

# Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?

Peeters, A., Van Pelt, A., Valsamis, D. & Reymen, D. 2009. *Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?* IDEA Consult.

***Het belang van uitzendarbeid is de laatste jaren sterk gestegen. Bovendien treedt uitzendarbeid de laatste jaren meer naar voor als een van de belangrijkste instroomkanalen op de arbeidsmarkt. Zo wordt uitzendarbeid niet enkel nog gebruikt om tijdelijk afwezige werknemers te vervangen of om flexibel in te spelen op productiepieken en veranderende marktomstandigheden, maar ook met het oog op het werven van vast personeel. Uitzendarbeid blijkt hierdoor een echte opstap naar vast werk te betekenen, ook voor de kansengroepen.***

verachtvoudigd. Zo waren in 2007 ongeveer 380 000 uitzendkrachten actief in België die samen 187 miljoen uur presteerden. Typerend voor de uitzendpopulatie is hun relatief jonge leeftijd. Ongeveer vier op de tien uitzendkrachten is 25 jaar of jonger terwijl in de totale werknemerspopulatie slechts een op de tien werknemers 25 jaar of jonger is.

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, langs de andere kant wensen werknemers zekerheid te hebben over hun arbeids- en inkomenssituatie. 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.

## **Uitzendkrachten in kaart gebracht: het belang van kansengroepen**

De laatste twintig jaar kende de uitzendsector in België en ook in Vlaanderen een sterke groei. Terwijl er in België in 1985 nog maar 50 000 uitzendkrachten werden tewerkgesteld, is hun aantal sindsdien bijna

Door het koppelen van verschillende administratieve bestanden, is het vooreerst mogelijk om het aandeel personen uit de kansengroepen zoals gedefinieerd door VDAB (allochtonen, 50-plussers, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden) in de volledige uitzendpopulatie te bepalen.

Hieruit blijkt dat vooral het aandeel laaggeschoolden (vier op de tien) en allochtonen (12%) hoog is onder de uitzendkrachten. Daarentegen is slechts 5,2% van de uitzendkrachten 50 jaar of ouder, terwijl 20,3% van de werknemers tot deze leeftijdscategorie behoort. Ook arbeidsgehandicapten vertegenwoordigen slechts 5% van de totale groep uitzendkrachten. Op basis van deze cijfers kunnen we besluiten dat de uitzendsector kansengroepen aan het werk zet, vooral dan laaggeschoolden en allochtonen. Arbeidsgehandicapte en 50-plus werkzoekenden lijken in mindere mate de weg naar het uitzendkantoor te vinden.

Er zijn ook verschillen op te merken in het gemiddeld aantal tewerkgestelde uren als uitzendkracht

naargelang de kansengroep. Zo blijken 50-plussers en allochtonen meer uren te werken dan het gemiddelde, terwijl het tegenovergestelde op te merken valt bij laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten.

## **Opleidingen: ook voor uitzendkrachten?**

In het onderzoek 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 factoren die het organiseren van opleidingen voor uitzendkrachten verhinderen zijn de driehoeksverhouding uitzendkracht – uitzendbedrijf – inlenend bedrijf, de uiteenlopende motieven van uitzendkrachten (bijvoorbeeld uitzendopdracht als bijverdienste of hoofdverdienste), de sterke mobiliteit van uitzendkrachten (werk in verschillende sectoren, bij verschillende inlenende bedrijven) en de beperkte duur van een uitzendopdracht. Ondanks deze complicaties kan de driehoeksverhouding uitzendkracht – uitzendbedrijf – inlenend bedrijf ook bepaalde voordelen voor de organisatie van de opleiding met zich meebrengen. Zo is een uitzendbedrijf een bemiddelaar tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hierdoor is het 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 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 (bijvoorbeeld onthaal, veiligheid, integratie op werkvloer). Uit onze enquête bij 453 Vlaamse inlenende bedrijven blijkt dat drie op de tien bedrijven de laatste twee jaar een opleiding voor hun uitzendkrachten heeft gefinancierd. De opleidingsinspanningen voor uitzendkrachten hangen echter sterk samen met de grootte van het bedrijf. Bijna de helft van de bevraagde ondernemingen met meer dan 100 werknemers heeft een opleiding gefinancierd voor hun uitzendkrachten, vergeleken met 29% van de bedrijven met 50 tot 99 werknemers en slechts 16% van de 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 lijkt logisch aangezien de schaal van het bedrijf een invloed heeft op de capaciteit (financiering, arbeidskrachten, kennis, enzovoort) om opleidingsprogramma's voor werknemers te ontwikkelen.

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 resultaten blijven echter 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: ook als rekruteringskanaal?**

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. Deze vorm van arbeid is slechts toegelaten in drie bepaalde gevallen, meer bepaald voor de vervanging van een vaste werknemer, voor het beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk en voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Deze wetgeving houdt reeds lang geen rekening meer met de realiteit waarin bedrijven uitzendarbeid naast vervangingsmotief ook structureel aanwenden als flexibiliteits- en rekruteringsinstrument. Een gangbare praktijk in CAO's (bijvoorbeeld 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. 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.

