

Uitzendarbeid: een oplossing voor vele transities

Peeters, A. & Van der Beken, W. (2003), *Uitzendkrachten in 2001: profiel- en tewerkstellingskenmerken*, IDEA Consult i.o.v. Federgon, Brussel.

De heterogeniteit van de populatie uitzendkrachten neemt toe.

De motieven om als uitzendkracht aan de slag te gaan, worden immers steeds diverser van aard. Uitzendarbeid in 2003 moet dan ook worden beschouwd als een transitie-instrument waarvan individuen gebruik maken om een weloverwogen stap te zetten op bepaalde (sleutel-)momenten in hun loopbaan.

gegevens van 376 718 personen meegenomen in dit onderzoek. Vervolgens werd uit deze groep een representatieve steekproef getrokken die begin juni 2002 telefonisch gecontacteerd werd voor het afnemen van een enquête. De netto-respons omvatte 1 503 uitzendkrachten.

Het ruimere onderzoek

Reeds voor de tweede maal ging Federgon scheep met IDEA Consult in het kader van een onderzoek naar de profiel- en tewerkstellingskenmerken van de uitzendkrachten in België. In het laatste onderzoek, waarvan het rapport werd gepubliceerd in maart 2003,¹ werd speciale aandacht besteed aan de *regionalisering van de onderzoeksresultaten*, de *geografische mobiliteit* van de uitzendkrachten en een verdere uitdieping van het fenomeen *uitzendarbeid als bijverdienste*. In het rapport wordt eveneens uitgebreid ingegaan op de *doorstromingskanalen* van uitzendkrachten naar vast werk.

In dit artikel wordt vooral stilgestaan bij de inzichten die het onderzoek heeft opgeleverd over het fenomeen uitzendarbeid als transitie-instrument.

Data en methodologie

De analyse van het profielonderzoek van de uitzendkrachten in België is gebaseerd op *twee data-bronnen*. Een eerste bron is een administratief bestand van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. Dit bestand bevat alle personen die uitzendarbeid verrichtten in 2001. In totaal werden de

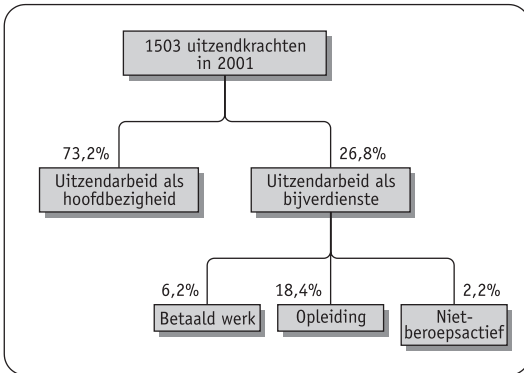
Om de representativiteit van de netto-respons te garanderen, werd een aantal quota opgelegd. Deze quota zijn gebaseerd op vier persoonskenmerken uit het bestand van het Sociaal Fonds, namelijk geslacht, leeftijd, statuut en nationaliteit. Door het opleggen van deze quota beoogden we eenzelfde frequentieverdeling van deze kenmerken in de netto-respons en het totale bestand.

Met het oog op een betrouwbare regionale profielanalyse, werd bovendien een netto-respons van 500 uitzendkrachten per regio vooropgesteld. Hierdoor kunnen er per regio wetenschappelijk verantwoorde en voldoende onderbouwde besluiten getrokken worden. Om via deze gegevens uitspraken te doen over het totaal werd een wegingscoëfficiënt gehanteerd per regio. Deze wegingscoëfficiënten werden berekend op basis van de verdeling van het totaal aantal uitzendkrachten in het bestand naar de drie regio's.

Uitzendarbeid als hoofdbezigheid of als bijverdienste

Het vorige onderzoek² had reeds gesuggereerd dat de groep uitzendkrachten die uitzendarbeid ver-

richten als bijverdienste vrij omvangrijk is. In het nieuwe onderzoek werd het fenomeen verder uitgediept. Er kon worden geconcludeerd dat bijna drievierde van de uitzendkrachten uitzendarbeid verricht als hoofdbezigheid. Dit betekent dat één vierde *uitzendarbeid verricht als bijverdienste*, in combinatie met een andere hoofdactiviteit.



