

Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?

Samenvatting

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

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 - uitzendbedrijfinlenend 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 autochtonen¹. 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.

¹ VDAB onderzoekt nummer 2, Kansen op werk voor allochtone werkzoekenden sterk verbeterd.