



DE UITZEND- SECTOR IS ZOWEL EEN STARTPUNT ALS EEN DRAAI- SCHIJF OP DE ARBEIDSMARKT

De rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers
vanuit een dynamisch perspectief

**Karen Huysmans, Tim Goesaert, Thomas Boogaerts
& Ludo Struyven**

In opdracht van Federgon – Network for Work
Oktober 2024

DE UITZENDSECTOR IS ZOWEL EEN STARTPUNT ALS EEN DRAAISCHIJF OP DE ARBEIDSMARKT

Uitzendarbeid heeft niet altijd bestaan in de vorm en omvang die we vandaag kennen. In de jaren vijftig en zestig was uitzendarbeid 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 werkrachten nam toe. De uitzendsector kreeg daarbij een bijkomende versnelling doordat bedrijven niet-kernactiviteiten gingen outsourcen. 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 elk jaar meer dan 400.000 uitzendkrachten. Als we daar de 300.000 jobstudenten bijtellen die doorheen het jaar via uitzendarbeid aan de slag gaan, brengt ons dat anno 2023 op ruim 700.000 mensen die elk jaar via uitzendwerk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt.

Al deze uitzendkrachten samen presteerden de voorbije jaren meer dan 220 miljoen uren arbeid per jaar. Rekenen we dit aantal uren om naar voltijdse equivalenten dan komen we, op basis van eigen sector-data, sinds 2015 ruim boven de 100.000 VTE's 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. Uitzendarbeid is met andere woorden een integraal onderdeel geworden van het humanresources-beleid in zowat alle soorten van organisaties, van privébedrijven tot bij de overheid. Uitzendarbeid wordt niet alleen omwille van de flexibiliteit ingezet, maar wordt ook steeds meer als instroomkanaal gebruikt voor vaste medewerkers. Zo is voor tienduizenden jongeren uitzendarbeid de eerste stap naar de arbeidsmarkt, die overigens vaak leidt naar een vaste baan. Meer dan de helft van alle uitzendkrachten krijgt na afloop van de uitzendopdracht een contract aangeboden.

Federgon, Netwerk voor Werk, publiceert jaarlijks heel wat cijfers waarmee de uitzendsector vrij gedetailleerd in kaart wordt gebracht. De maandelijkse Federgon-index volgt het niveau van de uitzendactiviteit maand na maand op. Heel wat waarnemers volgen deze index op de voet, omdat hij sterk correleert met de economische conjunctuur en met de toekomstige evolutie van de werkgelegenheid. Voor de publicatie ervan werkt Federgon samen met de Nationale Bank van België, Dienst Conjunctuuronderzoeken. Het jaarrapport van Federgon kijkt ruim terug op de prestaties van de uitzendsector van het voorbije jaar.

Elke twee jaar publiceert Federgon de profielstudie van de uitzendkrachten. Door de omvang en opzet van de studie brengt het onderzoek trends, troeven, maar ook werkpunten van de sector 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 als vijf persona's: zij die uitzendarbeid gebruiken als opstap naar vast werk, die willen bijverdienen, die vooral ervaring willen opdoen, die de flexibiliteit van het instrument opzoeken en die uitzendarbeid als instrument zien om een bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Om meer inzicht te krijgen in de dynamiek van de arbeidsmarkt, zette Federgon samen met HIVA-KULeuven tussen 2011 en 2014 het Dynam-project op poten 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 tewerkge-



steld correct te identificeren. Op die manier komt de regionale dynamiek van de arbeidsmarkt in België volledig en accuraat in beeld.

De uitzendsector is een belangrijke 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 over uitzendarbeid handelen over de eerder sociaalrechtelijke aspecten. Een 360°-onderzoek naar de economische en maatschappelijke impact van uitzendwerk is nog nooit uitgevoerd. 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? ... Veel van deze vragen werden tot vandaag maar deels beantwoord.

Omdat er een gebrek is aan wetenschappelijk onderzoek wordt er, als het gaat over de uitzendsector, vaak veralgemeend op basis van casuïstiek, eerder dan de sector te beoordelen op haar werkelijke waarde voor de arbeidsmarkt. Daarom heeft sectorfederatie Federgon aan prof. Ludo Struyven van HIVA-KULeuven gevraagd om vanuit een breder perspectief naar de sector te kijken en de loopbaantypologieën van uitzendkrachten te onderzoeken om zo te begrijpen en te documenteren voor welke dynamiek op onze arbeidsmarkt uitzendarbeid zorgt. Het eindrapport geeft een nooit geziene inkijk in de rol die de sector speelt op onze arbeidsmarkt en beschrijft de loopbaan van uitzendkrachten gedurende meerdere jaren. 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 van 1996 tot 2019. Nooit eerder werd zo'n grote set van data voor onderzoek gebruikt, data die een objectieve blik werpen op het verloop van de diverse loopbanen van uitzendkrachten. Deze administratieve gegevens kunnen namelijk de loopbaanontwikkeling van werknemers completer en nauwkeuriger weergeven dan wat mogelijk is met surveygegevens in loopbaanstudies.

De rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers vanuit een dynamisch perspectief

In opdracht van Federgon – Network for Work
Karen Huysmans, Tim Goesaert, Thomas Boogaerts
& Ludo Struyven

KULeuven – HIVA – DYNAM
Oktober 2024

Dit rapport betreft de eerste onderzoeksfase van een ruimer onderzoek. In deze fase wordt de focus gelegd op het individuele perspectief en de loopbaan van individuele uitzendkrachten. Deze eerste onderzoeksfase is verder opgebouwd uit twee delen. Het eerste deel geeft een gedetailleerd beeld van het profiel van de uitzendkrachten in België (aan de hand van een beschrijvende analyse). Het tweede deel focust op de loopbaantrajecten en transitie die de uitzendkrachten doorlopen over een langere periode (aan de hand van een zogenaamde sequentie-analyse). In een latere tweede fase van het onderzoek zal worden vertrokken vanuit het bedrijfsperspectief, waar de focus niet zal liggen op de individuele werknemer maar op de inlenende sectoren en bedrijven.

Inhoud

1.	Inleiding	6
2.	Databronnen	8
3.	Wie doet uitzendwerk? Profiel van de uitzendkrachten in België	8
4.	De loopbaan van uitzendkrachten vanuit een statisch perspectief	12
5.	Loopbaantransities van uitzendkrachten in beeld vanuit een dynamisch perspectief	14
5.1.	Methodologie: sequentie-analyse	15
5.2.	Resultaten	16
5.2.1.	Uitzendwerk als startpunt: resultaten van sequentie-analyse 1	16
5.2.2.	Uitzendwerk als draaischijf: resultaten van sequentie-analyse 2	19
5.3.	Vaststellingen	24
5.3.1.	Vaststelling 1: uitzendwerk zet aan het werk	24
5.3.2.	Vaststelling 2: loopbanen zijn padafhankelijk, maar de voorgeschiedenis van iemand is a priori niet determinerend voor de toekomstige loopbaan	25
5.3.3.	Vaststelling 3: uitzendwerk fungeert als motor voor werk-naar-werk transitie: werknemers gebruiken de uitzendjob als een transitiekanaal om zo van job te veranderen	27
6.	Samenvattend	28
	Conclusie en slotbeschouwing	30
	Bibliografie	





1. Inleiding

De maatschappelijke en wetenschappelijke belangstelling voor de dynamiek en de flexibilisering van de Belgische arbeidsmarkt groeit. De uitzensector zorgt voor een extra laag van flexibiliteit en is uitgegroeid tot een belangrijke spil op de Belgische arbeidsmarkt en in de loopbaan van werknemers.

Het marktaandeel van de uitzendsector in België – gemeten als het aantal voltijdse equivalenten van alle uitzendjobs, gedeeld door het totaal aantal voltijds equivalenten van de totale loontrek-kende tewerkstelling – bedraagt 3,4% in België in het vierde kwartaal van 2019 (administratieve RSZ-gegevens). Achter dit statische cijfer zit echter heel wat dynamiek, gekenmerkt door transities in- en uitwerk en een grote instroom van werkzoekenden en schoolverlaters in de sector (Goesaert, Vandekerkhove & Struyven, 2019). De rol van uitzendwerk en de impact van dit type jobs op de loopbaan van werknemers is (internationaal) reeds veelvuldig onderzocht. Enerzijds bestaat de theorie dat deze jobs werknemers in een loopbaan zouden duwen bestaande uit vele kortlopende, niet-duurzame jobs (*segmentatietheorie*). Volgens deze theorie gebruiken werkgevers flexibele contracten om hun aantal werknemers aan te passen aan de economische conjunctuur en eventuele pieken in de werkdruk op te vangen en deze werknemers opnieuw te ontslaan wanneer het economisch minder gaat. Anderzijds zouden ze net een brug kunnen bieden naar duurzamere jobs (*stepping stone-theorie*). Dit opstapscenario volgt de redenering dat men via de uitzendsector de mogelijkheid krijgt om ervaring en kennis op te doen, kennis die de carrièreperspectieven in de toekomst kan vergroten.¹ Wat het effect is van een uitzendjob op de arbeidsmarktposities van een individu in de toekomst, blijkt volgens de literatuur niet éénduidig te zijn en wordt onder meer beïnvloed door de profielkenmerken van de persoon en de arbeidsmarktregulering van het land in kwestie. Om dit vraagstuk te beantwoorden voor België, hebben we niet enkel de arbeidsmarktposities van de uitzendkracht een aantal jaar na de uitzendjob bekeken, maar bestudeerden we eveneens de loopbaan van een uitzendkracht over een langere periode.

In dit rapport – in opdracht van de sectorfederatie Federgon – wordt bestudeerd tot welke verschillende loopbaantrajecten een job in de uitzendsector kan leiden. In dit rapport wordt de loopbaan van uitzendkrachten gedurende een lange periode (tot zelfs 9 jaar) en zeer gedetailleerd in beeld gebracht: de socio-economische positie voor of na de uitzendjob wordt kwartaal op kwartaal gevolgd. Hierbij maken we gebruik van longitudinale, administratieve gegevens die een objectieve kijk geven op deze verschillende loopbaantrajecten. Deze administratieve gegevens kunnen het loopbaanverloop van werknemers vollediger en accurater in beeld brengen dan wat mogelijk is op basis van de meer gebruikelijke en subjectievere surveygegevens in loopbaanstudies.

