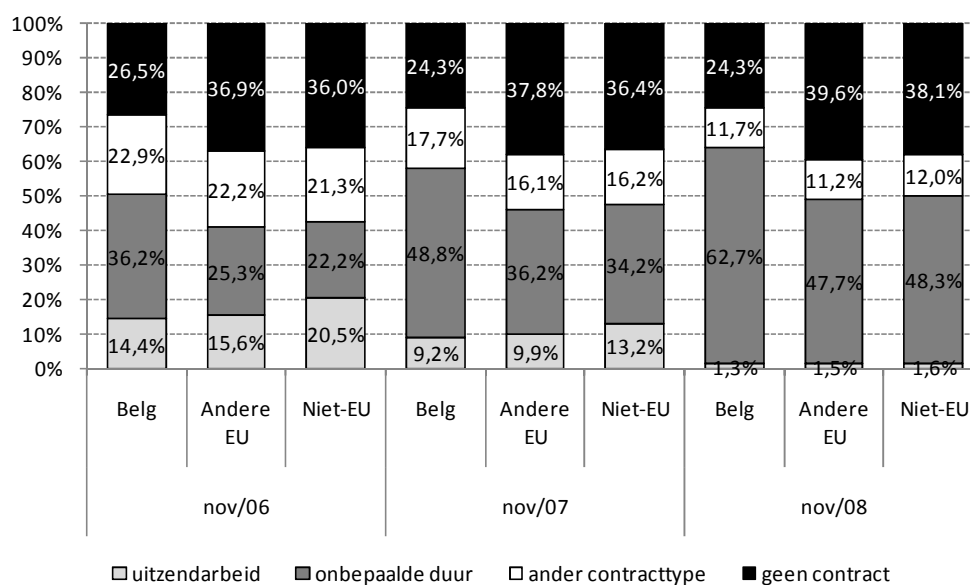


Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

D. Nationaliteit

De tewerkstellingsresultaten naar nationaliteit zijn gelijkaardig aan deze naar etniciteit zoals Figuur 40 aantoont. Het aandeel vast werk ligt hoger bij de Belgen, vergeleken met personen met aan andere EU nationaliteit en deze met een niet-EU nationaliteit. Personen met een niet-EU nationaliteit blijven langer actief in uitzendarbeid dan groepen met de Belgische of een andere EU nationaliteit.

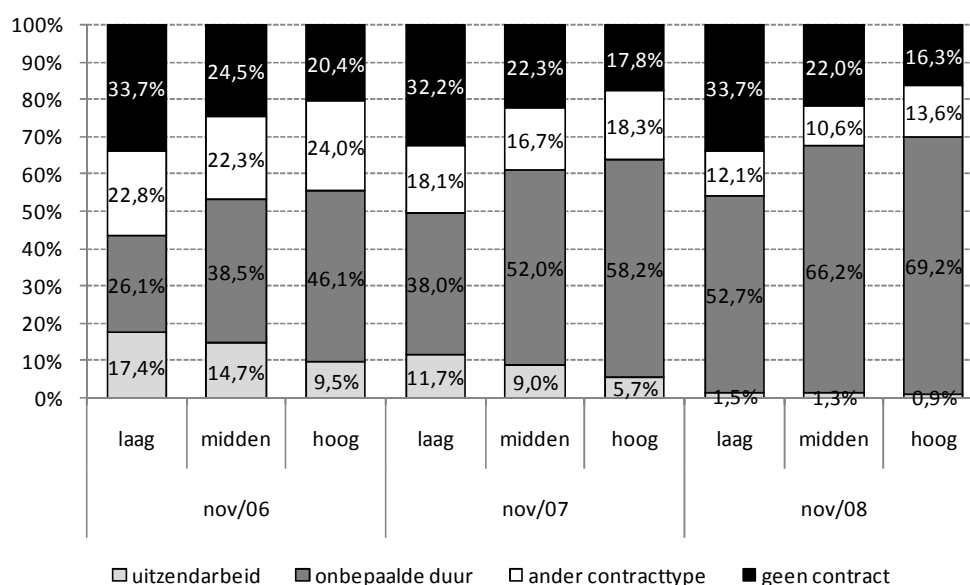
Figuur 40: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 naar nationaliteit



Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

E. Scholing

Figuur 41: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 naar scholing



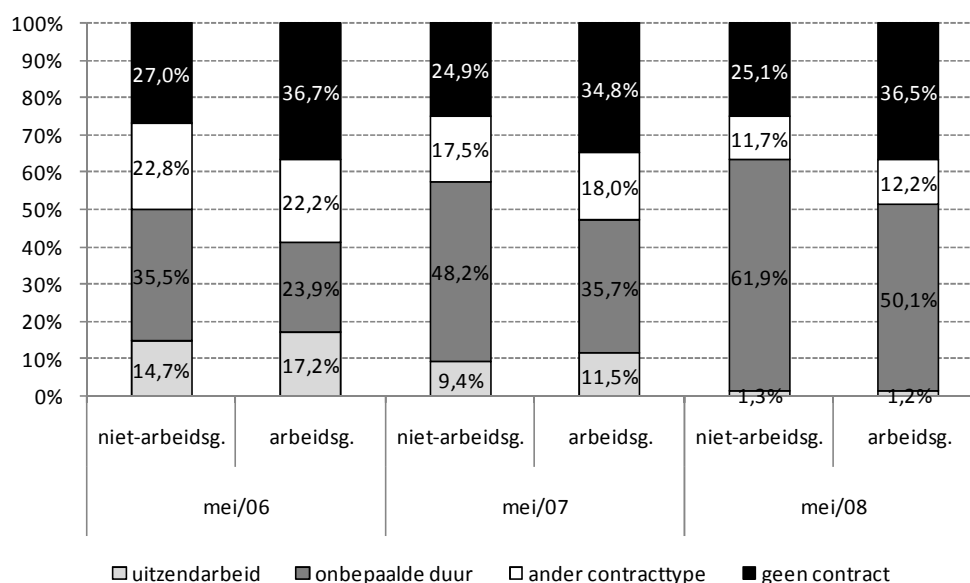
Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Uit bovenstaande figuur blijkt dat bijna 70% van de hogeschoolden vast werk heeft eind november 2008. Bij de middengeschoolden is dit ruim 66%. Bij de laaggeschoolden ligt het aandeel vast werk duidelijk lager (bijna 53%). De laaggeschoolden blijven ook langer in uitzendarbeid actief.

F. Arbeidsgehandicapt

Tot slot geeft Figuur 42 aan dat het doorstroompercentage van arbeidsgehandicapte uitzendkrachten '05 naar vast werk lager is vergeleken met dit van niet-arbeidsgehandicapte uitzendkrachten.

Figuur 42: Tewerkstellingsresultaten van de uitzendkrachten '05 naar al dan niet arbeidsgehandicapt



Bron IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

4.3 Determinanten van het vinden van vast werk

De resultaten in de vorige paragraaf bekijken steeds de invloed van één persoonskenmerk op het doorstroompercentage van uitzendkrachten naar vast werk. In wat volgt gebruiken we een multivariaat econometrisch model om te controleren voor het effect van andere variabelen op de kans om vast werk te vinden. Hierbij wordt het 'gezuiverd' effect van verschillende mogelijk determinanten nagegaan. Dit betekent dat we zoeken naar het effect van de verschillende determinerende factoren, gezuiverd of gecontroleerd voor het effect van andere factoren die de kans op vast werk kunnen beïnvloeden.

We schatten een binair logit model waarbij de onafhankelijke (of te verklaren) variabele Y een binaire responsvariabele is. Deze responsvariabele heeft dus 2 mogelijke uitkomsten, namelijk 0 of 1. In onze analyses is Y=1 als de uitzendkracht '05 vast werk heeft op een bepaald meetmoment. Omgekeerd is Y=0 als de uitzendkracht '05 geen vaste job heeft op dat moment.

In de logistische regressie zal bepaald worden in welke mate de verklarende variabelen (X-variabelen) de kans beïnvloeden dat de gebeurtenis die door de afhankelijke variabele wordt gemeten (nl. dat een persoon vast werk heeft op een bepaald moment) zich al dan niet voordoet.

Als verklarende variabelen nemen we uitsluitend categorische variabelen, dit zijn nominale variabelen waarvan de waarde in een aantal klassen ingedeeld wordt. Een voorbeeld van een categorische variabele is geslacht waarbij er 2 klassen zijn, nl. man en vrouw. Bij categorische variabelen dient steeds een referentieklassie bepaald te worden, waarmee het resultaat vergeleken zal worden. Zo werd voor geslacht de referentieklassie 'vrouw' gekozen, waardoor we het resultaat voor mannen zullen vergelijken met het resultaat voor vrouwen.

Een belangrijke opmerking is dat we voor de verklarende variabelen afhankelijk zijn van de data waarover we beschikken. Dit betekent dat er nog vele andere variabelen zijn die de kans op vast werk beïnvloeden maar waarover we geen informatie hebben. Voorbeelden zijn motivatie om te werken, attitudes van de persoon, de conjunctuur op het moment van de zoektocht naar vast werk, etc.

De resultaten van de logit met als afhankelijke variabele al dan niet een contract van onbepaalde duur op het einde van november 2006, 2007 en 2008 zijn weergegeven in Tabel 25.

Tabel 25: Odds ratio's voor logit "vinden van vast werk (contract van onbepaalde duur)" bij uitzendkrachten '05

| | | Vast werk eind nov 2006 | Vast werk eind nov 2007 | Vast werk eind nov 2008 |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Arbeidsgehandicapt (referentie is 0) | 1 | 0,84 | 0,86 | 0,86 |
| Etniciteit (referentie is etnisch Europeaan EU15) | Etnisch Europeaan EU10 Maghrebijnen en Turken Andere niet-EU | NS 0,67 0,65 | NS 0,68 0,68 | NS 0,66 0,70** |
| Geslacht (referentie is vrouw) | Man | 1,12 | 1,08 | 1,06 |
| Leeftijd (referentie is <25 jaar) | 25-49 jaar vanaf 50 jaar | 1,03 0,66 | 0,98 0,54 | 0,89 0,39 |
| Scholing (referentie is laaggeschoold) | Middengeschoold Hooggeschoold | 1,70 2,43 | 1,67 2,21 | 1,62 1,90 |
| Status eind juni 2005 (referentie is NWWZ) | Niet NWWZ Geen dossier | 1,66 1,36 | 1,49 1,37 | 1,42 1,46 |
| Provincie (referentie is Antwerpen) | Limburg Oost-Vlaanderen Vlaams-Brabant West-Vlaanderen | 1,05** 1,10 NS 1,14 | 1,06* 1,10** NS 1,15 | 1,01 1,09** 1,10 1,13 |
| Werkervaring in 2004 (referentie is 0 dagen) | 1-60 dagen 60-200 dagen > 200 dagen | 0,87 1,09 1,88 | 0,85 1,03 1,78 | 0,86 1,04 1,82 |
| Aantal uren uitzend- arbeid in 2005 (referentie is < 40 uur) | 40-240 uur 240-672 uur > 672 uur | 1,04 1,21 1,16 | 1,07 1,25 1,30 | 1,09 1,28 1,37 |
| N | | 195.904 | 195.904 | 195.904 |

Bron: IDEA Consult

Legende:

NS: niet-significant

Alle odds ratio's hebben significantieniveau van 1%, tenzij **: 5% en *: 10%

Doordat alle verklarende variabelen categorische zijn, kunnen we voor de interpretatie van de resultaten gebruik maken van de odds ratio (of kansverhouding) van de significant geschatte parameters. Deze odds ratio geeft de verhouding weer tussen de kans dat een persoon vast werk heeft en de kans dat de persoon geen vast werk heeft. Als deze kansverhouding groter dan 1 is, betekent dit dat personen meer kans hebben om vast werk te hebben in vergelijking met de opgegeven referentieklassse. Zo blijkt bijvoorbeeld uit Tabel 25 dat mannen eind november 2006 12% meer kans hebben op vast werk vergeleken met vrouwen. Omgekeerd houdt een odds ratio die kleiner is dan 1 in dat er minder kans is op vast werk vergeleken met de referentieklassse.

