

# U

## UITZENDARBEID ALS SPRINGPLANK?

### Hoofdstuk 10

Mieke Booghmans

*Jongeren zijn nog steeds in de meerderheid wat uitzendarbeid betreft. Ze zien uitzendarbeid als een middel om ervaring op te doen en als een opstap naar vast werk. Bedrijven gebruiken uitzendarbeid voor rekrutering, als een opvangnet voor productieschommelingen en om tijdelijke afwezigheden op te vangen. Bureelbedienden en metaalbewerkers worden het meest gezocht in de uitzendsector. Zowel de dienstensector als de industrie maken dan ook vaak gebruik van uitzendwerk. Slechts een kleine groep van de uitzendkrachten blijft gedurende een lange tijd uitzendopdrachten uitvoeren. Meer dan de helft van de uitzendkrachten die uitstroomt, gaat naar het werkende segment van de arbeidsmarkt. Hiervan vindt een groot deel een (vaste) job in het bedrijf waar men de uitzendopdracht uitgevoerd heeft. Eén op vier komt in de niet-beroepsactiviteit terecht. Slechts een vijfde van de uitstromers uit de uitzendarbeid wordt (uitkeringsgerechtigd) werkloos. Uitzendarbeid lijkt dus een goede springplank naar (meer definitief) werk.*

### **1** Uitzendkrachten anno 2002

In 2002 telde de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) ongeveer 29 900 uitzendkrachten.<sup>1</sup> Tabel 10.1 geeft een overzicht van de verdeling naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en arbeidsregime binnen de groep uitzendkrachten.

<sup>1</sup> We beschouwen als uitzendkrachten personen die antwoordcategorie 'arbeid als uitzendkracht' kiezen op de vraag aan personen met tijdelijk werk 'Om welk soort tijdelijk werk gaat het?'. Het gaat hier om een subjectieve bevraging waardoor we het aantal uitzendkrachten waarschijnlijk onderschatten. We gaan er echter vanuit dat de uitzendkrachten afkomstig uit de EAK de totale groep uitzendkrachten representeren. Voor de methodologische achtergrond van dit hoofdstuk, verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.

Tabel 10.1

Aandeel uitzendkrachten naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en arbeidsregime (Vlaams Gewest; 2002)

(%)	Uitzendkrachten	Loontrekkenden
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Geslacht</b>		
Man	49,2	56,0
Vrouw	50,8	44,0
<b>Leeftijd</b>		
15-24 jaar	45,4	11,1
25-39 jaar	40,8	44,5
40-49 jaar	n.b.	29,0
50-64 jaar	n.b.	15,5
<b>Onderwijsniveau</b>		
Laaggeschoold	30,0	27,8
Middengeschoold	51,8	39,2
Hooggeschoold	18,2	33,1
<b>Arbeidsregime</b>		
Voltijds	82,3	79,1
Deeltijds	17,7	20,9

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

In de groep uitzendkrachten zijn er ongeveer evenveel mannen en vrouwen. Dit is echter niet zo in de totale loontrekkende populatie. Hier vinden we iets meer mannen dan vrouwen. De groep uitzendkrachten bestaat voor het grootste deel uit 15- tot 24-jarigen. Bij de loontrekkenden daarentegen is deze leeftijdscategorie veel minder sterk vertegenwoordigd. Jongeren zijn dus duidelijk in de meerderheid wat uitzendarbeid betreft. Wat onderwijsniveau betreft, zien we een veel kleiner aandeel hooggeschoolden bij de uitzendkrachten dan bij de loontrekkenden. Vooral de middengeschoolden zijn sterk vertegenwoordigd bij de uitzendkrachten. Het kleine aandeel hooggeschoolden valt te verwachten aangezien een groot deel van de uitzendkrachten nog studerende jongeren zijn. Voor personen die een uitzendopdracht uitvoeren, gaat het iets vaker om een voltijdse betrekking dan bij loontrekkenden.

Uitzendkrachten zijn over het algemeen meer jobmobiel: doorgaans oefenen ze verschillende uitzendopdrachten achter elkaar uit. Voor een deel heeft dit te maken met het groot aandeel jongeren in de uitzendsector. Enerzijds gebruiken jongeren deze jobmobiliteit immers om de ideale job te vinden. Ze doen met andere woorden aan 'jobhopping'. Veel afgestudeerden zien uitzendarbeid dan ook als een instroomkanaal. Ze gaan op zoek naar een uitzendopdracht in de sector of het bedrijf waar ze uiteindelijk vast werk willen vinden. Uitzendarbeid wordt op die manier

Hfdst. 9  een middel om ervaring op te doen. Anderzijds krijgen jongeren ook vaker tijdelijke contracten

aangeboden door bedrijven. Bedrijven kiezen er dan bewust voor om uitzendkrachten in te zetten. Hun motieven komen in de volgende paragraaf aan bod.

