

# Uitzendarbeid en flexibiliteit in Vlaanderen

Delagrangé, H., & Notebaert, S. (2017). *Uitzendarbeid en flexibiliteit. Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen*. Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.

***De voorbije jaren is er veel veranderd in de omgeving van en binnen de uitzendsector zelf. In 2000 onderzocht de Stichting Innovatie & Arbeid de inzet en de ontwikkelingen van uitzendarbeid in de Vlaamse industrie (Delagrangé, 2001). In 2004 volgde de dienstensector (Delagrangé, 2004). Dit onderzoek is een update van die vorige edities. We vroegen naar het gebruik van uitzendarbeid en naar de belemmeringen en de motieven die een rol spelen in het gebruik van uitzendarbeid. We bekeken het gebruik van uitzendarbeid als een onderdeel van de flexibiliteitsstrategieën van bedrijven.***

om te kunnen vergelijken, de populatie van de huidige editie op dezelfde manier terug afgebakend. Het voornaamste verschil is dat we voor de vergelijking ons moeten beperken tot ondernemingen met minstens tien werknemers.

De gegevens van dit onderzoek zijn, net zoals bij de vorige edities, afkomstig van een telefonische enquête bij ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Brussel met minstens één werknemer uit alle sectoren. Voor de subsectoren horeca, transport en logistiek, overheid, de zorg- en welzijnssector en de sociaal-culturele sector hebben we bijkomende interviews afgenomen om voor deze sectoren aparte cijfers te kunnen weergeven. Die zijn opgenomen als aparte hoofdstukken in het rapport.

De steekproef werd gestratificeerd naar sector, grootte en gebruik van uitzendarbeid. In totaal namen we 2038 volledige interviews af in het najaar van 2016. De netto-respons (volledige deelname versus aantal weigeringen) bedroeg 58%.

De vragenlijsten van de drie edities zijn in grote mate dezelfde, maar de populaties waren anders samengesteld in de oude edities. Waar nodig werd,

## Kenmerken van het gebruik van uitzendarbeid

**Aantal gebruikers gelijk gebleven, wel intensiever gebruik**

Aan de respondenten werd gevraagd hoeveel mensen er de afgelopen 12 maanden in hun organisatie of onderneming werkten als uitzendkracht. Daaruit kunnen we afleiden dat gemiddeld 31,4% van de ondernemingen en organisaties het afgelopen jaar uitzendkrachten heeft ingezet. Grote ondernemingen en organisaties (58,6%) maken meer gebruik van uitzendarbeid dan kleine (26,3% met maximum 9 werknemers). De industrie is de sector met het grootste percentage gebruikers (45,4%), gevolgd door de dienstensector (34%). In totaal wegen de diensten en de kleine ondernemingen en organisaties echter veel zwaarder door dan de grote en industriële ondernemingen. Zo is de grootste groep van gebruikers de dienstondernemingen met 1 tot 9 werknemers (47,7%).

Om de intensiteit van de inzet te kunnen weergeven, creëerden we de inzetindex. Wanneer het gemiddeld aantal uitzendkrachten doorheen het jaar meer dan 2 bedraagt en meer dan 5% ten opzichte van het totaal aantal werknemers in de onderneming of organisatie vertegenwoordigt, spreken we van intensief gebruik van uitzendarbeid. 35,8% van de gebruikers zijn intensieve gebruikers. Het merendeel van de ondernemingen en organisaties maakt maar in beperkte mate gebruik van uitzendarbeid (64,2%).

Het percentage gebruikers is niet significant gestegen of gedaald ten opzichte van de vorige meting in de industrie (2000) en dienstensector (2004) (zie tabel 1). Wel is het aandeel intensieve gebruikers in beide sectoren toegenomen. 23,2% van de ondernemingen en organisaties in de dienstensector is nu een intensieve gebruiker terwijl dit in 2004 nog 9,4% was. Het aandeel intensieve gebruikers in de industrie is gestegen van 33% naar 41,4%.