Dit rapport betreft de eerste onderzoeksfase van een ruimer onderzoek. In deze fase wordt de focus gelegd op het individuele perspectief en de loopbaan van individuele uitzendkrachten. Deze eerste onderzoeksfase is verder opgebouwd uit twee delen. Het eerste deel geeft een gedetailleerd beeld van het profiel van de uitzendkrachten in België (aan de hand van een beschrijvende analyse). Het tweede deel focust op de loopbaantrajecten en transities die de uitzendkrachten doorlopen over een langere periode (aan de hand van een zogenaamde sequentie-analyse). In een latere tweede fase van het onderzoek zal worden vertrokken vanuit het bedrijfsperspectief, waar de focus niet zal liggen op de individuele werknemer maar op de inlenende sectoren en bedrijven.

1_ Berglund, Nielsen, Reichenberg, Svalund, 2023; Fauser, 2020; Fuller & Hildebrandt, 2014; Jahn & Rosholm, 2013; Mattijssen, Pavlopoulos & Smits, 2018.

2. Databronnen

In dit onderzoek maken we gebruik van een RSZ-steekproef, die 20% van de totale loontrekkende populatie in België bevat en die deze personen kwartaal op kwartaal volgt, van 1996 tot 2020. Deze RSZ-steekproef beschikt over informatie over onder andere de sector van tewerkstelling, het paritair comité, het geslacht, de leeftijd en het statuut. Daarnaast werd de koppeling gemaakt met het datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Zekerheid. Dankzij deze koppeling beschikken we ook over informatie over de socio-economische positie in elk kwartaal, het opleidingsniveau, de nationaliteit, de origine en gezinspositie, vanaf 1996 tot 2019. Deze koppeling gebeurde voor de helft van de steekproef, waardoor de steekproef uiteindelijk 10% van de totale loontrekkende populatie bedraagt. De uitzendsector wordt steeds gemeten via het paritair comité voor uitzendarbeid (322, zonder het paritair comité 322.01 (van de dienstencheques)). Jobstudenten zijn niet aanwezig in deze dataset.

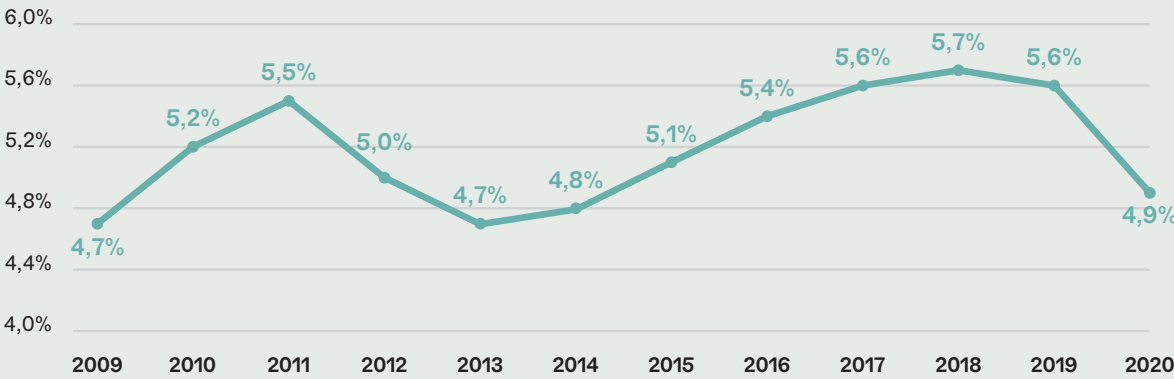
Voor deze studie hebben we gekozen om te werken met de meest recente jaren die beschikbaar zijn. Aangezien 2019 het meest recente jaar is waarover we in de gekoppelde RSZ/KSZ-steekproef beschikken, vormt dit jaar het eindpunt in onze analyses. 2019 is bovendien het jaar vóór corona, waardoor de effecten van deze uitzonderlijke periode geen rol spelen in de analyse. Daarnaast wilden we een voldoende lange periode in beeld brengen. De focus ligt daarom in deze studie op de periode 2009-2019, een periode van 10 jaar. De niet-gekoppelde RSZ-steekproef loopt tot en met 2020.

3. Wie doet uitzendwerk? Profiel van de uitzendkrachten in België

In 2009 waren er elk kwartaal gemiddeld 169.334 unieke uitzendkrachten aan de slag. Voor dit cijfer werd het gemiddelde genomen van het aantal unieke uitzendkrachten in elk van de vier kwartalen van 2009. In de jaren hierna stijgt dit aantal unieke uitzendkrachten, tot gemiddeld 233.178 in 2019. In elk kwartaal van 2019 wordt gemiddeld 5,6% van alle loontrekkende jobs ingevuld door een uitzendkracht. Dit is een geleidelijke toename sinds 2013 toen in de nasleep van de kredietcrisis dit aandeel was teruggevallen tot 4,7% van alle loontrekkende jobs. In 2020 – bij het uitbreken van de coronapandemie – observeren we opnieuw een sterke daling van 5,6% naar 4,9%.

Aandeel van de loontrekkende jobs dat een uitzendjob betreft

(gemiddelde van de kwartalen in elk jaar)



245.665

uitzendkrachten
in Q4 2019



5,9%

van alle loontrekkende jobs
in Q4 2019

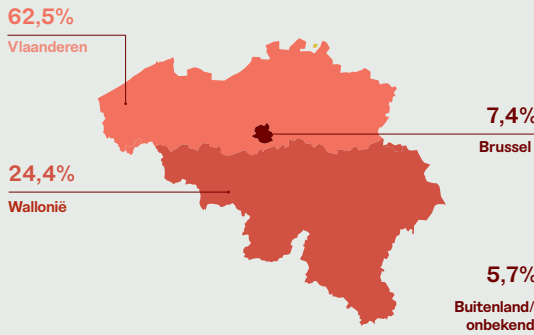


3,4%

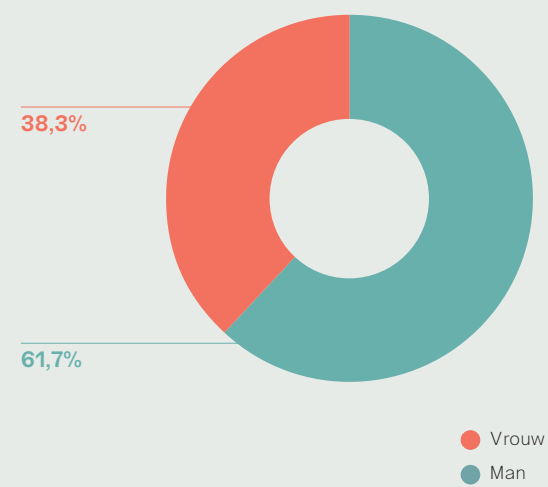
Marktaandeel
(= aantal VTE uitzendjobs gedeeld door
totaal aantal VTE loontrekkende jobs)

Het marktaandeel van de uitzendsector kan je ook uitdrukken als het aantal voltijds equivalente (VTE) uitzendjobs gedeeld door het totaal aantal voltijds equivalente jobs op de Belgische arbeidsmarkt. Dit marktaandeel bedraagt 3,4%.

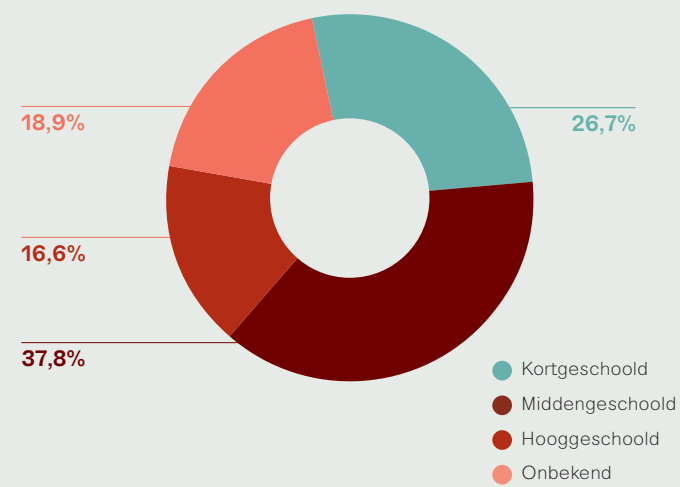
62,5% van de unieke uitzendkrachten tewerkgesteld in het vierde kwartaal van 2019 in België heeft zijn/haar woonplaats in Vlaanderen, 7,4% in Brussel en 24,4% in Wallonië. Daarnaast heeft nog zo'n 6% een niet-gekende of buitenlandse woonplaats.