Niet onverwacht is de conclusie dat de *hoofdactiviteit* voor de meeste bijverdienende uitzendkrachten *bestaat uit studeren*. Voor België gaat het over 18,4% van alle uitzendkrachten. Opvallend is toch dat daarnaast ongeveer één derde uitzendarbeid niet combineert met studies. In hoofdzaak gaat het hier om een combinatie met ander betaald werk.

Er zijn wel regionale verschillen vast te stellen. Zo is het aandeel van de bijverdieners beduidend hoger in Vlaanderen (30%) en Brussel (27%) dan in Wallonië (19%).³

Vast werk vinden via uitzendarbeid

Voor 68,6% van de uitzendkrachten is het vinden van vast werk een (heel) belangrijk motief om te werken als uitzendkracht.⁴ De hamvraag is bijgevolg of uitzendkantoren er in slagen om de verwachtingen van de uitzendkrachten op dit vlak in te lossen.

De basis voor het onderzoek naar vast werk is de representatieve steekproef van 1 503 uitzendkrachten die uitzendarbeid hebben verricht in 2001. Het onderzoek naar het vinden van vast werk is evenwel complex. De bedoeling is om te meten hoeveel uitzendkrachten vanuit uitzendarbeid doorstromen naar een vaste betrekking (contracten van bepaalde of onbepaalde duur).

De meest eenvoudige methode bestaat erin om op een vaste datum, die voor iedereen gelijk is, na te gaan wat de professionele status is van de uitzendkrachten in de steekproef. Deze methode heeft echter een moeilijk te bepalen foutenmarge.⁵ Daarom werd geopteerd voor een 'dynamisch en geïndividualiseerd' meetmoment, nl. het einde van de laatste uitzendopdracht van 2001. Een gevolg van deze methode is dat een deel van de uitzendkrachten op het moment van de enquête mogelijk de laatste uitzendopdracht van 2001 nog niet heeft beëindigd. Een voordeel daarentegen is dat vast werk wordt gemeten op een voor elke uitzendkracht identiek moment, nl. de loopbaantransitie na afloop van de laatste uitzendopdracht van 2001. Bovendien ligt dit moment voor heel wat ondervraagden nog vrij vers in het geheugen aangezien de telefonische enquête gebeurde in juni 2002.

Tabel 1.

Hoofdactiviteit vs. bijverdienste: regionale verschillen.

(%)	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Hoofdbezigheid	70,2	81,5	73,2
Bijverdienste	29,8	18,5	26,8
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: IDEA Consult op basis van enquête.

We bespreken achtereenvolgens het vinden van vast werk bij de uitzendkrachten die uitzendarbeid verrichtten als hoofdbezigheid en als bijverdienste.

Vast werk indien uitzendarbeid als hoofdactiviteit

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de uitzendkrachten die hun opdracht reeds beëindigden en deze die nog bezig waren aan hun laatste uitzendopdracht van 2001 op het tijdstip van de enquêtering (juni 2002). Ruim 80% blijkt zijn laatste opdracht beëindigd te hebben. Aan hen werd vervolgens gevraagd of ze vast werk vonden na afloop van deze uitzendopdracht. Voor 508 steekproefpersonen was dit effectief het geval.

Afhankelijk van de referentiegroep (de groep uitzendkrachten die hun opdracht reeds hadden beëindigd of de volledige steekproefpopulatie) kunnen verschillende percentages vast werk berekend worden. De eerste lijn van de tabel geeft het percentage vast werk weer uitgedrukt t.o.v. het aantal personen die hun opdracht reeds beëindigden. In totaal blijkt dat zo'n 57% daarin geslaagd is. T.o.v. alle ondervraagde uitzendkrachten bedraagt het percentage vast werk 46,1%. Verder geeft de tabel aan dat de percentages vast werk opvallend ho-

ger liggen in Vlaanderen dan in Wallonië en Brussel.