### Uitzendarbeid vooral voor eenvoudig uitvoerende functies

Uitzendkrachten worden voornamelijk ingezet voor eenvoudige uitvoerende functies. 71,4% van de gebruikers van uitzendarbeid zet minstens 1 uitzendkracht in voor een eenvoudige uitvoerende functie, 32,7% voor een gespecialiseerde uitvoerende functie. Uitzendkrachten worden weinig ingezet voor leidinggevende functies of als professional (6,2% van de gebruikers). In de dienstensector zien we een zekere toename in het gebruik van professionals. Waar voorheen 1,3% van de gebruikers uitzendkrachten inzette als professional is dit nu 5%.

Gebruikers zetten een gemiddelde van 6,8 uitzendkrachten in doorheen het jaar. Bij 62,5% van de gebruikers is er maar een kleine variatie – het aantal uitzendkrachten blijft gelijk of neemt maximaal met de helft toe gedurende het jaar. Ten opzichte van de vorige edities is de variatie in de industrie kleiner geworden (van 38,5% gebruikers met kleine variatie naar 55,8%) en in de dienstensector groter geworden (van 71,9% gebruikers met kleine variatie naar 60,4%).

### Meestal één contracttype

Bij de helft van de gebruikers duurt de uitzendopdracht vrij lang, gemiddeld meer dan 3 maanden (51,2%). Bij 28,6% van de gebruikers kent de opdracht een duur van minder dan 1 maand en bij 20,2% duurt deze 1 tot 3 maanden. De langste opdrachten vinden we terug in de industrie (57,8% langer dan 3 maanden), de kortste bij de dienstensector (29,1% korter dan 1 maand). De quartaire sector kenmerkt zich door vaak korte opdrachten (47,6%), net als lange opdrachten (38,1%).

Aan de respondenten werd gevraagd om de uitzendkrachten te verdelen over de contracttypes: dag-, week- of maandcontracten. De vaakst voorkomende contractvorm is het weekcontract. 77,3% van alle gebruikers gebruikt voor minstens 1 uitzendkracht dit type van contract. 19,5% van alle gebruikers past dagcontracten toe en 8,7% maandcontracten. De meeste gebruikers houden het bij 1 type, namelijk weekcontracten (72,1%) of dagcontracten (14,8%). 18,1% van de gebruikers heeft een groot aandeel dagcontracten: zij gebruiken het voor minstens de helft van hun uitzendkrachten. In de quartaire sector ligt het intensieve gebruik

**Tabel 1.**

Inzetindex, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Sector	Editie	Inzetindex			Totaal
		Geen	Beperkt	Intensief	
Industrie	2000	29,3%	37,8%	33,0%	100,0%
	2016	25,9%	32,8%	41,4%	100,0%
Diensten	2004	55,7%	34,9%	9,4%	100,0%
	2016	54,2%	22,6%	23,2%	100,0%

**Bron:** Uitzendarbeid en flexibiliteit (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

duidelijk hoger, dat is te wijten aan enkele specifieke subsectoren zoals de sociaal-culturele sector (60,0% intensieve gebruikers). De intensieve gebruikers hechten in alle sectoren meer dan andere gebruikers belang aan het opvangen van pieken (70,7% versus 43,2%) en ze worden vaker met onvoorspelbare pieken geconfronteerd (26% versus 16,5%).

### Vervangen en rekruteren belangrijker geworden als motief

We onderscheiden drie hoofdmotieven voor het inzetten van uitzendarbeid: rekruteren, vervangen en pieken opvangen. We vroegen de gebruikers hoe belangrijk ze deze drie motieven vinden – los van de strikt juridische motieven. 52,8% van de gebruikers vindt het motief vervangen belangrijk, 55% het motief rekruteren en 48,2% het motief pieken opvangen.

Het motief vervangen is tussen 2000/2004 en 2016 zowel bij de industrie (van 40,1% naar 58,1%) en dienstensector (van 48,4% naar 54,1%) belangrijker geworden (zie tabel 2). We kunnen hiervoor geen verklaring aanreiken, hoewel we vermoeden dat dit onder meer met het toenemend absentisme te maken heeft. Ook het motief rekruteren is belangrijker geworden in de industrie (van 45,5% naar 60,5%) en de dienstensector (van 43% naar 52,5%). Voor het motief pieken opvangen vonden we geen veranderingen.