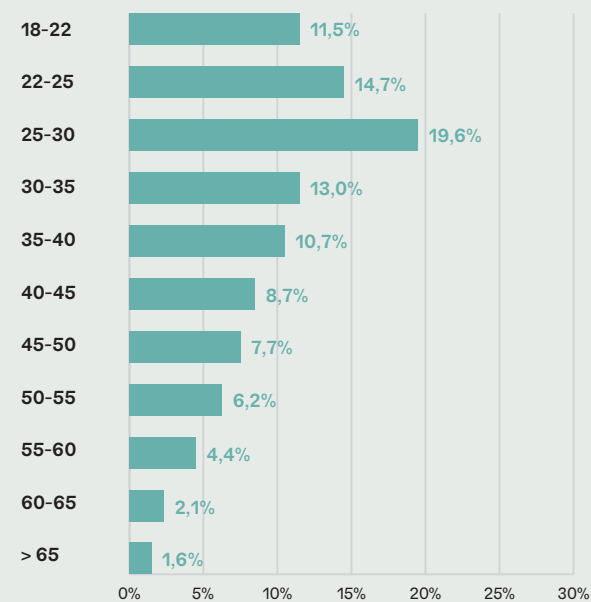
Geslacht



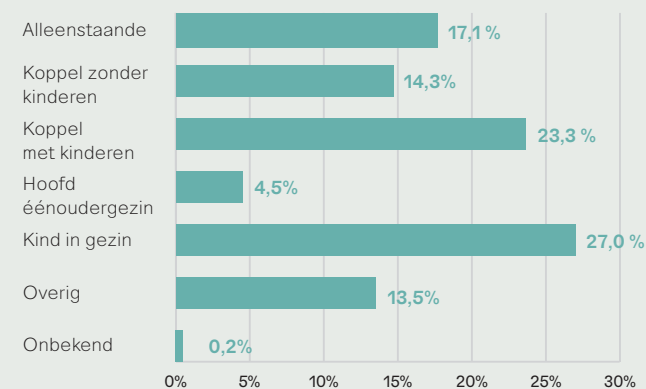
Onderwijsniveau



Leeftijd



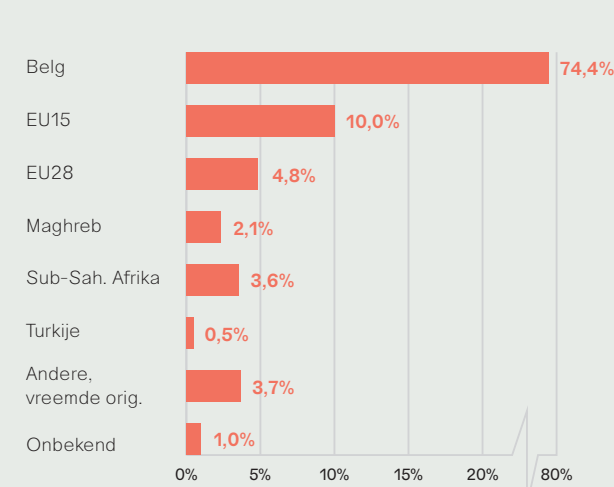
Gezinspositie



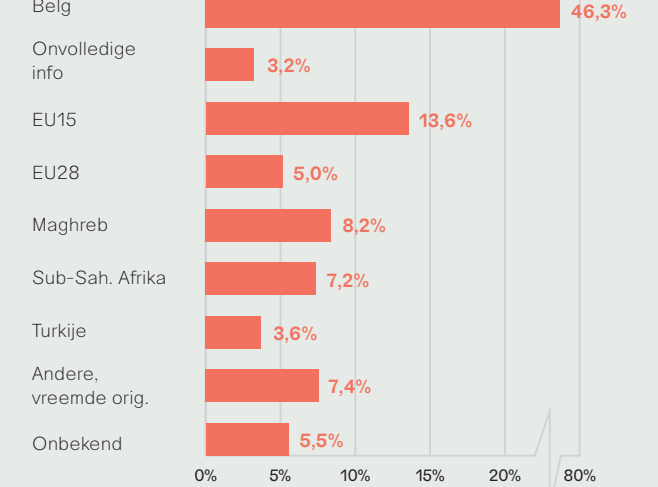
De uitzendkrachten hebben een uitgesproken mannelijk profiel: in het laatste kwartaal van 2019 is 61,7% man en 38,3% vrouw. Ze hebben ook een eerder jong profiel: 58,8% is jonger dan 35 jaar. Meer specifiek is 20% van de uitzendkrachten tussen de 25 en 30 jaar. Slechts 8,1% is 55+. 16,6% van de uitzendkrachten in het vierde kwartaal van 2019 is hooggeschoold, 37,8% is middengespoold, 26,7% is kortgeschoold (en 18,9% heeft een ongekend opleidingsniveau).

Wat de gezinspositie van de uitzendkrachten betreft stellen we vast dat 27,6% van de uitzendkrachten leeft als 'kind in een gezin'. Het gaat over kinderen/stiefkinderen in een gezin waar ze niet het gezinshoofd zijn. Hierbij blijkt het in belangrijke mate te gaan over 18-30-jarigen die nog bij hun ouders inwonen. We herhalen dat jobstudenten niet aanwezig zijn in deze dataset. Daarnaast maken personen met een partner en één of meerdere kinderen (23,5%) en alleenstaanden (17,4%) eveneens een aanzienlijk aandeel uit van de uitzendkrachtenpopulatie.

Nationaliteit



Origine



Het blijkt ook een sector waar mensen van niet-Belgische nationaliteit of origine vaker aan de slag gaan: 74,4% van de uitzendkrachten in het vierde kwartaal van 2019 heeft de Belgische nationaliteit, 46% is van Belgische afkomst. Onder de volledige bevolking op actieve leeftijd is het aandeel personen met een Belgische nationaliteit en origine met respectievelijk 84% en 60% hoger.



4. De loopbaan van uitzendkrachten vanuit een statisch perspectief

In dit hoofdstuk bekijken we de socio-economische positie van de uitzendkracht één jaar na de start als uitzendkracht. We gaan hierbij na of de persoon nog steeds aan het werk is, of een andere positie bekleedt (zoals werkzoekend, arbeidsongeschikt, leefloongerechtigde, gepensioneerd...). We voeren deze analyse bovendien uit per socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving. Zo kunnen we nagaan hoeveel uitzendkrachten die voor aanwerving werkzoekend of niet-beroepsactief waren één jaar later nog steeds tewerkgesteld zijn en hoeveel niet.

We maken hierbij de opmerking dat een aanwerving van een individu in de uitzendsector in de RSZ/KSZ-steekproef gedefinieerd wordt als een aanwerving bij een uitzendbureau waar hij/ zij voordien nog niet tewerkgesteld was. Het kan dus zijn dat de werknemer voor aanwerving bij dit specifieke uitzendbureau reeds aan het werk was in de uitzendsector, maar dan wel bij een ander uitzendbureau. We spreken in het vervolg van deze studie steeds over ‘recent aangeworven uitzendkrachten’.

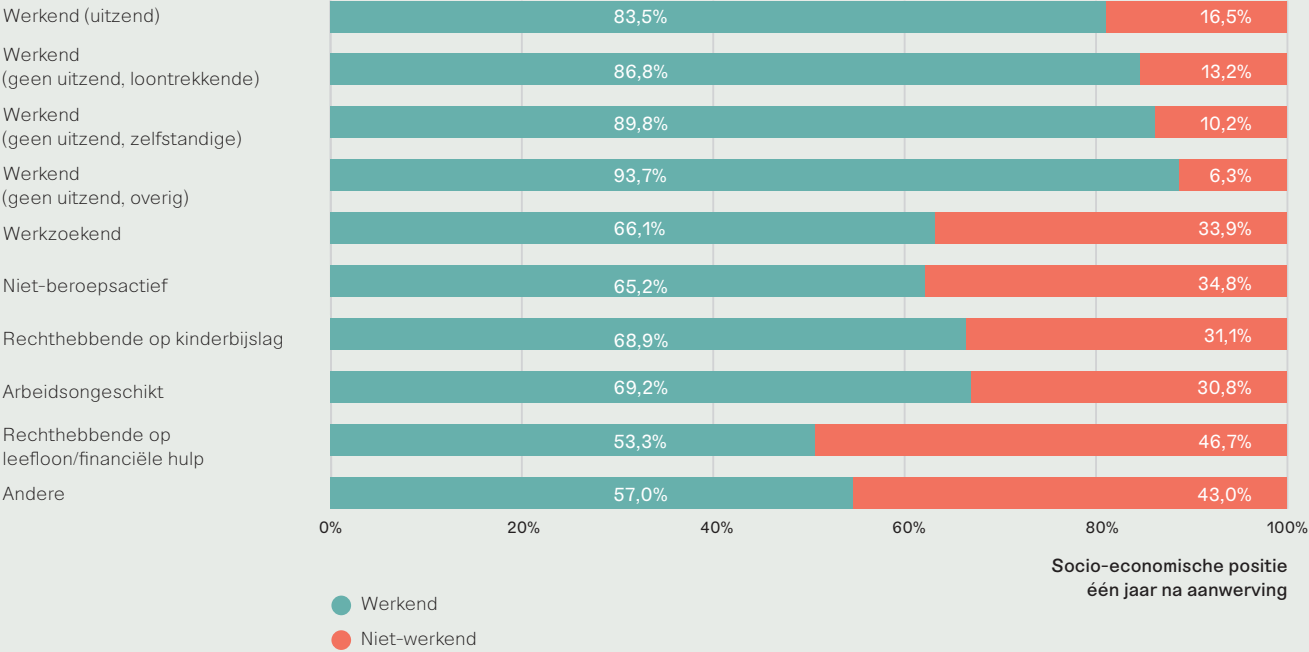
We stellen vast dat een groot deel van alle recent aangeworven uitzendkrachten één jaar na aanwerving aan het werk is, ongeacht of ze voor hun aanwerving reeds elders aan het werk waren, werkzoekende, leefloongerechtigde of arbeidsongeschikt waren.

(buiten de uitzendsector) of zelfstandige (in hoofdberoep) is één jaar later eveneens aan het werk. Voor de uitzendkrachten die het kwartaal voor aanwerving een leefloon ontvingen of arbeidsongeschikt waren, heeft resp. 53% en 69% één jaar na aanwerving een job (als loontrekende of zelfstandige).

