

# Uitzendarbeid inclusief ouderen!

Peeters, A. & Van Pelt, A. (2003). *45-plussers als uitzendkracht*, Brussel: IDEA Consult i.o.v. Federgon.

***Uitzendarbeid wordt meestal in verband gebracht met jongeren. De cijfers tonen inderdaad aan dat jongeren sedert de industrialisering van uitzendarbeid in de jaren tachtig de meerderheid vormen van de tewerkgestelde uitzendkrachten. Dit is ook vandaag nog het geval. Van de 315 000 uitzendkrachten die in 2003 werden tewerkgesteld, was bijna de helft (46%) jonger dan 26 jaar.<sup>1</sup> En toch is uitzendarbeid niet exclusief voorbehouden voor jongeren. Integendeel. Het aantal 45-plus uitzendkrachten is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen. Uitzendarbeid wordt door 45-plus uitzendkrachten beschouwd als een bevoorrecht kanaal om (opnieuw) tijdelijk en zelfs vast werk te vinden. Wie zijn nu deze uitzendkrachten en in welke mate voldoet uitzendarbeid aan hun professionele verwachtingen? Federgon Uitzendarbeid heeft aan Idea Consult de opdracht gegeven hierover een onderzoek uit te voeren teneinde een breder inzicht te verwerven en aldus op een constructieve wijze een bijdrage te leveren.<sup>2</sup>***

## **Situering onderzoek en methodologie**

In 2003 presteerden meer dan 24 000 45-plussers een of meer uitzendopdrachten. Op vijf jaar tijd is hun aantal met de helft toegenomen. Ook hun aandeel evolueerde in deze periode sterk van 5,7% tot 7,8%.

Voorwaar een belangrijke en interessante vaststelling in het kader van de actuele debatten over de eindeloopbaanproblematiek en het optrekken van de werkzaamheidsgraad bij ouderen.

Voor dit onderzoek over 45-plus uitzendkrachten maakte Idea Consult gebruik van twee databronnen. De eerste bron is een administratief bestand van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten dat de gegevens bevat van alle 314 671 personen (exclusief studenten) die in 2003 minstens één uitzendopdracht vervulden en waarvan er 24 374 ouder zijn dan 45 jaar. Anderzijds werd in april 2004 een telefonische enquête gedaan bij een representatief staal van 500 uitzendkrachten ouder dan 45 jaar. De steekproef van 45-plus uitzendkrachten werd bovendien opgedeeld in vier leeftijdsgroepen: 46-49 jaar, 50-53 jaar, 54-57 jaar en 58 jaar en ouder.<sup>3</sup> Er werd bij de samenstelling van de steekproef rekening gehouden met de feitelijke regionale spreiding van de 45-plus uitzendkrachten in het volledige bestand.<sup>4</sup> Om de representativiteit van de netto-respons te vergroten werd tevens 'geslacht' als quotumvariabele opgelegd.

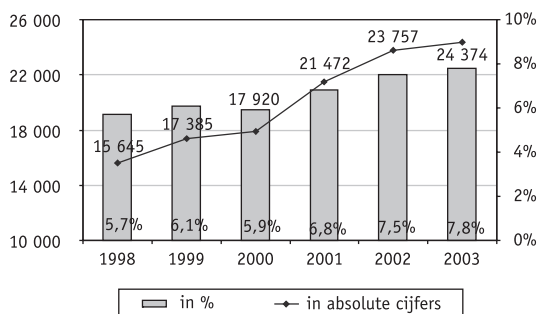
## **Een heterogeen publiek**

Iets minder dan de helft (46%) van de 45-plus uitzendkrachten is tussen 46 en 49 jaar, terwijl ruim 11% ouder is dan 58 jaar.