Naast deze drie hoofdmotieven kunnen ook 'comfortmotieven' een rol spelen. Het gaat om kenmerken die men aan uitzendarbeid kan toedichten die wellicht geen voldoende reden zijn om uitzendkrachten in te zetten, maar wel een rol kunnen spelen in de keuze tussen verschillende flexibiliteitsinstrumenten. Vooral dat men via uitzendarbeid toch extra mensen kan aanwerven, kan bij een aanwervingsstop op veel bijval rekenen bij de ondernemingen en organisaties (40,2% akkoord), net als de vaststelling dat uitzendarbeid weinig extra werk oplevert voor de personeelsdienst (38,3% akkoord).

Of de mening van de ondernemingen en organisaties over de comfortmotieven ook een invloed heeft op het gebruik van uitzendarbeid is moeilijk vast te stellen. Wat we wel zien is dat gebruikers van uitzendarbeid bij alle comfortmotieven vaker aangeven het als een voordeel te zien dan de niet-gebruikers. Er zijn vooral grote verschillen op te meten tussen de gebruikers en niet-gebruikers bij het motief 'geen extra werk voor de personeelsdienst' (50,6% akkoord van de gebruikers versus 32,8% bij de niet-gebruikers) en 'het is altijd handig om enkele extra medewerkers te hebben' (24,3% akkoord bij gebruikers versus 7% bij de niet-gebruikers).

Hoewel de comfortmotieven duidelijk een rol spelen, is hun belang ten opzichte van de vorige edities afgenomen. Er is een belangrijke daling op te tekenen in de groep ondernemingen en organisaties

**Tabel 2.**

Belang van het motief vervangen en rekruteren, vergelijking 2000 – 2004 – 2016

Kan u zeggen of het motief		Industrie		Diensten	
		2000	2016	2004	2016
'vervangen' voor u...	Belangrijk motief	40,1%	58,1%	48,4%	54,1%
	Bijkomstig of geen belang	59,9%	41,9%	51,6%	45,9%
Totaal		100%	100%	100%	100%
'rekruteren' voor u...	Belangrijk motief	45,5%	60,5%	43,0%	52,5%
	Bijkomstig of geen belang	54,5%	39,5%	57,0%	47,5%
Totaal		100%	100%	100%	100%

**Bron:** Uitzendarbeid en flexibiliteit (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

die akkoord zijn met het comfortmotief 'de gunstige prijs' (20 procentpunten in de industrie en 14 procentpunten in de diensten). Ook het alsnog extra mensen aanwerven bij een aanwervingsstop kan op minder bijval rekenen (18 procentpunten in de diensten).

Uitzendarbeid wordt altijd voor meerdere motieven tegelijk ingezet. Van alle gebruikers geeft de helft aan dat twee (37,5%) of meer (13,1%) hoofdmotieven belangrijk zijn. Opmerkelijk is dat 7,7% geen van de drie hoofdmotieven belangrijk vindt. Daar wegen waarschijnlijk de comfortmotieven door. Het aandeel dat de drie hoofdmotieven belangrijk vindt, is bij de industrie gestegen van 9,4% in 2000 naar 18,6% in 2016 en bij de dienstensector van 5,9% in 2004 naar 12,1% in 2016.

### Uitzendarbeid een belangrijk rekruteringskanaal

De helft (49,5%) van de ondernemingen en organisaties heeft in 2016 aangeworven, een even groot aantal in vergelijking met de vorige edities. Gemiddeld heeft 41,6% van de aangeworven werknemers eerst als uitzendkracht gewerkt bij de onderneming. Dit percentage ligt hoger in de industrie (52%) dan in de quartaire sector (21,9%) of de bouwsector (24,4%). Intensieve gebruikers werven vaker aan via uitzendarbeid dan eerder beperkte gebruikers (56,1% versus 46,7%). Het is opvallend dat dit aandeel niet is veranderd sinds de vorige edities.

Naast uitzendarbeid kan een onderneming of organisatie ook aanwerven via een rekruterings- en selectiekantoor of headhunting. Rekruteringskantoren worden door 17,9% van de aanwervende ondernemingen en organisaties ingezet en headhunting door 3,7%. Headhunting is vooral een zaak van de grote ondernemingen en organisaties (11,1% met meer dan 200 werknemers). Uitzendarbeid blijft van de drie aanwervingskanalen wel het belangrijkste kanaal (28,8%) en zeker voor de industrie (47,9%). Maar de grootste groep (58,1%) maakt geen gebruik van de drie voorgestelde kanalen. Dit is in het bijzonder het geval bij de kleine ondernemingen (62,7%) en in de quartaire sector (72,7%).