Van de uitzendkrachten die uitzendarbeid verrichtten als hoofdactiviteit en geen vast werk vonden na het beëindigen van hun laatste opdracht van 2001, werd 50% opnieuw werkloos en vond 30% betaald werk. *In Vlaanderen ligt het aandeel dat betaald werk vond beduidend hoger* dan in Wallonië en Brussel. In Wallonië blijken er opvallend meer uitzendkrachten werkloos te worden (60%). Ook in Brussel ligt het percentage werklozen beduidend hoger dan in Vlaanderen.

Vast werk indien uitzendarbeid als bijverdienste

Ook van de uitzendkrachten die uitzendarbeid verrichtten als bijverdienste vond een *relatief groot deel vast werk* bij het inlenend bedrijf (bijna 20% van de bijverdieners die hun opdracht beëindigden). Opvallend zijn ook de grote regionale verschillen: in Wallonië en Brussel ligt het percentage vast werk tweemaal hoger dan in Vlaanderen. Daarenboven valt ook op dat de bijverdieners die vast werk vonden in de meerderheid van de gevallen een contract van onbepaalde duur aangeboden kregen.

Tabel 2.

Percentage uitzendkrachten met vast werk.

(%)	Totaal	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
T.o.v. uitzendkrachten die de laatste opdracht reeds beëindigden	56,7	59,4	52,7	50,2
T.o.v. alle uitzendkrachten	46,1	47,9	42,9	43,2

Tabel 3.

Percentage uitzendkrachten zonder vast werk.

(%)	Totaal	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Betaald werk	33,9	40,0	24,1	26,7
Opleiding	11,8	11,3	12,1	14,0
Werkloos	48,4	41,7	60,1	53,5
Niet-beroepsactief	5,9	7	3,8	5,7

Uitzendarbeid als transitie-instrument

Aangezien de professionele situatie gekend is van de uitzendkrachten vóór hun laatste opdracht én de professionele situatie na deze laatste opdracht, is het mogelijk een diepgaande analyse te maken van het effect van uitzendarbeid op de loopbaan. In de onderstaande tabel analyseren we de professionele situatie van de uitzendkrachten na de laatste uitzendopdracht in functie van de toestand vóór de tewerkstelling als uitzendkracht.

Deze analyse heeft enkel betrekking op de uitzendkrachten voor wie uitzendarbeid de hoofdactiviteit is. De steekproef is te klein om de resultaten te regionaliseren.

Volgende conclusies kunnen worden getrokken.

Voor werkzoekenden die voordien een *contract voor onbepaalde duur* hadden:

- 21,9% van de uitzendkrachten had vóór de laatste uitzendopdracht *een contract voor onbepaalde duur*.
- Hiervan had een kwart de laatste uitzendopdracht nog niet beëindigd op het moment van de enquête, terwijl ruim de helft opnieuw een vast contract had bemachtigd.
- Een ander kwart had geen vast werk gevonden. Nagenoeg de helft hiervan bleef evenwel actief via ander betaald werk of een opleiding, terwijl

de andere helft inactief werd (werkloos of niet langer beroepsactief).

Voor *schoolverlaters*:

- Bijna 19% van de uitzendkrachten voor wie uitzendarbeid de hoofdactiviteit is, was student vóór de laatste uitzendopdracht van 2001. De werk- en jobstudenten die uitzendarbeid verrichten als bijverdienste zijn hier niet inbegrepen. De groep die hier wordt afgezonderd zijn met andere woorden *schoolverlaters*.
- Méér dan de helft van deze schoolverlaters had na de periode uitzendarbeid een vaste betrekking gevonden. Voor een kleine 15% was de opdracht nog niet beëindigd.
- Een derde van de schoolverlaters vond geen vast werk na de laatste uitzendopdracht. Ruim drie op tien onder hen vonden ander betaald werk, vier op tien volgden een bijkomende opleiding en twee op tien werden werkloos.

