

De visie van Federgon op de toekomst van de industrie in Vlaanderen

Frederiek De Kimpe, Paul Verschueren - Federgon

In editie 107 van 'Belgium Prime News' maakt de Nationale Bank van België (2025) de staat op van de Belgische industrie. En deze is niet rooskleurig: "Vanuit een langertermijnperspectief is de reële toegevoegde waarde in de Belgische industrie nu nauwelijks hoger dan tien jaar geleden". Dit in tegenstelling tot andere Europese landen. De NBB omschrijft deze trend als zorgwekkend en wel hierom: de industrie is de meest productieve sector, de sector met het hoogste investeringspercentage en ook met het hoogste aandeel van R&D-investeringen. Kortom: de industrie is dé motor voor onze welvaart. 'De industrie' behandelen los van de dienstensector - en vice versa - zou echter van een achterhaalde visie getuigen. In de hedendaagse netwerkeconomie zijn de secundaire en tertiaire sector immers zeer sterk met elkaar verweven.

De evolutie van het industrieel aandeel in economische indicatoren op lange termijn moeten we wel met de nodige omzichtigheid behandelen. Een deel van de industrie is jammer genoeg echt verdwenen. Een ander deel echter niet. Via een beleid van uitbesteding hebben nagenoeg alle bedrijven ervoor geopteerd om perifere - maar daarom niet minder belangrijke - activiteiten uit te besteden. Dit proces van tertiarisering van de industrie is onder meer zichtbaar bij activiteiten als (industrieel en technisch) onderhoud, facility management en logistiek en transport, maar ook inzake diensten rond personeelsvoorziening. Het gebruik van uitzendarbeid in de secundaire sector is groot.

Industrie blijft grootste gebruiker van uitzendarbeid

Op basis van RSZ-cijfers die beschikbaar zijn sinds 1 januari 2023 stellen we vast dat elk kwartaal ongeveer 50 000 uitzendwerkers bij net geen 5000 gebruikers van uitzendarbeid worden tewerkgesteld (**TABEL 1**). In arbeidsvolume gaat het in het eerste kwartaal van 2023 over 28 048 VTE.

TABEL 1 \ Uitzendarbeid in de industrie sinds 2023

Kwartaal	Tewerkgestelde uitzendkrachten	Uitzendopdrachten	Arbeidsvolume in VTE	Aantal gebruikers
2023/1	52 142	61 589	28 048,0	4 952
2023/2	50 753	60 820	28 472,2	4 969
2023/3	51 904	61 242	27 032,8	4 879
2023/4	53 044	63 989	29 744,8	4 907
2024/1	48 716	57 350	25 961,7	4 779
2024/2	48 881	58 781	27 308,6	4 766
2024/3	50 221	59 565	26 243,5	4 713

Bron: RSZ

**TABEL 2 ** Aandeel van het arbeidsvolume in uitzendarbeid van de industrie

	2023/1	2023/2	2023/3	2023/4	2024/1	2024/2	2024/3
Industrie	31,5%	31,0%	31,1%	30,4%	31,2%	31,2%	31,1%

Bron: RSZ

Met meer dan 30 procent van de uitzendtewerkstelling, blijft de industrie de grootste afnemer van uitzendkrachten (**TABEL 2**). Op plaatsen 2 en 3 volgen 'Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen' (net geen 20 procent) en 'Vervoer en opslag' (ongeveer 17 procent). Over de trimesters heen, is het aandeel van het arbeidsvolume in uitzendarbeid van de industrie nagenoeg stabiel gebleven. Maar dit heeft ook te maken met het gegeven dat de activiteit van de uitzendsector in die periode ook is afgenomen. We stellen namelijk vast dat, als we de eerste drie trimesters van 2024 vergelijken met de eerste drie trimesters van 2023, het arbeidsvolume van de uitzendsector met 4,8% gedaald is. We herinneren er aan dat de industriële activiteit in België het zeer moeilijk heeft sinds 2022 met een langdurige lage benutting van de productiecapaciteit, als gevolg van de inval van Rusland in Oekraïne en de reële gevolgen op de economie, met de specifieke context van de Belgische loonindexering die arbeid zeer duur maakt in vergelijking met de buurlanden.

