

VOORSTEL

# 4.

## UITZENDARBEID ALS SPRINGPLANK NAAR DUURZAME INTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT

ACTIVERING  
MOGELIJK  
MAKEN DAT MEER  
MENSEN (TERUG)  
GAAN WERKEN

Schrap de beperkingen op uitzendarbeid die Brussel en Wallonië voorzien in hun doelgroepenbeleid (aides Impulsions en Activa.brussels) en geef langdurig werklozen en jongeren zo extra impulsen.

### Voordelen

- Langdurig werklozen en jongeren komen ook voor kortere opdrachten in aanmerking voor de doelgroepmaatregelen aides Impulsions en Activa.brussels. Zo hebben deze kwetsbare groepen meer mogelijkheden om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt en relevante ervaring op te doen.
- **Bedrijven en sectoren die mensen zoeken voor kortlopende opdrachten worden opnieuw extra aangemoedigd om werknemers uit een doelgroep aan te werven.** Zij zijn traditioneel erg loonkostgevoelig en hebben behoefte aan temporele flexibiliteit.
- Door ook uitzendarbeid opnieuw aan te moedigen kan de totale werkloosheidsduur in het Brussels en Waals Gewest sneller afnemen.

### Context

Via de zogenaamde impulssteun maakt de Waalse regering het aantrekkelijker voor werkzoekenden van minder dan 25 jaar en voor langdurig werklozen om (opnieuw) aan het werk te gaan. Dat doet ze door hen een werkuitkering toe te kennen als ze aan de slag gaan. Werkgevers kunnen die werkuitkering op hun beurt aftrekken van het nettoloon. Uit besparingsoverwegingen besloot de Waalse regering om de impulssteun vanaf 1 juli 2023 enkel nog toe te kennen voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur of van minimum twee maanden. In het Brussels Gewest geldt in de meeste gevallen een minimumduur van zes maanden. Uitzendarbeid valt daardoor grotendeels uit de boot, terwijl de cijfers tonen dat beide doelgroepen vooral via uitzendwerk werkervaring opdoen. Met de beperkingen doen beide regeringen het drempelverlagende effect van de impulssteun voor een groot stuk teniet. We pleiten daarom om de beperkingen voor uitzendarbeid op te heffen.

## Uitzendarbeid als motor voor duurzame integratie op de arbeidsmarkt

Eén van de meest gestelde vragen over uitzendarbeid is hoeveel uitzendkrachten uiteindelijk een vast contract krijgen.

Op vraag van Federgon nam professor Ludo Struyven (KU Leuven) de rol van uitzendwerk in de loopbaan van mensen onder de loep. In een uitgebreid onderzoek volgde hij 5 jaar lang uitzendkrachten op<sup>1</sup>. **Daaruit blijkt dat meer dan de helft van de uitzendkrachten vrij snel doorstroomt naar een vaste betrekking.** 45% naar een voltijdse job, 5% naar een deeltijdse job en 2% naar een job als zelfstandige. Dat ligt in lijn met de resultaten van andere studies.

Een andere manier om de rol van uitzendarbeid te analyseren, is kijken hoeveel van alle mensen die aangeworven worden door bedrijven en organisaties, voordien aan de slag waren als uitzendkracht bij diezelfde bedrijven en organisaties. Met andere woorden: hoe vaak mondde een periode als uitzendkracht uit in een aanwerving? Ook dat nam de KU Leuven onder de loep<sup>2</sup>. Wat blijkt: het aandeel job-naar-job-transities vanuit de uitzendsector ligt op 39% in de logistieke sector, 34% in retail en 46% in de industrie. In die sectoren is uitzendarbeid dus het aanwervingskanaal bij uitstek geworden. De Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoeksinstituut van de SERV, publiceerde eerder een onderzoek met gelijkaardige conclusies<sup>3</sup>.

**In plaats van een rem op blijkt uitzendarbeid net een belangrijke motor voor vaste tewerkstelling.**

---

1\_Tim Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts - HIVA - KU Leuven - "De rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers", publicatie najaar 2023

2\_Tim Goesaert, Tine Vandekerckhove & Ludo Struyven - Viona-Leerstool Dynamiek van de Arbeidsmarkt - Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen, Rapport 2019

3\_Hendrik Delagranghe, Stefanie Notebaert, Stichting Innovatie & Arbeid - Uitzendarbeid en flexibiliteit Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, Brussel, juni 2017

ZAL  
IK

MAKKELIJK

WERK  
VINDEN?