## 2 Beroepen en sectoren van uitzendkrachten

We kunnen een beeld geven van de uitzendsector door na te gaan voor welke beroepen uitzendkrachten het meest gevraagd worden. In 2002 werd 21,3% van alle openstaande VDAB-vacatures<sup>2</sup> geplaatst door werkgevers uit de sector 'selectie en terbeschikkingstelling van personeel' of met andere woorden: de uitzendsector. Tabel 10.2 geeft de toptien van de openstaande VDAB-vacatures in de uitzendsector naar beroepsgroep. Samen maakt deze toptien 70,9% uit van het totaal aantal openstaande VDAB-vacatures in deze sector. Vooral werkaanbiedingen voor bureelbedienden en metaalbewerkers zijn veel voorkomende uitzendvacatures. Voor deze beroepsgroepen zijn er ook veel vacatures in het totaal van de sectoren, maar in de uitzendsector is er toch een sterkere concentratie. Bij de bureelbedienden gaat het dan vooral om *administratief bedienden* (8,1%) en *magazijnbedienden* (6,5%). De vacatures die via uitzendkantoren uitgeschreven worden voor metaalbewerkers zijn voornamelijk bedoeld voor *monteerders en afstellers van machines* (3,8%), *bankwerkers en gereedschapmakers* (2,7%) en *lassers* (2%).

 Hfdst. 7

Een beeld van de sectoren waarin uitzendarbeiders werken, krijgen we via een enquête uitgevoerd door Idea Consult in 2002 bij personen die uitzendarbeid verrichtten in 2001 (Peeters & Van der Beken, 2003, p. 27).<sup>3</sup> Zowel in de industrie als in de dienstensector is een groot deel van de uitzendkrachten tewerkgesteld. Een eerdere studie van Idea Consult laat toe deze sectoren meer in detail te bekijken. De uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn in de industrie, zijn voornamelijk geconcentreerd in vier deelsectoren: de metaalnijverheid, de voeding, de chemie en de textiel en kleding. In de dienstensector zijn uitzendkrachten vooral tewerkgesteld in de handel, de horeca en het transport (Upedi, 2000).

2 Voor meer informatie omtrent de openstaande VDAB-vacatures verwijzen we naar de methodologische bijlage van hoofdstuk 7.

3 Voor meer informatie over de steekproeftrekking verwijzen we naar de methodologische bijlage.

Tabel 10.2

Aandeel van de openstaande VDAB-vacatures in de sector 'selectie en terbeschikkingstelling van personeel' naar beroepsgroep (Vlaams Gewest; 2002)

Beroepsgroep	Uitzendsector (%)	Alle sectoren (%)
Bureelbedienden waarvan:	15,9	10,2
– administratief bedienden	8,1	5,6
– magazijnbedienden	6,5	2,2
Metaalbewerkers waarvan:	11,2	8,1
– monteerders en afstellers van machines	3,8	1,2
– bankwerkers en gereedschapmakers	2,7	0,9
– lassers	2,0	1,0
Niet elders vermelde handlangers	8,6	4,0
Tekenaars en technici	7,8	7,4
Steunfuncties voor bedrijven en sociale sector	6,9	7,9
Elektriciens en elektromechanici	4,7	2,1
Arbeiders in de voedingssector	4,7	2,3
Verkopers en aanverwanten	4,1	6,8
Typisten, gegevensinbrengers en secretariaatbedienden	4,0	2,4
Opleiders en bestuurders van voertuigen	3,0	3,0
Totaal andere beroepsgroepen	29,1	45,8
Totaal	100	100