Uitzendsector als instapkanaal voor moeilijk bereikbare doelgroepen

Uitzendarbeid en industrie zijn heel sterk met elkaar verweven. Logisch, want uitzendarbeid is een interessant instrument van externe flexibiliteit. Bij ziekte van een van de medewerkers op een industriële site is uitzendarbeid de ideale manier om snel die persoon te vervangen. Bij productiepieken kan snel ingespeeld worden door uitzendkrachten in te schakelen om de vermeerdering van werk op te vangen. Daarnaast is de uitzendsector voor de industrie de rekruteringspartner bij uitstek. In het onderzoek 'Uitzendarbeid en flexibiliteit' van de SERV/Stichting Innovatie & Arbeid (2017) stellen we vast dat het motief rekruteren belangrijker is geworden in de industrie (van 45,5% in 2000 naar 60,5% in 2016). 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 andere sectoren.

Uit arbeidsmarktonderzoek van HIVA/Dynam (2019) weten we dat werkzoekenden en andere niet-werkenden in belangrijke mate een job vinden via de uitzendsector (naast de horeca). De uitzendsector is een zogenoemde instapsector waar ook kortgeschoolden en personen met een migratieachtergrond vlot aan de slag geraken. In de industrie of de logistieke sector verloopt 35 tot 40 procent van de instroom via het kanaal van uitzendarbeid.

Competentiegericht matchen: sleutel tot hogere productiviteit

Zowel voor de invulling van tijdelijke als permanente instroom is de uitzendsector vandaag de belangrijkste partner voor de industrie. Het dichte netwerk van uitzendkantoren zorgt voor een sterke penetratie, zowel langs de vraag- als de aanbodzijde. Hierdoor speelt de sector een cruciale rol in de allocatiefunctie op de arbeidsmarkt in het algemeen en de industrie in het bijzonder. Uitzendarbeid versterkt bovendien de intersectorale mobiliteit. Talent is schaars en verdient op de meest optimale manier te worden ingezet. Reallocatie is daar een onderdeel van. Uitzendkantoren spelen hun rol in de mobiliteit van werknemers tussen bedrijven en sectoren. Hierdoor kunnen talenten en competenties de weg vinden van krimpende naar groeiende bedrijven en sectoren.

Een van de troeven die Vlaanderen lange tijd kon uitspelen, was het kwalitatief aanbod van schoolverlaters en werknemers. De vele investeringen in het onderwijs ten spijt, is er echter een probleem met de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De vraag naar technische en wetenschappelijke profielen, niet in het minst uit de industriesector, blijft hoe langer hoe meer onbeantwoord. We hebben nood aan meer jongeren die afstuderen in STEM-opleidingen, niet alleen om de tekorten van vandaag weg te werken, maar vooral als driver voor innovatie en de ontwikkeling van nieuwe (industriële) activiteiten. De uitzendsector kan haar rol ten aanzien van de industrie versterken door nog meer de focus te verleggen naar competenties en door samen werk te maken van de up- en reskilling van de arbeidskrachten. Een screenings- en matchingproces op basis van competenties zal leiden tot meer fijnmazige selecties en een doelgroepverbreding, en zal meer gerichte formules van training, al dan niet op de werkvloer, mogelijk maken. Op die manier draagt de sector ook positief bij tot de grote productiviteitsuitdaging die we momenteel hebben.

Uitzendbedrijven bieden naast rekrutering ook andere diensten aan, zoals payrolling. Hierbij gaat een bedrijf een kandidaat rekruteren en selecteren om hem of haar vervolgens te laten tewerkstellen via een uitzendbedrijf, dat hem of haar dan ter beschikking stelt van de opdrachtgever. Op deze manier wordt de opdrachtgever volledig ontzorgd qua administratie en ontwijkt hij ook de werkgeversrisico's, maar houdt hij wel het gezag. Momenteel positioneren een aantal uitzendbedrijven zich specifiek op dit segment van de uitzendmarkt.

Activering via uitzendarbeid

De uitzendsector kan ook bijdragen tot het activeren van de arbeidsreserve. In België zijn er momenteel meer dan 500 000 langdurig zieken, een recordaantal. Daarnaast piekt ook het kortverzuim. Nog nooit was het aandeel van werknemers die voor een korte periode ziek waren zo hoog als in 2024. De uitzendsector biedt hier als vanouds de gelegenheid om snel in te spelen op het vinden van een oplossing. Dat geldt overigens niet alleen voor het opvangen van afwezigheden wegens ziekte, maar in het algemeen voor het invullen van tijdelijke behoeften. Het flex-motief blijft belangrijk.