Uit Tabel 25 kunnen we het volgende afleiden:

- Arbeidsgehandicapte uitzendkrachten hebben ongeveer 14% minder kans op vast werk in vergelijking met niet arbeidsgehandicapte uitzendkrachten
- Zowel uitzendkrachten met een Maghrebijnse en Turkse etniciteit als deze met een niet-EU etniciteit hebben minder kans op vast werk vergeleken met uitzendkrachten met een EU15 etniciteit. Tussen uitzendkrachten met een EU10 en deze met een EU15 etniciteit vinden we geen significante verschillen.
- Mannen hebben eind november 2006 12% meer kans op een vaste job ten opzichte van vrouwelijke uitzendkrachten. Dit verschil neemt af in de tijd.
- 50-plussers hebben 34% minder kans op vast werk eind november 2006 in vergelijking met uitzendkrachten jonger dan 25 jaar. Dit verschil neemt toe in de tijd. De kans op vast werk voor de middenste leeftijdsgroep (25-49 jaar) verschilt voor 2006 en 2007 niet veel van deze van de jongste groep. In 2008 ligt de kans op vast werk voor de middenste groep wel 11% lager ten opzichte van de jongste uitzendkrachten.
- Zowel hoog- als middengeschoolden hebben meer kans op een vaste job vergeleken met laaggeschoolde uitzendkrachten. Zo hebben hogeschoolden 2,4 keer meer kans op vast werk eind november 2006. Dit verschil vermindert in de tijd.
- Uitzendkrachten '05 die eind juni 2005 bij VDAB de status van niet NWWZ hadden, hebben een hogere kans op vast werk in de periode 2006-2008 vergeleken met degene die eind juni 2005 wel NWWZ waren.
- Uitzendkrachten met woonplaats in Oost- of West-Vlaanderen hebben iets meer kans op een vaste job vergeleken met deze uit de provincie Antwerpen
- De variabele werkervaring in 2004 bevat het aantal dagen met een arbeidscontract in het jaar 2004 (op basis van gebundelde contracten). De variabele fungeert als proxy voor de werkervaring die de uitzendkrachten hadden in het jaar voor ze uitzendarbeid verrichten. Werkervaring verhoogt de kans op uitstroom naar vast werk, maar dit effect treedt pas op vanaf een bepaald aantal dagen werkervaring.
- De laatste variabele geeft het aantal uren uitzendarbeid weer in 2005. Het verrichten van meer uren uitzendarbeid verhoogt de kans op vast werk in de periode 2006-2008.

4.4 Analyse tewerkstellingsresultaten naar duurzaamheid

Wanneer we de duurzaamheid van de doorstroomresultaten willen onderzoeken kunnen we gebruik maken van verschillende indicatoren:

- Het aandeel personen met een bepaald contracttype op een meetmoment
- Een longitudinale analyse van het contracttype over de periode 2006-2008
- Het aantal gewerkte dagen in een kwartaal als maatstaf voor het werkvolume van een uitzendkracht gedurende een kwartaal

We bespreken vervolgens elk van bovenstaande indicatoren.

4.4.1 Aandeel personen met een bepaald contracttype op een meetmoment

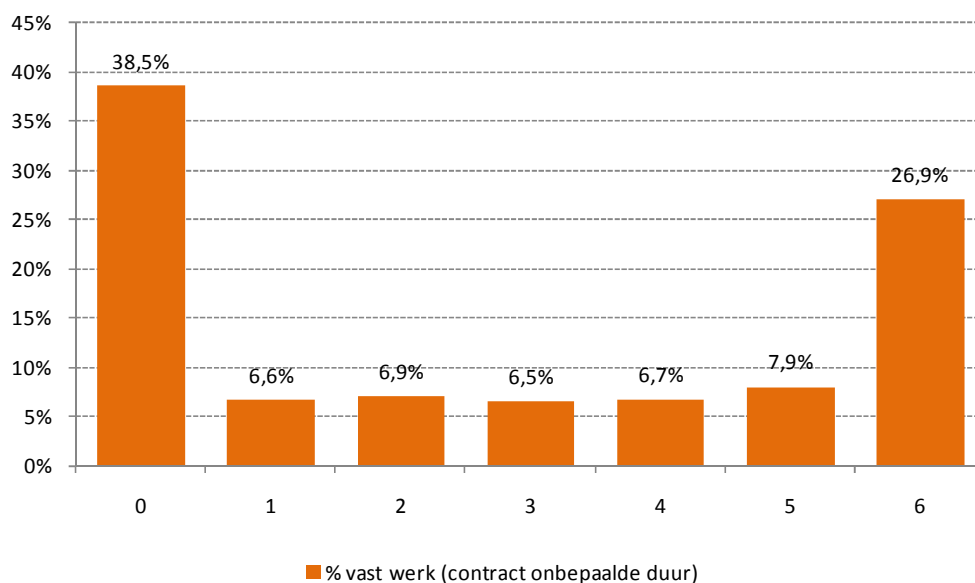
Ten eerste is het mogelijk het contracttype op een bepaald meetmoment te analyseren. Het aandeel uitzendkrachten met een contract onbepaalde duur op het meetmoment geeft dan informatie over de doorstroom van uitzendkrachten naar vast werk. Deze analyse gebeurde in de voorgaande paragraaf waarin we de tewerkstellingstoestand van de groep uitzendkrachten '05 op één welbepaald moment in de tijd bekeken. Nadeel van deze analyse is dat ze een statisch beeld op 1 moment weergeeft en niet de verschillende transitie die een persoon doorloopt van één meetmoment naar het ander. Zo is het niet duidelijk of bijvoorbeeld het aandeel uitzendkrachten '05 dat geen contract heeft op elk meetmoment grotendeels uit dezelfde personen bestaat of dat het steeds om andere personen gaat.

4.4.2 Longitudinale analyse van het contracttype

Om dit nadeel van de eerste indicator op te vangen onderzochten we de duurzaamheid van het contract door middel van een longitudinale analyse van het contracttype. Hierin analyseerden we voor alle uitzendkrachten '05 hun loopbaanpad, nl. het geheel van hun tewerkstellingstoestanden op de 6 meetmomenten.

Figuur 43 toont de resultaten voor het vinden van vast werk (contract onbepaalde duur) voor de 6 meetmomenten. Bijna 27% van de uitzendkrachten '05 heeft een contract van onbepaalde duur op elk van de 6 meetmomenten. Daarentegen heeft bijna 39% van de uitzendkrachten '05 op geen enkel meetmoment vast werk.

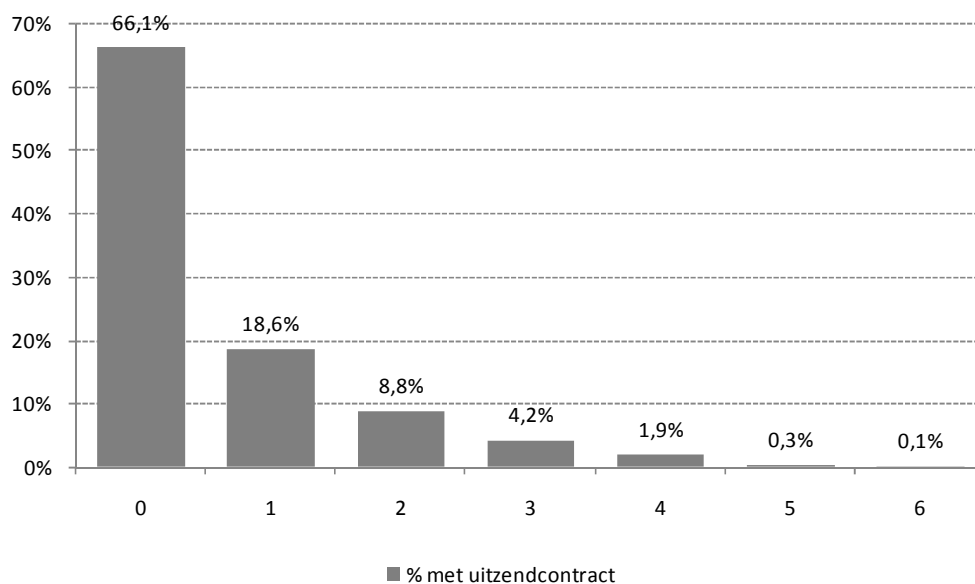
Figuur 43: Aandeel uitzendkrachten '05 dat x keer vast werk gevonden heeft op de 6 meetmomenten ($x = 0...6$)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Figuur 44 geeft weer op hoeveel meetmomenten de uitzendkrachten '05 een uitzendcontract hebben. Ruim 2/3 verricht op geen enkel van de meetmomenten uitzendarbeid. Bijna 19% heeft op 1 meetmoment een contract als uitzendkracht. Het aandeel uitzendkrachten '05 dat minstens 4 van de 6 meetmomenten uitzendarbeid verricht is beperkt (2,3%).

Figuur 44: Aandeel uitzendkrachten '05 dat x keer een uitzendcontract heeft op de 6 meetmomenten ($x = 0...6$)



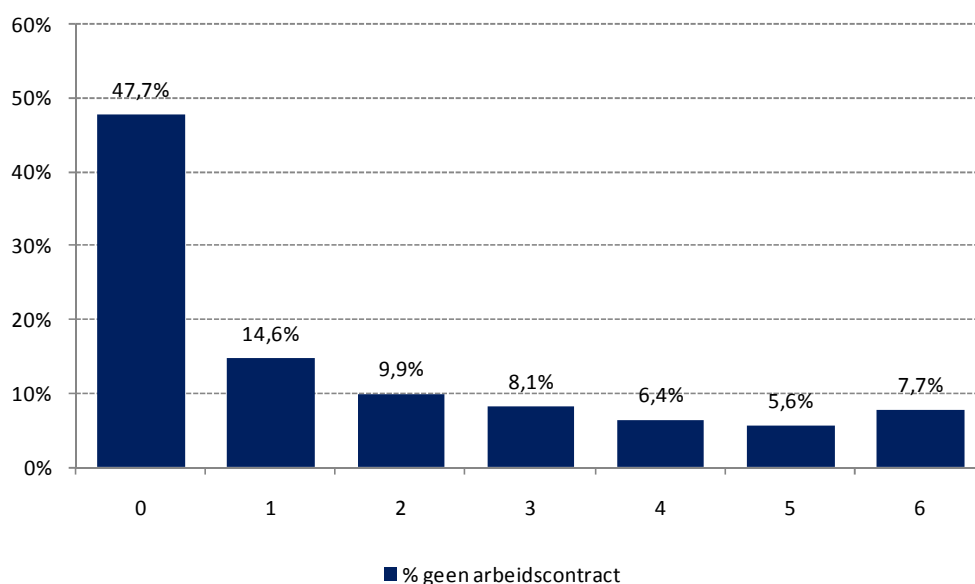
Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Op dezelfde manier toont Figuur 45 op hoeveel meetmomenten de uitzendkrachten '05 geen arbeidscontract hebben.

Bijna 48% van de uitzendkrachten '05 heeft op elk van de meetmomenten een contract (of op geen enkel moment geen arbeidscontract). Bijna 8% heeft op alle 6 meetmomenten geen contract. Gezien het aandeel zonder contract op elk meetmoment schommelt rond 25 à 30% (zie Figuur 33) blijkt hieruit dat het niet steeds dezelfde personen zijn die geen contract hebben en dat er zich dus frequente transities voordoen tussen de meetmomenten.

Personen die geen arbeidscontract hebben kunnen niet actief zijn op de arbeidsmarkt (bijv. werkzoekend, op pensioen, huisvrouw/man, invalide) of actief zijn als zelfstandige of helper. Hierdoor is het niet duidelijk in welke mate het hebben van geen contract een bewuste keuze is (bijv. huisvrouw, op pensioen, zelfstandige) of niet (bijv. werkzoekend).