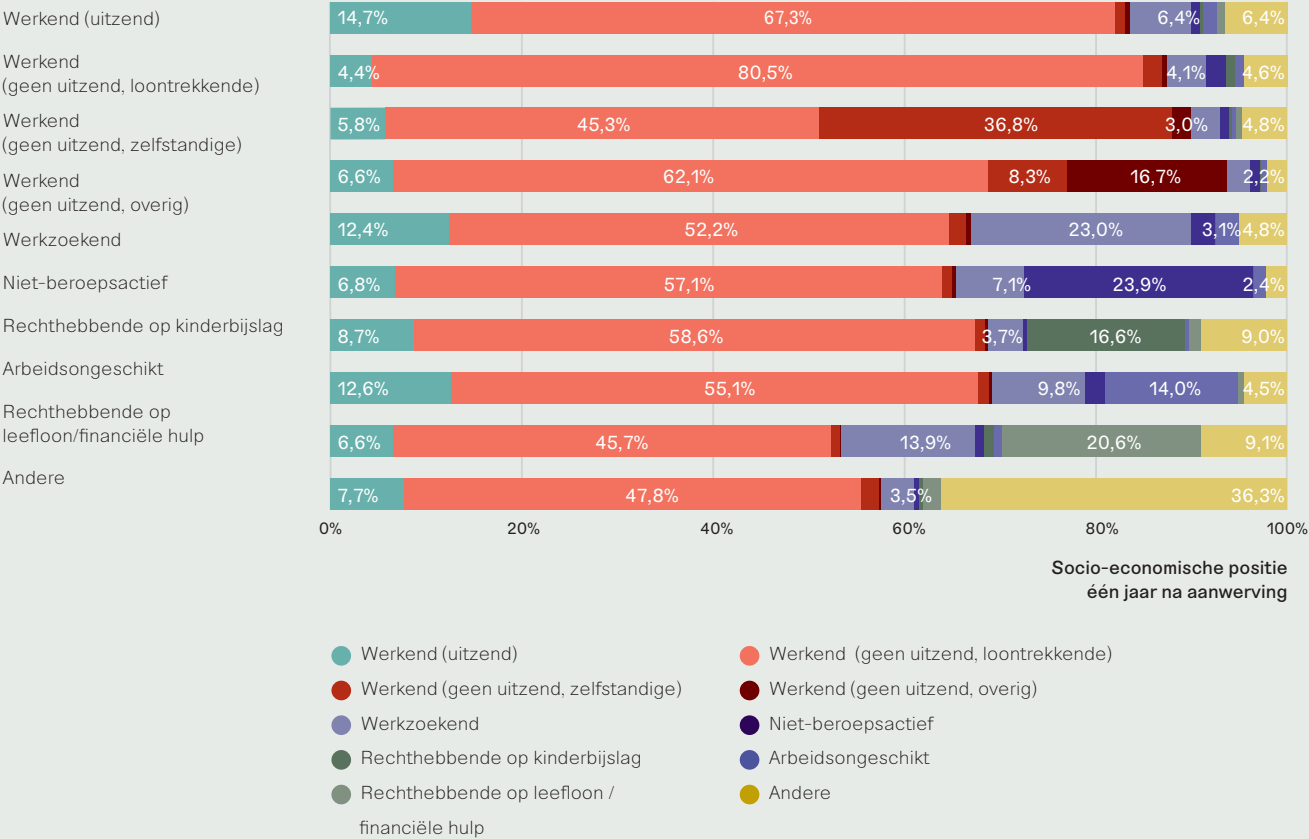
Als we dit verder in detail bekijken merken we dat de positie die men voor aanwerving bij een uitzendbureau heeft in bepaalde mate bepalend is voor de arbeidsmarktpositie in de toekomst. De tweede figuur splitst de werkende en niet-werkende posities verder op. Van de recent aangeworven uitzendkrachten die het kwartaal voor aanwerving een leefloon ontvingen, is 21% één jaar later opnieuw leefloongerechtigde. Dit aandeel is voor geen enkel andere socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving hoger. Van de recent aangeworven uitzendkrachten die het kwartaal voor aanwerving arbeidsongeschikt waren, is 14% één jaar later arbeidsongeschikt. Ook dit aandeel is nergens anders hoger. Loopbanen zijn bijgevolg padafhankelijk (huidige stappen in de loopbaan bepalen je toekomstige loopbaantraject), maar zoals we hierboven zagen is de voorgeschiedenis van iemand niet a priori determinerend voor de toekomstige loopbaan. Ook werkzoekenden, leefloongerechtigden en arbeidsongeschikten vinden zoals hierboven aangetoond via de uitzendsector in sterke mate hun weg naar werk.

83% van de personen die voor aanwerving bij een uitzendbureau ook reeds in de uitzendsector werkten (bij een ander uitzendbureau) is één jaar later nog aan het werk. Rond de 90% van de personen die voordien werkten als loontrekende

Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving



Socio-economische positie in het kwartaal voor aanwerving



5. Loopbaantransities van uitzendkrachten in beeld vanuit een dynamisch perspectief

Loopbanen en loopbaantransities worden in onderzoek vaak bestudeerd via een statische benadering, nl. door het bekijken van één enkele transitie tussen twee tijdstippen. Ook hierboven – in sectie 4 – werd deze statische benadering toegepast. Hoewel deze analyses reeds interessante inzichten opleveren, is er nood aan een dynamische benadering. Loopbanen van werknemers – en uitzendkrachten in het bijzonder – zijn namelijk gelaagd. De huidige arbeidsmarktstatus wordt niet enkel bepaald door de positie van een individu vijf jaar voordien, maar door het volledige loopbaantraject gedurende de beschouwde periode (zie Figuur 1). Bovendien negeert de statische benadering ook het cumulatieve effect dat een bepaald event kan hebben doorheen de tijd.

Om de loopbanen van uitzendkrachten op een holistische en gedetailleerde manier in beeld te brengen wordt in deze studie een sequentie-analyse uitgevoerd. Deze methode volgt de arbeidsmarktpositie van de uitzendkrachten kwartaal op kwartaal en gaat vervolgens op zoek naar gelijkaardige loopbaanpaden. We leggen deze methode in het volgende onderdeel meer in detail.



Figuur 1 – dynamische benadering.

2_De positie 'niet-beroepsactief' bevat onder andere de pensioengerechtigden, die het grootste deel binnen deze positie zullen uitmaken. Daarnaast bevat deze positie ook personen in volledige loopbaanonderbreking, personen die vrijgesteld zijn van inschrijving als werkzoekende, personen in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, personen in terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen en personen met een tegemoetkoming aan personen met een handicap.

5.1. Loopbaantransities van uitzendkrachten in beeld vanuit een dynamisch perspectief

Het longitudinale format van de RSZ/KSZ-steekproefgegevens laat toe om het loopbaantraject van de uitzendkracht kwartaal op kwartaal te volgen. We onderscheiden volgende socio-economische posities waartoe iemand elk kwartaal kan behoren:

- Werkend in de uitzendsector
- Werkend in een voltijdse job (niet in de uitzendsector)
- Werkend in een deeltijdse job (niet in de uitzendsector)
- Werkend in seizoensarbeid, als gelegenhedswerker flexi-job buiten de uitzendsector
- Werkend als zelfstandige (of helper)
- Werkzoekend
- Niet-beroepsactief²
- Arbeidsongeschikt
- Rechthebbende op kinderbeijslag
- Rechthebbende op een leefloon of financiële hulp
- Andere

De positie 'andere' kan als een restcategorie worden beschouwd. Het gaat om personen die niet voorkomen in de bestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen, waardoor aan hen geen van de bovengenoemde socio-economische posities toegewezen kan worden. Volgens de definitie van het datawarehouse van de KSZ omvat deze categorie onder andere uitgaande grensarbeiders, werknemers van Europese en internationale instellingen, zeelieden van de Belgische koopvaardij, huisvrouwen/huismannen, coöperanten en personen die enkel en alleen leven van rente-inkomsten... Daarnaast bestaat eveneens de kans dat het voor een deel gaat om NEET-jongeren (not in employment, education or training) en personen die niet meer in België verblijven. De personen met de positie 'andere' omvat dus zowel niet-beroepsactieven (vb. huismannen en -vrouwen), als werkenden (vb. werknemers bij de Europese instellingen).

We volgen de uitzendkracht elk kwartaal gedurende een langere periode (5 tot 9 jaar). Op deze manier kunnen we de loopbaan van elke werknemer kwartaal op kwartaal volgen en wordt voor elk individu een 'loopbaantraject' opgetekend als een sequentie van de socio-economische posities die men inneemt in elk kwartaal. Vervolgens worden de loopbaantrajecten van de verschillende individuen met elkaar vergeleken en wordt nagegaan welke trajecten de meeste gelijkenis vertonen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van 'optimal matching analyse'. Deze methode geeft de mate van verschil tussen loopbaantrajecten van individuen weer met een cijfer, door te kijken naar het minimum aantal substituties, invoegingen (insertions) of verwijderingen (deletions) van posities nodig om de ene sequentie om te zetten in de andere (Anyadike-Danes & McVicar, 2010). Hoe meer stappen nodig zijn om de loopbaantrajecten van twee individuen aan elkaar gelijk te maken (via substituties, invoegingen of verwijderingen), hoe groter de afstand tussen beide loopbaantrajecten zal zijn. Sterk verschillende loopbaantrajecten zullen bijgevolg een grote afstand hebben, gelijkaardige loopbaantrajecten een kleine. In een tweede stap worden de loopbaantrajecten dan gegroepeerd of 'geclusterd' op basis van gelijkenis (i.e. de berekende 'afstand'). Dit leidt dan tot een aantal groepen of 'clusters' van gelijkaardige loopbaantrajecten van uitzendkrachten.

In deze studie voerden we twee sequentie-analyses uit, elk met een eigen invalshoek. In de eerste analyse vertrekken we van alle uitzendkrachten die werden aangeworven door een uitzendbureau in het tweede, derde of vierde kwartaal van 2014. Voor deze uitzendkrachten is de periode van analyse 5 jaar (van 2014 tot 2019). In de tweede sequentie-analyse worden alle uitzendkrachten meegenomen die aan het werk zijn in het tweede, derde of vierde kwartaal van 2014, ongeacht hoe lang ze al tewerkgesteld waren in de uitzendsector. In deze analyse strekt de onderzochte periode zich uit over 9 jaar, nl. van 2010 tot 2019.

