

Wie gaat een bank vooruit? Opleiding, vakbonden en cumulatieve ongelijkheid in uitzendwerk

Hermans, M., & Lenaerts, K. (2020). *De arbeidskwaliteit van uitzendwerk: knelpunten en ongelijkheden. Analyse op basis van de HIVA – KU Leuven Uitzendenquête 2019*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

De arbeidskwaliteit van uitzendwerk ligt lager dan van regulier vast werk én is ongelijk verdeeld naar socio-economische achtergrond en individuele onderhandelingspositie. De ongelijkheid in bijvoorbeeld opleidingskansen zorgt er ook voor dat uitzendwerk cumulatieve ongelijkheden op de arbeidsmarkt en overheen de carrière versterkt. Collectieve arbeidsmarktinstuties zoals vakbonds aanwezigheid op de plaats van tewerkstelling lijken de individueel zwakkere onderhandelingspositie van uitzendwerkers deels te kunnen compenseren, en hebben een positief effect op de arbeidskwaliteit van uitzendwerk.

Met bijna 700 000 uitzendkrachten vormt deze groep niet enkel een belangrijk segment van de Belgische arbeidsmarkt, maar ook een zeer relevante groep om evoluties en discussies rond regulering, arbeidskwaliteit en werkbaarheid te begrijpen.

HIVA-KU Leuven voerde daarom een bevraging uit bij uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten die lid zijn van het ACV over hun kenmerken, werk-omstandigheden en opvattingen over uitzendwerk (N = 6088 met AAPOR response rate RR2 van 16,3%). Voortbouwend op eerder onderzoek naar uitzendwerk (Szekér, Vandekerckhove, & Van Gyes, 2014) gaat het rapport op basis van deze bevraging specifiek in op een aantal knelpunten en ongelijkheden in arbeidskwaliteit.

In de populatieafbakening en de steekproef van uitzendkrachten worden zowel jobstudenten als uitzendkrachten die slechts occasioneel uitzendwerk verrichten buiten beschouwing gelaten. Deze focus op de groep van uitzendkrachten die structureler als uitzendkracht werken, maakt qua kenmerken, verwachtingen en werkcontext de vergelijkingen met niet-uitzendkrachten relevanter. Dit betekent echter wel dat niet alle bevindingen veralgemeend kunnen worden naar de totale groep met een statuut als uitzendkracht.

Het onderzoek behandelt een brede waaier van job-, persoons- en organisatiekenmerken, gestructureerd in een aantal startvragen: (1) Waarom werkt men als uitzendkracht?; (2) Is uitzendwerk een startblok of eindstation?; (3) Hoe goed is de arbeidskwaliteit van uitzendwerk?; en (4) Wat denken uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten over uitzendwerk? Doorheen het rapport komen vier algemene bevindingen naar voren. We stellen vast dat uitzendwerk sterk gedreven is door extrinsieke, dwingende motivatiegronden, ze een lagere arbeidskwaliteit kent dan regulier vast werk, dat lokale vakbonds aanwezigheid negatieve effecten van uitzendwerk kan temperen en dat uitzendwerk

cumulatieve processen van arbeidsmarktdualisering versterkt.

In deze rapportsumenvatting gaan we vooral in op deze laatste bevinding over de ongelijkheidsversterkende processen in uitzendwerk, in het bijzonder op het vlak van opleiding en carrièreontwikkeling.

Precariteit bij uitzendwerk

Een rode lijn doorheen de bevindingen uit de bevraging is dat de nadelen van uitzendwerk extra uitgesproken zijn bij diegenen met een zwakkere socio-economische achtergrond en individuele onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt. In het rapport gebruiken we een aantal indicatoren om vat te krijgen op dimensies van socio-economisch achtergrond zoals opleiding, sociale klassepositie, werkloosheidsgraad in de omgeving en het objectieve en subjectieve gezinsinkomen. We vatten de bevindingen samen aan de hand van het subjectieve gezinsinkomen.

Uitzendkrachten geven beduidend meer aan dan niet-uitzendkrachten dat hun huidige inkomensituatie precair is. Waar gemiddeld 25% van de niet-uitzendkrachten aangeeft (erg) moeilijk rond te kunnen komen met het huidige gezinsinkomen, is dit het geval voor 39% van de uitzendkrachten. Omgekeerd geeft 28% van de niet-uitzendkrachten aan comfortabel te kunnen rondkomen, ten opzichte van 15% van de uitzendkrachten.