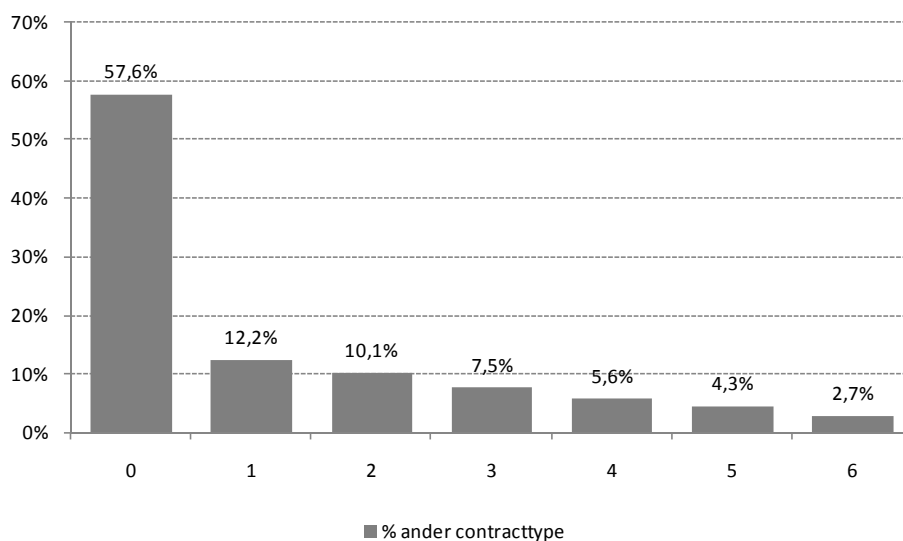
Figuur 45: Aandeel uitzendkrachten '05 dat x keer geen arbeidscontract heeft op de 6 meetmomenten (x = 0...6)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Tot slot toont Figuur 46 op hoeveel meetmomenten de uitzendkrachten '05 een ander contracttype hebben. Bijna 58% van de uitzendkrachten '05 heeft op geen enkel meetmoment een ander contracttype. Bijna 13% heeft op tenminste 4 meetmomenten een ander contacttype dan een uitzendcontract of een contract onbepaalde duur.

Figuur 46: Aandeel uitzendkrachten '05 dat x keer een ander contracttype heeft op de 6 meetmomenten ($x = 0...6$)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

In Tabel 26 staat het gemiddelde loopbaanpad van een uitzendkracht '05 voor 6 meetmomenten samengevat. Gemiddeld had de uitzendkracht vast werk op 2,68 meetmomenten. Merk op dat de som van de gemiddelden in elke rij van de tabel optelt tot 6, vermits er 6 meetmomenten zijn.

Tabel 26: Gemiddeld aantal meetmomenten in een bepaalde tewerkstellingstoestand voor de totale groep uitzendkrachten '05 en de 4 kansengroepen

| | Vast werk | Uitzendarbeid | Ander contract | Geen contract |
|--------------------------------------------------|-----------|---------------|----------------|---------------|
| Totaal uitzendkrachten '05 | 2,68 | 0,59 | 1,15 | 1,58 |
| Totaal uitzendkrachten '05 (excl. kansengroepen) | 3,16 | 0,49 | 1,15 | 1,20 |
| Allochtonen | 1,93 | 0,77 | 1,09 | 2,20 |
| Laaggeschoolden | 2,15 | 0,69 | 1,18 | 1,99 |
| Arbeidsgehandicapten | 2,00 | 0,68 | 1,16 | 2,16 |
| 50-plussers | 1,93 | 0,76 | 0,78 | 2,53 |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Bovenstaande tabel toont ook het verschil tussen het loopbaanpad van de gemiddelde uitzendkracht die niet tot de kansengroepen behoort (zie tweede lijn van bovenstaande tabel) en dit van een uitzendkracht uit elk van de 4 kansengroepen. Het aantal meetmomenten dat men vast werk heeft ligt een stuk lager voor alle kansengroepen.

Tot slot vergelijken we in Tabel 27 het aandeel kansengroepen (alsook aandeel jongeren en hooggeschoolden) voor 4 specifieke loopbaanpaden met het aandeel kansengroepen in de totale groep uitzendkrachten '05. Deze 4 loopbaanpaden zijn:

- Minstens 4 keer een uitzendcontract op de 6 meetmomenten
- Minstens 4 keer geen arbeidscontract op de 6 meetmomenten
- Geen enkel keer vast werk (contract onbepaalde duur) op de 6 meetmomenten
- Geen enkel keer vast werk (contract onbepaalde duur en ander contracttype) op de 6 meetmomenten

Tabel 27: Aandeel kansengroepen voor 4 specifieke loopbaanpaden

| | Totale uitzendkracht '05 | Min. 4 keer uitzendarbeid | Min. 4 keer geen contract | Nooit vast werk |
|------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|
| N | 196.147 | 4.597 | 38.634 | 75.435 |
| % allochtonen | 11,9 | 17,5 | 17,5 | 16,0 |
| % arbeidsgehandicapten | 4,6 | 5,6 | 6,7 | 5,9 |
| % jongeren (<25j) | 42,1 | 28,2 | 39,9 | 40,8 |
| % 50-plussers | 3,9 | 10,1 | 7,5 | 5,9 |
| % laaggeschoolden | 39,9 | 48,1 | 52,5 | 48,9 |
| % hooggeschoolden | 18,5 | 11,0 | 12,8 | 14,7 |

Bron: IDEA Consult op basis van VDAB

In bovenstaande tabel kunnen we het aandeel kansengroepen in de totale groep uitzendkrachten '05 (eerste kolom) vergelijken met het aandeel kansengroepen in de 4 groepen met een specifiek loopbaanpad (tweede tot en met vijfde kolom).

Uit deze vergelijking blijkt dat de 4 kansengroepen in elk van de loopbaanpaden oververtegenwoordigd zijn, zij het niet steeds in dezelfde mate. Zo bedraagt het aandeel allochtonen in de groep die meer in uitzendarbeid actief is (personen met minstens 4 van de 6 meetmomenten een uitzendcontract) 17,5%, terwijl dit aandeel bij de uitzendkrachten '05 11,9% is. Ook in de groep die nooit een vaste job heeft ligt het aandeel allochtonen hoger dan in de totale groep uitzendkrachten '05.

4.4.3 Aantal gewerkte dagen per kwartaal

Een derde indicator voor duurzaamheid van het gevonden werk is het totaal aantal gewerkte dagen in elk van de kwartalen van 2006, 2007 en 2008. Deze variabele geeft voor elke uitzendkracht '05 het aantal gewerkte dagen per kwartaal op basis van de gebundelde contracten in Dimona. Belangrijk hierbij is dat de gewerkte dagen zowel betrekking hebben op contract onbepaalde duur, uitzendcontract als een ander contracttype²⁷. De gewerkte dagen zijn bovendien uitgedrukt in kalenderdagen en niet in werkdagen.

²⁷ Het is niet mogelijk het aantal gewerkte dagen op te splitsen naar contracttype.

Tabel 28 vat de resultaten voor het aantal gewerkte dagen samen. Het aantal gewerkte dagen wordt hier weergegeven als percentage van het maximale aantal dagen dat er kan gewerkt worden in een kwartaal/jaar. Alle uitzendkrachten '05 samen werkten 68% van het maximale aantal dagen dat er dat jaar gewerkt kon worden. In 2008 bedraagt het aandeel bijna 75%. Uit de tabel blijkt duidelijk dat het arbeidsvolume gemiddelde toeneemt in de tijd.

Tabel 28: Aantal gewerkte dagen in 2006-2008 voor uitzendkrachten '05 (als % van het maximum aantal dagen per kwartaal)

| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Totaal jaar |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| 2006 | 64,0% | 68,5% | 67,9% | 71,5% | 68,0% |
| 2007 | 71,5% | 73,7% | 72,2% | 74,6% | 73,0% |
| 2008 | 74,5% | 75,9% | 74,0% | 75,0% | 74,8% |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Op dezelfde wijze vergelijkt Tabel 29 het aantal gewerkte dagen (als % van het maximum) voor de totale groep uitzendkrachten '05 met dit voor de groep uitzendkrachten die niet tot de kansengroepen behoren, alsook met elk van de 4 kansengroepen afzonderlijk.

Van alle kansengroepen werkten de laaggeschoolden het meest in de periode 2006-2008, gevolgd door de arbeidsgehandicapten. Bij de 50-plussers ligt het percentage gewerkte dagen het laagste en het neemt ook af in de periode 2006-2008, wellicht onder invloed van het effect van (vervroegde) pensionering.

Tabel 29: Aantal gewerkte dagen in 2006-2008 voor uitzendkrachten '05 (als % van het maximum aantal dagen per jaar) voor verschillende kansengroepen

| | % gewerkte dagen in 2006 | % gewerkte dagen in 2007 | % gewerkte dagen in 2008 |
|--------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Totaal uitzendkrachten '05 | 68,0% | 73,0% | 74,8% |
| Totaal uitzendkrachten '05 (excl. kansengroepen) | 73,9% | 79,2% | 81,7% |
| Allochtonen | 57,5% | 62,5% | 63,6% |
| Laaggeschoolden | 61,6% | 66,4% | 67,7% |
| Arbeidsgehandicapten | 57,2% | 63,4% | 65,1% |
| 50-plussers | 57,3% | 58,1% | 55,6% |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

5 DOORSTROOM VAN UITZENDKRACHTEN NAAR VAST WERK IN VERGELIJKING MET CONTROLEGROEP

De resultaten in het vorige hoofdstuk wijzen op een aanzienlijke doorstroom van de uitzendkrachten '05 naar vast werk in de periode 2006-2008. Om te weten of uitzendkrachten in grotere mate doorstromen naar vast werk vinden (zgn. springplankeffect van uitzendarbeid) in vergelijking met andere werkzoekenden zonder uitzendervaring, maken we gebruik van een controlegroep.

Zoals beschreven in paragraaf 3.3 bestaat de controlegroep uit personen die eind januari 2005 niet-werkend werkzoekend (NWWZ) waren, maar geen uitzendarbeid verrichtten in de loop van 2005 (zie ook schematisch in Figuur 32). De tewerkstellingsresultaten van deze controlegroep worden vergeleken met deze van een deelgroep van de uitzendkrachten '05, nl. de groep die eveneens eind januari 2005 NWWZ was. De persoonskenmerken van beide groepen zijn gelijkaardig (zie voor meer details Tabel 32 in bijlage 1).

In wat volgt vergelijken we eerst het doorstroompercentage naar vast werk tussen NWWZ uitzendkrachten '05 en de controlegroep. Dit gebeurt voor de totale groep, alsook voor elk van de 4 kansengroepen. In een tweede paragraaf gebruiken we een econometrisch model om het effect van uitzendarbeid op de kans om vast werk te vinden te bestuderen.

5.1 Resultaten totale groep uitzendkrachten

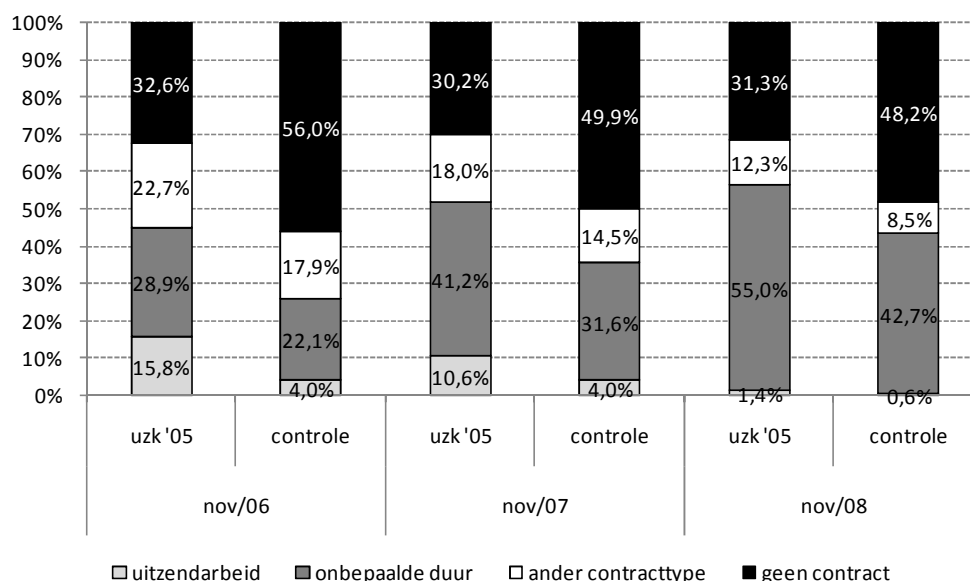
Figuur 47 vergelijkt de tewerkstellingsresultaten van de NWWZ uitzendkrachten '05 met deze van de controlegroep. Ten behoeve van de duidelijkheid toont de figuur enkel de resultaten van eind november 2006, 2007 en 2008²⁸.

