

# Uitzending voor derden

---

***De uitzendsector is een uiterst flexibele vorm van tijdelijke tewerkstelling, zowel voor werkgever als voor de uitzendkracht zelf. Vooral jongeren maken er gebruik van als intrede-instrument op de arbeidsmarkt. Het werk situeert zich voornamelijk in de secundaire sector. In dit artikel wordt allereerst ingegaan op de persoons- en jobkenmerken van uitzendarbeid. Daarna gaan we dieper in op hoe bedrijven en uitzendkrachten uitzendarbeid percipiëren. Ten slotte bespreken we kort het gemiddeld dagloon. De resultaten zijn bekomen uit de Enquête naar Arbeidskrachten, uitgevoerd door het NIS en het 'Panel Mobiliteit voor de Bevolking op Arbeidsleeftijd'.***

## Inleiding

---

De Belgische arbeidsmarkt telde in 2003 ruim 4 miljoen werkenden tussen 15 en 64 jaar. Bijna 3,5 miljoen personen zijn loontrekkend. Als we deze nog verder indelen zien we dat België 290 000 tijdelijke krachten kent, waarvan gemiddeld een kleine 54 000 uitzendkrachten.<sup>1</sup> De tijdelijke krachten maken 8,4% uit van het totaal aantal loontrekkenden en de uitzendkrachten maken op hun beurt 18,5% uit van de tijdelijken of 1,5% van het totaal aantal loontrekkenden.

### Tijdelijk werk

Zoals uit tabel 1 blijkt, is bijna de helft van de tijdelijken in dienst met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor bepaald werk. De andere tijdelijke contracten betreffen uitzendarbeid, arbeid

in het kader van een opleiding, stage of leercontract en PWA-arbeid. De grootste groep in deze variatie zijn de uitzendkrachten. Zij maken 18,5% uit van het aantal tijdelijken.

Onder de term 'andere' verstaan we onder meer de vervangingscontracten en niet nader bepaalde tijdelijke contracten. Samen behelzen ze bijna 18% van het totaal aantal tijdelijke contracten. Daarnaast werkt nog eens 11,1% in het kader van PWA (Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschap). Onder de 10%-grens van de tijdelijke arbeid vinden we stagiairs en personen

in opleiding en leercontracten, en studenten met een studentencontract. Deze groepen blijven vaak niet lang in dit statuut, want zodra de studies beëindigd zijn vallen ze onder een ander statuut, tijdelijk of vast. Het percentage is laag omdat het slechts een bepaalde leeftijdsgroep betreft, die sowieso al beperkter in aantal is op de arbeidsmarkt.

## Uitzendarbeid: kenmerken

---

In tabel 2 zien we dat de uitzendmarkt vooral bepaald wordt door de activiteiten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Van alle uitzendkrachten woont 63% in het Vlaams Gewest. Erg verwonderlijk is dit niet te noemen, de Vlamingen maken immers 58% uit van de totale bevolking. In absolute cijfers wonen 33 900 actieve uitzendkrachten in het Vlaamse Gewest. Ongeveer een derde van de Belgische uitzendkrachten woont in het Waals Gewest (16 800)

**Tabel 1.**

Tijdelijk loontrekkenden naar geslacht en onderwijsniveau (België; 2003)

(%)	Geslacht		Onderwijsniveau			Totaal
	Mannen	Vrouwen	Laag	Midden	Hoog	
Totaal	100	100	100	100	100	<b>100</b>
Contract voor bepaalde duur	42,4	47,6	29,8	42,0	64,3	<b>45,4</b>
Uitzendarbeid	25,0	14,0	18,8	25,7	10,7	<b>18,5</b>
Opleiding, stage, leercontract	11,8	4,0	12,7	5,1	4,0	<b>7,2</b>
PWA	4,4	15,8	22,2	9,9	1,5	<b>11,1</b>
Andere	16,4	18,6	16,4	17,2	19,4	<b>17,7</b>

**Bron:** NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hinkt achterop met een totaal aantal van 3 000 interimmers. Procentueel is er echter niet zoveel verschil. Zowel van de Vlaamse als van de Waalse loontrekkenden is 1,6% werkzaam via een uitzendkantoor