Uitzendkrachten geven niet alleen beduidend meer aan dan niet-uitzendkrachten dat ze een precare inkomensituatie ervaren, ze kennen ook een ander leeftijdsprofiel qua inkomensprecariteit. Zo is bij uitzendkrachten in alle leeftijdsgroepen het deel dat aangeeft heel erg moeilijk rond te komen groter en loopt het op naar arbeidsleeftijd tot ± 55 jaar. Bij niet-uitzendkrachten is deze groep kleiner en neemt ze af met de beroepsleeftijd. Omgekeerd zien we dat bij niet-uitzendkrachten het aandeel dat comfortabel rondkomt relatief gestaag groeit tot 25% op latere beroepsleeftijd. Deze gestage groei zien we niet bij uitzendkrachten, die eveneens een uitgesproken dip kennen voor deze categorie tussen de 30 en 50 jaar.

Dit leeftijds patroon in de subjectieve ervaring van inkomensprecariteit – ook zichtbaar in het

gerapporteerde objectieve inkomen – wijst er mogelijk op dat uitzendwerk of niet-uitzendwerk qua verloningsvoorwaarden voor jonge, startende werknemers maar een beperkt verschil maakt. Dit verandert echter vanaf een leeftijd van 30 jaar, waardoor uitzendkrachten in een ongunstigere inkomenspositie terechtkomen in vergelijking met niet-uitzendkrachten. Dit betekent eveneens dat uitzendkrachten bij verdere carrièretransities in een zwakkere socio-economische en individuele onderhandelingspositie staan. Dit beïnvloedt op haar beurt loopbaan- en opleidingskansen.

We zien namelijk in verdere analyses dat het hebben van een precare inkomenssituatie samenhangt met een hogere kans op onvrijwillig uitzendwerk verrichten, grotere kans op dagcontracten, minder tevredenheid met jobaspecten, minder kans op opleiding, minder kans op bijkomend uitzendwerk of een vast contract bij de opdrachtgever. De werkwijze waarin inkomen als indicator ook tegelijkertijd deel uitmaakt van de totale set arbeidsvoorwaarden en niet-longitudinale gegevens geeft beperkingen. Maar de gerapporteerde totaalplaat van bevindingen over de link tussen socio-economische positie en jobkenmerken wijst er ons inziens op hoe bepaalde processen in uitzendwerk cumulatieve ongelijkheid en arbeidsmarktdualisering versterken.

Cumulatieve ongelijkheden in opleiding

We vroegen zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten hoeveel dagen ze de voorbije 12 maanden hebben besteed aan opleiding verstrekt of betaald door de werkgever. We stellen vast dat er een zeer groot verschil bestaat tussen beide groepen: 60% van de uitzendkrachten geeft aan geen opleiding te hebben gekregen, ten opzichte van 32% van de niet-uitzendkrachten. Deze bevinding is in lijn met wat we weten uit voorgaand onderzoek dat in verschillende nationale contexten vindt hoe uitzendkrachten in vergelijking met vast werknemers minder toegang tot vorming hebben (Mitlacher, 2008).

We zien dat bij zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten een precare inkomenssituatie als indicator voor een zwakkere socio-economische en individuele onderhandelingspositie samenhangt

met lagere opleidingskansen. Bij niet-uitzendingkrachten geeft 43% aan geen opleiding te hebben gevolgd in geval van een precare inkomenssituatie, tegenover 29% zonder een precare situatie. Bij uitzendingkrachten ligt dit aandeel in beide categorieën nog hoger, op respectievelijk 68% en 55%.

Het aandeel van werknemers dat aangeeft geen opleiding te hebben gevolgd is opvallend stabiel over de leeftijdscategorieën heen, voor zowel uitzendingkrachten als niet-uitzendingkrachten. Dit betekent enerzijds dat de nadelen op vlak van opleiding bij uitzendingwerk niet uitgesproken zijn voor een bepaalde leeftijdsgroep. Anderzijds vormen minder opleidingskansen aan het begin van de beroeps carrière een cumulatief groter nadeel dan op latere (beroeps)leeftijd.

Dit nadeel voor jonge uitzendingkrachten zien we eveneens wanneer we vragen naar de mate dat hun vaardigheden en takenpakket op elkaar aansluiten. Algemeen geven niet-uitzendingkrachten iets meer (57%) dan niet-uitzendingkrachten (52%) aan dat hun huidige vaardigheden goed aansluiten bij hun taken. Met andere woorden: er is gemiddeld gezien een beperkte indicatie voor onderbenutting van de vaardigheden van uitzendingkrachten.

