

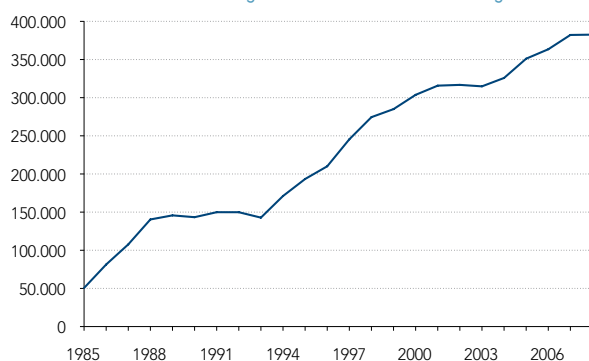
Uitgezonden naar vast werk?

Uitzendarbeid neemt de laatste decennia duidelijk een hoge vlucht en stapt daarmee definitief uit de marginaliteit. Terwijl er in België in 1985 nog maar 50.000 uitzendkrachten werden tewerkgesteld, is hun aantal sindsdien bijna verachtvoudigd. Bovendien wordt uitzendarbeid niet enkel nog gebruikt om tijdelijk afwezige werknemers te vervangen of om flexibel in te spelen op productiepieken en veranderende marktomstandigheden. Een groot deel van de bedrijven maakt er intussen gebruik van met het oog op het werven van vast personeel. Zo treedt het steeds meer naar voor als één van de belangrijkste instroomkanalen op de arbeidsmarkt.

Ook voor kansengroepen kan het een opstapje naar vast werk betekenen. De VDAB nam een ruime groep werkzoekenden, die als uitzendkracht aan de slag gingen, onder de loep en bekeek hun doorstroom naar vast werk.

Het belang van uitzendarbeid kan nog moeilijk ontkend worden. De steile opgang van het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten wordt overduidelijk geïllustreerd in grafiek 1. Hun aantal liep op van 50.591 in 1985 tot 382.607 in 2008.¹

Grafiek 1: Evolutie aantal tewerkgestelde uitzendkrachten in België sinds 1985



Er werd bij uitzendkrachten al vaak gepeild naar hun motieven om uitzendarbeid te verrichten. Voor een aantal is het zeker een bewuste keuze en is vooral de vrijheid in jobkeuze een belangrijk motief. Bij anderen komt de mogelijke opstap naar vast werk op de eerste plaats. Ook het opdoen van werkervaring, eveneens cruciaal op weg naar een vaste job, staat stevast in de top drie.

Dat uitzendarbeid de weg opent naar vast werk wordt ook door veel bedrijven bevestigd. Het rekruteringsmotief wordt door werkgevers vaak op de eerste plaats gezet bij de redenen om uitzendkrachten aan te werven.

Diverse onderzoeken bevestigen ondertussen dat uitzendarbeid de kans op vast werk ook effectief verhoogt². Dit komt niet enkel omdat

uitzendkrachten zichzelf in de verf kunnen zetten bij hun werkgever en zo potentieel doorstromen naar vast werk. Meer algemeen vergroten ze door de opgedane werkervaring hun inzetbaarheid, breiden ze door te werken hun netwerk uit en bewijzen ze gemotiveerd te zijn. Allemaal elementen die hun kansen op vast werk vergroten. Dit geldt ook voor kansengroepen, hoewel het effect hier beperkter is.

Referentiegroep VDAB

Met deze Ontcijfert willen we niet opnieuw de springplankfunctie van uitzendarbeid bewijzen. Wel willen we in kaart brengen hoe werkzoekenden na het verrichten van uitzendarbeid doorstromen op de arbeidsmarkt. Belangrijke vragen hierbij zijn of ze aan de slag gaan met een vast contract of opnieuw als uitzendkracht, hoe duurzaam hun tewerkstelling is en hoe de verschillende kansengroepen presteren.

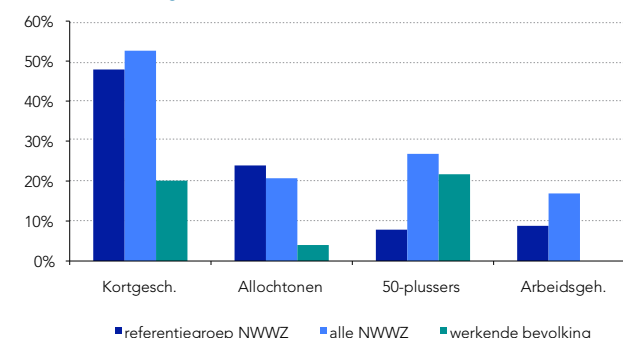
Om dit in kaart te brengen werd een referentiegroep samengesteld van niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) die in de eerste helft van 2008 minstens één keer als uitzendkracht aan de slag gingen. In totaal ging het om 32.242 personen.