### Geslacht

In de totale bevolking (van 15 tot en met 64 jaar) bevinden zich ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Op de arbeidsmarkt daarentegen zijn wel verschillen merkbaar. Bij de werkende bevolking wordt al meteen een kloof geslagen, de mannen vormen hier een meerderheid. Deze trend vinden we ook terug bij de loontrekkenden. Op de markt van de tijdelijke krachten zijn er echter meer vrouwen dan mannen actief. Opvallend is wel dat vrouwen in de uitzendarbeid toch in de minderheid zijn. Dit wil zeggen dat opmerkelijk meer vrouwen aan de slag zijn met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

### Leeftijd

Hoewel slechts 9,4% van alle loontrekkenden in België jonger is dan 25 jaar, drukt deze jongste generatie zijn stempel op de tijdelijke- en de uitzendmarkt. Van alle personen die tijdelijk werken, is ruim drie vierde jonger dan 40 jaar en een derde is zelfs jonger dan 25 jaar (tabel 2).

In de uitzendsector ligt het aandeel jongeren nog hoger. Daar is maar liefst 85% jonger dan 40 jaar en

41,7% jonger dan 25 jaar. Eerst en vooral biedt het verschil tussen de contracten van bepaalde duur en de uitzendcontracten een verklaring. Laag- en middengeschoolde werkkrachten typeren de uitzendsector, omdat er voor uitzendarbeid meestal lagere eisen worden gesteld. Laag- en middengeschoolden kunnen vroeger de arbeidsmarkt betreden, daar een hogere opleiding in principe pas op latere leeftijd voltooid wordt. Studenten die een hogere opleiding volgen en intussen werken, worden trouwens ook als middengeschoold beschouwd. Een tweede verklaring is dat de jongste generatie in de zoektocht naar een vaste betrekking in het nadeel is door het gebrek aan ervaring. Veel jongeren gebruiken de uitzendsector als instrument om ervaring op te doen en zo hun kansen op vast werk te verhogen.

### Nationaliteit

Een ander kenmerk van uitzendarbeid, is het hoge aantal allochtonen (Gryp en Van Hootegem, 2004). In 2003 werkten gemiddeld 5 200 niet-Belgen als uitzendkracht ten opzichte van 48 500 Belgen, wat maakt dat 9,7% van de uitzendkrachten niet de Belgische nationaliteit bezit (tabel 2), terwijl de allochtonen slechts 6,7% van de loontrekkenden uitmaken. In totaal bevindt 2,3% van de allochtone loontrekkenden zich als uitzendkracht op de arbeidsmarkt. Voor de Belgen is dit percentage 1,6% (niet in tabel).

Allochtonen doen dus verhoudingsgewijs vaker beroep op uitzendarbeid. Tijdelijke arbeid in het al-

**Tabel 2.**

Algemene kenmerken van werkenden, loontrekkenden, tijdelijken en uitzendkrachten (België; 2003).

(%)		Werkenden	Loontrekkenden	Tijdelijken	Uitzendkrachten
<b>Geslacht</b>		100	100	100	100
Mannen		56,8	56,1	41,3	55,8
Vrouwen		43,2	43,9	58,7	44,2
<b>Leeftijd</b>					
15 tot 24 jaar		8,5	9,4	33,8	41,7
25 tot 39 jaar		43,4	44,4	43,8	43,2
40 tot 49 jaar		29,4	28,9	15,2	10,9
50 tot 64 jaar		18,8	17,3	7,2	4,1
<b>Onderwijsniveau</b>					
Laaggeschoold		27,4	27,4	32,1	32,7
Middengeschoold		37,3	37,4	35,0	48,4
Hooggeschoold		35,3	35,1	32,9	18,9
<b>Statuut</b>					
Private sector	Arbeider	-	32,0	34,2	67,0
Private sector	Bediende	-	39,0	24,8	28,5
Openbare sector	Statutair ambtenaar	-	20,3	4,2	0,6
Openbare sector	Contractueel	-	8,7	36,7	4,0
<b>Nationaliteit</b>					
Belg		93,3	93,3	90,1	90,3
Niet-Belg		6,7	6,7	9,9	9,7
<b>Sector</b>					
Primair		1,7	0,6	1,3	1,8
Secundair		24,9	26,3	18,3	50,5
Tertiair		37,8	34,9	29,2	37,9
Quartair		35,6	38,2	51,2	9,9
<b>Regio</b>					
Vlaams Gewest		61,5	61,5	55,0	63,0
Waals Gewest		29,9	30,0	35,4	31,3
Brussels Hoofdstedelijk Gewest		8,6	8,6	9,6	(5,6)