Het belang van uitzendarbeid als aanwervingskanaal staat in schril contrast met het gebruik van het

instroommotief of het vierde motief. Dit juridisch motief laat het rechtstreeks aanwerven via uitzendarbeid toe, weliswaar gebonden aan verschillende voorwaarden en regelingen. Voor één vacature kan men maximaal drie verschillende uitzendkrachten inzetten voor een totale duur van negen maand. Elke uitzendkracht kan binnen deze vacature maximum zes maanden worden ingezet. Wanneer de uitzendkracht wordt aangeworven moet dat met een contract van onbepaalde duur.

Om een idee te krijgen hoe de respondenten het nieuwe motief evalueren werd een stelling voorgelegd: "De voorwaarden en regelingen om het motief 'instroom' te gebruiken zijn te ingewikkeld om het effectief te gebruiken." De respondent kon antwoorden op een vijfpuntenschaal van helemaal akkoord tot helemaal niet akkoord. Tijdens de pilot van de enquête bleek dat sommige respondenten moeite hadden met de stelling. Daarom werd de categorie 'nog nooit van gehoord' aan de opties toegevoegd, goed voor 14,3%. Maar liefst 40,4% antwoordde neutraal op de vraag; de meerderheid antwoordde dus onverschillig of onwetend. De overige respondenten gingen vaker akkoord (25,1%) dan niet akkoord (20,2%). De grote ondernemingen en organisaties kenden de regeling beter en antwoordden ook meer niet akkoord (33,3%) in tegenstelling tot de kleine (17,3%). Bij deze grote ondernemingen en organisaties is de kans groter dat de personeelsdienst meer tijd en middelen heeft om dergelijke regelingen op te volgen.

Met de invoering van het eenheidsstatuut gingen stemmen op dat het wegvallen van de proefperiode een toenemend aantal ondernemingen en organisaties er zou toe drijven om via uitzendarbeid de proefperiode te reconstrueren. We stelden hierboven al vast dat het aantal intensieve gebruikers is toegenomen, en dat het motief 'rekruteren' belangrijker wordt geacht, maar in de praktijk blijft het aandeel dat via uitzendarbeid wordt aangeworven gelijk.

We hebben de respondenten de volgende stelling voorgelegd die kon beantwoord worden met een vijfpuntenschaal van helemaal akkoord tot helemaal niet akkoord: "Omwille van het wegvallen van de proefperiode, maken we gebruik van uitzendarbeid voor functies waarvoor we dat vroeger niet deden." 22,1% geeft aan dat men uitzendarbeid inzet voor functies waarvoor men dat vroeger niet

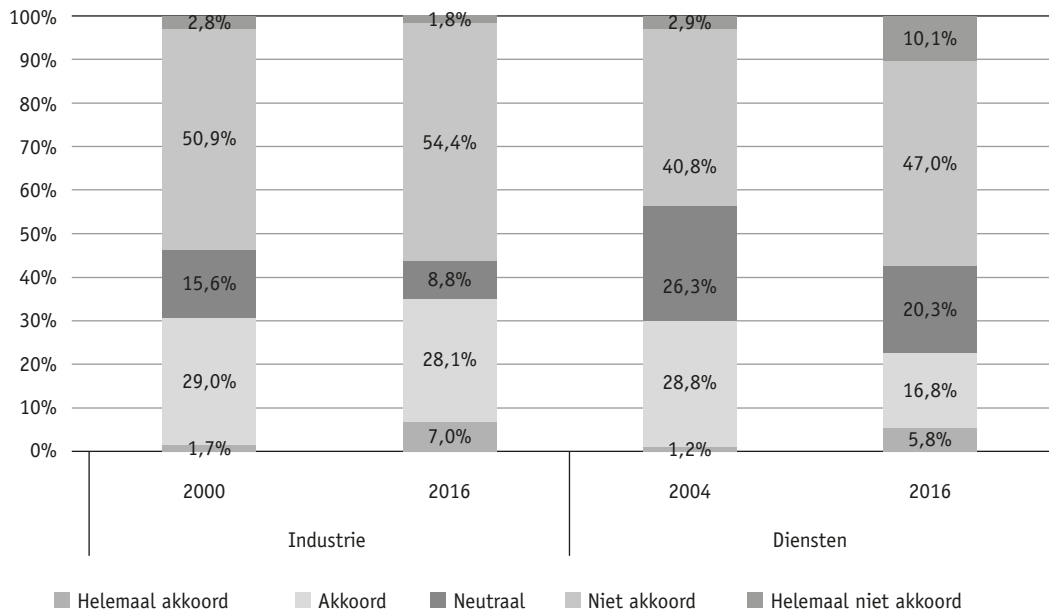
deed omwille van het wegvallen van de proefperiode. Dit aandeel is het hoogst bij de ondernemingen en organisaties met 10 tot 49 werknemers (26,7%) en lager bij de grote ondernemingen en organisaties (16,7%). Gebruikers van uitzendarbeid en ondernemingen in de industrie (39,5%) en in de diensten (23,5%) gaan vaker akkoord. Daartegenover geeft 49% aan dat ze het niet eens zijn met de stelling. Dit cijfer ligt hoger bij zij die aanwerven (57,4% versus 40,9%) en bij grote ondernemingen en organisaties (72,3%).