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Waarom maken bedrijven gebruik van uitzendarbeid? In de eerste plaats maakt uitzendarbeid het voor bedrijven mogelijk om flexibel te reageren op plotse productieschokken: uitzendarbeid kan immers snel worden aangetrokken en afgestoten<sup>4</sup> (Peeters, 1998). Maar er zijn ook andere redenen. Uitzendarbeid wordt ook gebruikt voor rekrutering, wat voor bedrijven een serieuze tijdsbesparing betekent (Geirnaert, 2002). Bovendien zien bedrijven een uitzendopdracht vaak als proefperiode voor de arbeidskracht. Het blijkt namelijk dat 56% van de uitzendarbeiders die vast werk vinden, tewerkgesteld wordt in het bedrijf waar ze hun laatste uitzendopdracht uitvoerden (Peeters & Van der Beken, 2003). Ook gebruiken bedrijven uitzendarbeid om hun problemen met knelpuntvacatures op te lossen (Lamberts, Vandoorne & Denolf, 2000). Deze redenen gelden alvast voor de metaalsector, waar veel uitzendkrachten tewerkgesteld zijn.

<sup>4</sup> Uit de Paso-survey blijkt gebruik van uitzendarbeid een van de vijf belangrijkste flexibiliteitsinstrumenten te zijn die bedrijven hanteren voor het opvangen van voorziene/onvoorziene vraagschommelingen (Delarue, e.a., 2003).

### 3 *Uitstroom uit de uitzendarbeid*

Uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt werd een steekproef getrokken van de bevolking op arbeidsleeftijd<sup>5</sup> waaruit we de uitzendkrachten kunnen afzonderen<sup>6</sup>. In het tweede kwartaal van 1998 gaat het om een groep van (geëxtrapoleerd naar de populatie) 45 240 uitzendkrachten in Vlaanderen.

#### 3.1 *Uitzendopdrachten als kortetermijnprojecten?*

Van het totaal aantal uitzendkrachten in het tweede kwartaal van 1998 is er een kleine groep die in de volgende kwartalen tot en met het derde kwartaal van 2000 steeds uitzendkracht bleef. Het gaat hier om 1 015 uitzendarbeiders. Dit betekent dat slechts 2,2% van de uitzendkrachten uit het tweede kwartaal van 1998 de volgende negen kwartalen permanent in de uitzendarbeid bleef. We duiden deze groep aan met 'permanente' uitzendkrachten. De rest van de uitzendkrachten (97,8%) stroomde door naar een ander statuut: de 'uitstromers'. Van de vrouwelijke uitzendkrachten blijft 2,8% permanent in de uitzendarbeid, bij de mannelijke uitzendkrachten is dit slechts 1,8%. De jongere uitzendkrachten stromen het meest uit naar een ander statuut. Slechts 1,2% is permanent uitzendkracht. Van de 25- tot 39-jarige uitzendkrachten blijft een iets hoger aandeel permanent uitzendarbeid verrichten (2,9%). De ouderen kennen het hoogste aandeel permanente uitzendkrachten (10,8%).<sup>7</sup>

#### 3.2 *De 'uitstromers'*

In wat volgt schetsen we een beeld van de arbeidsmarktpositie waarin mensen na hun uitzendopdracht terecht komen. Om een accuraat beeld te geven van de leeftijdsverdeling weerhouden we de groep uitzendkrachten die in het tweede kwartaal van 1998 een uitzendopdracht uitvoerden en die in een van de kwartalen tussen het derde kwartaal van 1998 en het derde kwartaal van 2000 uitstroomden vanuit dit statuut naar een andere positie op de arbeidsmarkt. Het gaat

5 Het Datawarehouse Arbeidsmarktgegevens is een koppeling van een aantal bestanden van socialezekerheidsinstellingen (RIZIV-GRI, RKW, RSZ, RSZPPO, RSVZ en RVA) en werd door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, met de wetenschappelijke ondersteuning van de Steunpunten WAV en TEF, uitgebouwd in het kader van een Agora-project, gefinancierd door DWTC. Voor meer informatie, zie diverse nummers van het Tijdschrift Over.Werk, de KSZ-website of op [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be).