Referentiegroep NWWZ

Totaal	waarvan			
	Kortgesch.	Allocht.	Arb.geh.	50-plussers
32.242	15.440	7.698	2.835	2.529

In grafiek 2 wordt hun profiel vergeleken met dat van alle NWWZ en met de werkende bevolking in Vlaanderen.

Grafiek 2: Aandeel kansengroepen in de referentiegroep en in de werkloze³ en werkende⁴ bevolking in Vlaanderen



Dit bevestigt de sterke oververtegenwoordiging van kortgeschoolden en alloctonen in uitzendarbeid. De referentiegroep betreft weliswaar werkzoekenden, de oververtegenwoordiging is dus wellicht iets meer uitgesproken dan wanneer vergeleken zou worden met alle Vlaamse uitzendkrachten.

Oudere uitzendkrachten zijn opvallend ondervertegenwoordigd in vergelijking met zowel de volledige groep NWWZ als met de werkende bevolking. Ook arbeidsgehandicapte werkzoekenden treffen we minder in uitzendarbeid aan.

¹ Jaarverslag Federgon 2008.

² Onder meer in 'Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?', Idea Consult (2009).

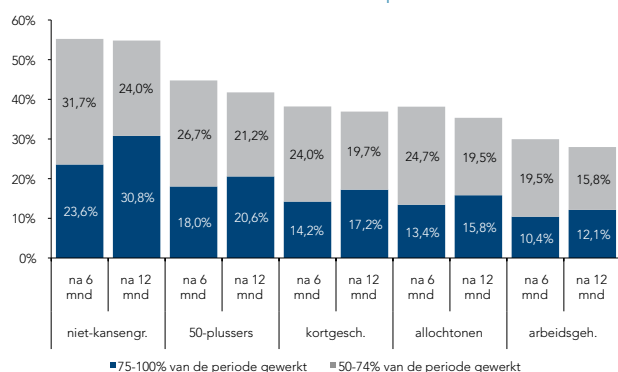
³ Jaargemiddelde 2008.

⁴ Situatie '08 voor kortgeschoolden en 50+'ers, situatie '07 voor allocht. (o.b.v. EAK). Geen gegevens beschikbaar voor arbeidsgeh.

Doorstroom naar werk

Bij alle NWWZ uit de referentiegroep werd respectievelijk zes en twaalf maanden na beëindiging van hun uitzendcontract gekeken hoelang ze in die periode aan de slag waren⁵. Grafiek 3 toont het aandeel van de referentiegroep dat minstens de helft van de beschouwde periode werkte.

Grafiek 3: Aandeel van de referentiegroep dat 6 en 12 maanden na beëindiging van het uitzendcontract minstens de helft van de periode werkte



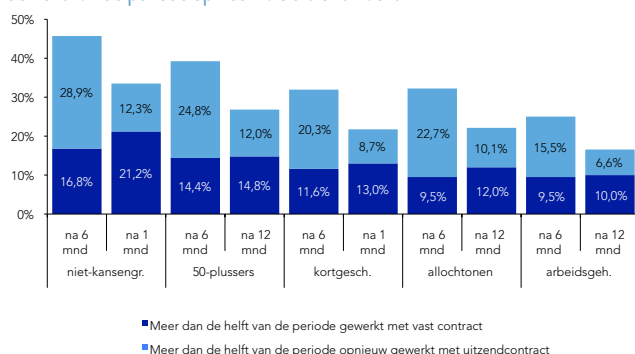
Werkzoekenden die tot geen enkele kansengroep behoren, scoren duidelijk het best. Meer dan de helft onder hen (55,3%) had in het eerste half jaar na de uitzendopdracht minstens de helft van de tijd gewerkt. Bij de kansengroepen ligt dit aandeel duidelijk lager. De arbeidsgehandicapte NWWZ presteerden het minst goed, minder dan één op drie (29,9%) was minstens de helft van de beschouwde periode aan de slag. Allochtonen (38,1%) en kortgeschoolden (36,2%) deden het iets beter, de 50-plussers het best (44,7%). De impact van de economische crisis dient bij deze cijfers wel in rekening gebracht. Daardoor zijn heel veel werkzoekenden langer dan normaal werkloos gebleven.

Opvallend voor de hele referentiegroep is dat een jaar na de uitzendopdracht het aantal personen dat minstens 75% van de tijd aan de slag was toenam, terwijl het aantal dat 50-74% werkte afnam. De tewerkstelling wordt dus duurzamer, zeker bij de niet-kansengroep.