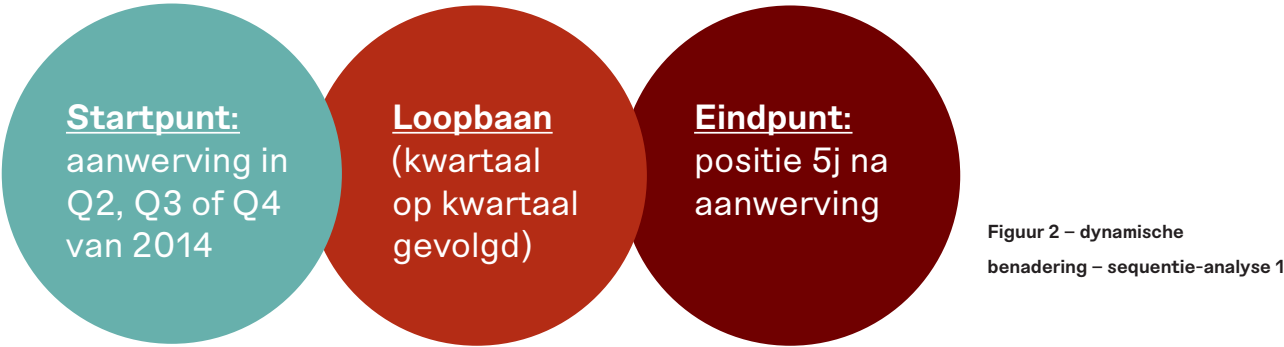
We bekijken in deze analyses enkel de hoofdjob. Dit is de job waarin de werknemer gedurende het kwartaal de meeste uren heeft gewerkt en waarvoor hij/zij het hoogste loon (bruto gewone bezoldiging) ontvangt.

Na het clusteren van gelijkaardige loopbaantrajecten werd bijkomend een multinomiale logistische regressie uitgevoerd om na te gaan welke profielkenmerken de grootste kans geven om een bepaald loopbaantraject te volgen (en welke niet). We bekeken hierbij tal van profielkenmerken, waaronder leeftijd, onderwijsniveau, gezinspositie, nationaliteit en origine. Ook deze resultaten worden in de vaststellingen aangehaald.

5.2. Resultaten

5.2.1. Uitzendwerk als startpunt:
resultaten van sequentie-analyse 1

In deze eerste sequentie-analyse vertrekken we van alle uitzendkrachten die bij een uitzendbureau werden aangeworven in het tweede, derde of vierde kwartaal van 2014. De loopbaan van deze uitzendkrachten wordt elk kwartaal gevolgd gedurende een periode van 5 jaar. Deze focus op aanwervingen in de uitzendsector in deze eerste analyse heeft als voordeel dat iedereen een meer gelijkaardige startpositie heeft. Het nadeel is dat niet alle uitzendkrachten in deze oefening worden meegenomen.



Deze sequentie-analyse leidt tot 13 clusters, of groepen van gelijkaardige loopbaantrajecten. Deze 13 clusters kunnen we indelen in drie hoofdgroepen, die we als volgt benoemen:

- Loopbaantrajecten met blijvende tewerkstelling na de uitzendjob
- Loopbaantrajecten die niet uitmonden in een blijvende tewerkstelling
- Loopbaantrajecten die zich situeren rond de onbekende socio-economische positie ‘andere’

De grootste groep loopbaantrajecten bestaat uit loopbaantrajecten met een blijvende tewerkstelling na de uitzendjob. Zij vormen 72,2% van alle loopbaantrajecten. Binnen deze groep valt vooral de doorstroom op van uitzendkrachten naar een langdurige voltijdse en deeltijdse tewerkstelling (buiten de uitzendsector) of een zelfstandige activiteit (in hoofdberoep) (cluster 2, 3, 4 en 5). Uitzendarbeid leidt met andere woorden zeer vaak tot een blijvende tewerkstelling.

Daarnaast is er een kleinere groep van loopbaantrajecten waarbij de recent aangeworven uitzendkrachten niet tewerkgesteld blijven, maar (opnieuw of voor het eerst) werkzoekend, arbeidsongeschikt, leefloongerechtigd worden of terugvallen op kinderbijslag of een andere niet-beroepsactieve positie (clusters 6,7,8, 9, 10 en 11). Deze loopbaantrajecten maken in totaal 15,70% uit van alle loopbaantrajecten van de recent aangeworven uitzendkrachten in 2014. **Ten slotte stroomt nog een 12,1% uit naar de socio-economische positie andere (cluster 12 en 13).** In cluster 12 stromen ze snel uit naar deze socio-economische positie andere en behouden ze deze positie gedurende de 5 jaar na aanwerving. In cluster 13 wisselen ze deze positie ‘andere’ af met een job in de uitzendsector.

Blijvende tewerkstelling na de uitzendjob

Cluster	Aandeel van alle sequenties (%)	
1	2,8%	Is hoofdzakelijk tewerkgesteld in de uitzendsector gedurende deze periode.
2	35,8%	Stroomt snel door naar een voltijdse job buiten de uitzendsector en blijft tewerkgesteld in een voltijdse job.
3	16,7%	Is vaak tewerkgesteld in een voltijdse job buiten de uitzendsector gedurende de 5 jaar na aanwerving, maar met één of meerdere transities in deze periode (in/uit een werkzoekende positie of een uitzendjob).
4	13,2%	Stroomt door naar een deeltijdse job.
5	3,7%	Wordt zelfstandige (in hoofdberoep).
TOTAAL	72,2%	

Geen doorstroom naar een blijvende tewerkstelling

Cluster	Aandeel van alle sequenties (%)	
6	2,9%	Stroomt vrij snel door naar langdurig werkzoekende positie.
7	6,4%	Wisselt een werkende positie in de uitzendsector af met positie als werkzoekende (met veel transities).
8	1,0%	Wordt niet-beroepsactief (waaronder pensioen).
9	1,5%	Valt terug op kinderbijslag na de uitzendjob.
10	0,8%	Valt vrij snel terug op leefloon of andere financiële hulp.
11	3,1%	Stroomt uit naar een arbeidsongeschikte positie.
TOTAAL	15,7%	

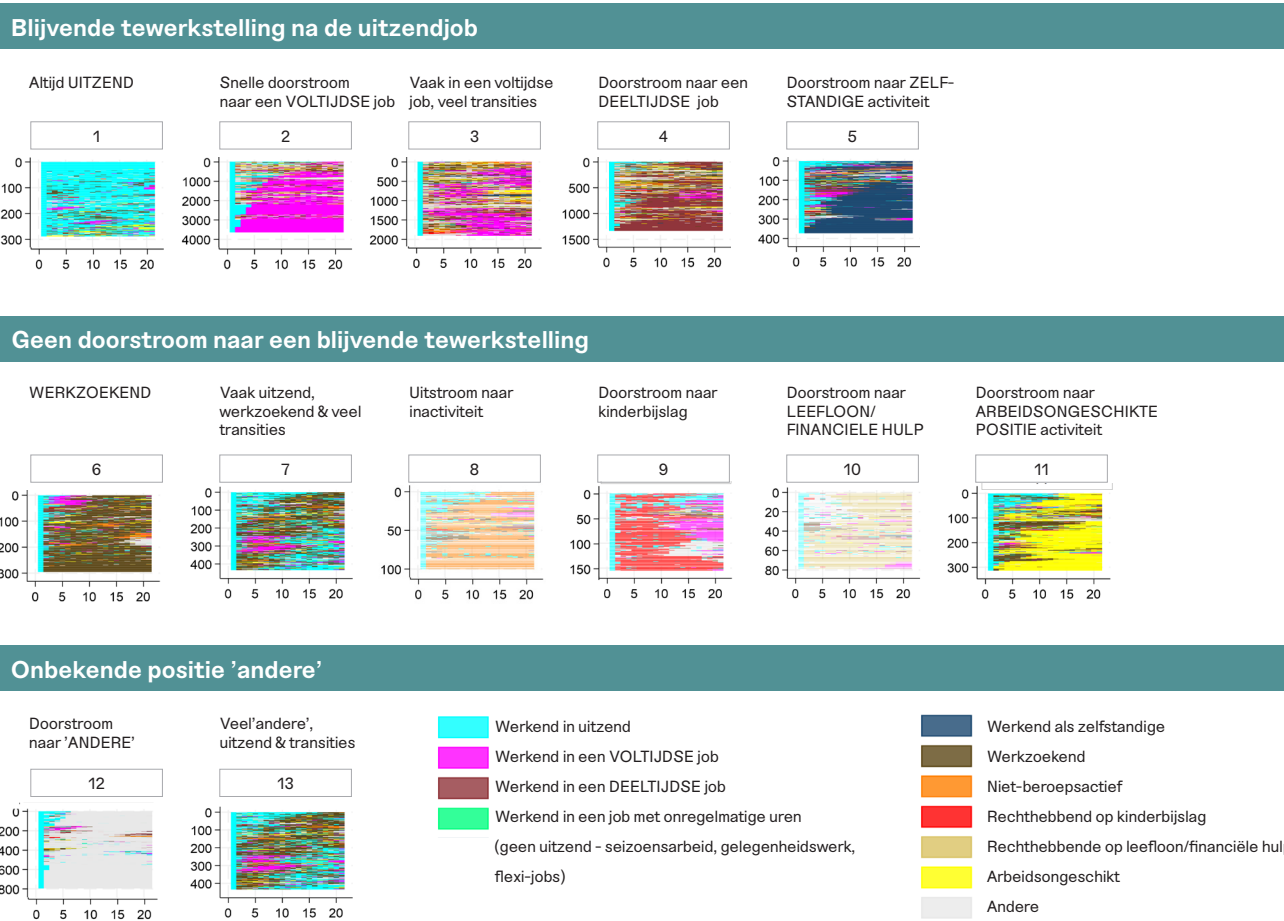
Onbekende positie ‘andere’

Cluster	Aandeel van alle sequenties (%)	
12	7,8%	Stroomt na de uitzendjob door naar de socio-economische positie ‘andere’ en blijft ook deze positie behouden gedurende de 5 jaar nadien.
13	4,3%	Wisselt gedurende de 5 jaar na aanwerving een job in de uitzendsector af met de positie ‘andere’.
TOTAAL	12,1%	

Sequentie-analyse 1:
Uitzend als startpunt
Waarvoor staan elk
van de clusters?

Het resultaat van elk van de sequentie-analyses wordt afgebeeld in onderstaande grafieken, ook indexplots genoemd. Elke lijn binnen zo'n indexplot geeft de loopbaan van één individu weer. De horizontale as geeft het aantal kwartalen weer. De verticale as toont het aantal individuen dat dit loopbaantraject volgt. Elke kleur staat voor een bepaalde arbeidsmarktpositie, weergegeven door de legende rechts. De tabel onderaan, tot slot, geeft weer hoeveel personen elk loopbaantraject volgen.