Het aandeel personen zonder arbeidscontract ligt op elke meetmoment steeds hoger bij de controlegroep. Het aandeel vast werk gevonden (contract van onbepaalde duur) is eind november 2008 hoger bij de uitzendkrachten '05 (55%) dan bij de controlegroep (bijna 43%). In de controlegroep zien we ook een doorstroom van NWWZ naar contract van onbepaalde duur, maar deze doorstroom is minder groot. Het aandeel uitzendkrachten '05 in uitzendarbeid neemt sterk af in de tijd tot 1,4% eind november 2008. In de controlegroep wordt veel minder uitzendarbeid verricht²⁹.

²⁸ Het toevoegen van de observaties van eind mei 2006, 2007 en 2008 verandert niets aan de bevindingen.

²⁹ De personen in de controlegroep verrichtten geen uitzendarbeid in de loop van 2005, maar kunnen dit wel gedaan hebben nadien (bijv. in 2006, 2007 of 2008) of ook vóór 2005.

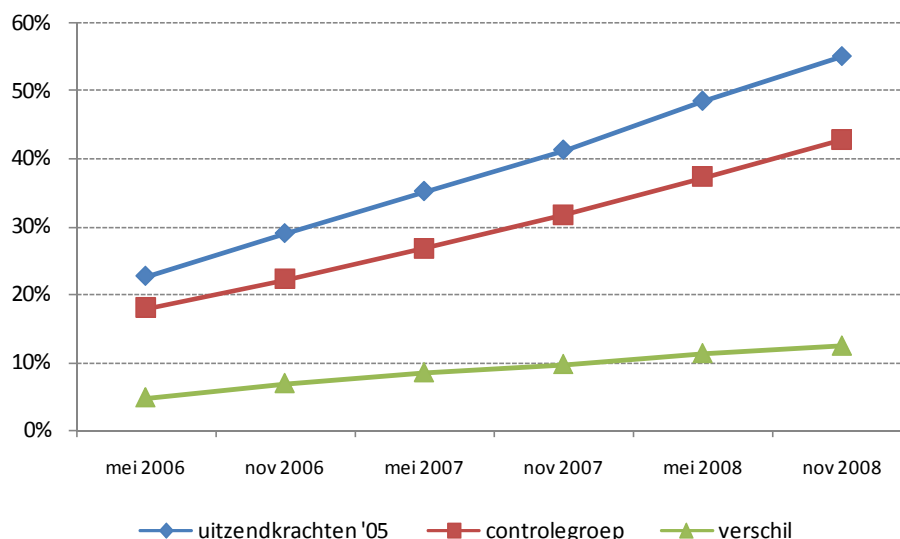
Figuur 47: Vergelijking vinden van vast werk tussen controlegroep (n = 63.273) en NWWZ uitzendkrachten 2005 (n = 67.154)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Onderstaande figuur toont de evolutie van het aandeel vast werk voor de uitzendkrachten '05 en de controlegroep. Het aandeel vast werk ligt duidelijk hoger bij de uitzendkrachten '05 en het verschil neemt toe in de tijd (zie onderste lijn in de figuur).

Figuur 48: Aandeel vast werk van uitzendkrachten '05 en controlegroep



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Uit bovenstaande figuren kunnen we afleiden dat de doorstroom naar vast werk groter is bij de uitzendkrachten '05 dan bij de controlegroep. Dit kan wijzen op de springplankfunctie naar vast werk die uitzendarbeid vervult, maar ook op andere verklaringen (bijv. het motivatie-effect dat eruit bestaat dat de meer gemotiveerde werkzoekenden uitzendarbeid verrichten, de werkervaring die uitzendarbeid inhoudt, de realiteit van het gebruik van uitzendarbeid als rekruteringskanaal).

5.2 Resultaten kansengroepen

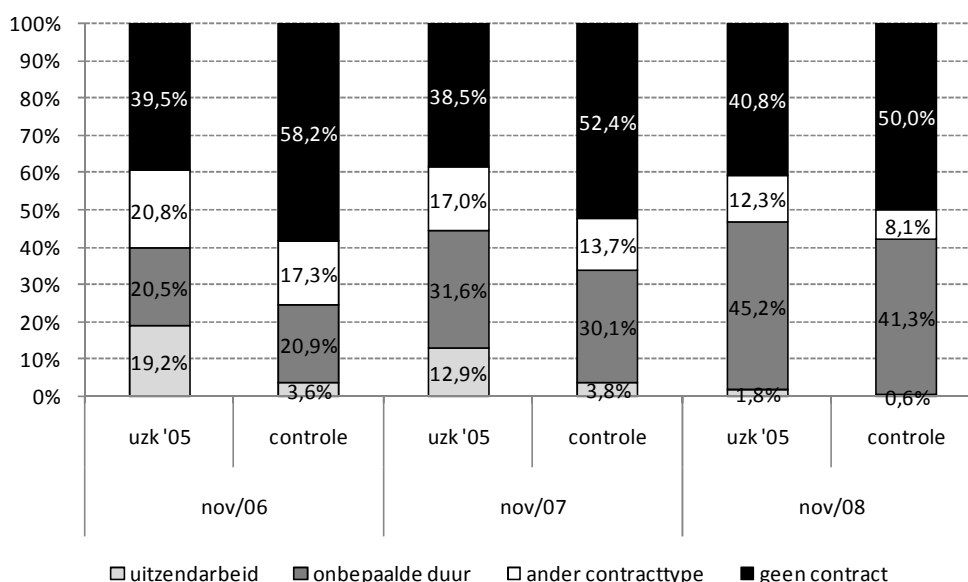
De resultaten uit de vorige paragraaf wijzen op een grotere doorstroom van uitzendkrachten naar vast werk vergeleken met de controlegroep. Vraag is nu of en in welke mate dit ook geldt voor uitzendkrachten uit de kansengroepen.

In zowel de groep van uitzendkrachten '05 die NWWZ zijn eind januari 2005 als in de controlegroep kunnen we op basis van de persoonskenmerken de 4 kansengroepen onderscheiden en hun tewerkstellingsresultaten vergelijken. We vermelden achtereenvolgens de resultaten voor de kansengroepen allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden en 50-plussers.

5.2.1 Allochtonen

De onderstaande figuur vergelijkt de tewerkstellingsresultaten van de allochtone uitzendkrachten '05 (die NWWZ waren eind januari 2005) met deze van de allochtone controlegroep.

Figuur 49: Vergelijking vinden van vast werk tussen allochtone controlegroep (n = 11.216) en allochtone NWWZ uitzendkrachten '05 (n = 11.418)

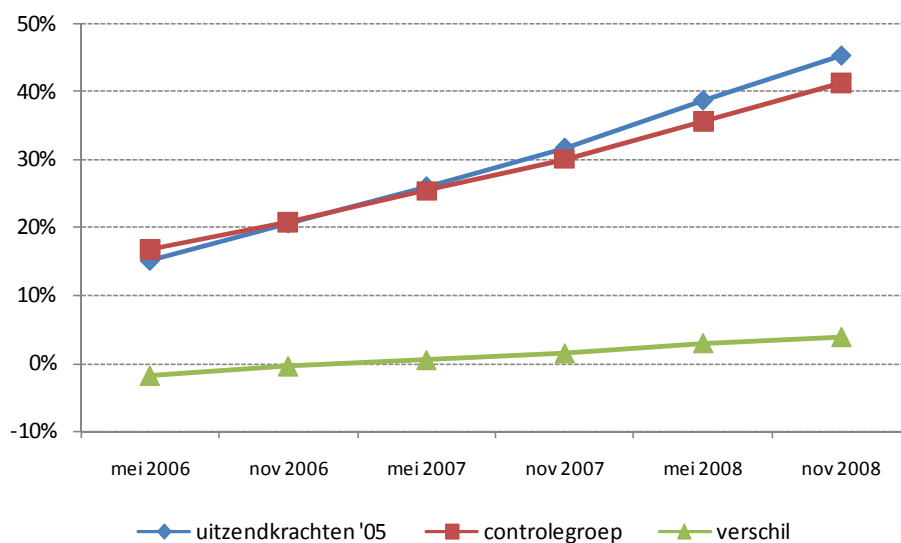


Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Het aandeel allochtone uitzendkrachten '05 met een vaste job ligt na 2 à 3 jaar hoger dan dit bij de controlegroep, maar het verschil is beperkt. In vergelijking met de totale groep NWWZ uitzendkrachten '05 blijven allochtone uitzendkrachten langer actief in uitzendarbeid (vergelijk met Figuur 47). Pas in 2008 daalt het aandeel allochtone uitzendkrachten '05 in uitzendarbeid sterk tot 1,8%.

Dit resultaat wordt verder verduidelijkt in Figuur 50 waarin de evolutie van het aandeel vast werk getoond wordt. Het verschil tussen het aandeel vast werk bij de allochtone uitzendkrachten en het aandeel vast werk in de allochtone controlegroep wordt pas eind mei 2007 voor het eerst positief. Dit betekent dat allochtone uitzendkrachten meer kans hebben op een vaste job in vergelijking met de controlegroep. Daarna neemt dit positieve verschil toe, maar het blijft beperkt tot ongeveer 4% eind november 2008.

Figuur 50: Aandeel vast werk van allochtone uitzendkrachten en controlegroep



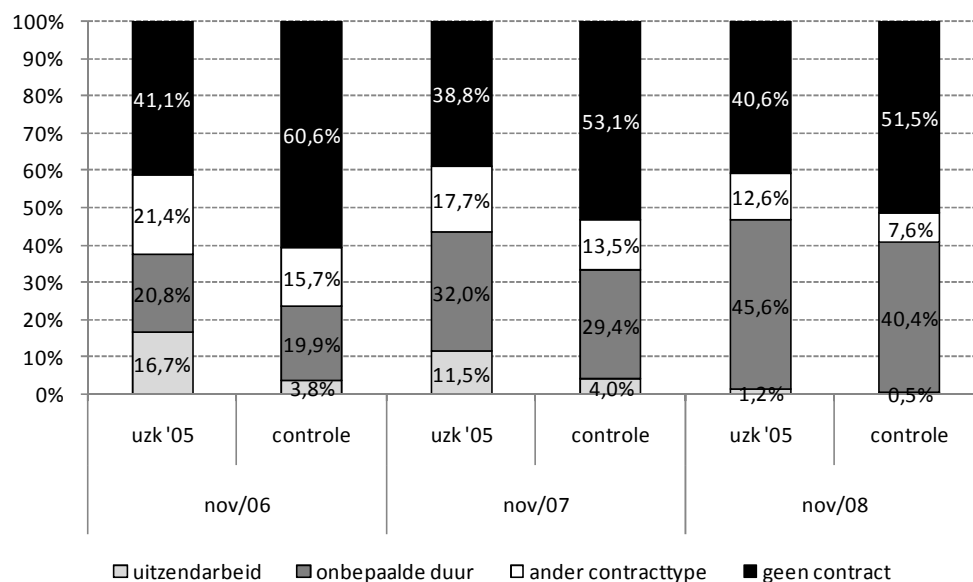
Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

5.2.2 Arbeidsgehandicapten

In deze paragraaf vergelijken we de doorstroom naar vast werk van arbeidsgehandicapte uitzendkrachten '05 (die NWWZ waren eind januari 2005) met deze van een controlegroep van arbeidsgehandicapte NWWZ die geen uitzendarbeid deed in de loop van 2005.

Figuur 51 toont dat eind november 2008 een hoger aandeel arbeidsgehandicapte uitzendkrachten '05 vast werk heeft vergeleken met de controlegroep.