## **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 drie 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 aangegevoerd door de zeer lage aandelen van personen die gedurende de ganse bestudeerde periode in de uitzendsector aan de slag bleven. Deze observatie geldt ook voor personen uit de vier kansengroepen, die wel gemiddeld langer actief bleven in uitzendarbeid vergeleken met uitzendkrachten die niet tot de kansengroepen behoorden.

Verder blijkt dat het doorstroompercentage naar vast werk (contract onbepaalde duur) lager is voor uitzendkrachten uit de kansengroepen. Wanneer we de groep uitzendkrachten actief in 2005 splitsen naargelang ze al dan niet tot minstens een van de kansengroepen behoorden, zien we dat de doorstroom van de groep uitzendkrachten die niet tot de kansengroepen behoorden eind november 2008 bijna 70% bedroeg. In de groep die bestond uit uitzendkrachten die wel tot de kansengroepen behoorden, had op dat moment ruim 52% vast werk. 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, de hogere loonkost van 50-plussers en mogelijke terughoudendheid van werkgevers om personen uit de kansengroepen aan te nemen.

Om de springplankfunctie van uitzendarbeid te analyseren, werd beroep gedaan op een controlegroep van werkzoekenden die geen uitzendarbeid deden in 2005. De twee groepen zijn gelijkend met betrekking tot een aantal persoonskenmerken (scholing, etniciteit, nationaliteit, geslacht, leeftijd, werkloosheidsduur, al dan niet arbeidsgehandicapt).

Uit de analyses met de controlegroep blijkt dat werkzoekenden die aan de slag gingen als uitzendkracht op elk meetmoment een hogere doorstroomkansen hadden in vergelijking met andere werkzoekenden. Zo had eind november 2008 55% van de uitzendkrachten vast werk gevonden, vergeleken met bijna 43% in de controlegroep. Dit kan wijzen op een springplankfunctie van uitzendarbeid

naar vast werk toe. Deze springplankfunctie kan door verschillende factoren verklaard worden. Ten eerste kunnen uitzendkrachten via uitzendarbeid zichzelf in de verf zetten bij hun werkgever en zo potentieel doorstromen naar vast werk. Daarnaast verhogen uitzendkrachten door de opgedane werkervaring hun inzetbaarheid. Via uitzendarbeid breiden uitzendkrachten ook hun netwerk en referenties uit. Bovendien kan de doorstroom naar vast werk ook het gevolg zijn van de realiteit dat werkgevers uitzendarbeid gebruiken als rekruteringskanaal. Een andere mogelijke (bijkomende) verklaring is het motivatie-effect waarbij de meest gemotiveerde werkzoekenden naar een uitzendkantoort stappen.

De doorstroomkansen van uitzendkrachten uit de kansengroepen verschillen echter naargelang hun profielkenmerken. Voor de kansengroep van de laaggeschoolden was het (positieve) verschil in doorstroom ten opzichte van de controlegroep het grootst. Eind november 2008 had bijna 48% van de laaggeschoolde uitzendkrachten vast werk ten opzichte van 40% in de controlegroep. Een verklaring hiervoor kan zijn dat uitzendarbeid voor laaggeschoolden het meest kwalificerend werkt. Bij allochtonen en arbeidsgehandicapten was het verschil in het aandeel vast werk kleiner en het duurde ook enige tijd eer er een positief verschil was met de controlegroep. Oudere uitzendkrachten stroomden echter minder door naar vast werk in vergelijking met de oudere werkzoekenden in de controlegroep. Dit wijst erop dat uitzendarbeid niet fungeert als springplank voor 50-plussers. Verschillende oorzaken zijn hier mogelijk. Een mogelijke verklaring is dat deze oudere uitzendkrachten andere motieven hebben om uitzendarbeid te verrichten (bijvoorbeeld 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.

Tenslotte 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 vond VDAB bijvoorbeeld dat tussen 2005 en 2007 de uitstroomresultaten van allochtonen sterker verbeterd

waren dan deze voor autochtonen.<sup>1</sup> 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 (bijvoorbeeld diversiteitsplannen). Deze globaal toegelaten 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.

## Conclusie

---

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 kan wijzen 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.

Dit artikel toont dus aan dat uitzendarbeid een belangrijke rol kan 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. Bovendien ziet men in de praktijk dat meer en meer bedrijven uitzendarbeid gaan gebruiken als rekruteringskanaal. Langs de kant van de werknemers heeft uitzendarbeid een impact op de employability of werkzekerheid van werknemers. De werkervaring opgedaan via

uitzendopdrachten draagt bij tot het verhogen van de inzetbaarheid van de werknemer.

*Daphné Valsamis*  
*An Van Pelt*  
*IDEA Consult*

#### **Noot**

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

#### **Bibliografie**

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