Figuur 4 – sequentie-analyse 1 – uitzend als startpunt



Clusters	Aantal sequenties (=individueen)	Aandeel van alle sequenties (%)	Clusters	Aantal sequenties (=individueen)	Aandeel van alle sequenties (%)
1	288	2,8%	8	100	1,0%
2	3630	35,8%	9	155	1,5%
3	1690	16,7%	10	79	0,8%
4	1334	13,2%	11	313	3,1%
5	379	3,7%	12	794	7,8%
6	295	2,9%	13	433	4,3%
7	650	6,4%	TOTAAL	10134	100%

5.2.2. Uitzendwerk als draaischijf:
resultaten van sequentie-analyse 2

In deze tweede oefening worden alle uitzendkrachten die in het tweede, derde of vierde kwartaal van 2014 aan de slag waren meegenomen, ongeacht hoe lang ze al tewerkgesteld waren in de uitzendsector. Sommigen waren misschien al langere tijd tewerkgesteld als uitzendkracht, terwijl anderen voor het eerst instromen. Daarom werd de loopbaan niet enkel gevolgd gedurende de 5 jaar die volgde op de uitzendjob die werd uitgeoefend in Q2, Q3 of Q4 van 2014, maar ook in de vier jaar ervoor. In totaal volgen we deze werknemers dus elk kwartaal en dit voor een periode van 9 jaar.

- De tweede sequentie-analyse leidt tot 17 clusters van loopbaantrajecten, die we in vier grote categorieën kunnen indelen.
- Loopbaantrajecten waarbij de personen zowel de vier jaar voor als de vijf jaar na de uitzendjob grotendeels aan het werk zijn (clusters 1 tot en met 7). Het gaat om 44,1% van alle loopbaantrajecten. Deze categorie benoemen we **‘uitzend als draaischijf, met blijvende tewerkstelling’**. In clusters 5 en 6 bijvoorbeeld waren de uitzendkrachten vier jaar voor de uitzendjob tewerkgesteld in een voltijdse of deeltijdse job (buiten de uitzendsector). Ook na de uitzendjob blijven ze gedurende vijf jaar grotendeels tewerkgesteld in een voltijdse of deeltijdse job. Deze werknemers maken dus via de uitzendjob een job-naar-job transitie. Deze twee grote clusters van loopbaantrajecten vertegenwoordigen respectievelijk 19,3 en 8,8% van alle uitzendkrachten in 2014.
 - Loopbaantrajecten waarbij personen na een periode als langdurig werkzoekende of niet-beroepsactiviteit via een uitzendjob doorstromen naar de arbeidsmarkt (clusters 8, 9 en 10, **‘Uitzend als instroomkanaal op de arbeidsmarkt, met blijvende tewerkstelling’**). Deze categorie maakt 35,2% uit van de uitzendkrachten (in 2014).
 - Loopbaantrajecten waarbij de betrokkenen na de uitzendjob niet doorstromen naar de arbeidsmarkt (cluster 11 tot en met 15). Het gaat hier om 11,1% van alle loopbaantrajecten (**‘Geen doorstroom naar een blijvende tewerkstelling’**).
 - Ten slotte zijn er twee loopbaantrajecten (cluster 16 en 17) waarbij de uitzendkrachten na de uitzendjob in 2014 (voor het eerst of opnieuw) uitstromen naar de socio-economische positie **‘andere’**. Zij vertegenwoordigen 9,7% van alle loopbaantrajecten.



Figuur 3 –
dynamische benadering – sequentie-analyse 2



Uitzend als draaischijf, met blijvende tewerkstelling

Cluster	Aandeel van alle sequenties (%)	
1	2,1%	Is hoofdzakelijk tewerkgesteld in de uitzendsector gedurende de volledige periode.
2	3,6%	Is tijdens de 9 jaar grotendeels tewerkgesteld, maar wisselt een job in de uitzendsector af met periodes als werkzoekende.
3	3,6%	Werkt eerst langdurig in de uitzendsector (vier jaar of meer), en stroomt vervolgens door naar een voltijdse job buiten de uitzendsector.
4	1,4%	Werkte langdurig in een voltijdse tewerkstelling buiten de uitzendsector gevolgd door een langdurige tewerkstelling in de uitzendsector.
5	19,3%	Is zowel vier jaar voor als vijf jaar na de uitzendjob tewerkgesteld in een voltijdse job buiten de uitzendsector.
6	8,8%	Is zowel vier jaar voor als vijf jaar na de uitzendjob in 2014 tewerkgesteld in een deeltijdse job buiten de uitzendsector.
7	5,3%	Heeft gedurende de 9 jaar vaak als zelfstandige gewerkt. Sommigen starten als zelfstandigen om na enkele jaren door te stromen naar een voltijdse, loontrekkende job (via de uitzendsector). Anderen maken de omgekeerde beweging.
TOTAAL	44,1 %	

Uitzend als instroomkanaal op de arbeidsmarkt, met blijvende tewerkstelling

Cluster	Aandeel van alle sequenties (%)	
8	4,2%	Is in de 4 jaar voor de uitzendjob langdurig werkzoekend om nadien in een uitzendjob te starten en vervolgens tewerkgesteld te blijven in de uitzendsector of door te stromen naar een voltijdse job buiten de uitzendsector.
9	19,9%	Was gedurende de eerste vier jaar rechthebbende op kinderbijslag (i.e. veelal jongeren in opleiding). Een groot deel onder hen stroomt via de uitzendsector door naar een langdurig voltijdse job buiten de uitzendsector.
10	11,1%	Heeft gedurende de eerste vier jaar de socio-economische positie ‘andere’ maar de meerderheid stroomt na de uitzendjob door naar werk (voltijds, deeltijds, uitzend).
TOTAAL	35,2%	

Geen doorstroom naar een blijvende tewerkstelling

Cluster	Aandeel van alle sequenties (%)	
11	1,4%	Is gedurende de volledige periode grotendeels werkzoekend, zowel voor als na de uitzendjob.
12	5,2%	Wisselt de positie van werkzoekende af met een job in de uitzendsector.
13	1,1%	Stroomt uit naar een niet-beroepsactieve positie na de uitzendjob (waaronder pensioen).
14	2,2%	Stroomt uit naar een langdurig arbeidsongeschikte positie. De jaren voor de uitzendjob waren zij eveneens vaak tewerkgesteld (in de uitzend).
15	1,2%	1,2% ontvangt over de beschouwde periode een leefloon/financiële hulp. Enerzijds observeren we een zeer kleine groep die altijd een leefloon heeft ontvangen (bovenaan de grafiek). Daarnaast stroomt er een deel uit van een leefloonpositie naar een loontrekkende job (onderaan de grafiek).
TOTAAL	11,1 %	

Onbekende positie ‘andere’

Cluster	Aandeel van alle sequenties (%)	
16	5,4%	Heeft zo goed als de volledige periode van 9 jaar de positie ‘andere’, zowel voor als na de uitzendjob.
17	4,3%	Stroomt na de uitzendjob door naar de positie ‘andere’ en blijft ook in deze positie gedurende de vijf jaar na de uitzendjob.
TOTAAL	9,7 %	

Sequentie-analyse 2:
uitzend als draaischijf
Waarvoor staan elk
van de clusters?

Het resultaat van elk van de sequentie-analyses wordt afgebeeld in onderstaande grafieken, ook indexplots genoemd. Elke lijn binnen zo'n indexplot geeft de loopbaan van één individu weer. De horizontale as geeft het aantal kwartalen weer. De verticale as toont het aantal individuen dat dit loopbaantraject volgt. Elke kleur staat voor een bepaalde arbeidsmarktposititie, weergegeven door de legende rechts. De tabel rechts onderaan, tot slot, geeft weer hoeveel personen elk loopbaantraject volgen.

Clusters	Aantal sequenties (=individueen)	Aandeel van alle sequenties (%)	Clusters	Aantal sequenties (=individueen)	Aandeel van alle sequenties (%)
1	175	2,1%	10	945	11,1%
2	302	3,6%	11	121	1,4%
3	307	3,6%	12	445	5,2%
4	119	1,4%	13	90	1,1%
5	1645	19,3%	14	191	2,2%
6	750	8,8%	15	101	1,2%
7	449	5,3%	16	456	5,4%
8	354	4,2%	17	368	4,3%
9	1689	19,9%	TOTAAL	8507	100%

Figuur 5 – sequentie-analyse 2 – uitzend als draaischijf



5.3. Vaststellingen

Op basis van de twee sequentie-analyses vatten we de veelheid aan inzichten samen in de vorm van drie grote vaststellingen. De inzichten uit de twee sequentie-analyses zijn complementair.

5.3.1. Vaststelling 1: Uitzendwerk zet aan het werk

Uit de eerste sequentie-analyse blijkt dat **72,2% van de (recent gestarte) uitzendkrachten tijdens de 5 jaar na aanwerving grotendeels aan het werk blijft**. Bovendien stroomt 69,4% onder hen door naar een voltijdse of deeltijdse job buiten de uitzendsector of beslist om te starten met een zelfstandige activiteit. Zo stroomt ongeveer 36% van alle recent aangeworven uitzendkrachten (in 2014) door naar een voltijdse, loontrekkende job buiten de uitzendsector én blijft ook voltijds actief gedurende de volledige vijf jaar na aanwerving (cluster 2). 17% (cluster 3) stroomt door naar een voltijdse job en blijft ook grotendeels tewerkgesteld in een voltijdse job, maar blijkt dit af en toe af te wisselen met een positie als werkzoekende of een job in de uitzendsector. Nog zo'n 13% stroomt door naar een deeltijdse job (cluster 4) waarin ze eveneens tewerkgesteld blijven en een kleine 4% besluit om zelfstandige (in hoofdberoep) te worden (cluster 5). Het is slechts een minderheid (2,8%) die in de uitzendsector tewerkgesteld blijft gedurende de vijf jaar na aanwerving (cluster 1).