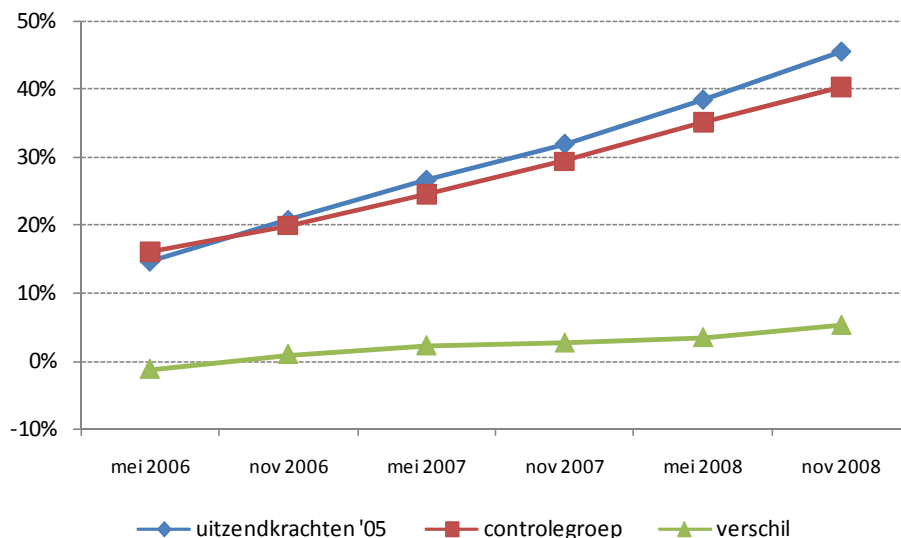
Figuur 51: Vergelijking vinden van vast werk tussen controlegroep arbeidsgehandicapten (n = 4.237) en arbeidsgehandicapte NWWZ uitzendkrachten '05 (n = 4.337)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Dit wordt bevestigd door onderstaande figuur waarin de evolutie van het aandeel vast werk wordt vergeleken. Het verschil tussen het doorstroompercentage naar vast werk bij de arbeidsgehandicapte uitzendkrachten '05 en de controlegroep neemt toe in de tijd tot ruim 5% eind november 2008.

Figuur 52: Aandeel vast werk van arbeidsgehandicapte uitzendkrachten en controlegroep

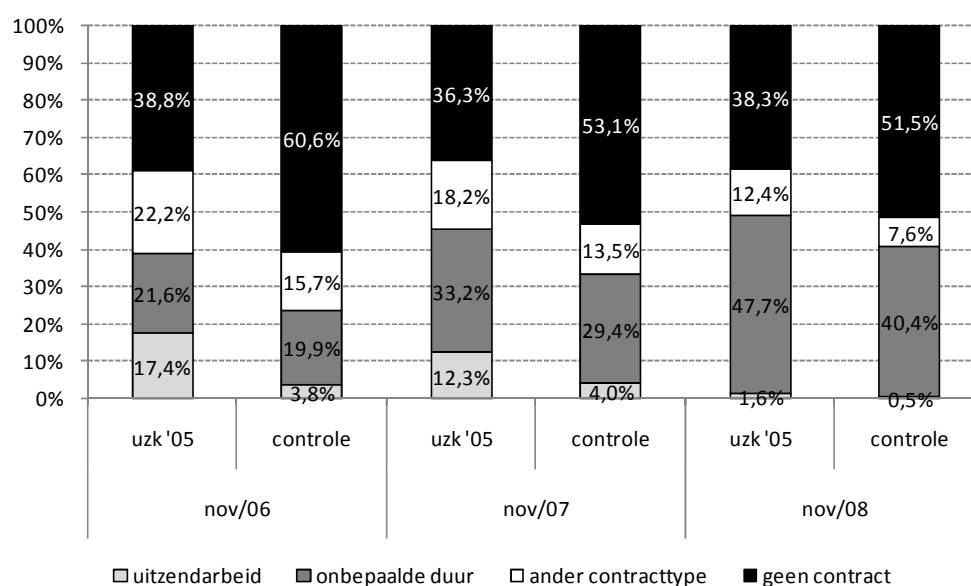


Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

5.2.3 Laaggeschoolden

De derde kansengroep is die van de laaggeschoolden. Uit onderstaande figuur blijkt het doorstroompercentage naar vast werk voor de laaggeschoolde uitzendkrachten '05 steeds hoger te liggen dan dit van de controlegroep van laaggeschoolden. Eind november heeft bijna 48% van de uitzendkrachten '05 vast werk tegenover 40,4% van de personen uit de controlegroep.

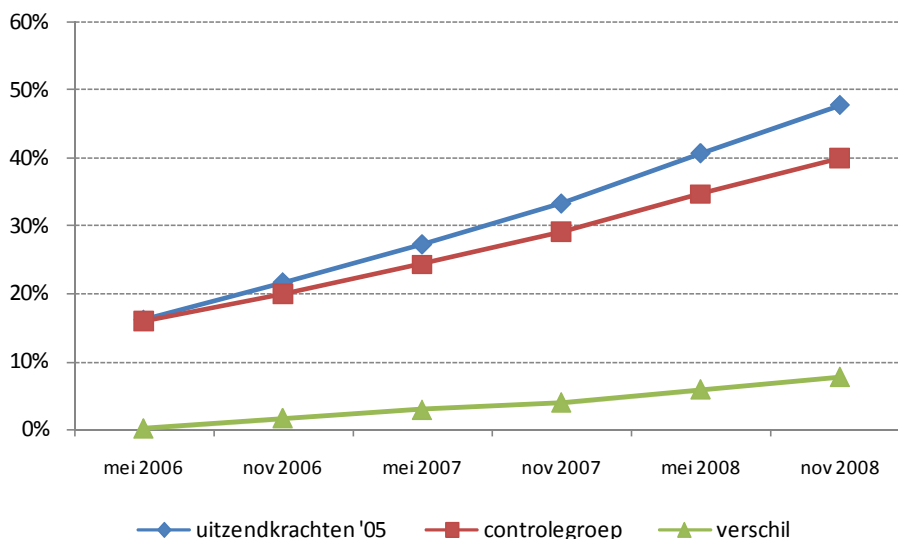
Figuur 53: Vergelijking vinden van vast werk tussen controlegroep laaggeschoolden (n = 29.779) en laaggeschoolde NWWZ uitzendkrachten '05 (n = 30.691)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Dezelfde conclusie kan getrokken worden uit Figuur 54. Het aandeel vast werk van de laaggeschoolde uitzendkrachten '05 ligt steeds boven dit van de controlegroep. Eind mei 2006 is er nauwelijks een verschil tussen het aandeel vast werk van beide groepen, maar het verschil neemt toe in de periode 2006-2008.

Figuur 54: Aandeel vast werk van laaggeschoolde uitzendkrachten en controlegroep



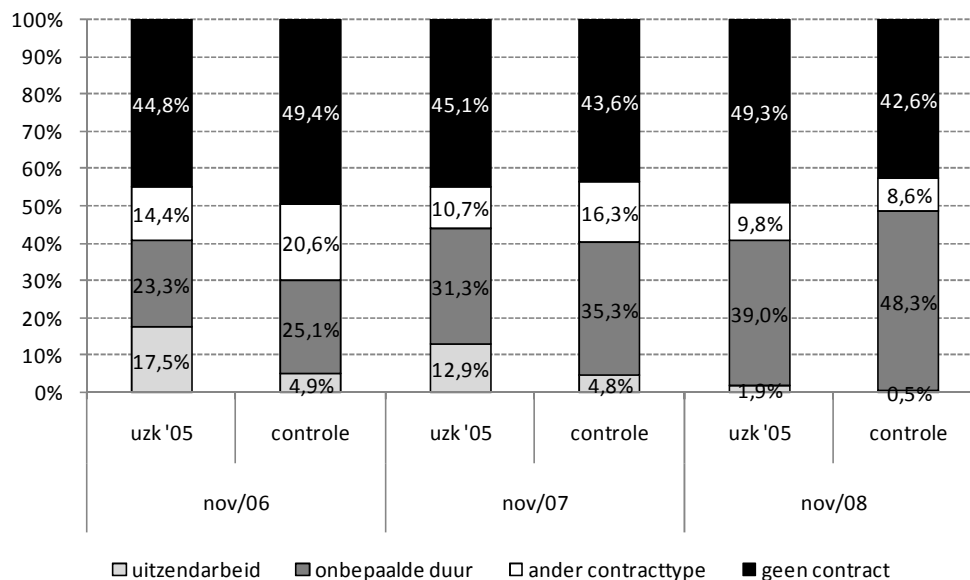
Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

5.2.4 50-plussers

Tot slot bestuderen we de tewerkstellingsresultaten van de 50-plussers. Hier is het aandeel personen zonder arbeidscontract steeds groter in vergelijking met andere kansengroepen omwille van (vervroegde) pensionering. Dit effect speelt natuurlijk zowel bij de 50-plus uitzendkrachten '05 als bij de 50-plussers uit de controlegroep.

Figuur 55 geeft een heel ander beeld dan bij de andere 3 kansengroepen. Het aandeel 50-plussers met een vaste job is op elk meetmoment groter in de controlegroep. De 50-plus uitzendkrachten '05 blijven ook langer actief in uitzendarbeid in vergelijking met de totale groep uitzendkrachten '05 (vergelijk met Figuur 47).

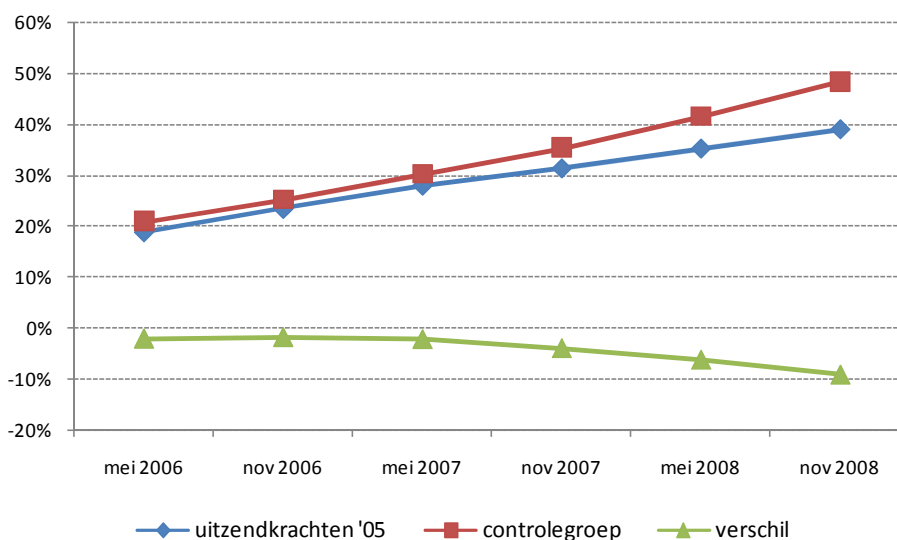
Figuur 55: Vergelijking vinden van vast werk tussen 50-plus controlegroep (n = 2.547) en 50-plus NWWZ uitzendkrachten '05 (n = 2.552)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Figuur 56 toont duidelijk dat het doorstroompercentage naar vast werk bij 50-plus uitzendkrachten '05 steeds lager ligt dan bij de controlegroep. Het verschil in doorstroompercentage wordt ook groter in de tijd.