**Bron:** NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

gemeen wordt door 12,4% van de allochtonen aangegaan of misschien beter gezegd ondergaan. Het spreekt voor zich dat de meeste onder hen niet moedwillig voor een tijdelijke contract kiezen. Net zoals bij de Belgen heeft de overgrote meerderheid een tijdelijk contract omdat ze geen vast werk vindt.

## Sector

Tabel 3 toont dat personen met een contract voor bepaalde duur vooral in de quartaire sector werken en dat uitzendkrachten vooral in de secundaire sector werken. Het verschil tussen het aandeel contracten van bepaalde duur en het aandeel uitzend-

**Tabel 3.**

Loontrekkenden met contract van bepaalde duur en uitzendkrachten naar sector en geslacht (België; 2003)

(%)	Contracten van bepaalde duur			Uitzendkrachten		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
	100	100	100	100	100	100
Primair	1,6	0,4	0,9	0,8	3,0	1,8
Secundair	23,7	5,8	12,7	60,5	37,8	50,5
Tertiair	25,4	19,6	21,8	32,7	44,3	37,9
Quartair	49,4	74,1	64,6	5,9	14,9	9,9

**Bron:** NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

krachten in de quartaire sector is immens. Het lage percentage uitzendkrachten in de quartaire sector is te wijten aan het feit dat de quartaire sector veel overheidsdiensten bevat. Tot op heden is het niet mogelijk om uitzendkrachten in te zetten ter vervanging van statutair overheids personeel (Randstad, 2004). De overheid kan wel contractuele personeelsleden in dienst hebben en deze worden algemeen gesproken aanzien als contracten van bepaalde duur.

Het aandeel van de quartaire sector bij contracten van bepaalde duur, ligt vooral bij vrouwen bijzonder hoog. Maar liefst 74,1% van alle vrouwelijke loontrekkenden met een contract van bepaalde duur werkt in de quartaire sector.

In de uitzendsector ligt de verdeling weer heel anders. De mannelijke uitzendkrachten zijn vooral terug te vinden in de secundaire sector (60,5%) en in mindere mate in de tertiaire sector (32,7%). Als we de tertiaire sector mee beschouwen, omvatten ze meer dan 92%. Van de vrouwelijke uitzendkrachten werkt bijna de helft in de dienstensector, iets meer dan een derde in de secundaire sector en zowat vijftien procent in de quartaire.

De secundaire sector bestaat hoofdzakelijk uit industrie, een sector die getypeerd wordt door veel arbeiders, laaggeschoolde arbeid en mannen. Vooral de metaalsector vormt een echt 'mannenwereldje' (Ravesloot, 2004). De tertiaire en quartaire sector daarentegen hebben meer bedienden, hooggeschoolden en vrouwen in dienst. Ditzelfde onderscheid vinden we ook terug bij de verschillen in motieven om tijdelijke contracten aan te bieden

of uit te besteden aan uitzendkantoren. Uitzendarbeid wordt meestal ingeschakeld in bedrijven met eenvoudige jobs, die gemakkelijk aangeleerd kunnen worden en een herhalend karakter hebben (Gryp en Van Hoote gem, 2004). Meestal gaat het over arbeidersvacatures voor mannen. Een uitzendkracht is dan het meest aangewezen, omdat weinig eisen aan de werknemer gesteld worden en het hele proces van werving en selectie te omslachtig is. Bij vacatures voor hooggekwalificeerde jobs worden meer eisen gesteld en is het in het belang van de onderneming om zelf inspraak te behouden op de aanwerving.

### Statuut

Zoals uit de sectorale indeling al bleek, vinden we de uitzendkrachten vaak terug in de secundaire sector, een sector die getypeerd wordt door een hoog aantal arbeiders. Figuur 1 bevestigt dit fenomeen. De arbeiders maken 68,9% uit van de uitzendkrachten en de bedienden 31,1%.