Ook de resultaten van de tweede sequentie-analyse tonen aan dat uitzendwerk aan het werk zet en een doorstroomfunctie heeft naar een job buiten de uitzendsector. In deze analyse werd de loopbaan van alle uitzendkrachten bekeken die in het tweede, derde en vierde kwartaal van 2014 aan de slag waren in de uitzendsector, niet enkel de in deze kwartalen nieuw aangeworven uitzendkrachten. Zo'n 44% onder hen blijkt zowel vier jaar vóór de uitzendjob van 2014 als vijf jaar nadien aan het werk te zijn. Dit kan gaan om een uitzendjob, een voltijdse job, een deeltijdse job of een zelfstandige activiteit. Het gaat dan respectievelijk over clusters 1 tot 7. Daarnaast is zo'n 35% gedurende de vier jaar vóór de uitzendjob in 2014 werkzoekend, in opleiding, of in de positie 'andere'; zij stromen via de uitzendsector door naar een werkende positie en blijven dit ook gedurende de vijf jaar nadien. Het gaat hier om clusters 8, 9 en 10. **Samengevat blijkt hieruit dat zo 'n 75% tot 80% van al wie (kortstondig of langdurig) uitzendwerk deed in 2014 gedurende de 5 jaar nadien aan het werk blijft**.

De loopbaantrajecten met een focus op werk zijn duidelijk talrijker dan de loopbaantrajecten gekenmerkt door een niet-werkende positie na het uitzendwerk. Slechts voor een minderheid zorgt de uitzendjob niet voor een blijvende tewerkstelling. In de tweede sequentie-analyse gaat het in totaal om 11,1% van de uitzendkrachten. 6,6% wordt voor het eerst of opnieuw langdurig werkzoekend (clusters 11 en 12), 2,2% wordt arbeidsongeschikt (cluster 14) en 1,2% wordt leefloongerechtigde (cluster 15). Daarnaast is er nog een kleine cluster van uitzendkrachten die vrij snel na de aanwerving in de uitzendsector terechtkomen in niet-beroepsactiviteit (cluster 13 (1,1%)). Hieronder zit ook de uitstroom naar pensioen.

Ten slotte worden nog loopbaantrajecten onderscheiden waarbij de uitzendkrachten voor het eerst of opnieuw uitstromen naar de socio-economische positie 'andere'. Het gaat om zo'n 15,4% van de uitzendkrachten (clusters 16 en 17 van de tweede sequentie-analyse). Het gaat hier vaak om mensen van niet-Belgische origine en nationaliteit, met een woonplaats in het buitenland. Zo heeft slechts 7,5% van de personen die het loopbaantraject van cluster 17 volgen een Belgische origine, 23,5% heeft een EU-15 origine. Daarnaast blijkt dat 44,2% van de personen in deze cluster een niet-gekende of buitenlandse woonplaats heeft.³

5.3.2. Vaststelling 2: Loopbanen zijn padafhankelijk

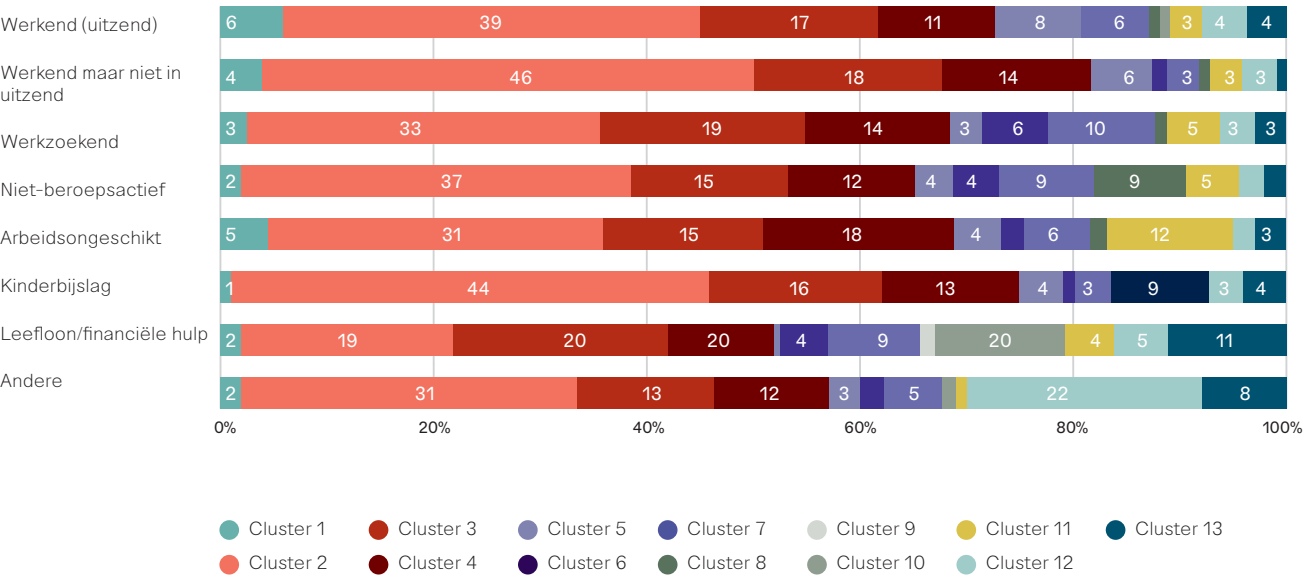
Met deze vaststelling bedoelen we enerzijds **dat uitzendwerk naar nieuwe wegen leidt voor niet-werkende groepen. Een aanzienlijke groep personen die voor aanwerving niet-werkend was stroomt na de uitzendjob door naar een langdurige voltijdse of deeltijdse tewerkstelling**. Hiervoor bekijken we de loopbaantrajecten van de tweede, derde en vierde cluster uit de eerste sequentie-analyse, waarbij de recent aangeworven uitzendkrachten gedurende de vijf jaar na hun start in de uitzendsector veelal in een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling terecht komen. Deze loopbaantrajecten vormen de grootste groep en trekken zowel werkenden als niet-werkenden aan. Cluster 2 (doorstroom naar een voltijdse job) bevat 35,8% van de recent aangeworven uitzendkrachten, cluster 3 (doorstroom naar voltijdse job, met transities) 16,7% en cluster 4 (doorstroom naar een deeltijdse job) 13,2%. Van de recent aangeworven uitzendkrachten in deze 3 clusters gingen we na wat hun socio-economische positie was vóór hun aanwerving in de uitzendsector. Figuur 6 hieronder toont in welke loopbaantraject iemand terecht komt die voor aanwerving in de uitzendsector werkend, zelfstandige, werkzoekend, leefloongerechtigde of arbeidsongeschikt... was. Hieruit blijkt onder meer dat 31% van de uitzendkrachten die voor hun aanwerving in de uitzendjob *arbeidsongeschikt* was gedurende de vijf jaar na de uitzendjob tewerkgesteld blijft in een voltijds regime (cluster 2). Ter vergelijking, 'slechts' 12% van deze oorspronkelijke groep arbeidsongeschikten valt terug in een langdurige arbeidsongeschiktheid (cluster 11). Eenzelfde vaststelling kunnen we maken voor de groep van *leefloongerechtigden*. 19% van de uitzendkrachten die voor hun aanwerving in een uitzendjob een leefloon ontving, blijft gedurende de vijf jaar na aanwerving tewerkgesteld in een voltijds arbeidsregime (cluster 2). Ter vergelijking, slechts 12% van deze groep leefloongerechtigden komt in cluster 10 terecht, waarbij de uitzendkrachten na aanwerving snel terugvallen op een leefloon en langdurig in deze positie blijven. Ook meer kwetsbare, niet-werkende profielen vinden dus via uitzendwerk de weg naar een langdurige tewerkstelling (buiten de uitzendsector).

Loopbanen zijn padafhankelijk, maar de voorgeschiedenis van iemand is a priori niet determinerend voor de toekomstige loopbaan

Een dergelijke vaststelling - nl. dat personen die voor aanwerving niet-werkend waren na de uitzendjob doorstromen naar een langdurige tewerkstelling - maken we ook in de tweede sequentie-analyse. 4,2% van

de uitzendkrachten in 2014 was voor de uitzendjob (langdurig) werkzoekend, maar blijft nadien tewerkgesteld via de uitzendsector of in een andere voltijdse job (cluster 8). Uit de tweede analyse komt eveneens sterk naar voor dat de uitzendsector een belangrijk instroomkanaal is voor recent afgestudeerde jongeren. 19% van de uitzendkrachten in 2014 zat voordien nog in het onderwijs en stroomt via de uitzendjob door naar een voltijdse langdurige tewerkstelling (cluster 9). Daarnaast stroomde nog zo'n 11% die behoorde tot de socio-economische positie 'andere' via de uitzendsector door naar een langdurig werkende positie in de uitzendsector of in een andere, loontrekkende voltijdse job (cluster 10). In totaal is bijgevolg ongeveer 35% van de uitzendkrachten in 2014 vóór de uitzendjob langdurig werkzoekend of niet aanwezig/actief op de arbeidsmarkt en stroomt deze groep via een job in de uitzendsector door naar een langdurig werkende positie.

3_ Ter vergelijking, in cluster 5 (van de tweede sequentie-analyse) bijvoorbeeld bedraagt dit percentage resp. slechts 2,3%.



Figuur 6 - sequentie-analyse 1:
In welk loopbaantraject (cluster) komen de personen die in het kwartaal voor aanwerving de socio-economische positie x hadden terecht?

De voorgeschiedenis van iemand is a priori dus niet determinerend voor de toekomstige loopbaan. Toch is enige nuance op zijn plaats en zien we dat loopbanen enigszins padafhankelijk zijn. Werkzoekenden, arbeidsongeschikten of leefloners hebben in vergelijking met “werkende profielen” namelijk een grotere kans om terecht te komen in de niet-werkende loopbaantrajecten. Zo komt 12% van de uitzendkrachten die voordien leefloongerechtigd of arbeidsongeschikt was terecht in een langdurige leefloon- of arbeidsongeschikte positie (Figuur 6, cluster 10 en 11 in de eerste sequentie-analyse). Dit is voor geen enkele andere socio-economische positie voor aanwerving hoger. Ter vergelijking, onder de uitzendkrachten die voor aanwerving ook reeds werkend waren, bedraagt het aandeel dat na de uitzendjob langdurig arbeidsongeschikt of leefloongerechtigd wordt minder dan 4% (Figuur 6). Op basis van bovenstaande inzichten kunnen we dus concluderen dat er wel enige mate van padafhankelijkheid bestaat, maar dat de voorgeschiedenis van een uitzendkracht zeker niet allesbepalend is voor zijn/haar toekomstige loopbaan. Verder onderzoek zal nog moeten uitwijzen wie deze groep van arbeidsongeschikten en leefloongerechtigden is die na een korte uitzendperiode toch hervallen in een (langdurige) inactieve positie en wat de eventuele verklaringen hiervan zijn.