Voor *werklozen*:

- Ruim 30% van de uitzendkrachten was werkloos vóór de instroom in de laatste uitzendopdracht.
- Het effect van uitzendarbeid op werkloosheid wordt geïllustreerd via de doorstroompercentages. Zo heeft ruim 40% vast werk gevonden, een vergelijkbare groep heeft geen vast werk gevonden en over de overigen kan nog geen uitspraak worden gedaan omdat de opdracht nog niet was beëindigd.

Tabel 4.

Transities via uitzendarbeid.

Beroepssituatie vóór de laatste uitzendopdracht:	Contract van onbepaalde duur: 21,9%	Onderwijs: 18,9%	Werkloos: 30,7%
↓	Uitzendopdracht		↓
Beroepssituatie na de laatste uitzendopdracht:	Opricht niet beëindigd: 5,2%	Opricht niet beëindigd: 2,6%	Opricht niet beëindigd: 5,1%
	Vast werk: 11,3%	Vast werk: 10,1%	Vast werk: 12,6%
	Geen vast werk: 5,4%: Ander betaald werk: 2,3% Opleiding: 0,3% Werkloos: 2,5% Niet-beroepsactief: 0,4%	Geen vast werk: 6,2% Ander betaald werk: 1,9% Opleiding: 2,6% Werkloos: 1,3% Niet-beroepsactief: 0,4%	Geen vast werk: 12,6% Ander betaald werk: 2% Opleiding: 0,7% Werkloos: 9,6% Niet-beroepsactief: 0,3%

- Van de uitzendkrachten die nog geen vast werk vonden na de laatste uitzendopdracht werd ruim drie kwart opnieuw werkloos. Een andere vijfde stroomde door naar ander betaald werk of een opleiding.

Besluit

De belangrijke groei van uitzendarbeid tijdens de laatste 15 jaar wordt al te veel en te gemakkelijk toegeschreven aan het feit dat uitzendarbeid tegemoetkomt aan verschillende behoeften van bedrijven. De groei van uitzendarbeid kan niet alleen hierdoor worden verklaard. Integendeel, alleen al de vaststelling dat in België in 2002 circa 315 000 uitzendkrachten en 100 000 jobstudenten werden tewerkgesteld via uitzendkantoren is een sterke indicatie dat uitzendbedrijven aan de verwachtingen en de verzuchtingen van de werkzoekenden beantwoorden. Dit doelpubliek wordt bovendien steeds heterogener en schakelt de diensten van uitzendkantoren in om specifieke transitie in de loopbaan met succes te helpen realiseren. Uitzendbedrijven zullen met deze individualisering van de behoeften verder rekening moeten houden bij de ontwikkeling van de dienstverlening.

Paul Verschueren
Federgon

Noten

1. Het volledige rapport is beschikbaar op www.federgon.be.
2. Dr. Anneleen Peeters, Stephanie Devisscher, Wim Van der Beken (2000) *Uitzendkrachten in België: profielanalyse en vinden van vast werk*, IDEA Consult i.o.v. Federgon, Brussel.
3. Het grote aandeel bijverdieners in Vlaanderen is het gevolg van de groep werk- en jobstudenten die 22% van alle uitzendkrachten vertegenwoordigt. Een jobstudent wordt hierbij gedefinieerd als een student die werkt tijdens de vakantiemaanden juli, augustus en september. Een werkstudent werkt als uitzendkracht in de loop van het school- of academiejaar.
4. Peeters, A., Van der Beken, W. & Coucke, K. (2002), *De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit*, IDEA Consult i.o.v. Federgon, Brussel.
5. Er is geen zekerheid dat de status van de uitzendkrachten op het meetmoment dezelfde is dan op het moment dat men uit uitzendarbeid is gestapt. Zo kan een uitzendkracht een vaste betrekking hebben gehad in aansluiting van zijn tewerkstelling als uitzendkracht maar op het moment van de enquête zich alweer in een andere beroepssituatie bevinden.