In vorige edities werd ook gepeild in welke mate de proefperiode een rol speelde in het gebruik van uitzendarbeid. In 2000 luidde de vraag als volgt: "Het verlengen van de proefperiode wanneer men via uitzendarbeid aanwerft is geen doorslaggevend argument." In 2004 werd een soortgelijke vraag gesteld: "Het verlengen van de proefperiode wanneer men via uitzendarbeid aanwerft is een doorslaggevend argument." Telkens kon geantwoord worden op een vijfpuntenschaal van helemaal akkoord tot helemaal niet akkoord. We leggen de antwoorden van vorige edities naast deze van nu (zie figuur

1). Het idee waarover het gaat is in deze vraagstellingen hetzelfde, maar de formulering is anders waardoor voorzichtig moet omgesprongen worden met de interpretatie van de antwoorden. Het gaat slechts over een indicatie. In de industrie geeft nu een iets hoger percentage aan (35,1% versus 30,7%) dat de proefperiode een element is in de overweging om uitzendkrachten in te zetten. Bij de diensten is er nu in vergelijking met 2004 een kleiner aantal dat aangeeft dat de proefperiode in hun beslissing heeft meegespeeld (22,6% in 2016 versus 30% in 2004). In het algemeen gaf een bijna even grote groep aan uitzendarbeid te gebruiken als substituuat voor de proefperiode. Wat we hieruit besluiten is dat er vandaag wel degelijk sprake is van het inzetten van uitzendarbeid als een substituuat voor de proefperiode, maar dat dit vroeger – toen de oude regeling voor proefperiodes nog gold – in min of meer dezelfde mate ook al gebeurde. Tot slot merken we op dat uitzendarbeid niet de enige manier is om bij aanwerving de stap naar een contract van onbepaalde duur uit te stellen, contracten van bepaalde duur kunnen daar ook voor ingezet worden.

**Figuur 1.**

Gebruik van uitzendarbeid in het kader van de proefperiode, vergelijking 2000 – 2004 – 2016



**Bron:** Uitzendarbeid en flexibiliteit (SERV/Stichting Innovatie & Arbeid)

## Belemmeringen

Van de gebruikers met meer dan 50 werknemers heeft 64,9% geen procedure moeten doorlopen om syndicale toestemming te krijgen voor de inzet van uitzendkrachten. Bij 20,6% is de procedure afgerond en bij 14,5% nog lopende. Het resultaat van deze procedure was bij de meerderheid dat ze een toestemming hebben verkregen zonder enige beperkingen (80,4%), 16,5% kreeg beperkingen opgelegd en 3% kreeg geen toestemming. Vergeleken met de vorige editie in de industrie (2000), wordt er vaker een syndicale procedure doorlopen (12,3% versus 20,9%), maar krijgt men tegelijk vaker de toestemming zonder enige beperking (80% versus 60%).

