

# COLUMN: DE UITZENDSECTOR IS ZOWEL EEN STARTPUNT ALS EEN DRAAISCHIJF OP DE ARBEIDSMARKT

DOOR | PAUL VERSCHUEREN EN FREDERIEK DE KIMPE

---

Federgon

Uitzendarbeid heeft niet altijd bestaan in de vorm en omvang die we vandaag kennen. In de jaren vijftig en zestig ging het om een fenomeen in de marge van de arbeidsmarkt. Oorspronkelijk ging het louter en alleen om tijdelijke vervanging of “depannage” voor vast personeel. Maar het was een aanzet naar meer. De vraag uit het bedrijfsleven naar meer tijdelijke en flexibel inzetbare werkkrachten nam toe. De uitzendsector kreeg daarbij een bijkomende versnelling door de trend van outsourcing van niet-kernactiviteiten. Enkele cijfers om dit te staven. In 1977 telde België 24 000 uitzendkrachten op jaarbasis, in 1985 waren dat er voor het eerst meer dan 50 000. In 2000 bereikten we de mijlpaal van 300 000, sinds 2016 tellen we meer dan 400 000 uitzendkrachten per jaar. En dan mogen we ook de om en bij de 300 000 jobstudenten niet vergeten die doorheen het jaar via uitzendarbeid aan de slag gaan (Federgon, 2024).

Al deze uitzendkrachten samen presteerden de voorbije jaren meer dan 220 miljoen uren arbeid per jaar. Een niet onaanzienlijk aantal. Rekenen we het aantal uren om naar voltijdse equivalenten komen we, op basis van eigen sector-data, sinds 2015 ruim boven de 100 000 VTE uit. De laatste jaren schommelt het aandeel van uitzendarbeid dan ook tussen 2,5 en 3 procent van de totale loontrekkende tewerkstelling in ons land (Federgon, 2024). Uitzendarbeid is met andere woorden een integraal onderdeel geworden van het human resources-beleid in zowat alle soorten van bedrijven en bij de overheid. Niet alleen omwille van de flexibiliteit, maar ook steeds meer als instroomkanaal voor vaste medewerkers. Zo is voor tienduizenden jongeren uitzendarbeid de eerste stap op de arbeidsmarkt. Een opstap die overigens vaak leidt naar een vaste baan. Meer dan de helft van alle uitzendkrachten krijgt na afloop van de uitzendopdracht een contract aangeboden.

De uitzendsector is dus geenszins een onbelangrijke speler op de arbeidsmarkt. Toch is de aandacht voor de economische en maatschappelijke impact van uitzendarbeid geen top-of-mind onderzoeksterrein voor academici en andere onderzoekers. Veel van de wetenschappelijke publicaties betreffende uitzendarbeid handelen over de eerder sociaalrechtelijke aspecten. Op een omvattend 360° onderzoek over de economische en maatschappelijke impact is het vreemd genoeg nog steeds wachten. Wie zijn de gebruikers? Waarom doen ze een beroep op uitzendkrachten? Wat is hun visie op uitzendarbeid? Wie zijn de uitzendkrachten? Wat zijn hun verwachtingen en motieven? Welke rol spelen uitzendbureaus voor zowel de uitzendkrachten als de gebruikers? In welke mate draagt uitzendarbeid bij tot economische groei? Wat is de impact op de

productiviteit? In welke mate draagt uitzendarbeid bij tot flexibiliteit op de rigide Belgische arbeidsmarkt? ...

Federgon, Netwerk voor Werk, publiceert jaarlijks zelf heel wat cijfers waarmee de uitzendsector vrij gedetailleerd in kaart wordt gebracht. Goed gekend en gevolgd is de maandelijks Federgon-index, die het niveau van de uitzendactiviteit maand na maand opvolgt. De index wordt door heel wat waarnemers gevolgd omdat hij sterk correleert met de economische conjunctuur en met de toekomstige evolutie van de werkgelegenheid. Voor de publicatie van de index werkt Federgon samen met de Nationale Bank van België, Dienst Conjunctuuronderzoekingen. Daarnaast wordt in het jaarrapport van Federgon ruim teruggekeken op de prestaties van de uitzendsector van het voorbije jaar.

Ook publiceert Federgon tweejaarlijks de profielstudie van de uitzendkrachten. Door de omvang en opzet van de studie brengt het onderzoek trends, troeven, maar ook werkpunten in kaart. De representatieve inzichten van de studie zijn een gids voor beleidsmakers en uitzendkantoren. Zo leerden we uit de opeenvolgende onderzoeken onder meer dat uitzendkrachten tevreden werknemers zijn, dat uitzendwerk een belangrijk instroomkanaal is voor niet-Belgen en dat uitzendkrachten grosso modo kunnen worden getypeerd in 5 persona's. Er zijn er die uitzendarbeid gebruiken als opstap naar vast werk, er zijn er die willen bijverdienen, en er zijn uitzendkrachten die vooral ervaring willen opdoen. Daarnaast is er een groep uitzendkrachten die de flexibiliteit van het instrument opzoekt en een groep die uitzendarbeid ziet als instrument om een bijdrage te leveren aan de maatschappij (Federgon, 2020).