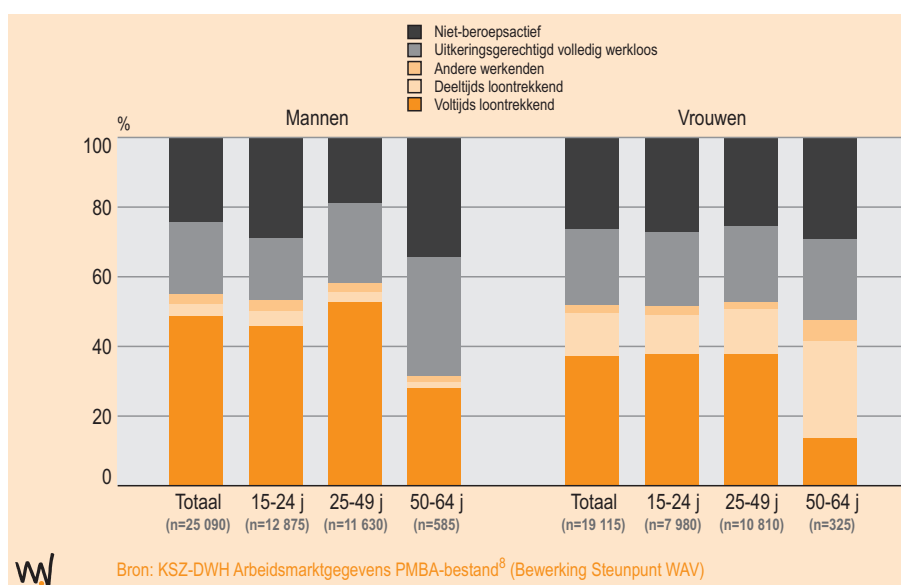
6 Door de personen af te zonderen die in de sector t12 'selectie en terbeschikkingstelling van personeel' tewerkgesteld zijn en als 'loontrekkende in een speciaal arbeidsregime van de RSZ' ingeschreven zijn, kunnen we de groep uitzendkrachten (bij benadering) definiëren.

7 Voor een overzicht van gedetailleerd cijfermateriaal dat gebruikt wordt in dit hoofdstuk, verwijzen we naar [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Cijferbijlage.

om de som van deze uitstromers. We gaan niet na of deze personen in een later kwartaal opnieuw intreden als uitzendkracht. Het gaat om een eenmalige uitstroom. Zoals hierboven reeds vermeld, gaat het om 97,8% van de uitzendkrachten in het tweede kwartaal van 1998. Dit komt overeen met 44 205 'uitgestroomde' uitzendkrachten.

Figuur 10.1

Uitstroom van uitzendkrachten naar statuut\*, geslacht en leeftijd  
(Vlaams Gewest; 3de kwartaal 1998 - 3de kwartaal 2000)



\* voor de gedetailleerde definities van de statuten verwijzen we naar de methodologische bijlage.

Iets meer dan de helft van deze uitstromers, zowel mannen als vrouwen, stroomt door naar het *werkende statuut*: 55,2% bij mannen en 52,2% bij vrouwen. Voor de meesten betekent dit werkende statuut een voltijds loontrekkende job. Van de 25- tot 49-jarige mannen belandt zelfs 52,7% in een voltijdse betrekking. Een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen zien we in het aandeel uitzendkrachten dat doorstroomt naar een deeltijds loontrekkende job. Vrouwen komen na hun uitzendopdracht vaker dan mannen terecht in een deeltijdse functie (12,4% van alle 'uitstromers' bij vrouwen en 3,6% bij mannen). Zij komen ook vaker terecht in de typisch vrouwelijke sectoren waar meer deeltijdse arbeid wordt verricht (zie § 3.3 De sector van de 'uitstromers'). Slechts 31,6% van de 50- tot 64-jarige mannen blijft werken na de uitzendopdracht. Bij de oudere

<sup>8</sup> Het P(anel) M(obiliteit) B(evolving) A(rbeidsleeftijd) werd samengesteld in het kader van een project 'Meetinstrument Arbeidsmarktobiliteit', Programma Sociale Cohesie, financiering DWTC.

vrouwen die uit het uitzendwerk uitstromen, is nog 47,7% aan het werk, maar dan vooral in een deeltijds loontrekkende job (27,7%). Als oudere mannen na een uitzendopdracht terug aan de slag gaan, is dat bijna uitsluitend in een voltijds loontrekkende job (28,2%).

Ongeveer een vijfde van de uitzendkrachten stroomt door naar de (*uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid*). Dit geldt zowel voor mannen als vrouwen. Ook hier springen de oudere mannen in het oog: ongeveer een derde van hen staat na de uitzendopdracht ingeschreven als uitkeringsgerechtigde volledig werkloze (UWW) (tegenover 23,1% bij de oudere vrouwen). De 15- tot 24-jarige mannen hebben het kleinste risico om na hun uitzendwerk terecht te komen in de werkloosheid (17,6%).