Van de ondernemingen en organisaties die het afgelopen jaar geen uitzendkrachten hebben ingezet, heeft 58,9% nog nooit gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Amper 20,2% van diegene die nog nooit gebruik hebben gemaakt van uitzendarbeid hebben uitzendarbeid al overwogen. Dat is veel minder dan de 67,5% van de ex-gebruikers die het terug inzetten van uitzendarbeid overwegen. Van de ex-gebruikers maakte 48% de afgelopen 3 jaar nog gebruik van uitzendarbeid. Dit was vooral in beperkte mate (94,5%) en voor eenvoudige functies (81,5%). De voornaamste motieven om niet meer

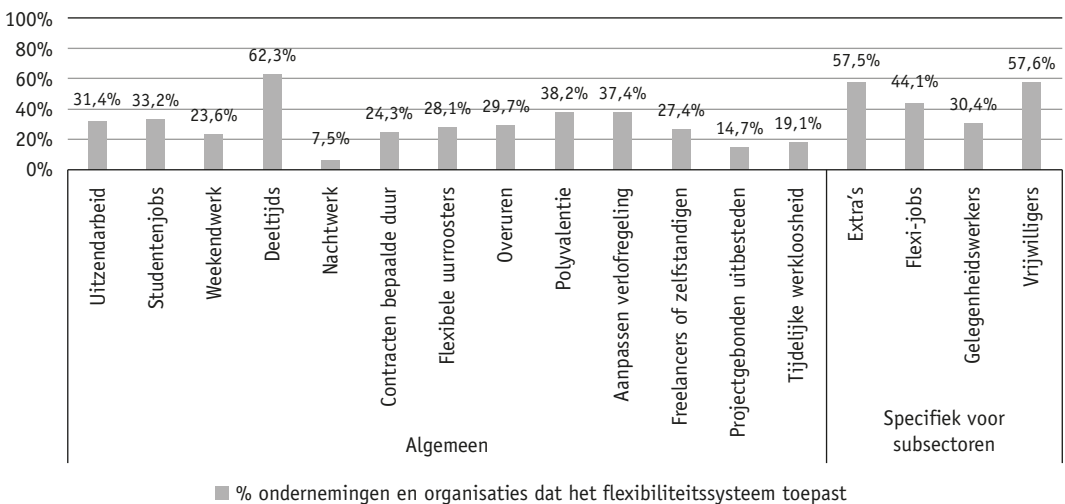
gebruik te maken van uitzendarbeid hebben te maken met het niet vervuld zijn van de hoofdmotieven. Zo geeft 56,2% aan dat er geen aanwervingen meer nodig zijn en 51,5% dat er geen vervangingen nodig zijn. Daarnaast vinden ze uitzendarbeid te duur (43,1%) en hebben ze andere oplossingen voor het opvangen voor een behoefte aan tijdelijk personeel (38,8%). De redenen waarom men nog nooit gebruik heeft gemaakt van uitzendarbeid en deze waarom men er (tijdelijk) mee gestopt is zijn grosso modo dezelfde.

## Flexibiliteit

### Ruime inzet van temporele en numerieke flexibiliteit

De respondenten konden uit een batterij flexibiliteitsinstrumenten aangeven welke ze het afgelopen jaar gebruikt hebben (zie figuur 2). Nachtwerk (7,5%), projectgebonden uitbesteding (14,7%) en tijdelijke werkloosheid (19,1%) worden het minst toegepast. Deeltijdse arbeid (62,3%), flexi-job (44,1%), enkel gevraagd in de horeca) aanpassen van de verloffregeling (37,4%) en polyvalentie (38,2%) komen het vaakst voor. De ondernemingen en organisaties beperken zich niet tot één flexibiliteitsinstrument.

**Figuur 2.**  
Overzicht gebruik flexibiliteitsinstrumenten



**Bron:** Uitzendarbeid en flexibiliteit (SERV/ Stichting Innovatie & Arbeid)

Gemiddeld maken ze gebruik van 3,8 flexibiliteitsinstrumenten, grote ondernemingen en organisaties (7,7) meer dan kleine (3,4). De quartaire sector past gemiddeld de meeste flexibiliteitsinstrumenten toe. Deze sector scoort hoog op het vlak van deeltijds werk, nachtwerk, contracten van bepaalde duur, flexibele uurroosters, polyvalentie en projectgebonden uitbesteding. We zien er ook een intense inzet van vrijwilligers: 57,6% van de organisaties maakt er gebruik van.