Dit is echter vooral het geval bij de groep ouder dan 30 jaar. Bij de jongere uitzendingkrachten is de categorie "Ik heb verdere opleiding nodig om mijn taken goed te doen" juist groter dan bij dezelfde groep niet-uitzendingkrachten (21% tegenover 15%). Het betekent dat jonge uitzendingkrachten onvoldoende opleiding krijgen in verhouding tot het type werk dat ze uitvoeren. In combinatie met de bevinding van een algemeen lagere kans op opleiding als uitzendingkracht houdt dit in dat jongeren die structureler als uitzendingkracht (blijven) werken een hogere kans hebben om een achterstand op te lopen op vlak van opleiding in vergelijking met jonge niet-uitzendingkrachten.

Wanneer uitzendingkrachten en niet-uitzendingkrachten een of meerdere dagen opleiding hebben gehad, zijn ze even positief over de mate dat dit geholpen heeft om hun manier van werken te verbeteren (60% akkoord). Over de impact van de gevolgde opleiding naar de toekomst toe zijn uitzendingkrachten gemiddeld aanzienlijk positiever dan niet-uitzendingkrachten. Zo geeft 42% aan dat naar hun

gevoel het hun werkzekerheid heeft verbeterd (ten opzichte van 29% van de niet-uitzendingkrachten) en heeft 44% het gevoel dat het zijn of haar vooruitzichten op toekomstige tewerkstelling heeft verbeterd (ten opzichte van 25% van de niet-uitzendingkrachten). Deze zelfinschatting benadrukt het belang van opleiding(skansen) voor het verder loopbaanverloop van uitzendingkrachten.

De gemiddeld hogere tevredenheid bij uitzendingkrachten verhuut echter aanzienlijke verschillen naar socio-economische positie. Opgesplitst naar precare inkomenssituatie zien we dat de hogere tevredenheid over werkzekerheid en toekomstige tewerkstellingskansen bijna uitsluitend speelt wanneer het gaat om niet-precare situaties. In dat geval is de helft van de uitzendingkrachten positief, tegenover slechts een kwart van de niet-uitzendingkrachten. In een precare context valt dit verschil bijna volledig weg: $\pm 28\%$ van de precare uitzendingkrachten is dan positief, tegenover $\pm 24\%$ van de precare niet-uitzendingkrachten.

De uitzendingkrachten die aangeven opleiding gekregen te hebben, zijn ook bevraagd over de aard van die opleiding. We zien hier duidelijke kwalitatieve verschillen: 52% van de uitzendingkrachten omschrijft de opleiding als een startcursus voor de huidige taken en 42% als een opleiding die vooral diende als voorbereiding voor jobs of functies die hij of zij in de toekomst zou kunnen bekleden. Ook hier spelen socio-economische ongelijkheden: waar 47% van de uitzendingkrachten met een niet-precare inkomenssituatie hun opleiding beoordelen als voorbereidend op toekomstige functies of jobs, is dit slechts het geval voor 31% van de precare uitzendingkrachten.

Nemen we in een voorspellend model voor de kans op opleiding deze bevindingen samen met andere verklarende factoren, dan zien we een aantal factoren die de kans op opleiding verhogen voor zowel uitzendingkrachten als niet-uitzendingkrachten. Wat betreft individuele kenmerken ligt de kans op opleiding lager wanneer een uitzendingkracht of niet-uitzendingkracht een zwakkere socio-economische positie kent, wanneer de werkloosheid in de gemeente van de woonplaats hoger is en een niet-tertiaire scholing heeft. Het sterkst negatieve effect is dat van een uitzendingcontract zelf: een weerspiegeling van de hierboven beschreven substantieel

lagere kans op opleiding voor uitzendkrachten ten opzichte van niet-uitzendkrachten.

Op organisatieniveau zien we dat in grote bedrijven de kans op opleiding groter is. Dit lijkt plausibel gezien schaalvoordelen op vlak van middelen, tijd en personeelsbezetting. Het sterkste en meest opvallende positieve effect op organisatieniveau is echter vakbonds aanwezigheid, gemeten door uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten te vragen of er op hun werkplek een vakbond actief is. Dit positief effect van vakbonden op het voorzien van opleiding is in lijn met internationale bevindingen over de effecten van representatieve werknemersinspraak op organisatieniveau (Hermans, Desiere & Lenaerts, 2020).