De verhouding van 55% mannen en 45% vrouwen is vergelijkbaar met de verhouding in de totale uit-

**Figuur 1.**

Aantal en aandeel 45-plus uitzendkrachten in de totale uitzendpopulatie (2003)



zendpopulatie. Wel neemt het aandeel mannen toe naarmate de leeftijd stijgt (65,1% in de categorie 58 jaar en ouder). Voor het statuut geldt een vergelijkbare conclusie: de verhouding arbeiders/bedienden is nagenoeg hetzelfde als in de volledige groep uitzendkrachten (63,5% arbeiders en 36,5% bedienden), maar het aandeel bedienden stijgt naarmate de leeftijd toeneemt (48,2% bedienden in de oudste categorie).

Van de 45-plus uitzendkrachten heeft 13,5% bovendien een vreemde nationaliteit, tegenover 10,6% in de volledige groep uitzendkrachten. Dit is vooral het gevolg van het grotere aandeel 45-plussers uit buurlanden en Zuid-Europa.

De 45-plus uitzendkrachten zijn gemiddeld wel lager geschoold dan de volledige groep: 36,8% laaggeschoolden bij de 45-plussers tegenover 14,8% in de totale groep van uitzendkrachten. De scholingsplicht tot 18 jaar die in 1983 werd ingevoerd heeft hier een duidelijke invloed.

Tabel 1 geeft de beroepssituatie weer van de 45-plus uitzendkrachten vóór ze de eerste uitzendopdracht uitvoerden. Een grote meerderheid (63,8%) verrichte betaald werk, in hoofdzaak via een contract van onbepaalde duur (41,2%), voor ze met uitzendwerk begonnen. Ongeveer 24% van de 45-plussers was voorheen werkloos en 11% niet-beroepsactief (huishouden, pensioen).

De groep van de 45-plus uitzendkrachten die werkloos waren vóór ze met uitzendarbeid begonnen is vrij verscheiden: ruim een kwart was minder dan drie maanden werkloos. Daarnaast is een aanzienlijke groep (35%) langdurig werkloos (meer dan twee jaar).

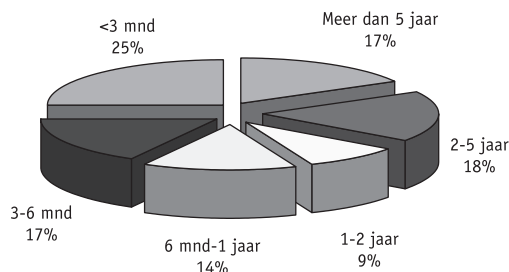
**Tabel 1.**

Beroepssituatie vóór instroom in uitzendarbeid van 45-plus uitzendkrachten (%)

<b>Betaald werk</b>	<b>63,8</b>
- Onbepaalde duur	41,2
- Bepaalde duur	7,6
- Ander tijdelijk werk	3,4
- Zelfstandige, vrij beroep, helper	11,4
- Illegaal circuit	0,2
<b>Opleiding</b>	<b>1,4</b>
- Onderwijs	
- Beroepsopleiding	
<b>Werkloos (ook in combinatie met PWA-werk)</b>	<b>23,6</b>
<b>Niet-beroepsactief</b>	<b>11,2</b>
- (Brug-)pensioen	3,6
- Huishouden, kinderen	5,4
- Vrijwilliger	0,0
- Andere	2,2
<b>Totaal</b>	<b>100,0</b>

**Figuur 2.**

45-plus uitzendkrachten die werkloos waren voor instroom in uitzendarbeit, naar duur van werkloosheid



## Motivatie

Wanneer 45-plussers gevraagd wordt naar *hun motieven om te werken*, geven zij aan dat werken voldoening geeft, dat er een financiële noodzaak is en een behoefte aan sociaal contact. Ook het bijblijven en het verbeteren van competenties is voor driekwart onder hen een belangrijke motivatie om aan de slag te blijven.