Daarnaast kan de uitzendsector ook een prominente rol spelen in de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten, een van de grootste uitdagingen voor onze arbeidsmarkt. We weten dat een aanzienlijk deel van de uitval haar oorzaak vindt in de arbeidsrelatie. Het HIVA-onderzoek leert ons dat uitzendkantoren al een belangrijke rol spelen in werk-naar-werk transitie. De combinatie van het uitgebreide netwerk én de erg lokale inbedding biedt (opnieuw) troeven om deze groep van arbeidsongeschikten te begeleiden naar een nieuwe uitdaging, in een ander bedrijf, sector of beroep. Uitzendarbeid kan als transitie-instrument sowieso bijdragen tot meer mobiliteit op onze arbeidsmarkt en tot een betere allocatie. In een arbeidsmarkt die in sommige regio's flirt met de volledige werkgelegenheid zal de sector zich meer moeten richten op deze werk-naar-werk-transities. Het concept van de Federgon-transitietrajecten is hierop gebaseerd.

Door de vergrijzing kunnen we stellen dat jaarlijks meer mensen de arbeidsmarkt verlaten dan intreden. Een aanzienlijk deel van de vacatures is gericht op vervanging, niet op uitbreiding of groei. Tussen 2018 en 2023 bedroeg de vervangingsvraag in het Vlaams Gewest gemiddeld 59 700 jobs per jaar. Dit aantal zal tussen 2023 en 2028 gevoelig stijgen tot 79 100 per jaar. Tussen 2023 en 2028 zal zo maar liefst 13,3% van de werkende bevolking (20-64 jaar) definitief uit de arbeidsmarkt treden. Er wacht ons dan ook een stevige activeringsuitdaging. De situatie van 'full employment' in sommige regio's noodzaakt een sluitende activeringsaanpak van niet-actieven. Het verruimen van de beroepsbevolking via het gericht inschakelen van internationaal talent moet deel uitmaken van de mix van oplossingen.

Bedrijven blijven problemen ondervinden in de zoektocht naar geschikte kandidaten, omdat ook de skillsets in jobs zeer snel veranderen. In januari 2025 rapporteerde 14,7% van de bedrijven in de verwerkende nijverheid productiebelemmeringen als gevolg van een gebrek aan geschoolde kandidaten. De toegenomen skillsvereisten in vacatures tonen de impact van technologie en digitalisering op jobniveau in nagenoeg alle sectoren. Dit versterkt de mismatch op de arbeidsmarkt op een sluipende manier. Directe matching tussen werkzoekenden en vacatures wordt, zonder bijkomende inspanningen van up- en reskilling, een pak moeilijker. De skillsuitdaging is cruciaal om mensen op de arbeidsmarkt te brengen en te houden, maar ook om bij te dragen tot een noodzakelijke productiviteitsgroei.

De uitzendsector is niet alleen de kanarie in de koolmijn van de conjunctuur, maar toont vandaag ook de dieperliggende structurele trends die zich ontwikkelen in de arbeidsmarkt en de economie. Zonder gerichte inspanningen rijden we onszelf klem. Een permanent stijgende loonkost die niet ondersteut wordt door productiviteitsgroei, een onevenwichtige vacaturegroei in overheidssectoren, een schaarste aan kandidaten door een krimpende beroepsbevolking en een groeiende skillsmismatch door snel veranderende jobvereisten, brengen de raderen van onze economie in zachte tred tot stilstand.

De uitzendsector als bondgenoot van een toekomstgericht industriebeleid

Het nieuwe industriebeleid voor Vlaanderen heeft een aantal fundamenteën nodig: ruimte om te ondernemen, betaalbare energie, betaalbare arbeid, voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten, een beter functionerende arbeidsmarkt. De diagnose is al vaak gesteld, de oplossingen al meermaals geformuleerd. De uitzendsector ondersteunt de vraag naar een industriebeleid en wil en kan haar steentje bijdragen door upskilling en reskilling, door een snelle en adequate allocatie van arbeid, door sluitende activering van arbeidsreserve en door het invullen van de flexibiliteitsbehoefte van bedrijven.

BIBLIOGRAFIE

- Goesaert, T., Vandekerkhove, T., & Struyven, L. (2019). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015). Rapport in het kader van de Viona-Leerstoele Dynamiek van de arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zkd2106-loopbanenrapport-eind-nl-web.pdf>
- Nationale Bank van België. (2025, 28 maart). *Belgian Prime News. Quarterly Publication*. [Persbericht]. <https://www.nbb.be/doc/ts/publications/bpnews/bpn107.pdf>
- SERV. (2017). *Uitzendarbeid en flexibiliteit: Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen*. Brussel: SERV. https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20170612_UitzendarbeidEnFlexibiliteit_RAP_StIA.pdf