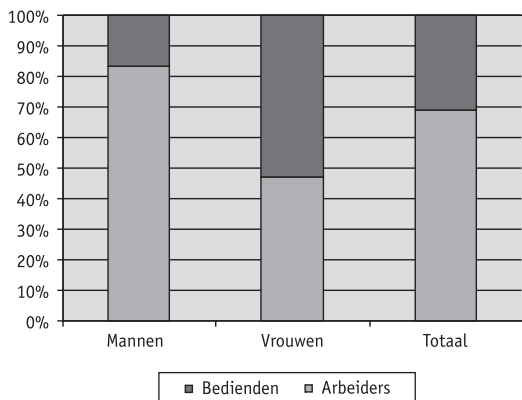
Het is duidelijk dat bij de mannen het overwicht van arbeidersfuncties nog groter is. Maar liefst 83,4% van alle mannelijke uitzendkrachten werkt als arbeider. Bij de vrouwen werkt een kleine meerderheid als bediende.

### Gemiddelde duur

Een wezenlijk verschil tussen uitzendcontracten en contracten van bepaalde duur is de gemiddelde duur van de contracten. De Enquête naar Arbeids-

**Figuur 1.**

Statuut van de uitzendkrachten naar geslacht (België; 2003)



Bron: PMBA (Bewerking Steunpunt WAV)

krachten toont aan dat 62,2% van de uitzendcontracten een termijn beslaat van minder dan een maand. Bij contracten van bepaalde duur of bepaald werk gaat het meestal over een periode tussen één maand en één jaar. Uitzendkrachten werken zelden meer dan een jaar in hetzelfde bedrijf, terwijl toch meer dan een vijfde van de tijdelijken al langer dan een jaar voor dezelfde werkgever werkt.

### Waar komen de uitzendkrachten vandaan?

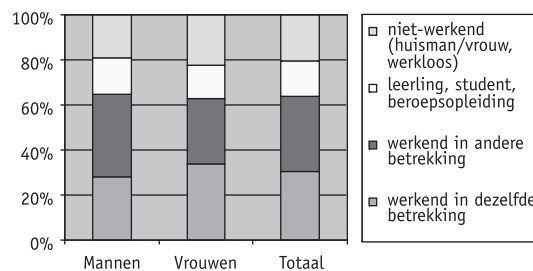
In figuur 2 zien we dat ongeveer 25% van de uitzendkrachten een jaar eerder dezelfde betrekking uitoefende, terwijl de andere 75% nieuwkomer is. We onderscheiden drie soorten nieuwkomers: zij die een jaar eerder een andere betrekking hadden, zij die vorig jaar niet-beroepsactief waren en zij die vorige jaar studeerden of in opleiding waren. Toch moeten deze cijfers met de nodige voorzichtigheid benaderd worden. De interpretatie van 'een andere betrekking' hangt af van persoon tot persoon. Uitzendarbeid heeft de eigenschap dat je als kracht voor verschillende korte periodes in verschillende bedrijven kunt werken. Als de geïnterviewde een 'andere betrekking' beschouwt als een andere opdracht van het uitzendkantoor moeten de cijfers anders bekeken worden. Algemeen wordt er van uit gegaan dat een uitzendkracht een werknemer is

van het uitzendbureau (Tilleman, 2003). En juridisch is dit ook effectief zo omdat de uitzendkracht een arbeidscontract ondertekent met het uitzendbureau. Onderzoek door Idea Consult wijst echter uit dat de meerderheid (57,8%) van de uitzendkrachten het bedrijf waar men werkt als werkgever beschouwt en niet het uitzendkantoor (IDEA Consult, 2002). Omwille van de onduidelijkheid omtrent de interpretatie zullen we hier niet verder op ingaan.

Over de cijfers van de instroom uit niet-beroepsactiviteit en opleiding is er geen onduidelijkheid. Figuur 2 toont aan dat meer dan een vijfde van de uitzendkrachten in 2003 een jaar eerder niet actief was op de arbeidsmarkt. Nog eens 15,6% was het jaar voordien student of leerling in beroepsopleiding. Uitzendarbeid wordt door deze twee groepen als intrede-instrument op de arbeidsmarkt gebruikt.