Opvallend bij *de motieven om te werken als uitzendkracht* is vooral de grote diversiteit. In de eerste plaats is er de vrijheid om een job al dan niet te aanvaarden, gevolgd door de overtuiging dat men via uitzendwerk gemakkelijker werk vindt dan via andere kanalen. Zeer belangrijk is tevens de hoge score voor het vinden van vast werk als motief. Ruim 63% van de 45-plus uitzendkrachten vindt dit een belangrijk tot zeer belangrijk motief om uitzendarbeit te verrichten. Op dit punt is er zelfs geen verschil met de volledige groep uitzendkrachten. Ruim vier op de tien 45-plus uitzendkrachten gaven tevens aan dat de aanwezigheid van een uitzendkantoor in de buurt een belangrijke incitant was die heeft geleid naar uitzendarbeit. Nagenoeg de helft zegt van zichzelf geen hinderpalen te ondervinden om te werken. Van diegenen die wel hinderpalen ondervinden worden gezondheidsproblemen (26,8%) en onvoldoende PC-kennis (24,2%) het meest aangeduid.

In tegenstelling tot de heersende opvatting zijn 45-plus uitzendkrachten niet vooral (brug)gepensioneerden die op zoek zijn naar een bijverdienste. Slechts twee op tien 45-plussers verricht uitzendar-

beit als bijverdienste. Van deze groep combineert bovendien de helft uitzendarbeit met ander betaald werk.

Twee derde van de 45-plus uitzendkrachten is dus op zoek naar vast werk. Dit motief is sterk aanwezig bij de 46 tot 49-jarigen en neemt af met de leeftijd. Iets meer dan de helft van de 45-plus uitzendkrachten ambieert een voltijdse job, iets meer dan een kwart een deeltijdse. De overigen hebben geen voorkeur. De vraag naar een deeltijdse job neemt toe met de leeftijd.

Eén 45-plus uitzendkracht op twee vond vast werk na het beëindigen van de laatste uitzendopdracht.<sup>5</sup> Dit aandeel is groter bij uitzendkrachten tussen 46 en 53 jaar, met een score van ruim 57 % en lager (om en bij de 30%) bij de 53-plussers.

Een meerderheid van de 45-plus uitzendkrachten vindt vast werk in het bedrijf waar zij een uitzendopdracht hebben verricht (65,5%) en voor velen (79,6%) is deze tewerkstelling van onbepaalde duur.

## Tevredenheid

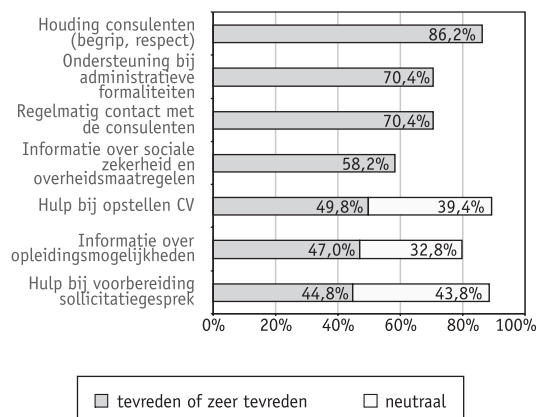
Over het algemeen zijn 45-plus uitzendkrachten tevreden tot zeer tevreden over uitzendarbeit, vooral met betrekking tot de bereikbaarheid en de inhoud van het werk, het aantal werkuren en de uren waarop men werkt. Negen op de tien 45-plus uitzendkrachten geeft trouwens aan dat ze uitzendarbeit zouden aanraden aan leeftijdsgenoten.

Bij de beoordeling van de verschillende aspecten die betrekking hebben op de werking van de uitzendbureaus is er een grotere variatie in de tevredenheidsgraad (zie figuur 3). De 45-plus uitzendkrachten zijn het meest tevreden over de houding van de consultants, het regelmatig contact en de ondersteuning bij administratieve formaliteiten. De scores voor hulp bij het opstellen van een CV, bij de voorbereiding van een sollicitatiegesprek en voor het informeren over opleidingsmogelijkheden zijn lager. Een verklaring hiervoor is het grote aandeel respondenten dat hierover geen mening heeft, waarschijnlijk omdat men oordeelt deze bijkomende diensten niet nodig te hebben. Slechts zes op de tien 45-plus uitzendkrachten hadden trouwens aangegeven dat de hulp/begeleiding bij het zoeken

naar een job een belangrijk motief was om te werken als uitzendkracht.