Er is een verband tussen de flexibiliteitsmaatregelen en het kennen van pieken in de productie of dienstverlening. Ondernemingen en organisaties met pieken maken gebruik van meer flexibiliteitsinstrumenten (4,4) dan deze zonder pieken (3,3). Niettemin is het aantal ingezette flexibiliteitsmaatregelen bij ondernemingen en organisaties zonder pieken nog behoorlijk hoog. Onze vaststelling dat uitzendarbeid voor verschillende motieven ingezet wordt, gaat wellicht ook op voor alle andere flexibiliteitsinstrumenten.

Ten opzichte van de vorige editie in de industrie is er weinig veranderd in het gebruik van de flexibiliteitsinstrumenten. Wel maken meer ondernemingen en organisaties in de industrie gebruik van deeltijds werk (74,1% versus 53,8%) en minder van polyvalentie (46,6% versus 69,8%). Bij de dienstensector is er geen sprake van een status quo. Voor de meeste flexibiliteitsinstrumenten zien we een toename, behalve voor polyvalentie (van 52,6% naar 44,9%) en tijdelijke werkloosheid (van 25,5% naar 19,7%). Er is een duidelijke toename in het aantal dienstbedrijven die gebruik maken van contracten van bepaalde duur (van 18,7% naar 47,4%), aanpassing verlofregeling (van 15,2% naar 35,4%) en het deeltijds werk (van 72% naar 84,4%).

Voor elk van de flexibiliteitsinstrumenten gaven de respondenten weer hoeveel personen in een bepaald regime werken. Dit maakt dat we kunnen optellen hoeveel personen vernoemd worden als actief in een bepaald flexibiliteitsinstrument. Op die manier krijgen we een idee van de omvang van de flexibele schil, het aandeel personen dat geen contract van onbepaalde duur heeft. Deze benaderende schatting gaat over het aantal getelde personen en niet over het aantal fulltime equivalenten. Per 1000 vaste werknemers werken er 77 uitzendkrachten, 45 zelfstandigen of freelancers, 56

projectmedewerkers, 89 studenten, 104 personen met contracten van bepaalde duur en 332 vrijwilligers. Het vaste contract blijft tot op heden de norm ten opzichte van alle andere flexibiliteitsinstrumenten. Het geeft ook het relatieve belang aan van uitzendarbeid ten opzichte van de andere flexibiliteit. Een bijzonder grote groep personen gaat aan de slag als vrijwilliger (332 per 1000 vaste werknemers). Ondanks dat vrijwilligers slechts een beperkt aantal uren mogen werken vertegenwoordigen ze toch een aanzienlijk arbeidsvolume.

## Basisactiviteiten uitbesteden sterk verminderd

16,9% van de ondernemingen en organisaties heeft wel eens een gedeelte van de basisactiviteiten uitbesteed. Hier zijn geen verschillen naar grootte op te tekenen, wel naar sector. De industrie (26,5%) besteedt duidelijk meer uit dan de quartaire sector (11,8%). Ondernemingen en organisaties die met pieken geconfronteerd worden in hun productie of dienstverlening (21,8% versus 11,7%) besteden vaker uit, net als diegene die zich in een sterk groeiende (22,2%) of krimpende (19,9%) marktsituatie bevinden. De grootste groep besteedt enkel uit bij pieken (51,9%), bij 37,5% gebeurt dit op een permanente basis. Hoe minder voorspelbaar de pieken in de productie of dienstverlening zijn, hoe vaker men enkel uitbesteedt wanneer er pieken zijn. Zo besteedt 60,5% uit bij pieken wanneer de pieken onvoorspelbaar zijn, terwijl dit terugzakt naar 36,7% wanneer de pieken altijd voorspelbaar zijn.

Het aandeel ondernemingen en organisaties dat uitbesteedt is sterk verminderd in de industrie (van 44,4% in 2001 naar 28,1% in 2016) en in de diensten (van 21,7% in 2004 naar 14,7% in 2016). Opvallend is dat de aanleiding om uit te besteden ook sterk veranderd is. Het permanent uitbesteden komt minder voor, met een opvallende daling in de industrie (van 56,2% naar 31,3%).