Figuur 56: Aandeel vast werk van 50-plus uitzendkrachten en controlegroep



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

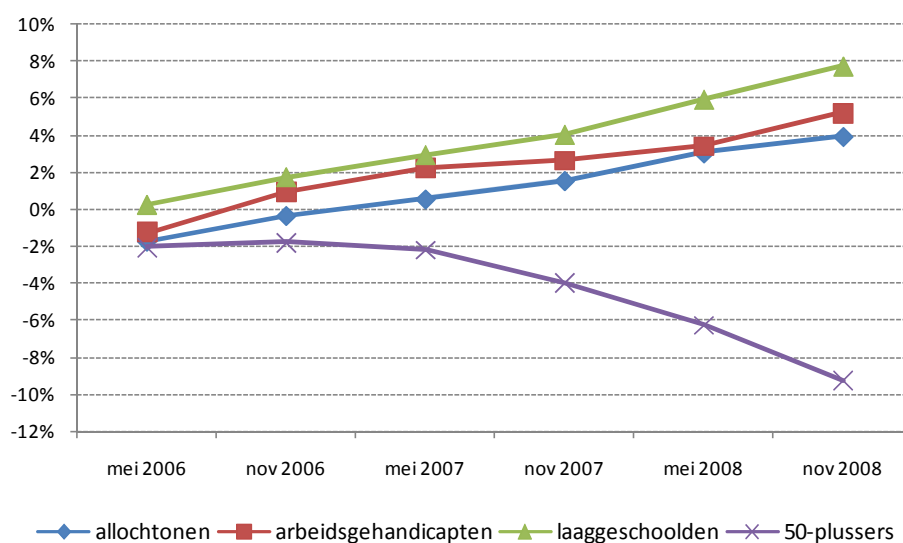
Dit bovenstaande resultaten wijzen erop dat uitzendarbeid niet als springplank fungeert voor 50-plussers. Een mogelijke verklaring is dat de 50-plus uitzendkrachten in mindere mate op zoek zijn naar vast werk en/of uitzendarbeid beschouwen als een bijverdienste vooraleer ze de arbeidsmarkt verlaten en op pensioen gaan. Een andere mogelijke verklaring is de Vlaamse

tewerkstellingspremie 50+³⁰ die geldt voor werkgevers die niet-werkende werkzoekende 50-plussers aanwerven met een contract van onbepaalde duur. Deze maatregel kan niet gecombineerd worden met uitzendarbeid en kan hierdoor mee verklaren waarom de controlegroep een hoger aandeel vast werk vertoont.

5.2.5 Samenvatting kansengroepen

Het verschil in het doorstroompercentage naar vast werk tussen uitzendkrachten '05 en de controlegroepen wordt in onderstaande figuur voor de 4 kansengroepen vergeleken.

Figuur 57: Verschil in aandeel vast werk NWWZ uitzendkrachten '05 en controlegroep voor verschillende kansengroepen



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Uit Figuur 57 kunnen we het volgende besluiten:

- Vooral voor laaggeschoolden is er een duidelijk positief verschil in het aandeel werkzoekenden dat vast werk vindt tussen de uitzendkrachten '05 en de controlegroep.
- Bij de allochtonen en de arbeidsgehandicapten is het verschil in doorstroompercentage naar vast werk eerst negatief om dan in de loop van 2007 positief te worden en toe te nemen in de tijd. Het verschil is voor deze twee kansengroepen wel kleiner dan bij de laaggeschoolden. Bij de allochtonen en in mindere mate bij de arbeidsgehandicapten merken we ook een duidelijke vertraging voor er een positief verschil in doorstroom merkbaar wordt vergeleken met de controlegroep.
- Bij de 50-plussers ligt het aandeel met een vaste job steeds hoger in de controlegroep versus de groep van uitzendkrachten '05. Dit negatieve verschil in doorstroompercentage neemt ook sterk toe in de tijd. Dit betekent dat uitzendarbeid voor 50-plussers geen springplankeffect heeft. Een mogelijke verklaring is dat 50-plus uitzendkrachten een andere

³⁰ De tewerkstellingspremie 50+ is een maatregel van de Vlaamse regering die een betekenisvolle vermindering van de loonkost meebrengt voor werkgevers die een NWWZ 50-plussers aanwerven met een contract van onbepaalde duur.

motivatie hebben voor het verrichten van uitzendarbeid (bijv. louter als bijverdienste). Mogelijk speelt het effect van de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ hier ook een rol waardoor de controlegroep een hoger aandeel vast werk vertoont.

5.3 Econometrisch model

De vraag of uitzendarbeid ook voor kansengroepen een opstap naar vast werk vormt, kan ook econometrisch geanalyseerd worden. Dit gebeurt opnieuw met een logistiek regressiemodel.

Voor deze analyse worden de controlegroep en de uitzendkrachten '05 (die NWWZ waren eind januari 2005) samengevoegd in één dataset. Vervolgens creëerden we een duale variabele die aangeeft of de persoon al dan niet uitzendarbeid verricht heeft in 2005. Deze variabele is natuurlijk 0 voor de personen uit de controlegroep en 1 voor de uitzendkrachten '05.

De logit heeft als Y-variabele opnieuw het al dan niet vast werk hebben (contract onbepaalde duur) op de 6 meetmomenten. Als X-variabelen beschikken we over een beperkt aantal persoonskenmerken, naast de variabele die aangeeft of men al dan niet uitzendarbeid uitgevoerd heeft in 2005.

Tabel 30 vat de resultaten beknopt samen. In deze tabel wordt enkel de odds ratio van de 0/1 variabele 'uitzendarbeid' vermeld, samen met het bijhorende significantieniveau. De volledige resultaten van de geschatte modellen voor het meetmoment eind november 2008 zijn te vinden in bijlage 1 (zie Tabel 33).

Tabel 30: Odds ratio van het verrichten van uitzendarbeid in 2005 (0/1 variabele) op de kans om vast werk te vinden

| | Mei 2006 | Nov 2006 | Mei 2007 | Nov 2007 | Mei 2008 | Nov 2008 |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Totale groep NWWZ | 1,34 | 1,44 | 1,49 | 1,53 | 1,59 | 1,64 |
| Allochtonen | 0,85 | NS | NS | 1,07** | 1,14 | 1,17 |
| Laaggeschoolden | NS | 1,12 | 1,17 | 1,21 | 1,29 | 1,37 |
| Arbeidsgehandicapten | 0,91* | NS | 1,13** | 1,13 | 1,15 | 1,24 |
| 50-plussers | 0,86** | NS | 0,89* | 0,83 | 0,76 | 0,68 |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB en eigen berekeningen

Legende:

NS: niet-significant

Alle odds ratio's hebben een significantieniveau van 1%, tenzij **: 5% en *: 10%

Tabel 30 geeft het volgende aan:

- Voor de totale groep NWWZ zien we een positief effect van uitzendarbeid op de kans om vast werk te vinden. Dit effect neemt toe in de tijd. Eind mei 2006 hebben uitzendkrachten '05 34% meer kans op vast werk vergeleken met personen die in 2005 geen uitzendarbeid verricht hebben. Eind november 2008 is deze kans gestegen tot 64%.
- Voor allochtonen is het effect eerst negatief en dan niet significant. Pas eind november 2007 is er een licht positief effect merkbaar dat toeneemt in de loop van 2008. Het effect is wel duidelijk kleiner dan dit voor de ganse groep NWWZ.

- De laaggeschoolden hebben de hoogste odds ratio's. Dit betekent dat het effect van uitzendarbeid op de kans om vast werk te vinden bij deze groep het sterkste is van alle kansengroepen.
- Ook voor arbeidsgehandicapten is een positief effect van uitzendarbeid merkbaar, zij het opnieuw met een vertraging. Het effect is groter dan bij allochtonen, maar kleiner dan bij de laaggeschoolden.
- Voor 50-plussers heeft het verrichten van uitzendarbeid een negatief effect op de kans om een vaste job te vinden. Dit negatief effect wordt ook groter in de tijd.

Deze resultaten zijn gelijkaardig aan de bevindingen uit de vergelijking van de doorstroompercentages naar vast werk tussen de NWWZ uitzendkrachten '05 en de controlegroep (zie paragraaf 5.2).

6 BESLUIT

Via koppeling van administratieve bestanden werd een unieke dataset gecreëerd waarin de tewerkstellingstoestand van personen die in 2005 uitzendarbeid deden gedurende 3 jaar gevolgd werd (6 meetmomenten in de periode 2006-2008). Deze groep Vlaamse uitzendkrachten bestaat uit bijna 200.000 personen.

Eind november 2008 heeft ruim 61% van de uitzendkrachten actief in 2005 vast werk gevonden (nl. contract van onbepaalde duur). Bijna 12% heeft een ander contracttype (contract bepaalde duur of een ander tijdelijk contract). Het aandeel personen met een uitzendcontract neemt sterk af in de tijd en bedraagt eind november 2008 nog slechts 1,3%. De overige 26% van de gevolgde personen heeft op het laatste meetmoment geen arbeidscontract (bijv. werkzoekend, inactief, op pensioen, zelfstandig).

Wanneer we de groep uitzendkrachten actief in 2005 opsplitsen naargelang ze al dan niet tot minstens 1 kansengroepen behoren, zien we dat de doorstroom van de groep uitzendkrachten die niet tot de kansengroepen behoort eind november bijna 70% bedraagt. In de groep die bestaat uit uitzendkrachten die wel tot de kansengroepen behoren heeft op dat moment ruim 52% vast werk.

De doorstroom naar vast werk verschilt dus naargelang een aantal persoonskenmerken:

- Ruim 4 op 10 50-plussers heeft vast werk eind november 2008, terwijl dit aandeel ongeveer 62% bedraagt zowel in de leeftijdsgroep jonger dan 25 jaar als in de groep tussen 25 en 49 jaar. Hier speelt ook het effect van pensionering waarbij een groter aandeel 50-plussers op het laatste meetmoment geen contract meer heeft omwille van (vervroegde) pensionering.
- Het aandeel vast werk gevonden eind november 2008 ligt duidelijk hoger voor uitzendkrachten met een EU etniciteit (63%) in vergelijking met deze met een Maghrebijnse of Turkse (47%) of een andere niet-EU etniciteit (49%).
- Laaggeschoolden stromen ook in mindere mate door naar vast werk (bijna 53% eind november 2008) in vergelijking met midden- (66%) of hooggeschoolden (69%).
- Eind november 2008 heeft 50% van de arbeidsgehandicapte personen vast werk gevonden, vergeleken met 62% van de niet-arbeidsgehandicapte personen.

Daarnaast merken we ook dat uitzendkrachten uit alle kansengroepen langer actief blijven in uitzendarbeid in vergelijking met personen die niet tot de kansengroepen behoren. Na verloop van tijd wordt het aantal personen uit kansengroepen dat een uitzendcontract heeft verder gereduceerd tot op hetzelfde lage niveau als bij uitzendkrachten die niet tot een kansengroep behoren. Dit betekent dat personen uit de kansengroepen ook niet blijven vastzitten in uitzendarbeid (zgn. lock-in effect).

Naast bovenstaande statische analyse werd ook een longitudinale analyse van het contracttype van de groep uitzendkrachten actief in 2005 uitgevoerd. Deze analyse bekijkt hun tewerkstellings situatie op elk van de 6 meetmomenten. Hieruit bleek het volgende:

- 27% van de uitzendkrachten heeft op elk van de 6 meetmomenten vast werk, terwijl bijna 39% op geen enkel meetmoment vast werk heeft.
- 2/3 van de uitzendkrachten heeft op geen enkel meetmoment nog een uitzendcontract. Slechts 0,1% heeft op de 6 meetmomenten een uitzendcontract. Dit is evidentie tegen het zogenaamde 'lock-in effect' waarbij personen blijven steken in uitzendarbeid. Ook bij uitzendkrachten uit de kansengroepen werd geen lock-in effect vastgesteld.
- Bijna de helft van de groep uitzendkrachten heeft op geen enkel meetmoment "geen arbeidscontract". Bijna 8% heeft op alle meetmomenten geen contract. Gezien het aandeel zonder contract steeds schommelt rond 25 à 30% blijkt hieruit dat het niet steeds dezelfde personen zijn die geen contract hebben en dat er zich dus frequente transities voordoen tussen de meetmomenten.

Dat de doorstroom naar vast werk van uitzendkrachten uit kansengroepen lager is deze van uitzendkrachten die niet tot een kansengroep behoren ligt in de lijn van de verwachtingen. In het algemeen is de uitstroom naar werk van werkzoekenden uit de kansengroepen beperkter³¹ omwille van diverse redenen zoals bijvoorbeeld hun grotere afstand tot de arbeidsmarkt, de hogere loonkost van 50-plussers en mogelijke terughoudendheid van werkgevers om personen uit de kansengroepen aan te nemen.

Om inzicht te krijgen in het effect van uitzendarbeid op de doorstroomkans voor werkzoekenden uit de kansengroepen werkten we met een controlegroep. Deze controlegroep bestaat uit personen die eind januari 2005 niet-werkend werkzoekend zijn en geen uitzendarbeid verrichtten in 2005. De tewerkstellingsresultaten van deze controlegroep worden vergeleken met deze van een deelgroep van de uitzendkrachten actief in 2005, nl. deze uitzendkrachten die ook niet-werkend werkzoekend waren eind januari 2005. De twee groepen zijn gelijkend met betrekking tot een aantal persoonskenmerken (scholing, etniciteit, nationaliteit, geslacht, leeftijd, werkloosheidsduur, al dan niet arbeidsgehandicapt).