**Figuur 2.**

Arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht 1 jaar voordien (België; 2003)



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

### Welke jobs vind je in de uitzend?

Zoals eerder al bleek uit tabel 3 werkt de helft van het aantal uitzendkrachten in de secundaire sector, de tertiaire sector is de tweede grootste afnemer van uitzendkrachten. De primaire en quataire sector doen het minste beroep op deze uitbesteding. Jobs met weinig verantwoordelijkheid en weinig aanleerbehoefte halen de bovenhand in de uitzendsector. Als koploper maken de 'bedieners van installaties, machines en assemblage' ruim een vierde uit van alle uitzendjobs. Dit soort werk kan

getypeerd worden als 'mannenwerk'. Ook jobs als 'ongeschoolde arbeider' zijn in trek voor uitzendarbeid, net als ambachtelijke vaklui. Pas op de vierde plaats komen we met de administratieve bedienden een functie tegen die overwegend door vrouwen wordt uitgeoefend. Jobs als hogere kaders, intellectuele en wetenschappelijke beroepen halen maar een beperkt aandeel. Dit duidt eens te meer op een concentratie van 'low brain activity jobs' in de uitzendsector.

## Voordelen

### Voor de bedrijven

Voor een bedrijf is ongetwijfeld de flexibiliteit de grootste troef van uitzendarbeid. Met uitzendarbeid hebben bedrijven de mogelijkheid in te spelen op wisselende productie-eisen. Een uitzendkracht kan snel en tijdelijk ingehuurd worden zolang de extra werkkracht nodig is. Uitzendarbeid vormt een geschikt kanaal om vaste werknemers te vinden. De periode van het uitzendcontract kan beschouwd worden als een proefperiode. Als op het einde van de periode blijkt dat de interimkracht een meerwaarde betekent voor het bedrijf kan deze de uitzendkracht een vast contract aanbieden (Idea Consult, 2002).

### Voor de uitzendkracht

Wat een voordeel is voor de een kan natuurlijk een nadeel vormen voor de ander. Zo staat de flexibiliteit die de uitzendarbeid aan bedrijven meegeeft in

sterk contrast met de werkzekerheid voor de uitzendkrachten. In periodes van mindere productie zal de uitzendkracht als eerste opgeofferd worden wegens de weinige administratieve rompslomp. Toch is flexibiliteit ook voor de uitzendkracht een grote troef maar dan wel op een ander niveau. De uitzendkracht heeft de mogelijkheid om gemakkelijker opdrachten te weigeren. Past het eens niet dan kan de uitzendkracht het voorstel gewoon afwijzen. Het opdoen van werkervaring wordt door 95,5% van de uitzendkrachten als grootste voordeel aanzien. Veel bedrijven vinden dat uitzendarbeid een positieve referentie is bij het solliciteren naar vast werk. De kans op een vaste betrekking, die met uitzendarbeid gepaard gaat, wordt door de uitzendkracht ook hoog in het vaandel gedragen (Idea Consult, 2002).

## Gemiddeld dagloon

Het gemiddeld dagloon zoals hieronder besproken wordt bepaald als de normale bruto bezoldiging waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Het zijn enkel die bezoldigingen die rechtstreeks verband houden met arbeidsprestaties. Premies, dertiende maand, dubbel vakantiegeld e.d. zijn niet opgenomen (RSZ, 2000).

Zoals vastgesteld in de wet van 24 juli 1987<sup>2</sup> heeft een uitzendkracht recht op hetzelfde loon als een werknemer van dezelfde leeftijd in hetzelfde bedrijf en op hetzelfde ogenblik aangeworven voor dezelfde functie. Desalniettemin merken we verschillen in het gemiddeld dagloon van uitzendkrachten en andere loontrekkenden. Dit wijst erop

**Tabel 4.**

Aandeel uitzendkrachten en andere loontrekkenden naar klasse van gemiddeld dagloon (België; 1998)