Een zwakkere socio-economische achtergrond en daarmee samenhangende individuele onderhandelingspositie vermindert dus de kans om opleiding te krijgen voor zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten. Werkt men echter in een organisatiecontext met een vakbonds aanwezigheid, dan blijkt deze vorm van collectieve werknemersmacht de individueel zwakkere positie te compenseren en stijgt de kans op opleiding.

Dit effect speelt ook wanneer het model wordt geschat voor enkel de uitzendgroep. Er wordt geen interactie-effect gevonden tussen contracttype en vakbonds aanwezigheid. Het is dus niet zo dat vakbonden extra effectief zijn voor het versterken van de kans op opleiding voor uitzendkrachten of niet-uitzendkrachten. Het is op basis van deze surveydata moeilijk te bepalen via welk (in)direct mechanisme vakbonden dit effect hebben op organisatieniveau, maar het gevonden positief effect voor beide contracttypes is een interessant gegeven voor syndicale strategieën en beleidsdiscussies over de rol van vakbonden op organisatieniveau.

Taakautonomie en controle

Een van de dimensies van arbeidskwaliteit die geanalyseerd en vergeleken werd in het onderzoek betreft de mate van autonomie en eigen controle op het werk, zowel op vlak van eigen taken en arbeidstijd, als wat betreft controle op taak-overstijgende processen in de organisatie. De voornaamste motivatie die uit het onderzoek naar voren komt is

het argument dat lagere autonomie en controle in combinatie met een bepaalde werklast een effect hebben op het welzijn van uitzend en niet-uitzendkrachten.

Tegelijkertijd is autonomie en controle over eigen taken, werktijd en organisatieprocessen ook belangrijk voor (informele) leerprocessen en loopbaantrajecten van werknemers binnen en overheen organisaties. Binnen de literatuur en hr-aanbevelingen rond bijvoorbeeld *high performance work practices* en *employee driven innovation* vormt zulke werknemersautonomie een centrale component, met verwachte positieve uitkomsten voor zowel de groei van werknemers als bedrijfsprestaties.

De beoordeling van de mate waarin uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten aangeven autonomie te hebben over hun eigen dagelijkse taken op het werk is systematisch lager voor uitzendkrachten. Hoe sterk dit verschil is tussen beide groepen hangt ook sterk af van de combinatie met sociale klassepositie – afgeleid van de beroepspositie – en de mate van precariteit.

Het grootste verschil in zelf-beoordeelde taakautonomie vinden we namelijk tussen uitzendkrachten in de middenklasse met een precare inkomensituatie ($\pm 4,4$ op een olopemde schaal van 10) en niet-uitzendkrachten in de middenklasse die geen precare inkomensituatie rapporteren (± 7 op 10). Dit uitgesproken verschil voor diegenen met beroepsposities in de middenklasse zien we ook wanneer er gekeken wordt naar het tweede aspect van taakautonomie: hoe sterk het dagelijkse werk van uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten van nabij wordt opgevolgd. Voor uitzendkrachten met een middenklassenachtergrond in een precare positie geeft 67% aan onder nauw toezicht te werken, tegenover 53% bij niet-precare werknemers in de middenklasse zonder uitzendcontract.

Deze interactie van uitzendstatuut, sociale klassepositie en mate van precariteit wijst mogelijk op een specifieke organisatiedynamiek, waarbij uitzendwerk qua arbeidsinhoud relatief gezien extra negatief is voor diegenen die werken in bedienfuncties 'in het midden van het organigram' in vergelijking met diegenen in vergelijkbare functies maar rechtstreeks tewerkgesteld. We hebben dit

niet rechtstreeks kunnen testen, maar het is waarschijnlijk dat deze lagere taakautonomie en hogere controle leiden tot minder kansen op informeel leren, het verwerven van *tacit knowledge*, inzicht in organisatieprocessen, enzovoort.

In tegenstelling tot de kans op opleiding, vinden we geen effect van vakbonds aanwezigheid op de mate van individuele autonomie en controle over het werk. Dit gaat enigszins in tegen de verwachtingen uit de onderzoeksliteratuur en is mogelijk te wijten aan het summiere meetinstrument in de bevragingen of de Belgische context van arbeidsverhoudingen waar – in vergelijking met bijvoorbeeld de Scandinavische context – de invloed van vakbonden op dit soort arbeidsaspecten beperkter is.

Wat na de uitzendopdracht?