Het doorstroompercentage naar vast werk ligt op elk momentmoment hoger bij de groep uitzendkrachten actief in 2005 in vergelijking met de controlegroep. Eind november 2008 heeft 55%³² van de uitzendkrachten vast werk gevonden, vergeleken met bijna 43% in de controlegroep. Dit kan wijzen op een springplankfunctie naar vast werk die uitzendarbeid vervult, maar ook andere (bijkomende) verklaringen zijn mogelijk (bijv. het motivatie-effect waarbij de meest gemotiveerde werkzoekenden uitzendarbeid verrichten, het feit dat de werkzoekenden via uitzendarbeid werkervaring en referenties opbouwen, de realiteit dat uitzendarbeid als rekruteringskanaal gebruikt wordt door bedrijven). Bovenstaande doorstroomresultaten laten niet eenduidig toe om het oorzakelijk verband tussen het verrichten van uitzendarbeid in 2005 en het vinden van vast werk daarna te leggen.

³¹ Zie bijvoorbeeld 'VDAB onderzoekt nummer 2, Kansen op werk voor allochtone werkzoekenden sterk verbeterd' voor het verschil tussen niet-uitstroom tussen allochtonen en autochtonen of 'VDAB ontcijfert nummer 8, Een grijzere groepsfoto' voor de uitstroom naar werk van 50-plussers.

³² Dit doorstroompercentage van 55% ligt lager dan het doorstroompercentage van 61% dat voor de ganse groep uitzendkrachten actief in 2005 gevonden werd. De reden hiervoor is dat het percentage betrekking heeft op een deelgroep van de totale groep uitzendkrachten, nl. de uitzendkrachten die niet-werkend werkzoekend waren eind januari 2005.

Door de vergelijkende analyse met een controlegroep te herhalen voor elke kansengroep werd vervolgens nagegaan in welke mate dit verschil in doorstroom zich ook voordoet bij werkzoekenden uit de kansengroepen:

- Bij de laaggeschoolden merken we het grootste verschil in doorstroom met de controlegroep. Een verklaring hiervoor kan zijn dat uitzendarbeid voor laaggeschoolden het meest kwalificerend werkt. Eind november 2008 had bijna 48% van de laaggeschoolde uitzendkrachten vast werk ten opzichte van 40% in de controlegroep.
- Bij de allochtone uitzendkrachten ligt het aandeel vast werk gevonden pas in mei 2007 hoger dan het aandeel van de controlegroep. Het positieve verschil in doorstroom is ook beperkter (4% eind november 2008)
- Ook voor arbeidsgehandicapte uitzendkrachten geldt dat de doorstroom naar vast werk hoger is dan in de controlegroep. Het verschil in doorstroom bedraagt ruim 5% eind november 2008.
- Bij de 50-plus uitzendkrachten vonden we een heel ander resultaat. Hun doorstroompercentage naar vast werk ligt steeds lager dan dit van de controlegroep en het verschil tussen beide groepen neemt toe tot ruim 9% op het laatste meetmoment. Dit wijst erop dat uitzendarbeid niet fungeert als springplank voor 50-plussers. Een mogelijke verklaring is dat deze oudere uitzendkrachten andere motieven hebben om uitzendarbeid te verrichten (bijv. louter als bijverdienste) en niet (meer) op zoek zijn naar vast werk. Anderzijds kan de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ ook een verklaring zijn waarom de controlegroep het beter doet dan de groep van 50-plus uitzendkrachten. Deze premie is namelijk niet combineerbaar met een uitzendcontract.

In dit onderzoek werd gekozen voor een koppeling tussen administratieve bestanden van uitzendkrachten en bestanden van VDAB en Dimona. De koppeling met VDAB-gegevens was absoluut noodzakelijk om de kansengroepen te kunnen identificeren (scholingsniveau, etniciteit en al dan niet arbeidsgehandicapt zijn). Tewerkstellingsresultaten werden verkregen via koppeling met Dimona-gegevens. Een mogelijke toekomstige onderzoekspiste is de koppeling van de gegevens van de uitzendkrachten aan deze van het Datawarehouse Arbeidsmarkt van de Kruispuntbank Sociale zekerheid (KSZ). Op basis van deze databron kan de tewerkstellingstoestand nauwkeuriger bepaald worden (bijv. op pensioen, invalide) en dit geldt ook voor het contracttype (bijv. opsplitsing bepaalde duur en andere tijdelijke contracten). Bovendien zitten in deze databron ook werkgeversgegevens (bijv. omvang, sector).

Deel 6: CONCLUSIES

Alloctonen en laaggeschoolden oververtegenwoordigd in uitzendarbeid

De laatste 20 jaar kende de uitzendsector in België en ook in Vlaanderen een sterke groei. Zo waren in 2007 ongeveer 380.000 uitzendkrachten actief in België die samen 187 miljoen uren presteerden. Deze studie levert informatie over de rol die de uitzendsector kan spelen in de flexicurity-strategie waarin men flexibiliteit en zekerheid tracht te verzoenen. Bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar de situatie van uitzendkrachten uit de kansengroepen.

Zo wordt voor de eerste keer het aandeel personen uit de kansengroepen zoals gedefinieerd door VDAB (alloctonen, 50-plussers, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden) in de volledige uitzendpopulatie bepaald. Dit was mogelijk door het koppelen van verschillende administratieve bestanden.

Hieruit blijkt dat vooral het aandeel laaggeschoolden (4 op 10) en alloctonen (12%) hoog is onder de uitzendkrachten. Arbeidsgehandicapten en 50-plussers hebben een aandeel van rond de 5%. Op basis van deze cijfers kunnen we besluiten dat de uitzendsector kansengroepen aan het werk zet, vooral dan laaggeschoolden en alloctonen. Arbeidsgehandicapte en 50-plus werkzoekenden lijken in mindere mate de weg naar het uitzendkantoor te vinden.

Toenemende opleidingskansen voor uitzendkrachten

In deze studie werd ook het opleidingsaanbod voor uitzendkrachten onder de loep genomen. Het organiseren van opleiding voor uitzendkrachten wordt bemoeilijkt door een aantal kenmerken eigen aan de uitzendsector. De belangrijkste hinderende factoren zijn de driehoeksverhouding uitzendkracht - uitzendbedrijf - inlenend bedrijf, de uiteenlopende motieven van uitzendkrachten (bijv. uitzendopdracht als bijverdienste), de sterke mobiliteit van uitzendkrachten (werk in verschillende sectoren, bij verschillende inlenende bedrijven) en de beperkte duur van een uitzendopdracht.

De laatste jaren zien we in de uitzendsector verhoogde inspanningen om de opleidingskansen van uitzendkrachten te verbeteren. Een belangrijk initiatief is de oprichting van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) in 2006 als paritaire organisatie van de uitzendsector. Naast collectieve initiatieven kunnen ook individuele uitzendbedrijven door middel van een trekkingsrecht financiering voor opleidingen bekomen via het VFU. Daarnaast hebben de meeste uitzendbedrijven eigen opleidingsprogramma's voor hun uitzendkrachten, zij het met een focus op zeer korte en functiegeoriënteerde opleidingen. Het competentieverhaal heeft eveneens zijn intrede gedaan in de uitzendsector.

Ook bij de inlenende bedrijven krijgt de opleiding van uitzendkrachten meer en meer aandacht, vooral in het kader van de Vlaamse diversiteitsplannen (bijv. onthaal, veiligheid, integratie op werkvloer). Uit onze enquête bij 453 Vlaamse inlenende bedrijven blijkt dat 3 op 10 bedrijven de laatste 2 jaar een opleiding voor hun uitzendkrachten heeft gefinancierd.

De resultaten van de proeftuin IBO-interim opgestart tussen VDAB en de uitzendsector blijven ruim onder de verwachtingen. Een belangrijke reden hiervoor is de te grote complexiteit van de maatregel en de intensere begeleiding die de kansengroepen nodig hebben. Veel uitzendkantoren maken dan ook geen gebruik van deze maatregel, hoewel er toch mogelijkheden voor een niche-strategie lijken te bestaan.

Uitzendarbeid als rekruteringskanaal

De wettelijke motieven voor het gebruik van uitzendarbeid zijn reeds lang achterhaald door de realiteit. Een gangbare praktijk in CAO's (bijv. in de metaalsector) is het vastleggen van de voorwaarde dat de uitzendkracht na de uitzendperiode direct een vast contract dient aangeboden te krijgen. Op deze manier vervangt uitzendarbeid de vroegere proefperiode. Een ander praktijkvoorbeeld zijn de in-house kantoren die uitzendbedrijven in grote bedrijven inrichten om de permanente instroom van nieuwe arbeidskrachten te verzekeren. Vaak zijn ook meerdere uitzendkantoren actief voor eenzelfde inlenend bedrijf. De enquête bij 453 Vlaamse inlenende bedrijven bevestigt dat het rekruteringsmotief uitgegroeid is tot het belangrijkste motief voor het inzetten van uitzendkrachten.

Het uitbreiden van de wettelijke motieven staat momenteel op de agenda van het overleg tussen sociale partners. Tot op heden hebben de discussies in de Nationale Arbeidsraad nog niet tot een consensus geleid.

Uitzendarbeid: springplank of valstrik?

Het laatste en meest belangrijke topic van dit onderzoek betreft de doorstroomkansen van uitzendkrachten naar vast werk. Uit de praktijk blijkt dat de meeste uitzendkrachten wel degelijk op zoek zijn naar vast werk. Door het koppelen van verschillende administratieve bestanden creëerden we een unieke dataset van bijna 200.000 personen die in 2005 uitzendarbeid verrichtten en wiens tewerkstellingstoestand gedurende 3 jaar gevolgd werd. Op basis van deze dataset kon het doorstroompercentage van uitzendkrachten geanalyseerd worden.

Een eerste belangrijke bevinding is dat uitzendarbeid niet als valstrik fungeert. Dit wordt aangetoond door de zeer lage aandelen van personen die gedurende de ganse bestudeerde periode in de uitzendsectoraan de slag blijven. Deze observatie geldt ook voor personen uit de 4 kansengroepen, die wel gemiddeld langer actief blijven in uitzendarbeid vergeleken met uitzendkrachten die niet tot de kansengroepen behoren.

Verder blijkt uit onze analyses dat het doorstroompercentage naar vast werk (contract onbepaalde duur) lager is voor uitzendkrachten uit de kansengroepen. Dit ligt in de lijn van de verwachtingen gezien werkzoekenden uit de kansengroepen in het algemeen moeilijker aan het werk geraken onder meer omwille van hun grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Om de springplankfunctie van uitzendarbeid te analyseren werd beroep gedaan op een controlegroep van werkzoekenden die geen uitzendarbeid deden in 2005.

Uit de analyses met de controlegroep blijkt dat werkzoekenden die aan de slag gaan als uitzendkracht in het algemeen een hogere doorstroomkans hebben in vergelijking met andere werkzoekenden. Dit kan wijzen op een springplankfunctie van uitzendarbeid naar vast werk toe. Andere mogelijke (bijkomende) verklaringen zijn het motivatie-effect waarbij de meest gemotiveerde werkzoekenden naar een uitzendkantoor stappen en het feit dat via uitzendarbeid werkervaring en referenties opgebouwd worden. Bovendien kan de doorstroom naar vast werk ook het gevolg zijn van de realiteit dat werkgevers uitzendarbeid gebruiken als rekruteringskanaal.

Voor de kansengroep van de laaggeschoolden is het (positieve) verschil in doorstroom ten opzichte van de controlegroep het grootst. Bij allochtonen en arbeidsgehandicapten is het verschil in het aandeel vast werk kleiner en het duurt ook enige tijd eer er een positief verschil is met de controlegroep. Oudere uitzendkrachten stromen echter minder door naar vast werk vergeleken met de oudere werkzoekenden in de controlegroep. Verschillende oorzaken zijn hier mogelijk. Zo zijn 50-plus uitzendkrachten vaak niet (meer) op zoek naar vast werk, maar zien ze hun uitzendopdracht(en) als louter een bijverdienste. Verder kan de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ mogelijk verklaren waarom de controlegroep het beter doet met betrekking tot het vinden van vast werk.