Een vierde van de uitzendkrachten komt na zijn/haar uitzendopdracht terecht in de *niet-beroepsactiviteit*. Bij de jongeren valt op dat iets meer dan een kwart in de niet-beroepsactiviteit belandt (28,9% en 27,1%). Hier moet echter rekening gehouden worden met het feit dat veel jongeren een uitzendopdracht uitvoeren tijdens hun studies. Het niet-beroepsactieve statuut waarnaar deze jongeren uitstromen, is met andere woorden het studentenstatuut. De 50- tot 64-jarigen komen het meest terecht in de niet-beroepsactiviteit.

### 3.3 ■ ■ De sector van de 'uitstromers'

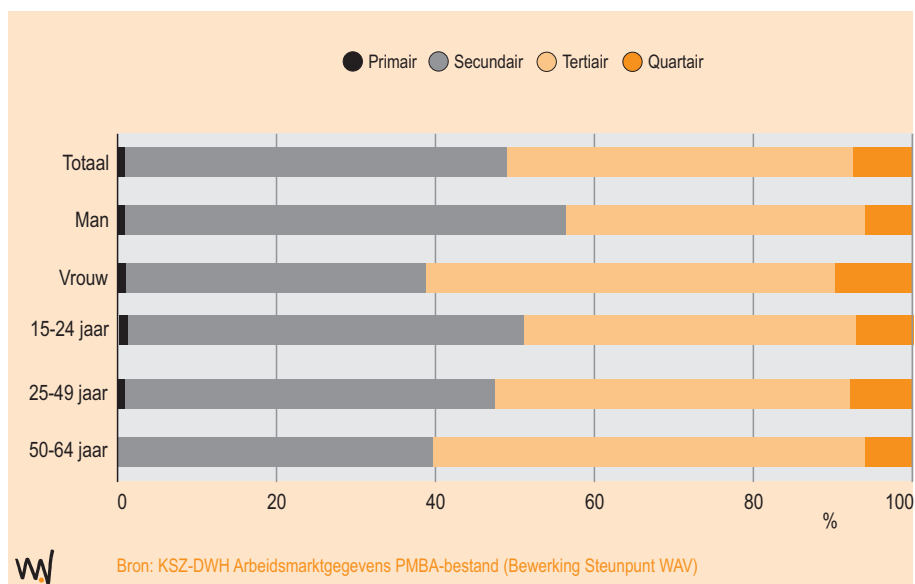
Vervolgens kunnen we nagaan in welke sector de uitstromers die werk vinden, terechtkomen. Van 23 570 uitstromers kennen we de sector waarin ze tewerkgesteld worden na hun uitzendwerk.

Bijna de helft van de uitzendkrachten komt na hun uitzendopdracht terecht in de secundaire sector (48%) en de tweede grote groep stroomt door naar de tertiaire sector (43,4%). Vrouwen komen vaker terecht in de tertiaire sector, mannen stromen dan weer meer door naar de secundaire sector. De quartaire sector is een minder populaire uitstroomsector: 7,4% van de uitzendkrachten wordt hierin tewerkgesteld. Vrouwen vinden na hun uitzendwerk iets vaker een job in deze sector (9,4%) dan mannen (5,9%).

Naar leeftijd valt op dat er meer personen tewerkgesteld worden in de tertiaire sector naarmate de leeftijd stijgt. De 50- tot 64-jarige uitstromers vinden vaker een job in de tertiaire sector. Het omgekeerde zien we dan weer bij de jongeren. Zij werken vaker in de secundaire sector. Wat de quartaire sector betreft, zien we geen grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen.

Figuur 10.2

Verdeling van de naar werk uitgestroomde uitzendkrachten naar sector, geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest; 3de kwartaal 1998 – 3de kwartaal 2000)



Tabel 10.3

Toptien van de sectoren waar uitgestroomde uitzendkrachten tewerkgesteld zijn (Vlaams Gewest; 3de kwartaal 1998 – 3de kwartaal 2000)

Sector	Benaming sector	Totaal (%)	Man (%)	Vrouw (%)
t2	Groothandel en handelsbemiddeling	9,9	9,1	10,9
s2	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	8,0	7,6	8,5
t6	Vervoer	5,9	7,4	3,9
s12	Vervaardiging van metaalproducten	5,6	8,2	1,9
t3	Kleinhandel	5,3	2,4	9,3
t12	Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	5,3	5,5	5,0
s17	Vervaardiging van transportmiddelen	5,0	6,7	2,7
t11	Advies en bijstand aan ondernemingen en personen	4,9	3,7	6,6
s20	Bouw	4,4	7,1	0,7
s3	Textielindustrie	4,0	3,1	5,3
	Totaal andere sectoren	41,7	39,2	45,2
	Totaal	100	100	100