Een meerderheid van de uitzendkrachten (66%) is vragende partij voor een vast contract na afloop van de huidige uitzendopdracht, wat uitgesprokener is bij jonge uitzendkrachten (71%). Ook bij uitzendkrachten die positief staan tegenover uitzendwerk als formule en dit al langere tijd doen, hoopt nog steeds een meerderheid op een vast contract. Dit sluit aan bij de onderzoeksliteratuur die aangeeft dat een vast contract doorgaans de voorkeur van werknemers is (Auspurg & Gundert, 2016).

Voor 42% van de uitzendkrachten lijkt dit ook een reële kans. Zij geven aan dat door de opdrachtgever hun een vast contract is beloofd bij afloop van de huidige uitzendopdracht. Net zoals bij opleiding hangt deze kans echter samen met de socio-economische positie van de uitzendkracht: waar 45% van de niet-precaire uitzendkrachten optimistisch is over een vast contract, is dit slechts het geval voor 37% van diegenen met een precaire inkomensituatie.

Eenzelfde patroon is er voor de vraag of uitzendkrachten – los van een vast contract of niet – verwachten te moeten vertrekken bij de opdrachtgever na afloop van de huidige opdracht. Gemiddeld denkt 59% dat ze niet moeten vertrekken na afloop. De rest is vooral onzeker. Bij de niet-precaire uitzendkrachten verwacht 65% dat men niet zal moeten vertrekken, ten opzichte van 48% van de precaire uitzendkrachten.

Deze bevinding sluit aan bij de conclusies uit de onderzoeksliteratuur waarin men bijvoorbeeld voor uitzendwerk in Duitsland een tweedeling aantreft (Hopp, Minten, & Toporova, 2016). Voor de groep van de sterker gepositioneerde uitzendkrachten betekent een initiële uitzendopdracht een kans om vaardigheden te tonen aan de werkgever en zo de stap te zetten naar een vast contract. Voor diegene met een zwakkere positie betekent vervolguitzendwerk voornamelijk dat ze in een traject terechtkomen waar ze moeilijk de stap kunnen zetten naar een vast contact.

Wanneer uitzendkrachten vooruitkijken en beoordelen of hun huidige uitzendwerk hun algemene arbeidsmarktpositie versterkt, dan is gemiddeld 46% hier tevreden over. Gegeven de bevindingen over opleiding, verdere tewerkstelling en kans op een vast contract verbaast het niet dat dit algemeen oordeel significant verschilt naar socio-economische positie van de uitzendkracht. Terwijl 54% van de uitzendkrachten met een niet-precaire inkomenspositie hier tevreden over is, gaat het slechts over 32% van de uitzendkrachten met een precaire positie.

Nemen we socio-economische positie samen met andere factoren in een verklarend model van de kans dat uitzendkrachten positief zijn over de mate dat hun uitzendwerk bijdraagt aan hun toekomstige arbeidsmarktpositie, vallen er nog enkele effecten op: onder controle van een precaire inkomensituatie zijn langer geschoolden sceptischer dat hun uitzendwerk positief bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie. Naast het effect van het huidige formeel opleidingsniveau, blijkt dat het krijgen van opleiding tijdens het uitzendwerk de kans verhoogt dat uitzendkrachten vinden dat het uitzendwerk hun arbeidsmarktpositie versterkt. Dit is niet onlogisch, en benadrukt het belang van vorming in de context van uitzendwerk, zeker voor verdere beleidsdiscussies.

Ten slotte, en zeer opvallend, is er een duidelijk positief effect van vakbonds aanwezigheid op de tevredenheid van uitzendkrachten over de mate waarin hun uitzendjob bijdraagt aan hun arbeidsmarktpositie. Dit is mogelijk geen rechtstreeks gevolg van actieve interventie van vakbonden op organisatieniveau rond (latere) tewerkstellingskansen van uitzendkrachten. Maar zoals we doorheen het onderzoek vaststellen, heeft vakbonds aanwezigheid een

effect op concrete jobkenmerken zoals opleiding krijgen. Het is mogelijk dat uitzendkrachten eveneens de algemene voordelen van een actieve vakbonds aanwezigheid voor arbeidsomstandigheden voelen, en dat deze betere voorwaarden leiden tot een optimistischere blik op hoe een uitzendjob bijdraagt aan de arbeidsmarktpositie.

Conclusies en aanbevelingen

In ons rapport naar arbeidskwaliteit van uitzendkrachten in België vinden we onder andere dat de arbeidskwaliteit van uitzendwerk lager ligt dan dat van vast regulier werk. Ook blijkt de arbeidskwaliteit te verschillen naar de socio-economische achtergrond van de uitzendwerker en zijn of haar gelinkte individuele onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt.