Tot slot dienen we ook voor ogen te houden dat in de periode 2006-2008 er in het algemeen meer kansen op de arbeidsmarkt waren voor werkzoekenden uit de kansengroepen. Zo vindt bijvoorbeeld VDAB dat tussen 2005 en 2007 de uitstroomresultaten van allochtonen sterker verbeterd zijn dan deze voor autochtonen³³. De verklaring hiervoor is de verbeterde conjunctuur in deze periode en de stijgende krapte als gevolg van een sterk gedaalde werkloosheid. Bovendien spelen ook enkele beleidsmaatregelen hier een rol (bijv. diversiteitsplannen). Deze globaal toegenomen arbeidskansen voor werkzoekenden uit kansengroepen kunnen een beperkend effect gehad hebben op het verschil in doorstroom tussen uitzendkrachten en de controlegroep doordat ook de controlegroep beter presteerde op het vlak van doorstroom naar vast werk.

Samenvattend kunnen we stellen dat via uitzendarbeid werkzoekenden uit de kansengroepen reële kansen krijgen op de arbeidsmarkt, vooral dan laaggeschoolden en allochtonen. Verder blijkt uitzendarbeid geen val te zijn waarin werkzoekenden langdurig verstrikt geraken. Deze bevinding geldt ook voor werkzoekenden uit de kansengroepen. Tot slot vinden we hogere doorstroompercentages naar vast werk voor uitzendkrachten in vergelijking met een controlegroep van andere werkzoekenden wat wijst op een springplankfunctie van uitzendarbeid. Andere verklaringen kunnen ook een rol spelen, zoals het motivatie-effect, het opdoen van werkervaring en het gebruik van uitzendarbeid als rekruteringskanaal door werkgevers. De hogere doorstroom geldt ook voor laaggeschoolde uitzendkrachten en – zij het in mindere mate – voor allochtone en arbeidsgehandicapte uitzendkrachten. Bij de groep van 50-plussers werden geen aanwijzingen gevonden dat uitzendarbeid hun kans op vast werk zou verhogen.

³³ VDAB onderzoekt nummer 2, Kansen op werk voor allochtone werkzoekenden sterk verbeterd.

BIJLAGE 1: EXTRA TABELLEN

Tabel 31: Persoonskenmerken dataset uitzendkrachten 2005 (n = 196.147)

| | Aantal | % |
|----------------------------|---------|------|
| Geslacht: | | |
| Vrouw | 86.362 | 44,0 |
| Man | 109.786 | 56,0 |
| Leeftijd: | | |
| < 25 jaar | 82.511 | 42,1 |
| 25-49 jaar | 105.906 | 54,0 |
| vanaf 50 jaar | 7.730 | 3,9 |
| Nationaliteit: | | |
| Belg | 178.435 | 91,0 |
| Andere EU-15 | 6.093 | 3,1 |
| Nieuwe EU-10 | 438 | 0,2 |
| Niet-EU | 11.181 | 5,7 |
| Etniciteit: | | |
| Etnisch Europeaan EU-15 | 172.861 | 88,1 |
| Etnisch Europeaan EU-10 | 437 | 0,2 |
| Magrebijnen en Turken | 16.496 | 8,4 |
| Andere niet-EU | 6.353 | 3,3 |
| Allochtoon: | | |
| Ja | 23.284 | 11,9 |
| Nee | 172.863 | 88,1 |
| Scholing: | | |
| Laaggeschoold | 78.306 | 39,9 |
| Middengeschoold | 81.559 | 41,6 |
| Hooggeschoold | 36.282 | 18,5 |
| Arbeidsgehandicapt: | | |
| Ja | 8.984 | 4,6 |
| Nee | 187.163 | 95,4 |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Tabel 32: Vergelijking kenmerken controlegroep en NWWZ uitzendkrachten 2005

| Variabel | Categorie | NWWZ uzk | controlegroep |
|--------------------------------------------------|---------------------------|----------|---------------|
| N | | 67.154 | 63.273 |
| Geslacht | Man | 57,5% | 55,4% |
| | Vrouw | 42,5% | 44,6% |
| Leeftijd | Jonger | 38,7% | 35,0% |
| | Midden | 57,5% | 61,0% |
| | Oudere | 3,8% | 4,0% |
| Scholing | Laaggeschoold | 45,7% | 47,1% |
| | Middengespoold | 39,2% | 36,9% |
| | Hooggeschoold | 15,1% | 16,0% |
| Etniciteit | Niet allochtoon | 83,0% | 82,3% |
| | Allochtoon | 17,0% | 17,7% |
| Arbeidsgehandicapten | Niet arbeidsgehandicapten | 93,5% | 93,3% |
| | Arbeidsgehandicapten | 6,5% | 6,7% |
| Werkloosheidsduur in maanden (eind januari 2005) | < 1 maand | 0,7% | 0,7% |
| | 1 - 3 mnd | 1,2% | 1,2% |
| | 3 - 6 mnd | 3,5% | 3,3% |
| | 6 -12 mnd | 3,5% | 3,3% |
| | 1 - 2 jaar | 5,9% | 5,9% |
| | 2 - 3 jaar | 7,4% | 7,4% |
| | 3 -4 jaar | 4,9% | 5,0% |
| | 4 -5 jaar | 4,6% | 4,6% |
| | 5 -6 jaar | 3,9% | 3,9% |
| | 6 - 7 jaar | 4,2% | 4,0% |
| | 7 -8 jaar | 4,4% | 4,5% |
| | 8 - 9 jaar | 4,7% | 4,7% |
| | 9 -10 jaar | 10,9% | 10,8% |
| 10 jaar of langer | 40,4% | 40,7% | |
| Status_0501 | 1. NWWZ eind jan 2005 | 100,0% | 100,0% |

Bron: IDEA Consult op basis van gegevens VDAB

Tabel 33: Odds ratio's voor logit "vinden van vast werk" eind november 2008 voor NWWZ uitzendkrachten '05 en de controlegroep tesamen (incl. opdeling naar kansengroepen)

| | | Totale groep NWWZ | Allochtonen | Laag- geschool- den | Arbeids- gehandicap- ten | 50- plussers |
|----------------------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Geslacht (referentie is vrouw) | Man | 0,87 | NS | 0,87 | 0,88 | NS |
| Leeftijd (ref. is <25 jaar) | 25-49 jaar | 1,07 | 1,22** | 1,18 | 1,14 | Niet in model |
| | vanaf 50 jaar | 0,83 | NS | 0,96 | 0,85* | Niet in model |
| Arbeidsgehandicapt (referentie is 1) | 0 | 1,14 | NS | 1,08 | Niet in model | NS |
| Scholing (referentie is laaggeschoold) | Middengeschoold | 1,40 | 1,24 | Niet in model | NS | NS |
| | Hooggeschoold | 1,42 | 1,25 | Niet in model | NS | NS |
| Allochtoon (referentie is 1) | 0 | 1,29 | Niet in model | 1,19 | 1,22 | NS |
| Uitzendarbeid in 2005 (ref. is 0) | 1 | 1,64 | 1,17 | 1,37 | 1,24 | 0,68 |
| N | | 130.427 | 22.634 | 60.470 | 8.574 | 5.099 |

Bron: IDEA Consult

Legende:

NS: niet-significant

Alle odds ratio's hebben significantieniveau van 1%, tenzij **: 5% en *: 10%

BIJLAGE 2: REFERENTIES

Aerts M.C.M. et al. (2003), Uitzendwerk en conjunctuur: motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur, SEO Economisch Onderzoek Amsterdam.

Amuedo-Dorantes, C. (2000), Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain, *Industrial and Labor Relations Review*, 53, 2, 309-325.

Booth, A.L., M. Francesconi & J. Frank (2002), Temporary work - jobs: stepping stones or dead ends?, *The Economic Journal*, 112, 480, pp. F189-F215.

Canoy M. et al. (2009), Temporary Agency work as a leading economic indicator, ECORYS Netherlands.

Dekker, R., R. Muffels & E. Stancanelli (1998), Mobility into flexible and permanent jobs: an empirical study of labour market transitions using Dutch panel data, draft version of paper to be presented at the Applied Econometrics Association Conference on Gender and the Labour Market at Université de Perpignan 2-3 April 1998.

Dekker, Ronald & Kaiser, Lutz (2000), Atypical or flexible? How to define non-standard employment patterns – The cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom, paper prepared for the European Analysis Group in the TSER PANEL Project, EPAG Working Paper 13, Cochester: University of Essex.

Delagrange, H. (2004), Uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector, STV-informatiedossier, Brussel: SERV/STV Innovatie & Arbeid.

Delmotte J. & Sels L. (2005), HR-outsourcing: kans of bedreiging?, in opdracht van Federgon.

Donker van Heel, P., Nuland, E. van & Ende, M. van der (2007). Instroom uitzendkrachten 2006. Onderzoek in opdracht van de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Rotterdam: Ecorys.

Donker van Heel, P. & Wilkens, M. (2008), Van flexibel naar bijna vast: de veranderende relatie tussen uitzendbureaus en flexwerkers, Onderzoek in opdracht van Stichting ARTRA Ideëel, Rotterdam: Ecorys.

Donker van Heel, P. et al. (2008), Vacatures in Nederland 2008. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld, Onderzoek in opdracht van CWI, Amsterdam.

Ecorys-NEI (2002), Uitzendwerk als opstap naar vast werk, Rotterdam: ECORYS-NEI.

Heyma A. et al. (2008), Uitzendbaan versus direct dienstverband: vergelijking loopbanen CWI-cliënten, SEO Economisch Onderzoek Amsterdam.

HIVA (2000), Hoe werven bedrijven in België in 2000?, onderzoek in opdracht voor UPEDI (nu Federgon).

IDEA Consult (2002), De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit, in opdracht van Federgon.

IDEA Consult (2005), Flexibiliteit en/of rigiditeit van arbeidsmarktregulering in België, in opdracht van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

IDEA Consult (2004), Uitzendkrachten in 2003: profiel- en tewerkstellingskenmerken, in opdracht van Federgon.

IDEA Consult (2007), Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken, in opdracht van Federgon.

IDEA Consult (2008), "Temporary Work Agencies' contribution to transitions in the labour market: the example of vocational training", Eurociett & UNI-Europa.

KBC Economisch Financiële berichten (1999), Uitzendarbeid. Tijdelijk werk krijgt vaste waarde, Jaargang 54, nr. 2.

McKinsey & Company (2000), Orchestrating the evolution of private employment agencies towards a stronger society, Brussel: CIETT.

Muffels, R. & B. Steijn (1999), Flexible and permanent jobs on the Dutch labour market, Research paper: 99/02, Utrecht: Netherlands School of Social and Economic policy Research.

Peeters, A. (1999), Labour Turnover Costs, Employment and Temporary Work, doctoraal proefschrift, Katholieke Universiteit Leuven, 207 p.

Russo, G., C. Gorter & D. Moolenaar. (1997), Temporary jobs and temporary workers, TI 97-133/3, Amsterdam: Tinbergen Institute.

Samek Lodovici, M. & M. Semenza (2001), Non standard work arrangements in Italy, Draft, March 2001, Istituto per la Ricerca Sociale, msamek@hsn.it.

VDAB onderzoekt, nummer 2, Kansen op werk voor allochtone werkzoekenden sterk verbeterd.

VDAB ontcijfert, nummer 8, Een grijzere groepsfoto.

Wilthagen T. (1998), Flexicurity: a new paradigm for labour market policy reform? WZB Discussion Papers FS I 98-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Zant, W., R. Alessie, R. Oostendorp & F.M. Pradhan (2000), Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt: een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag- en aanbodpanels, OSA-publicatie A175, Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Zijl M. et al. (2003), Uitzendwerk en conjunctuur: motieven van werkgevers en de gevolgen voor de samenloop met conjunctuur, SEO Economisch Onderzoek Amsterdam.

Zijl M. & van Leeuwen M. J. (2004), Tijdelijk werk: tussenstap of springplank. Onderzoek naar het stepping-stone effect van tijdelijke banen, SEO Economisch Onderzoek Amsterdam.