Naast de niet-werkende profielen zijn er nog andere kwetsbare, kansarmere groepen (personen van niet-Belgische origine, kortgeschoolden en alleenstaande ouders). Voor deze groepen doen we een gelijkaardige vaststelling: in vergelijking met de kansrijkere profielen (personen van Belgische origine, hooggeschoolden, personen met een partner) hebben zij een hogere kans om in de niet-werkende loopbaantrajecten terecht te komen. Of anders gezegd, de sequentie-analyses en de resultaten van de regressieanalyses tonen aan dat kansrijkere profielen (mannen, 25-55-jarigen, personen met de Belgische nationaliteit en origine en personen met een partner (met of zonder kinderen)) een significant hogere kans hebben op meer duurzame

loopbanen na een uitzendjob dan kansarmer geachte profielen. Anderzijds wil dit niet zeggen dat kansarmer geachte profielen hun weg niet zouden vinden naar een langdurige tewerkstelling (buiten de uitzendsector). Dit geldt in het bijzonder voor de loopbaantrajecten in de ‘grotere’ clusters, zoals bijvoorbeeld cluster 5 waarbij de betrokkenen zowel vier jaar vóór als vijf jaar na de uitzendjob in een voltijdse, loontrekkende job zitten (sequentie-analyse 2). Dit loopbaantraject van cluster 5 bevat 19,3% van alle uitzendkrachten in 2014. Het is dus een frequent voorkomend loopbaantraject waarin we ook een ruime waaier aan profielen terugvinden. Zowel mannen als vrouwen, jongeren en ouderen, laag-, midden- en hooggeschoolden, werknemers met een Belgische of vreemde nationaliteit/origine, alleenstaanden, koppels met/ zonder kinderen als alleenstaande ouders hebben de grootste globale kans om zowel vier jaar vóór als vijf jaar na de uitzendjob een voltijdse, loontrekkende job te hebben. Zo hebben kortgeschoolden, gecontroleerd voor de andere profiel- en jobkenmerken, 19,0% kans om het loopbaantraject van cluster 5 te volgen. Voor geen enkel ander loopbaantraject is deze kans voor kortgeschoolden hoger. Vele profielen kunnen dus via de uitzendsector hun weg vinden naar een langdurige tewerkstelling; voor iedereen liggen er dus kansen. Ook hier dient verder onderzoek uit te wijzen wie de groep is van kortgeschoolden, personen van vreemde origine of alleenstaande ouders die na een uitzendperiode verdwijnen van de arbeidsmarkt en langdurig werkzoekend, arbeidsongeschikt of leefloongerechtigd wordt.

Bovendien merken we op dat er nog een aantal kleinere clusters zijn waarin deze meer kwetsbare profielen aanwezig zijn, maar die wel gekenmerkt worden door langdurige tewerkstelling. In de tweede sequentie-analyse gaat het onder meer om cluster 3, waarbij de uitzendkrachten na een langdurige tewerkstelling in de uitzendsector doorstromen naar een langdurige tewerkstelling in voltijdse job(s) en cluster 8 waarbij de uitzendkrachten na een langdurige periode van werkloosheid via de uitzendsector doorstromen naar voltijdse jobs.

5.3.3. Vaststelling 3:
Uitzendwerk fungeert als motor voor werk-naar-werk transitiees

Meer dan 1 op 4 van alle uitzendkrachten in 2014 gebruikt de uitzendsector om van job te veranderen. Uit de tweede loopbaananalyse blijkt dat 19% van deze uitzendkrachten zowel 4 jaar voor de uitzendjob als 5 jaar nadien tewerkgesteld zijn in een voltijdse loontrekkende job (buiten de uitzendsector) (cluster 5). Voor nog eens zo’n 8,8% onder hen zien we een gelijkaardig patroon, maar met een tewerkstelling in een deeltijdse job gedurende de vier jaar voor en de vijf jaar na de uitzendjob (cluster 6). De uitzendsector wordt dus door deze personen gebruikt als transitiekanaal om van de ene job naar de andere over te stappen.

Werknemers gebruiken de uitzendjob als een transitiekanaal om zo van job te veranderen



6. Samenvattend

Dit rapport beschrijft de rol van uitzendwerk in de loopbanen van werknemers in België. Het start met een profielschets van de uitzendkrachten op basis van administratieve data. Het tweede onderdeel spit deze gegevens verder uit en focust op rijkgeschakeerde loopbaantrajecten en transitie die uitzendkrachten doorlopen. Deze beknopte weerslag is gebaseerd op twee sequentie-analyses waarin de rol van uitzendwerk over een langere periode in kaart is gebracht. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een sequentie-analyse die toelaat om de loopbaan van de uitzendkrachten kwartaal op kwartaal te volgen en dit voor een lange periode van 5 tot 9 jaar. Deze dynamische methode maakt het mogelijk om rekening te houden met de timing van transitie in de loopbaan en het cumulatieve effect dat een transitie kan hebben over de tijd. Deze verruimde blik leidt tot nieuwe inzichten over de rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers.

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.

1. Uitzendwerk zet aan het werk

- 72% van de uitzendwerkers blijft gedurende 5 jaar na aanwerving bij een uitzendbureau aan het werk.
- Slechts een minderheid van de uitzendkrachten komt na de uitzendjob in een (langdurige) niet-werkende positie terecht (11,1%). Nog 15,4% van de recent aangeworven uitzendkrachten stroomt (voor het eerst of opnieuw) uit naar de socio-economische positie 'andere'.
- Slechts een kleine groep van de recent aangeworven uitzendkrachten blijft ook in de (vijf) jaren (na aanwerving) in de uitzendsector tewerkgesteld (2,8%).

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

- Uitzendwerk brengt niet-werkende groepen op de arbeidsmarkt.
- Hoewel kansarmer geachte profielen, in vergelijking met meer kansrijke profielen, nog steeds een grotere kans hebben om in een langdurig niet-werkende positie te belanden na een uitzendjob, stromen zij via de uitzendsector ook door naar een voltijdse, langdurige tewerkstelling.

3. Uitzendwerk fungeert als motor voor werk-naar-werk transitie: werknemers gebruiken de uitzendjob als een transitiekanaal om zo van job te veranderen

Deze vaststellingen verfijnen en vervolledigen de bestaande kennis over het belang van de uitzendsector voor de (dynamiek op de) Belgische arbeidsmarkt. De uitzendsector is zowel een startpunt als een draaischijf op de arbeidsmarkt. Via de uitzendsector stromen velen door naar een langdurige voltijdse tewerkstelling buiten de uitzendsector. Het biedt kansen voor niet-werkenden en meer kansarme profielen om langdurig aan het werk te geraken. Ook fungeert de uitzendsector als transitiekanaal voor werknemers om van de ene job naar de andere door te stromen (job-naar-job transitie).

Deze studie - in opdracht van de sectorfederatie Federgon - betreft de eerste onderzoeksfase van een ruimer onderzoek. In de tweede fase vertrekken we vanuit een bedrijfsperspectief, waarbij zal worden nagegaan in welke mate de uitzendsector als aanwervingskanaal binnen ondernemingen fungeert. Hierbij zullen DmfA- en Dimona-gegevens op ondernemings- en werknemersniveau aan elkaar gekoppeld worden om zo de link te kunnen leggen tussen de inlenende bedrijven van de uitzendarbeid en de eventuele aanwervingen binnen deze ondernemingen die hierop volgen. *To be continued...*

Bibliografie



CONCLUSIE EN SLOTBESCHOUWING

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

1. Uitzendarbeid zet aan het werk.

Van alle uitzendkrachten die in 2014 aan de slag zijn gegaan bij een uitzendbureau, blijkt dat:

- 72,2% gedurende de vijf jaren na deze aanwerving aan het werk blijft;
- 69,4% van hen momenteel een voltijdse of deeltijdse job buiten de uitzendsector heeft of gestart is met een zelfstandige activiteit;
- slechts 2,8% van deze uitzendkrachten langdurig (vijf jaar) in de uitzendsector zelf tewerkgesteld blijft.

2. Loopbanen zijn padafhankelijk.

De voorgeschiedenis van iemand is a priori niet determinerend voor de toekomstige loopbaan. De uitzendsector slaagt erin om ook kansarmere profielen te laten doorstromen naar een voltijdse, langdurige tewerkstelling.

3. Uitzendwerk fungeert als motor voor werk-naar-werk transities.

Werknemers gebruiken uitzendarbeid als transitiekanaal om van job te veranderen.

Slotbeschouwing door Paul Verschueren

De vaststellingen uit het onderzoek van professor Struyven (HIVA) verfijnen, bevestigen en vervolledigen de bestaande kennis over het belang van de uitzendsector voor de (dynamiek op de) Belgische arbeidsmarkt. Uitzendarbeid is goed voor 'slechts' 3% van het aantal jobs in onze economie. Toch werken elk jaar meer dan 700.000 mensen als uitzendkracht, elk met een eigen motief en een eigen verwachting. Deze cijfers lijken enigszins paradoxaal, maar zijn het niet. Ze bewijzen dat uitzendarbeid belangrijk is voor een mobiele, dynamische arbeidsmarkt. Dit uitgebreide academisch onderzoek onderbouwt de rol en de plaats die uitzendarbeid inneemt in de loopbanen van mensen. De conclusies en inzichten leggen de onmiskenbare waarde van uitzendarbeid in het loopbaantraject van uitzendkrachten bloot. Uitzendarbeid krijgt niet altijd de aandacht en de waardering die het verdient. Met de inzichten uit het eerste deel van dit grote onderzoeksproject willen we alvast inspireren en objectivering brengen. Samengevat is de belangrijkste conclusie dat uitzendarbeid zowel een startpunt is als een draaischijf op de arbeidsmarkt.

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