**Figuur 3.**

Tevredenheid van de 45-plus uitzendkrachten over de werking van de uitzendbureaus



Anderzijds kan worden vastgesteld dat de respondenten een meer uitgesproken mening hebben over uitzendarbeid na zelf uitzendarbeid te hebben verricht. Zo zijn opvallend meer 45-plussers de mening toegedaan dat uitzendarbeid niet alleen voor jongeren is. Het gevoel dat uitzendarbeid onvoldoende werkzekerheid biedt daarentegen blijft bestaan, maar 45-plussers met ervaring als uitzendkracht gaan opvallend meer akkoord met de stelling dat men via uitzendarbeid regelmatig aan de slag kan en dat uitzendarbeid reële mogelijkheden biedt om het vinden van vast werk.

## Besluit en aanbevelingen

Uit voorgaande kunnen we kort maar krachtig besluiten dat uitzendarbeid ook voor 45-plussers een niet te verwaarlozen kanaal is voor heroriëntering op de arbeidsmarkt.

Daarnaast stellen we de beleidsmakers (politiek, syndicaal) de vraag om de troeven van uitzendarbeid beter te erkennen en te valoriseren in hun actieplannen voor de tewerkstelling van oudere werknemers. Uitzendarbeid kan immers een soepele formule vormen voor het einde van de loopbaan, waarbij werknemers op hun eigen ritme en

volgens hun eigen behoeften en/of noden kunnen presteren.

Daarnaast suggereert Federgon Uitzendarbeid om de toegelaten arbeidsduur voor gepensioneerde werknemers verder te versoepelen en de aanwerving van oudere werknemers verder aan te moedigen via financiële incentives (RSZ). Ook het invoeren van een premiesysteem voor bemiddelaars die met succes oudere werknemers tewerkstellen kan een hefboom vormen.

Een aantal punctuele maatregelen zijn het verbeteren van de kennis en de toegang van 45-plussers tot informatica. Algemeen dient opleiding (om- en bijscholing) van werkzoekende 45-plussers te zorgen voor een verbeterde aansluiting van de competenties met de vraag op de arbeidsmarkt. Bovendien dient er eveneens oog te zijn voor het verbeteren van de mobiliteit van deze werknemers via betere toegang tot industriezones.

*Paul Verschueren  
Federgon*

### Noten

1. Federgon Jaarverslag 2003.
2. De volledige resultaten van deze studie en een samenvattende brochure met als titel "45-plussers als uitzendkracht: profiel, motivatie en perceptie" zijn beschikbaar op [www.federgon.be](http://www.federgon.be).
3. De netto-respons van de enquête bedroeg 27,2%. Om 500 uitzendkrachten te halen dienden met andere woorden 1 835 personen te worden opgebeld. Van de gecontacteerden was 37,8% niet bereikbaar, 14,6% weigerde deel te nemen en 20,4% kwam niet in aanmerking voor het onderzoek.
4. De netto-respons per regio voor de 45-plus uitzendkrachten is als volgt: 62,4% Vlaanderen (65,8% in totale bestand), 22,8% voor Wallonië (25,6% in bestand) en 14,8% in Brussel (8,6% in bestand).
5. Aan alle respondenten die uitzendarbeid verrichtten als hoofdactiviteit werd gevraagd wat hun professionele status was na het beëindigen van de laatste uitzendopdracht. 102 uitzendkrachten waren nog steeds bezig met de laatste uitzendopdracht op het moment van de enquête, waardoor voor deze groep geen uitspraak kon worden gedaan. De percentages hebben dus betrekking op de uitzendkrachten wiens laatste opdracht effectief was afgelopen op het moment van de enquête.