Een aantal van de dimensies van arbeidskwaliteit, zoals onder meer opleiding (skwaliteit), taakautonomie en kans op verdere tewerkstelling, hebben ook een impact op de verdere groei en carrièreontwikkeling van uitzendkrachten. De bevinding dat de arbeidskwaliteit op deze dimensies ook ongelijk verdeeld is naar socio-economische positie betekent dat uitzendwerk op die manier ook ongelijkheden en arbeidsmarktdualisering versterkt.

In een sterke individueel-voluntaristische benadering van en beleidsdiscussies over de arbeidsmarkt, is er mogelijk te weinig aandacht voor zulke structurele en cumulatieve processen. Zo vinden we bijvoorbeeld ook dat de werkloosheidsgraad op gemeenteniveau waar de uitzendkracht woont positief samenhangt met de kans op onvrijwillig uitzendwerk doen en negatief met verschillende dimensies van arbeidskwaliteit.

Voor dimensies van arbeidskwaliteit zoals opleiding zit er een inherente spanning tussen het kortlopende karakter van uitzendwerk en de incentives van opdrachtgevers om te investeren in opleiding en groei van werknemers. Het is onwaarschijnlijk dat men deze spanning kan wegnemen op organisatieniveau, zeker voor zeer korte uitzendcontracten zoals dagcontracten. Als het de doelstelling is om de opleiding en daarop gestoelde mogelijke transitiekansen uit uitzendwerk te verhogen is verdere regulering van dit soort aspecten wenselijk.

We vinden ook dat vakbonds aanwezigheid op de plaats van tewerkstelling een positief effect heeft op een aantal dimensies van arbeidskwaliteit, zoals de kans om opleiding te volgen. Dit lijkt erop te wijzen dat zulke collectieve arbeidsmarktinstuties deels de zwakkere onderhandelingspositie van uitzendwerkers kunnen compenseren.

In buitenlands onderzoek – vooral in Duitsland, Groot-Brittannië en de Scandinavische landen – benadrukt men dit type van effecten van werknemersinspraak op organisatieniveau sterker dan in Belgisch onderzoek en beleidsdiscussies. Zo wijst recent Duits onderzoek bijvoorbeeld op de elkaar versterkende effectiviteit en duurzaamheid van de combinatie van werknemersvertegenwoordiging, CAO's en gestructureerde hr-praktijken voor de verdere vorming van kortgeschoolde werknemers (Wotschack, 2019).

In de Belgische context zit hier mogelijk marge voor (beleids)initiatieven om deze dynamiek op organisatieniveau te versterken, zeker gezien recente invoering van stemrecht voor uitzendkrachten op de plaats van de tewerkstelling bij sociale verkiezingen. Dit zal waarschijnlijk het belang van sociaal overleg op organisatieniveau over en voor uitzendkrachten versterken. In organisaties waar er op de plaats van tewerkstelling een actieve en op uitzendwerkers gerichte vakbondswerking aanwezig is, verwachten we dan ook verbeteringen in arbeidskwaliteit (Håkansson et al., 2017). Een interessante bevinding voor vakbonden is dat deze vakbondseffecten spelen voor zowel uitzendkrachten als niet-uitzendkrachten, wat een inclusieve strategie op organisatieniveau eenvoudiger maakt.

*Maarten Hermans
Karolien Lenaerts
HIVA – KU Leuven*

Bibliografie

- Auspurg, K., & Gundert, S. (2016). Precarious Employment and Bargaining Power: Results of a Factorial Survey Analysis. *Zeitschrift für Soziologie*, 44(2), 99-117.
- Håkansson, K., Pulignano, V., Isidorsson, T., & Doerflinger, N. (2017). Explaining job insecurity for temporary

- agency workers: A comparison between Sweden and Belgium. *Economic and Industrial Democracy*.
- Hermans, M., Desiere, S., & Lenaerts, K. (2020, te verschijnen). *Maakt de vakbond het verschil? Literatuuroverzicht van de effecten op organisatieniveau van representatieve werknemersinspraak*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Hopp, C., Minten, A., & Toporova, N. (2016). Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 527-547.
- Mitlacher, L. W. (2008). Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 446-460.
- Szekér, L., Vandekerckhove, S., & Van Gyes, G. (2014). *Uitzendkrachten. Bevraging ACV*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Wotschack, P. (2019). When Do Companies Train Low-Skilled Workers? The Role of Institutional Arrangements at the Company and Sectoral Level. *British Journal of Industrial Relations*.