Om meer inzicht te krijgen in de dynamiek van de arbeidsmarkt, begon Federgon samen met HIVA-KULeuven tussen 2011 en 2014 het Dynam-project in het kader van de leerstoel 'Dynamiek van de arbeidsmarkt'. Het project had als doel om dynamische statistieken over de Belgische arbeidsmarkt en de drie gewesten te produceren. Uit dit Dynam-project ontstond het Dynam-Reg project dat een uitbreiding is van het Dynam-project door de vestigingsplaats waar de werknemer is tewerkgesteld correct te identificeren. Op die manier komt de regionale dynamiek van de arbeidsmarkt in België volledig en accuraat in beeld.

De uitzendsector wordt vaak beoordeeld op basis van individuele gevallen in plaats van op haar werkelijke waarde voor de arbeidsmarkt, omdat er een gebrek aan wetenschappelijk onderzoek is. Daarom heeft sectorfederatie Federgon aan Prof. Ludo Struyven van HIVA-KULeuven gevraagd om de loopbaantypologieën van uitzendkrachten te onderzoeken en te tonen, en zo de dynamiek die uitzendarbeid teweegbrengt op onze arbeidsmarkt te begrijpen en documenteren. Het rapport beschrijft de loopbaan van uitzendkrachten gedurende een lange periode (tot wel 9 jaar) en geeft deze zeer gedetailleerd weer door de socio-economische positie van uitzendkrachten per kwartaal op te volgen (Huysmans, Goesaert, Boogaerts & Struyven, 2024). De onderzoekers gebruiken hiervoor administratieve gegevens die een objectieve blik werpen op het verloop van al deze verschillende loopbanen. Deze administratieve gegevens kunnen de loopbaanontwikkeling van werknemers completer en nauwkeuriger weergeven dan wat mogelijk is met surveygegevens in loopbaanstudies. In dit onderzoek gebruiken de onderzoekers een gekoppelde KSZ-

RSZ steekproef, die elk kwartaal 10% van de totale loontrekkende populatie in België omvat, en die deze personen per kwartaal volgt. De data is beschikbaar van 1996 tot 2019.

Op basis van deze analyse komen drie centrale inzichten naar voren die telkens een ander licht werpen op de rol van uitzendwerk op de arbeidsmarkt en in de loopbaan van werknemers.

**Vaststelling 1: Uitzendarbeid zet aan het werk.**

Van alle uitzendkrachten die in 2014 een nieuwe uitzendjob zijn gestart bij een uitzendbureau blijkt 72% gedurende de vijf jaren na deze aanwerving grotendeels actief te blijven. Let op: slechts 2,8% van deze uitzendkrachten blijft langdurig (5 jaar) in de uitzendsector zelf tewerkgesteld. Overigens verlaat slechts een minderheid (11,1%) van alle uitzendkrachten in 2014 (zowel de recent aangeworvenen als diegene die reeds langere tijd in de sector tewerkgesteld waren) de arbeidsmarkt na de uitzendjob en wordt (voor het eerst of opnieuw) langdurig werkzoekend, leefloongerechtigd of arbeidsongeschikt.

**Vaststelling 2: Loopbanen zijn padafhankelijk, maar de voorgeschiedenis van iemand is a priori niet determinerend voor de toekomstige loopbaan.**

Het onderzoek toont aan dat uitzendwerk niet-werkende groepen op de arbeidsmarkt aan het werk zet. Hoewel kansarme profielen in vergelijking met kansrijke profielen nog steeds een grotere kans hebben om langdurig in een niet-werkende positie te belanden na een uitzendjob, slaagt de uitzendsector erin om deze profielen te laten doorstromen naar een voltijdse, langdurige tewerkstelling.

**Vaststelling 3: Uitzendwerk fungeert als motor voor werk-naar-werk transitities.**

Werknemers gebruiken uitzendarbeid als transitiekanaal om zo van job te veranderen.

Deze vaststellingen verfijnen, bevestigen en vervolledigen de bestaande kennis over het belang van de uitzendsector voor de (dynamiek op de) Belgische arbeidsmarkt. Kortom, de uitzendsector is zowel een startpunt als een draaischijf op de arbeidsmarkt.

In een tweede deel van het HIVA-onderzoek, dat recent is opgestart, bekijken de onderzoekers uitzendwerk vanuit bedrijfsperspectief, meer bepaald vanuit de aanwervingsdynamiek op sector- en ondernemingsniveau. In welk mate volgde een aanwerving op een passage als uitzendkracht bij de inlenende onderneming? Wat is het aandeel van uitzendarbeid in de aanwervingen van de inlenende bedrijven en organisaties? Wat is het profiel van de uitzendkrachten die instromen? In welke mate verschilt dit van de werknemers die langs andere kanalen instromen? In welke mate is deze aanwerving meer duurzaam in vergelijking met andere kanalen? Wordt vervolgd!

Paul Verschueren is Research & Economic Affairs Director / Directeur Vlaanderen bij Fedegon

Frederiek De Kimpe is Economic Advisor bij Fedegon

### **Referenties**

Federgon. (2020). Uitzendwerk opent deuren. [https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht\\_2020/COM202042\\_Federgon\\_News\\_-\\_Uitzendwerk\\_opent\\_deuren\\_\\_low\\_res\\_.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht_2020/COM202042_Federgon_News_-_Uitzendwerk_opent_deuren__low_res_.pdf)

Federgon. (2024). Cijfers. Netwerk for Work Federgon. <https://federgon.be/kenniscentrum/cijfers/>

Huysmans., K., Goesaert, T., Boogaerts, T., & Struyven, L. (2023). De rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers vanuit een dynamisch perspectief. Federgon.