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt KSZ, PMBA-bestand (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel 10.3 toont aan dat niet alle sectoren een gelijke vertegenwoordiging hebben van mannen en vrouwen. Zoals er in het algemeen typisch vrouwelijke en mannelijke sectoren zijn, geldt voor



de job na uitzendarbeid hetzelfde. Vrouwen komen meer in typisch vrouwelijke sectoren terecht, dit zijn sectoren met meer vrouwelijke werknemers. Vaak gaat het om sectoren waar veel deeltijdarbeid wordt gepresteerd. We haalden reeds aan in welke sectoren het meeste uitzendarbeid verricht wordt (§ 2 Beroepen en sectoren van uitzendkrachten). De combinatie met het overzicht van de sectoren waarnaar uitzendkrachten uitstromen, doet vermoeden dat veel uitzendkrachten na hun uitzendopdracht werk vinden in dezelfde sector. Dit vermoeden wordt bevestigd doordat, zoals we hoger reeds aanhaalden, 56% werk vindt in het bedrijf waar de uitzendopdracht werd uitgevoerd. De metaalnijverheid, de voeding en tabak, de handel en het transport zijn sectoren die veel gebruik maken van uitzendarbeid en ook veel uitzendarbeiders vinden er nadien werk. Dit verklaart ook het kleine aandeel uitzendkrachten dat uitstroomt naar de quartaire sector. Deze sector maakt weinig gebruik van uitzendarbeid. Een gedeeltelijke verklaring hiervoor is dat het inzetten van uitzendkrachten in de Belgische overheidsdiensten enkel mogelijk is voor de vervanging van contractueel overheidspersoneel (Federgon, 2001). Logischerwijs zullen dan ook weinig uitzendkrachten doorstromen naar de quartaire sector.

### 3.4 ■ ■ Uitstroom naar grote of kleine bedrijven?

Ten slotte kunnen we nagaan of de uitgestroomde uitzendkrachten meer in grote of kleine bedrijven terecht komen. We bekijken opnieuw de uitzendkrachten uit het tweede kwartaal van 1998 die in een van de volgende negen kwartalen uitgestroomd zijn naar werk en kijken naar de grootte van het bedrijf waar ze werk gevonden hebben. Dit vergelijken we met de verdeling naar ondernemingsgrootte van het totaal aantal werknemers in het tweede kwartaal van 1998.

Tabel 10.4

Verdeling van de werkenden en de naar werk uitgestroomde uitzendkrachten naar ondernemingsgrootte (Vlaams Gewest; 2de kwartaal 1998 – 3de kwartaal 2000)

Ondernemingsgrootte	Naar werk uitgestroomde uitzendkrachten (%)	Totaal aantal werknemers (%)
< 50 werknemers	41,1	31,5
50-99 werknemers	11,3	6,4
100-499 werknemers	26,0	17,0
> 500 werknemers	21,6	45,1
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt KSZ, PMBA-bestand (Bewerking Steunpunt WAV)

Meer dan de helft van de uitzendkrachten vindt werk in een bedrijf met minder dan 100 werknemers. Hiervan komt zelfs 41,1% terecht in een bedrijf met minder dan 50 werknemers. Slechts

21,6% komt terecht in een bedrijf met meer dan 500 werknemers. Uitzendkrachten vinden na hun uitzendopdracht vaker werk in een klein bedrijf in vergelijking met het aandeel werknemers dat gemiddeld tewerkgesteld is in een klein bedrijf. Van het totaal aantal werknemers is 45,1% tewerkgesteld in een bedrijf met meer dan 500 werknemers. Het aandeel uitzendkrachten dat werk vindt in een groot bedrijf is dan weer kleiner (21,6%).

Bovendien blijkt dat uitzendkrachten hun uitzendopdracht vaker uitvoeren in de kleinere ondernemingen. Het aandeel uitzendkrachten ten opzichte van alle werknemers neemt af naargelang de ondernemingen groter worden (Herremans, 2000). Deze vaststellingen bevestigen het vermoeden dat veel uitzendkrachten vast werk vinden in het bedrijf waar ze hun uitzendopdracht uitvoerden.

Cijferbijlage: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Cijferbijlage.

Methodologie: [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be), rubriek publicaties, reeks 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen', 2003, Jaarboek, Methodologie.