(%)	Gemiddeld dagloon (in euro)							Totaal
	< 50	50-60	60-70	70-80	80-90	90-100	> 100	
Uitzendkrachten	4,4	26,8	38,2	17,4	7,3	3,2	2,7	100
Arbeider	1,9	27,2	43,3	18,2	6,1	2,0	1,2	100
Bediende	10,0	26,0	26,9	15,5	9,9	5,8	6,0	100
Andere loontrekkenden	4,0	10,0	14,4	15,1	14,3	10,5	31,7	100
Totaal	4,0	10,4	15,0	15,2	14,2	10,3	31,0	100

**Bron:** PMBA (Bewerking Steunpunt WAV)

dat uitzendkrachten veelal aangenomen worden voor laagbetaalde functies.

Bij de uitzendkrachten verdient 86,8% gemiddeld minder dan 80 euro per dag. Ongeveer een op zes uitzendkrachten verdient meer. De loontrekken- den (zonder uitzendkrachten) verdienen gemid- deld meer. De meerderheid verdient meer dan 80 euro en bijna een op drie verdient zelfs meer dan 100 euro per dag, terwijl dit slechts voor een be- perkte groep van uitzendkrachten weggelegd is (2,7%).

Binnen de uitzendsector zelf verdient een bedien- de iets meer dan een arbeider. Ter vergelijking ver- dient 21,7% van de uitzendbedienden meer dan 80 euro per dag terwijl dit voor slechts voor 9,3% van de uitzendarbeiders het geval is. Bijna de helft van de arbeiders ontvangt een dagloon dat varieert tus- sen 60 en 70 euro. Negen op tien uitzendkrachten, die als arbeider tewerkgesteld zijn, bevinden zich in de loonschaal tussen 50 en 80 euro per dag. Bij de bedienden ligt de spreiding hoger. Iets meer dan de helft verdient tussen 50 en 70 euro per dag. De extreme waarden (minder dan 50 euro en meer dan 100 euro) behalen in de bediendeklasse een behoorlijk percentage van respectievelijk 10% en 6,0%. Vooral boven de 90 euro per dag ligt het aan- deel bedienden hoger dan het aandeel arbeiders.

Opvallende verschillen inzake gemiddeld dagloon tussen mannelijke en vrouwelijke uitzendkrachten zijn er niet. Wel vinden we 40% van de vrouwen te- rug onder de 60 euro-grens. Bij de mannen bevindt 'slechts' 25% zich onder die grens. Dit is verwon- derlijk te noemen daar mannen voornamelijk de ar- beidersfuncties (en dus minder betaalde) invullen en vrouwen de bediendefuncties (iets beter be- taald). Boven de 80 euro-grens loopt het aandeel

mannen en vrouwen ongeveer gelijk. Het zijn dus vooral de laagbetaalde jobs waar we iets meer vrouwen in terug vinden. Vermoedelijk vinden we een deel van de verklaring in het arbeidsregime: vrouwen werken vaker deeltijds dan mannen, waardoor het gemiddeld aantal gepresteerde uren per dag en dus ook het dagloon lager ligt bij vrou- wen.

*Andy Vanzurpele*  
*Stagiair Steunpunt WAV*

### Noten

1. Federgon spreekt over 317 000 tewerkgestelde uitzend- krachten per jaar en iets meer dan 65 000 per dag.
2. Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werkne- mers ten behoeve van gebruikers.

### Bibliografie

- Gryp, S. & Van Hootegem, G. (2004). Flexibele en niet-re- guliere arbeid in Vlaamse Organisaties: een eigentijd- se blik. *Over.Werk Tijdschrift van het steunpunt WAV*, nr. 3, jg. 14, pp. 177-180. Leuven.
- IDEA Consult (2002). *Werkomgeving. De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit*, p. 135. Brussel.
- Randstad, *Uitzendarbeid en ter beschikkingstelling bij de overheid: analyse van de juridische bepalingen*. [01/10/2004, <http://www.randstad.be>].
- Ravesloot, S. (2004). Gender mainstreaming in de centra- les van de metaal en de distributie. *Over.Werk: Tijd- schrift van het Steunpunt WAV*, nr. 3, jg. 14, pp. 202- 207. Leuven.
- Tilleman, F., *De Werkpocket 2003-2004*, p. 37, Brussel.