## Contracteren van zelfstandigen en freelancers maar weinig via platformen of intermediairen

29% heeft het afgelopen jaar gebruik gemaakt van zelfstandigen of freelancers, 14% van projectgebonden uitbesteding. We zien een positief verband met grootte. Projectgebonden uitbesteding komt vooral

voor in de industrie (21,4%) en in de quartaire sector (21,1%). Zelfstandigen en freelancers worden vaker ingezet wanneer er pieken zijn, wanneer de basisactiviteiten (permanent) worden uitbesteed en wanneer de ondernemingen en organisaties aangeven dat ze zich in een groeiende marktsituatie bevinden. Voor projectgebonden uitbesteding zien we een vrijwel gelijklopend patroon. Ten opzichte van de vorige editie maken meer ondernemingen en organisaties in de dienstensector gebruik van zelfstandigen en freelancers (van 24,6% naar 30,4%).

Bij de helft van de ondernemingen en organisaties komt het aandeel zelfstandigen en freelancers overeen met 36% ten opzichte van de vaste werknemers. Zij vertegenwoordigen bij de kleinste ondernemingen en organisaties duidelijk een groter aandeel (55,1%) in vergelijking met de grote ondernemingen met meer dan 200 werknemers (1,8%). Het grootste aandeel vinden we terug bij de kleine dienstenbedrijven (mediaan 48,8%).

Het contract tussen een onderneming of organisatie en de freelancer of zelfstandige verloopt hoofdzakelijk rechtstreeks (86,8%). 9,8% contracteert uitsluitend via een onderneming of een platform en 3,4% combineert. In de industrie (16,7%), bouwsector (15,6%) en bij grotere ondernemingen en organisaties is het werken met een tussenfirma of platform veel belangrijker. Bij de ondernemingen en organisaties met meer dan 200 werknemers werkt 22,2% uitsluitend met een tussenbedrijf of platform.

Freelancers en zelfstandigen worden vooral ingezet voor creatieve of intellectuele diensten (38,8%). De tweede grootste categorie is 'overige' (33,2%), wat betekent dat onze categorieën niet afdoende afdekken. Freelancers of zelfstandigen worden bij drie op de tien ondernemingen en organisaties ingezet voor ICT of technische diensten (27,7%) en bij 23,1% voor managementondersteuning zoals consultancy, HR, secretariaat, financieel, coaching of training. Drie kwart van de respondenten is het eens met de stelling dat het inzetten van uitzendkrachten en zelfstandigen helemaal iets anders is.

## Conclusie

---

Ruim drie op de tien van de ondernemingen en organisaties maakte het afgelopen jaar gebruik van uitzendarbeid. Vergeleken met de vorige edities is het aandeel gebruikers gelijk gebleven, maar de intensiteit van de inzet is wel toegenomen bij de gebruikers van uitzendarbeid.

De inzet van uitzendarbeid is complex waarbij vaak verschillende motieven worden gecombineerd. De motieven vervangen en rekruteren zijn ten opzichte van de vorige edities in belang toegenomen. Het belang van de comfortmotieven, die een rol spelen in de keuze voor uitzendarbeid (bijvoorbeeld de gunstige prijs), is dan weer afgenomen. Dit wijst mogelijk op een verzakelijking van het gebruik van uitzendarbeid. Het motief pieken opvangen en het gebruik van uitzendarbeid als rekruteringskanaal is ongewijzigd gebleven tegenover de vorige edities van het onderzoek in 2000 en 2004.

Uitzendarbeid past in een rijtje van verschillende flexibiliteitsinstrumenten. Verschillende instrumenten worden in de flexibiliteitsstrategie van ondernemingen en organisaties gecombineerd. Ten opzichte van de vorige keer is er eerder sprake van een status quo in het gebruik van flexibiliteitsinstrumenten in de industrie. In de dienstensector is het plaatje volledig veranderd. Zo is het gebruik van freelancers en zelfstandigen toegenomen in de diensten. Het contract van onbepaalde duur blijft weliswaar – in alle sectoren – nog altijd de norm.

*Hendrik Delagrangé*  
*Stefanie Notebaert*  
*Stichting Innovatie & Arbeid*

## Bibliografie

---

- Delagrangé, H. (2001). *Uitzendarbeid in de Vlaamse industrie: inzet en ontwikkelingen*. Brussel: SERV/STV Innovatie & Arbeid.
- Delagrangé, H. (2004). *Uitzendarbeid en flexibiliteit in de dienstensector*. Brussel: SERV/STV Innovatie & Arbeid.