Vast werk of opnieuw uitzendarbeid?

Er werd ook gekeken of er aan de slag werd gegaan met een vast contract of opnieuw als uitzendkracht (grafiek 4).

Grafiek 4: Aandeel van de referentiegroep dat 6 en 12 maanden na beëindiging van het uitzendcontract minstens de helft van de periode vast werkte of minstens de helft van de periode opnieuw als uitzendkracht



Ook hier scoren werkzoekenden die tot geen enkele kansengroep behoren het best. Na zes maand had 16,8% onder hen minstens de helft van de tijd onder vast contract gewerkt en 28,9% als uitzendkracht.

En ook hier zijn het de arbeidsgehandicapte werkzoekenden die het minst zijn doorgestroomd naar zowel vast werk (9,5%) als naar uitzendarbeid (15,5%). De 50-plussers scoren opnieuw het best (resp. 14,4% en 24,8%), gevolgd door de kortgeschoolden en de allochtonen.

Na een jaar stijgt voor de hele referentiegroep het aantal vaste betrekkingen, terwijl het aantal uitzendcontracten scherp afneemt. Ook dit illustreert de toenemende duurzaamheid van de tewerkstelling over de tijd.

50-plussers

Algemeen ligt de uitstroom naar werk bij 50-plussers al jaren gevoelig lager dan bij de andere kansengroepen⁷. Daarom is het des te opvallender dat het net de oudere werkzoekenden zijn die na het verrichten van uitzendarbeid het meest duurzaam naar een vaste job doorstromen. Het gaat weliswaar om een erg beperkte deelgroep⁸ die wellicht een stuk gemotiveerder is om werk te vinden, ze zijn immers ook de kansengroep die het meest duurzaam opnieuw als uitzendkracht aan de slag gaat (1 op 4). Die extra motivatie heeft hen vermoedelijk ook meer dan proportioneel doen profiteren van de tewerkstellingspremie 50+⁹, die sinds 2008 sterk in de lift zit. En waarschijnlijk ook meer dan andere 50-plussers doen deelnemen aan de gespecialiseerde VDAB-begeleiding voor oudere werkzoekenden¹⁰. Maar ongetwijfeld was hun tijdelijk werk als uitzendkracht op zich al een belangrijke opstap naar vast werk.

Dat de oudere werkzoekenden ook het meest duurzaam opnieuw als uitzendkracht aan de slag gaan, geeft aan dat een deel van hen in uitzendarbeid ongetwijfeld de nodige ruimte en flexibiliteit vindt voor een actieve loopbaanbeëindiging.

Conclusie

De resultaten onderstrepen nogmaals het potentieel van uitzendarbeid. Het biedt werkzoekenden reële kansen op een duurzame intrede op onze arbeidsmarkt. En hoewel de doorstroom bij kansengroepen lager ligt, kan het zeker voor een deel van hen eveneens een stap naar vaste tewerkstelling zijn.

Het 'sluitend maatpak', waarmee de VDAB meer flexibel inspeelt op de specifieke behoeften van individuele werkzoekenden, past perfect in die optiek¹¹. Een op maat gemaakte cocktail van begeleiding, (individuele beroeps)opleiding en/of uitzendarbeid biedt werkzoekenden de beste perspectieven op duurzame arbeid. Ongetwijfeld kunnen een goede motivatie en specifieke tewerkstellingsmaatregelen hierbij nog een extra duw in de rug geven.

⁷ Zie jaarverslag VDAB.

⁸ 2.529 50-plussers of 6% van alle oudere NWWZ.

⁹ Maatregel van de Vlaamse Regering die een vermindering van de loonkost meebrengt voor werkgevers die een werkzoekende 50-plusser aanwerven met een contract van onbepaalde duur.

¹⁰ De actie 'actief 50+', zie vdab.be/werkinzicht/actief50+.html

¹¹ Zie artikel van Fons Leroy en Sven De Haack in Over.Werk 3-4/2008 (www.steunpuntwse.be/view/nl/3702349)

Meer informatie:

VDAB, Studiedienst, Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 02 506 15 68 - E-mail: studiedienst@vdab.be
www.vdab.be/trends/ontcijfert/

⁵ Aantal contractdagen met een vast contract of uitzendcontract.

⁶ De totalen liggen lager dan in grafiek 3 omdat daar personen uit de referentiegroep die bv. 30% van de periode als uitzendkracht werkten en 30% onder vast contract ook worden opgenomen.